

Study of relationship between organizational justice and employees' personality with organizational citizenship behavior at Kurdistan University of Medical Science

M. Jahanbin¹, M. Irandoost^{2*}, B. Kandaie³, M. Zareai⁴

1. MA in executive management, Kurdistan University of Medical Science, Sanandaj, Iran

2. Assistant professor and member of scientific board of Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

3. Development and human forces management of Kurdistan University of Medical Science, Sanandaj, Iran

4. MA in obstetrician, MPH fertility hygiene, Kurdistan University of Medical Science research expert, Sanandaj, Iran

Abstract:

Introduction: Citizenship behavior is a new implication in management which has various individual and organizational impacts. Identification of this behavior and its development solutions play a significant role in improving organizational activities. It is referred to as voluntary and optional behaviors not included in official tasks but performed by the staff leading to effective improvement of duties.

Objective: the main aim of this study is to define relationship between organizational justice and staff's behavior with organizational citizenship behavior at Kurdistan Medical Science University.

Method: In this study, methodology was analytical-description. To choose the statistical sample we used random classification with and to collect the data we used Padsakof standard questionnaire based on Organ model to evaluate the citizenship behavior according to five dimensions and Niehoof and Morman standard questionnaire to measure justice by three dimensions, and Casta and McCray standard questionnaire to evaluate the personality by five dimensions. In total, 167 questionnaires were collected.

Results: Results of this study indicated that there is not a significant relationship between distributional justice and organizational citizenship behavior ($p=0.255$). While there is a significant relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior ($p<0.001$). Similarly, there is not a significant relationship between psychopathy and organizational citizenship behavior ($p=0.059$), but there is a significant relationship between adoption of experience and organizational citizenship behavior ($p<0.001$).

Key word: Organizational justice, Personality, Citizenship Behavior, Procedural justice, Adoption, Experience

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان

منیره جهانبین^۱، منصور ایراندوست^{۲*}، بهرام کندایی^۳، مژده زارعی^۴

۱- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

۲- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ایران.

۳- مدیر توسعه و نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

۴- کارشناس ارشد مامایی، MPH بهداشت باروری، کارشناس پژوهش دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

چکیده

مقدمه: رفتار شهروندی از جمله مفاهیم نوین مدیریتی است که تاثیرات فردی و سازمانی متعدد دارد شناخت وضعيت این نوع رفتار و راهکارهای توسعه آن در بهبود فعالیتهای سازمانی نقش مهمی ايفا می‌کند و به رفتارهای داودطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند ولی با این وجود توسط ایشان انجام و باعث بهبود موثر وظایف می‌شود، اطلاق می‌گردد.

هدف: هدف اصلی تحقیق تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان بوده است.

روش: نوع مطالعه این پژوهش توصیفی تحلیلی است که جهت انتخاب نمونه‌های آماری از روش طبقه‌بندی تصادفی استفاده شده است و جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد پادساف (۱۹۹۰) به استناد مدل ارگان جهت سنجش رفتار شهروندی در قالب ۵ بعد و پرسشنامه استاندارد نیهوف مورمن (۱۹۹۳) جهت سنجش عدالت با ۳ بعد و پرسشنامه استاندارد کاستا و مککری (۲۰۰۳) برای سنجش شخصیت با ۵ بعد استفاده شده است. تعداد نمونه‌ها ۱۶۷ پرسشنامه بوده است.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود نداشته است. $P=0.255$ ولی بین عدالت رویه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود داشته است. $P<0.001$. همچنین بین روان رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود نداشته است $P=0.059$ ولی بین پذیرش تجربه با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی دار وجود داشته است. $P<0.001$.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، شخصیت، رفتار شهروندی، عدالت رویه‌ای، پذیرش تجربه، دانشگاه علوم پزشکی.

مقدمه

بطور کلی رفتار شهروندی
سازمانی یک رفتار مفید و

کرده است و عدالت در سازمان نشان دهنده یمساوات و در نظر گرفتن رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد و انعکاس عدالت در رفتار مدیران سبب می‌شود تا شرایط خوبی ایجاد شود (حسینی تبار، ۱۳۹۰). مدیران خواهان کارکنانی هستند که وظایف اداری خود را بیش از حد مورد انتظار انجام می‌دهند که این‌ها جزء وظایف رسمی شغل‌شان نیست، چنین رفتارهایی بر اساس خود واقعیت شکل نگرفته است بلکه بر اساس ادراک از واقعیت شکل می‌گیردپس شناسایی ابعاد شخصیتی افراد و نقشی که آنها می‌توانند در ارتقای رفتار شهروندی داشته باشند اهمیت فوق العاده‌ای دارد (افجه، ۱۳۸۵). پس نیروی انسانی مهم‌ترین منبع سازمانی است که به سبب تلاش و همت آنان اهداف سازمانی محقق می‌شودچرا که سازمان یک سیستم اجتماعی است که تداوم و پایداری آن به وجود پیوندی مستحکم بین عناصر تشکیل دهنده و افراد وابسته است (قاسمی، ۱۳۸۲). درک بی‌عدالتی مسبب اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی است زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد پایداری و حیات جریان توسعه در سازمان رعایت عدالت است (مقیمه‌ی، ۱۳۸۴). با عنایت به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی کشورهای مترقی اقداماتی در زمینه افزایش وفاداری و رضایت کارکنان به منظور بالا بردن اثربخشی عملکرد و موفقیت سازمان انجام داده‌اند (کورپانزانو^۳،

ارزشمند می‌باشد که توسط افراد به صورت داوطلبانه و دلخواه انجام می‌شود. به عبارتی ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال تشخیص، بررسی و ارزیابی رفتارهای فرانچس کارکنانی است که در سازمان فعالیت داشته و رفتارهای آن‌ها سبب ارتقای اثربخشی سازمانی می‌شود (کاسترو^۱، ۲۰۰۴). اما در نظام دموکراتیک مناسبات قابل اطمینان‌تری میان مردم وجود دارد و توجه به شهروندان در این نظام رو به افزایش است و رفتار آنها می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود (گرینبرگ^۲، ۱۹۹۳). پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشانگر آن است که عواملی چون شایسته سalarی، مردم سalarی، تخصیص فرصت‌های برابر شغلی، وجود رفاه اجتماعی، رعایت شخصیت و عدالت‌نمایاند بر ارتقا رفتار شهروندی سازمانی تأثیر داشته باشد (توره، ۱۳۸۵). نظرات مربوط به عدالت با پیشرفت جامعه بشري ارتقا یافته و دامنه آن از نظرات فلاسفه و ادیان به حوزه تحقیقات تجربی کشیده شده است چگونگی تعاملات افراد در سازمان‌ها ممکن است بر احساسات، نگرشها، باورها و رفتار کارکنان تأثیر داشته باشد (حسین زاده، ۱۳۸۷). رفتار عادلانه سازمان به طور کلی سبب افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۸). عدالت سازمانی با توجه به دگرگونی و پویایی محیط به عنوان یک حوزه مطالعاتی جدید اهمیت بسیاری پیدا

3. Corpanzano

1. Castro

2. Greenberg

سال ۱۳۹۳ تعداد آنها ۲۹۵ نفر می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۶۷ نفر تعیین شده است.

۲۰۰۷). اهمیت مدیریت رفتار سازمانی از آنجا آشکار می‌شود که می‌توان با تشخیص تفاوت‌های شخصیتی و انطباق آنها با هر یک از رشته‌های کاری متناسب موجباتارتقا عملکرد فرد و در نهایت تحقق اهداف سازمانی را فرام آورد (کلکویت^۱، ۲۰۰۶). و در مجموع درک تفاوت‌های شخصیتی برای مدیران در فرایند انتخاب بسیار مهم بوده و برای ایجاد عملکردهای بهتر باید مورد توجه قرار گیرد (کاستا و مک‌کری^۲، ۲۰۰۳).

اکثر تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتار شهروندی در کشورهای خارجی با فرهنگ خاص بوده و لزوم انجام این تحقیق‌ها در سازمان‌های داخلی با فرهنگ ملی دلیلی بر ضرورت انجام این پژوهش بوده است که عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان به عنوان متغیری مستقل و رفتار شهروندی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و موضوع خاص با توجه به عدم انجام این تحقیق در این دانشگاه، نوآوری‌های لازم را دارا بوده و سعی در استفاده از نتایج حاصل از تحقیق در دانشگاه را دارد.

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است و از نظر ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته همبستگی است از نظر زمانی نیز مقطعی است جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تشکیل می‌دهد که در

1. Colquitt

2. Costa & McCrae

جدول ۱: جامعه و حجم نمونه به تفکیک طبقات

دانشکده پزشکی	هیات علمی (صف)	کارمندان	کل	نمونه آماری انتخاب شده
دانشکده پزشکی	۱۳۴	۳۰	۱۶۴	۸۹
دانشکده دندانپزشکی	۲۴	۶	۳۰	۱۴
دانشکده پرستاری	۲۹	۲۳	۵۲	۲۹
دانشکده بهداشت	۱۸	۱۲	۳۰	۲۵
دانشکده پیراپزشکی	۱۰	۸	۱۸	۱۰
کل	۲۹۵	۲۹۵	۱۶۷	

تمامی این موارد به صورت فراوانی درصد فراوانی محاسبه شده‌اند.

برای بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و پژوهش‌های اسنادی (کتاب، مقاله و مجلات) استفاده شده است ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه کتبی می‌باشد که جهت گردآوری اطلاعات مربوطه به رفتار شهروندی از پرسش‌نامه استاندارد پارساکف به استناد مدل ۵ بعدی ارگان مشتمل بر ۱۸ سؤال جهت سنجش بخش ابعاد نوع دوستی، فضیلت شهروندی، احترام و تکریم، جوانمردی استفاده شده است. جهت گردآوری اطلاعات مربوط به عدالت از پرسش‌نامه استاندارد نیهوف مورمن مشتمل بر ۱۳ سؤال جهت سنجش ابعاد عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای و توزیعی و همچنین جهت گردآوری اطلاعات مربوط به شخصیت از پرسش‌نامه استاندارد کاستا و مکری مشتمل بر ۲۴ سؤال جهت سنجش ابعاد برونگرایی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، تطابق‌پذیری و پذیرش تجربه استفاده شده است. که با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق با امتیاز ۱ تا ۵ اختصاص داده شده است.

بخش اول پرسش‌نامه‌ها نیز به سؤالات جمعیت‌شناختی شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کاری، وضعیت تأهل، محل کار، رتبه شغلی، پرداخته است که

تجربی، آلفا دستکم باید ۰/۷۰ باشد تا بتوان مقیاس را دارای پایایی به شمار آورد. پایایی کلی پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ برای متغیرهای شخصیت، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان در جدول زیر نشان داده شده است.

پایایی کلی هر سه متغیر شخصیت، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۶۸، ۰/۷۸ و ۰/۷۴ و همچنین پایایی کلی هر سه متغیر برابر ۰/۷۶ است را نشان می‌دهد و اینکه پایایی در حد خوبی است.

در این مقاله، برای محاسبه پایایی سؤالات پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ برای ۳۰ نمونه پرسشنامه در قالب پیشآزمون استفاده شده پس از حساب کردن آلفای آن‌ها، سؤالاتی که پایایی را کاهش می‌دادند را اصلاح کردیم و بدین ترتیب پایایی پیش تست انجام شده است. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر، به معنای عدم پایداریتا مثبت یک، به معنای پایایی کامل است و هر چه مقدار به دست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. طبق قاعده

جدول ۲: میزان پایایی شخصیت، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات
شخصیت	۰/۶۸	۲۴
عدالت	۰/۷۸	۱۳
رفتار شهروندی	۰/۷۴	۱۸

ملاحظه می‌شود تمامی بارهای عاملی اعداد بالایی بوده و سطوح معنیداری نیز بیشتر از میزان استاندارد است. شاخص‌های برازش هر سه متغیر اصلی پژوهش نیز اعداد خوبی نشان می‌دهد.

برای سنجش روایی سازه طبق جدول (۳) از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است همچنین متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی مرکب (CR) طبق جدول (۴) نیز به تفکیک متغیرهای تحقیق محاسبه شده است همانطور که

جدول ۳: مدل درونی متغیرهای مستقل

سازه	شاخص	بار عاملی	سطع معنیداری
شخصیت	برون گرائی	۰/۹۳۳	۱۶/۳۱
	وظیفه شناسی	۰/۹۴۶	۲۱/۳۷
	تطابق پذیری	۰/۸۱۵	۱۷/۳۵
	روان رنجوری	۰/۹۳۲	۱۱/۰۵
	پذیرش تجربه	۰/۵۵۶	۲۲/۵۱
	توزیعی	۰/۲۶۹	۱۰/۰۵
عدالت	رویه ای	۰/۲۴۱	۳۶/۲۳
	مراوده ای	۰/۶۱۹	۴۱/۷۱

جدول ۴: شاخص‌های برآذش متغیرهای تحقیق

شاخص	پایایی مرکب	متوجه استخراج شده	متوسط واریانس	عدالت	شخصیت	رفتار شهروندی
AVE	۰/۹۲۵	۰/۵۵۵	۰/۸۱۹	۰/۵۴۸		
CR	۰/۹۴۷	۰/۹۳۱				

نتایج آزمون فرضیات تحقیق
به ترتیب ۲ فرضیه اصلی و ۸ فرضیه فرعی به ترتیب قید می‌گردد.

آزمون فرضیه اصلی اول
نتایج آزمون فرضیه اصلی اول در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری ($0/000$) و ضریب همبستگی ($0/342$) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 تأیید نشده و H_1 تأیید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

یافته‌ها

از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بخش نرمال بودن متغیرها استفاده شده است که با توجه به سطح معنی‌داری نرمال بودن و غیر نرمال بودن داده‌ها تعریف شده است و برای بخش متغیرهای نرمال از آزمون پارامتریک پیرسون و متغیرهای غیر نرمال از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شده است.

متغیرهای برون گرایی روان رنجوری، عدالت رویه‌ای تکریم، نوع دوستی، شخصیت، عدالت و رفتار شهروندی نرمال و متغیرهای وظیفه شناسی، تطابق پذیری، تجربه پذیری، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای، جوانمردی، فضیلت غیر نرمال بوده است.

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه اصلی اول (رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی)

رفتار شهروندی سازمانی	آزمون پیرسون
۰/۳۴۲	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۱۶۷	حجم نمونه

معنی‌داری ($0/000$) و ضریب همبستگی ($0/628$) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 تأیید نشده و H_1 تأیید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین شخصیت و رفتار

آزمون فرضیه اصلی دوم در این قسمت به آزمون فرضیه اصلی دوم پژوهش پرداخته می‌شود. برای سنجش و توصیف وضعیت دو فرضیه اصلی چون توزیع داده‌های متغیرهای اصلی نرمال بود، از آمار پارامتریک استفاده می‌شود و با آزمون پیرسون بررسی می‌شوند.

نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم نشان داده شده است. سطح

شهروندی کارکنان رابطه معنیداری وجود دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم (رابطه بین شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون پیرسون	شخصیت	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۲۵۵	(۰/۰۸۹)	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	(۰/۰۸۹)	حجم نمونه	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۱۶۷	(۰/۰۸۹)	درصد	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی

پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 تائید شده و H_1 تائید نمی‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد.

آزمون فرضیه فرعی اول نتایج آزمون فرضیه فرعی اول در جدول نشان داده شده است. سطح معنیداری (۰/۲۵۵) و ضریب همبستگی (۰/۰۸۹) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنیداری بیشتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است،

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه فرعی اول (رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن	عدالت توزیعی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۸۹	(۰/۰۸۹)	حجم نمونه	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۲۵۵	(۰/۰۸۹)	درصد	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۱۶۷	(۰/۰۸۹)	معنیداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی

اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 تائید نشده و H_1 تائید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم در جدول نشان داده شده است. سطح معنیداری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۰۲۸۴) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنیداری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با

جدول ۹: نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم (رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون پیرسون	عدالت رویه‌ای	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۱۹	(۰/۰۱۹)	حجم نمونه	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	(۰/۰۱۹)	درصد	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۱۶۷	(۰/۰۱۹)	معنیداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی

باشد. با توجه به اینکه سطح معنیداری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0

آزمون فرضیه فرعی سوم نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم در جدول نشان داده شده است. سطح معنیداری (۰/۰۱۹) و ضریب همبستگی (۰/۰۱۸۱) می-

پاسخگویان بین عدالت مراوده-
ای و رفتار شهروندی سازمانی
رابطه وجود دارد.

تأیید نشده و H1 تایید می-
شود. به عبارت دیگر میتوان
ادعا نمود که از دیدگاه

جدول ۱۰: نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم (رابطه بین عدالت مراوده ای و رفتار
شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن	عدالت مراوده‌ای	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۱۸۱	ضیح همبستگی	سطح معناداری	۰/۰۱۹	۰/۱۶۷
۰/۰۱۹	سطح معناداری	حرج نمونه		
۰/۱۶۷	حرج نمونه			

پس با اطمینان ۹۵ درصد
فرضیه H0 تایید نشده و H1
تایید میشود. به عبارت دیگر
میتوان ادعا نمود که از
دیدگاه پاسخگویان بین
برونگرائی و رفتار شهروندی
سازمانی رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم
نتایج آزمون فرضیه فرعی
چهارم در جدول نشان داده
شده است. سطح معنیداری
(۰/۰۰۸) و ضریب همبستگی
(۰/۲۰۳) میباشد. با توجه به
اینکه سطح معنیداری کمتر از
۵ درصد است و ضریب همبستگی
مخالف صفر و عددی مثبت است،

جدول ۱۱: نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم (رابطه بین برونگرائی و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون پیرسون	برون گرائی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۲۰۳	برون گرائی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	۰/۰۰۸
(۰/۰۰۸)				
۱۶۷	حرج نمونه			

اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0
تأیید نشده و H1 تایید می-
شود. به عبارت دیگر میتوان
ادعا نمود که از دیدگاه
پاسخگویان بین وظیفه شناسی
و رفتار شهروندی سازمانی
رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم
نتایج آزمون فرضیه فرعی
پنجم در جدول نشان داده شده
است. سطح معنیداری (۰/۰۰۱) می-
و ضریب همبستگی (۰/۲۴۴) می-
باشد. با توجه به اینکه سطح
معنیداری کمتر از ۵ درصد
است و ضریب همبستگی مخالف
صفر و عددی مثبت است، پس با

جدول ۱۲: نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم (رابطه بین وظیفه شناسی و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن	وظیفه شناسی	حرج نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۲۴۴	وظیفه شناسی	حرج نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۱					
۱۶۷					

و ضریب همبستگی (۰/۰۰۶) می-
باشد. با توجه به اینکه سطح
معنیداری کمتر از ۵ درصد
است و ضریب همبستگی مخالف

آزمون فرضیه فرعی ششم
نتایج آزمون فرضیه فرعی
ششم در جدول نشان داده شده
است. سطح معنیداری (۰/۰۰۸) می-

ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین تطابق پذیری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H₀ تأیید نشده و H₁ تایید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان

جدول ۱۲: نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم (رابطه بین تطابق پذیری و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن	رفتار شهروندی سازمانی
تطابق پذیری	ضریب همبستگی
حجم نمونه	سطح معناداری
۱۶۷	۰/۰۰۸
	۰/۲۰۶

اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H₀ تأیید شده و H₁ تأیید نمی‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد.

آزمون فرضیه فرعی هفتم نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۵۹) و ضریب همبستگی (۰/۱۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با

جدول ۱۴: نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم (رابطه بین روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون پیرسون	روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی
روان رنجوری	ضریب همبستگی
حجم نمونه	سطح معناداری
۱۶۷	۰/۰۵۹
	۰/۱۴۶۱

اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H₀ رد شده و H₁ تأیید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی هشتم نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۰۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با

جدول ۱۵: نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم (رابطه بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن	رفتار شهروندی سازمانی
پذیرش تجربه	ضریب همبستگی
حجم نمونه	سطح معناداری
۱۶۷	۰/۰۰۰
	۰/۴۶۶

سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید برای پاسخ دادن به این

بحث نتایج آزمون فرضیه اصلی اول پرسش اصلی جهت شناسایی میزان رابطه بین عدالت

شهروندی سازمانی است و نتایج این فرضیه با نتایج پژوهشگران چون هوسام ابوالانین^۲ (۲۰۰۵)، بخشی و رانی (۲۰۰۹)، اوکیدیجی و همکاران^۳ (۲۰۰۹)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۶)، صادقپور (۱۳۹۱) مطابقت دارد سازمان‌هایی که در آن افراد دارای شخصیت مطلوبی هستند رفتار شهروندی بهتر از خود بروز داده‌اند. (۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹)

نتایج آزمون فرضیه فرعی اول
پرسش فرعی اول جهت شناسایی میزان رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش فرضیه فرعی با عنوان "بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه معنی دارد وجود دارد مطرح گردید. برای آزمون این فرضیه با توجه به غیرنرمال بودن از آزمون اسپیرمن استفاده گردید. نتایج این فرضیه حاکی از عدم تایید رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی است و نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات محققانی چون وطن خواه (۱۳۹۲) و عباس زاده (۱۳۹۲) هم خوانی دارد. (۲۰ و ۲۱).

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم
پرسش فرعی دوم جهت شناسایی میزان رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان

پرسش، فرضیه اصلی با عنوان «بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد» مطرح گردید برای آزمون این فرضیه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج این فرضیه حاکی از تایید رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهشگرانی چون رضاییان، (۱۳۸۹)، حقیقی، (۱۳۸۸)، بخشی و رانی^۱ (۲۰۰۹)، هم‌سویی و مطابقت دارد. وقتی یک فرد به طور موثر در سازمان با او با عدالت رفتار رشود تعهدش درباره سازمان بیشتر شده و رفتار شهروندی موثرتر از خود بروز داده و برای تحقق اهداف سازمان تمام تلاش خود را انجام میدهد زیرا آگاهی کامل دارد که در مورد نحوه پاداش و سایر عوامل مرتبط با او با عدالت رفتار خواهد شد. (۱۵ و ۱۴ و ۱۳)

نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم
پرسش اصلی جهت شناسایی میزان رابطه بین شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید. برای پاسخ دادن این پرسش فرضیه اصلی با عنوان "بین شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجوددارد" مطرح گردید برای آزمون این فرضیه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون این فرضیه حاکی از تایید رابطه بین شخصیت کارکنان با رفتار

2. Hossam abu Elanain
3. Okediji

1. Bakhshi & Rani

با تحقیقاتی محققانی چون کروپانزانو و همکاران، (۲۰۰۲). و رضاییان (۱۳۸۸)، مطابقت دارد. رعایت عدالت مراوده‌ای در سازمان باعث ارتقا رفتار شهروندی نیز خواهد بود (۲۳).

نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم پرسش فرعی چهارم جهت شناسایی میزان رابطه بین برون گرایی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این فرضیه فرعی با عنوان "بین برون گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد" مطرح گردید. برای آزمون این فرضیه با توجه به نرمال بودن آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون این فرضیه با از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون این فرضیه حاکی از تایید رابطه بین برون گرایی و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات محققانی چون قلیپور و همکاران، (۱۳۸۶)، فرجی (۱۳۹۰)، تقریباً همسو است. افراد یا ویژگی‌های شخصیتی برون گرایی از طریق دخالت در فرایندهای شناختی عاطفی تصمیم‌گیری رفتاری نفوذ خود را برای بازداری کارکنان از بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی بکار میگیرند و میتوانند بطور مستقیم به واسطه نفوذ و تسلط گسترده در سطح روانشناسی انسان‌ها دارند بر رفتارها و حتی ادراکات آنها تأثیر بگذارند و باعث تشویق جهت بروز رفتار شهروندی مطلوب باشند (۲۴).

طرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش فرضیه فرعی با عنوان "بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه معنی دار وجود دارد" مطرح گردید. بررسی آزمون این فرضیه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پیرسون استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود و تایید ارتباط بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی میباشد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقاتی چون کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۷)، فانی و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد. عدالت رویه‌ای باعث ارتقای کیفیت روابط میان مدیران و کارکنان گردیده و روابط قوی میان این دو عامل انگیزشی برای بروز رفتار شهروندی بهتر دارد (۲۲).

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم پرسش فرعی سوم جهت شناسایی میزان رابطه بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش با عنوان "بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه معنی دار وجود دارد" مطرح گردید برای آزمون این فرضیه با توجه به غیرنرمال بودن داده از آزمون اسپیرمن استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود و تایید ارتباط بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این تحقیقات

رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش فرضیه فرعی با عنوان "بین روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد" مطرح گردید با توجه به نرمال بودن داده از آزمون پیرسون استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از عدم تایید رابطه بین روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این آزمون با نتیجه تحقیقات محققانی چون بخشی وراثی (۲۰۰۹)، صادقپور (۱۳۹۱) هم سویی کامل دارد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم پرسش فرعی هشتم جهت شناسایی رابطه بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی سازمانی مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش فرضیه فرعی با عنوان "بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد" مطرح گردید با توجه به غیرنرمال بودن داده از آزمون اسپیرمن استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود و تایید رابطه بین وظیفه شناسایی و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این آزمون با نتیجه تحقیقات گلپرور (۱۳۹۰) و عالمیان (۱۳۹۱)، هم سو است (۲۶ و ۲۵).

نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم پرسش فرعی پنجم جهت شناسایی میزان رابطه بین وظیفه شناسایی و رفتار شهروندی سازمانی مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش با عنوان "بین وظیفه شناسایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد" مطرح گردید برای آزمون این فرضیه با توجه به غیرنرمال بودن داده از آزمون اسپیرمن استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود و تایید رابطه بین وظیفه شناسایی و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این آزمون با نتیجه تحقیقات گلپرور (۱۳۹۰) و عالمیان (۱۳۹۱)، هم سو است (۲۶ و ۲۵).

نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم پرسش فرعی ششم جهت شناسایی میزان رابطه بین تطابق‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش فرضیه فرعی با عنوان "بین تطابق‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد" مطرح گردید با توجه به غیرنرمال بودن داده از آزمون اسپیرمن استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود تایید رابطه بین تطابق‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این آزمون این فرضیه حاکی از وجود تایید رابطه بین تطابق‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میباشد و نتایج این آزمون با نتیجه تحقیقات محققانی چون بخشی و رانی (۲۰۰۹)، عالمیان (۱۳۹۱) هم سویی کامل دارد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم پرسش فرعی هفتم جهت شناسایی میزان رابطه روان

پیشنهادهای پژوهش در این بخش با توجه به فرضیات اصلی پیشنهادهایی مطرح شده است. نتایج بدست

باید با وضع ریاست‌ها و راهبردهای مناسب در جهت شکوفاتر شدن رفتار شهروندی در سازمان تلاش کنند در همین راستا می‌توان چند مورد از این اقدامات را که برای ارتقا و ترغیب رفتار شهروندی مناسب‌اند انجام داد، از جمله:

(۱) گزینش و استخدام که سازمان‌ها باید فرایندهای جذب و استخدام نیروهای خود را طوری طراحی کنند که افرادی با رفتار شهروندی متوجه جذب سازمان شوند و در انجام مصاحبه‌ها باید بیشتر به بررسی رفتارهای همکارانه و گروهی توجه شود. در فرایندهای گزینش و استخدام به این نکته توجه کرد که رفتارهای شهروندی نباید جایگزین عملکردهای سنتی شغل شوند.

(۲) آموزش و توسعه: سازمان‌ها می‌توانند با اجرای طرح‌های آموزشی برای کارکنان فعلی سازمان به ایجاد رفتارهای شهروندی مفید و سازنده بپردازند و یکی دیگر از روش‌های اجرای برنامه‌های آموزشی، برنامه‌های توسعه است که مستقیماً با ایجاد رفتار شهروندی ارتباط دارد.

(۳) ارزیابی عملکرد و میزان خدمات: سازمان‌ها با ایجاد سیستم‌هایی منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند.

(۴) سیستم‌های غیر رسمی: توسعه مکانیسم‌های غیر رسمی مانند فرهنگ مشارکتی برای تقویت رفتار شهروندی در محیط کار رکن اساسی و محوری دارد.

آمده از تحقیق مبین این مطلب است که بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد از این رو مدیران و سرپرستان سازمانها با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتارهای شهروندی در میان کارکنان و همچنین تلاش مضاعف در راستای ارتقای شخصیت کارکنان می‌توانند گامهای موثری را در راستای سازمان برداشته و از متعالی سازمان جلوگیری بعمل آورند. ایجاد جو عدالت محور از وظایف اساسی مدیران سازمان‌هاست زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد. ماهیت و شخصیت وجودی سالم سازمانی تأثیرات زیادی بر رفتارهای اعمال و واکنش‌های کارکنان می‌گذارد از آنجایی که کارکنان در صورتی رفتار شهروندی از خود بروز می‌دهند که احساس کنند عدالت در سازمان رعایت می‌شود تنها در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت و دشمنی را با دوستی و تندخویی را با ملایمت جواب میدهند و در عین حال نظر خود را بروز میدهند در نتیجه این ابراز در سازمانی رخ میدهد که کارکنان آن دارای شخصیت سالم هستند و با این مقدمه پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

تقویت رفتار شهروندی سازمانی مانند هر رفتار دیگری که از افراد سر می‌زند نیاز به ترغیب و تشویق دارد و یکی از مواردی که می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد سیاست‌ها و اقدامات سازمانی است مدیران سازمان

- و بر سازمان مشکلات و هزینه‌هایی را تحمیل نمایند. بطور خلاصه تعديل نیرو و ادراک بی‌عدالتی در دو جهت به سازمان آسیب می‌رساند (۱) کشاندن موضوع به محکم قانونی و قضایی و (۲) تقویت احساس گناه در کارکنان باقیمانده که باعث افت عملکرد می‌شود.
- اصلاح سیستم‌ها با جبران خدمات و پاداش‌ها از طریق ارایه معیارهای صریح و روشن درخصوص پرداختها، تشویق رقابت‌های مفید، در نظر گرفتن رعایت اصول اخلاقی در پرداختها و رعایت بهداشت و ثبات در ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تنبیهات و درک و تمجید از کار خوب کارکنان بوسیله مدیران.
 - رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین برای ایجاد تعهد و وفاداری کارکنان، کاوش رفتارهای تلافی جویانه، جلوگیری از نادیده گرفتن قوانین از سوی کارکنان.
 - رعایت جو اخلاقی و مبتنی بر اعتماد و پرورش احساس تعلق و تعهد در کارکنان.
 - اقدام به اصلاح بعضی از آیین نامه‌ها بر مبنای عدالت سازمانی.
 - سازمانها با ایجاد فضای عادلانه سازمانی و انصاف در رویه‌های سازمانی خود می‌توانند جو سازمان را به جوی مناسب تبدیل کنند و از اثرات آن در کاوش مشکلات سازمان و افزایش بهره وری آن استفاده نمایند.
 - با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی در تبیین و پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی که هم تحقیقات خارج و هم داخل کشور بر آن صحه می‌گذارد پیشنهاد می‌شود

راهکارهای ارتقاء عدالت در سازمان

برای ارتقاء ادراک کارکنان از رعایت عدالت در سازمان مدیران باید به هر ۳ بعد عدالت یعنی پیامدهایی که تخصیص می‌یابند، رویه‌هایی که از طریق آن این پیامدهای تخصیص یافته و تعاملاتشان با کارکنان توجه نمایند ممکن است مدیر فکر کند که اعمال او منصفانه و عادلانه است در حالی که کارکنان چنین احساسی را نداشته باشند پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که رویه‌های استخدامی و سیستم گزینشی، نظام پاداش‌هایی و مبنای تعلق پاداش به افراد، چگونگی حل و فصل تعارضات سازمانی، مدیریت کوچکسازی و مهم‌تر چگونگی ارزیابی عملکرد در سازمان از جمله مهمترین خاستگاه‌های ادراک عدالت و بی‌عدالتی در افراد می‌باشد. بحثی که الان در سازمان‌ها با آن مواجه هستیم بحث مدیریت کوچکسازی و تعديل نیرو می‌باشد که یکی از بدترین موقعیت‌هایی است که مدیران بخصوص مدیران منابع انسانی با آن مواجه می‌شوند تعديل نیروی انسانی و کوچکسازی سازمان از طریق اخراج برخی از کارکنان می‌باشد اخراج کارکنان داروی مهله‌کی برای درمان مشکلات سازمان است اگرچه تعديل نیرو یک راه حل استراتژیک برای کاوش در هزینه‌های سازمان می‌باشد اما در صورت اجرای نادرست هزینه‌های آن بیش از مزایای آن خواهد شد قربانیان تعديل نیرو احساس بی‌عدالتی می‌کنند و ممکن است مسئله به محکم قضایی کشیده

خوب عمل کرده و اغلب از رفتارهای غیر اخلاقی به دلیل تبعات روانی و هیجانی آنها اجتناب می‌کنند در سازمان‌ها به کار گمارده شوند چون نقش بسزایی در بروز رفتار شهروندی خواهند داشت.

- با توجه به رابطه معنی دار بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی به مدیران پیشنهاد می‌گردد تا به کارکنان خود اجازه دهند تا از تجارب سایر سازمانها در پیشبرد فعالیتها و اهداف خود آزادانه استفاده نمایند و آنها را مجبور به اجرای روشها و رویکردهای کلیشه‌ای و همیشگی ننمایند.

- برگزاری کارگاه‌ها و جلسه‌های مشاوره‌ای شغلی در مورد کارکنان ناخنود در سازمان.

- با توجه به عدم ارتباط بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی، باید مدیریان نسبت به مسایل دیگری غیر از مسایل عادی توجه داشته باشند و از توجه به مسائل معنوی غافل نباشند.

نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تحقیق مبین این مطلب است که بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد از این رو مدیران و سپرستان سازمان‌ها با شناسایی عوامل تاثیرگذار بر بروز رفتار شهروندی در میان کارکنان و همچنین تلاش مضاعف در راستای ارتقای شخصیت کارکنان می‌توانند گام‌های موثری را در راستای نیل به اهداف متعالی سازمان برد اشته و از آسیب‌پذیری سازمان جلوگیری به عمل آورند ایجاد جو

افزایش شهروندی سازمانی کارکنان دوره‌های آموزشی کافی و مناسب جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه بکارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیردستان خود عملاً از اصول و یافته‌های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند.

- برای آنکه سازمانها در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی حرکت کنند باید گام به گام حرکت کرد چون فرایند رفتار شهروندی سازمانی یک روزه نیست که بتوان مانند یک تکنولوژی جدید به سرعت آن را وارد سازمان کرد بلکه فرایندی زمان بر و مدام است.

- مدیران بایستی اطلاعات خود را در مورد شیوه‌های نوین و اثربخشی مدیریت به روز نمایند و نسبت به مسایل و مشکلات و شکایات کارکنان قضاوت واقع بینانه و درست ارایه نمایند و مهارت‌های خود را به منظور تصمیم گیریهای اثربخش حل مشکلات تقویت نمایند.

- در بحث شخصیت با توجه به اینکه بین بروز گرایی و رفتار شهروندی رابطه معنی داری وجود دارد لذا پیشنهاد می‌گردد سازمانها در جذب و بکارگیری افراد با ویژگی‌های بروز گرایی تلاش نمایند.

- با توجه به رابطه مثبت و معنی دار بین وظیفه شناسی و رفتار شهروندی توصیه می‌گردد با توجه به اینکه این ویژگی شخصیتی باعث می‌شود تا افراد وظیفه شناس چون در کنترل تمایلات و واکنش‌های آنی بدون توجه به عواقب روانی و اجتماعی آنها

موقعیت‌هایی است که مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی با آن مواجه هستند تعديل نیروی انسانی و کوچکسازی اگرچه یک راه حل استراتژیک برای کاهش هزینه‌های سازمان می‌باشد اما بدترین و مهلهکترین دارو برای درمان مشکلات سازمان است زیرا قربانیان تعديل نیرو احساس بی‌عدالتی می‌کنند که ممکن است مسئله به محکم قضایی کشیده شود و احساس گناه در کارکنان باقیمانده باعث افت عملکرد گردد. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فضای عادلانه سازمانی و انصاف در رویه‌های سازمانی جو سازمان را به جوی مناسب تبدیل کنند زیرا که عدالت رویه‌ای ارتباط بسیار قوی با افزایش رفتار شهروندی دارد. با توجه به رابطه معنی‌دار بین برون‌گرایی و رفتار شهروندی، مدیران سازمان‌ها باید در جذب و به کارگیری افراد با ویژگی‌های برون‌گرایی که خونگرم-مهربان و دارای نگرشی مثبت هستند، همت داشته باشند. با توجه به رابطه معنی‌دار بین وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی مدیران سازمان‌ها باید در جذب افراد با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی چون در کنترل تمایلات و واکنش‌های عالی خوب عمل می‌کنند و از رفتارهای غیر اخلاقی اجتناب می‌کنند، کوشای باشند.

با توجه به رابطه مثبت و معنی‌دار قوی بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود تا به کارکنان خود اجازه بدهند تا از تجارب سایر سازمان‌ها در پیشبرد فعالیتها و اهداف خود

عدالتمحور از وظایف اساسی مدیران سازمان‌ها است زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد ماهیت و شخصیت وجودی سالم سازمانی تاثیر زیادی بر رفتارها و اعمال و واکنش‌های کارکنان می‌گذارد از آنجایی که کارکنان در صورتی رفتار شهروندی از خود بروز می‌دهند که احساس کنند عدالت در سازمان آنها رعایت شود تنها در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت، دشمنی را با دوستی، و تندخویی را با ملایمت جواب می‌دهند و در عین حال نظر خود را بروز می‌دهند و در نتیجه این ابراز در سازمانی رخ می‌دهد که کارکنان آن دارای شخصیت سالم هستند رعایت جو اخلاقی مبتنی بر اعتماد و پرورش احساس تعلق و تعهد در کارکنان و همچنین اصلاح بعضی از آییننامه‌ها بر مبنای عدالت سازمانی از وظایف اصلی مدیران است و با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی در تبیین و پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی که هم تحقیقات خارج و هم داخل کشور بر آن صحه می‌گذارند باید جهت افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دوره‌های آموزش کافی و مناسب جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه بکارگیری آن برگزار گردد و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیردستان عملً از اصول و یافته‌های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند. بخشی که الان سازمان‌ها با آن مواجه هستند بحث مدیریت کوچکسازی و تعديل نیرو می‌باشد که یکی از بدترین

تقویت نمایند و از توجه به مسائل معنوی غافل نباشند.

تشکر و قدردانی

در پایان شایسته است از خدمات ارزشمند جناب آقای دکتر ایراندوست، آقای دکتر کندایی و سرکار خانم زارعی که نهایت همکاری را در تهیه مقاله با اینجانب داشته‌اند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشم و از حمایت‌های مالی دانشگاه علوم پزشکی کردستان نیز سپاسگزارم.

References:

- آزادانه استفاده نمایند و از این افراد در مشاغلی که نیاز به نوآوری و ابتکار دارد استفاده نماید و همچنین با توجه به عدم ارتباط معنیدار بین روان رنجوری و رفتار شهروندی مدیران سازمان‌ها باید سعی کند تا کارگاه‌های شغلی و مشاوره‌ای جهت کارکنان ناخشنود و دارای نگرش منفی در سازمان برگزار نمایند. با توجه به عدم ارتباط مثبت و معنیدار بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی مدیران سازمان‌ها باید دقت داشته باشند تا علاوه بر مسایل مادی، دیدگاه خود را نسبت به مسایل غیر مادی نیز
1. Castro & Armario and Ruiz (2004), the “influence of employee organizational citizenship behavior customer loyalty”, international journal of service Industry management, vol. 15, PP, 27-53.
 2. Greenberg (1993), “the social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational Justice”, in cropanzano, r. (ed), Justice in the workplace: approaching in fairness in human resource management.
 3. Ture, Naser, (1385). "To Recognize citizenship Behavior and Examine its Relationship with organizational performance", A Submitted Thesis in M.a.Ghom Pardis.
 4. Hosseinzade and Naseri, Mohsen (1387), " organizational Justice", Tadbir Mountly, 18th year, No.19.
 5. Rezaian, Ali (1388). "Justice Expectancy and Justice in organization", Progressive organizational behaviors, 1th edition, Smet press, Tehran.
 6. Hosseini Tabar(1390). The Examine the character Impact Justice and organizational citizenship Behavior and organizational Health and welfare (A case Study; Public Management Educational center)", P.N.U Thesis, Tehran Branch.
 7. Afjeh, Ali- Akbar (1385). "Theoric and Philosophical Basis of Leadership and organizational Behavior", 3th edition, Tehran. Smet Press.
 8. Ghasemi, Behruz (1382) "organizational Behavior Theories" Heiat Press, 1th edition Tehran.
 9. Moghimi, Mohammad (1384) "organizational citizenship Behavior from practice Theory; Management Dictionary, No. 11, 19-48.
 10. Corpanzano Russell, Bowen David E, Gilliland Stephan w (2007). "The management of organizational Justice" Acedemy of management Perspective.
 11. Colquitt, J, A. and Scot, B.A. (2006), “Justics and personality: using intergrative theories to drive” moderators of justice effects, organizational Behavior and Human Decision process. 100, 110-127.
 12. Mc crae, R. R, & costa. (۲۰۰۳). “Validation of the five factor model across instruments an observers”. Journal of personality.
 13. Rezaian, Ali. Mirzadeh, Leila (1389) "The impact of Staff Belief from organizational Justice on organizational citizenship Behavior Ethics in Science and Technology 5th edition No. 1, 2.

14. Haghghi, Mohammad Ali et al (1388) "The Impact of organizational Citizenship Behavior, Journal of organizational culture Management", No. 20, p.97-102.
15. Bakhshi, A: K. Kumar & E, Rami (2009), organizational Justice perception as predictor of Job Satisfaction and organizational commitment, Int, J, Business and management, 4 (9): 145-154
16. Hossam Abu Elanain (2007), Relationship between Personality and organizational citizenship behavior, international Review of Business Research papers, 31-43.
17. Okediji, P.A. Esin, K.B. Sami, O.O, umoh (2009), the influence of personality characteristics and gender on organizational citizenship Behavior (OCB), Global Journal of Social Sconces, 8.2: 69-76.
18. Qholipour A, (20007), Management of organizational behavior, 1st edition, Tehran, Samt Publication.
19. Sadeghpour F, (2012), Relationship between personality and organizational citizenship behavior, Tehran Payame Noor University thesis.
20. Vatankhah S, (2013), Relationship between organizational justice and citizenship behavior at Tehran Medical Science University hospitals, paramedical faculty Magazine of Tehran Medical Science University, 7th edition, no.6.
21. Abbaszadeh MJ, (2013), Explanation of relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior at Allameh Entetamiamin University, Entetami management Periodical, 134-108.
22. Fani AA, et al. (2013), Impact of organizational justice on organizational citizenship behavior, role of organizational healthy personality, Management research Magazine in Iran, 17th edition. no.1.
23. Rezaian, A, (2009), Expectation of justice and justice in organization, 1st edition, Samt publication, Tehran.
24. Faraji B, Ahmadi, F, (2011), Impact of individuals' personality features on improving organizational citizenship behavior, Taavon Magazine, 22nd year, no.8.
25. Golparvar M, et al. (2011), role of five important factors in relationship between unperceived organizational justice and anti-production behaviors, Esfahan Islamic Azad University.
26. Alamyān V, et al. (2012), Relationship between personality and organizational citizenship behavior, State organizations management periodical, 1st year, no.1