

# بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: اداره بنادر و دریانوردی منطقه ویژه اقتصادی امیرآباد)

نورالدین صفری قزل\*<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۶/۱۶

\*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۲۱

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۷، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

## چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان بندر امیرآباد است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد به تعداد ۲۷۸ نفر می باشد. حجم نمونه آماری مطابق با جدول کرجسی و مورگان ۱۶۰ نفر تعیین شد که با توجه به احتمال عدم برگشت برخی پرسشنامه ها ۱۰٪ به تعداد پرسشنامه های توزیعی اضافه شد. روش نمونه گیری در این تحقیق، تصادفی ساده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی و مولفه های آن چو و همکاران ۰/۸۷ و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی چو و همکاران ۰/۸۵ و پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان پاترسون ۰/۹۰ تأیید شد. برای تأیید روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان در اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد رابطه معنی داری وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد کارکنان.

## ۱- مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ بستر مناسبی را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریه‌ها در باب عدالت، به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و ماشینی شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکندند که انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنها شد. امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین، اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها می‌باشد (براتی و همکاران، ۱۳۸۸). عدالت به عنوان یک نیاز اساسی زندگی اجتماعی انسان همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. در اقتصاد دانش محور امروز، نیروی انسانی یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع سازمان‌های محسوب می‌شود. این سرمایه ارزشمند، اثر شگرفی بر اثربخشی سازمان دارد. ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، در عملکرد آنها نقش بسزایی دارد (اسلامی، ۲۰۰۸). درک صحیح کارکنان از عدالت سازمانی و باور به اینکه عدالت در همه جوانب سازمان رعایت می‌شود، باعث افزایش بهره‌وری آنها می‌شود. ادراک کارکنان از عدالت به معنی طرز تفکر کارکنان در مورد تبعیض آمیز بودن یا نبودن اقدامات و رفتارهای مدیریت سازمان در رابطه با کارکنان می‌باشد. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی عبارت از رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان می‌باشد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف و تنزل روحیه تلاش و فعالیت کارکنان می‌شود. بنابراین رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. چوو و همکاران در پژوهشی که به بررسی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان انجام داده اند، عدالت سازمانی را در سه بعد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای بررسی کرده‌اند.

اورگان معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و داوطلبانه‌ای است که گرچه مستقیماً توسط سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. با این تعریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر رفتارهای آنان، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳).

## ۱-۱- بیان مسئله و ضرورت انجام تحقیق

تقریباً هر سازمانی دارای یک سیستم مدیریت عملکرد است که انتظار می‌رود اهداف مهم مربوط به مدیریت سرمایه انسانی از قبیل ایجاد و افزایش انگیزه در کارکنان به منظور بهبود عملکرد، کمک به افراد برای گسترش مهارت‌ها، تعیین شاخص‌های ارتقاء، تصمیم‌گیری درباره قوت و ضعف عملکرد کارکنان و کمک به اجرای استراتژی‌ها را برآورده سازد. شکی نیست که سیستم مدیریت عملکردی که بتواند به این اهداف جامه عمل بپوشاند، می‌تواند کمک مهمی به اثربخشی سازمان نماید (براتی و همکاران، ۱۳۸۸). عوامل مختلفی وجود دارد که می‌تواند اثربخشی یک سیستم مدیریت عملکرد را تحت الشعاع قرار دهد که در مطالعات تجربی متعدد، بسیاری از این عوامل بررسی شده‌اند. به عنوان مثال، تحقیقات قابل‌ملاحظه‌ای نشان می‌دهد اگر عدالت در سازمان وجود داشته باشد و کارکنان رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز دهند، عملکرد کارکنان ارتقا می‌یابد. در عین حال شواهد موجود نشان می‌دهد اگر سیستم‌های مدیریت عملکرد به درستی اجرا نشوند، پیامدهای منفی قابل‌ملاحظه‌ای به دنبال خواهد داشت. بنابراین طراحی و اجرای یک سیستم مؤثر و کارآمد مدیریت عملکرد، از ضروریات سازمان‌ها می‌باشد. با توجه به اینکه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر نیروی انسانی می‌باشند، لازم است سازمان‌ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود، دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه‌های تمهیدی زیادی بزنند. پرسش اصلی این پژوهش این است که: آیا بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان در اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

## ۱-۲- ادبیات پژوهش

برخی از صاحب‌نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند. زیرا بر توزیع عادلانه درآمد در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزه تمرکز دارد. نظریه برابری تاکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند، اگر افراد احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند. اساساً عدالت یک مفهوم توصیفی و ذهنی است که اعتقاد و عقیده افراد را به سمت حقیقت و درستی سوق می‌دهد و دستیابی به حقیقت فراتر از واقعیت ذهنی یا جنبه توصیفی اخلاقی است. و عدالت سازمانی یک ارزیابی شخصی در مورد شاخص‌های اخلاقی و اعتقادی در مسیر مدیریتی محسوب می‌شود. به طور کلی، عدالت به نگرش خاص مدیریتی و در نظر گرفتن نگرش کارمندان نیاز دارد (کروپازانو و همکاران، ۲۰۰۷).

در یک تعریف دیگر، مفهوم عدالت سازمانی برای توصیف مستقیم نقش عدم تبعیض (تساوی) در محیط کار ل به کار رفته است. عدالت سازمانی به روش‌هایی مربوط می‌شود که در آن، کارمندان مشخص می‌کنند آیا در شغلشان تحت رفتار یکسان و عادلانه قرار گرفته‌اند و تأثیر این رفتار بر روند کاری نیز اثر دارد (آلتونتاس و باکال، ۲۰۰۹). عدالت سازمانی وضعیتی است که در آن، کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط را در کار سازمانی تحت تأثیر قرار دهد (براتی و همکاران، ۱۳۸۸). به بیان دیگر، عدالت سازمانی، پیشگویی‌کننده مهمی در خصوص رفتارها و تفکرات چندگانه شغلی مثل اعتماد، رضایت شغلی، استرس شغلی، تعهد سازمانی و خرابکاری در محیط کار محسوب می‌شود (سولووه‌همکاران، ۲۰۱۰).

### ۱-۲-۱- عملکرد کارکنان

عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۷). عملکرد انسان به معنای نتیجه مجموعه‌ای از اعمال انسان برای نیل به اهدافی بر پایه یک استاندارد خاص می‌باشد. اعمال انسان شامل رفتار قابل مشاهده یا پردازش ذهنی و غیرقابل مشاهده مانند «حل مسئله، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، استدلال» می‌باشد (مرادی، ۱۳۹۲). عملکرد اثر نهایی فعالیت و تلاش کارمند است که با توانایی‌ها و ادراک نقش‌ها و وظایف تعدیل می‌شود (محرّم‌زاده، ۱۳۹۱). عملکرد فرد معیار میزان موفقیت وی در انجام کارش می‌باشد و معمولاً از میزان خروجی فرد از قبیل میزان فروش یا تولید و یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (توره، ۱۳۸۵). عملکرد عبارت است به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (براتی، ۱۳۸۸).

### ۱-۲-۲- رفتار شهروندی سازمانی

هانت، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای دلخواه طبیعی مطلوب و غیرالزامی کارکنان سازمان تعریف کرده است. به نظر وی کارکنان سازمان در فرایندهای عملکردی قصد و نیت کلی و جامعی را در نظر می‌گیرند (بیکر، ۱۳۸۲).

آن و همکاران در سال ۲۰۰۰، رفتار شهروندی سازمانی را این‌طور تعریف کردند: این رفتارها در حیطه فرایندهای مشارکتی و سازنده‌ای قرار می‌گیرند که به وسیله نقش رسمی شغل توصیف نشده است و به طور مستقیم بر مبنای سیستم رسمی پاداش سازمانی تحت فرایند حکم دستوری قرار نمی‌گیرند.

بولینو و تورنلی و بلودگود در سال ۲۰۰۲، رفتار شهروندی سازمانی را با توجه به تمایل کارکنان به افزایش الزامات شغلی رسمی تعریف کرده‌اند. به طور کلی هدف اصلی این است که به دستیابی منابع فردی در سازمان کمک شود و در این صورت فعالیت‌های سازمانی و شاخص‌های کاری باید به طور موردی بررسی شوند (قورقماز، ۲۰۰۹).

بولینو و تورنلی در سال ۲۰۰۳، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان توانایی سازمان تعریف کردند که رفتار کارکنان و کارمندان را فراتر از وظیفه آنها فرا می‌خواند. آنها دریافتند که به طور کلی رفتارهای شهروندی سازمانی دو ویژگی مشترک دارند. یکی اینکه مستقیماً لازم الاجرا نیستند. به عبارت دیگر از نظر تخصصی به بخش خاصی نیاز ندارند و دیگر اینکه آنها شاخص نمونه‌ای از تلاش‌های عملکردی‌اند که سازمان‌ها به منظور دستیابی به موفقیت محیط‌های کاری به آنها نیاز دارند.

### ۱-۲-۳- پیشینه پژوهش

3. Altuntas & bakal
4. Sulu et al
5. Korkmaz

مرادی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان مدل‌یابی تأثیر رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، انجام دادند، که نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا دارای ضریب اثر ۰/۳۶ بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. همچنین با توجه به ضریب اثر ۰/۵۵ رهبری تحول‌گرا بر عدالت سازمانی و ضریب اثر ۰/۴۴ عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، ضریب اثر کل رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۶۰ به دست آمد.

سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه رشته‌های انفرادی، انجام دادند، که نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد، و هرچند از میان ابعاد مختلف عدالت سازمانی، بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مشاهده شد، اما بین دو بعد دیگر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری دیده نشد.

سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، انجام دادند، که نتایج نشان داد که بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مروده‌ای و عدالت اطلاعاتی و ابعاد مختلف رفتار شهروندی شامل نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

وطن‌خواه و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، انجام دادند که نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی شامل وظیفه‌شناسی، احترام و تکریم، نوع‌دوستی، جوانمردی و فضیلت شهروندی ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

## ۲- روش تحقیق

روش این پژوهش از نظر ماهیت و جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و از جهت هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد به تعداد ۲۷۸ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری مطابق با جدول کرجسی و مورگان ۱۶۰ نفر تعیین شد. با توجه به احتمال عدم برگشت برخی پرسشنامه‌ها ۱۰٪ به تعداد پرسشنامه‌های توزیعی اضافه گردید. برای شناخت ادبیات و سوابق موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای با مطالعه کتاب‌ها، مقالات انگلیسی و فارسی و پایان‌نامه‌های دانشگاهی مرتبط با موضوع استفاده شد. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی و مولفه‌های آن، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی چو و همکاران (۲۰۱۳) و پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان پاترسون (۲۰۰۴) استفاده شد.

برای تأیید روایی محتوایی، از محتوای پرسشنامه‌های کارآفرینی شرکتی و فروش مشتری‌محور به روایت اساتید و خبرگان در زمینه کارآفرینی شرکتی استفاده شد. با توجه به اینکه هر دو پرسشنامه استاندارد می‌باشد، روایی آنها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی نیز تأیید شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS استفاده شد که پایایی آن برای پرسشنامه عدالت سازمان ۰/۸۷، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۵ و پرسشنامه عملکرد کارکنان ۰/۹۰ به دست آمد.

## ۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در تحقیق حاضر در سطح آمار استنباطی از: (۱) آزمون کلوموگروف اسمیرنوف، (۲) آزمون همبستگی پیرسون و (۳) رگرسیون به کمک نرم‌افزار Excel و SPSS استفاده شد.

جدول (۱): آزمون کلوموگروف اسمیرنوف

		عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	رفتار شهروندی سازمانی	عملکرد کارکنان
N		160	160	160	160	160
Normal Parameters a & b	Mean	4/2956	2/5830	2/8547	4/3327	4/3169
	Std. Deviation	.48492	.38343	.42090	.53550	.60459
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.097	.089	.139	.149
	Positive	.081	.089	.089	.120	.129
	Negative	-.155	-.097	-.072	-.139	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1/752	1/893	1/742	1/571	1/678
Asymp. Sig. (۲-tailed)		.098	.106	.072	.014	.070

با توجه به آزمون نرمال بودن داده‌ها، مقدار sig برابر ۰/۹۸ به دست آمد که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین، فرض صفر تأیید می‌شود. در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود. همچنین برای داده‌های عدالت توزیعی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان نیز sig بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمد، بنابراین، فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید شد.

### ۳-۱- آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی:

- H<sub>0</sub>: بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در اداره بنادر و دریانوردی و منطقه ویژه اقتصادی امیرآباد رابطه معنی‌دار وجود ندارد.  
 H<sub>1</sub>: بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در اداره بنادر و دریانوردی و منطقه ویژه اقتصادی امیرآباد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۲): نتیجه آزمون پیرسون بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

متغیر	شاخص	عدالت سازمانی	عملکرد کارکنان
عدالت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.773**
سازمانی	سطح معنی‌داری		.000
	حجم نمونه	160	160

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۲)، بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در سطح ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. بنابراین فرضیه H<sub>0</sub> رد و فرضیه H<sub>1</sub> پذیرفته می‌شود. یعنی با افزایش عدالت سازمانی، عملکرد کارکنان نیز بهبود می‌یابد. ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (عدالت سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) در اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد (r = ۰/۷۷۳) می‌باشد.

جدول (۳): نتایج آزمون رگرسیون بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح‌شده	انحراف استاندارد	آزمون دوربین - واتسون
.773	.598	.596	10.15071	1.967

طبق جدول (۳) ضریب همبستگی  $0.773$  و ضریب تعیین اصلاح شده  $0.596$  می‌باشد و آماره دوربین - واتسون در محدوده  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال خطاها تأیید می‌شود (یعنی می‌توان از رگرسیون استفاده کرد). با توجه به ضریب تعیین اصلاح شده، متغیر عدالت سازمانی می‌تواند  $59/6\%$  از تغییرات متغیر عملکرد کارکنان در اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد را پیش‌بینی کند.

جدول (۴): آزمون واریانس بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
رگرسیونی	25587.788	1	25587.788		
باقیمانده	17207.159	167	103.037		.000
کل	42794.947	168			

با توجه به جدول (۴)، از تقسیم میانگین مربعات رگرسیونی بر میانگین مربعات باقیمانده، مقدار F برابر با  $248/336$  به دست آمد که با درجه آزادی ۱ در سطح  $0/000$  معنی‌دار می‌باشد و این سطح از  $0/05$  کمتر می‌باشد. بنابراین متغیر عدالت سازمانی در عملکرد کارکنان اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد تأثیر دارد و بین آنها رابطه‌ی خطی برقرار است.

جدول (۵): ضرایب معادله خط رگرسیون بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون	ضرایب استاندارد	t	Sig
ضریب ثابت	B	خطای استاندارد		
	17.044	4.446	3.834	.000
عدالت سازمانی	.753	.048	15.759	.000

در جدول (۵)، سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون)  $\beta_0$  و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون  $\beta_1$  می‌باشد. در اینجا مؤلفه عدالت سازمانی متغیر مستقل (X) و مؤلفه عملکرد کارکنان متغیر وابسته (Y) می‌باشد. با توجه به فرمول  $Y = a + bx$  مقدار  $a = 17.044$  و  $b = 0.753$  به دست آمد. بنابراین معادله خط رگرسیون حاصله به صورت زیر می‌باشد:

جدول (۶): آزمون پیرسون بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان

متغیر	شاخص	رفتار شهروندی سازمانی	عملکرد کارکنان
رفتار شهروندی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	1	.623**
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	160	160

طبق نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۶)، بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان در سطح  $95\%$  رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می‌شود. یعنی با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد کارکنان نیز بهبود می‌یابد.

جدول (۷): آزمون رگرسیون بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آزمون دوربین - واتسون
.623	.453	.451	10.12671	1.841

طبق جدول (۷)، ضریب همبستگی  $0/633$  و ضریب تعیین اصلاح شده  $0/451$  می‌باشد و آماره دوربین - واتسون در محدوده  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال خطاها تأیید می‌شود. با توجه به ضریب تعیین اصلاح شده، متغیر رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند  $45/1\%$  از تغییرات متغیر عملکرد کارکنان در اداره بنادر و دریانوردی امیرآباد را پیش‌بینی کند.

جدول (۸): آزمون واریانس بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیونی	18.337	1	18.337		
باقیمانده	12.141	158	.097	188.789	.000
کل	30.478	159			

طبق جدول (۸) از تقسیم میانگین مربعات رگرسیونی بر میانگین مربعات باقیمانده، مقدار F برابر با  $188/789$  به دست آمد که با درجه آزادی ۱ در سطح  $0/000$  معنی‌دار می‌باشد و این سطح از  $0/05$  کمتر است. بنابراین، متغیر رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد کارکنان اداره بنادر و دریانوردی و منطقه ویژه اقتصادی امیرآباد تأثیر دارد و بین آنها رابطه خطی برقرار است.

جدول (۹): ضرایب معادله خط رگرسیون بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون	ضرایب استاندارد	t	Sig
B	خطای استاندارد	Beta		
ضریب ثابت	.۹۱۸	.۲۴۷	۰/۷۸۳	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی	.۷۸۷	.۰۵۷	۱۳/۷۴۰	۰/۰۰۰

در جدول (۹)، سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدأ (مقدار ضریب رگرسیون)  $\beta_0$  و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون  $\beta_1$  می‌باشد. در اینجا مؤلفه عدالت سازمانی متغیر مستقل (X) و مؤلفه عملکرد کارکنان متغیر وابسته (Y) است. با توجه به فرمول  $Y = a + bx$  مقدار  $a = 0.918$  و  $b = 0.787$  به دست می‌آید.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه اول: بین عدالت توزیعی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱۰): رابطه بین عدالت توزیعی و عملکرد کارکنان

	عملکرد کارکنان	عدالت توزیعی
همبستگی	۰/۳۵۱	۱
Sig	۰/۰۰۰	۰
همبستگی	۰/۳۵۱	۱
Sig	۰/۰۰۰	۰

طبق جدول (۱۰)، مقدار ضریب همبستگی عملکرد کارکنان برابر با  $0/000$  به دست آمد که این مقدار در سطح  $0/05$  معنی‌دار می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای عدالت توزیعی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: بین عدالت رویه‌ای و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱۱): رابطه بین عدالت رویه‌ای و عملکرد کارکنان

		عملکرد کارکنان	عدالت رویه‌ای
عدالت رویه‌ای	همبستگی	۰/۹۹۲	۱
	Sig	۰/۰۰۰	۰
عملکرد کارکنان	همبستگی	۰/۹۹۲	۱
	Sig	۰/۰۰۰	۰

طبق جدول (۱۱) مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای عدالت رویه‌ای و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عدالت مراوده‌ای و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱۵): رابطه بین عدالت مراوده‌ای و عملکرد کارکنان

		عملکرد کارکنان	عدالت مراوده‌ای
عدالت مراوده‌ای	همبستگی	۰/۴۸۶	۱
	Sig	۰/۰۱۵	۰
عملکرد کارکنان	همبستگی	۰/۴۸۶	۱
	Sig	۰/۰۱۵	۰

طبق جدول (۱۵)، مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۰۱۵ به دست آمد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای عدالت مراوده‌ای و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

#### ۴- نتیجه‌گیری

اجرای عدالت یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ بستر مناسبی برای توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظرات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. عدالت انسجام مردم بیشتر می‌کند، در حالی که بی‌عدالتی مردم را متفرق می‌سازد. در سازمان‌ها عدالت درباره قوانین و ارزش‌هایی است که حاکم بر چگونگی توزیع نتایج مانند پاداش یا تنبیه است. تحقیقات نشان داده است که فرآیند عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند، به عبارت دیگر، نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بر اساس نظریه‌های سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان کمک می‌کند. نتایج این پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان و همچنین رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، که با نتایج پژوهش‌های پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، طبرسا و همکاران (۱۳۸۹)، محمد و همکاران (۲۰۱۰)، آلتونتناس و همکاران (۲۰۱۰) و چوو و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، انجام این اقدامات پیشنهاد می‌شود: (۱) ارائه پاداش‌های مناسب با کار، زیرا افراد در مقابل پاداش‌های ناکافی واکنش نشان می‌دهند و این امر باعث پیدایش بدبینی نسبت به کار و سازمان می‌شود، (۲) انتخاب و استخدام بهترین و شایسته‌ترین نیروهای ممکن برای تصدی مشاغل در سازمان، (۳) توجه به عادلانه بودن توزیع پاداش‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در سازمان، (۴) رعایت دقت لازم در نحوه برخورد با کارکنان، (۵) توجه و تأکید بر ابعاد عدالت سازمانی و ایجاد محیط کاری امن و آرام برای کارکنان به منظور مطلوب‌سازی رفتار شهروندی در سازمان (۶) با برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه اصول رفتار شهروندی



سازمانی برای کارکنان، (۷) برگزاری جلسات غیررسمی بین کارکنان و مدیران به منظور بررسی مشکلات سازمان و استفاده از نظرات کارکنان در بهبود فرایندها و انجام بهتر وظایف و (۸) تشکیل سامانه ارزیابی عملکرد کارکنان و تبیین معیارهای عینی ارتقای شغلی بر اساس وظایف شغلی.

مراجع

۱. آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه؛ جلالی، رضا. (۱۳۹۱). تحقیق در عملیات نرم. تهران: موسسه مدیریت صنایع.
۲. امیرخانی، ط.؛ پورعزت، ع. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی.
۳. براتی، ه.؛ عریضی، ح.؛ نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳.
۴. بیکر، و. (۱۳۸۲). مدیریت و رفتار شهروندی سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی، سازمان مدیریت صنعتی.
۵. توره، ن. (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
۶. محرمزاده، م.؛ شاکر، ز.؛ کاشف، م. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. مدیریت ورزشی، شماره ۱۲.
۷. موره، گ. (۱۳۸۷). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ دوازدهم، تهران، انتشارات مروارید.
۸. مرادی، م.؛ جعفری، ا.؛ امید، ع.؛ علی‌دوست قهفرخی، ا. (۱۳۹۲). مدل‌یابی تأثیر رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱۹.
9. Altuntas, Serap, Baykal, Ulku. (2010). Relationship Between Nurses' Originational Citizenship Behavior. Journal of Nursing Scholarship.
10. Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., Smith R.K. (2003). Organizational Citizenship Behavior and service quality. Journal of Service Marketing, Vol. 17, No. 4/5.
11. Cropanzano, R., Byrne, S.Z. (2000). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes. Job performance rating and organizational citizenship behaviors, fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in new.
12. Eslami, H., Sayar, A. (2008). Organizational citizenship behavior. Ofogh journal, No 37.
13. Korkmaz, T., Arpact, E. (2009). Relationship of Organizational citizenship behavior with emotional intelligence, Procedia social and Behavioral Sciences, Vol. 1.
14. Sulu, S., Ceylan, A., Kaynak, R. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between originational in justice and originational Commitment: Implications for Healthcare Prof. essionals. International, Vol. 5, NO. 8.