

رابطه عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان

محمد رضا سلیمانی^۱، *عذرا دائی^۲، لیلا شهرزادی^۳

۱. استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
 ۲. دانشجوی دکتری گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
 ۳. مربی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
- دریافت: (۱۳۹۵/۰۶/۲۳) پذیرش: (۱۳۹۶/۰۹/۰۵)

The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Librarians of Isfahan universities libraries

Mohammad Reza Soleymani¹, Azra Daei^{2*}, Leila Shahrzadi³

1. Assistant Professor of Medical library and information science, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
2. Ph.D Candidate of Medical library and information science, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
3. Lecturer of Medical Library and Information Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

Received: (15/06/2015)

Accepted: (26/11/2017)

Abstract

Purpose: Justice in organizations can have determinative impact on organizational Citizenship behaviors. The aim of this study was to determine the relationship between organizational justice and organizational Citizenship behavior in librarians of Isfahan University and Isfahan University of medical sciences.

Methodology: The study is an applied and was done as survey method. The study population included all librarians working in the libraries of Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences. 106 of them were selected as a stratified random sampling method. Data collected by using two questionnaires: Moorman& Niehoff Organizational Justice and Podsakoff and et al Organizational Citizenship Behavior. Data was analyzed in descriptive and inferential statistics levels and using one sample t-tests and Pearson correlation and regression.

Findings: Librarians organizational Citizenship behavior except Citizenship virtue was above than average. In organizational justice, distributive justice was less than average, procedural justice was mediocre, and interactional justice was above average. Based on the findings, organizational justice and its three dimensions had significant and positive relationship with conscientiousness dimension of organizational Citizenship behavior. In total, between organizational justice and librarians' organizational Citizenship behavior was not observed significant relationship.

Conclusion: Considering the significant role of positive conception of organizational justice to increasing and improving organizational Citizenship behavior especially in conscientiousness dimension, the need to strengthen the librarians' perceptions of organizational justice and non-discrimination in the organization is essential.

Keywords

Justice, Organizational Citizenship Behavior, Librarians, Isfahan University of medical sciences, Isfahan University.

چکیده

هدف: رعایت عدالت در سازمان‌ها می‌تواند تأثیری تعیین‌کننده بر رفتارهای مدنی سازمانی کارکنان داشته باشد. هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در بین کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بود. ۱۰۶ نفر از آنها به روش طبقه‌ای تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری پرسشنامه‌های عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و رفتار مدنی سازمانی پادساکف و همکاران بود. داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های t تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش، رفتار مدنی سازمانی کتابداران جز بعد فضیلت مدنی، در سایر ابعاد بالاتر از سطح متوسط بود. در بخش عدالت سازمانی، عدالت توزیعی کمتر از حد متوسط، عدالت رویه‌ای در حد متوسط و عدالت تعاملی بالاتر از حد متوسط بود. براساس یافته‌ها، عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن فقط با بعد وظیفه‌شناسی رفتار مدنی سازمانی کتابداران رابطه مثبت و معنی‌داری داشت. در مجموع، بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی کتابداران رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نقش قابل توجه ادراک و تصور مثبت از عدالت سازمانی در افزایش و بهبود رفتار مدنی سازمانی به‌ویژه در مؤلفه وظیفه‌شناسی، نیاز به تقویت سطح ادراک کتابداران از عدالت سازمانی و عدم تبعیض در سازمان کاملاً ضروری می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، رفتار مدنی شهروندی، کتابداران، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشگاه اصفهان.

* Corresponding Author: Azra Daei

E-mail: o_daii@yahoo.com

* نویسنده مسئول: عذرا دائی

مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است و مطابق با نظر افلاطون، سازمان اجتماعی که نمودار تمدن است بدون عدالت به وجود نمی‌آید (گنجی‌نیا، گودرزوند چگینی و غفارزاده، ۱۳۹۲). امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها و نیاز به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و نیروی انسانی، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش‌ازپیش آشکار شده است. از طرفی امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. به‌طور کلی، می‌توان گفت تا حدود زیادی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن‌ها بستگی دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲). عدالت سازمانی یکی از مفاهیم نوین در حوزه مدیریت و سازمان‌هاست که به توصیف عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، می‌پردازد. در عدالت سازمانی بیان می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (آریه، چن و بودوار، ۲۰۰۴؛ نعمی و شکرکن، ۱۳۸۵). در مطالعات انجام شده درخصوص عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای بیش از سایر ابعاد مورد توجه قرار گرفته است.

عدالت توزیعی^۲ به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله درآمد، برنامه‌های شغلی و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد (آریه، چن و بودوار، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر؛ یک تعادل نسبی بین داده - ستاده خود با داده - ستاده همکاران وجود داشته باشد (رامین مهر، هادی‌زاده مقدم و احمدی، ۱۳۸۸). عدالت رویه‌ای^۳ به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تصمیم‌هایی در مورد نحوه توزیع امکانات اشاره می‌کند (آریه، چن و بودوار، ۲۰۰۴). با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان‌شان می‌نگرند و احساس با ارزش بودن و مورد احترام بودن در سازمان را دارند (رامین

مهر، هادی‌زاده مقدم و احمدی، ۱۳۸۸؛ یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). عدالت تعاملی^۴ به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که با یک کارمند در محدوده روش‌های مصوب رسمی به عمل می‌آید (آریه، چن و بودوار، ۲۰۰۴).

پژوهش‌های متعددی درخصوص تأثیر نگرش کارکنان نسبت به عدالت سازمانی بر ابعاد مختلف رفتار سازمانی انجام شده است. رفتار مدنی سازمانی از جمله متغیرهایی است که مورد توجه پژوهشگران داخلی و خارجی قرار گرفته است. عموماً رفتار عادلانه مدیران ارشد سازمان‌ها با کارکنان منجر به بروز رفتار شهروندی در سطوح بالاتر می‌گردد و در صورت رؤیت رفتار ناعادلانه، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از رفتار شهروندی سازمانی را از خود نشان می‌دهند (فانی، دانایی‌فرد و زکیانی، ۱۳۹۲). بنابراین، مدیران در جستجوی یافتن راه‌هایی برای بهبود عملکرد کارکنان‌شان هستند تا بتوانند فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده خود عمل کنند (سلاجقه، پوررشیدی و کولک، ۱۳۹۲). مفهوم رفتار مدنی سازمانی اولین بار توسط ارگان^۵ ارائه شد (بین استوک، مورانویل و اسمیت، ۲۰۰۳) این مفهوم، به تلاش‌های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه، سودمند و مفید و یا رفتارهای فراتر از حد انتظار، داوطلبانه، سودمند و هادی‌زاده مقدم و احمدی، ۱۳۸۸). به‌طور کلی، رفتار مدنی سازمانی، شامل مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که جزء وظایف رسمی فرد به حساب نمی‌آیند، اما عملکرد مؤثر سازمان را بهبود می‌بخشد (کورک ماز و آریاسی، ۲۰۰۹).

امروزه رفتار مدنی سازمانی به‌عنوان الگوی نوین رفتار کارکنان و رویکرد مدرن مدیریت مورد استفاده قرار گرفته است (ارتورک، ۲۰۰۷). درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی میان پژوهشگران وجود ندارد (بولینو و تورنلی، ۲۰۰۳؛ کوهن، ۲۰۰۶؛ ارگان، ۱۹۸۸؛ پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰).

ابعاد رفتار مدنی سازمانی را شامل نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، ادب و مهربانی، مردانگی و فضیلت مدنی

4. Interactional Justice

5. Organ

6. Bienstock, DeMoranville, Smith

7. Korkmaz, Arpacı

8. Ertürk

9. Bolino, Turnley

10. Cohen

11. Podsakoff & et al.

1. Aryee, Chen, Budhwar

2. Distributive Justice

3. Procedural Justice

فضیلت شهروندی، احترام و تکریم و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده شد.

الامین و تلائیس^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که عدالت تعاملی به علت تأکیدی که اسلام و آموزه‌های اسلامی بر احترام و تکریم در برخورد با دیگران دارد، بیشتر با ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط است. همچنین، نتایج پژوهش بیلگین و همکاران^۲ (۲۰۱۵) نشان دادند شغلی و تعهد عاطفی واسطه رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. گانگلینگ^۳ (۲۰۱۰) در بررسی مدل ارتباطی خود نشان داد هویت‌یابی سازمانی نقش واسطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. نتایج پژوهش ایلماز و تاسدان^۴ (۲۰۰۹) حاکی از آن بود که رفتار شهروندی سازمانی به متغیرهای جنس، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی مرتبط نیست، در حالی که ادراک عدالت سازمانی براساس مقطع تحصیلی متفاوت است. یافته‌های پژوهش ارتورک^۵ (۲۰۰۷) مؤید این مطلب بود که اعتماد به مدیر به‌طور کامل نقش واسطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را به عهده دارد. ویلیام سا، پیت رب و زینوبا^۶ (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای دریافته‌اند که احتمال انجام رفتار شهروندی سازمانی هنگامی که ادراک کارکنان از رفتار منصفانه مدیران مثبت‌تر شده، افزایش یافته است ولی ادراک از پاداش عادلانه و روش‌های رسمی عادلانه پیش‌نیاز رفتار شهروندی سازمانی نیست.

دانشگاه‌ها همواره یکی از نمادهای فرهنگی و زیرساخت‌های توسعه هر کشوری بوده‌اند. یکی از مهم‌ترین عوامل پویایی دانشگاه، کتابخانه‌های دانشگاهی هستند (یغمائی، اسفندیاری مقدم و آصفی یزدی، ۱۳۸۴). کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان بخش لاینفک نظام آموزشی و پژوهشی دانشگاه باید همواره در خدمت نظام بوده و اهداف و وظایف آن‌ها باید برگرفته از نظام آموزشی و پژوهشی سازمان مادر باشد (حیدری، ۱۳۸۵). به‌عبارت‌دیگر، کتابخانه‌های دانشگاهی قلب تپنده و مرکز فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی هستند (بار، ۱۳۸۴). هر کتابخانه به‌منظور دست‌یابی به اهداف خود و ارائه خدمات با کیفیت و سودمند، نیازمند توسعه مستمر فرایندها و خدمات خود با بیشترین اتکا بر نیروی انسانی است، بدین

می‌داند. نوع‌دوستی به رفتارهای یاری‌دهنده که برای کمک به کارکنان، در ارتباط با وظایف و مسائل سازمانی توسط یک عضو سازمان انجام می‌گیرد اطلاق می‌شود (ارگان، ۱۹۸۸؛ اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). رفتارهای مانند ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران که به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم، به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند، کمک می‌کنند (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶).

وظیفه‌شناسی شامل رفتارهایی است که فرد را در انجام وظایف در بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کنند (ارگان، ۱۹۸۸)؛ مثلاً فرد کارش را جز در موارد ضروری و اجتناب‌ناپذیر تعطیل نمی‌کند. ادب و مهربانی رفتارهای مودبانه‌ای هستند که از ایجاد مشکل و تنش در محل کار جلوگیری می‌کنند؛ مثلاً افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). مردانگی به رفتارهای جوانمردانه‌ای اطلاق می‌شود که از ایجاد شکوه و شکایت زیاد در محل کار جلوگیری می‌کنند و به شکیبایی در برابر موقعیت‌های نامطلوب، بدون نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره دارد (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). درنهایت، فضیلت مدنی شامل رفتارهایی است که نشان‌دهنده مشارکت فرد در فعالیت‌های مربوط به سازمان غیر از وظایف خود می‌باشد (ارگان، ۱۹۸۸؛ نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). مثلاً فرد در سازمان کارهایی غیر از وظایف خود را انجام می‌دهد تا وجهه سازمان را بالا ببرد (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵).

با توجه به اهمیت و تأثیر غیرقابل انکار نگرش کارکنان به عدالت حاکم بر سازمان بر رفتار سازمانی آنها، پژوهش‌های متعددی درخصوص ارتباط عدالت سازمانی و متغیرهای مختلف رفتار سازمانی به‌ویژه رفتار مدنی سازمانی انجام شده است. روح‌اللهی و وثوقی‌میری (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که عدالت سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها، وجود ارتباط مستقیم بین تصور مثبت کارکنان به عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی آنها نشان داده‌اند. پژوهش مرادی چالشتی، جعفری و مرادی چالشتی (۱۳۹۰) نشان داد عدالت سازمانی، پیش‌بینی‌کننده قوی رفتار شهروندی است. نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از آن بود که بالاترین نمره مربوط به عدالت توزیعی و کمترین نمره مربوط به عدالت تعاملی بوده است. با این وجود که، بین عدالت سازمانی، وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی و مردانگی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد ولی بین عدالت سازمانی،

1. Elamin & Tlais

2. Bilgin & et al.

3. Guangling

4. Yilmaz, Tasdan

5. Ertürk

6. Williamsa, Pitreb, Zainubaa

مورمن بود. این پرسشنامه شامل ۱۹ سؤال به صورت طیف لیکرت بود که سه مؤلفه عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را می‌سنجید. همچنین برای بررسی رفتار مدنی سازمانی کتابداران از پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی پادساکف و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه نیز شامل ۲۴ سؤال به صورت طیف لیکرت بود که ۵ مؤلفه رفتار مدنی سازمانی یعنی وظیفه‌شناسی، مردانگی، فضیلت مدنی، نوع‌دوستی و احترام و ادب را می‌سنجید. در پژوهش حسنی و کریمی (۱۳۹۲) رویی و پایایی هر دو ابزار مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی به‌دست آمده برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۷ و برای پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی ۰/۷۱ بود. داده‌های پژوهش، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t تک نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های توصیفی پژوهش، ۵۱/۹ درصد از کتابداران مورد بررسی در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و ۴۸/۱ درصد آنها در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان مشغول به کار بودند.

سؤال ۱. میزان ادراک عدالت سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان چقدر است؟

معنی که کتابخانه‌ها برای رشد خود به کتابداران توانا، اندیشمند، خلاق، فعال، متعهد و مسئول نیاز دارند (حیدری، ۱۳۸۵). بنابراین، شناخت نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها، عوامل تشویقی و تنبیهی، تقویت مهارت‌ها، آموزش‌های حرفه‌ای، همراهی فکری و معنوی همگی نقش تأثیرگذار بر نیروی انسانی دارد (درودی، ۱۳۸۹). لذا، نیروی انسانی در کتابخانه‌ها بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل پیشرفت آن محسوب می‌شود (حیدری، ۱۳۸۵). نظر به اهمیت مسئولیتی که کتابداران دانشگاهی در حوزه آموزش و پژوهش و تربیت نخبگان دارند (یغمائی، اسفندیاری مقدم و آصفی یزدی، ۱۳۸۴) و نیز با توجه به اینکه تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی و در نتیجه بر عملکرد شغلی نیروی انسانی در هر سازمانی است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی شهروندی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان انجام شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. بر اساس روش تعیین حجم نمونه کوکران، ۱۰۶ نفر از کتابداران به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات برای عدالت سازمانی، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و

جدول ۱. نتیجه آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص میزان عدالت سازمانی

نمره ملاک = ۳					
p	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	ابعاد عدالت سازمانی
n < ۰/۰۵	-۲/۶۸	۰/۸۱	۲/۷۹	۱۰۶	عدالت تعاملی
p > ۰/۰۵	-۰/۷۱	۰/۸۷	۲/۹۴	۱۰۶	عدالت رویه‌ای
p < ۰/۰۵	۲/۷۱	۰/۸۳	۳/۲۲	۱۰۶	عدالت تعاملی
p > ۰/۰۵	۰/۴۶	۰/۷۲	۳/۰۳	۱۰۶	عدالت سازمانی (کلی)

متوسط، عدالت تعاملی بالاتر از حد متوسط و نهایتاً عدالت سازمانی به‌طور کلی در حد متوسط می‌باشد.

سؤال ۲. میزان بروز رفتار مدنی سازمانی در بین کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و

جدول ۱ اختصاص به نتیجه آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص میزان عدالت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود عدالت توزیعی کمتر از حد متوسط، عدالت رویه‌ای در حد

علوم پزشکی اصفهان چقدر است؟

جدول ۲. نتیجه آزمون t تک‌نمونه‌ای درخصوص میزان رفتار مدنی سازمانی

نمره ملاک = ۳					
p	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	ابعاد رفتار مدنی سازمانی
p<۰/۰۵	۱۴/۷۵	۰/۴۷	۳/۶۸	۱۰۶	وظیفه‌شناسی
p<۰/۰۵	۱۱/۷۰	۰/۶۹	۳/۷۸	۱۰۶	مردانگی
p>۰/۰۵	۱/۷۳	۰/۷۰	۳/۱۲	۱۰۶	فضیلت مدنی
p<۰/۰۵	۱۷/۳۵	۰/۶۳	۴/۰۶	۱۰۶	نوع دوستی
p<۰/۰۵	۱۲/۸۲	۰/۷۲	۳/۹۰	۱۰۶	احترام و ادب
p<۰/۰۵	۱۸/۱۰	۰/۴۰	۳/۷۱	۱۰۶	رفتار مدنی سازمانی (کلی)

به‌طور معنی‌داری بالاتر از سطح متوسط می‌باشند. فرضیه ۱. رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و مؤلفه‌های رفتار مدنی سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان وجود دارد.

جدول ۲ نتیجه آزمون t تک‌نمونه‌ای درخصوص میزان رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، جز بعد فضیلت مدنی، دیگر ابعاد وظیفه‌شناسی، مردانگی، نوع دوستی، احترام و ادب و نیز رفتار مدنی سازمانی

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

رفتار مدنی سازمانی		احترام و ادب		نوع دوستی		فضیلت مدنی		مردانگی		وظیفه‌شناسی		رفتار مدنی عدالت سازمانی
p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	
۰/۲۲	۰/۱۲	۰/۸۵	-۰/۰۲	۰/۷۷	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۱۲	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۱۹	عدالت توزیعی
۰/۲۳	۰/۱۲	۰/۸۰	-۰/۰۲	۰/۷۶	۰/۰۳	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۶۸	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۲۲	عدالت رویه‌ای
۰/۹۸	۰/۰۰۲	۰/۵۱	-۰/۰۶	۰/۳۵	-۰/۰۹	۰/۳۷	۰/۰۹	۰/۲۴	-۰/۱۱	۰/۰۱	۰/۲۶	عدالت تعاملی
۰/۴۵	۰/۰۷	۰/۶۳	-۰/۰۵	۰/۷۵	-۰/۰۳	۰/۱۹	۰/۱۳	۰/۸۳	-۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۲۷	عدالت سازمانی

سازمانی و ابعاد مردانگی، فضیلت سازمانی، نوع دوستی، احترام و ادب و نیز عدالت سازمانی (کلی) وجود ندارد. نهایتاً بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی ازجمله مفاهیم نوین

جدول ۳ اختصاص به ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود ارتباط مثبت و معنی‌داری بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت سازمانی (کلی) با وظیفه‌شناسی وجود دارد. این در حالی است که هیچ ارتباط معنی‌داری بین ابعاد سه‌گانه عدالت

جعفری و بیداریان^۲ (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان داد مؤلفه فضیلت مدنی که حساسیت کتابداران درخصوص حیات سازمان و مشارکت مسئولانه آنها را نشان می‌دهد در سطح متوسط می‌باشد. اما سایر مؤلفه‌های رفتار مدنی سازمانی نظیر وظیفه‌شناسی، مردانگی، نوع‌دوستی و احترام و ادب بالاتر از سطح متوسط بوده‌اند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش صمدی‌میارکلائی و همکاران (۱۳۹۴) همسو و با نتیجه پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) که در آن بعد مردانگی در سطح پایین قرار داشته و بقیه در حد متوسط بوده‌اند مغایرت دارد.

یافته‌های حاصل از پژوهش، رابطه معنی‌داری را بین عدالت سازمانی و بروز رفتارهای مدنی سازمانی نشان نداد. این یافته با نتایج پژوهش‌های فرج‌خیابوی و همکارانش (۱۳۹۴) همسو و با یافته‌های بیلگین و همکاران (۲۰۱۵)، جعفری و بیداریان (۲۰۱۲) ایلماز و آلتینکورت (۲۰۱۲)، گانگلینگ (۲۰۱۱)، گنجی‌نیا، گودرزوند چگینی و غفارزاده (۱۳۹۲)، روح الهی و وثوقی‌میری (۱۳۹۴)، صمدی‌میارکلائی و همکاران (۱۳۹۴) و مرادی چالشتی، جعفری و مرادی چالشتی (۱۳۹۰) غیرهمسو بوده است. درخصوص ارتباط مؤلفه‌های عدالت سازمانی با مؤلفه‌های رفتار مدنی سازمانی، نتایج پژوهش نشان داد، جز مؤلفه وظیفه‌شناسی که با هر سه مؤلفه عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری داشت، هیچ ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و مؤلفه‌های رفتار سازمانی مدنی وجود نداشت.

به‌طور کلی، می‌توان گفت که ادراک کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان از عدالت سازمانی در حد متوسط می‌باشد. آن‌ها بر این باورند که مدیران کتابخانه‌ها و نیز مدیران ارشد سازمان در فراگرد تصمیم‌گیری، توزیع مزایا و مسئولیت‌های شغلی و نیز در برقراری روابط با زیردستان خود به‌طور متوسط رفتاری منصفانه داشته‌اند. علاوه بر این، هرچند که میزان حساسیت آنها نسبت به حیات سازمان در سطح متوسط می‌باشد، اما به‌طور داوطلبانه به همکاران خود در انجام وظایف‌شان کمک می‌نمایند. وظایف خودشان را بالاتر از حد انتظار انجام می‌دهند. در صورت بروز مشکل و شرایط غیر ایده‌آل، آن را بدون گله و شکایت تحمل می‌کنند.

سازمانی هستند که نقض و اهمیت آنها در فرایندهای سازمانی در پژوهش‌های انجام شده در سال‌های اخیر مورد تأیید قرار گرفته است. هدف پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین نوع ادراک از عدالت سازمانی و بروز رفتارهای مدنی سازمانی در بین کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ادراک کتابداران از عدالت سازمانی بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. این یافته، با نتایج پژوهش‌های جفره و سجادی‌نژاد (۱۳۹۴)، مرادی چالشتی، جعفری و مرادی چالشتی (۱۳۹۰) همسو و با نتایج پژوهش‌های صفری و همکارانش (۱۳۹۴) غیرهمسو می‌باشد. از آنجایی که عدالت سازمانی به برداشت کارکنان از تصمیمات و اقدامات مدیریت سازمان مربوط می‌شود و نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتار سازمانی کارکنان دارد (ایلماز و آلتین کورت^۱، ۲۰۱۲)، می‌توان وضعیت کتابخانه‌های مورد بررسی را مطلوب ارزیابی کرد. یافته‌های پژوهش نشان داد ادراک کتابداران از عدالت توزیعی که نحوه توزیع پاداش‌ها، امکانات و فرصت‌های مختلف را نشان می‌دهد کمتر از سطح متوسط می‌باشد. همچنین، عدالت رویه‌ای که به برداشت کتابداران از منصفانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری مدیران برای جبران خدماتشان اشاره دارد در حد متوسط می‌باشد. نهایتاً سطح عدالت تعاملی که مربوط به عادلانه بودن روابط سرپرستان و مدیران با کتابداران می‌باشد بیشتر از سطح متوسط بود. یافته‌های پژوهش‌های الامین و تلائیس (۲۰۱۵) جفره و سجادی‌نژاد (۱۳۹۴)، صفری و همکاران (۱۳۹۴) همسو با این نتیجه بوده است.

ازجمله متغیرهایی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان را به خود جلب کرده است، رفتار مدنی سازمانی است. این نوع رفتار، اختیاری و فراسازمانی است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان تأثیر دارد و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به‌وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان، سازمان‌دهی نمی‌شود. یافته‌های پژوهش درخصوص میزان بروز رفتار مدنی سازمانی در بین کتابداران نشان داد سطح این نوع رفتار به‌طور معنی‌داری بیشتر از حد متوسط بوده است. این نتیجه با یافته‌های جفره و سجادی‌نژاد (جفره و سجادی‌نژاد، ۱۳۹۴)، صفری و همکاران (۱۳۹۴)، مرادی چالشتی و همکاران (۱۳۹۰)،

منابع

- اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی. *ماهنامه تدبیر*، ۱۸، ۵۶-۶۰.
- الوانی، سید مهدی و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲). عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار. *کمال مدیریت*، ۲(۳-۲)، ۱۷-۲۹.
- بار، آلیس هریسن (۱۳۸۴). *نقش آموزشی کتابداران دانشگاهی برای آینده*. ترجمه فریده رفیعی مقدم تهران: دبیزش.
- جفره، منوچهر و سجادی نژاد، راضیه سادات (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل مخابرات منطقه ۶ تهران. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی* ۴(۱۶)، ۱۲۳-۱۴۰.
- حسینی، محمد و کریمی، حلیمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین پایش با عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۱(۱۰)، ۸۱۴-۸۲۲.
- حیدری، غلام (۱۳۸۵). ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۱۷(۲)، ۲۹-۴۰.
- درودی، فریبرز (۱۳۸۹). *مدیریت نیروی انسانی در کتابخانه‌ها*. کتاب ماه کلیات، ۱۳(۹)، ۶۰-۶۳.
- رامین مهر، حمید؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ستاد تهران. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۲(۱۶۵-۸۹).
- روح‌الهی، احمدعلی و وثوقی نیری، عبدالله (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط بین عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی). *فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی*، ۱۰(۴۱)، ۱۲۵-۱۴۵.
- سلاجقه، سنجر؛ پوررشیدی، رستم و کولک، عادل (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۲)، ۸۷-۹۵.
- صفری، علی؛ فرخی، مجتبی و صالح‌زاده، رضا (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی* ۷(۱)، ۸۳-۱۱۱.
- relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human*
- صمدی میارکلائی، حسین؛ آقاجانی، حسنعلی و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۴). تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم استنتاج علی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۸(۲۷)، ۱۱۹-۱۴۴.
- فانی، علی‌اصغر؛ دانایی‌فرد، حسن و زکیانی، شعله (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۷(۱)، ۱۳۳-۱۴۸.
- فرجی خیاوی، فرزاد؛ بهرامی، فاطمه؛ شریفی، سمیرا و محمدی مصطفی (۱۳۹۴). رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز: یک گزارش کوتاه. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۱۴(۹)، ۷۹۵-۸۰۲.
- گنجی نیا، حسین؛ گودرزوند چگینی، مهرداد و غفارزاده، احمد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه دیدگاه*، ۱، ۷۳-۱۰۹.
- مرادی چالشتری، محمدرضا؛ جعفری، اکرم و مرادی چالشتری، جواد (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. *مجله المپیک* (۵۳)، ۱۴۵-۱۵۶.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۳(۱۳)، ۷۹-۹۲.
- یعقوبی، مریم؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ رئیس، احمدرضا؛ جواد، مرضیه و سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه (۱۳۸۹). رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در میان کارکنان مدارک پزشکی بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۷، ۵۰۶-۵۱۵.
- یغمائی، جواد؛ اسفندیاری مقدم، علیرضا و آصفی یزدی، ناصر. (۱۳۸۴). *مدیریت کتابخانه دانشگاهی*. مشهد: نشر ۵۹.
- Aryee, S., Chen, Z. X. & Budhwar, P. S. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the

- Decision Processes*, 94(1), 1-14. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.03.002>
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W. & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378. doi: doi:10.1108/08876040310482775
- Bilgin, N., Kuzey, C., Torlak, G. & Uyar, A. (2015). An investigation of antecedents of organizational citizenship behavior in the Turkish hospitality industry: a structural equation approach. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9(2), 200-222.
- Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. *The Academy of Management Executive*, 17(3), 60-71.
- Chegini, M. G. (2009). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173-17
- Cohen, A. (2006). The Relationship between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 105-118.
- Elamin, A. M. & Tlaiss, H. A. (2015). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Employee Relations*, 37(1), 2-29.
- Ertürk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270.
- Guangling, W. (2011). The Study on Relationship between Employees' Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises. *Energy Procedia*, 5, 2030-2034.
- Jafari, P. & Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820.
- Korkmaz, T. & Arpacı, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2432-2435.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington book.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Williamsa, S., Pitreb, R. & Zainubaa, M. (2002). Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards Versus Fair Treatment. *The Journal of Social Psychology* 142(1).
- Yilmaz, K. & Altinkurt, Y. (2012). Chapter 9 The Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviors in Secondary Schools in Turkey. 13, 223-248.
- Yilmaz, K. & Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108 - 126.