

## فرا تحلیل مطالعات انجام شده درباره ادراک عدالت و رفتار شهروندی سازمانی

محسن محمدی\*، محمد مهتری آرانی\*\*، سمانه نقی پور ایوکی\*\*\*

سیدسعید حسینی زاده\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۲۲

### چکیده

هدف از این پژوهش، بهره‌گیری از روش فرا تحلیل به منظور تبیین رابطه ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. بر این مبنای ۵۹ سند پژوهشی (در قالب مقالات علمی) که در فاصله زمانی ۱۳۸۵-۱۳۹۷ و با هدف تبیین ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به انجام رسیده و در فصلنامه‌های معتبر داخل کشور چاپ شده‌اند، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پژوهش‌های برگزیده شده عمدتاً به روش پیمایشی، در جوامع آماری گوناگون، با حجم نمونه متفاوت (۴۰-۴۰۰) و با به کارگیری ابزارهای برخوردار از پایایی و اعتبار به انجام رسیده‌اند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار جامعه فرا تحلیل (CMA<sup>2</sup>) بهره گرفته شد. بررسی مفروضات فرا تحلیل حاکی از ناهمگنی اندازه‌های اثر و فقدان خطای نشر در میان اسناد پژوهشی بود. یافته‌ها نشان دادند که اندازه اثر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معادل با ۰/۴۴ بوده که بر مبنای نظام تفسیری کوهن، تأثیر نیرومندی محسوب می‌گردد. همچنین، شاخص زمان انجام پژوهش، موقعیت جغرافیایی، نوع سازمان، جنسیت و قومیت آزمودنی‌ها بر رابطه ادراک عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی تأثیری تعدیل‌کننده داشتند. بدین لحاظ، ادراک عدالت سازمانی با سپری شدن زمان، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی داشته و ادراک عدالت سازمانی در مناطق شرقی و جنوب شرقی کشور، در سازمان‌های ورزشی، در میان زنان و فارس زبان‌ها، تأثیر بالاتری بر بروز رفتارهای شهروندی کارکنان نسبت به سایر موقعیت‌ها داشته است.

**کلید واژه‌ها:** ادراک عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، فرا تحلیل، ایران.

\* دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه آزاد اسلامی.

civil\_mohsen.mohamadi1352@yahoo.com

m.mehtari109@gmail.com

s.naghipoor@gmail.com

hoseynizadeh69@ut.ac.ir

\*\* استادیار مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

\*\*\* مدرس دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

\*\*\*\* مدرس دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

## بیان مسئله

پژوهش در حوزه رفتارهای سازمانی به‌ویژه رفتار کارکنان در محیط‌های شغلی از مهم‌ترین علاقه‌مندی‌های محققان در یک دهه گذشته است. در این زمینه، عمدتاً شاهد بروز دو گروه رفتارهای سازمانی هستیم که گروه نخست آن‌ها باهدف ایجاد آسیب به اعضاء و یا ماهیت سازمان بوده و گروه دوم شامل رفتارهای مطلوبی ازجمله ایثار و وقت‌شناسی است که منجر به اثربخشی و کارآمدی بیشتر سازمان می‌گردد (گنجی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۸: ۹۴). در این زمینه کاتز<sup>۱</sup> (۱۹۶۴) بیان داشته که سازمان‌های واجد اثربخشی بالا تلاش می‌کنند تا منابع انسانی را در بطن نظام‌های شغلی با رعایت ضروریات کاری حفظ نموده و اعمال نوآورانه و داوطلبانه آن‌ها که ورای وظایف شغلی‌شان است را موردتوجه قرار می‌دهند (حسنی، ۱۳۹۳: ۲).

این مسئله گویای آن است که کارآمدی و اثربخشی سازمانی نیازمند بهره‌گیری از کارکنانی است که تمایل دارند فراسوی انتظارات شغلی، به میل و اراده خویش دست به اعمالی خودجوش و آگاهانه بزنند که در چهارچوب سیاهه‌های شغلی، فنی و رسمی جای نگرفته، لیکن بالاترین سودمندی را برای سازمان به همراه دارد. این رفتارها که زیرمجموعه رفتارهای فرا نقش بوده و رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> نامیده می‌شوند، مواردی نظیر پرهیز از تضادهای غیرضروری، یاری‌رساندن به همکاران، تحمل فشارها و شرایط سخت سازمانی و غیره را شامل می‌گردند (زوار سهل‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۶). ارگان<sup>۳</sup> (۱۹۸۸) رفتارهای شهروندی سازمانی را رفتارهای سازنده و داوطلبانه‌ای لقب داده که صراحتاً در شرح نقش‌های سازمانی مورد تأکید قرار نگرفته و به‌واسطه نظام‌های پاداش دهی سازمانی، تحت حمایت قرار نگرفته‌اند (نوروزی جویباری و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۸).

---

1. Katz  
2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
3. Organ

رفتارهای شهروندی سازمانی، به واسطه اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی (بهبود جو سازمانی و رضایت شغلی) و برون سازمانی (افزایش رضایت ذینفعان) منجر به فزونی کیفیت عملکردی کارکنان و سازمان (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲۱) و نیز ایجاد بستری برای ارتقای کیفیت زندگی شغلی می گردند. لذا، با توجه به کارکردهای رفتار شهروندی سازمانی در حوزه های عملکردهای سازمان، پیشنهاد تحقیقاتی وسیعی پیرامون عوامل شکل دهنده رفتارهای شهروندی سازمانی شکل گرفته است (Podsakoff et al, 2000). جهت گیری اصلی این پژوهش نیز بر عوامل شکل دهنده OCB بوده و در تلاش است تا «ادراک عدالت سازمانی» را به عنوان عامل زمینه ساز رفتارهای شهروندی سازمانی به روش فرا تحلیل و با هدف ضمنی تلخیص نتایج حاصله در پژوهش های متعدد، اندازه گیری تغییرپذیری ها و خلق خلاصه ای نظام مند و قابل اعتماد از بدنه دانش موجود در حیطه رفتارهای شهروندی سازمانی و ادراک عدالت سازمانی، مورد بررسی قرار دهد.

ادراک عدالت سازمانی به مثابه امری ذهنی، در اشاره به مقایسه تطبیقی وضعیت یک کارمند با سایر منابع انسانی از نظر شاخص هایی نظیر دروندادها به بروندادها یا افزایش پرداخت و شدت تنبیه ها به کار گرفته می شود. به اعتقاد بیوگری<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) ادراک عدالت سازمانی اشاره دارد به برابری و انصاف ادراک شده از روابط درون سازمانی که شامل تعاملات اقتصادی، اجتماعی و نیز ارتباطات میان کارکنان در سطوح مختلف سازمان به عنوان یک نظام اجتماعی است (رحمان سرشت و جنیدی، ۱۳۹۶: ۱۳۰). امروزه، یکی از مهم ترین علل نارضایتی کارکنان و تنزل سطح عملکردی آنها، فقدان ادراک عدالت سازمانی است. افرادی مبتنی بر این اندیشه که حق آنها پایمال شده و عدالت در توزیع پاداش ها، تعاملات و رویه های سازمانی رعایت نگردیده است، درصدد جبران و آسیب رسانی به سازمان به واسطه تنزل کیفیت و کمیت عملکرد خویش و افزایش تعارضات کاری برمی آیند (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳۸).

ادراک نابرابری در سازمان این برداشت را در افراد ایجاد می‌کند که کارکنان درجه دوم سازمانی بوده و قوانین و مقررات برای تمامی رده‌ها به یکسان اجرا نمی‌شود. لذا در این مواقع با منفی سازی نگرش کارکنان به سیاست‌های سازمانی، رضایت، عملکرد و رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها کاهش یافته و غیبت، جابجایی و رها کردن سازمان افزایش می‌یابد (سیدنظری و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۴)، درحالی‌که رفتارهای عادلانه با کارکنان تعهد سازمانی آن‌ها را دوچندان ساخته و تلاش‌های داوطلبانه آن‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی را مضاعف می‌سازد. باین‌حال، عمدتاً واکنش‌های منفی از واکنش‌هایی که کارکنان در برابر رفتارهای مثبت بروز می‌دهند، به مراتب قوی‌تر و شدیدتر است، لذا ادراک بی‌عدالتی سازمانی به شدت خود را در بروز رفتارهای غیر شهروندی سازمانی نشان داده و اثربخشی سازمانی را تهدید می‌نماید.

با توجه به این مسئله، این پژوهش در راستای بررسی فرا تحلیلی مطالعات و تحقیقات ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی هدف‌گذاری شده است. طی ۱۵ سال گذشته، پیشینه مطالعاتی گسترده‌ای در این حوزه شکل گرفته که این مطالعات از رویکردهای مختلف به بررسی جوانب ارتباطی این دو مفهوم اقدام نموده‌اند. مروری بر نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که اندازه‌های اثر حاصل از ارتباط میان این دو متغیر بعضاً ضعیف و قوی، منفی و مثبت و برخی نیز معنی‌دار نبوده و لذا این تحقیق با به کارگیری رویکرد فرا تحلیل درصدد ارائه تصویری جامع از نتایج این پژوهش‌ها و نیل به شاخص‌های تعدیل‌کننده این ارتباط است، چراکه فرا تحلیل، مجموعه‌ای از فنون نظام‌مند برای حل تناقض در مورد یافته‌های حاصل از پژوهش‌های مختلف بوده و می‌تواند نتایج مطالعات مختلف پیرامون ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را به مقیاس مشترک تبدیل و به یکدست کردن، یکپارچه‌سازی و انسجام بخشیدن به تحلیل‌های انجام‌شده یاری نماید.

## مبانی نظری

### ۱- رفتار شهروندی سازمانی

اصطلاح رفتارهای شهروندی سازمانی برای نخستین مرتبه توسط صاحب نظرانی همچون ارگان (۱۹۸۳) در قالب عناوین «رفتارهای خودجوش، فراتر از انتظارات نقش، عملکردهای زمینه‌ای و رفتارهای مددکارانه» طرح بحث گردید (صمدی میرکلانی، ۱۳۹۴). به اعتقاد پادساکف (۲۰۰۰)، رفتارهای شهروندی سازمانی در اشاره به تفکری به کار گرفته می‌شوند که مجموعه‌ای از رفتارهای مطلوب و شایسته سازمانی نظیر انجام فعالیت‌های جانبی، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، حفظ رویکرد مثبت به سازمان و تحمل مشقات و مزاحمت‌ها و در دسرهای سازمانی و غیره را شامل می‌گردد (جفره و سجادی‌نژاد، ۱۳۹۴: ۱۲۵). ریوکس و پتر<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) سه انگیزه مهم رفتارهای شهروندی سازمانی را تمایلات اجتماعی ذیل یاری‌رسانی به دیگران و کسب پذیرش اجتماعی، علاقه‌مندی به سازمان و مدیریت برداشت دانسته‌اند. گراهام<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) قالب‌های بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را دربرگیرنده اطاعت، وفاداری و مشارکت سازمانی دانسته است (به نقل از رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۹).

در حوزه تبیین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، معتبرترین گروه‌بندی ارائه‌شده در این زمینه متعلق به ارگان (۱۹۸۸) بوده که رفتار شهروندی سازمانی را به پنج بعد تقسیم‌بندی نموده است: ۱- نوع دوستی: کمک‌های داوطلبانه به همکاران در محیط‌های شغلی به منظور رفع مسائل سازمانی، ۲- وظیفه‌شناسی: کار و تلاش فراتر از الزامات رسمی و فنی سازمانی، ۳- شهروندی: مشارکت فعال و مسئولانه در حل مسائل سازمانی و نیز حساسیت زیاد به حیات سازمان، ۴- جوانمردی: صبر در مقابل موقعیت‌های مطلوب بدون هرگونه بروز اعتراض، شکایت و ایرادگیری و تمرکز صرف بر فعالیت‌های شغلی و ۵- احترام و تکریم: برخوردها و رفتارهای مؤدبانه نسبت به همکاران، مدیران و کلیه ذینفعان سازمانی

---

1. Rioux & paner  
2. Graham

(Castro et al, 2004: 3). این ابعاد ممکن است به شکل هم‌زمان در سازمان وجود نداشته باشد و یا در برخی موارد فردی که برخوردار از یک رفتار شهروندی سازمانی است (مثلاً جوانمردی)، همواره از دیگر عناصر (مثلاً نوع‌دوستی) برخوردار نباشد.

## ۲- ادراک عدالت سازمانی

شاخص عدالت که با سه عنصر برابری، بی‌طرفی و عدم تبعیض مشخص می‌گردد، از جمله مفاهیمی است که قابلیت ادراک- شدن سازمانی دارد. ادراک‌ها، فرایندها و رویه‌هایی هستند که افراد به واسطه آن‌ها برداشت و پنداشت خویش از محیط را تفسیر نموده و بدان معنا می‌دهند. ادراکات و برداشت‌های انسانی از یک مسئله واحد همواره متفاوت است (گنجی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۸: ۹۶). لذا ادراک از عدالت و برابری در سازمان‌ها نیز متفاوت بوده و کارکنان با مقایسه وضعیت خود با افراد پیرامونی‌شان، احساس عدالت یا بی‌عدالتی می‌نمایند. به‌طور کلی، پایه و اساس تعاملات و ارتباطات مطلوب میان کارکنان و مدیران سازمانی، ادراک و جاری‌سازی عدالت سازمانی است، چراکه اگر کارکنان برداشت‌هایی مثبت از اجرای عدالت در سازمان داشته باشند، پذیرش بیشتری نسبت به تصمیمات لحاظ شده خواهند داشت و در مقابل، ادراک بی‌عدالتی، به بهره‌وری پایین، تخریب روحیه جمعی و انگیزش کارکنان، کاهش سطح رضایت، افزایش میزان غیبت و جابجایی و ترک سازمان (سید نظری و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۴) خواهد انجامید.

مرور ادبیات ادراک عدالت سازمانی نشان می‌دهد که سه بعد اصلی ادراک عدالت سازمانی عبارت است از: ۱- ادراک عدالت توزیعی (قضاوت در مورد رعایت انصاف در توزیع پیامدها و ستاده‌های شغلی در قیاس با عملکردهای سازمانی)، ۲- ادراک عدالت رویه‌ای (رعایت انصاف در فرایندها و رویه‌های تصمیم‌گیری فارغ از منافع شخصی و مبتنی بر اطلاعات دقیق) و ۳- ادراک عدالت مراوده‌ای (انصاف در برخورد‌های سازمانی و فرایندهای ارتباطی با تأکید بر رعایت ادب، صداقت و احترام متقابل که با تشریح روشن دلایل عمده تصمیم‌گیری‌هایی مرتبط به توزیع منابع و برخورد‌های محترمانه مسئولین اجرای تصمیمات با افراد متأثر از آن‌ها شکل می‌گیرد) (Elamin & Alomaim, 2011).

### ۳- چارچوب نظری؛ ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

چارچوب نظری تبیین کننده رابطه ادراک عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی تلفیقی از چهار رویکرد ادراک عدالت سازمانی، رابطه قراردادی وین داین<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، نظریه مبادله هومنز و بلاو و رویکرد برابری آدامز<sup>۲</sup> (۱۹۶۵) می باشد. بنابر رویکرد ادراک عدالت سازمانی، واکنش های کارکنان نسبت به وجود یا عدم وجود عدالت و برابری در سازمان متفاوت است، به طوری که ادراک بی عدالتی منجر به شکل گیری نوعی تنش منفی در کارکنان شده و آن ها به منظور رفع این تنش، به کاهش سطح عملکرد و مشارکت های شغلی و در نتیجه رفتارهای شهروندی سازمانی اقدام می نمایند. در مقابل، اگر برداشت کارکنان از سازمان مبتنی بر رعایت انصاف در ابعاد توزیعی، رویه ای و تعاملی باشد، انگیزش های کاری فزونی یافته و به انجام رفتارهای یاری دهنده سازمان منجر می شود.

وین داین و همکاران (۱۹۹۴) نیز در قالب نظریه «رابطه قراردادی دوطرفه» بدین مسئله تأکید دارند که نوعی رابطه متقابل قراردادی میان منابع انسانی و سازمان وجود داشته (اسمعیل زاده و قاسم زاده، ۱۳۹۳: ۱۴) که بر اساس آن، ادراک عدالت سازمانی در حوزه های شغلی، نشانگر ارزش قائل شدن سازمان برای کارکنان بوده و کارکنان با ادراک این امر، تعهد بیشتری در قبال سازمان پیدا نموده و پیوندی متقابل میان آن ها برقرار می گردد که در نهایت رفتار شهروندی سازمانی را توسعه می دهد.

نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵) به عنوان رویکردی انگیزشی به تشریح این مسئله می پردازد که قیاس در میان منابع انسانی پیرامون نهاده ها و نتایج سازمانی امری شایع است. در صورتی که در این مقایسه ها به برداشتی یکسان از نهاده ها و نتایج کار خود با دیگران منجر شود، ادراک عدالت سازمانی شکل گرفته، اما در صورتی که این نسبت نابرابر و مبتنی بر پایمال شدن حق باشد، فرد به نوعی بی عدالتی ادراک شده نائل می گردد. با ادراک این بی عدالتی میزان وفاداری کاهش یافته، تمایل برای عدم انجام کار، گریز از کار و رفتارهای

---

1. Van Dyne  
2. Adams

ضد تولیدی افزایش یافته و انگیزش فرد برای انجام رفتارهای فرا نقش کاهش می‌یابد. از سوی دیگر، احساس بی‌عدالتی در سازمان با افزایش میزان تنش‌ها، بر کیفیت کار و رضایت شغلی اثر گذاشته و وجدان کاری را تنزل می‌دهد (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۷۱).

تئوری انتظار ویکتور وروم<sup>۱</sup> نیز همسو با نظریه برابری آدامز نشان می‌دهد که افراد در برابر دروندادهای سازمانی نظیر مدارج تحصیلی، مهارت‌های شغلی، توانایی‌های کاری و غیره، انتظار دارند که از بروندادهای مطلوبی برخوردار گردند و هرگونه تأخیر در جبران این دروندادها، بر زمینه‌های عملکردی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. درنهایت، بر اساس نظریه مبادله اجتماعی هومنز و پیتر بلاو، فرد در برابر دیگرانی که به وی منفعت برسانند، احساس دین نموده و به جبران آن عمل می‌پردازد، به‌طوری‌که کارکنانی که تعامل خویش با سازمان شغلی‌شان را نوعی پیوند اجتماعی و نه قرارداد اقتصادی قلمداد می‌نماید، تعهد بیشتری برای این پیوند قائل شده و رفتارهای شهروندی بیشتری بروز می‌دهند (ریترز، ۱۳۹۴). به عبارتی دیگر، برقراری تعاملات اجتماعی کیفی میان سازمان و کارکنان، با توسعه حس تعلق و اشاعه تمایلات جبرانی، منابع انسانی را به انجام عملکردهای شهروندی سازمانی ترغیب می‌نماید. لذا در محیط‌های فاقد ادراک عدالت و برابری، منابع انسانی به‌جای آنکه کوشش فزون‌تری در راستای منافع سازمانی صورت دهند، دلایل بیشتری به‌منظور اتلاف وقت پیدا خواهند نمود.

همچنین همسو با نظریه‌های مذکور، ادراک عدالت رویه‌ای که بر ادراک عادلانه بودن رویه‌های شغلی تمرکز دارد، در مورد کارکنان معترض شامل طرح ادعا، تخصیص زمان و وقت کافی در راستای ارائه شواهد و غیره بوده و دانستن این مسئله که در فرایندهای تصمیم‌گیری سازمانی روابط منطقی حاکم بوده، از تعصبات و سوگیری‌ها احتراز و در آن دقت صورت می‌گیرد و روش‌هایی مطلوب برای تصحیح تصمیمات نادرست متناسب با استانداردهای اخلاقی وجود داشته، نه تنها ادراک عدالت رویه‌ای را تقویت نموده، بلکه اعتماد کارکنان به برخورداری از پتانسیل برآورده سازی نیازهای برجسته را ارتقاء بخشیده

---

1. Vroom



و در مقابل، کارکنان نیز در برابر سازمان متعهدتر گردیده، خود را وقف شغلشان نموده، تمایل بیشتری به کمک‌های میان فردی (Moorman et al, 1998) و رفتارهای فرائشی خواهند یافت.

در حیطه ادراک عدالت تعاملی، کیفیت رفتارهای میان فردی کارکنان در حین پیاده‌سازی فرایندهای سازمانی بسیار حائز اهمیت بوده و در مواقع اجرای فرایندها، رعایت ادب، نزاکت و احترام مدیران در رابطه با کارکنان و نیز کفایت توضیحات تصمیم‌گیرندگان سازمان‌ها پیرامون چرایی و چگونگی فرایندهای شغلی از اهمیت زیادی برخوردار بود و لذا، مؤدبانه رفتار نمودن، رعایت متانت در رفتارهای سازمانی و مواردی این‌چنینی، نیاز کارکنان به عدالت را تأمین نموده و با ادراک عدالت در تعاملات میان فردی و برقراری روابط شغلی خود با سایر کارکنان، میزان جلب حمایت و وفاداری و مجاهدت‌های فردی کارکنان در راستای منافع سازمانی و افعال فرائشی بیشتر شده (Blakely et al, 2005) و سطوح کارگریزی و رفتارهای ضد تولید کاهش می‌یابد.

در نهایت ادراک عدالت در پرداخت‌ها، پاداش، نظام‌های ترفیع، تخصیص وظایف و غیره و عدم تحقق انتظارات کارکنان در این حوزه‌ها که مبتنی بر مقایسه وضعیتی خود با دیگر کارکنان شاغل در سازمان (سنجش برابری درونی) و با کارکنانی است که در شغل‌های مشابه در سایر سازمان‌ها مشغول به کارند (سنجش برابری بیرونی)، به شدت بر ادراک مثبت و منفی آن‌ها از نظام سازمانی و واکنش نسبت به آن مرتبط بوده و بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها مؤثر است، چراکه تبادل مداوم و همواره مزایا میان کارکنان و سازمان‌ها سبب شکل‌گیری چرخه دین و نیاز به جبران گردیده و در صورتی که کارکنان این احساس الزام به جبران لطف را در خویش احصاء نمایند، رفتار شهروندی سازمانی یک انتخاب رایج برای آن‌ها خواهد بود. از این حیث، تصمیم برای انجام رفتارهای شهروندی سازمانی، تابع میزان ادراک عدالت سازمانی است.

## روش تحقیق

این پژوهش مبتنی بر روش فرا تحلیل بوده که نوعی تکنیک آماری به منظور یکپارچه‌سازی نتایج مطالعات مستقل در یک حوزه موضوعی واحد و استنتاج نتایج ترکیبی و تازه بر مبنای تفسیرهای تعدیل‌گرایانه است (Glass, 1976). فرا تحلیل دربرگیرنده پنج مرحله بنیادین است:

۱- تعیین محدوده موضوعی، زمانی و مکانی: مضمون این پژوهش ارزیابی ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در ایران (محدوده مکانی) و در بازه زمانی ۱۳۸۵-۱۳۹۷ است. انتخاب این بازه زمانی به علت حجم پژوهش‌های به چاپ رسیده، نیل به نتایج پایا تر و نیز عدم اثربخشی از تغییرات شدیدی است که تحت تأثیر گذشت زمان می‌تواند نتایج تحقیق را متأثر سازد.

۲- جامعه آماری و گردآوری حجم نمونه: جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده کلیه تحقیقات منتشر شده در قالب مقالات علمی و پژوهشی بوده که مضمون اصلی و یا یکی از فرضیات آن‌ها ارتباط میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی است. محدوده گردآوری داده‌ها شامل کلیه فصلنامه‌های علمی-پژوهشی، ترویجی و تخصصی داخلی و پایگاه‌های نمایه‌کننده مقالات علمی (نظیر جهاد دانشگاهی، نورمگز، مگ ایران و ایران داک) می‌باشد. حجم نمونه قبل از غربال اسناد، دربرگیرنده ۷۵ پژوهش بود.

۳- غربال اسناد پژوهشی: به منظور غربال و گزینش اسناد پژوهشی، ملاک‌هایی نظیر برخورداری از اعتبار و پایایی، استفاده صحیح از روش و ابزار، سنجش مستقیم تأثیر، ارائه اندازه اثر، سطح معنی‌داری، تعیین حجم نمونه و غیره مدنظر قرار گرفته و بر این مبنای ۵۹ سند به منظور ورود به فرایند تحلیل انتخاب گردید.

۴- استخراج داده: چک لیستهای اطلاعاتی شامل اطلاعات عمومی، نظری، روشی و داده‌های آماری تکمیل گردیدند.

۵- بررسی مفروضات و محاسبه اندازه اثر: به منظور بررسی مفروضه همگنی از آزمون‌های Q بهره گرفته شده و آزمون‌های رگرسیون خطی 'اگر'، همبستگی بگ و مزومدار<sup>۲</sup>، نمودار کیفی و N ایمن از خطا در جهت ارزیابی خطای انتشار مورد بررسی قرار گرفتند. در این مرحله، تمامی ضرایب مبنی بر رابطه میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی استخراج شده و به شاخص همبستگی پیرسون (r) تبدیل گردیدند. به طور کلی، برای اندازه‌های اثر، دو مجموعه یا خانواده مستقل تعریف و پیش‌بینی شده است؛ خانواده d و خانواده r. مقیاس استاندارد شده d، تفاوت تغییرپذیری بین گروه‌ها را ترکیب می‌کند و شاخص r مناسب‌ترین مقیاس کمی اندازه اثر برای مواردی است که توصیف رابطه بین دو متغیر پیوسته مدنظر است.

با توجه به مفروضات موجود و نیز این مسئله که شاخص‌های اندازه اثر مبتنی بر r، امکان تحلیل روندها را در بین بیش از دو گروه فراهم می‌سازند، تبدیل شاخص‌های d به r، بهتر معنا می‌دهد چرا که ضرایب مبتنی بر r به شکل دو رشته‌ای، معرف رابطه بین دو سطح یک متغیر مستقل و نمره‌های متغیر وابسته است، در حالی که تبدیل r پیوسته پیرسون به d دو ارزشی، موجب از دست رفتن اطلاعات می‌شود و نیز مزیت گزارش اندازه اثر به شکل r پیرسون، سهولت تغییر و درک آن است. همچنین، با تکیه بر رویکرد فرا تحلیلی هانتز و اشمیت<sup>۳</sup> (۱۹۹۰)، فرایند ترکیب نتایج تک تک پژوهش‌ها و نیل به نتایج یکپارچه صورت پذیرفت. رویکرد هانتز و اشمیت از نظر تلاش برای تصحیح شاخص‌های اندازه اثر برای منابع بالقوه خطا، دقیق‌تر بوده و قبل از ترکیب اندازه‌های اثر از طریق فرا تحلیل بر روی پژوهش‌ها، تصحیح‌های لازم صورت می‌گیرد.

---

1. Egger,s Linear Regression Method  
2. Begg & Mazumdar Rank Correlation  
3. Hunter & Schmidt

## یافته‌های آماری

### الف) یافته‌های توصیفی

جدول ۱- مرور نظام‌مند اسناد پژوهشی پیرامون ارتباط میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

شاخص	مختصات (به درصد)
سال انتشار	۸۶ درصد نیمه دوم دهه ۹۰ شمسی، ۱۴ درصد دهه ۸۰ شمسی
روش	۹۶/۶ درصد پیمایش، ۱/۶ درصد تلفیقی، ۱/۶ درصد شبه آزمایش
جامعه آماری	۹۴/۹ درصد کارکنان، ۳/۳۹ درصد کارکنان - سرپرستان، ۱/۶ درصد ورزشکاران نخبه
نوع سازمان	۸۳ درصد دولتی، ۱۷ درصد غیردولتی ۱۶/۹ درصد تولیدی - صنعتی، ۲۳/۷ آموزشی، ۲۰/۳ درمانی، ۱۳/۵ ورزشی، ۱۰/۱ خدماتی، ۸/۴ نظامی، ۶/۷ فرهنگی - مذهبی
حجم نمونه	کمینه: ۴۰ نفر، بیشینه: ۴۰۰ نفر، میانگین: ۱۸۲ نفر
روش نمونه‌گیری	۴۰/۶ درصد تصادفی ساده، ۱/۶ درصد تصادفی سامانمند، ۴۰/۶ درصد طبقه‌ای، ۱/۶ درصد ترکیبی از تصادفی ساده و خوشه‌ای، ۳/۳ درصد در دسترس، ۸/۴ درصد تمام شماری، ۳/۳ درصد مشخص نشده
مقیاس ادراک عدالت سازمانی	۶۱ درصد نیوهوف و مورمن، ۶/۷ بیوگری، ۵/۰۸ کولکوئیت، ۱/۶ کرینبرگ، ۱/۶ هالند، ۱/۶ فرناندز و آوامله، ۱/۶ چستر، ۱/۶ کیم و لئونگ، ۱/۶ رگا و کانه‌ها، ۱/۶ پرایس و مولر، ۳/۳ مشخص نشده
مقیاس رفتار شهروندی سازمانی	۴۴/۰۶ درصد پادساکف، ۱۸/۶ ارگان، ۱۰/۱ محقق ساخته، ۳/۳ مارکوزی و رژین، ۳/۳ لی و آلن، ۱/۶ اسمیت و همکاران، ۱/۶ مقیمی، ۱/۶ ریوکس و پیر، ۱/۶ درصد توره، ۱/۶ اسپکتور و همکاران، ۱/۶ درصد صالح نیا و توکلی، ۱/۶ درصد انورخالد و همکاران، ۶ بتن کورت و همکاران، ۱/۶ درصد ویلیامز و آندرسون، ۵/۰۸ مشخص نشده
مکان انجام پژوهش	۳۲/۲ درصد تهران، ۱۱/۸ خراسان رضوی، ۱۰/۱ اصفهان، ۶/۷ درصد اهواز، ۳/۳ شهرهای ارومیه، آذربایجان غربی و کل کشور، ۱/۶ هر یک از شهرهای ورامین، گلستان، ارسنجان، کرج، تبریز، کردستان، نورآباد ممسنی، سنندج، مازندران، کرمان، سمنان، بهبهان، ایلام، گیلان، خرم‌آباد، شهرکرد، زاهدان
قومیت	۷۱/۱ درصد فارس، ۸/۴ ترک، ۵/۰۸ کرد، ۵/۰۸ عرب، ۳/۳ لر، ۱/۶ بلوچ، ترکمن، گیلک، مازنی
مبانی نظری	۴۰/۶ درصد مبانی تلفیق‌شده با مقدمه پژوهش، ۳۸/۹ درصد مبانی مستقل، ۲۰/۳ بدون مبانی نظری

فرا تحلیل مطالعات انجام شده درباره ادراک...، محمدی و همکاران | ۱۲۳

شاخص	مختصات (به درصد)
چارچوب نظری	۸۹/۸ درصد فاقد چارچوب نظری، ۱۰/۱ برخوردار از چهارچوب نظری (رویکرد مبادله هومنز و بلاو، برابری آدامز، رابطه قراردادی وین دائن، بی‌عدالتی مورد انتظار، جذب و گزینش و فرسایش، مدل بلسکای و همکاران)
پیشینه	۷۴/۵ درصد برخوردار از پیشینه تجربی، ۲۵/۴ درصد فاقد پیشینه تجربی
تبیین و تفسیر	۵۴/۵ درصد ضعیف (تکرار یافته‌ها)، ۳۳/۸ درصد متوسط، ۱۳/۵ درصد قوی و غنی
پیشنهادها	۶۶ درصد عرفی و غیرکاربردی، ۳/۳ کاربردی، ۳۰/۶ فاقد پیشنهاد
نویسنده مسئول	۷۱/۲ درصد مذکر (۵۷/۲ درصد بدون حضور همکار خانم، ۴۲/۸ درصد با حضور همکار خانم)، ۲۸/۸ درصد مؤنث (۷۶/۴ درصد با حضور همکار آقا، ۲۳/۶ درصد بدون حضور همکار آقا)
رویکرد مطالعاتی	۶۴/۳۴ درصد انواع گروه‌های مدیریت (نظیر دولتی، بازرگانی، اجرایی و غیره)، ۱۰/۱ روان‌شناسی، ۶/۷ علوم تربیتی، ۵/۰۸ تربیت‌بدنی، ۳/۳ روان‌شناسی صنعتی، و ۱/۶ سنجش، اقتصاد، کتابداری، اطلاعات و دانش‌شناسی، پزشکی و پرستاری

مرور نظام‌مند اسناد پژوهش بیانگر آن است که اسناد پژوهشی موجود عمدتاً در دهه ۹۰ شکل گرفته و بالغ بر ۹۷ درصد آن‌ها به روش کمی و مبتنی بر پیمایش بوده است. همچنین، بالغ بر ۹۵ درصد پژوهش‌ها به بررسی کارکنان سازمان‌ها پرداخته و رهبران و مدیران سازمانی در این جریان به فراموشی سپرده شده‌اند. از نظر نوع سازمان، ۸۳ درصد از پژوهش‌ها متمرکز بر سازمان‌های دولتی بوده و ۱۷ درصد آن‌ها سازمان‌های غیردولتی را ارزیابی نموده‌اند. لذا عدم پرداخت به سازمان‌ها و شرکت‌های غیردولتی که بخش عظیمی از نظام سازمانی کشور را شکل می‌دهند، از مهم‌ترین نقایص این پژوهش‌ها است.

همچنین، سازمان‌های نظامی، خدماتی و فرهنگی - مذهبی نیز از نظر ارزیابی تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی چندان مورد توجه قرار نگرفته‌اند. در بخش عمده‌ای از این پژوهش‌ها، ۴۰ تا ۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه بررسی شده‌اند که این مسئله در صحت نتایج آزمون‌های آماری که حساس به حجم نمونه هستند، تردید ایجاد می‌نماید. از این حیث، در برخی از آثار پژوهشی احصاء شده، حجم نمونه لازم برای برآورد اثر،

محدود بوده و این امر منجر به عدم معنی‌داری رابطه گردیده و اعتبار این مطالعات را از نظر روش‌شناختی تنزل بخشیده است.

از این حیث، در روند انجام تحلیل‌های آماری نهایی این مطالعات بر مبنای رویکردهای وزن‌گذاری ملحوظ در نرم‌افزار CMA و بر مبنای حجم نمونه آن‌ها وزن‌گذاری شده و با توجه به حجم اثر و نیز ملاحظات حجم نمونه، در تعیین حجم اثر نهایی وزن این پژوهش‌ها کم‌وزیاد شده است. بررسی مقیاس‌های سنجش عدالت نشان می‌دهد که ۱۲ طیف در این حوزه وجود داشته، لیکن بالاترین فراوانی متعلق به مقیاس نیوهوف و مورمن (۱۹۹۳) بوده که دارای ۲۰ گویه در قالب طیف لیکرت است و سه بعد ادراک عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را دربر می‌گیرد. در حوزه رفتارهای شهروندی سازمانی نیز ۱۳ مقیاس استاندارد وجود دارد که عمومی‌ترین آن‌ها مقیاس ۲۰ گوی‌های پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) با ارزیابی پنج بعد نوع‌دوستی، شهروندی، جوانمردی، وظیفه‌شناسی و احترام و تکریم است. به لحاظ موقعیت جغرافیایی پژوهش‌ها، تمرکز بر نقاط مرکزی نظیر تهران و اصفهان و برخی شهرها نظیر مشهد و اهواز بوده و اندک مطالعاتی در نواحی شرقی، جنوبی و غربی کشور صورت‌بندی شده‌اند. به لحاظ نظری صرفاً ۳۸ درصد این پژوهش‌ها واجد مبانی نظری مستقل از مقدمه پژوهش بوده و ۲۰ درصد نیز فاقد مبانی نظری پیرامون تشریح مفاهیم و ابعاد ادراک عدالت و رفتار شهروندی بوده‌اند. همچنین ۸۹ درصد آن‌ها فاقد هرگونه چارچوب و رویکردهای نظری جهت تبیین ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی بوده که این مسئله نشانگر ضعف نظری پژوهش‌ها و فقدان پشتوانه‌های مفهومی در تبیین ارتباط میان این دو مفهوم است.

به عبارتی دیگر، در بخش عمده‌ای از این مطالعات چیزی با عنوان و محتوای چارچوب نظری ارائه نگردیده و صرفاً به شکل مختصر توضیحاتی منفصل از متغیرهای ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده و تبیین و تحلیلی از رویکردهای نظری ارتباطی میان این دو متغیر و تحلیل آن‌ها مدنظر قرار نگرفته است. به تعبیری، این مطالعات صرفاً مبتنی بر پیشینه تجربی بوده و تعامل میان متغیرها بر مبنای تحقیقات پیشین

به‌مثابه یک فرضیه مطرح گردیده است. در ۲۵ درصد از پژوهش‌ها محققان به پیشنهادها و پیشنهادهای تحقیقاتی نیز توجهی نکرده و در ۹۵/۵ درصد از پژوهش‌هایی که واجد پیشنهادها و پیشنهادهای تحقیقاتی بودند، محقق تلاشی برای بررسی و نقد پیشنهادها و پیشنهادهای تحقیقاتی و بیان تفاوت‌ها و تشابهات پژوهش خویش با مطالعات موجود نکرده است.

در حوزه تبیین نتایج، ۵۴ درصد از مطالعات موجود ضعیف بوده و صرفاً در این بخش به ارائه نتایج آماری بسنده نموده‌اند و تنها ۱۳/۵ درصد آن‌ها به نقد و بررسی نتایج، مقایسه تطبیقی با یافته‌های مطالعات موجود و بیان علل و چرایی یافته‌های آماری با اتکا به مبانی نظری پرداخته‌اند. از سوی دیگر، صرفاً ۳/۳ درصد از این پژوهش‌ها برخوردار از پیشنهادها و پیشنهادهای اساسی و کاربردی بوده و ۶۶ درصد آن‌ها به بیان پیشنهادهایی عرفی و پیش‌پاافتاده پرداخته‌اند و ۳۰ درصد این پژوهش‌ها نیز بدون پیشنهادها و پیشنهادهای مبتنی بر نتایج پژوهش ارائه شده‌اند.

پیشنهادها و پیشنهادهای ارائه شده در پژوهش‌های مورد بررسی بر دو محور ارائه شده‌اند. برخی از این پیشنهادها از دل یافته‌های تحقیق و مبتنی بر اصول عملیاتی و با ماهیت کاربردی ارائه شده‌اند؛ پیشنهادهایی از این دست عمدتاً خلاقانه و مبدعانه بوده و در پژوهش‌های دیگر ارائه نشده‌اند. لیکن بخش اعظمی از پیشنهادها و پیشنهادهای ارائه شده بدون در نظر گرفتن یافته‌ها و بر مبنای بدیهیاتی ارائه شده که به‌عنوان مثال هر محقق بدون انجام تحقیق نیز می‌تواند ارائه نماید. همچنین این پیشنهادها به‌طور مستقیم اقتباسات تکراری از کار دیگران بوده و نهایتاً کاربردپذیری مطلوبی ندارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که این حوزه مطالعاتی عمدتاً رنگ و بوی مردانه به خود گرفته (۷۱/۲ درصد) و محققان مرد توجه بیشتری به این مضمون پژوهشی نموده‌اند. در نهایت، محققانی که به تحقیق در این حوزه همت گماشته‌اند، عمدتاً پیشنهادها و پیشنهادهای مدیریتی (به‌ویژه دولتی و آموزشی) داشته‌اند و پس از آن‌ها روان‌شناسان علاقه‌مندی بالایی به این حوزه نشان داده‌اند.

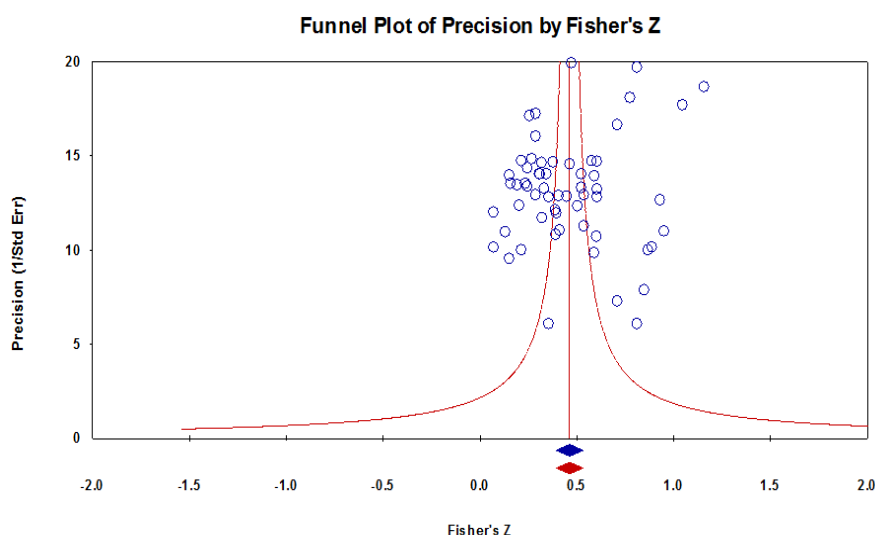
## مفروضات فرا تحلیل

جدول ۲- ارزیابی ضرایب همگنی و سوگیری نشر

نوع فرض	نوع آزمون	مقدار ضریب	برش B	سطح معنی داری	خطای استاندارد
همگنی	کیو	۷۴۰/۸۹۷	-	۰/۰۰۱	-
همگنی	آی اسکوتر	۹۲/۱۷۲	-	۰/۰۰۱	-
سوگیری نشر	همبستگی بگ و مزومدار	۰/۰۳۵	-	یک دامنه ۰/۳۴۷ دودامنه ۰/۶۹۷	-
سوگیری نشر	رگرسیون خطی اگر	۱/۳۹۷	-۲/۹۶۶	یک دامنه ۰/۰۸۳ دودامنه ۰/۱۶۱	۲/۱۲

جدول ۳- ارزیابی ضریب N ایمن از خطا

فرض	ضریب Z	سطح معنی داری	آلفا	باقیمانده	Z برای آلفا	مطالعات مشاهده شده	مطالعات گمشده
سوگیری نشر	۴۷/۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۰۵	۲	۱/۹۵۹	۵۹	۴۰۷۸



شکل ۱- نمودار کیفی پیرامون ارزیابی سوگیری نشر یا خطای انتشار



فرض همگنی در مطالعات فرا تحلیلی به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا تمامی پژوهش‌های مورد بررسی نتایج یکسانی را در زمینه تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی نشان می‌دهند و یا آنکه نتایجشان متفاوت و ناهمگن است (همبستگی بالا، متوسط و ضعیف). ارزیابی آمارهای به دست آمده ( $Q=740/897$ ،  $0/001$ ) بیانگر آن است که فرض صفر پیرامون همگنی میان مطالعات با اطمینان ۹۹ درصد مردود بوده و ناهمگنی میان مطالعات تأیید می‌گردد. ضریب آی اسکوئر ( $I^2$ ) برخلاف آزمون  $Q$  حساسیتی نسبت به تعداد اندازه اثر ندارد. این ضریب، میزان ناهمگنی را به شکل درصد نشان می‌دهد و به هر اندازه مقدار ضریب به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد، میزان ناهمگنی اندازه‌های اثر بالاتر خواهد بود.

مقدار این ضریب ۹۲ بوده، لذا ۹۲ درصد از واریانس کل اسناد پژوهشی مرتبط به ناهمگنی اندازه‌های اثر آن‌هاست. از این حیث، نسبت میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش‌های مختلف، متفاوت بوده و این رابطه از نظر ضرایب همگنی و ناهمگنی اثر، به شدت تحت تأثیر ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات می‌باشد و در این وضعیت باید از متغیرهای تعدیل‌گر برای مشخص کردن واریانس و محل این تفاوت‌ها استفاده کرد. در واقع نامتجانس بودن مطالعات نشان‌دهنده وجود اثر تعدیل در اندازه اثر مطالعات است. در نتیجه می‌توان علاوه بر اندازه اثر، عوامل دیگری که بر این رابطه تأثیر می‌گذارند را به دست آورده و برای تفسیر اندازه اثر کل به مدل اثرات تصادفی رجوع نمود.

دومین فرض مورد بررسی، سوگیری نشر یا خطای ناشی از عدم دسترسی به تمامی پژوهش‌هایی است که در یک بازه زمانی معین پیرامون موضع پژوهش به انجام رسیده‌اند. به منظور ارزیابی این میزان خطا، از سه آزمون بهره گرفته شده است: نمودار کیفی وارونه در ابعاد نسبی حاکی از تقارن نسبی اسناد پژوهشی است. نتایج آزمون همبستگی رتبه‌ای بگک و

مزمودار<sup>۱</sup> (۰/۶۹۷، ۰/۳۴۷، ۰/۰۳۵) نشانگر آن است که در عین وجود رابطه میان اندازه اثر و دقت، این رابطه معنی‌دار نبوده و فرض صفر پیرامون تقارن در نمودار کیفی و عدم سوگیری نشر مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از ارزیابی رگرسیون اگر<sup>۲</sup> نیز نشان می‌دهد که میزان برش، فاصله اطمینان، سطح معنی‌داری یک دامنه و دو دامنه به ترتیب برابر با ۲/۹۶ - ، ۱/۳۹، ۰/۰۸۳، ۰/۱۶۱ است. لذا فرض عدم سوگیری نشر مورد تأیید مجدد قرار می‌گیرد.

### تحلیل اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی

جدول ۴- اندازه‌های اثر انفرادی مطالعات پس از دور نخست محاسبات فرا تحلیلی

محقق	سال	همبستگی	Z-value	P-value	محقق	سال	همبستگی	Z-value	P-value
رامین مهر و...	۸۸	۰/۵۳۰	۵/۸۱۲	۰/۰۰۱	صمدی و...	۹۴	۰/۷۱	۹/۰۰۴	۰/۰۰۱
عالی‌نسب و...	۹۷	۰/۴۳	۶/۴۵۵	۰/۰۰۱	صنعت جو و...	۹۴	۰/۶۱	۵/۱۶	۰/۰۰۱
نوروزی و...	۹۶	۰/۳۸	۵/۲۳۰	۰/۰۰۱	طبرسا و...	۸۹	۰/۳۱	۳/۷۵	۰/۰۰۱
محمدی و...	۹۶	۰/۳۰	۴/۶۶۰	۰/۰۰۱	علامه و بوستانی	۹۳	۰/۴۹	۶/۹۲	۰/۰۰۱
عاشوری و...	۹۶	۰/۷۸	۱۸/۴۹	۰/۰۰۱	فانی و...	۹۲	۰/۳۷	۴/۷۰	۰/۰۰۱
سهل‌آبادی و...	۹۵	۰/۵۴	۸/۸۷	۰/۰۰۱	فرجی‌خیای و...	۹۴	۰/۰۷	۰/۸۴۱	۰/۴۰۰
رضایی و محمودی	۹۶	۰/۳۹	۴/۵۴	۰/۰۰۱	قاسمی	۹۳	۰/۷۴	۱۰/۴۵	۰/۰۰۱

۱- میزان صفر نشانگر فقدان رابطه میان اندازه اثر و دقت و انحراف از صفر حاکی از وجود رابطه است. در صورتی که عدم تقارن ناشی از خطای انتشار باشد، انتظار بر آن خواهد بود که در ارتباط با اندازه اثر بزرگ‌تر، خطای استاندارد بالاتری ملاحظه گردد.

۲- در مواقع عدم وجود خطای نشر، انتظار می‌رود که در مطالعات محدود، اندازه اثر کمتر و در مطالعات بزرگ، اندازه اثر بالاتری مشاهده گردد. این مسئله، حالت خط رگرسیونی را شکل داده که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر این برش، با سطح مورد انتظار متفاوت باشد، دلیل آن می‌تواند خطای نشر باشد.

محقق	سال	همبستگی	Z-value	P-value	محقق	سال	همبستگی	Z-value	P-value
حسنى و كرىمى	۹۲	۰/۴۳	۶/۷۵	۰/۰۰۱	قشقایی زاده و ...	۹۵	۰/۱۳	۱/۴۳	۰/۱۵۲
ارشدی و هاشمی	۸۸	۰/۳۳	۴/۸۱	۰/۰۰۱	قنبرپور و نصرتی	۹۵	۰/۲۱	۲/۱۳	۰/۰۳۳
اسمعیل زاده و ...	۹۳	۰/۵۳	۸/۲۲	۰/۰۰۱	قیومی و ...	۹۳	۰/۳۶	۵/۵۲	۰/۰۰۱
اسمعیلی و ...	۹۳	۰/۷۳	۱۱/۷۴	۰/۰۰۱	کاملی و ...	۹۳	۰/۲۸	۴/۶۱	۰/۰۰۱
پهلوی و ...	۸۹	۰/۲۵	۴/۳۷	۰/۰۰۱	گنجی نیا و ...	۸۸	۰/۱۵	۲/۱۴	۰/۰۳۲
جفره و ...	۹۴	۰/۷۰	۸/۶۷	۰/۰۰۱	متولی زاده و ...	۹۳	۰/۳۷	۴/۷۱	۰/۰۰۱
جهانبین و ...	۹۴	۰/۳۴	۴/۵۳	۰/۰۰۱	محبوب و ...	۹۲	۰/۴۲	۵/۷۵	۰/۰۰۱
حدادنیا و ...	۹۲	۰/۵۳	۶/۴۴	۰/۰۰۱	محرّم زاده و ...	۹۱	۰/۱۵	۱/۴۴	۰/۱۴۹
حراقی و ...	۹۳	۰/۴۹	۶/۰۴	۰/۰۰۱	مرادی و ...	۹۰	۰/۵۲	۸/۴۹	۰/۰۰۱
حسنی	۹۳	۰/۲۴	۳/۲۷	۰/۰۰۱	مرتضوی و ...	۹۱	۰/۱۵	۲/۱۱	۰/۰۳۵
حسنی و ...	۹۱	۰/۲۴	۳/۵۱	۰/۰۰۱	مردانی و ...	۸۸	۰/۴۸	۶/۹۵	۰/۰۰۱
دامغانیان و ...	۹۳	۰/۲۰	۲/۵۰	۰/۰۱۲	موسوی و ...	۹۳	۰/۶۷	۴/۹۳	۰/۰۰۱
دلاور و ...	۹۴	۰/۲۹	۴/۲۹	۰/۰۰۱	مهداد و ...	۹۲	۰/۶۱	۱۱/۷۹	۰/۰۰۱
رضائیان و ...	۸۹	۰/۲۶	۳/۹۶	۰/۰۰۱	نادری و ...	۹۳	۰/۴۴	۹/۴۰	۰/۰۰۱
رنگریز	۹۳	۰/۲۳	۳/۱۶	۰/۰۰۲	نادی و ...	۹۱	۰/۵۴	۷/۹۹	۰/۰۰۱
روح‌اللهی و ...	۹۴	۰/۴۶	۶/۲۱	۰/۰۰۱	ناستی زایی و ...	۹۴	۰/۶۹	۶/۶۷	۰/۰۰۱
سلاجقه و ...	۹۲	۰/۶۵	۱۴/۰۲	۰/۰۰۱	نعامی و ...	۸۵	۰/۴۸	۷/۳۴	۰/۰۰۱
سلطان‌حسینی و ...	۹۲	۰/۳۲	۴/۴۰	۰/۰۰۱	نودهی و ...	۹۳	۰/۲۸	۳/۷۱	۰/۰۰۱
سلیمانی کشایه و ...	۹۶	۰/۶۷	۱۵/۹۷	۰/۰۰۱	نوری و ...	۹۱	۰/۵۴	۷/۷۳	۰/۰۰۱
سلیمانی و ...	۹۶	۰/۰۷	۰/۷۱	۰/۴۷۷	وطن‌خواه و ...	۹۲	۰/۸۲	۲۱/۵۸	۰/۰۰۱
سید نظری و ...	۹۵	۰/۱۹	۲/۵۸	۰/۰۱۰	یاوری بافقی	۹۳	۰/۲۱	۳/۱۴	۰/۰۰۲
شیخی و ...	۹۴	۰/۲۸	۴/۹۵	۰/۰۰۱	یعقوبی و ...	۸۹	۰/۳۴	۲/۱۵	۰/۰۳۱
صباحی و ...	۹۲	۰/۳۷	۴/۲۲	۰/۰۰۱					

جدول ۵- اندازه اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی بر اساس مدل‌های ثابت- تصادفی

تعداد مطالعات	مدل	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z-value	P-value
۵۹	ثابت	۰/۴۴۷	۰/۴۳۱	۰/۴۶۲	۴۹/۴۰	۰/۰۰۱
۵۹	تصادفی	۰/۴۴۳	۰/۳۷۶	۰/۴۸۸	۱۳/۲۳	۰/۰۰۱

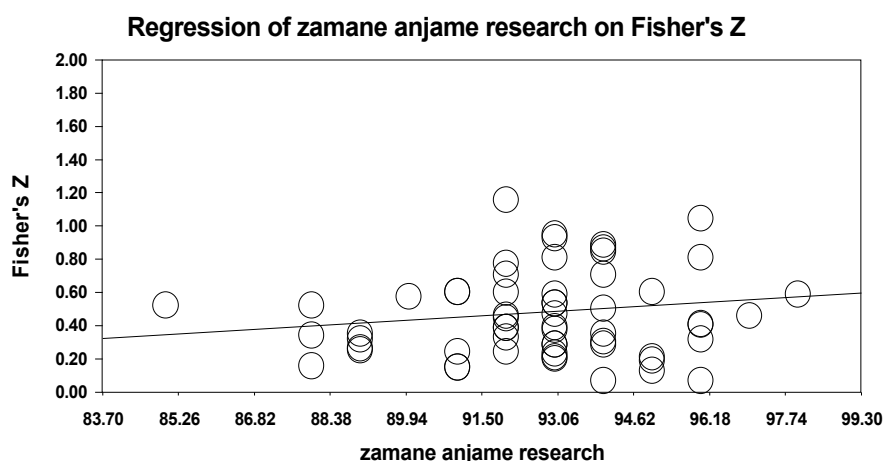
از میان ۵۹ مطالعه ورود یافته به فرا تحلیل، در ۵۶ سند پژوهشی رابطه میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار بوده و در سه مطالعه این رابطه ضعیف و معنی‌دار نگردیده است: بالاترین میزان اثر متعلق به پژوهش وطن‌خواه و همکاران (۱۳۹۲) بوده ( $t=0/82$ ) که به بررسی رابطه میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی در میان ۳۱۲ نفر از کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخته است. پایین‌ترین میزان اندازه اثر در میان پژوهش‌های معنی‌دار شده نیز متعلق به پژوهش‌های گنجی‌نیا و همکاران (۱۳۸۸) و مرتضوی و کارگذار (۱۳۸۸) بوده ( $t=0/15$ ) که به ترتیب کارکنان ادارات کل بنادر و دریانوردی و گمرک استان گیلان (بندر انزلی) و پرستاران بیمارستان امام رضا مشهد را مورد ارزیابی قرار داده‌اند.

نتایج مندرج در جدول شماره (۵) نیز گویای اندازه اثر کل ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی بر مبنای مدل‌های ثابت و تصادفی می‌باشد. لیکن با توجه به فرض ناهمگنی اسناد پژوهشی، اندازه اثر بر مبنای مدل تصادفی تفسیر شده و بر این مبنای میانگین اثر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی در پژوهش‌های مورد بررسی برابر با ۰/۴۴ است. لذا اثرگذاری ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در ایران در سطح یک درصد و با سطح اطمینان بالا مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، اندازه اثر برآورد شده بر اساس نظام تفسیر اثر کوهن<sup>۱</sup>، نشانگر آن است که ادراک عدالت سازمانی به میزان زیادی منجر به گسترش رفتارهای شهروندی می‌گردد.

۱- بنابر نظام تفسیر اندازه‌های اثر کوهن، اندازه‌های اثر تا ۰/۱ در سطح کم، ۰/۳ در سطح متوسط و ۰/۵ در سطح زیاد ارزیابی می‌شود.

### تحلیل تعدیل گری - فرا رگرسیون اندازه‌های اثر

تحلیل‌های تعدیل گری بر مبنای متغیرهای کمی (زمان انجام پژوهش) و کیفی (موقعیت جغرافیایی، نوع سازمان، جنسیت و قومیت آزمودنی‌ها) انجام گرفت.



شکل ۲- نمودار فرا رگرسیونی ارزیابی شاخص زمان در رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی

جدول ۶- اندازه اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی بر اساس مدل‌های ثابت- تصادفی

موقعیت جغرافیایی	غرب	جنوب	ج غرب	ج شرق	مرکز	شرق	شمال	ش غرب	ش شرق
اندازه اثر	۰/۳۹	۰/۴۹	۰/۲۸	۰/۶۵	۰/۴۶	۰/۶۹	۰/۲۵	۰/۲۶	۰/۴۸
Z-value	۶/۱۷	۸/۷۳	۵/۴۴	۱۴/۰۲	۹/۲۵	۶/۶۷	۳/۳۲	۵/۱۰	۴/۶۵
P-value	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نوع سازمان/جنس	آموزشی	درمانی	خدماتی	فرهنگی	نظامی	صنعتی	ورزشی	مرد	زن
اندازه اثر	۰/۳۵	۰/۴۲	۰/۴۹	۰/۴۰	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۵۳	۰/۴۱	۰/۵۲
Z-value	۹/۲۶	۴/۴۳	۳/۹۷	۳/۴۸	۵/۹۰	۷/۶۶	۵/۳۹	۱۲/۳۶	۵/۷۴
P-value	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
قومیت آزمودنی‌ها	عرب	آذری	بلوچ	فارس	گیلک	کرد	لر	مازنی	ترکمن
اندازه اثر	۰/۳۴	۰/۲۶	۰/۶۹	۰/۴۷	۰/۱۵	۰/۳۷	۰/۳۲	۰/۲۰	۰/۳۸
Z-value	۲/۸۸	۵/۱۰	۶/۶۷	۱۱/۷۱	۲/۱۴	۳/۸۹	۲/۸۹	۲/۵۰	۵/۲۳
P-value	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۱۲	۰/۰۰۱

یافته‌های حاصل از تحلیل فرا رگرسیونی شاخص زمان در رابطه ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در قالب نمودار ۲، نشانگر آن است که حرکت از سال ۸۵ به سال ۹۸ با نوعی شیب رگرسیونی صعودی متعادل همراه بوده و بر این مبنا، ادراک عدالت سازمانی به مرور زمان اثر فزاینده‌تری نسبت به گذشته بر رفتار شهروندی بر جای گذاشته و با سپری شدن زمان و نیل به زمان حال، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان‌ها در ایران بیشتر دستخوش ادراک آنان از عدالت سازمانی قرار گرفته است. همچنین، یکی از عوامل شکل‌گیری واریانس در رابطه ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی، موقعیت‌های جغرافیایی بوده که بر مبنای موقعیت انجام پژوهش تعیین شده است.

بر این مبنا، مطالعات و پژوهش‌هایی که در نواحی شرقی (۰/۶۹) و جنوب شرقی (۰/۶۵) کشور در زمینه تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی صورت گرفته‌اند، اندازه اثر بیشتری نسبت به سایر نواحی را گزارش نموده‌اند. به عبارتی، ادراک عدالت سازمانی کارکنان نواحی شرقی و جنوب شرقی کشور تأثیر بیشتر بر بروز رفتارهای شهروندی نزد آنان نسبت به سایر نواحی به‌جای گذاشته است. بخشی از این مسئله ناشی از محرومیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی این مناطق نسبت به نواحی مرکزی کشور است که موجب گردیده با ادراک و برداشت‌های مثبت از عدالت و انصاف‌های سازمانی، تمایلات مثبت بیشتر نسبت به رفتارهای شهروندی در آنان شکل بگیرد. در این میان، پایین‌ترین میزان اندازه اثر (۰/۲۵) متعلق به سازمان‌های نواحی شمالی کشور نظیر گیلان و مازندران و گلستان بوده که با وجود برخورداری از برخی مزایا، عدالت سازمانی کمتری در آن‌ها ادراک گردیده و این مسئله شکل‌گیری رفتارهای شهروندی را به تأخیر انداخته است.

شواهد آماری در حوزه نوع سازمان حاکمی از این هستند که ادراک عدالت بالاتر در سازمان‌های ورزشی تأثیر فزون‌تری بر بروز رفتارهای شهروندی (۰/۵۳) داشته است؛ میزان ادراک عدالت نزد کارکنان سازمان‌های ورزشی بیشتر بوده و این مقوله، بسترهای وظیفه‌شناسی، جوانمردی، نوع‌دوستی و تکریم بیشتر را فراهم نموده است. نازل‌ترین سطح اندازه اثر ترکیبی متعلق به سازمان‌های نظامی (۰/۳۴) بوده که عمدتاً مراکز آموزش عالی،

بیمارستان‌ها و کارکنان ناجا را شامل گردیده‌اند. همچنین، در جدول ۶ اندازه‌های اثر تصادفی بر مبنای جنسیت آزمودنی‌ها ارائه و نشان داده است که ادراک عدالت سازمانی نزد زنان (۰/۵۲) تأثیر بیشتری بر بروز رفتارهای شهروندی به نسبت مردان (۰/۴۱) داشته است. در واقع، شکل‌گیری رفتارهای شهروندی سازمانی نزد زنان بیشتر از مردان دستخوش ادراک عدالت سازمانی است.

در دوران گذشته، زنان در مراکز شغلی عمدتاً از محدودیت‌های بیشتر و مزایای کمتری برخوردار بوده و عدالت کمتری احساس می‌کردند، لیکن امروزه با ادراک عدالت سازمانی بالاتر و اطمینان بیشتر زنان نسبت به این مسئله، رفتارهای شهروندی نزد آنان با سرعت بیشتری توسعه و ارتقاء یافته است. در حوزه شاخص قومیت، به استثناء اقوام ترکمن که صرفاً در یک پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته و اندازه اثر ۰/۶۵ را به خود اختصاص داده‌اند، شواهد نشان می‌دهند که اثرگذاری ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی بر مبنای قومیت آزمودنی‌ها متفاوت بوده و ادراک عدالت سازمانی بیشتر نزد اقوام فارس زبان (۰/۴۷)، تأثیر بیشتری بر بروز رفتار شهروندی نزد آنان گذاشته است. تمرکز خدمات، امکانات و مزایای سازمانی در نواحی مرکز کشور که عمدتاً اقوام فارس ساکن آن‌ها هستند، سبب گردیده عدالت سازمانی در ابعاد وسیع‌تری رعایت شده و کارکنان فارس زبان این نواحی، با ادراک عدالت بیشتر، رفتارهای شهروندی بیشتری نشان داده‌اند. در مقابل، در میان کارکنان برآمده از اقوام مازنی (۰/۲۰) و گیلک (۰/۱۵)، ادراک عدالت سازمانی تأثیر ضعیف‌تری در شکل‌گیری رفتارهای شهروندی سازمانی داشته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این فرا تحلیل نشان داد که جو روش‌شناسی حاکم بر تحقیقات مورد بررسی کمیت محور بوده و روش‌های کیفی مورد بی‌توجهی واقع گردیده‌اند. این در حالی است که تحقیقات کیفی برای درک و تبیین پدیده‌های پیچیده اجتماعی - سازمانی نظیر ادراک

عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی که پایه‌های آن‌ها در مبانی دینی و اخلاقی قرار داد، مناسب‌تر بوده و تفسیر این قبیل مسائل سازمانی جز با درک رفتارهای معنی‌دار کارکنان و تفاسیری که آنان از کنش‌های فرا شغلی خویش دارند، بسیار دشوار است. ابزار غالب در این تحقیقات پرسشنامه‌های استاندارد، لیکن غیربومی، هنجاریابی نشده و قدیمی است که بر مبنای مبانی معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و هستی‌شناسی‌های متفاوت از فرهنگ دینی و اسلامی ایران تدوین شده است. بنابراین، ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی که پیوند غنی و وثیقی با مبانی دینی و اخلاقی رفتار نمودن در فضاهای سازمانی دارند، در این ابزارها لحاظ نگردیده است. به تعبیر دیگر، پژوهشگران ایرانی صرفاً به استفاده از مقیاس‌های رایج عدالت سازمانی روی آورده و در نتیجه، مدل و سنجه متناسب با بسترهای فرهنگی، دینی و اجتماعی سازمان‌های کشور ارائه نکرده‌اند. لذا کاربرد روش‌های کیفی به‌ویژه در کشف و شناسایی ادراک کارکنان ایرانی از عدالت سازمانی و متعاقب آن نوع رفتار شهروندی متناسب با فرهنگ سازمانی ایرانی، می‌تواند منتج به تدوین و اعتبار یابی مقیاس‌های بومی و سازگار با جامعه ایران گردد، هرچند تلاش‌هایی ناقص در این حوزه صورت گرفته است.

مسئله دیگر، ضعف جدی حاکم بر حوزه نظری این تحقیقات بوده، چراکه صرفاً ۳۸ درصد این پژوهش‌ها واجد مبانی نظری مستقل بوده و ۸۹ درصد آن‌ها نیز از چارچوب و رویکرد نظری برای تبیین ارتباط ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی برخوردار نیستند. چارچوب نظری در تحقیق، مجموعه‌ای نظام‌مند از فرضیه‌های اطمینان‌بخش و کم‌وبیش تجربه‌شده و تعمیم‌یافته در زمینه رفتار خاص انسان است که پایه و پشتوانه تحلیل‌ها و شکل استدلال‌های محقق را در یک طرح پژوهشی تشکیل می‌دهد. به باور ارل بی (۱۳۹۸)، «نظریه‌ها و چارچوب‌های نظری اجازه نمی‌دهند که فریب حسن تصادف‌ها را بخوریم. اگر نتوانیم علت موفقیت پدیده را در پیش‌بینی پدیده دیگر تبیین کنیم، خطر حمایت از یک حسن تصادف را به جان خریدیم» (بی، ۱۳۹۸: ۹۶).



همچنین، شفاف‌سازی ابعاد و زوایای مسئله تحقیق و مفاهیم مرتبط با آن‌ها، پرتوافکنی به ماهیت حیات اجتماعی و ترسیم‌ساز و کار کلی پیدایش پدیده‌ها و وقایع، معرفی عوامل تأثیرگذار در روند تحولات جامعه و سازمان‌ها و متقابلاً، اصلاح ذهنیت‌های توهمی و پیش‌داورانه در خصوص چگونگی شکل‌گیری حوادث و فرایندهای اجتماعی و عوامل مؤثر در روند تحولات از دیگر آثار چارچوب نظری برای تحقیق است (دشتی، ۱۳۸۹). مضاف بر آن، ۲۵ درصد پژوهش‌های مورد فاقد پیشینه بوده و ۹۵ درصد نیز به نقد و بررسی مبانی تجربی پرداخته‌اند؛ بخش مهمی از هر تحقیق مشخص ساختن نقاط تمایز و تفاوت‌هایی است که یک موضوع با مضامین مشابه موجود دارد. در صورتی که دامنه گسترده‌ای از موضوعات تکراری و صرفاً با جامعه آماری و حجم نمونه غیرمتشابه، پیشینه علمی یک حوزه را اشباع نماید، نه تنها وقت و هزینه‌های زیادی اتلاف خواهد گردید، بلکه دستاوردهای چندانی نیز به همراه نخواهد داشت. بخشی از این مسئله ناشی از عدم شناخت از ماهیت تحقیق «به‌مثابه بررسی‌های نظام‌یافته پدیده‌های مختلف با اعتبار پشتوانه نظری و با هدف پاسخگویی به برخی مسائل برای دستیابی به راه‌حل یک یا چند مشکل» است و این ناآگاهی، محققان تازه‌کار را در دام مضامین تکراری و عامه‌پسندی می‌اندازد که جز تکرار مکررات، ثمره علمی به همراه ندارد.

بنابراین نقد تحقیقات گذشته و نوآوری در مضامین مورد پژوهش، از مهم‌ترین ضرورت‌های انجام پژوهش است. تبیین‌های ضعیف نتایج و عدم ارائه پیشنهادها کاربردی در بخش اعظمی از اسناد پژوهشی، نقیصه و نقدی دیگر بر مطالعات موجود این حوزه است. در این پژوهش‌ها عمدتاً اصل تبیین و علت‌کاوی‌های پسین نتایج (۵۴ درصد) که دواس (۱۳۹۷) در کتاب «پیمایش در تحقیقات اجتماعی» بدان اشاره نموده است، مورد بی‌توجهی قرار گرفته است و محققان به ارزیابی سطحی نتایج و تطبیق آن‌ها با مطالعات موجود بسنده نموده و پس از آن با ارائه پیشنهادهایی عرفی و عامه‌پسند (۶۶ درصد)، تلاش نموده‌اند مهر تأییدی بر پایان پژوهش بزنند.

تحلیل اندازه اثر ترکیبی پژوهش‌های موجود نیز نشان داد که ادراک عدالت سازمانی در ایران با ضریب بالایی (۰/۴۴) بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذاشته و انگیزش‌های فردی آنان به‌منظور همکاری‌های فرانشی غیررسمی، داوطلبانه و از روی میل و اختیار بدون توجه به پاداش‌ها در امور سازمانی را مضاعف ساخته است. این مسئله همسو با ایده‌های نظری مندرج در نظریه‌های برابری آدامز، الگوی رابطه قراردادی متقابل وین دائن و همکاران، مبادله هومنز و بلاو (۱۹۶۴) و نظریه انتظار ویکتور وروم بوده و نیز یافته‌های تجربی پژوهش‌های ماتور و ماکوماری<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، چن و جین<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) و تامیزاراسو<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) را تصدیق می‌کند.

بر این اساس، ادراک عدالت سازمانی در قالب‌هایی نظیر شکل‌گیری برخوردهای خوب و مبتنی بر رویه‌های سازمانی میان مدیران و کارکنان، تشریح علل تصمیمات سازمانی، احترام قائل شدن برای همکاران، بازخورد دهی‌های عادلانه و به‌موقع، توزیع عادلانه وظایف سازمانی، خدمات، منابع ارزشمندی نظیر کالاهای پاداش‌ها و فرصت‌های ارتقاء، دستمزدها، نقش‌ها و جایگاه‌های سازمانی برابر میزان عملکرد و نیز تنبیهات عادلانه و منصفانه که به‌نوعی نشانگر ارزش قائل شدن سازمان برای کارکنان و عملکرد آنان می‌باشد، منجر به افزایش تعهدات فردی/سازمانی، کاهش احساس نارضایتی در مواقع مواجه شدن با شرایط نامطلوب، عدم اتلاف وقت در راستای بروز شکایات و ناخرسندی‌ها از مسائل جزئی، عدم بزرگ جلوه نمودن نابسامانی‌های کاری، توسعه تصویری مثبت در مورد سازمان و تأکید بر ابعاد مثبت کار گردیده (مصادیق رفتار شهروندی) و کارکنان را برمی‌انگیزد تا به روش‌های مثبت نسبت به سازمان واکنش نشان دهند.

بر این اساس، یافته‌های حاصل از این فرا تحلیل نشان می‌دهد که ادراک بی‌عدالتی سازمانی اثرات زیان باری بر انگیزه‌های شغلی کارکنان سازمان‌ها دارد، چراکه ادراک

---

1. Mathur & Makumari  
2. Chen & Jin  
3. Tamizarasu

بی‌عدالتی از هر شکل و نوعی به‌ویژه توزیع غیرعادلانه ستانده‌ها و دستاوردهای سازمانی، سبب تضعیف روحیه شغلی و کاهش تلاش و فعالیت آن‌ها می‌گردد. از این رو، رعایت عدالت، راز بقای سازمان‌ها و ارتقاء فرایندهای توسعه‌ای و پیشرفت سازمانی بوده و موفقیت سازمان‌ها در این عرصه سبب افزایش وفاداری کارکنان و تعهد بیشتر آنان به اهداف سازمانی می‌گردد که در نتیجه، کارکنان فداکاری که فراتر از رسالت‌های شغلی رسمی خود فعالیت می‌نمایند، به افزایش بهره‌وری، کارایی و فضای مثبت کاری کمک خواهند نمود.

از سوی دیگر، تحلیل متغیرهای تعدیل گر حاکی از این بودند که با سپری شدن زمان (از سال ۸۵ به ۹۸)، میزان تأثیرگذاری ادراک عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی افزوده گردیده است. این مسئله نه تنها بیانگر آن است که در دوران فعلی نسبت به گذشته، میزان ادراک عدالت سازمانی افزایش یافته، بلکه این افزایش عدالت سازمانی به نوبه خود پیامدهای سازمانی متعددی نظیر افزایش رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی نظیر وجدان کاری، وفاداری، وظیفه‌مداری، احترام و تکریم و رفتارهای فضیلت‌مدارانه در قبال سازمان را به همراه داشته است. از یک سو، به مرور زمان و توسعه نظام سازمانی و نزدیک شدن به ایدئال‌های حرفه‌ای، ادراک مدیران از عدالت به واقعیت‌ها نزدیک‌تر گردیده و با فراهم‌سازی بسترها، شرایط عادلانه را به سازمان اشاعه داده و در نتیجه کارکنان را نسبت به سازمان متعهدتر و احساس استثمارشدگی را کمتر می‌نمایند.

از سوی دیگر، ادراک عدالت سازمانی نقش مهمی در پویایی‌های روابط انسانی سازمانی از جمله روابط و تعاملات رهبر-پیرو و رفتارهای سازمانی شهروندی داشته و از جمله موضوعات مورد توجه کارکنان و مدیران سازمان‌ها بوده که طی سال‌های اخیر و با توجه به بافت فرهنگی اجتماعی سازمان‌های کشور و بسط و گسترش ارزش‌های دینی و اسلامی به قلمرو مسائلی نظیر عدالت و برابری سازمانی، توجه ویژه‌ای بدان مبذول گردیده و تلاش زیادی در راستای تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و اعمال انجام‌شده، موجه و معقول بودن آن‌ها، ایجاد فرصت‌های عادلانه و برابر به منظور بروز توانمندی‌ها و غیره

صورت گرفته است. لذا با سپری شدن زمان و تکمیل، بسط و تعمیم مبانی دینی عدالت سازمانی به عرصه‌های سازمانی و کاربردپذیری شاخصه‌های منعطف و معنوی در حوزه مواجهه با بی‌عدالتی‌ها و نقشی که ادراک عدالت سازمانی بر توسعه رفتارهای شهروندی داشته است، شدت و حدت این رابطه تقویت گردیده است.

از طرفی دیگر، شواهد نشان دادند که ارتباط میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی توسط شاخص‌های موقعیت جغرافیایی، نوع سازمان، جنسیت و قومیت آزمودنی‌ها تعدیل می‌گردد. بدین لحاظ، کارکنان نواحی شرقی و جنوب شرقی کشور، زنان و نیز اقوام غیر برخوردار نظیر کردها، لرها، اعراب، مازنی‌ها و گیلک‌ها که عمدتاً گذشته مطلوبی از نظر شاخص‌های رفاهی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی و غیره نداشته و محرومیت‌هایی متعددی را تجربه نموده‌اند، با اندکی توجه بیشتر و جاری‌سازی منابع و تحقق عدالت سازمانی از سوی مدیران خرد تا کلان کشور، استعدادهای بالقوه خویش برای بروز رفتارهای فرا نقش را به فعلیت رسانده و تلاش بیشتری در راستای بهتر شدن و غنی شدن محیط‌های شغلی خواهند نمود.

بدین ترتیب، از نظر منطقه جغرافیایی و همسو با آن قومیت غالب منابع انسانی، توسعه متعادل و هماهنگ در مناطق مختلف، مهم‌ترین پیش‌نیاز برای نیل به پایداری و پیشرفت محسوب می‌گردد. لیکن در جوامع در حال توسعه‌ای نظیر ایران، کیفیت زندگی شهروندان عمدتاً دستخوش نابرابری‌های گسترده‌ای بوده که در بسیاری از موارد رو به تزاید است. لذا توزیع عادلانه و متعادل امکانات و خدمات، رویه‌ها و تعاملات و مراودات میان منابع انسانی که طی سال‌های گذشته از مرکز به نواحی حاشیه‌ای در حال گسترش بوده است، نه تنها گامی در راستای زدودن عدم تعادل منطقه‌ای محسوب گردیده و به‌طور گسترده مناطق شرقی و جنوب شرقی و به‌ویژه اقوام بلوچ را دستخوش پیامدهای مثبت سازمانی در حوزه عدالت سازمانی نموده است، بلکه به‌واسطه کاهش محرومیت و بی‌عدالتی‌های سازمانی در قیاس با نواحی مرکز کشور، میل به رفتارهای شهروندی سازمانی را نیز دوچندان نموده است، چراکه رفتارهای فرا نقش در مواقعی گسترش می‌یابد که کارکنان مناطق پیرامونی

احساس کنند در قیاس با کارکنان مناطق مرکزی کشور که سرمایه گذاری و مشارکت سازمانی مشابهی دارند، از درآمد و جایگاهی برابری نیز برخوردارند.

از لحاظ متغیر تعدیل گر جنسیت و بالاتر بودن میزان اندازه اثر رابطه مذکور در میان زنان نسبت به مردان می توان بیان نمود که طی سال های پس از انقلاب اسلامی و به ویژه طی یک دهه گذشته، سهم زنان در ساختارهای سازمانی به لحاظ توزیع منابع و مزایا، مشارکت در تصمیم گیری ها و برخورداری از ارزش و احترام در مراودات سازمانی، گسترش بیشتری یافته و این امر به تدریج زنان را از حاشیه به مرکز رانده و ادراک مثبت آنان از عدالت سازمانی را توسعه بیشتری بخشیده است. این مسئله سبب گردیده تا زنان در انجام وظایف و رفتارهای یاریگرانه و همکارانه تلاش بیشتری نموده و به دنبال توسعه حلقه های حمایتی، دوستانه، همکاری بیشتر و برخورداری از روابط فردی وسیع، باز و صمیمانه گردند. یک چنین ویژگی هایی خود موجب آن می گردد تا زنان در قیاس با مردان درگیری بیشتر در اقدامات فرانشس پیدا کرده و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری بروز دهند.

در نهایت بررسی شاخص تعدیل گر نوع سازمان نیز نشان داد که اثرگذاری ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های ورزشی فراتر از دیگر سازمان ها می باشد. این مسئله ناشی از آن است که زیربنای تمامی ارزش های سازمانی، ارزش های اخلاقی همچون عدالت اجتماعی بوده و این قبیل ارزش ها، پایه و اساس فرهنگ سازمانی در سازمان های ورزشی را تشکیل داده که در اساس نامه خود بر مجموعه اصول بنیادی مبتنی بر درستی رفتار یا اعمال ورزشکاران در موقعیت های ورزشی با توجه به ویژگی های مساوات، عدالت و روحیه ورزشکاری بر اساس قوانین و ارزش های حاکم بر ورزش تأکید کرده و ادراک عدالت و برابری در این سازمان از اهمیت خاصی برخوردار گردیده است. لذا، با بررسی احکام اخلاقی در سازمان های ورزشی می توان نتیجه گیری کرد که اصول اخلاقی همچون عدالت بسیار مورد تأکید واقع گردیده و از این حیث، سازمان های ورزشی با تمرکز بر گسترش عدالت در نظام های سازمانی، بسترهای توسعه رفتارهای شهروندی همچون جوانمردی، نوع دوستی، وظیفه شناسی و گسترش فضایل اجتماعی را فراهم ساخته اند.

۱۴۰ | فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، سال دوازدهم، شماره ۴۹، زمستان ۱۴۰۰

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که محققان به گسترش شاخص‌های ادراک عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی بر مبنای منابع غنی دینی با تکیه بر جهان‌بینی الهی اقدام نموده و نسبت میان این دو شاخص در پرتو ارزش‌های معنوی و اخلاقی مورد بحث قرار گیرد. همچنین تحلیل تطبیقی اثرگذاری عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی در انواع نظام‌های سازمانی و مدنظر قرار دادن تفاوت‌های جنسیتی در این رابطه از دیگر پیشنهاد‌های این تحقیق است.

## منابع

- اسمعیل زاده، عباسعلی و قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور»، علوم رفتاری، سال ششم، شماره ۲۰: ۲۲-۹.
- بی، ارل. (۱۳۹۸)، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی (نظری- عملی)، ترجمه: رضا فاضل، تهران: نشر سمت.
- جفیره، منوچهر و سجادی نژاد، راضیه سادات. (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل مخابرات منطقه ۶ تهران»، مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۶: ۱۲۳-۱۴۰.
- حسنی، رفیق. (۱۳۹۳)، «رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی»، دو فصلنامه مدیریت مدرسه، سال سوم، شماره یک: ۱-۲۰.
- دامغانیان، حسین؛ جعفری، سکینه و ضابط پور، حسین. (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری کیفیت زندگی کاری»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال دوازدهم، شماره ۲: ۶۵۵-۶۷۹.
- دواس، دی‌ای. (۱۳۹۷)، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه: هوشنگ نایی، تهران: نشر نی، چاپ هجدهم.
- دشتی، محمد. (۱۳۸۹)، چهارچوب نظری، زوایا و بایسته‌های آن، تاریخ در آینه پژوهش، سال هفتم، شماره یک: ۲۳-۴۹.
- رامین مهر، حمید؛ هادی زاده 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)»، مدیریت بهبود و تحول، سال دهم، شماره ۲: ۶۵-۸۹.
- رحمان سرشت، حسین و جنیدی جعفری، مهدی. (۱۳۹۷)، «اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری تعهد شغلی در زمینه مدیریت پروژه»، مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و هفتم: شماره ۸۷: ۱۲۷-۱۴۶.
- ریتزر، جورج. (۱۳۹۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: نشر علمی.

۱۴۲ | فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، سال دوازدهم، شماره ۴۹، زمستان ۱۴۰۰

- زوار سهل‌آبادی، کاظم؛ فراچی، محمدمهدی و مرتضوی، سعید. (۱۳۹۵)، «بررسی نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی بر رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مدیریت منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۲۰: ۲۳-۵۲.
- سلیمانی کشایه، سجاد؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رضوی، محمدحسین و کاظم‌نژاد، انوشیروان. (۱۳۹۶)، «شناسایی و مدل‌سازی عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران»، مطالعات مدیریت ورزشی، سال نهم، شماره ۴۴: ۱۱۹-۱۳۸.
- سیدنظری، زینب؛ حسینی، محمد؛ قلمه‌ای، علی‌رضا و کاظم‌زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۵)، «رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی»، توان‌بخشی، سال هفدهم، شماره ۴: ۳۳۸-۳۴۹.
- صمدی میرکلائی، حسین؛ آقاجانی، حسنعلی و صمدی میرکلائی، حمزه. (۱۳۹۴). «تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم استنتاج علی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره ۲۷: ۱۱۹-۱۴۴.
- گنجی‌نیا، حسین؛ گودرز وند چگینی، مهرداد و غفارزاده، احمد. (۱۳۸۸)، «بررسی تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: ادارات کل بندر و دریانوردی و گمرک استان گیلان)»، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیستم، شماره ۶۱: ۹۱-۱۲۰.
- مرتضوی، سعید و کارگذار، نغمه. (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی با رفتار شهروندی مشتری مدار پرستاران مورد مطالعه: بیمارستان امام رضا (ع)»، مجله علوم پزشکی زنجان، سال بیستم، شماره ۸۰: ۸۴-۹۷.
- نوروبی‌جوبیاری، شعبانعلی؛ باقرزاده، محمدمسعود؛ بیکی، فریبا و تقوی، احمد. (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان»، فصلنامه توسعه مدیریت و منابع، سال اول، شماره ۱: ۴۷-۵۴.
- وطن‌خواه، سودابه؛ یگانه، سمیه؛ نصیری، طه؛ شمس، لیدا؛ عتیقه‌چیان، گلرخ و وزیری نسب، حبیبه. (۱۳۹۲)، «رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، پی‌اورد سلامت، سال هفتم، شماره ۶: ۵۴۴-۵۵۵».



- Adams, Stacy J. (1965). *Inequity in social exchange*. New York: Academic Press.
- Blakely, Gerald L, Andrews, Martha C, and Robert Moorman. (2005). "The Moderating Effects of Equity Sensitivity on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors". *Journal of Business and Psychology*, 20(2): 259-273.
- Castro, Carmaen B, Armario, Enrique M, and David M. Ruiz. (2004). "The influence of employee organizational citizenship behaviore on customer loyalty". *International Journal of Service Management*, 15 (1): 27-53.
- Chen, Hong, and Yang-Hua. Jin. (2014). "The effects of organizational justice on organizational citizenship behavior in the Chinese context: The mediating effects of social exchange relationship". *Public Personnel Management*, 43(3): 1- 13.
- DeConinck, James B. (2010). "The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust". *Journal of Business Research*, 63 (12), 1349–1355.
- Elamin, Abdallah M, and Nasser. Alomaim. (2011). "Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment?". *International Management Review*, 7(1). 38–49.
- Glass, Gene V. (1976)."Primary, secondary and meta-analysis of research". *Educational Researcher*, 5 (10): 3-8.
- Guangling, Wang. (2011). "The Study on Relationship between Employees' Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises". *Energy Procedia*, 5, 2030–2034.
- Hunter, John E, and Frank L. Schmidt. (1990). "Methods of meta- analysis: correction error and bias in appveache". *Journal of applied psychology*, 80 (1): 94-106
- Mathur, Shruti, and Pad. Makumari. (2013). "Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Store Executives". *Human Resource Management Research*, 3(4):124-149.
- Niehoff, Brian P, and Robert M. Moorman. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*. 36 (3), 527-566.
- Moorman, Robert, Blakely, Gerald L, and Brian P. Niehoff. (1998). "Does organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? A Group Value Model Explanation". *Academy of Management Journal*, 41 (3), 351–357.
- Tamizarasu, Nandan, and Abdul Mutalib M. Azim, (2015). "Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Psychological Capital". *American International Journal of Social Science*, 4 (6), 148-156.
- Podsakoff, Philip M, MacKenzie, Scott B, Paine, Julia B, and Daniel G. Bachrach. (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

- Rioux, Sheilia M, and Louis A. Penner. (2001). "The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis". *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1306-1314.
- Van Dyne, Linn NA, Graham, Jill W, and Richard M. Dienesch. (1994). "Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation". *Academy of Management Journal*, 37 (4), 765-802.