بررسی تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقای خودکارآمدی شغلی

مورد مطالعه "کارکنان اداره کل آموزش و پرورش بوشهر"

شهلا سنائی[۱]، فرخنده گرنه زاده[۲]، عصمت محمدی[۳]، سکینه سلطانی[۴]

۱- آموزگار پایه چهارم اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۲- آموزگار پایه سوم، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۳- مربی پرورشی دبستان دخترانه فدک ، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۴- آموزگار پایه چهارم اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش بوشهر بود. نمونه ی آماری شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان اعم از رسمی و قراردادی که بصورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای انجام این پژوهش از سه پرسشنامه عدالت سازمانی چستر و همکاران با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی با ضریب آلفای ۰/۷۸ و پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران با ضریب آلفای کرونباخ۰/۸۳ استفاده شد. ($P<0.001$) نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی درسطح رابطه ی مثبت معنی داری وجود داشت. بین کارکنان زن و مرد از لحاظ عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و خود کارآمدی شغلی تفاوت معنی دار وجود نداشت. بین کارکنان رسمی و قراردادی از لحاظ خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود داشت و تحقیق رگرسیون نشان داد که فقط عدالت رویه‌ای پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان است.از مولفه های رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستی و وجدان کاری پیش بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی بوده ولی سایر مولفه های رفتار شهروندی پیش بینی کننده معنی داری نبوده. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی بودند.

کلید واژه‌ها : عدالت سازمانی،رفتار شهروندی سازمانی، خودکارآمدی شغلی، سازمان آموزش و پرورش بوشهر

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به طور قابل توجهی در زندگی مردم نفوذ کرده اند، به گونه ای که افراد روزانه با سازمان‌های متعددی در تماس هستند، انسان ها بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با سازمانها سپری می‌کنند و این موضوع نشان‌دهنده‌ی اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است.یکی از متغیرهایی که در سازمان‌ها مهم به شمار می‌آیند، عدالت سازمانی و برداشت افراد از آن است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

عدالت سازمانی به طور گسترده ای در رشته‌های مدیریت و روانشناسی کاربرد دارد. فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانقش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷).

نیروی حیاتی در یک سازمان خدماتی، کارکنان آن می‌باشد و کارکنان خط مقدم که تولید کننده‌ی خدمات می‌باشند و همان کارکردهای بازاریابی را ایفا می‌کنند و به عنوان مزیتی بر سازمان به حساب می‌آیند (اسکات[1]،۱۹۹۶).

یکی از موضوعات مهم که سازمان‌های خدماتی با آن مواجه می باشند چگونگی انگیزش کارکنان خدماتی است به این منظور که نقش‌ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند تا نتیجتاً این اطمینان حاصل شود که مشتریان خدمات را با کیفیت بسیار بالایی دریافت نمایند و این امر سازمان را قادر خواهد ساخت تا مشتریان موجود را حفظ نموده و همچنین مشتریان جدیدی را جذب نمایند.

بنابراین بر خلاف کالاهای معمولی کیفیت خدمات تا حدود زیادی به چگونگی تماس و تعامل کارکنان که با مشتریان کار می‌کنند بستگی دارد و نگرش این کارکنان و رفتارهای آنها با مشتریان تأثیر قابل توجهی بر ادراک مشتریان از کیفیت خدمات و نتیجه رضایت مندی آنها دارد از این منظر علاوه بر فعالیت های تعریف شده نقش ها و فعالیتهای اضافی می تواند عامل بسیار مهمی برای مشخص نمودن کیفیت خدمات باشد.

در واقع مجموعه ای ویژه از رفتارهای کارکنان که درارائه خدمات به مشتریان با آنها تماس داشته و تعامل برقرار می کنند می تواند تاثیر قابل توجهی بر روی ادراک مشتریان از کیفیت خدمات داشته باشد به ویژه رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که کارکنان هم برای مشتریان و هم برای سازمان انجام می دهند که این

[1] Scott

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

رفتارهای شهروندی سازمانی نامیده می‌شود. که به عنوان مشارکت یک فرد در محیط کاری می باشد که خارج از محدوده الزامات ویژه نقش آن فرد می‌باشد. و به طور مستقیم و صریحی توسط سیستم رسمی پاداش مورد شناسایی قرار می گیرد (پورعزت،۱۳۸۰).

تحقیقات زیادی تا به حال در مورد رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است و هر کدام از زاویه ای به این متغیر پرداخته اند اما تا به حال پژوهش همه جانبه ای در رابطه با عوامل و زمینه های ایجاد کننده‌ی آن صورت نگرفته است و هر یک تنها از زاویه ای به این موضوع نگریسته اند. مهم ترین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، شخصیت، معنویت، جو سیاسی حاکم بر سازمان ها، نگرش و متغیرهای جمعیت شناختی.

بی شک با آگاهی و شناخت از این عوامل و زمینه ها، مدیران سازمانها خواهند توانست با دیدی وسیع تر، جامع تر و آگاهانه تر به موضوع رفتار شهروند سازمانی نگریسته و بهره لازم را به منظور افزایش عملکرد کارکنان خود(احساس خودکارآمدی) کسب نمایند (شاین[2]،۲۰۰۷).

در این تحقیق، تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی **سازمان آموزش و پرورش بوشهر** مورد مطالعه قرار می گیرد.

بیان مساله

عدالت سازمانی مجموعه ای از رفتارهای اجتماعی است که رعایت و بهینه کردن آن ها، کارکنان را در وضعیتی قرار می دهد که به صورت کاملاً داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. عدالت سازمانی عبارتست از نحوه‌ی رفتار یا برخورد با کارکنان به گونه ای که احساس کنند منصفانه با آن ها رفتار شده است. احساس منصفانه بودن پرداخت ها و برابری در رویه های سازمانی و عادلانه بودن رفتارهای بین شخصی در سازمان مفهوم عدالت سازمانی می باشد. عدالت سازمانی می تواند نقش بسیار مهمی در توسعه و بهبود رفتار شهروندی سازمانی و در نهایت خودکارآمدی شغلی کارکنان داشته باشد.خودکارآمدی یعنی اینکه یک فرد چگونه شیوه های مورد نیاز برای رسیدن به موقعیت های مورد انتظار را سازمان می دهد و آن ها را اجرا می کند(بندورا،۱۹۸۰).

[2].Shein

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و عادلانه‌ی سازمان با کارکنانش اشاره دارد و در برگیرنده‌ی سه جزء متفاوت عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای است.

عدالت توزیعی: به معنی دریافت پاداش منصفانه در قبال انجام کار همانند دیگران.

عدالت رویه ای: به معنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش ها استفاده می شود.

عدالت مراوده ای: به منزله‌ی روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود و مربوط به جنبه های فرایند ارتباطات بین فرستنده و گیرنده‌ی عدالت است (اسکاندورا[3]، ۱۹۹۲).

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت و ناکارآمدی آنان می‌شود. بنابراین رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان، خودکارآمدی آنان است (الوانی و پورعزت،۱۳۸۲).

از طرفی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان رفتارهای سودمندی دانست که در شرح شغل قید نشده است، اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می دهند. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان های بزرگ می شود این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می نمایند تحقیقات قابل توجهی در خصوص رفتار مطلوب و در عین حال غیر رسمی در سازمان صورت گرفته است. به چنین رفتاری، رفتار شهروندی سازمانی گفته می شود. رفتار شهروندی سازمانی را می توان روغن کاری حرکت ماشین جامعه نامید.

رفتارشهروندی سازمانی رفتار فردی است که به صورت داوطلبانه انجام می شود و مستقیما توسط سیستم رسمی پاداش سازماندهی شده است و در مجموع کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را افزایش می دهد. تعریف فوق بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد : داوطلبانه است، جنبه‌ی سازمانی دارد و ماهیتی چند بعدی دارد(ارگان[4]،۱۹۹۷).

رفتار شهروندی سازمانی اگر چه جزءن قش کارمندان در سازمان نمی باشد ولی این رفتارها به عملکرد موثر سازمان کمک می نماید . واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط بتمن [5](۱۹۸۳) مطرح شد ولی این مفهوم در مورد عملکرد و رفتارهای خود جوش و فراتر از انتظارات نقش ناشی شده است. منظور

[3]. Askandura
[4] . Organ
[5]. Batman

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

از رفتار شهروندی سازمانی ، آن دسته از فعالیت‌های مرتبط با نقش افراد در سازمان است. که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل توسط افراد انجام می‌شود (برنارد،۱۹۸۳).

رفتار شهروندی سازمانی باید در درجه‌ی اول داوطلبانه باشد، یعنی نه یک وظیفه‌ی از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. همچنین مزیت های رفتار شهروندی سازمانی، جنبه‌ی سازمانی دارد.رفتار شهروندی سازمانی به سه نوع مختلف خود را نشان می دهند که شامل اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی می شود (گراهام[6]،۱۹۹۸).

تحقیق حاضر به بررسی تعیین میزان رابطه بین عدالت سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی و تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان بهداشت، درمان و علوم پزشکی بوشهر می پردازد. همچنین در این تحقیق در نظر است مقایسه ای بین کارکنان زن و مرد سازمان بهداشت- درمان و علوم پزشکی بوشهر از لحاظ رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی صوت گیرد و نگرش آن ها پیرامون کیفیت عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

فرضیه های تحقیق

۱- بین عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش و پرورش بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

۲ - ابعاد یا مؤلفه های عدالت سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش بوشهر را دارند.

سؤال تحقیق

- آیا بین کارکنان زن و مرد از لحاظ عدالت سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

قلی پور وحسنی کاخکی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی، گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمانها در قبال مشتری» با هدف تعیین روابط تجربی میان رفتار شهروندی سازمانی و ادراک مشتری از کیفیت خدمات،رضایت و وفاداری مشتری و افزودن به دانش کاربردی در این زمینه این نتیجه به دست آمد که رفتارهای شهروندی در ادراک مشتری از کیفیت خدمات، رضایت، نیات رفتاری و وفاداری اهمیت خاصی دارد.

6. Graham

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

نعامی و شکرکن (۱۳۸۶) با بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بدین نتیجه رسیدند که هر سه نوع عدالت سازمانی(توزیعی، رویه ای و تعاملی) با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی معنادار چندگانه ای دارد.

علی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی عوامل ساختاری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان صنعت هتل داری در مالزی پرداختند. پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی مقیاس تجزیه و تحلیل قرار گرفتند، نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی به نظر می‌رسد مرتبط با مفاهیم دیگر بین فردی می باشد گرچه تفاوت های اندکی با هم داشته باشند.

رامین مهر وهمکاران (۱۳۸۸)در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ستاد تهران» همبستگی ابعاد ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه‌ی تحقیق نشان داد که رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است. از بین ابعاد عدالت، عدالت مراوده ای از همبستگی قوی تری نسبت به دو بعد دیگر برخوردار است و سه بعد عدالت سازمانی نیز با یکدیگر همبستگی دارند.

اولین جریان پژوهشی که به دهه ۱۹۷۰میلادی باز می گردد ، بر روی عدالت توزیعی متمرکز بود . عدالت توزیعی مربوط به توزیع دستاوردها و منابع سازمانی و یا تخصیص پرداختها یا امکان ارتقا در بین کارکنان به صورت برابر و منصفانه است. جریان پژوهشی دوم که در دهه ۱۹۸۰میلادی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت، تحت عنوان عدالت رویه ای خوانده می شود که در آن برابری افراد در فرایند توزیع دستاوردهای سازمانی مدنظر است. آخرین و سومین جریان پژوهشی، تاثیرات تعاملیِ عدالت توزیعی رویه ای واکنش افراد به رفتارها و تصمیم های، سازمانی در نظر گرفته می شود. این بعد، تحت عنوان عدالت تعاملی برابری ا فراد در نحوه برخورد و تعاملات انسانی بین سرپرست وکارکنان در سطوح مختلف تاکید دارد.

مورمان[۷] (۱۹۹۱) عنوان می کند که عدالت و برابری ، در درون سازمان یکی از مهمترین و با ارزش ترین مفاهیم است. به ویژه اینکه ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه، می تواند سایر متغیرهای مرتبط با کار را تحت تاثیر قرار دهد . پژوهش هایی که در مورد عدالت سازمانی صورت گرفته نشان داده

7. Morman

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

اند که وقتی کارکنان احساس می کنند که با آنها با انصاف برخورد شده، بیشتر آماده بروز رفتارهای مطلوب سازمانی هستند و اقدام به رفتارهای جامعه پسند می کنند.

نظریه برابریِ آدامز که در سال ۱۹۵۶ارایه شده است عنوان می کند که، انگیزش کارکنان با توجه به ادراک آنان از این که تاچه میزان با آنها عادلانه برخورد شده، تحت بررسی قرار می گیرد، وقتی کارکنان حس کنند که با آنان به طریقی ناعادلانه و غیر منصفانه رفتار می شود، به فعالیت هایی می پردازند که هدف آن، اصلاح احساسات مربوط به رفتار عادلانه است. مهمترین جزء نظریه برابری، ادراک افراد از میزان رعایت عدالت است، افراد از طریق مقایسه خود با دیگران نتیجه‌گیری می کنند. به نظر می رسد این اصل که اگر بر طبق انتظارات فرد، با او در مقایسه با دیگران منصفانه رفتار شود، سطح عملکرد شغلی فرد در سطح بالایی باقی

می ماند، درست باشد. نظریه برابری پیشنهاد می کند که مردم سطحی از تلاش را در شغل بر می گزینند که متناسب با میزان عدالت ادراک شده از سوی آنها باشد (میچل[8]، ۱۹۸۰).

مک فارلین و سوینی(۱۹۹۳) به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی پیش بینی کننده ارزیابیها در سطح فردی می باشد (بطور مثال رضایت از حقوق و دستمزد) در حالی که عدالت رویه ای بر ارزیابی هایی که در سطح سازمانی صورت می گیرد، تاثیر می گذارد.

گرینبرگ(۱۹۹۴) به این نتیجه دست یافت که سازمان‌های تجاری باید کارکنان خود را به بروز رفتار شهروندی سازمانی و بالابردن ادراک کارکنان از عدالت، تشویق کنند. فقط زمانی کارکنان به یک سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی دست می یابند که ادراک آنها از عدالت سازمانی و اثر بخشی سازمانی در سطوح بالایی باشد.

ارگان و ریان(۱۹۹۵) دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که توسط فردی به قصد یاری رسانی به سازمان یا افراد درون سازمان صورت می پذیرد، درحالی که انجام این نوع رفتاردر حیطه وظایف رسمی فرد نیست ازجمله رفتارهای شهروندی سازمانی می‌توان به رفتارهایی چون، یاری رسانی به فردی که به تازگی وارد سازمان شده، کمک به همکاری که حجم کاری سنگینی دارد و یا داوطلب شدن درانجام کارهایی که فرد ملزم به انجام آنها نیست، اشاره کرد. این رفتار، نوعی رفتار فرا نقشی است که در مقابل رفتارهای درون نقشی قرار می گیرد. رفتارهای درون نقشی، به آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان

8. Mitchell

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

اطلاق می‌شود که در شرح وظایف و نقش های رسمی سازمان بیان شده وتوسط سیستم رسمی سازمان، شناسایی وپاداش داده می‌شوند.

بویگر(۱۹۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که امروزه در راستای ارتقای بهره وری سازمانها، مفهوم رفتار مدنی سازمانی مورد توجه محققان زیادی قرارگرفته است. سازمان های موفق کارکنانی دارند که به مسئولیت های رسمی بسنده نکرده، وقت وانرژی خود را بدون محدودیت، وقف شغل خود می‌کنند. چنین رفتارهای نوع دوستانه که نه تجویزی است ونه درخواستی، موجب تسریع فعالیتهای سازمانی می‌شود. به دلیل اهمیت وجود چنین کارکنانی برای سازمانها، درک ماهیت ومنابع رفتارشهروندی سازمانی مدتها برای محققان اولویت است.

هویولام(۲۰۰۱) دریافتند که رفتارهای فرانقشی، به رفتارهای شغلی فراتر از نقش های رسمی کارکنان اطلاق می‌شود. این رفتارها، اختیاری هستند و به طورمعمول درسیستم پاداش رسمی سازمان درنظرگرفته نمی‌شوند، در نتیجه رفتارهایی فراتر از وظایف معمول شغلی هستند. ازجمله این نوع رفتارها،می توان به اجتناب از تضادهای غیرضروری، کمک به همکاران در محیط کار، تحمل رضایت شغلی، عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی شرایط تحمیل شده به سازمان و درگیرشدن در فعالیت های سازمانی اشاره کرد.

یونوسو[9](۲۰۰۳) طبق تحقیقات دریافتند رفتار شهروندی سازمانی به طور عمده برسه نوع است. یک سری از تحقیقات، بر پیش بینی و آزمون تجربی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند. دراین زمینه عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهدسازمانی، هویت سازمانی، انواع عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، رابطه رهبر و پیرو، به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار مدنی سازمانی مطرح شده اند. دسته دیگر تحقیقات، بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند. در این زمینه عواملی ازقبیل عملکرد سازمان، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری وسرمایه اجتماعی مطرح شده اند. نوع سوم نیز، بر خود مفهوم این متغیر متمرکزاست.

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش جزء تحقیقات همبستگی می‌باشد. از آنجا که به بررسی تاثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر خود کارآمدی شغلی سازمان آموزش و پرورش بوشهر می‌پردازد.

9. Yoon & Sou

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

جامعه آماری

جامعه آماری را در این پژوهش ۲۵۰ نفر از سازمان آموزش و پرورش بوشهر تشکیل می دهد.

نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان می باشد که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان ۱۵۰نفر به عنوان نمونه به طور تصادفی انتخاب شدند.با توجه به نسبت کارکنان رسمی و قراردادی که از این تعداد ۸۶ نفر کارمند رسمی و۶۴ نفرکارمند قراردادی هستند به طور تصادفی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اول)بین عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت پاسخگویی به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول ذیل نشان داده شده است :

جدول۱- ماتریس همبستگی رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی وخودکارآمدی شغلی

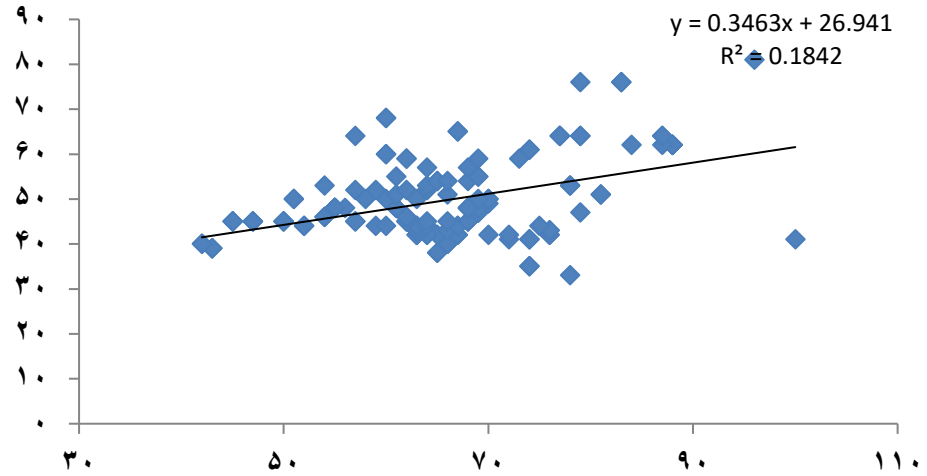
متغیر / متغیر	خودکارآمدی شغلی	عدالت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی
خودکارآمدی شغلی	۱		
عدالت سازمانی	۰/۴۳**	۱	
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۲**	۰/۵۹**	۱

** سطح معنی داری در سطح ۰/۰۰۱ می باشد

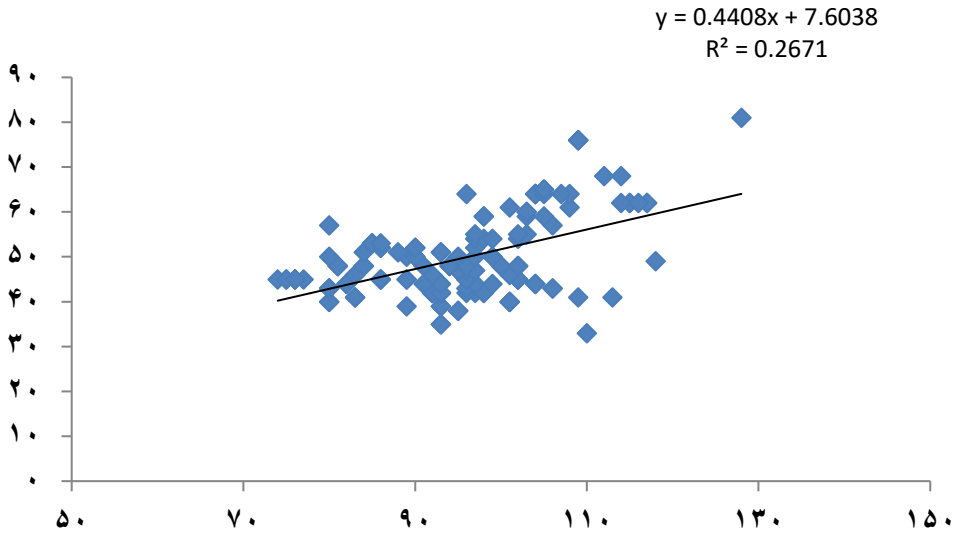
نتایج نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی کارکنان و خودکارآمدی شغلی آنان در سطح P< /۰۰۱ رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. ضریب تعیین نشان می دهد که ۱۷/۶ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان مربوط به عدالت سازمانی می باشد(نمودار ۱).بین رفتار شهروندی سازمانی وخودکارآمدی شغلی کارکنان در سطح P< ۰/۰۰۱ رابطه مثبت معنی دار وجود دار دارد.ضریب تعیین نشان می دهد که حدود۲۷ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی است(نمودار ۲). همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی وعدالت سازمانی کارکنان در سطح P< ۰/۰۰۱ رابطه مثبت معنی دار وجود دارد ضریب

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

تعیین نشان می دهد که ۳۵ درصد ورایانس رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مربوط به عدالت سازمانی می باشد (رجوع شود به نمودار ۳).

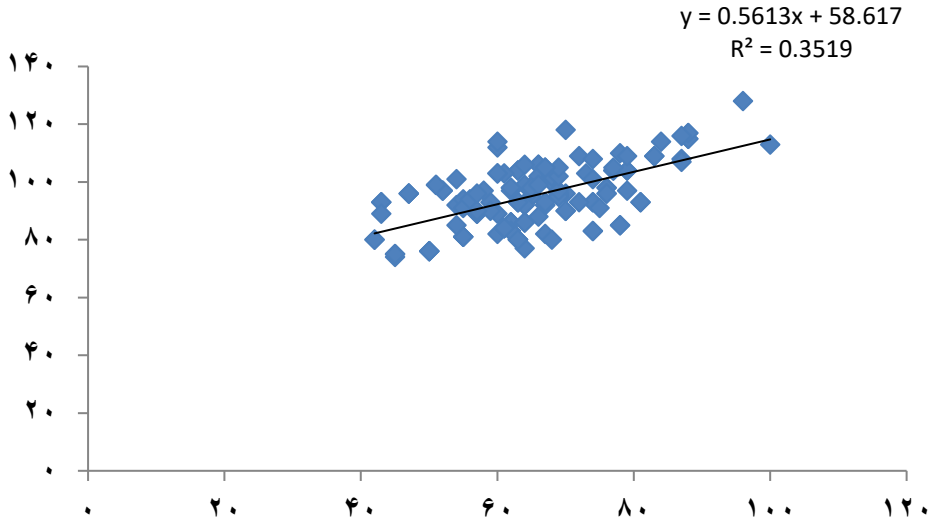


نمودار ۱- توزیع پراکندگی نمرات بین عدالت سازمانی و خودکارآمدی شغلی



نمودار ۲-توزیع پراکندگی نمرات بین رفتار شهروندی و خودکارآمدی شغلی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]



نمودار ۳- توزیع پراکندگی نمرات بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی

فرضیه دوم) ابعاد یا مؤلفه های عدالت سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی را دارند.

جهت پاسخگویی به این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان[10] استفاده شد که نتایج آن در ذیل نشان داده شده است:

جدول (۴-۱۹) خلاصه مدل تاثیر مولفه های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره / مدل	R	R^2	R^2 تنظیم شده	خطای استاندارد
ابعاد عدالت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی	۰/۵۲۷	۰/۲۷۸	۰/۲۶۳	۷/۶۷

جدول ۲-تحلیل واریانس مدل تاثیر مولفه های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۳۰۲/۰۲۷	۳	۱۱۰۰/۶۷۶	۱۸/۶۹۲	۰/۰۰۱
باقیمانده	۸۵۹۷/۰۶۶	۱۴۶	۵۸/۸۸۴		
کل	۱۱۸۹۹/۰۹۳	۱۴۹			

[10].Enter

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

جدول ۳-ضرایب مدل تاثیر مولفه های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی

آماره / متغیر	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضریب همبستگی سهمی (تفکیکی)
	B	خطای استاندارد	β			
مقدار ثابت	۲۳/۹۹۳	۴/۲۷۶		۵/۶۱۱	۰/۰۰۱	
عدالت رویه ای	۰/۸۴۳	۰/۱۴۴	۰/۵۱۱	۵/۸۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۳۶
عدالت توزیعی	۰/۱۴۹	۰/۲۵۲	۰/۰۵۴	۰/۵۹۱	۰/۵۵۵	۰/۰۴۹
عدالت تعاملی	۰/۰۸۶	۰/۱۳۷	۰/۰۵۰	۰/۰۵۰	۰/۵۳۴	۰/۰۵۲

نتایج جداول فوق نشان می دهند که مدل تاثیر مولفه های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان معنی دار بود ($F_{(۱۹۵،۲)}$=۱۷/۹۴ ،P< ۰/۰۰۱)، این مدل ۵۲/۷ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند. ضرایب (β) نشان می دهد عدالت رویه ای پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان بود ولی عدالت توزیعی و و عدالت تعاملی پیش بینی کننده معنی داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان نبود. ضرایب همبستگی سهمی(تفکیکی) نیز نشان می دهد که عدالت رویه ای سهم بیشتری از واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند.

سوال های تحقیق:

آیا بین کارکنان زن و مرد از لحاظ عدالت سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

به منظور پاسخگویی به این سوال از تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) استفاده شده با توجه به مقدار آزمون ام باکس (Box's M =۹/۴۱ ،F=۱/۵۳ ، sig=۰/۱۶) متغیرهای وابسته فرض برابری ماتریس های کوواریانس را تأیید می کند. همچنین نتایج آزمون لون نشان داد که فرض برابری خطای واریانس در متغیر خودکارآمدی شغلی (F=۳/۲۳ ، sig=۰/۰۸)، در متغیر عدالت سازمانی(F=۲/۶۵ ، sig=۰/۱۱) و در متغیر رفتار شهروندی سازمانی (F=۰/۰۶ ، sig=۰/۸۱) تائید می گردد نتایج تحلیل واریانس چند متغیره در جداول ذیل نشان داده شده است:

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

جدول ۴- آزمون های چند متغیره اثر جنسیت بر متغیرهای وابسته

آزمون / آماره	مقدار	F	df	dfخطای	سطح معنی داری	Partial η^2
اثر پیلایی	۰/۰۱۰	۰/۴۹۹	۳	۱۴۶	۰/۶۸	/۰۱۰
لاندای ویلکز	۰/۹۹۰	۰/۴۹۹	۳	۱۴۶	۰/۶۸	۰/۰۱۰
اثر هتیلینگ	۰/۰۱۰	۰/۴۹۹	۳	۱۴۶	۰/۶۸	۰/۰۱۰
بزرگترین ریشه روی	۰/۰۱۰	۰/۴۹۹	۳	۱۴۶	۰/۶۸	۰/۰۱۰

جدول ۵-تعیین تأثیر عوامل بین آزمودنی ها

منابع	آماره / متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
عرض از مبداء	خودکارآمدی شغلی	۳۶۷۷۷۳/۲۷۰	۱	۳۶۷۷۷۳/۲۷۰	۴۵۷۸/۸۷۷	۰/۰۰۱
	عدالت سازمانی	۶۴۳۰۵۲/۵۵۶	۱	۶۴۳۰۵۲/۵۵۶	۵۲۱۳/۴۸۲	۰/۰۰۱
	رفتار شهروندی	۱۳۵۹۱۰۶/۷۰۹	۱	۱۳۵۹۱۰۶/۷۰۹	۱۲۴۰۷/۵۳۰	۰/۰۰۱
جنسیت	خودکارآمدی شغلی	۱۱/۸۰۳	۱	۱۱/۸۰۳	۰/۱۴۷	۰/۷۰۲
	عدالت سازمانی	۱۴/۳۹۶	۱	۱۴/۳۹۶	۰/۱۱۷	۰/۷۳۳
	رفتار شهروندی	۱۴۳/۷۲۲	۱	۱۴۳/۷۲۲	۱/۳۱۲	۰/۲۵۴
خطا	خودکارآمدی شغلی	۱۱۸۸۷/۲۹۰	۱۴۸	۸۰/۳۲۰		
	عدالت سازمانی	۱۸۲۵۴/۹۳۷	۱۴۸	۱۲۳/۴۴		
	رفتار شهروندی	۱۶۲۱۱/۷۵۱	۱۴۸	۱۰۹/۵۳۹		
کل	خودکارآمدی شغلی	۳۸۲۵۱۲/۰۰	۱۵۰			
	عدالت سازمانی	۶۶۶۴۰۰/۰۰	۱۵۰			
	رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۸۴۷۷۵/۰۰	۱۵۰			

تحلیل واریانس چند متغیره بین گروهی یک راهه در مورد سه متغیر وابسته خودکارآمدی شغلی،عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و متغیر مستقل جنسیت اجرا گردید که نتیجه حاصل از چهار آزمون اثر پیلایی، لاندای ویلکز، اثر هتیلینگ و بزرگترین ریشه روی نشان داد که متغیرهای وابسته بطور معنی داری از جنسیت تأثیر نمی پذیرند($F_{(۳،۱۴۶)} = ۰/۵۰P,= ۰/۶۸$ ، Partial η^2 =۰/۰۱).

نتیجه گیری

در سال های اخیر توجه روزافزون به موضوع عدالت سازمانی و تاثیرات آن بر نتایج سازمانی، سازمان ها را بر آن داشته است که برای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه های مختلف بهره

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

ببرند و مزیت رقابتی جدیدی کسب نمایند تا از سقوط، واژگونی و خطرهای ناشی از دگرگونی های سریع محیطی در امان بمانند. امروزه دستیابی به اهداف سازمان تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنانشان است و کارآمدی سازمان پیوند نزدیک خود را با مقوله های عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی زده است.درک عدالت در سازمان یک اصل و الزام اساسی برای اثربخشی و کارکرد موثر سازمان ها و همچنین رضایت شغلی افراد سازمان است. از طرفی موفقیت سازمان در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست. منابع انسانی سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشاء هرگونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می شوند، در نتیجه می توان یکی از عوامل نیل به موفقیت سازمان را افزایش میزان خودکارآمدی شغلی کارکنان دانست. خودکارآمدی کارکنان ، ثروت و دارایی نهفته ای است که از آمادگی روحی و روانی افرادیک جامعه برای صرف نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی پدید می آید.از آنجا که در سازمان های پیچیده، احتمال فرصت طلبی، شانه خالی کردن، از زیر کار در رفتن و نیز تقلب بیشتر است، میزان بیشتری از عدالت سازمانی برای پیشگیری از این رفتارها لازم است. در نتیجه کارکنان دارای خودکارآمدی بالاتر برای سازمان بسیار اهمیت دارند و سازمان برای جلب رضایت و بهره وری آنها هزینه های زیادی را صرف می کند. از طرفی، خودکارآمدی، پدیده ای مدیریت پذیر است؛ بدین معنا که می توان آن را بر اساس سیاستگذاری ها در حوزه های مشخصی از سازمان بازسازی یا به فرآیند شکل گیری آن کمک نمود. بنا براین در این فصل پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات در فصل چهارم و آزمون فرضیه‌های پژوهش، پذیرش یا عدم پذیرش فرضیه‌ها مشخص گردید. و به بحث و بررسی در زمینه یافته های پژوهش و نتایج آزمون فرضیه‌ها پرداخته و سپس محدودیت‌هایی که پژوهش و محقق با آن مواجه بوده‌اند تشریح گردیده است .

در این پژوهش دو فرضیه مطرح گردید که در فصل چهارم به بررسی این فرضیه‌ها پرداخته شد. در این قسمت نتایج حاصل از این فرضیه‌ها به طور خلاصه ذکر می‌گردند.

فرضیه اول)بین عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین عدالت سازمانی کارکنان و خودکارآمدی شغلی آنان رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. ضریب تعیین نشان داد که ۱۷/۶ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان مربوط به عدالت سازمانی بوده است این یافته همسو با یافته های مورمان (۱۹۹۱) می باشد بر اساس نظریه برابری نظریه برابریِ آدامز(۱۹۶۵) انگیزش کارکنان با توجه به ادراک آنان از این که تا چه میزان با آنها عادلانه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

برخورد شده ، تحت بررسی قرارمی گیرد، وقتی کارکنان حس کنند که با آنان به طریقی ناعادلانه و غیر منصفانه رفتارمی شود ، به فعالیت هایی می پردازند که هدف آن، اصلاح احساسات مربوط به رفتار عادلانه است. طبق نظر میچل مهمترین جزء نظریه برابری ، ادراک افراد از میزان رعایت عدالت است، افراد از طریق مقایسه خود با دیگران نتیجه گیری می کنند. به نظر می رسد این اصل که اگر بر طبق انتظارات فرد، با او، در مقایسه با دیگران منصفانه رفتار شود، سطح عملکرد شغلی فرد در سطح بالایی باقی می ماند. نظریه برابری پیشنهاد می کند که مردم سطحی از تلاش را در شغل برمی گزینند که متناسب با میزان عدالت ادراک شده است. از سوی دیگر عدالت و برابری، در درون سازمان که از مهمترین و با ارزش ترین مفاهیم است و به ویژه این که ادراک کارکنان ازبرابری و چگونگی برخورد منصفانه، می تواند سایر متغیرهای مرتبط با کار را تحت تاثیر قرار دهد. پژوهش هایی که در مورد عدالت سازمانی صورت گرفته نشان داده اند که وقتی کارکنان احساس می کنند که با آن ها با انصاف برخورد شده ، بیشترآماده بروز رفتارهای مطلوب سازمانی هستندو اقدام به رفتارهای جامعه پسند می کنند.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.ضریب تعیین نشان می دهد که حدود۲۷ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی است.این یافته همسو با یافته های گرینبرگ (۱۹۹۴)، دیکینسون و همکاران (۲۰۰۹)، دانایی فرد و ابراهیمی بلوطبازه (۱۳۸۸)، ابیلی، شاطری ، یوزباشی و فرجی دهسرخی (۱۳۸۸) می باشد .در تبیین این یافته باید گفت که رفتارشهروندی سازمانی به عنوان رفتاری مطلوب ازیک طرف منابع موجود و دردسترس را افزایش داده و از طرف دیگر نیاز به مکانیسم های کنترل رسمی و پرهزینه را کاهش می دهد که این خود باعث افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان خواهد شد.

ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی دار وجود دارد ضریب تعیین نشان می دهد که ۳۵ درصد ورایانس رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مربوط به عدالت سازمانی بوده است. این یافته همسو با یافته های مارگسون(۲۰۰۷)، آدجبولا (۲۰۰۷) لیو و راپ (۲۰۰۵) ، چو و کسلر(۲۰۰۸) ، نعامی و شکرکن (۱۳۸۶)، قلی پور وحسنی کاخکی (۱۳۸۶)، مردانی و حیدری (۱۳۸۸)، بهلولی زیناب و همکاران (۱۳۸۹) ، بهاری فر (۱۳۸۹) مرادی‌چالشتری و همکاران (۱۳۹۰) می باشد.در خصوص رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی می توان گفت عدالت سازمانی در محل کار حالت های عاطفی مثبت را در کارکنان ایجاد می کند. این عواطف مثبت رفتارهای یاری دهنده

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

را افزایش می دهند. همچنین رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی بر اساس اصل مقابله به مثل و قراردادهای روانشناختی قابل تبیین است.

فرضیه دوم)ابعاد یا مؤلفه های عدالت سازمانی قدرت پیش بینی خودکارآمدی شغلی را دارند.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مدل تاثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان معنی‌دار بود این مدل ۵۲/۷ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می کند. بر اساس نتایج، عدالت رویه‌ای پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان بود ولی عدالت توزیعی و عدالت تعاملی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی شغلی کارکنان نبود. ضرایب همبستگی سهمی (تفکیکی) نیز نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای سهم بیشتری از واریانس خودکارآمدی شغلی کارکنان را توجیه می‌کند. این یافته همسو با یافته‌های مک فارلین و سوینی(۱۹۹۳) نعامی و شکرکن (۱۳۸۶)، رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸) می‌باشد. برطبق نظریه برابری مردم سطحی از تلاش را در شغل برمی گزینند که متناسب بامیزان عدالت ادراک شده است از سوی دیگرعدالت و برابری، در درون سازمانی که از مهم ترین و با ارزش‌ترین مفاهیم است و به ویژه این که ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه، می تواند سایرمتغیرهای مرتبط با کار را تحت تاثیر قراردهد. پژوهش‌هایی که درمورد عدالت سازمانی صورت گرفته نشان داده اند که وقتی کارکنان احساس می‌کنند که با آن‌ها با انصاف برخورد شده، بیشتر آماده بروز رفتارهای مطلوب سازمانی هستند و اقدام به رفتارهای جامعه پسند می کنند . بنابراین خودکارآمدی شغلی تا اندازه زیادی مربوط به ادراکی است که از عدالت در سازمان دارند.

سوال تحقیق:

آیا بین کارکنان زن و مرد از لحاظ عدالت سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

نتایج تحلیل واریانس چند متغیره بین گروهی یک راهه در مورد سه متغیر وابسته خودکارآمدی شغلی،عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و متغیر مستقل جنسیت اجرا گردید که نتیجه حاصل از چهار آزمون اثر پیلایی، لاندای ویلکز، اثر هتیلینگ و بزرگترین ریشه روی نشان داد که متغیرهای وابسته بطور معنی داری از جنسیت تأثیر نمی پذیرند. این یافته همسو با یافته های تاسدان و ایلماز (۲۰۰۹) ، اعتباریان و همکارش(۱۳۸۹) می باشد. در تبیین این یافته باید گفت امروزه بیشتر از هر چیزی که سازمان ها به آن نیاز دارند تخصص و تعهد و مهارتهای لازم برای انجام وظایف سازمانی است در این بین گرچه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

تفاوتهای جنسیتی بعضا شرایط کاری را به نفع یک جنس تغییر می دهد ولی دیدگاه کلی ، رفع این نابرابری می باشد بنابراین با توجه به موقعیت سازمان می توان انتظار داشت که تفاوتی از لحاظ رفتارشهروندی، عدالت سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان به لحاظ جنسیت وجود نداشته باشد. بلکه عوامل دیگری چون نوع آموزش، فرهنگ سازمانی و غیره ... نقش تعیین کننده در خودکارآمدی شغلی، عدالت سازمانی و رفتارشهروندی کارکنان داشته باشند.

منابع

اسلامی، حسن؛ سیار، ابوالقاسم(۱۳۸۶)، «رفتار شهروندی سازمانی»، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۷.

الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن(۱۳۸۰)، گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی، انتشارات صفار، نشر اشراقی، چاپ اول.

الوانی، مهدی؛ پور عزت، عزت الله(۱۳۸۲)، عدالت اجتماعی، شالوده‌ی توسعه‌ی پایدار، کمال مدیریت، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، شماره‌ی ۲ و ۳.

برزگر بفروئی، فاطمه(۱۳۸۸)، بررسی رابطه عدالت سازمانی با عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی، تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد.

بهلولی زیناب، نادر و علوی متین، یعقوب(۱۳۸۹)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره‌ی صص ۷۳-۱۰۸.

بهلولی زیناب، نادر و همکاران(۱۳۸۶)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴.

پور عزت، عزت الله(۱۳۸۲)، طراحی سیستم خط مشی گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله‌ی دکتری دانشگاه تربیت مدرس.

حدادی کوهسار، علی اکبر(۱۳۸۳)، بررسی مقایسه ای رابطه هوش هیجانی با سلامت روان و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان شاهد و غیر شاهد دانشگاه تهران، روان شناسی بالینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد.

Adams, J.S./Taschain shore/ T.H(2001), " Codes of ethics as signals for ethical behavior", journal of BusinessEthics, 29(3), pp:199-211.

Appelbaum, Bartolomuccin, Beamier E, Boulanger J, Corrigan R, Dore I, Girard CH, Serroni C(2004), organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. Management decision 42(1):13-40

Aryee, Samuel(1992), A partial test of a carrer- based theory of job involvement among technical professional, Asia pacific Journal of human resoueces, 21.3.46-60.

Austin, E.J, Saklofske, D.H, Huang, S.H &McKenney, D(2003).

Bandura, A(1977), "Self- efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", psychaogical review, Vol.84, No.2, pp 191-215.

Bandura, A(1995), The emotional quotient inventory(EQ-I): A measure of emotional intelligence. Toronto, Canada: multi- health system.

Bandura,A(1996), " Perceived self-efficasy in cognitive development and functioning", Educational psychologist, 28(2), pp 117-148.

Barnard, C.I.(1983). " The functions of the exective", Cambridge, MA: Harvard university press.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

Bienstock,C.C, De Moranville, C.W. and Smith,R.K(2003), "Organizational citizenship behavior and service quality", journal of service marketing, 17,(4/5), pp 357-378.

Bogler,R, Somech,A(2004), "Influence of teacher empowerment on teachers organizational citizenship behavior in school", journal of teaching and teacher Educatuion, 20, 277-289.

Bolino, M.C. and Turnley, W.H. and Bloodgood, J.M(2002), "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", Academy of management review, Vol.21,No 4,pp 500-522.

Casto,C.B, Armario,E.M and Ruiz, D.M(2004), "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyality", International journal of service industry management, 15(1),27.

Castro, Carmen(2004). B &Armario, Enrique & Ruiz, David's.

Cropanzano& K. M. Kacmar(EDS),(2001), "Organizational politics, justice and support: Managing the social climate of the workplace," pp 149-164.

Cropanzano, Russell and Zintas. Byrne and Ramina D. Bibicel and Deborah E. Rupp(2001) B, "Moral virtues, Fairness Heuristics, social entities and Journal of vocational Behavior", 58.

Floger, Robert &KusselCropanzano(1998), "Organizational justice and

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

Investigating The Effect of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Improving Job Self-Efficacy Case study: "Employees of the Bushehr Education Department"

Shahla Sanai1, Farkhunde Garnehzadeh2, Esmat Mohammadi3, Sakineh Soltani4

1- Fourth Grade Teacher, Bushehr Education Department
2- Third Grade Teacher, Bushehr Education Department
3- Educational Instructor, Fadak Girls' Elementary School, Bushehr Education Department
4- Fourth Grade Teacher, Bushehr Education Department

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of organizational justice and organizational citizenship behavior on job self-efficacy of staff members of the Bushehr Education Department. The statistical sample included 150 employees, both formal and contract, who were randomly selected through stratified sampling. To conduct this research, three organizational justice questionnaires were used: Chester et al. with a Cronbach's alpha coefficient of 0.89, Oregon and Kanoski's organizational citizenship behavior with an alpha coefficient of 0.78, and Sherer et al.'s self-efficacy questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient of 0.83. ($P<0.001$) The results showed that there was a significant positive relationship between organizational justice, organizational citizenship behavior, and job self-efficacy. There was no significant difference between male and female employees in terms of organizational justice, organizational citizenship behavior, and job self-efficacy. There was a significant difference between formal and contract employees in terms of self-efficacy, and regression analysis showed that only procedural justice was a significant predictor of employees' job self-efficacy. Of the organizational citizenship behavior components, altruism and conscientiousness were significant predictors of job self-efficacy, but other components of citizenship behavior were not significant predictors. The results of regression analysis showed that organizational justice and organizational citizenship behavior were significant predictors of job self-efficacy.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Job Self-Efficacy, Bushehr Education Organization

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]