



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

در رشته روانشناسی M.A. پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

گرایش صنعتی-سازمانی

عنوان

رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خطوط لوله و

انتقال گاز فارس ۱۳۹۰

استاد راهنما

دکتر سیروس سروقد

استاد مشاور

دکتر مجید برزگر

نگارش

مژگان حسین آبادی

شهریور ۱۳۹۰



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : مژگان حسین آبادی در تاریخ ۹۱/۶/۳۱ رشته : روانشناسی  
صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان : رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی  
کارکنان خطوط لوله و انتقال گاز فارس ۱۳۹۰

با درجه عالی و نمره ۱۸ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱ - دکتر سیروس سروقد

استاد راهنما

۲ - دکتر مجید برزگر

استاد مشاور

۳ - دکتر سیامک سامانی

استاد داور داخلی

۴ - دکتر احمد رضا اوجی نژاد

استاد داور خارجی

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



تقدیر و تشکر از:

با سپاس و تشکر از استاد گرامی جناب آقای دکتر سروقد در کسوت استاد  
راهنما و جناب آقای دکتر برزگر در کسورت استاد مشاور که در تهیه و  
تنظیم این طرح پژوهشی مرا رهنمون بوده و هدایت کرده اند.

تقدیم به:

او به شکرانه همه نعمت‌هایش

و

پدر و مادرم

که ذره ذره وجود خود را مدیون محبت و زحمات آنان هستم

و حدیث

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان سازمان عملیات خطوط لوله انتقال گاز استان فارس بود. بدین منظور از کارکنان شاغل در این سازمان ۱۹۶ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه های عدالت سازمانی (نهوف و مورمن) تعهد سازمانی (موادی، استیرز، پورتر) و رفتار شهروندی سازمانی (پودساکف و مکنزی) اجرا گردیده یافته ها نشان داد که میان مولفه های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از آن است که مولفه های عدالت توزیعی و عدالت تعاملی به عنوان قویترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی و مولفه های عدالت توزیعی به عنوان قوی ترین پیش بینی کننده برای رفتار شهروندی سازمانی میباشد. واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲	مقدمه
۴	بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت تحقیق
۷	اهداف تحقیق
۸	فرضیه ها و سئوالهای تحقیق
۸	تعاریف واژه ها و اصطلاحات
۸	تعاریف نظری
۱۱	تعاریف عملیاتی

## فصل دوم: پیشینه نظری و پژوهشی

۱۴	مقدمه
۱۴	تعاریف و مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی
۱۶	دیدگاه های نظری رفتار شهروندی سازمانی
۱۶	نظریه انتظار
۱۷	نظریه نیاز به پیشرفت
۱۷	نظریه تبادل اجتماعی
۱۹	اهمیت رفتار شهروندی

۱۹.....	عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی
۲۱.....	انواع رفتار شهروندی سازمانی
۲۳.....	پارامترهای کلیدی OCB
۲۳.....	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۲۶.....	تعریف رفتارهای ضد شهروندی
۲۷.....	تعهد سازمانی
۲۹.....	تعریف و مفاهیم تعهد سازمانی
۳۲.....	اهمیت تعهد
۳۳.....	انواع تعهد
۳۵.....	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۳۶.....	نظریات مختلف درباره تعهد سازمانی
۳۹.....	مدل تعهد سازمانی میر و آلن
۴۲.....	مدل ماتیو و زاجاک
۴۳.....	مدل مودی و همکاران
۴۵.....	مدل تعهد سازمانی هانت و مورگان
۴۵.....	ویژگی های شخصیتی موثر بر تعهد سازمانی
۴۶.....	خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی
۴۶.....	کاهش وفاداری کارکنان به سازمان
۴۷.....	تأثیر روابط گروهی و روابط رهبری و تعهد سازمانی
۴۸.....	راهکارهای موثر در افزایش تعهد سازمانی
۴۸.....	عدالت چیست؟
۵۴.....	چرا عدالت؟
۵۵.....	مدیریت منابع انسانی و عنصر عدالت



۵۶	.....	علل توجه کارکنان سازمانها به عدالت
۵۸	.....	ابعاد عدالت سازمانی
۶۲	.....	عوامل موثر بر درک عدالت
۶۷	.....	دیدگاه های نظری عدالت سازمانی
۶۷	.....	نظریه برابری
۶۸	.....	واکنش های اشخاص در مقابل برابری و نابرابری
۶۹	.....	مدل ارزش های گروه
۷۰	.....	پیامدهای عدالت سازمانی
۷۱	.....	تحقیقات پیشین
۷۱	.....	تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۷۴	.....	تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۷۷	.....	نتیجه گیری

### فصل سوم: روش پژوهش

۷۹	.....	مقدمه
۷۹	.....	روش تحقیق
۷۹	.....	جامعه آماری
۷۹	.....	روش نمونه گیری و حجم نمونه
۸۰	.....	ابزار گردآوری اطلاعات
۸۴	.....	روش گردآوری اطلاعات
۸۴	.....	روش اجرای پژوهش
۸۵	.....	روش آماری

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه ..... ۸۷

یافته های توصیفی ..... ۸۷

یافته های استنباطی ..... ۸۸

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه و خلاصه پژوهش ..... ۹۳

بحث و نتیجه گیری ..... ۹۴

محدودیت های پژوهش ..... ۹۶

پیشنهادات ..... ۹۸

فهرست منابع فارسی ..... ۹۹

فهرست منابع انگلیسی ..... ۱۰۴

پیوست ها

الف) پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی

ب) پرسشنامه تعهد سازمانی

ج) پرسشنامه عدالت سازمانی

چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱: اعتبار و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی	۸۱
جدول ۳-۲: ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه رفتار شهروندی	۸۴
جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات عدالت سازمانی و ابعاد آن	۸۷
جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات تعهد سازمانی	۸۸
جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رفتار شهروندی	۸۸
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی	۸۸
جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی	۸۹
جدول ۴-۶: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	۹۰
جدول ۴-۷: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی	۹۰

## فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲: انواع رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه گراهام	۲۲
نمودار ۲-۲: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از نظر ارگان و گراهام	۲۶
نمودار ۳-۲: مدل هیجان مدار	۲۷
نمودار ۴-۲: مدل سه بخشی تعهد سازمانی می یر و آلن	۴۱
نمودار ۵-۲: عوامل ضروری به عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی	۴۳
نمودار ۶-۲: عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی مودی و همکاران	۴۴
نمودار ۷-۲: خلاصه ای از نتایج مقایسه برابر را نشان می دهد	۶۸

# فصل اول

## کلیات تحقیق

## مقدمه:

در سالهای اخیر به نیروی انسانی سازمان ها توجه بسیاری شده و بدین منظور گام های موثری نیز در جهت نهادینه کردن این حرکتها آغاز گردیده که باید از زوایای مختلف به آن نگاه کرد و ارتباط آنها را با هم کشف نمود، چرا که عواملی مانند عدم ارتباط موثر مدیر با کارکنان، عدم ارزش یابی صحیح، کاهش حقوق، عدم رشد، ارتقاء و غنای شغلی می تواند این محیط را از حالت تعادل خارج سازد به عبارت دیگر تا زمانی که نیروی انسانی از عدالت، رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیتهای سازمان نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت (ایمانی، ۱۳۸۹).

شرایط کاملا متحول و حاکم بر سازمانها ، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار نموده است، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی<sup>۱</sup> یاد می شود. این کارکنان بی تردید، وجه غیر سازمانهای اثر بخشی از غیر اثر بخشی هستند چرا که سازمان را موطن خود می دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی دریغ نمی کنند. امروزه از تلاش های فراتر از حد انتظار داوطلبانه، سودمند و مفید، تحت عنوان رفتارهای افزون بر نقش یا رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> یاد می کنند. اکثر مدیران نیز خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می کنند. آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزء وظایف رسمی شغلی شان نیست و به طور کلی رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند. چنین رفتارهایی (نقشی و فرانقشی) بر اساس ادراک از واقعیت شکل می گیرد نه خود واقعیت. در این راستا چنانچه ادراک افراد از واقعیت بر مبنای انصاف و عدالت باشد رفتارهای فرانقشی یا رفتارهای شهروندی سازمانی بروز پیدا خواهد کرد (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸).

---

<sup>۱</sup> - Organizational soldier

<sup>۲</sup> - organizational citizen ship behavior

یکی دیگر از متغیرهایی که می تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی<sup>۳</sup> است و تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روان شناسی خصوصاً روان شناسی اجتماعی بوده است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۸۴).

در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجه اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی<sup>۴</sup> به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روان شناسی صنعتی و سازمانی بوده است (گرینبرگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۰).

عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد (کورپانزو<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷).

عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرایند های حیاتی سازمانی مثل : تعهد سازمانی، شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (کل کوایت<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲).

تحقیقات متعدد نشان داده اند که عدالت سازمانی به عنوان پیش بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به شمار می آید.

<sup>3</sup> - organizational commitment

<sup>4</sup> - organizational justice

<sup>5</sup> - Greenberge

<sup>6</sup> -Corpanzo

<sup>7</sup> - Colequeite

عدالت در سازمانها نباید فقط به یک شعار تبدیل شود بلکه باید به طور عملی به اجرا در آید، در غیر این صورت رفتار شهروندی سازمانی و تعهدات سازمانی کارگران و کارمندان نیز کاهش می یابد و به سلامت و انسجام سازمان خلل وارد می کند و وظیفه خود را به بهترین نحو انجام می دهند و با انجام وظایف فرآینقی به بهره وری سازمان خود کمک می کنند ، بدیهی است که بهره وری هر سازمان نیز به نوبه خود به بهره وری ملی و بقای هر کشور کمک خواهد کرد.

## بیان مسأله:

سازمانها بویژه در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه بایستی زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیرانشان با طیب خاطر تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند، این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه رفتارها فراهم گردد.

سازمان های امروزی شهروند مدار نبوده و رفتار شهروندی سازمانی به ندرت دیده می شود و کارکنان خواسته یا ناخواسته از بروز چنین رفتارهایی اجتناب می ورزند . کارکنان همان چیزی که قوانین و مقررات و شرح شغلی مشخص کرده و همان چیزی که مدیران و رهبران سازمان گفته اند انجام می دهند و رفتارهای فراتر از نقش مورد انتظار ارائه نمی دهند در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی محدود می شود.

اهمیت رفتار شهروندی در سازمان های مختلف غیر قابل انکار است. از آنجا که رفتار شهروندی جزء نقش رسمی افراد نیست در نتیجه شاخص رفتاری برای پاسخ به روابط همکاران به شمار می رود تحقیقات اولیه در زمینه رفتار شهروندی سازمانی بیشتر بر شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهای کارکنان بود، اما اغلب توسط ارزیابی های رسمی نادیده گرفته می شد، با وجود اینکه این رفتارها در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی بطور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمان موثر بودند (بین استوک<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۳ به نقل از بهاری فرد، جواهری کامل، ۱۳۸۸).

---

<sup>8</sup> - Bien stock



با توجه به ابعاد رفتار شهروندی که اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی را شامل می شود متأسفانه در سازمان ها وظایف و مسئولیت ها به طور کامل انجام نمی شود.

نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می تواند موثر باشد. مهمتر از این سازمان را در تحقق اهداف و آرمانهایش ناکام می سازد به طوری که دیاناوست<sup>۹</sup> (۲۰۰۳) در تز دکترای خود اظهار نموده بی عدالتی باعث یک رشته از عکس العملهایی چون رنج های روانی و کارشکنی، انصراف از کار و امتناع از وظیفه می گردد.

در طرف دیگر عدالت سازمانی قرار دارد. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است و بعضی مدیران تصور می کنند که تنها از طریق اختصاص پاداش های مالی می توانند مجری عدالت بوده و بر سهم تعهد کارکنان بیفزایند. در حالی که باید توجه نمود که برخورد منصفانه و عادلانه با کارکنان موجب رضایت آنها و احساس برابری و افزایش خشنودی آنها می گردد. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی مثل تعهد سازمانی، شهروندی، رضایت شغلی در عملکرد، اهمیت زیادی پیدا کرده است (کلکوایت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲).

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان با نقض آن مواجه هستند، واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداختها یا فرصتهای ترفیع زبردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگر چه این منبع نامحسوس تر است ولی توجه به آن نیز مهم است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵).

از گزارش ها و آمار و با توجه به آنچه که ذکر شد چنین بدست می آید که در کشور ما مسأله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه ای کمتر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

---

<sup>۹</sup> -Diane west

<sup>۱۰</sup> - Colequeite

با توجه به این امر پژوهش حاضر به بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان سازمان عملیات خطوط لوله و انتقال گاز استان فارس خواهد پرداخت.

### اهمیت و ضرورت تحقیق:

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و می توان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمان نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسد، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژی های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره گیری بهینه از توانمندی کارکنان موسسات از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می تواند نقش اساسی داشته باشد (ادریس و اردلی ، ۱۳۸۳ به نقل از امین شایان جهرمی و همکاران ، ۱۳۸۸).

رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی سازمان ها می باشد. کارکنان سازمان ها می توانند نقش مهم در ارتقاء و کیفیت سازمان خود ایفا کنند. آنان با رفتارهای نوع دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش خویی و حسن وظیفه شناسی به افزایش کیفیت در سازمان ها کمک موثری خواهند کرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می دهد (هویدا و نادری، ۱۳۸۸).

از طرفی تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

متخصصان منابع انسانی و دانشگاهیان به بررسی تعهد سازمانی علاقه مند هستند زیرا تعهد سازمانی با پیامد های مطلوبی مانند کاهش غیبت از کار و بهبود عملکرد شغلی رابطه دارد (مشیو و زاجاک<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۰؛ ایورسون و باتیگیگ<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۹؛ جارامیلو<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

تحقیقات نشان داده است که فرایند های عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا میکنند و چطور برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. (غفوری، ۱۳۸۸). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آنها میشود.

همچنین همانگونه که در مطالعات نشان داده اند، کارکنانی که عدالت را ادراک می کنند تمایل زیادی دارند که این تدبیر خوب را که در مورد آنها به کار گرفته شده است را جبران کنند و بنابراین به رفتارهای فراتر از نقش یا رفتارهای شهروندی سازمانی دست می زنند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و نقش حیاتی انسان در سازمانها بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان عملیات خطوط لوله و انتقال گاز مفید می باشد.

## اهداف تحقیق:

### هدف اصلی:

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان سازمان عملیات خطوط لوله و انتقال گاز استان فارس می باشد.

### اهداف فرعی:

- بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی
- بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
- پیش بینی تعهد سازمانی از روی مولفه های عدالت سازمانی
- پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی مولفه های عدالت سازمانی

## فرضیه های تحقیق:

---

<sup>11</sup> - Mathieu & Zajac

<sup>12</sup> - Iverson & Battgieg

<sup>13</sup> - Jaramillo

۱- بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

### سوال های تحقیق:

۱- کدامیک از مولفه های عدالت سازمانی پیش بینی کننده قوی تری برای تعهد سازمانی می باشد؟

۲- کدامیک از مولفه های عدالت سازمانی پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی می باشد؟

### تعریف واژه ها و اصطلاح ها

#### تعاریف نظری:

**عدالت سازمانی**<sup>۱۴</sup> : متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موفقیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود و در آن مطرح می شود که به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (مورمن<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۱).

عدالت سازمانی بر فرایندهایی تمرکز دارد که کارکنان مشخص می کنند که آیا در شغلشان با آنها منصفانه رفتار می شود و آیا فرایندهایی که بر بازده ها و نتایج اثر می گذارد، منصفانه و عادلانه است یا خیر (الکساندر<sup>۱۶</sup>، رودرمن<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۷؛ به نقل از پیلای<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۱).

عدالت سازمانی شامل سه مولفه است که عبارتند از :

۱- عدالت توزیعی<sup>۱۹</sup> : به عدالت و برابری در بازده هاو عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند اشاره می کند (مورمن ، ۱۹۹۱).

۲- عدالت آیین نامه ای<sup>۲۰</sup> : عدالتی است که عادلانه بودن روشهای مورد استفاده بر ای تعیین پیامدهایی که کارکنان دریافت می کنند را بیان می کند (گرینبرگ<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۳).

---

<sup>14</sup> - organizational justice

<sup>15</sup> - Moorman

<sup>16</sup> - S.Alexander

<sup>17</sup> -M.Ruderman

<sup>18</sup> - Pillai

<sup>19</sup> - Distributive justice

<sup>20</sup> -Procedural justice