

بررسی تاثیر احساس انصاف سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: زنان کارمند ادارات دولتی استان ایلام)

جمیله مهری^۱، اردشیر شیرازی^۲، علی یاسینی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام.

^۲ دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام.

^۳ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام.

نام نویسنده مسئول:

جمیله مهری

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی تنبلی سازمانی در سازمانهای دولتی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل زنان شاغل سازمانهای دولتی استان ایلام است. تعداد حداقل حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۶۴ نفر در نظر گرفته شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است که روایی آن توسط خبرگان و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است، و از روش یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. متغیرهای پژوهش شامل احساس انصاف (عدالت) سازمانی به عنوان متغیر مستقل، تنبلی سازمانی به مثابه متغیر میانجی و رفتار ضد شهروندی سازمانی به مثابه متغیر وابسته می باشد. نتایج تحقیق نشان داد احساس انصاف (عدالت) سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تنبلی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: احساس انصاف (عدالت) سازمانی، تنبلی سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی، استان ایلام.

مقدمه

جامعه ایرانی در یکی دو دهه اخیر، از سوی صاحب نظران و مسئولان مورد نقد قرار گرفته و انتقادات زیادی به رفتار اجتماعی مردم وارد شده است. یکی از انتقاداتی که از سوی آنان وارد شده، تنبلی است. تنبلی اجتماعی از مواردی است که به ایرانیان نسبت داده می شود و نموده های آن نیز در جامعه ایرانی موجود است؛ از جمله پایین بودن بهره وری، تعطیلات فراوان، اضافه وزن و کم تحرکی تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آنهاست؛ یعنی وقتی کثیری از افراد، بی عمل و لذت طلب هستند، این فرایند در سطح جامعه نیز مشاهده می شود (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۰). تنبلی به معنای تن پروری، بیکاری، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است (ادوانس^۱، ۱۳۸۶). تنبلی یا سستی (فتور) از نظر لغوی به دو معنی استفاده می شود: دست کشیدن پس از استمرار در کار یا سکون بعد از حرکت و جنبش، و کسالت، بی حالی یا سستی و تنبلی پس از شادابی و کوشش. از لحاظ اصطلاحی نیز تنبلی، دردی است که ممکن است گریبان گیر بعضی افراد دارای فعالیت و کار نیز گردد. البته هر انسانی احتمالاً دچار آن می شود. درجه پایین آن، کسالت، سستی یا تنبلی است و درجه شدیدتر آن، دست کشیدن از کار و آرام و سکون گرفتن پس از شور و شوق مداوم و تحرک و فعالیت پیوسته است (سپهوند، محمدیاری، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر، بزرگترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمان دانش محور، سرمایه انسانی آن سازمان است که دیگر سرمایه گذاری های هر سازمان را تحت الشعاع قرار می دهد (واعظی، رحمانی، ۱۳۹۱). یکی از معضلات سازمانهای امروزی وجود رفتارهایی همچون کم کاری، پرخاشگری، قلدری و کینه توزی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تاثیر می گذارد (اشناکی^۲، ۲۰۰۳). بروز چنین رفتارهایی بعنوان رفتار ضد شهروندی سازمانی^۳ بر خلاف رفتارهای شهروندی سازمانی^۴ که موجب ارتقا عملکرد عملکرد سازمان، اثر بخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و نظایر آن می باشد (بولینو^۵ و همکاران، ۲۰۰۷) می تواند مانع کارکرد سازمان شود و به کاهش درآمد یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. در بخش خصوصی اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و ورشکستگی بنگاههای کم بنیه پیامدهای منفی اینگونه رفتارها تلقی می شود. اما بروز رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها و نهادهای عمومی، باتوجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنها را با بحران های جدید تری مواجه سازد (پیرسی، جیاکالون^۶، ۲۰۰۳). این رفتارها مواردی چون شکایت کردن، لجبازی، وقت کشی، عقب نشینی (از زیر کار شانه خالی کردن) را شامل می شود (زارعی متین، ۱۳۹۱).

به عبارت دیگر، منابع انسانی سازمانهای امروزی یک موقعیت کلیدی در داراییهای مورد بحث همه بنگاهها تشخیص داده شده اند. صرف نظر از میزان فروش، بودجه یا فرآیندهای تولیدی، عنصر اصلی ای که کار را انجام میدهد و ترکیب نهایی آن را شکل می دهد، منابع انسانی است. یک کارگر در هر موقعیتی برای هر شغلی چند نقش معین دارد. بنابراین کارمند خدماتش را به سازمان ارائه مینماید و نتیجه را تحویل سازمان مینماید. اما در واقع مهم است تا درک کنیم که یک کارمند ماشین نیست که بتوان آن را بدون خطا برنامه ریزی کرد. سطح عملکرد یک کارمند تحت نفوذ عوامل بسیاری است که بر کارکرد اثربخش کارکنان اثر میگذارند و مهمترین آن ها عدالت سازمانی است. نگرش نسبت به شغل، ادراک سیاست های سازمان، رفتار سرپرست، فرهنگ سازمان، مشارکت همکاران، چشم انداز و مأموریت مدیریت عالی، صلاحیتها، تجربه و عملکرد یک صنعت به عنوان یک مجموعه، نیز از این عوامل اثرگذار می باش (ندفیلیپ و همکاران، ۲۰۱۲). رفتار منصفانه خواسته های است که همه ی کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف میکنند، از سامان انتظار دارند. این انتظارات باعث می شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. سؤال این است، زمانی که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند چه اتفاقی ممکن است. گرینبرگ نتیجه گرفته است مدیرانی که این هنجارها را به وسیله رفتارها غیر منصفانه نقض میکنند، باعث می شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث میشود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید (مبارکلائی و همکاران، ۱۳۹۴).

بنابراین، پژوهشگر بر آن است تا رابطه بین احساس انصاف (عدالت) سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن متغیر میانجی تنبلی سازمانی بین زنان شاغل در سازمانهای دولتی استان ایلام را مورد بررسی قرار دهد.

1. Edvanse

2. Schnake

3. Anti-Citizenship Behaviors

4. Organizational Citizenship Behavior

5. Bolino et al.

6. Pearce & Giacalone

مروری بر مبانی نظری و تجربی پژوهش

احساس انصاف سازمانی

انصاف، متشکل از مجموعه ای از اصول است که سختی قواعد را تلطیف میکند. این اصول، صرفاً بخشی از مفهوم وسیعتر انصاف در اصطلاح عرفی و به مثابه در نمایه عدالت است که کلیه قوانین مبتنی بر آن است (محبی، امینی، ۱۳۹۳). در لغت انصاف به معنای دادگری، عدل و داد کردن، راستی کردن، به نیمه رسیدن و میانه روی است (عمید، ۱۳۶۰). انصاف حداقل در دو معنی به کار می رود. گاهی انصاف به مفهوم نیمه و میانه دور محور برابری می گردد. خواه برابری در مقدار باشد یا نباشد. انصاف در مفهوم در حقوق شکلی به کار می رود. انصاف در مفهوم دوم، تصمیم گیری برابر وجدان و حق است. مانند انصاف در تعیین نرخ عادلانه اعمال انصاف در رفتار به معنای عادل و منصف بودن است. هدف اصلی تمام قواعد انصاف جلوگیری از رفتار غیر منصفانه است (فین^۷، ۲۰۱۰). عدالت و انصاف با دو مشخصه بی طرفی و همسو نمودن رفتار با انتظارات جامعه از انصاف نمود می یابد. انصاف و مساوات به عنوان صفت مشخصه بی طرفی و صداقت در تصمیم گیری محسوب می گردد. دوری از هرگونه اعمال منافع شخصی و سوگیری در تصمیم گیری، پرهیز از پیش داوری، تعصب و جانبداری بی رویه از مفاهیم انصاف ناشی می شود. در واقع ارائه تعریفی از انصاف که مورد توافق همگان باشد دشوار است، اما می توان اظهار داشت که انصاف بخشی از عدالت طبیعی است (خواجوی، منصور، ۱۳۹۵).

رفتار ضد شهروندی سازمانی

بزرگترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمان دانش محور، سرمایه انسانی آن سازمان است که دیگر سرمایه گذاری های هر سازمان را تحت الشعاع قرار می دهد (واعظی، رحمانی، ۱۳۹۱). یکی از معضلات سازمانهای امروزی وجود رفتارهایی همچون کم کاری، پرخاشگری، قلدری و کینه توزی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تاثیر می گذارد (اشناکی^۸، ۲۰۰۳). بروز چنین رفتارهایی بعنوان رفتار ضد شهروندی سازمانی^۹ بر خلاف رفتارهای شهروندی سازمانی^{۱۰} که موجب ارتقا عملکرد سازمان، اثر بخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و نظایر آن می باشد (بولینو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۷) می تواند مانع کارکرد سازمان شود و به کاهش درآمد یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. در بخش خصوصی اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و ورشکستگی بنگاههای کم بنیه پیامدهای منفی اینگونه رفتارها تلقی می شود. اما بروز رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها و نهادهای عمومی، باتوجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنها را با بحران های جدید تری مواجه سازد (پیرسی، جیاکالون^{۱۲}، ۲۰۰۳). این رفتارها مواردی چون شکایت کردن، لجبازی، وقت کشی، عقب نشینی (از زیر کار شانه خالی کردن) را شامل می شود (زارعی متین، ۱۳۹۱).

تنبلی سازمانی

تنبلی به معنای تن پروری، بیکاری، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است (ادوانس^{۱۳}، ۱۳۸۶). تنبلی یا سستی (فتور) از نظر لغوی به دو معنی استفاده می شود: دست کشیدن پس از استمرار در کار یا سکون بعد از حرکت و جنبش، و کسالت، بی حالی یا سستی و تنبلی پس از شادابی و کوشش. از لحاظ اصطلاحی نیز تنبلی، دردی است که ممکن است گریبان گیر بعضی افراد دارای فعالیت و کار نیز گردد. البته هر انسانی احتمالاً دچار آن می شود. درجه پایین آن، کسالت، سستی یا تنبلی است و درجه شدیدتر آن، دست کشیدن از کار و آرام و سکون گرفتن پس از شور و شوق مداوم و تحرک و فعالیت پیوسته است (سپهوند، محمدیاری، ۱۳۹۴). جامعه ایرانی در یکی دو دهه اخیر، از سوی صاحب نظران و مسئولان مورد نقد قرار گرفته و انتقادات زیادی به رفتار اجتماعی مردم وارد شده است. یکی از انتقاداتی که از سوی آنان وارد شده، تنبلی است. تنبلی اجتماعی از مواردی است که به ایرانیان نسبت داده می شود و نموده های آن نیز در جامعه ایرانی موجود است؛ از جمله پایین بودن بهره وری، تعطیلات فراوان، اضافه وزن و کم تحرکی تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آنهاست؛ یعنی وقتی کثیری از افراد، بی عمل و لذت طلب هستند، این فرایند در سطح جامعه نیز مشاهده می شود (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۰).

پیشنه تحقیق

ظریفی و دیگران (۱۳۹۳) در تحقیق خود تحت عنوان «ارائه مدل ارتباط انصاف سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان» به بررسی ارتباط انصاف سازمانی و تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان پرداختند

7. Finn

8. Schnake

9. Anti-Citizenship Behaviors

10. Organizational Citizenship Behavior

11. Bolino et al.

12. Pearce & Giacalone

13. Edvanse

نتایج این تحقیق نشان داد که بین انصاف سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. مدل ارائه شده براساس معادلات ساختاری در این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی و انصاف سازمانی ۰/۸۱ درصد تغییرات دلبستگی شغلی را تبیین می کرد و تعهد سازمانی ضریب اثر بیشتری بر دلبستگی شغلی نسبت به انصاف سازمانی داشت. نادری و صفرزاده (۱۳۹۳) در تحقیق خود تحت عنوان « رابطه انصاف سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمان » به بررسی رابطه انصاف سازمانی، سلامت سازمان، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز پرداختند. نتایج نشان داده که دوجمعه متغیرهای ملاک و پیش بین در دوجبه با ضرایب همبستگی کنونی ۰/۸۴ و ۰/۱۹ رابطه معناداری دارند. مطابق نتایج بدست آمده اشتیاق شغلی با ضریب ۰/۹۹ قوی ترین رابطه را با اولین متغیر کنونی داشت. سلامت سازمانی ۰/۷۷ انصاف سازمانی ۰/۷۱ و جو نوآورانه سازمانی ۰/۵۱ به ترتیب در رتبه های بعدی قرار گرفتند و در بعد دوم قوی ترین حضور مربوط به سلامت سازمانی ۰/۴۶ بود و جو نوآورانه سازمانی ۳۰/انصاف سازمانی ۰/۲۴- و اشتیاق شغلی ۰/۸ در سلسله مراتب بعدی قرارداشتند. همچنین مطابق نتایج بدست آمده اولین متغیر کنونی، قوی ترین رابطه را با توانمند سازی روانشناختی ۰/۹۸ درصد و سپس با متغیر رفتار مدنی سازمانی ۰/۷۸ داشت. دومین متغیر کنونی قوی ترین رابطه را با رفتار مدنی سازمانی ۰/۶۳ داشت و توانمند سازی روانشناختی با ضریب ۰/۲۰- در رتبه بعدی قرار گرفتند. (دوستی و دیگران ۱۳۹۲) در تحقیق خود تحت عنوان «بررسی ارتباط میان انصاف سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران» به بررسی انصاف سازمانی و اداره کل تربیت بدنی استان مازندران و بررسی ارتباط آن با تعهد سازمانی کارکنان پرداخت. نتیجه تحقیق آنها نشان داد که بین برخی از مولفه های انصاف سازمانی کارکنان با یکدیگر و با مولفه های تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد، نیز تحت تاثیر انصاف سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران قرار دارد. و با توجه به یافته های پژوهش می توان گفت سازمانها نمی توانند بدون انصاف به حیات خود ادامه دهند و رعایت انصاف در سازمان بخشی از مسئولیت های اخلاقی مدیران است.

افانگا^{۱۴} و دیگران (۲۰۱۵) در تحقیق خود تحت عنوان « انصاف سازمانی و عملکرد شغلی مدرسان در دانشگاههای فدرال بخش جنوبی جنوب غربی نیجریه » به بررسی رابطه بین انصاف سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی مدرسان پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین انصاف سازمانی و ابعاد آن و با عملکرد شغلی مدرسان رابطه معناداری دارد. چین^{۱۵} (۲۰۱۳) در تحقیق خود تحت عنوان « تعیین تاثیرات انصاف سازمانی و ارزش های کاری بر عملکرد سازمانی: استفاده از رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر تعدیلگر » به بررسی تاثیرات انصاف سازمانی و ارزش های کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی تاثیر دارد. همچنین دلبستگی شغلی کارکنان بطور مثبتی بر عملکرد درون نقش و رفتار شهروندی سازمانی (عملکرد فرانش) تاثیر دارد. وات و شفر^{۱۶} (۲۰۰۵) در تحقیق خود تحت عنوان « تاثیر انصاف و کیفیت رابطه بر رفتارهای شهروندی سازمانی: نقش تعدیل کننده اعتماد به سرپرست و توانمند سازی » به بررسی تاثیر انصاف و اعتماد بر رفتارهای شهروندی سازمانی پرداختند. هدف محققان ایجاد آزمون تبادل اجتماعی توسعه یافته رفتار شهروندی سازمانی بود که شامل ویژگی های بافت اجتماعی (انصاف درک شده و رابطه رهبر-عضو) و همچنین ظرفیت مشارکت در رفتارهای شهروندی سازمانی (یعنی اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روانشناختی) بود. تحقیق آنها در صنعت بانک های سرمایه گذاری انجام شد. نتایج تحقیق آنها نشان داد که احترام به سرپرست و توانمندسازی روانشناختی به طور مستقیمی بر همه ابعاد رفتار شهروندی تاثیر می گذارد. همچنین کلیه ابعاد انصاف سازمانی نیز بطور مستقیم بر اعتماد به سرپرست تاثیر می گذارد. باین^{۱۷} (۲۰۰۵) در تحقیق خود تحت عنوان «تاثیر انصاف در کاهش اثرات منفی خط مشی های سازمانی بر نیت ترک خدمت، رفتار شهروندی و عملکرد شغل» به بررسی انصاف سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که ادراک از انصاف سازمانی تاثیرات خط مشی های سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی کاهش می دهند. ریسٹیگ^{۱۸} (۲۰۰۴) در تحقیق خود تحت عنوان « پیش زمینه ها و پیامدهای انصاف سازمانی » به بررسی پیش زمینه ها و پیامدهای انصاف در سازمان در شرکت های اسلحه سازی ایالات متحده پرداخت. اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی درک شده به عنوان پیش زمینه های انصاف سازمانی بررسی شدند. تعهد سازمانی، رفتار شفاهی، رفتار عقب نشینی به عنوان پیامدهای انصاف سازمانی بررسی شدند. نتایج این تحقیق نشان داد حمایت سازمانی درک شده و اعتماد پذیری بطور مثبتی با انصاف مرتبط هستند.

مدل مفهومی پژوهش

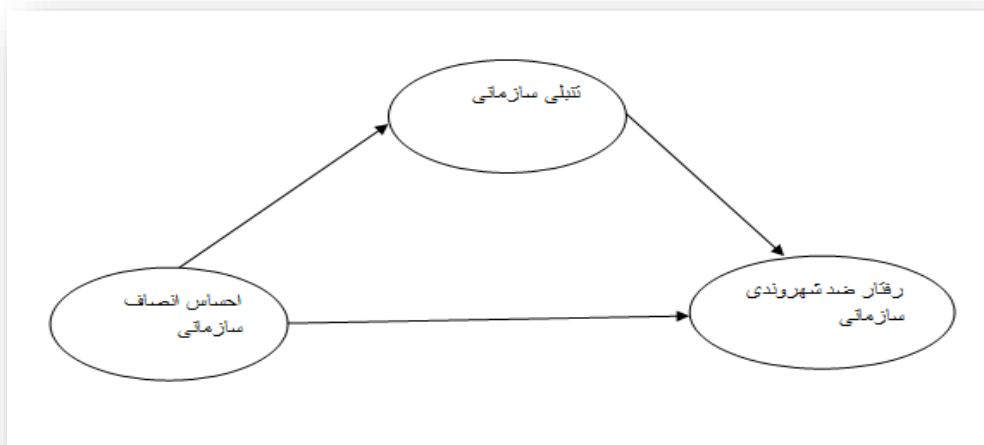
¹⁴ . Efanga

¹⁵ . Chien

¹⁶ . Wat and Shaffer

¹⁷ . Byrne

¹⁸ . Ristig



الگوی ۱. الگوی مفروض پژوهش بر اساس مبانی نظری و تجربی

فرضیه های پژوهش

- ❖ احساس انصاف سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- ❖ احساس انصاف سازمانی از طریق تنبلی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی ضد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی تنبلی سازمانی در سازمانهای دولتی است لذا از لحاظ نوع و ماهیت توصیفی-تحلیلی است. از سوی دیگر، از آنجا که نحوه و میزان تاثیرات متغیرها و همبستگی آنها را با یکدیگر مورد مطالعه قرار می گیرد، تحقیق همبستگی نیز به شمار می آید. جامعه آماری این پژوهش شامل زنان کارمند سازمانهای دولتی استان ایلام است که از بین ۶۴۰۰ نفر با استفاده جدول کرجسی و مورگان (۱۹۹۷) تعداد ۳۶۴ نفر به شیوه تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند.

جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد و محقق ساخته استفاده شد. با این حال شاخص مورد سنجش در پژوهش، در معرض قضاوت چند تن از خبرگان و کارشناسان قرار گرفت و نهایتاً از پرسشنامه مورد توافق به عنوان ابزار جمع آوری داده ها استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۳ سوال بسته به شیوه طیف پنجگانه لیکرت است. روایی صوری سوالات و ابعاد پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان سازمانی و اساتید دانشگاهی بررسی و تایید شد. روایی سازه ها با استفاده از روش متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و آزمون های بار عرضی تایید شدند. پایایی سازه ها با استفاده از آلفای کرونباخ و ضریب ترکیبی (دیلون-گلدشتاین) بررسی گردیدند. مقادیر آلفای کرونباخ و ضریب ترکیبی تمامی سازه ها به ترتیب احساس انصاف سازمانی ۰/۸۸۵، رفتار ضد شهروندی سازمانی ۰/۸۵۳، تنبلی سازمانی ۰/۸۶۹ بود که نشان دهنده پایایی مناسب سازه ها است. برای بررسی پایایی معرف ها در روش حداقل مربعات جزئی، از آزمون بار عاملی استفاده شد. اکثر متغیرها دارای بار عاملی بالاتر از مقدار ۰/۷ بودند. نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیروف بررسی شدند. تحلیل عاملی و مدل سازی معادلات ساختاری نیز با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار SMART-PLS انجام شدند.

یافته های تحقیق

با توجه به مدل مفهومی ارائه شده در شکل ۱ و طبق فرضیه ها، متغیرهای این پژوهش شامل احساس انصاف (عدالت) سازمانی متغیر مستقل، رفتار ضد شهروندی سازمانی متغیر وابسته، تنبلی سازمانی به عنوان متغیر میانجی هستند. میانگین هر یک از متغیرهای پژوهش به شرح زیر است:

جدول ۱. آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیرها	شاخص ها	آمار توصیفی متغیرها		وضعیت نرمال متغیرها	
		انحراف معیار	میانگین	سطح معناداری K-S	مقدار K-S
احساس انصاف (عدالت) سازمانی		۰/۱۳۸	۰/۵۹۸	۰/۰۰۰	۲/۳۴
رفتار ضد شهروندی سازمانی		۰/۷۳۲	۳/۱۸۶	۰/۰۰۰	۱/۶۹
تنبلی سازمانی		۰/۴۸۹	۳/۱۳۲	۰/۰۰۰	۱/۶۷

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. در صورتی که سطح معناداری از ۰/۰۵ بیشتر باشد متغیر نرمال می باشد و اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد متغیرها نرمال نیستند. با توجه به اینکه سطح معناداری تمامی متغیرها از متغیرها کمتر از ۰/۰۵ (غیر نرمال) است، بنابراین برای تحلیل مدل مفروض پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است، چرا که حساسیتی به وضعیت نرمال یا غیر نرمال بودن متغیرها ندارد.

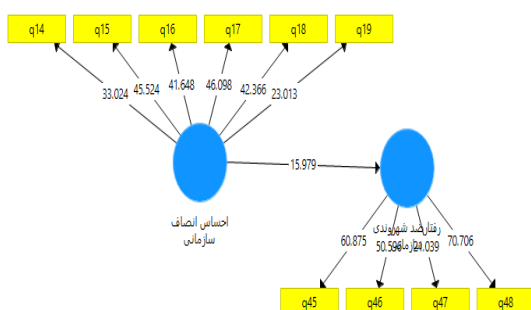
آزمون الگوی مفروض پژوهش

احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. فرضیه اول وجود تاثیر معنادار بین احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی را تایید می کند. دو شکل زیر نتایج بررسی فرضیه های اصلی یک را نشان می دهند. شکل ۲ ضریب Beta بین متغیرهای تحقیق و شکل ۳ آماره t بین متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. مقادیر درون دایره ها نیز ضریب تعیین را نشان می دهد.

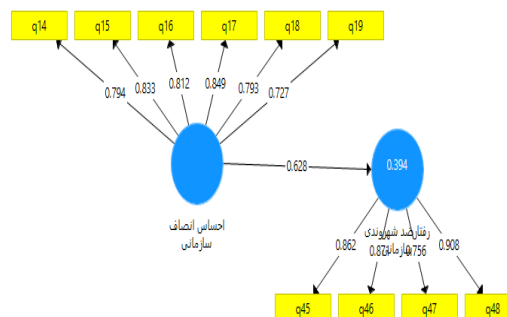
جدول ۲. تاثیر جوسازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	شاخص ها	آمار توصیفی متغیرها	
		آماره t	مقدار β
جوسازمانی		۱۵/۹۷۹	۰/۶۲۸

فرضیه اول این پژوهش تاثیر احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی را آزمون می کند. طبق آماره t که در بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد، احساس انصاف (عدالت) سازمانی در سطح ۰/۰۵ بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه اول تحقیق تایید می شود.



شکل ۳: آماره t متغیرهای تحقیق



شکل ۲: ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق

احساس انصاف (عدالت) سازمانی از طریق تنبلی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. فرضیه دوم مرتبط با نقش میانجی گری تنبلی سازمانی در رابطه بین احساس انصاف (عدالت) سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی می باشد. نکته مهم در ارتباط با اثر غیر مستقیم (میانجی) این است که باید هر دو ارتباط (احساس انصاف (عدالت) سازمانی با تنبلی سازمانی) و (احساس انصاف (عدالت) سازمانی با رفتار ضد شهروندی سازمانی) معنادار باشد تا بتوان مقدار اثر غیر مستقیم یا همان میانجی را محاسبه نمود. لازم به ذکر

است که برای بررسی نقش میانجی گری یک متغیر از شمول واریانس (VAF) استفاده می کنیم. اگر مقدار شمول واریانس کمتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری رد و اگر بالاتر از ۸۰ درصد باشد ادعای میانجی گری پذیرفته می شود. در وضعیتی که شمول واریانس بیشتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری جزئی می باشد. فرمول شمول واریانس به شرح زیر می باشد: (جوزف و همکاران، ۲۰۱۵).

$$VAF = (p_{12} * p_{23}) / (p_{12} * p_{23} + p_{13}) (1)$$

P_{12} : ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی

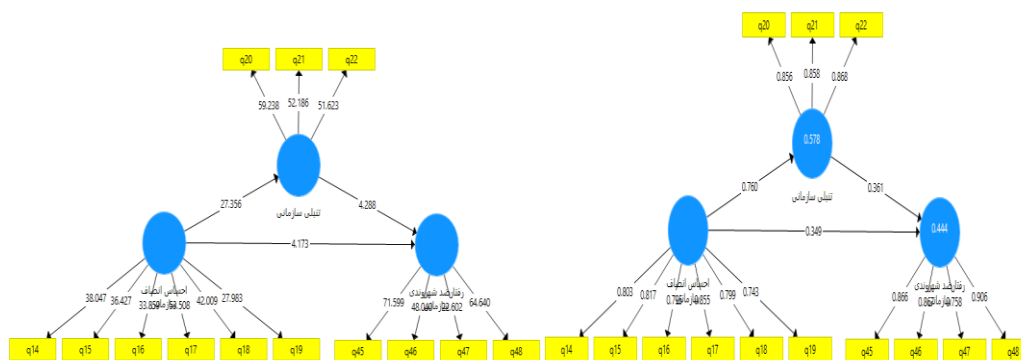
P_{23} : ضریب مسیر بین متغیر میانجی و متغیر وابسته

P_{13} : ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته

جدول ۳. پارامترهای لازم برای بررسی نقش میانجی

شاخص ها		نقش میانجی گری
آمار توصیفی متغیرها	آماره VAF	
نتیجه		
تایید	۰/۴۲۳	احساس انصاف سازمانی تنبلی سازمانی رفتار ضد شهروندی سازمانی

با توجه به استنادات ذکر شده در بالا و مقادیر به دست آمده از شمول واریانس در جدول ۳ نقش میانجی گری تنبلی سازمانی تایید می شود.



شکل ۵: آماره آیین متغیرهای تحقیق

شکل ۴: ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد شده بین دو متغیر $0/628$ بدست آمد. ضریب معناداری بین این دو متغیر $15/979$ نشان داد که این رابطه معنادار است. به این معنا که احساس انصاف (عدالت) سازمانی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی در زنان کارمند سازمانهای دولتی شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. این نتیجه مطابق با نتیجه حدادیان و همکاران (۱۳۹۶) است.

فرضیه دوم: احساس انصاف (عدالت) سازمانی از طریق تنبلی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. در رابطه با متغیر میانجی تنبلی سازمانی مقدار $0/423$ VAF بدست آمد و در نتیجه نقش میانجیگری تنبلی سازمانی تایید می شود. باتوجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه می شود:

- ✓ یکی از روش های اصلی برای برپایی انصاف در سازمان، رفع هرگونه تبعیض است. اگر آیین نامه ها، مقررات و جهت گیری های سازمان تبعیض آمیز باشند، کارکنان بی اعتماد و بدبین می شوند و احتمال انجام رفتارهای مخرب کاری افزایش می یابد.
- ✓ سازمانهای دولتی، به منظور گسترش انصاف در سازمان، سیستم مبتنی بر انصاف و اعتماد را توسعه دهند. یکی از روش های اعتماد آفرینی به کارگیری روش هایی است که سازمان را پیش بینی پذیرتر سازند و این درگرو دو امر مهم است: شفافیت و قانونمندی، آنچه به شبکه ارتباطی سازمان شفافیت و قانونمندی می بخشد: نظام مندی در همه زیرسیستم های آن است: سیستم ارزیابی، سیستم آموزش، استخدام و تعدیل، سیستم ارتقا و ترفیع و سیستم حقوق و دستمزد.
- ✓ تاحدممکن شغل ها را غنی و با ارزش کنند تا کارکنان احساس مهم و موثر بودن کنند. این امر موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی می شود.
- ✓ بررسی مقایسه ای میزان انصاف سازمانی در سازمانهای خصوصی و دولتی کشور.
- ✓ بررسی عوامل موثر بر ادراک کارکنان از انصاف سازمانی.
- ✓ بنابراین لزوم تاکید بر انصاف در تثبیت جایگاه کارکنان ضروری بوده و پیشنهاد می گردد جهت حصول این امر سازمانها به تدوین و تکریم هرچه قوی تر انصاف در منشور اخلاقی سازمان و اجرای برنامه های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان مبادرت نمایند.

منابع و مراجع

- [۱] دوستی، مرتضی، خطیبی، امین، خلیلی، علی اصغر (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط میان انصاف سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، دوره ۳، شماره ۵.
- [۲] زارعی متین، حسن (۱۳۹۱)، رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، نگاه دانش.
- [۳] سپهوند، رضا، محمدیاری، زهره (۱۳۹۴)، شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی.
- [۴] حدادیان، علیرضا، برایاتی گلخندان، صدیقه، حسینی توابع، عبدالله (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر ادراک عدالت سازمانی کارکنان بر رفتارهای ضد شهروندی (مورد مطالعه: کارمندان اداری شرکت برق منطقه ای خراسان رضوی).
- [۵] خواجهی، شکرالله، منصوری، شعله (۱۳۹۵)، انصاف و جایگاه آن در نظام پاسخگویی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی.
- [۶] صمدی میارکلائی، حسین، آقاجانی، حسنعلی، صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۴)، تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه های آن بر شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم استنتاج علی، پژوهشهای مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره بیست و هفتم.
- [۷] ظریفی، فریبرز، یوسفی، بهرام، صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۱)، ارتباط انصاف سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی، شماره ۱۵.
- [۸] عمید، حسن (۱۳۶۰)، فرهنگ عمید، جلد اول، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- [۹] محمدیاری، زهره، سپهوند، رضا، وحدتی، حجت، موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۰)، نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمانهای دولتی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- [۱۰] نادری، فرح، صفرزاده، سحر (۱۳۹۳)، رابطه انصاف سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جوسازمانی نوآورانه با توانمندی سازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی.
- [۱۱] واعظی، رضا، رحمانی، فاطمه (۱۳۹۱)، تاثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۲.
- [12] Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, pp.175-200
- [13] Bolino, M. C., Turnley, W. H. & Bloodgood, J. M. (2007). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, , (4): - .
- [14] Chien, Y.C. (2013). Verifying the effects of organizational justice and work values upon organizational performance: using organizational citizenship behavior as the dual. *African Journal of Business Management*, Vol. 14, pp. 2195-220
- [15] Efanga, S.I. and Aniedi, M.O. and Idente, G.O. (2015). Organizational Justice and Job Performance of.
- [16] Finn (P D) (editor), (1985). *Essays in Equity*, The Law Book Company Limited, Sydney.
- [17] Pearce, C. L. & Giacalone, R. A. (2003). Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams. *Journal of Applied Social Psychology*,
- [18] Ristig, K. (2004). Antecedents and consequences of trust within organizations. Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, College of Administration and Business Louisiana Tech University.
- [19] Schnake, M. (2003). Anti-citizenship behavior, employee deviant behavior, organizational misbehavior, dysfunctional organizational behavior, and counterproductive work behavior: A review, synthesis and research suggestions. *Proceedings - Annual Meeting of the Decision Sciences Institute*.
- [20] Wat, D. and Shaffer, M.A. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behaviors: The mediating role of trust in the supervisor and empowerment. *Personnel Review*, Vol. 34, pp. 406-