

## بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

### در معاونت تحقیقات و فناوری

### وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

سعید متولی زاده اردکانی<sup>۱</sup>

شعله زکیانی<sup>۲</sup>

#### چکیده

**مقدمه:** مطالعات اخیر مربوط به سازمان و شناخت آن، توجه بسیاری از مدیران و محققین را به مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی جلب کرده است. همچنین رعایت عدالت سازمانی به افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی و درک کارکنان از اخلاق حرفه‌ای کمک شایانی می‌کند. هدف این پژوهش بررسی ارتباط و همبستگی رفتار شهروندی سازمانی با عدالت سازمانی به عنوان یکی از اصول اخلاق حرفه‌ای در کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است.

**مواد و روش‌ها:** مطالعه حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد که بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان شاغل در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مشتمل بر دفاتر معاونت، اطلاع‌رسانی، پژوهش، اداره امور عمومی، اخلاق پزشکی و مالی صورت گرفته است. حجم نمونه ۱۴۶ نفر و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در ۵ بعد وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ادب و عدالت سازمانی با انواع رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS 15 انجام گرفت.

۱. رئیس اداره امور عمومی، معاونت تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران.

۲. رئیس اداره فناوری اطلاعات، مرکز توسعه و هماهنگی اطلاعات و انتشارات علمی، معاونت تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران.

**یافته‌ها:** آزمون آماری پیرسون همبستگی معناداری را بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در میان کارکنان این معاونت نشان داد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که احترام به مبانی اخلاق حرفه‌ای با رعایت عدالت سازمانی، با رفتار مدنی سازمانی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد.

**نتیجه‌گیری:** با افزایش درک و رعایت عدالت سازمانی به عنوان یکی از اصول اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ارتقا و افزایش می‌یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران با رعایت عدالت سازمانی در جهت ارتقای رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان خود در راستای احترام به مبانی اخلاق حرفه‌ای تلاش کنند.

#### واژگان کلیدی:

رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، سازمان.

اخلاق حرفه‌ای به عملیات کسب و کار در چارچوب اصول اخلاقی اشاره دارد. ایفای مسئولیت اجتماعی یک سازمان دربرگیرنده جنبه‌ای از اصول اخلاق حرفه‌ای است.

با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث «اخلاق» و «مدیریت اخلاق» معطوف شده است.

منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد و اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود.

انگیزش کارکنان یکی از موضوعات مهمی است که تمامی سازمان‌ها با آن مواجه هستند تا کارکنان به واسطه آن وظایف خود را به خوبی انجام دهند و اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌ها حفظ گردد (رونقی، محمدحسین و فیضی، کامران، ۱۳۹۰ ش، صص ۴۶-۴۰). رفتار شهروندی سازمانی یکی از مهارت‌هایی است که کمک شایانی به مدیران ارشد در این خصوص می‌کند (طاهری دمنه و همکاران، ۱۳۹۰ ش، صص ۳۹-۳۰). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (فوت و تانگ، ۲۰۰۸ م). از نظر ارگان رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری خودخواسته و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (برن و کارن پنتر، ۲۰۰۸ م).

از سویی دیگر بالا بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی در یک سازمان باعث جذابیت محیط کار، کاهش میزان ترک خدمت و نیز فعالیت بیش از پیش کارکنان می‌گردد (فوت و تانگ، ۲۰۰۸ م). به همین دلیل انجام مطالعات شناخت رفتارهای سازمانی در پیشبرد اهداف سازمان و ارائه راهکارهای مدیریتی به مدیران ارشد سازمانی کمک شایانی کرده و کارایی و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد (ارگان، ۱۹۸۸ م).

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. با وجود اینکه مطالعات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز برمی‌گردد، با این حال اکثر مطالعات در مورد عدالت در سازمان‌ها از سال ۱۹۹۰ شروع شد. در سال ۲۰۰۱ کاراش و اپکتور تحقیقاتی را انجام دادند و در این تحقیقات به دنبال تعیین منابع یا کانون‌های عدالت بوده‌اند؛ به این معنی که کارکنان چه چیزی را یا چه کسی را عامل بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند. ماحصل این تحقیقات شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌هاست (ارگان، ۲۰۰۶ م). هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد، با نیروهای

تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کند، نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت نماید و همواره با حفظ توانایی‌های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد که این خود مستلزم رعایت عدالت در سازمان است تا کارکنان برداشت مثبت از محیط کار خود داشته باشند و با بروز رفتارهای پسندیده گام‌های بلندی را در راه نیل به اهداف سازمانی بردارند (سعیدی‌نژاد، ۲۰۰۸ م. امیرخانی، ۲۰۰۷ م.).

با توجه به اهمیت و جایگاه رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با عدالت سازمانی از یک سو و بررسی وضعیت این ارتباط در سازمان دولتی از سوی دیگر، به نظر می‌رسد انجام چنین مطالعه‌ای در سازمان‌های دولتی و مشخصاً وزارتخانه‌ها بسیار ضروری است. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با عدالت سازمانی در معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت در سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۱ انجام شد.

### مواد و روش‌ها

در این پژوهش توصیفی - همبستگی قلمرو مکانی تحقیق، حوزه معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مشتمل بر دفاتر معاونت، اطلاع‌رسانی، پژوهش، اداره امور عمومی، اخلاق پزشکی و مالی و تعداد کل کارکنان رسمی و پیمانی و قراردادی معاونت مورد مطالعه ۱۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه ۱۴۶ مورد انتخاب شد و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه حاوی ۶۵ سؤال هدفدار در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد و در آنها نمرات ۱ تا ۵ به ترتیب برای گزینه‌های کاملاً، موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم در نظر گرفته شد. ضمناً یک بخش از پرسشنامه به سؤالات مربوط

به مشخصات فردی از قبیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، نام واحد سازمانی، نوع استخدام و سابقه کاری و بخش دیگر به سایر مشخصات سازمانی نظیر ماهیت کاری و ماهیت واحد کاری اختصاص داده شد.

پرسشنامه مذکور تلفیقی از ترجمه پرسشنامه پودساکوف و مک کنزی (پودساکوف و مک کنزی، ۲۰۰۰ م.) در خصوص رفتار شهروندی سازمانی در ۵ بعد وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ادب و ترجمه پرسشنامه نیهوف و مومان (نیهوف و مومان، ۱۹۹۳ م.) در خصوص عدالت سازمانی با انواع رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای بود. کارکنان با رضایت وارد مطالعه شده و اقدام به پرکردن پرسشنامه نمودند. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی در خصوص محرمانه ماندن اطلاعات و پاسخ‌نامه‌ها بطور کامل توسط محققین در تمامی مراحل تحقیق با شرکت کنندگان در تحقیق صحبت شد.

با استفاده از نرم افزار SPSS 15، آلفای کرونباخ مجموعه عنوان‌های پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۸۶ و پرسشنامه عدالت سازمانی برابر با ۰/۶۹ می‌باشد. با نظر مدرسین و صاحب‌نظران فن، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده مقدار مطلوبی را نشان داد. با توجه به نتایج مذکور پرسشنامه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردار بودند.

در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (شامل: جدول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، جدول و نمودار) و آمار استنباطی (شامل: ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون) استفاده و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

مطابق جدول ۱ کارکنان مورد مطالعه از نظر نوع مسئولیت از چهار منظر بررسی شده‌اند: مدیر، کارشناس مسئول، کارشناس و کارمند. ملاحظه می‌شود که بیشترین پاسخ‌دهندگان از کارمندان و کمترین از گروه مدیران معاونت بوده‌اند.

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب نوع مسئولیت

| کارکنان       | فراوانی | درصد | درصد حقیقی |      |
|---------------|---------|------|------------|------|
| مدیر          | ۳       | ۲.۲  | ۲.۲        | ۲.۲  |
| کارشناس       | ۱۶      | ۱۱.۹ | ۱۱.۹       | ۱۴.۲ |
| کارشناس مسئول | ۲۰      | ۱۴.۹ | ۱۴.۹       | ۲۹.۱ |
| کارمند        | ۹۵      | ۷۰.۹ | ۷۰.۹       | ۱۰۰  |
| جمع کارکنان   | ۱۳۴     | ۱۰۰  | ۱۰۰        | -    |

جدول ۲: جدول توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه به تفکیک سازمان

| ردیف | نام دفتر                               | تعداد کارکنان | تعداد پرسنن‌های توزیع شده | تعداد پرسنن‌های جمع‌آوری شده | درصد پرسنن‌های بدست آمده به پرسنن‌های لازم |
|------|----------------------------------------|---------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|
| ۱    | دفتر معاونت                            | ۱۰            | ۱۰                        | ۹                            | ۹۰٪                                        |
| ۲    | دفتر توسعه و هماهنگی اطلاع رسانی پزشکی | ۳۲            | ۳۲                        | ۲۸                           | ۸۷.۵٪                                      |
| ۳    | دفتر توسعه و هماهنگی پژوهش و فناوری    | ۳۰            | ۳۰                        | ۳۰                           | ۱۰۰٪                                       |
| ۴    | دفتر مدیریت امور عمومی                 | ۴۰            | ۳۸                        | ۳۳                           | ۸۶.۸٪                                      |
| ۵    | دفتر اخلاق و ارتقاء اخلاق پزشکی        | ۱۸            | ۱۷                        | ۱۷                           | ۱۰۰٪                                       |
| ۶    | دفتر امور مالی                         | ۲۰            | ۱۹                        | ۱۷                           | ۸۹.۴٪                                      |
| ۷    | جمع                                    | ۱۵۰           | ۱۴۶                       | ۱۳۴                          | ۹۱.۷٪                                      |

طبق جدول ۲ از ۱۴۶ پرسشنامه توزیع شده در میان کارکنان ۱۳۴ نفر (۹۱.۷٪) به سوالات پاسخ دادند.

### فرضیه‌های تحقیق

برای آزمون فرضیه مطالعه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کردیم؛ به این صورت که فرض آماری این فرضیه را به صورت  $H_0: \rho = 0$  و  $H_1: \rho \neq 0$  می‌نویسیم که در آن  $\rho$  نشان دهنده میزان همبستگی بین دو متغیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی

| عدالت سازمانی | رفتار شهروندی سازمانی | همبستگی |
|---------------|-----------------------|---------|
| ۰.۳۷۵         | ۱                     | پیرسون  |
| ۰.۰۰۰         |                       | دوسو    |
| ۱۳۴           | ۱۳۴                   | تعداد   |
| ۱             | ۰.۳۷۵                 | پیرسون  |
|               | ۰.۰۰۰                 | دوسو    |
| ۱۳۴           | ۱۳۴                   | تعداد   |

طبق جدول ۳ ملاحظه می‌شود مقدار همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۳۷۵ است که همبستگی مثبت نسبتاً ضعیفی را نشان می‌دهد. از طرفی از آنجایی که مقدار احتمال آزمون همبستگی مذکور (۰/۰۰۰) کمتر از مقدار ضریب خطای پژوهش (۰/۰۵) است، بنابراین فرض  $H_0$  (فرض عدم رابطه) رد شده و نتیجه می‌گیریم که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و در نتیجه با ضریب اطمینان ۹۵ درصد فرضیه اول تحقیق رد نمی‌شود. یعنی هر چه تصور مثبت‌تری از عدالت سازمانی در ذهن کارکنان باشد، رفتار شهروندی

سازمانی بیشتر خواهد شد. به بیان دیگر بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در معاونت تحقیقات رابطه معنی‌داری وجود داشت.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق حاضر ضمن تأیید نظریه‌های ویلیامز (عریضی و گل‌پرور، ۲۰۰۶ م.)، مؤید آنست که کارکنان یک سازمان زمانی رفتارهای شهروندی از خود بروز می‌دهند که از روحیه و روان سالم برخوردار باشند. آن زمان که شخصیت سالم در نهاد آنان جان گرفته باشد در محیط کار احساس خوشایندی دارند و از کار لذت می‌برند. نگرش مثبت کارکنان به شغل و کار باعث می‌شود آنها به سازمان وفادار باشند و خود را متعلق و متعهد به سازمان بدانند. این احساس تعلق و تعهد ناخودآگاه در رفتارها و کنش‌های کارکنان به شکلی زیبا متجلی خواهد شد.

لذا مدیران و سرپرستان سازمان‌ها با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتارهای شهروندی در میان کارکنان و همچنین تلاش مضاعف در ارتقاء شخصیت سازمانی، می‌توانند گام‌های مؤثری را در راستای نیل به اهداف متعالی سازمانی برداشته و از آسیب‌پذیری سازمانی جلوگیری بعمل آورند. ایجاد جو عدالت محور از وظایف اساسی مدیران سازمان‌هاست. زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد. ماهیت و شخصیت وجودی سازمانی عادل، تأثیرات زیادی بر رفتارها، اعمال و واکنش‌های کارکنان می‌گذارد، زیرا کارکنان در صورتی رفتار شهروندی از خود بروز می‌دهند که احساس کنند عدالت در سازمان رعایت می‌شود. در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت و دشمنی را با دوستی و تندخویی را با ملایمت جواب می‌دهند و در عین حال، نظرشان را ابراز می‌دارند. این ابراز در سازمانی رخ می‌دهد که دارای شخصیت سالم و عادل باشد.

یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات مورمان (۱۹۹۱)، ویلیامز و همکاران (۲۰۰۲)، اسکاندورا (۱۹۹۹)، اسپکتور و کاراش (۲۰۰۱)، لی وانکسیان و وان ویو (۲۰۰۷) - حاتم علیمزادی رابری و همکاران (ارائه شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت - دانشگاه تهران - بهمن ۱۳۸۷) - محسن گل‌پرور و سیدحمیدرضا عریضی، الوانی و همکاران، سعید معیدفر، طاهر اسکندری و حاجی‌پور همسو می‌باشد. همچنین نتایج تحقیقات زنگل وینگ، لئونگ، لام، هوی، تاتر و کاتکمپ، پاتل، هوی و وولفوک، استفان راب، دانیل کومی و ریچارد گریف (۲۰۰۵)، ناتولی وینست (۲۰۰۳) با نتایج تحقیق حاضر نیز همسو است. تحقیق دیگری با عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز در سال ۱۳۸۵" توسط عبدالزهرا نعیمی و حسین شکرکن (نعیمی و شکرکن، ۲۰۰۶ م.) انجام گرفته و هدف از آن بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی بوده است. در این پژوهش فرضیه‌های مورد بررسی عبارتند از: ۱- عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. ۲- عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. ۳- عدالت رویه‌ای با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. ۴- عدالت تعاملی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. ۵- حیطه‌های سه‌گانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی چندگانه دارند. نتایج نشان دادند که متغیر عدالت سازمانی و سه حیطه آن همبستگی مثبت معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های آن یعنی وظیفه‌شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، مردانگی و خوش‌خویی دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان دادند که سه نوع عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی چندگانه معنی‌دار دارند.

### پیشنهادهای

تقویت رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان یک سازمان سالم با رعایت عدالت سازمانی، روند تحقق اهداف سازمان را تسریع می‌بخشد. این تحقیق دارای کاربردهای عملی و تئوریکی است و محققان آینده با هدف گام برداشتن در نیل به اهداف عالی سازمان نیز می‌توانند موضوعات زیر را بررسی کنند.

- بررسی موانع رعایت عدالت سازمانی
- بررسی رابطه شخصیت سالم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
- شناخت سازمان‌های عدالت محور
- بررسی موانع ایجاد سازمان سالم
- بررسی عوامل تضعیف کننده رفتار شهروندی سازمانی
- بررسی رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه دیگر نظریه پردازان.
- همچنین این تحقیق جهت نیل به اهداف عالی سازمانی پیشنهادات زیر را به مدیران و سرپرستان ارائه می‌کند.

- سوق دادن سازمان‌ها به سوی بسترسازی ایجاد سازمان‌های مشارکتی و عدالت

محور

- درک و تمجید از کار خوب کارکنان توسط مدیران و دادن بازخورهای مناسب در مورد عملکرد

- ایجاد نظام پیشنهادها در سازمان در راستای مشارکت بیشتر کارکنان و ادای احترام به آنان

- افزایش سطح اعتماد در سازمان و ایجاد ارتباط نزدیک مدیران با کارکنان
- برگزاری کارگاه‌ها و جلسات مشاوره‌های شغلی در مورد کارکنان ناخشنود

در سازمان

- اجرای برنامه‌های تشویقی فردی و گروهی کارکنان مشتری‌مدار
- ایجاد گروه‌های مشاوره‌ای کارکنان و مدیران برای نهادینه کردن رفتار شهروندی سازمانی
- اقدام به اصلاح بعضی از آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های تشویقی بر مبنای رعایت عدالت سازمانی

#### سپاسگزاری

این مقاله نتیجه پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس می‌باشد. نویسندگان مقاله از جناب آقایان دکتر مصطفی قانع - معاون وقت معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت - دکتر علی اصغر فانی و دکتر حسن دانایی فرد جهت همکاری صمیمانه آنها تشکر ویژه دارند.

## فهرست منابع

- Alvani, S.M., A.A.Pourezat and A.Sayyar, 2003. Investigating the relationship between organizational justice and commitment. The J. Management and Human Resources in Oil Industry, 2(3): 30-36.
- Amirkhani, T. and A.A. Pourezat, 2008. A look at the possibility of the development of social capital in the light of organizational justice in government organizations. J. public administration, 1(1): 19-32.
- Barati, Hajar. 2008. The relationship between the variables of organizational justice, organizational climate and work ethic of employees with job performance in Esfahan Steel Co. MS Thesis, faculty of Psychology and Educational Sciences University of Isfahan.
- Burns T, Carpenter J. Organizational Citizenship and Student Achievement. Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education. 2008; 1(1):51-58.
- Faculty of management, University of Tehran (in Persian).
- Foot DA, Tang TLP. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCP): Does team commitment make a difference in self-directed team? Management Decision. 2008; 46 (6):933-947.
- Na'ami, A. and H. Shekarkan, 2006. Investigating simple and multiple relationships of organizational justice with civic behavior of employees of an industrial organization in Ahvaz. The J. Educational Sciences and Psychology of University of Ahvaz, 13(1): 93-79.
- Niehoff, B.P. and R.H. Moorman, 1993. Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. Academy of Management J., 36: 527-56.
- Oraizi, H. and M. Golparvar, 2006. The relationship between organizational justices with social orientation of Isfahan University students. The J. Psychology Sci., pp: 17.
- Organ DW, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006.
- Organ DW, Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome: Lexington Books Lexington, MA; 1988.
- Podsakoff, Mackenzie, Paine and Bachrach, 2000. "Organizational citizenship behaviours: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", J. Manage. 26(N3): 513-563.

- Ronaghi, M. H, Feizi, K. provide a model for professional ethics of pribate banks' staff in Iran. Journal of ethics in sciences and technology. 1390. Series 6. No 2. P 40-46
- Saeedinejad M. [The study of organizational behavior and anti-organizational behavior in Jihad-e-Daneshgahi].MSc Dissertation in City Affairs Management.Tehran: Tehran University.2007 (Persian).
- Taheri damaneh and al. The role of professional etgics in provement of organizational citizenship behavior. 1390. Series 6. No 2. P 30-39
- Williams,S., R. Pitre and M. Zainuba, 2002. Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment. The J. Social Psychol., 142(1): 33-44.

## یادداشت شناسه مؤلفان

سعید متولی زاده اردکانی: رییس اداره امور عمومی، معاونت تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران.

شعله زکیانی: رییس اداره فناوری اطلاعات، مرکز توسعه و هماهنگی اطلاعات و انتشارات علمی، معاونت تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

نشانی الکترونیک: zakiani2004@gmail.com

## **The correlation between organizational citizenship behavior and organizational justice of staff at deputy of research and technology of ministry of health & education**

**S. Motevallizadeh Ardakani  
Sh. Zakiani**

### **Abstract**

**Introduction:** In recent studies related to organization, the concept of organizational citizenship behavior has attracted the attention of many researchers and managers. Observing of Organizational justice is also an important variable that helps to increase the effectiveness of organization. This study aimed to determine correlation between Organizational Citizenship Behavior and Organizational justice of staff at Deputy of Research and Technology of Ministry of Health & education.

**Materials and Methods:** This study is a descriptive-correlational study that has taken place among 150 staffs in Iranian Deputy of Research and Technology of Ministry of Health & education. Data gathering instrument was a valid and reliable questionnaire that consists of two parts: demographic information, "Organizational Citizenship Behavior" questionnaire, in five dimensions: conscience, altruism, virtue-orienting, magnanimity and courtesy and "Organizational Justice" questionnaire. Collected data were analyzed by using SPSS.

**Findings:** Pearson test showed significant correlation ( $P < 0.05$ ) between citizenship behavior and Organizational justice of employees of Deputy of Research and Technology of Ministry of Health & education.

**Conclusion:** According to the results and importance of Organizational Justice in increasing organizational citizenship behavior of Deputy Staff, the most critical institution, it is suggested that managers try to improve organizations citizenship behavior by observing of Organizational justice in their organization staff.

**Keywords:** Organizational citizenship behavior, Organizational justice, Organization, Staff, Iran.