

بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای مخرب:

رویکرد شناخت‌های مرجع

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۲/۲۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۶/۱۰

محسن گل پرور^۱مهرانگیز کرمی^۲زهرا جوادیان^۳

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی نقش تعاملی ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتارهای مخرب به مرحله اجرا درآمد.

روش: به این منظور، از میان کارکنان یک شرکت صنعتی، ۱۴۸ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه بی‌عدالتی توزیعی (DIQ)، پرسشنامه بی‌عدالتی رویه‌ای (PIQ)، پرسشنامه بی‌عدالتی تعاملی (IIQ) و پرسشنامه رفتارهای مخرب (DBQ) پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد.

نتایج: یافته‌ها نشان داد، بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) و بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه معنادار ($P < 0/01$) هستند. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که در بی‌عدالتی رویه‌ای بالا، بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) دارای رابطه معنادار است ($P < 0/01$). همچنین تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که در بی‌عدالتی تعاملی و رویه‌ای بالا، رابطه بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه معنادار ($P < 0/01$)، ولی در بی‌عدالتی رویه‌ای و

۱- نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

drmgolparvar@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

۳- کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

تعاملی پایین، بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه معناداری نیست ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش نشان داد که رابطه ابعاد بی‌عدالتی سازمانی با رفتارهای مخرب (نظیر خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) در قالب ارجاع شناختی چند سطحی اتفاق می‌افتد.

کلیدواژه‌ها: شناخت‌های مرجع، بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای، بی‌عدالتی تعاملی، رفتارهای مخرب.

Perceived organizational injustice and destructive behaviors: Referent cognitions approach

Mohsen Golparvar
Mehrangizheh Karami
Zahra Javadian

Abstract

Introduction: This research was administered with the aim of investigating the interactive role of organizational injustice dimensions (distributive, procedural and interactional) on destructive behaviors.

Method: For this purpose, among employees of an industrial company, ۱۴۸ people through simple random sampling were selected and responded to distributive injustice questionnaire (DIQ), procedural injustice questionnaire (PIQ), interactional injustice questionnaire (IIQ) and destructive behaviors questionnaire (DBQ). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression analysis.

Results: Results revealed that there are significant relationships between distributive injustice with exit, and between distributive, procedural and interactional injustice with neglect and aggressive voice ($P < 0.01$). The results of hierarchical regression analysis showed that, in high procedural injustice, distributive injustice has significant relation with exit ($P < 0.05$). Also the results of hierarchical regression analysis revealed that, in high interactional

and procedural injustice, there is significant relationship between distributive injustice with neglect and aggressive voice ($P < .01$), but in low procedural and interactional injustice, there is no significant relationship between distributive injustice with neglect and aggressive voice ($P > .05$).

Conclusions: Findings of this research showed that, the relationship between organizational injustice dimensions with destructive behaviors (such as exit, neglect and aggressive voice) is happened in the form of multilevel cognitive referent.

Keywords: referent cognitions, distributive injustice, procedural injustice, interactional injustice, destructive behaviors.

عدالت در محیط‌های کار، از چند دهه قبل تا کنون به عنوان متغیر تبیین کننده بسیاری از رخدادها و وقایع در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. این پدیده به ادراک افراد یا گروهها از رعایت انصاف و عدل در رفتارها و تصمیمات سازمان در سطوح مختلف و واکنش رفتاری و ادراکی به این ادراکات مربوط می‌شود، به همین دلیل در پژوهش‌ها و نظریات مطرح از عدالت سازمانی ادراک شده^۱ سخن به میان می‌آید. سه بُعد اصلی عدالت سازمانی ادراک شده، عدالت توزیعی^۲، عدالت رویه‌ای^۳ و عدالت تعاملی^۴ هستند (ندیری و تانوا^۵، ۲۰۱۰). عدالت توزیعی شامل رعایت انصاف و عدل در پیامدها (حقوق، پاداش، مزایا و دست آوردها)، عدالت رویه‌ای به رعایت عدل و انصاف در شیوه‌های مورد استفاده در تعیین پیامدهایی که نصیب افراد می‌شود و عدالت تعاملی نیز به رفتارها و تعامل‌های منصفانه و عادلانه سرپرستان با کارکنان مربوط می‌شوند (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). سوئنی و مک فارلین^۶ (۱۹۹۷) بیان نموده‌اند که از نظر مفهومی، عدالت توزیعی با پیامدها و اهداف و در مقابل عدالت رویه‌ای با شیوه‌ها و ابزارها در محیط‌های کار ارتباط نزدیکتری دارند. ماهیت و شدت ادراکات کارکنان از حضور عدالت در محیط‌های کار، با پیامدهای کاری، سازمانی و فردی متعددی ارتباط دارد (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). هر چه کارکنان بیشتر احساس نمایند که شیوه‌ها، پیامدها و رفتارهای مدیران، سرپرستان و سازمان با آنها عادلانه‌تر است، به همان میزان از طریق فرایندهای مبادله اجتماعی^۷ (نظیر مقابله به مثل) سعی در جبران و تلافی آن از طریق رفتاری و نگرشی می‌کنند (زاپاتا فلن، کال کوئیت، اسکات و لوینگستون^۸، ۲۰۰۹ و ماهونی، هیومز،

۱- perceived organizational justice

۲- distributive justice

۳- procedural justice

۴- interactional justice

۵- Nadiri, H , Tanova, C

۶- Sweeney, P.D, McFarlin, D.B

۷- social exchange processes

۸- Zapata- Phelan, C.P, Colquitt, J.A, Scott, B.A, Livingston, B

آندریو و دیت مور^۱، (۲۰۱۰). یکی از پیامدهای رفتاری که از لحاظ نظری و پژوهشی با ادراک افراد از عدالت سازمانی دارای رابطه است، رفتارهای مخرب^۲ می‌باشد. در پیشینه پژوهش‌های مرتبط با رفتارهای منفی در محیط‌های کار از اصطلاحات و واژه‌های متنوعی نظیر رفتارهای ضد تولید^۳، رفتارهای تلافی جویانه^۴، رفتارهای انحرافی^۵ و رفتارهای ضد اجتماعی^۶ استفاده شده است (گل‌پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۷). این تنوع به تأکيدات و نظرگاه‌های نظریه پردازانی مربوط می‌شود که این واژه‌ها و اصطلاحات را برای توضیح رفتارها در محیط کار معرفی نموده‌اند (این واژه‌ها و اصطلاحات، از نظر محتوایی و مفهومی با یکدیگر همپوشی‌های قابل توجهی دارند، برای این منظور به مک لین و والس لی^۷، ۲۰۱۰ مراجعه کنید).

به هر حال همه این رفتارها حداقل دارای دو ویژگی اصلی هستند: (۱) بر عملکرد و کارکرد جاری سازمان و افراد آن اثر منفی به جای می‌گذارند و (۲) این رفتارها ماهیت عمدی و هدفمند دارند (گریفین و لوپز^۸، ۲۰۰۵). طی این پژوهش همسو با تأکید ون پیرن، هاگدورن، زورس و پوستما^۹ (۲۰۰۰) از واژه رفتارهای مخرب برای توصیف رفتارهای مربوط به خروج^{۱۰} (ترک سازمان)، غفلت^{۱۱} و اعتراض پرخاشگرانه^{۱۲} استفاده شده است (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰). این رفتارها به این دلیل مخرب در نظر گرفته شده‌اند که با تأکيدات مطرح در حوزه ویژگیها و اثرات این رفتارها بر سازمان و عملکرد آن همخوانی دارند (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰). به هر حال شواهد پژوهشی بطور جدی

۱-Mahony, D.F, Hums, M.A, Andrew, D.P.S, Dittmore, S.W

۲- destructive behaviors

۳- counterproductive behaviors

۴- retaliatory behaviors

۵- deviant behaviors

۶- antisocial behaviors

۷- MacLoun, C.N, Walmsley, P.T

۸- Griffin, R.W, Lopez, Y.P

۹- Van YPeren, N.W, Hagedoorn, M, Zweers, M, Postma, S

۱۰- exit

۱۱- neglect

۱۲- aggressive voice

حاکمی از نقش بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده بر رفتارهای مخرب است. در سطح روابط ساده (غیرتعاملی)، بی‌عدالتی ادراک شده در سه حوزه توزیع، رویه‌ها و تعاملها، از زمره ادراکاتی است که به شدت تحت تأثیر شرایط، سیاستها، اقدامات، رفتارهای سازمان و رفتارهای مدیران و سرپرستان با کارکنان قرار می‌گیرد (فاین، هورویتز، ویلر و باسیس^۱، ۲۰۱۰).

شواهد ارائه شده توسط مورفی^۲ (۱۹۹۳) و ساکت و دی وری^۳ (۲۰۰۱) حاکی از آن است که ادراک بی‌عدالتی می‌تواند بستر را برای گرایش به رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید هموار سازد. علاوه بر این، شواهد ارائه شده توسط گل‌پرور (۱۳۸۵) نیز حاکی از آن است که کارکنان در محیط‌های کار می‌توانند بخوبی دارای این نگرش باشند که بی‌عدالتی در ابعادی لازم است مورد مجازات قرار گیرد. چنین زمینه نظری و پژوهشی، به خوبی مؤید امکان ارتباط بین ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب است. از لحاظ نظری نیز بر مبنای نظریه مبادله اجتماعی می‌توان رابطه بین عدالت و بی‌عدالتی را با رفتارهای مخرب تبیین نمود. در نظریه مبادله اجتماعی، سازمانها و محیط‌های کار محلی برای وقوع تبادل اجتماعی هستند. بدین مفهوم که تجمع افراد در یک محیط برای اهداف مشترک، بستر و زمینه لازم را برای وقوع مبادله‌های رفتاری و عملکردی چند سویه فراهم می‌آورد. این زمینه‌سازی باعث می‌شود تا در زمان تجربه بی‌عدالتی، افراد به سوی این باور سوق داده شوند که قواعد صحیح و درست تبادل اجتماعی نقض شده، لذا برای اعاده حقیقی یا ادراکی عدالت دست به کار می‌شوند. یکی از شیوه‌های اعاده ادراکی و رفتاری عدالت از دست رفته، فکر یا عمل در باب رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید است (کوهن چاراش و اسپکتور^۴، ۲۰۰۱ و گل‌پرور و واثقی، ۱۳۹۰).

۱- Fine, S, Horowitz, I, Weigler, H, Busis, L

۲- Murphy, K.R

۳- Sackett, P.R, Devore, C.J

۴- Cohen-Charash, Y, Spector, P.E

این تنها یک وجه از حقیقت است. چند دهه قبل فولگر^۱ (۱۹۸۷) و اسکارلیسکی و فولگر^۲ (۱۹۹۷) با اتکاء به نظریه شناخت های مرجع^۳ به جای اثرات ساده ابعاد عدالت و بی عدالتی بر رفتارهای تلافی جویانه و مخرب، از اثرات تعاملی ابعاد عدالت سازمانی در تأثیر بر رفتارهای مخرب و تلافی جویانه سخن به میان آوردند. در این نظریه بر این امر تأکید می شود که در واکنش رفتاری کارکنان و افراد در محیط های کار، افراد به جای ارجاع تک بعدی به یکی از ابعاد عدالت، بطور همزمان یا زنجیره ای به ادراکات و شناخت های مرجع چندگانه رجوع می کنند. در صورتی که این ارجاعات همزمان یا زنجیره ای به شناخت ها و ادراکات، به یک نتیجه مشابه منتهی شوند، افراد بر اساس شرایط روانی و شخصیتی خود اقدام به واکنش خاصی در برابر شرایط خواهند کرد. برای نمونه شواهد پژوهشی حاکی از آن است که تجربه بی عدالتی در هر یک از حوزه های توزیع، رویه ها و تعامل ها، می تواند افراد را رنجیده و خشمگین نماید (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). در عین حال، بر اساس نظریه شناخت های مرجع افراد علیرغم اینکه از پیامدها و نتایج ناعادلانه رنجیده می شوند، ولی اگر در رجوع همزمان در سطح شناختی احساس نمایند که رویه ها و تعامل های معطوف به آنها نیز غیرمنصفانه است، سطح رنجش و خشمشان بالاتر می رود (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰). این امر در واقع همان ارجاع شناختی مرجع همزمان است.

بروکنر و وایزنفلد^۴ (۱۹۹۶) چیزی بیش از یک دهه قبل بیان نموده اند که پژوهش های آزمایشی و غیرآزمایشی بخوبی از نظریه شناخت های مرجع در حوزه رابطه عدالت و بی عدالتی با رفتارهای مخرب، تلافی جویانه و ضد تولید حمایت می کنند. در عین حال، آنگونه که اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) بیان نموده اند، یافته های با ثبات مطالعات آزمایشی و غیرآزمایشی حاکی از آن است که درجه بندی پیامدهایی که عاید فرد می شود، همراه با درجه بندی رفتارهای مدیریت و سازمان (رعایت عدالت رویه ای و تعاملی) از تعیین کننده های مهم وقوع تعامل آماری بین ابعاد عدالت در پیش بینی رفتارهای تلافی

۱- Folger, R

۲- Skarlicki, D.P, Folger, R

۳- cognitions theory referent

۴- Brockner, J, Wiesenfeld, B.M

جویانه هستند. علیرغم شبهه و سؤالات مطرح در اینکه آیا واقعاً عدالت رویه‌ای و تعاملی به یک اندازه در ایجاد نارضایتی و سپس تلافی جویی و تخریب با عدالت توزیعی تعامل می‌نمایند، شواهد پژوهشی ارائه شده توسط اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) تا اندازه زیادی این شبهات و سؤالات را پاسخ گفته است. مطالعه این پژوهشگران حاکی از آن است که تعامل سه راهه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی دارای اثر معنادار بر رفتارهای تلافی‌جویانه است. این تعامل در بررسی اثرات ساده حاکی از آن است که وقتی عدالت رویه‌ای و تعاملی در سطح پائین است، افزایش و نیرومند شدن عدالت توزیعی زمینه را برای کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه فراهم می‌آورد. اما در مقابل در عدالت رویه‌ای و تعاملی بالا، نیرومندی و افزایش عدالت توزیعی چندان تأثیر چشمگیری بر کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه و مخرب نظیر کم‌کاری، غیبت، ترک سازمان و آسیب‌رسانی به اثاثیه و تجهیزات سازمان ندارد. این امر از لحاظ نظری به این معنی است که با تضعیف سطح ادراکات و شناخت‌های معطوف به عدالت در حوزه‌هایی نظیر رویه‌ها و تعامل‌ها، افراد کماکان به دنبال سرنخ‌های دیگر نظیر رعایت عدالت در توزیع پیامدها هستند. اگر در این آخرین لنگرگاه شناختی نیز افراد به این نتیجه برسند که عدالت و انصاف رعایت نشده، عاقبت به فکر تلافی‌جویی و تخریب به عنوان شیوه‌ای برای اعاده (جبران) عدالت از دست رفته خواهند کرد (اسکارلیسکی و فولگر، ۱۹۹۷).

در جمع‌بندی پایانی می‌توان گفت که ادراک بی‌عدالتی در محیط‌های کار بر رفتارهای مختلف کارکنان از جمله رفتارهای مخرب، ضد تولید و تلافی‌جویانه تأثیر می‌گذارد. از لحاظ تاریخی، در آغاز، اثرات ادراک عدالت بر رفتارهای مخرب به صورت مستقل در نظر گرفته می‌شد. اما با طرح نظریه شناخت‌های مرجع، بستر برای طرح اثرات تعاملی ابعاد عدالت ادراک شده بر رفتارهای مخرب کارکنان فراهم شد. بر اساس این نظریه، ادراکات معطوف به عدالت در هر یک از ابعاد توزیع، رویه‌ها و تعامل‌ها، شناخت‌هایی محسوب می‌شوند که افراد برای تصمیم‌گیری‌های رفتاری خود به آنها رجوع می‌کنند. این رجوع، ماهیت تعاملی و چند سطحی به خود می‌گیرد. به این ترتیب که در زمان تضعیف هر یک از ابعاد عدالت، افراد بلافاصله به واکنش رفتاری دست نمی‌زنند، بلکه ابتدا به سراغ دیگر ابعاد عدالت می‌روند و سپس در صورت نقض اصول دیگر ابعاد عدالت ممکن است به رفتارهای مخرب و تلافی‌جویانه روی آورند. برای نمونه به دنبال

تضعیف عدالت رویه‌ای، به سراغ شناخت‌ها و ادراکات عدالت توزیعی و تعاملی می‌روند. اگر در این ارجاع، قواعد عدالت توزیعی و تعاملی را نقض شده ببینند، در آن صورت به واکنش رفتاری در قالب‌های مختلف از جمله رفتارهای مخرب روی می‌آورند. این رجوع بیشتر از آن جهت است تا خشم و رنجش خود را که در اثر از دست رفتن عدالت پدید آمده تشفی دهند. اما اگر در ارجاع پسین (پس از نقض عدالت رویه‌ای) به قواعد عدالت توزیعی و تعاملی به این نتیجه برسند که این قواعد رعایت شده، در اثر بی‌عدالتی رویه‌ای، کمتر به رفتارهای مخرب رجوع می‌کنند.

این پژوهش از چند حیث دارای اهمیت است. در درجه اول در پژوهش‌های حوزه عدالت سازمانی در ایران به نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی (در قالب نظریه شناخت-های مرجع) بر رفتارهای مخرب (یا ضدتولید و انحرافی) توجه جدی نشده است. بر همین اساس این پژوهش بدنبال معرفی نظریه شناخت‌های مرجع است تا از آن طریق جهت‌گیری‌های پژوهشی آینده در حوزه عدالت سازمانی و رفتارهای مخرب در ایران تقویت شود. در درجه بعدی یافته‌های این پژوهش امکان گسترش راهکارهای کاربردی را برای پیشگیری از رفتارهای مخرب که برای سازمانهای ایران دارای زیانهای جدی هستند را از طریق مدیریت ابعاد عدالت سازمانی فراهم می‌کند. ضرورت و اهمیت دیگر پژوهش حاضر بسط و گسترش دانش بین فرهنگی از نحوه تعامل ابعاد عدالت سازمانی و تاثیر این تعامل‌ها بر رفتارهای مخرب در محیط‌های کار است. بالاخره آخرین ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر در این است که می‌توان بر اساس یافته‌ها برخی جهت‌گیری‌های احتمالی نظری را برای نظریه‌پردازی در حوزه عدالت سازمانی در ایران مطرح و حوزه‌های نوین پژوهشی را برای پژوهشگران علاقه‌مند ارائه نمود.

روش

روش پژوهش از نوع همبستگی بود و جامعه آماری متشکل از کارکنان دو مجموعه تولیدی به تعداد ۲۴۰ نفر در زمستان ۱۳۸۹ در شهرکرد بودند. از جامعه آماری مورد اشاره، ۱۴۸ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. بر پایه تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری، برای یک جامعه ۲۴۰ نفری، حدود ۱۵۰ نفر نمونه پیشنهاد شده است (سکاران، ۱۳۸۱ و برورتون و میل

وارد^۱، (۲۰۰۱). برای اطمینان از دستیابی به نمونه مکفی، ۱۶۰ پرسشنامه در بین کارکنان دو مجموعه تولیدی مذکور توزیع شد. از این تعداد، ۱۴۸ پرسشنامه قابل تحلیل (نرخ بازگشت ۹۲/۵ درصد) بازگشت گردید. از ۱۴۸ نفر نمونه پژوهش، ۹۱ نفر جنس خود را اعلام کردند که اکثر آنها مرد (۷۶/۲۳ درصد) بودند و ۹۷ نفر نیز وضعیت تأهل خود را اعلام کردند که ۴۰ نفر از آنها مجرد (۴۱/۲ درصد) و ۵۷ نفر متأهل (۵۸/۸ درصد) بودند. از نظر تحصیلات، ۱۱۷ نفر دارای تحصیلات تا دیپلم (معادل ۷۹ درصد) و ۳۱ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس (معادل ۲۰/۹ درصد) بودند. میانگین سنی نمونه ۳۰/۳ سال (انحراف معیار ۶/۷۲) و میانگین سابقه شغلی آنها ۶/۱۶ سال (با انحراف معیار ۵/۶) بود. در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده به عمل آمد.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه ابعاد بی عدالتی: برای سنجش سه بُعد بی عدالتی توزیعی (۵ سؤال، یک نمونه سوال این پرسشنامه به این شرح است: به اندازه‌ای که سخت و جدی کار می‌کنید، حقوق و مزایا عایدتان نمی‌شود)، بی عدالتی رویه‌ای (۶ سؤال، یک نمونه سوال این پرسشنامه به این شرح است: قواعد و رویه‌ها در این سازمان برای همه بطور یکسان بکار نمی‌روند) و بی عدالتی تعاملی (۴ سؤال، یک نمونه سوال این پرسشنامه به این شرح است: رابطه شما با سرپرستان خوب و عادلانه نیست) از پرسشنامه ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) که طی فرایند ترجمه و تطابق محتوایی (سکاران، ۱۳۸۱) برای این پژوهش آماده اجرا گردید، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی برای بی عدالتی توزیعی و تعاملی به صورت هرگز=۱ تا همیشه=۵ و برای بی عدالتی رویه‌ای به صورت کاملاً مخالفم=۵ تا کاملاً موافقم=۱ است. ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) آلفای کرونباخ بی عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ گزارش کردند. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه، یک راه‌حل سه عاملی (براساس ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته و ارزش‌های ویژه بالاتر از ۱ و همزمان توجه به اسکری‌پلانت) با واریانس تبیین شده جمعی ۵۸/۰۲ درصد را به دست

۱- Brewerton, P, Millward, L

داد. نحوه قرارگیری سؤالات بر عوامل در این پژوهش دقیقاً منطبق با سه پرسشنامه اصلی بود. آلفای کرونباخ بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در این پژوهش به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۸ و ۰/۸۵ بدست آمد.

۲- پرسشنامه رفتارهای مخرب : برای سنجش رفتارهای مخرب از ۹ سؤال معرفی شده توسط ون پیرن و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی هفت درجه ای (قطعاً چنین نخواهم کرد = ۱ تا قطعاً چنین خواهم کرد = ۷) است و امتیاز هر فرد از مجموع امتیازات تقسیم بر تعداد سؤالات بدست آمده است. مجموعه کل سؤالات برای سنجش رفتارهای مخرب در سه حوزه‌ی خروج ، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ۲۰ سؤال بوده که ۹ سؤال برای ترجمه و اجرا در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰). آلفای کرونباخ گزارش شده برای سه عامل فوق توسط ون پیرن و همکاران (۲۰۰۰)، ۰/۹۲، ۰/۶۲ و ۰/۷۶ می‌باشد. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بر روی ۹ سؤال، راه حل دو عاملی را بدین شرح ارائه کرد: سؤالات ۱ تا ۳ بر روی عامل دوم با ارزش ویژه ۱/۳۸ و توان تبیین واریانس ۱۵/۴ درصد قرار گرفتند که همان عامل خروج (ترک سازمان) نام گرفت و سؤالات ۴ تا ۹، با ارزش ویژه ۴/۵ و توان تبیین واریانس ۵۰ درصد (در مجموع دو عامل ۶۵/۴ درصد توان تبیین واریانس تجمعی داشتند) بر عامل دوم که غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نام گرفت قرار گرفتند. در این پژوهش آلفای کرونباخ عامل اول (خروج) برابر با ۰/۷ و عامل دوم (غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) برابر با ۰/۸۷ بدست آمد.

داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. در انجام تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی بر پایه توصیه‌های آیکن و وست^۱ (۱۹۹۱) در حوزه ساخت جملات تعامل و آزمون اثرات ساده (شیب ساده خط) عمل شد.

۱- Aiken, L.S, West, S.G

یافته‌ها

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	M	SD	رتبه
خروج (ترک سازمان)	۳/۲۵	۱/۴۶	۱
غفلت و اعتراض پرخاشگرانه	۳/۰۵	۱/۴۸	۲
بی‌عدالتی توزیعی	۲/۹۶	۱/۰۴	۳
بی‌عدالتی رویه‌ای	۲/۸۲	۰/۸۸	۴
بی‌عدالتی تعاملی	۲/۳	۱	۵
سن	۳۰/۳	۶/۷۲	۶
سابقه شغلی	۶/۱۶	۵/۶	۷
تحصیلات	۱۲/۸۷	۲/۹۹	۸

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین خروج، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، خروج دارای میانگین بالاتری از غفلت و اعتراض پرخاشگرانه است. همچنین در ابعاد بی‌عدالتی سازمانی، به ترتیب بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای و در آخر بی‌عدالتی تعاملی قرار دارند. در جدول ۲، همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲- همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ خروج (ترک سازمان)	-						
۲ غفلت و اعتراض پرخاشگرانه	** ۰/۴۴	-					
۳ بی عدالتی توزیعی	** ۰/۴۱	** ۰/۳۷	-				
۴ بی عدالتی رویه ای	۰/۰۷	** ۰/۳۵	** ۰/۵۶	-			
۵ بی عدالتی تعاملی	-۰/۰۲	** ۰/۳۸	** ۰/۳۳	** ۰/۵۳	-		
۶ سن	-۰/۰۹	۰/۰۳۱	۰/۰۷۶	۰/۰۱۲	۰/۰۵۵	-	
۷ سابقه شغلی	* -۰/۲۱۹	۰/۱۰۶	۰/۱۰۳	-۰/۰۰۹	۰/۰۰۶	** ۰/۷۰۶	-
۸ تحصیلات	۰/۰۸۷	۰/۰۷۱	۰/۰۰۸	۰/۱۳۶	-۰/۰۱۳	* ۰/۱۷۶	۰/۰۱۲

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می شود، خروج فقط با بی عدالتی توزیعی ($P < 0.01$) دارای رابطه مثبت معنادار و با سابقه شغلی ($P < 0.05$) دارای رابطه منفی و معنادار است. غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز با بی عدالتی توزیعی، بی عدالتی رویه ای و بی عدالتی تعاملی دارای رابطه مثبت و معنادار است. بی عدالتی توزیعی با سن و تحصیلات رابطه معناداری ($P > 0.05$) نداشته است. بی عدالتی رویه ای با بی عدالتی تعاملی دارای رابطه مثبت و معنادار ($P > 0.01$) ولی با سن، سابقه شغلی و تحصیلات دارای رابطه معناداری ($P > 0.05$) نبوده است. بالاخره بی عدالتی تعاملی با سن، سابقه شغلی و تحصیلات دارای رابطه معناداری ($P > 0.05$) نیست. در جدول ۳ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش بینی خروج (ترک سازمان) بعنوان اولین بُعد از رفتار مخرب در این پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳ - نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی خروج (ترک سازمان)

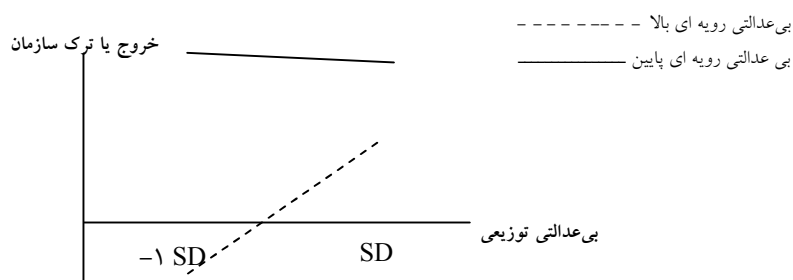
گامها	پیش بینی	متغیرهای	B	SE	β	R	R ^۲	F	ΔR^2	ΔF	تحصل	تورم واریانس
۱	سن		۰/۰۰۲	۰/۰۴۶	۰/۰۱						۰/۳۳۶	۲/۷۴
	سابقه شغلی		-۰/۰۰۷	۰/۰۵۷	-۰/۰۱۹	۰/۱۶	۰/۰۲۶	۰/۸۶۱	-	-	۰/۴۵	۲/۲۳
	تحصیلات		۰/۱۴۹	۰/۰۹۷	۰/۱۵۸						۰/۴۲	۱/۳۷
۲	بی عدالتی توزیعی		۰/۲۲۸*	۰/۱۷	۰/۱۳/۵۴**	۰/۴۶۵	۰/۲۱۷	۱۳/۲۷**	۰/۳۰۵	۱۳/۲۷*	۰/۴	۱/۴۹
	بی عدالتی رویه ای		۰/۲۲	۰/۱۸	۰/۱۳	۰/۴۶۵	۰/۲۱۷	۱۳/۲۷**	۰/۳۰۵	۱۳/۲۷*	۰/۲۷	۳/۷
	بی عدالتی تعاملی		۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۴۶۵	۰/۲۱۷	۱۳/۲۷**	۰/۳۰۵	۱۳/۲۷*	۰/۴۵	۲/۲۲
۳	بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه ای		۰/۳۳*	۰/۱۸	۰/۲۱*	۰/۵۲۹	۰/۲۸	۹/۱۵**	۰/۰۶۴	۴/۱۶**	۰/۲۵	۳/۹۴
	بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی تعاملی		۰/۱۱	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۵۲۹	۰/۲۸	۹/۱۵**	۰/۰۶۴	۴/۱۶**	۰/۳۲۵	۳/۰۷
	بی عدالتی رویه ای × بی عدالتی تعاملی		۰/۰۸	۰/۱۶	۰/۰۶	۰/۵۲۹	۰/۲۸	۹/۱۵**	۰/۰۶۴	۴/۱۶**	۰/۶۵۹	۳/۵۱۶
۴	بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه ای × بی عدالتی تعاملی		۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۰۸	۰/۵۳۱	۰/۲۸۲	۷/۸۵**	۰/۰۲	۰/۳۱	۰/۳۱	۳/۳۲۶
	بی عدالتی رویه ای × بی عدالتی تعاملی		۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۰۸	۰/۵۳۱	۰/۲۸۲	۷/۸۵**	۰/۰۲	۰/۳۱	۰/۳۱	۳/۳۲۶
	بی عدالتی تعاملی × بی عدالتی رویه ای × بی عدالتی توزیعی		۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۰۸	۰/۵۳۱	۰/۲۸۲	۷/۸۵**	۰/۰۲	۰/۳۱	۰/۳۱	۳/۳۲۶

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می شود، در گام دوم که ابعاد سه گانه بی عدالتی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) افزوده شده اند، ولی ۲۱/۷ درصد واریانس تبیین شده افزوده معنادار ($\Delta F = ۱۳/۲۷$ و $P < ۰/۰۱$) برای خروج پدید آمده که مربوط به بی عدالتی توزیعی است. در گام سوم نیز که تعامل های دو راهه ابعاد بی عدالتی افزوده شده، تعامل بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه ای ($P < ۰/۰۱$)، ۶/۴ درصد واریانس تبیین شده افزوده انحصاری

معنادار ($\Delta F = 4/16$ و $P < 0/01$) برای خروج (ترک سازمان) پدید آورده است. بالاخره در گام چهارم که تعامل سه راهه ابعاد بی عدالتی افزوده شده است، این تعامل واریانس انحصاری افزوده معنادار پدید نیاورده است. عدم معناداری تعامل سه راهه حاکی از آن است که رابطه بی عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) همزمان در سطوح سه گانه بی عدالتی رویه‌ای (پائین، متوسط و بالا) و سطوح سه گانه بی عدالتی تعاملی (پائین، متوسط و بالا) با یکدیگر تفاوتی ندارند، اما رابطه بین بی عدالتی توزیعی با خروج در سطوح بی عدالتی رویه‌ای (بر اساس مرحله دوم در جدول ۳) با یکدیگر متفاوت است. رگرسیونهای تفکیکی حاکی از آن بود که فقط در بی عدالتی رویه‌ای بالا، بی عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) رابطه معنادار دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون تفکیکی نشان داد، بی عدالتی توزیعی فقط در بی عدالتی رویه‌ای بالا، ۲۴ درصد از واریانس خروج (ترک سازمان) را تبیین می‌نماید و در بی عدالتی رویه‌ای پائین، بی عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) دارای رابطه معناداری ($P > 0/05$) نیست. در شکل ۱، نتایج ترسیم اثرات ساده آورده شده است.



شکل ۱ - اثرات ساده بی عدالتی توزیعی بر خروج (ترک سازمان) در بی عدالتی رویه‌ای پائین و بالا

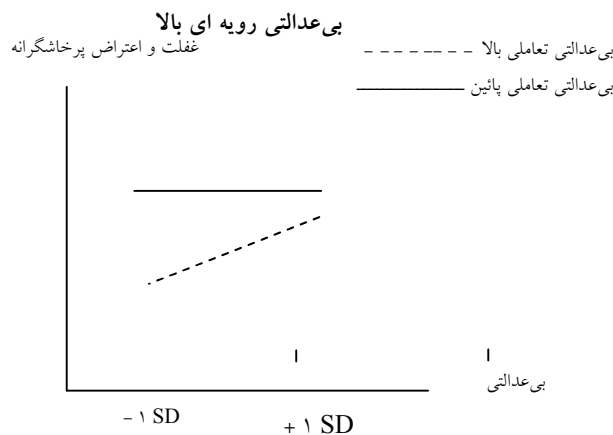
در جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه آورده شده است.

جدول ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه

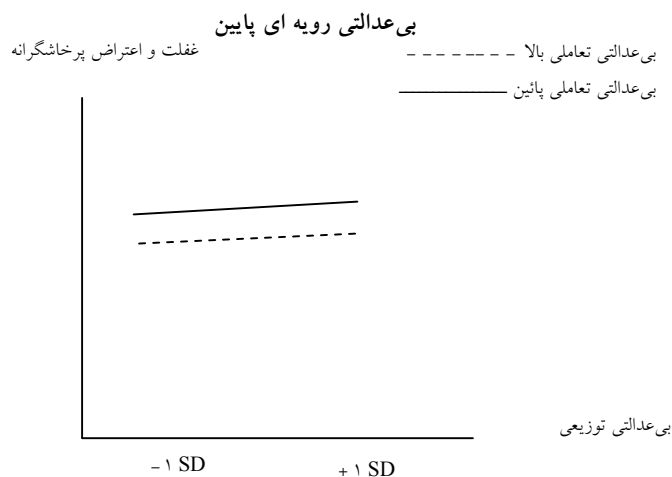
متغیرهای پیش‌بینی	B	SE	β	R	R^2	F	ΔR^2	ΔF	تحمل	VIF	گام
سن	۸۴۰/۰	۸۷۰/۰	۷۸۰/۰						۸۸۳/۰	۵۱۷/۸	۱
سابقه	۶۳۰/۰-	۸۰۷/۰	۵۳۰/۰-	۳۵۰/۰	۲۰۰/۰	۶۵۰/۰	-	-	۷۷۳/۰	۵۳۰/۸	۱
تحصیلات	۵۱۰/۰-	۳۷۷/۰	۱۰۰/۰-						۳۶۰/۰	۳۶۰/۱	۱
بی‌عدالتی توزیعی	**۷۳/۰	۶۷/۰	**۶۸/۰	۶۶۳/۰	۸۱/۰	۵۰/۰			۷۸۷/۰	۸۰۸/۱	۲
بی‌عدالتی رویه‌ای	۷۰/۰	۸۱/۰	۵۰/۰	۸۱/۰	۳۱/۰	**۵۸/۳۱	۳۱/۰	**۷/۳۱	۸۸۷/۰	۶۵۸/۱	۲
بی‌عدالتی تعاملی	**۵۶/۰	۵۱/۰	۳۳/۰						۵۳۸/۰	۲۳۳/۱	۲
بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای	۳۸/۰	۸۷/۰	۵۱/۰	۷۸۵/۰	۳۳۸/۰	**۷/۱۱	۸۱/۰	**۵/۲۷	۷۳۳/۰	۸۷/۸	۳
بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی تعاملی	۲۱/۰	۸۱/۰	۵۰/۰						۵۳۸/۰	۸۰/۳	۳
بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی	۶۱/۰	۶۵۳/۰	۵۰/۰						۵۵۶/۰	۱۵/۱	۳
بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی	*۳۸/۰	۳۷/۰	*۳۸/۰	۳۵۵/۰	۲۵۸/۰	**۵۶/۰۱	۷۱۰/۰	*۵/۸	۱۳۸/۰	۲۸/۳	۴

* $P < .05$ ** $P < .01$

چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در مرحله دوم، از بین ابعاد بی‌عدالتی، بی‌عدالتی توزیعی و بی‌عدالتی تعاملی ($P < 0/01$)، ۲۱/۷ درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ($\Delta F = 13/2$ و $P < 0/01$) برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آورده‌اند. در مرحله سوم که تعامل‌های دو راهه افزوده شده، هیچیک از تعامل‌های دو راهه دارای ضریب معنادار برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بوجود نیامده‌اند، اما در بلوک چهارم که تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی اضافه شده، ۱/۸ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آمده است ($P > 0/05$). این تعامل سه راهه معنادار به این مفهوم است که رابطه بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در سطوح بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی متفاوت است. براین اساس تحلیل رگرسیون تعقیبی انجام گرفت. نتایج این تحلیل نشان داد که در بی‌عدالتی رویه‌ای بالا و بی‌عدالتی تعاملی بالا، بین بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، ولی در بی‌عدالتی رویه‌ای پایین و بی‌عدالتی تعاملی پایین رابطه بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه معنادار نیست. تحلیل ساده شیب خط را در نمودار ۲ و ۳ مشاهده می‌کنید.



شکل ۲ - رابطه بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در بی‌عدالتی رویه‌ای بالا و سطوح دوگانه بی‌عدالتی تعاملی



شکل ۳ - رابطه بی عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در بی عدالتی رویه ای پایین و سطوح دوگانه بی عدالتی تعاملی

چنانکه در شکل ۲ مشاهده می شود، بی عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در سطح بی عدالتی تعاملی بالا و در بی عدالتی تعاملی پایین دارای رابطه مثبت و معنادار است، اما این رابطه در بی عدالتی رویه ای پایین معنادار نیست.

بحث و نتیجه گیری

بسط یافتگی نظریه ها در باب عدالت سازمانی ادراک شده و نقش ها و کارکردهای آن در محیط های کار طی سالهای اخیر به دیدگاههایی نظیر شناخت های مرجع منجر شده که بطور جدی دانش و بینش کنونی نسبت به عدالت را در محیط های کار دگرگون ساخته است. براساس این دیدگاه، نگاه واقع بینانه تر به نقش عدالت در محیط های کار پذیرش دیدگاهی چند ارجاعی همزمان یا زنجیره ای است. به این صورت که وقتی اصول یکی از ابعاد عدالت نقض می شوند، واکنش رفتاری فوری به وقوع نمی پیوندد، بلکه یک فرایند شناختی پیگردی و بررسی وضعیت دیگر ابعاد عدالت آغاز می شود. در این فرایند پیگردی و بررسی شناختی بی عدالتی، اگر دیگر اصول عدالت نیز نقض شده تشخیص داده شوند،

زمینه برای روی آوردن به رفتارهای مخرب و انحرافی فراهم می‌شود. این پیش‌بینی در این پژوهش به محک آزمون گذاشته شد و شواهدی در حمایت از آن فراهم شد. نتایج پژوهش نشان داد که بی‌عدالتی توزیعی فقط با خروج (ترک سازمان) و بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی نیز با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه مثبت و معنادار هستند. این یافته با یافته‌های محققانی چون بروکنر و وایزنفلد (۱۹۹۶)، اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷)، کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، ندیری و تانوا (۲۰۱۰) و گل پرور و واثقی (۱۳۹۰) همسویی دارد. علیرغم اینکه بین ابعادی از بی‌عدالتی، نظیر بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه و بین بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی با خروج رابطه معنادار بدست نیامد، ولی نتایج حاصل از این پژوهش همسو با نظریه مبادله اجتماعی، نشان می‌دهد که وقتی کارکنان احساس کنند که قواعد عدالت و انصاف در سازمان و در مورد آنها رعایت نمی‌شود، به تدریج به جبران و اعاده قواعد از دست رفته عدالت تمایل پیدا می‌کنند.

همچنین نتایج نشان داد که در عدالت رویه‌ای بالا، بی‌عدالتی توزیعی با خروج دارای رابطه معنادار، ولی در عدالت رویه‌ای پایین دارای چنین رابطه معناداری نیست. همچنین، در مورد پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه از طریق تعامل‌های دو راهه و سه راهه ابعاد بی‌عدالتی، این نتیجه بدست آمد که فقط در سطح بی‌عدالتی تعاملی و رویه‌ای بالا، بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ارتباط معنادار پیدا می‌کند. این یافته‌ها نیز با یافته‌های اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) و با نظریه شناخت‌های مرجع فولگر (۱۹۸۷) همسویی دارد. البته از نظر محتوایی، رفتارهای مخرب مطرح شده در این پژوهش تفاوت‌هایی را با رفتارهای تلافی‌جویانه مورد استفاده اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) دارند. بدین شکل که از برخی جهات رفتارهای مخرب از رفتارهای تلافی‌جویانه، علیرغم عناوین واژه‌ها و اصطلاحات آنها کمی ملایم‌تر بنظر می‌رسند. بهر حال یافته‌های این پژوهش در حوزه غفلت و اعتراض پرخاشگرانه مؤید نظریه شناخت‌های مرجع (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰) است. بویژه یافته‌های این پژوهش نشان از آن دارد که وقتی بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی بالاست، افزایش بی‌عدالتی توزیعی بعنوان مرجع شناختی و ادراکی، افراد را بیشتر متمایل رفتارهای معطوف به غفلت و اعتراض پرخاشگرانه می‌کند. باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که یافته‌هایی از این دست علیرغم اینکه مؤید نظریه

شناخت‌های مرجع در حوزه عدالت و بی‌عدالتی است، ولی از نقطه نظرات دیگری نیز می‌توان آنها را در حالتی بسط یافته‌تر از نظریه شناخت‌های مرجع تبیین نمود. به نظر می‌رسد که بی‌عدالتی نوعی فشار ادراکی و عاطفی خاص را بطور همزمان پدید می‌آورد. استفاده از واژه فشار ادراکی و عاطفی به این دلیل است که بهتر بتوان شکل کلی واکنش‌های افراد را در مقابل عدالت و بی‌عدالتی توضیح داد.

با توجه به یافته‌ها، دیده می‌شود که وقتی بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی در سطح بالایی ادراک می‌شود، بی‌عدالتی توزیعی در حد قابل توجهی با رفتارهای مخرب نظیر خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه مرتبط می‌گردد. درست است که در بی‌عدالتی تعاملی و رویه‌ای بالا، مطابق نظریه شناخت‌های مرجع، افراد به قواعد عدالت توزیعی رجوع می‌کنند، و در صورت نقض قواعد عدالت توزیعی، تمایل به رفتارهای مخرب پیدا می‌کنند، ولی نگاهی دقیق‌تر به این تعامل‌ها، حاکی از آن است که آخرین ملاک‌های عدالت یا بی‌عدالتی بعنوان کاهش دهنده یا ماشه چکان رفتار پایانی عمل می‌کنند. بدین معنی که اگر قواعد یکی از ابعاد عدالت رعایت نگردید، رعایت قواعد یکی از ابعاد دیگر می‌تواند بعنوان تنظیم‌گر، سطح فشار افزایش یافته را تعدیل و به حالت عادی نزدیک کند. اما اگر قواعد یک بُعد از عدالت نقض گردید و در رجوع به دیگر قواعد نیز ردپایی از رعایت عدل و انصاف یافت نشد، فشار نقض اولیه همراه با نقض بعدی، ماشه واکنش رفتار مخربی نظیر غفلت و اعتراض پرخاشگرانه را خواهد چکاند. وقوع این پدیده با آنچه در دنیای فشارهای فیزیکی نیز وجود دارد همخوانی نشان می‌دهد. البته با احتمال زیاد متغیرهای شخصیتی، روانی و موقعیتی نیز در این تنظیم رو به تعادل یا جبران رفتاری نقش ایفاء خواهند کرد. به هر حال، افزایش سطح فشار ادراکی و عاطفی ناشی از عدم رعایت قواعد عدالت، می‌تواند توضیحی موازی با توضیح نظریه شناخت‌های مرجع برای رابطه بین عدالت و رفتارهای مخرب باشد. باور پژوهشگران این پژوهش این است که نظریه شناخت‌های مرجع در حوزه رابطه عدالت و رفتارهای منفی به تبیین‌های مطلوب‌تر و راهگشاتری منجر می‌شود، در صورتی که سازوکارهای مطرح در باب چگونگی تأثیر ابعاد عدالت و بی‌عدالتی را بر رفتارهای منفی در خود ادغام سازد. در راستای تأیید این تبیین گل پرور و واتقی (۱۳۹۰) نشان داده‌اند که نظریه یا رویکرد فشار ادراکی-عاطفی (بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) فراتر از تعامل ابعاد سه‌گانه عدالت واریانس معناداری

را برای رفتارهای انحرافی پدید می‌آورند و در عین حال فشار ادراکی - عاطفی تعیین می‌کند که تعامل ابعاد سه گانه عدالت برای رفتارهای مثبت (رفتارهای مدنی - سازمانی) و منفی (ترک خدمت و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران) معنادار است یا خیر (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰).

در جهت‌گیری‌های پژوهشی آینده در حوزه نقش عدالت سازمانی ادراک شده برای رفتارهای مثبت و منفی لازم است رویکرد یا نظریه فشار ادراکی و عاطفی مورد بررسی قرار گیرد. پیش‌بینی می‌شود که هر چه بی‌عدالتی ادراک شده در سه حوزه توزیع، رویه‌ها و تعاملها بر افراد از لحاظ ادراکی و شناختی فشار بیشتری وارد کند، سریعتر آنها را به مرز عدم تعادل سوق می‌دهد و لذا سریعتر افراد را مجبور به واکنش‌های جبرانی برای بازگشت تعادل بهم خورده خواهد کرد. چنین روندی به خوبی می‌تواند در چهارچوب مدلی نظیر استرس ← نامتعادلی ← جبران (به معنای اعاده و بازگشت تعادل یا شرایط) (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۷) در محیط‌های مختلف و برای متغیرهای متعدد دیگری نیز بکار برده شود.

همچنین، لازم است پژوهش‌های آینده، گستره رفتارهای مخرب را وسعت بخشند تا نتایج روشنی در باب دیگر رفتارهای مخرب بدست آید. اما یافته‌های پژوهش از بسیاری جهات نیز قابلیت کاربرد دارد. یافته‌های این پژوهش برای سازمانها حاوی این اشاره است که در صورت نقض قواعد بُعد خاصی از عدالت (نظیر عدالت رویه‌ای)، مراقب رعایت قواعد ابعاد دیگر (نظیر عدالت تعاملی مدیران و سرپرستان با کارکنان) باشند. عدم رعایت همزمان قواعد مربوط به ابعاد مختلف عدالت نظیر عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، برای کارایی، اثربخشی و عملکرد سازمانها بسیار خطرناک است، چرا که به سادگی کارکنان را به رفتارهای مقابله به مثل جویانه، مخرب و ضدتولید سوق می‌دهد.

در تفسیر یافته‌های این پژوهش به محدودیت‌های آن باید توجه داشت. در درجه اول، گروه نمونه پژوهش به یک سازمان صنعتی و تولیدی محدود بوده است. به هر حال، شرایط هر سازمانی از نظر قوانین، مقررات، سیاستها، سبک مدیریت و رهبری و ساختار سازمانی با سازمانهای دیگر می‌تواند متفاوت باشد، به این لحاظ تعمیم‌دهی سریع نتایج به همه سازمانها با ساختارهای سازمانی مختلف و اهداف متفاوت (خدماتی و بازرگانی) چندان منطقی نمی‌نماید. محدودیت دوم اینکه، رفتارهای مخرب در این پژوهش به دلیل

محدودیت در اجرای این پرسشنامه در بین همکاران و سرپرستان (یعنی همکار گزارش‌دهی یا سرپرست گزارش‌دهی رفتارهای مخرب) به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند، این نوع گزارش‌ها در مواردی می‌تواند با سوگیری همراه شود. در درجه بعدی اینکه، رفتارهای مخرب در این پژوهش محدود به خروج، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بوده و لذا شامل رفتارهایی نظیر سوء مصرف مواد، دزدی و امثال آن نمی‌شود.

منابع

سکاران، او.ا. (۱۳۸۱). *روشهای تحقیق در مدیریت*. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ دوم، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. سرمد، زهره. (۱۳۸۴). *آمار استنباطی: گزیده‌ای از تحلیلهای آماری تک متغیری*. چاپ اول، تهران: سمت.

گل‌پرور، محسن. (۱۳۸۵). *فرا انگیزه‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمانها: بررسی برخی ادارات و سازمانهای شهر اصفهان*. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، مدیریت ۵، ۶۵، ۳۴ - ۱۱.

گل‌پرور، محسن، نیری، شیرین، و مهداد، علی. (۱۳۸۷). *رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران*. یافته‌های نو در روانشناسی، ۲(۸)، ۳۴ - ۱۹.

گل‌پرور، محسن، و واتقی، زهرا. (۱۳۹۰). *فشار ادراکی - عاطفی تعیین کننده تعامل ابعاد بی‌عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST)*. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۲(۴۳/۱)، ۱۶-۴.

Aiken, L.S., & West, S.G. (۱۹۹۱). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.

Brewerton, P., & Millward, L. (۲۰۰۱). *Organization research methods*. London; Thousand Oaks: Sage Publication.

- Brockner, J., & Wiesenfeld, B.M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Personality Bulletin*, 120, 189-209.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., & Busis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 73-84.
- Folger, R. (1987). Reformulating the preconditions of resentment: A referent cognitions model. In J.C. Masters & W. P. Smith (Eds), *Social comparison, justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical, and policy perspectives* (PP. 183-215). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Griffin, R.W., & Lopez, Y.P. (2005). Bad behavior in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31, 988-1005.
- MacLoun, C.N., & Walmsley, P.T. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20, 62-72.
- Mahony, D.F., Hums, M.A., Andrew, D.P.S., & Dittmore, S.W. (2010). Organizational justice in sport. *Sport Management Review*, 13(2), 91-105.
- Murphy, K.R. (1993). *Honesty in the workplace*. Pacific Grove, Ca: Brooks/Cole Publishing.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Sackett, P.R., & Devore, C.J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology, vol. 1* (PP. 145-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.

- Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Sweeney, P.D., & McFarlin, D.B.(1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98.
- Van YPeren, N.W., Hagedoorn, M., Zweers, M., & Postma, S. (2000). Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative affect. *Social Justice Research*, 13 (31), 291-312.
- Zapata- Phelan, C.P., Colquitt, J.A., Scott, B.A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 93-105.