

## نقش تعاملی ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتارهای مخرب کارکنان

دکتر محسن گل‌پرور<sup>۱</sup>، مهرانگیز کرمی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعاملی ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتارهای مخرب کارکنان به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت صنعتی و تولیدی (به تعداد 250 نفر) در پائیز 1388 تشکیل دادند. از 230 پرسشنامه توزیع شده، 168 نفر به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. ابزارهای پژوهش سه پرسشنامه بی‌عدالتی توزیعی (5 سؤال)، بی‌عدالتی رویه‌ای (6 سؤال) و پرسشنامه بی‌عدالتی تعاملی (4 سؤال) و یک پرسشنامه رفتارهای مخرب (با دو خرده مقیاس خروج، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) با 9 سؤال بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. در سطح همبستگی ساده، فقط بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) و بی‌عدالتی تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه معنادار ( $P < 0/01$  و  $P < 0/05$  به ترتیب) بودند. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی خروج (ترک سازمان) نشان داد که در بی‌عدالتی رویه‌ای متوسط، بی‌عدالتی تعاملی قادر به تعدیل رابطه بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) است. بررسی اثرات ساده حاکی از آن بود که فقط در بی‌عدالتی تعاملی بالا، بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) دارای رابطه معنادار است ( $P < 0/05$ ). اما تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، حاکی از آن بود که در تعامل‌های دو راهه، فقط تعامل بی‌عدالتی توزیعی  $X$  بی‌عدالتی تعاملی معنادار ( $P < 0/01$ ) است. بررسی اثرات ساده در این مورد نیز نشان داد که در بی‌عدالتی تعاملی بالا، رابطه بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیرومندتر از این رابطه در بی‌عدالتی تعاملی متوسط و پائین است.

واژه‌های کلیدی: بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای، بی‌عدالتی تعاملی، رفتارهای مخرب.

### مقدمه

ادراکات معطوف به عدالت، برای چیزی بین سه تا چهار دهه (حداقل) بعنوان متغیرهای تبیین کننده در پژوهش‌های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. ندیری و تانوا (2010) بر این نکته تأکید نموده‌اند که عدالت سازمانی 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. از نظر پیشینه‌ی پژوهش‌های انجام شده، ادراکات کارکنان در حوزه‌ی عدالت حداقل در یکی از سه بُعد عدالت توزیعی<sup>۳</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۴</sup> و عدالت تعاملی<sup>۵</sup> جای می‌گیرد. عدالت توزیعی اشاره‌ای است به رعایت انصاف و عدل در پیامدهایی که نصیب افراد می‌شوند، در حالیکه عدالت رویه‌ای به عدل و انصاف ادراک شده در حوزه‌ی شیوه‌ها و ابزارهای مورد استفاده در تعیین پیامدهایی که باید نصیب افراد شود باز می‌گردد. بالاخره عدالت تعاملی نیز به رفتارها و تعامل‌های منصفانه و عادلانه با کارکنان مربوط می‌شود (گل‌پرور و اشجع، 1386؛ گل‌پرور، نصری و ملک‌پور، 1387؛ گل‌پرور و نادری، 1388). سوئی و مک فارلین (1997) بر این باورند که از نظر مفهومی، عدالت توزیعی با پیامدها و اهداف و در مقابل عدالت رویه‌ای با شیوه‌ها و ابزارها در درون محیط‌های کار ارتباط نزدیکتری دارند. به هر حال ماهیت و شدت ادراکات کارکنان از حضور عدل و انصاف در محیط‌های کار، با پیامدهای کاری، سازمانی و فردی متعددی ارتباط دارد. در واقع هر چه کارکنان احساس نمایند که شیوه‌ها، پیامدها و رفتارهای مدیران، سرپرستان و سازمان با آنها منصفانه‌تر و عادلانه‌تر است به همان میزان از طریق فرایندهای مبادله اجتماعی (نظیر مقابله به مثل) سعی در جبران و تلافی آن از طریق رفتاری و نگرشی خواهند کرد (زاپاتافلن، کال کوئیت، اسکات و لونینگستون، 2009؛ ماهونی، هیومز، آندریو و دیت مور، 2009). یکی از پیامدهای رفتاری که از لحاظ نظری و پژوهشی با ادراک افراد از عدالت دارای رابطه معرفی شده است، رفتارهای مخرب<sup>۶</sup> است. در پیشینه‌ی پژوهش‌های مرتبط با رفتارهای منفی کارکنان در محیط‌های کار از اصطلاحات

<sup>۱</sup> - نویسنده مسئول، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان). نشانی پست الکترونیک: mgolparvar@khuif.ac.ir

<sup>۲</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان).

<sup>۳</sup> - Distributive justice.

<sup>۴</sup> - Procedural justice.

<sup>۵</sup> - Interactional justice.

<sup>۶</sup> - Destructive behaviors.

و واژه‌های متنوعی نظیر رفتارهای ضد تولید،<sup>۱</sup> رفتارهای تلافی جویانه<sup>۲</sup>، رفتارهای انحرافی<sup>۳</sup> و رفتارهای ضد اجتماعی<sup>۴</sup> استفاده شده است (گل‌پرور و نیری، ۱۳۸۸). این تنوع به باور پژوهشگران پژوهش حاضر به تأکیدات و نظرگاههای نظریه پردازانی مربوط می‌شود که این واژه‌ها و اصطلاحات را برای توضیح رفتارها در محیط کار معرفی نموده‌اند. بهرحال بنظر می‌رسد که علیرغم تفاوت‌های ظاهری، این واژه‌ها و اصطلاحات، از لحاظ محتوایی و مفهومی با یکدیگر همپوشی‌های قابل توجهی داشته باشند (مک لین و المس لی، ۲۰۱۰).

بنابر نظر گریفین و لوپز (۲۰۰۵) صرفنظر از اینکه چه واژه یا اصطلاحی برای توصیف رفتارهای منفی کارکنان در محیط‌های کار استفاده شود، همه این رفتارها حداقل دارای دو ویژگی عمده یا مطرح هستند: ۱) بر عملکرد و کارکرد جاری سازمان اثر منفی به جای می‌گذارند و ۲) این رفتارها عمدتاً عمدی هستند. بهرحال در این پژوهش نیز همسو با تأکید ون پیرن، هاگدورن، زورس و پوستما (۲۰۰۰) از واژه‌ی رفتارهای مخرب برای توصیف رفتارهای مربوط به خروج<sup>۵</sup> (ترک شغل و سازمان)، غفلت<sup>۶</sup> و اعتراض پرخاشگرانه<sup>۷</sup> استفاده شده است (ص ۲۹۵ و ۲۹۶). این رفتارها بدین دلیل مخرب در نظر گرفته شده‌اند که با تأکید گریفین و لوپز (۲۰۰۵) در حوزه‌ی ویژگیها و اثرات این رفتارها بر سازمان و عملکرد آن همخوانی دارد. بهرحال شواهد پژوهشی بطور جدی حاکی از نقش ادراکات معطوف به عدالت بر رفتارهای مخرب است. در سطح روابط ساده و اصلی (غیرتعاملی)، بی‌عدالتی ادراک شده که نقطه مقابل ادراک عدالت در سه حوزه توزیع، رویه‌ها و تعاملها است، از زمره ادراکاتی است که به شدت تحت تأثیر شرایط، سیاستها، اقدامات و رفتارهای سازمان و مدیران و سرپرستان آن قرار می‌گیرد (فاین، هوروتیز، ویلر و باسیس، ۲۰۱۰).

شواهد ارائه شده توسط مورفی (۱۹۹۳)، ساکت و دی وری (۲۰۰۱) و گل‌پرور و خاکسار (۱۳۸۸) 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، بخوبی مؤید امکان ارتباط بین ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب است. از لحاظ نظری نیز بر مبنای نظریاتی نظیر مبادله اجتماعی می‌توان رابطه بین عدالت و بی‌عدالتی را با رفتارهای مخرب تبیین نمود. در نظریه مبادله اجتماعی، سازمانها و محیط‌های کاری محلی برای وقوع تبادل اجتماعی هستند. بدین مفهوم که تجمع افراد در یک محیط مشترک که برای اهداف مشترکی نیز فعالیت می‌کنند، بخوبی 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 آن 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 (برای زمینه‌های نظری و پژوهشی در این حوزه می‌توانید به کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱ رجوع نمائید).

اما این تنها یک وجه از حقیقت است. چیزی بیش از یک دهه قبل در خارج از ایران اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) با اتکاء به نظریه شناختی‌های مرجع<sup>۸</sup> به جای اثرات ساده و اصلی ابعاد عدالت و بی‌عدالتی بر رفتارهای تلافی جویانه و مخرب، از اثرات تعاملی ابعاد عدالت سازمانی در تأثیر بر رفتارهای مخرب و تلافی جویانه سخن به میان آوردند. آنگونه که ون پیرن و همکاران (۲۰۰۰) نظریه شناختی‌های مرجع را معرفی نموده‌اند، این نظریه بر این نکته تأکید می‌کند که در واکنش رفتاری کارکنان و افراد در محیط‌های کار، افراد به ادراکات و شناختی‌های مرجع چند گانه بطور همزمان یا زنجیره ای رجوع می‌کنند. در صورتی که این رجوع‌های همزمان یا زنجیره‌ای به شناختی‌ها و ادراکات، به یک نتیجه منتهی شوند، افراد بر اساس شرایط روانی و شخصیتی خود اقدام به واکنش خاصی در برابر شرایط خواهند کرد. برای نمونه شواهد پژوهشی چشم‌گیری حاکی از آن است که تجربه بی‌عدالتی در هر یک از حوزه‌های توزیع، رویه‌ها و تعاملها، می‌تواند افراد را رنجیده و خشمگین نماید. در عین حال بر اساس نظریه شناختی‌های مرجع (این نظریه به فولگر، ۱۹۸۷ منتسب است) افراد علیرغم اینکه از پیامدها و نتایج غیرمنصفانه و عادلانه رنجیده می‌شوند، ولی اگر همزمان احساس نمایند که رویه‌ها و تعاملهای معطوف به آنها نیز

۱ - Counterproductive behaviors.

۲ - Retaliation behaviors.

۳ - Deviant behaviors.

۴ - Antisocial behaviors.

۵ - Exit.

۶ - Neglect.

۷ - Aggressive voice.

۸ - Refrent cognitions theory.

غیرمنصفانه است، سطح رنجش و خشمشان بالاتر هم می‌رود (ون پیرن و همکاران، 2000). این امر در واقع همان نقش تعاملی ابعاد عدالت و بی‌عدالتی است که از آن سخن به میان آورده شد.

مروری که توسط بروکنر و وایز نفلد (1996) انجام شده حاکی از آن است که تحقیقات آزمایشی و غیرآزمایشی بخوبی از نظریه شناختی مرجع در حوزه رابطه عدالت و بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب، تلافی جویانه و ضد تولید حمایت می‌کنند. در عین حال آنگونه که اسکارلیسکی و فولگر (1997) اعلام داشته‌اند، یافته‌های با ثبات مطالعات آزمایشی و غیرآزمایشی حاکی از آن است که درجه‌بندی پیامدهایی که عاید فرد شده همراه با درجه‌بندی رفتارهای مدیریتی و سازمانی برحسب رعایت عدالت رویه‌ای و تعاملی از تعیین کننده‌های مهم وقوع تعامل آماری بین ابعاد عدالت در پیش‌بینی رفتارهای تلافی جویانه است. 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 (1997) تا اندازه‌ی 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 بوده که وقتی عدالت رویه‌ای و تعاملی در سطح پائین ادراک می‌شود، 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 ندارد. این امر از لحاظ نظری و مفهومی چنین می‌نماید که با تضعیف سطح ادراکات و شناختی معطوف به عدالت در حوزه‌های خاص نظیر رویه‌ها و تعاملها، کماکان افراد بدنبال سرخ‌های 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 بعنوان شیوه‌ای برای جبران و اعاده عدالت از دست رفته خواهند کرد (اسکارلیسکی و فولگر، 1997).

در آنچه که از لحاظ نظری و پژوهشی بیان گردید، می‌توان این جمع‌بندی را مطرح نمود که ادراکات بی‌عدالتی در محیط‌های کار بر رفتارهای مختلف کارکنان از جمله رفتارهای مخرب، ضد تولید و تلافی جویانه تأثیر می‌گذارد. از لحاظ تاریخی، در آغاز اثرات ادراک عدالت بر رفتارهای مخرب بصورت مستقل در نظر گرفته می‌شد. اما با طرح نظریه شناختی 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، شناختی محسوب می‌شوند که افراد برای تصمیم‌گیری‌های رفتاری خود به آنها رجوع می‌کنند. این رجوع ماهیت تعاملی و چند سطحی بخود می‌گیرد. به این ترتیب که در زمان تضعیف هر یک از ابعاد عدالت، افراد بلافاصله به واکنش رفتاری دست نمی‌زنند، بلکه برای مثال بدنبال تضعیف عدالت در حوزه‌ی رویه‌ها، به سراغ شناختها و ادراکات عدالت توزیعی و تعاملی می‌روند. اگر در این رجوع پسین، قواعد عدالت توزیعی و تعاملی را نقض شده ببینند، در آن صورت به واکنش رفتاری در قالب‌های مختلف از جمله رفتارهای مخرب رجوع می‌کنند. 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 رجوع پسین (پس از نقض عدالت رویه‌ای) به قواعد عدالت توزیعی و تعاملی به این نتیجه برسند که این قواعد رعایت شده و می‌شود، در اثر بی‌عدالتی رویه‌ای کمتر به رفتارهای مخرب رجوع می‌کنند. بر این پایه، فرضیه‌های پژوهشی زیر برای بررسی در این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند.

**فرضیه اول:** بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رفتارهای مخرب (خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) رابطه مثبت دارند.  
**فرضیه دوم:** بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی تعاملی در تأثیر بر رفتارهای مخرب (خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) با عدالت توزیعی تعامل می‌کنند. بدین ترتیب که با افزایش بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی تعاملی، رابطه بی‌عدالتی توزیعی با رفتارهای مخرب (خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) نیرومندتر می‌شود (این فرضیه مشتمل بر تعامل‌های دو راهه و سه راهه بین ابعاد بی‌عدالتی است).

## روش

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی (تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی) محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک مجموعه صنعتی و تولیدی در حوزه‌ی تولید تجهیزات خنک کننده به تعداد 250 نفر در پائیز 1388 بوده‌اند. بر اساس توافق بعمل آمده از ذکر نام این مجموعه صنعتی و تولیدی اجتناب شده است. بر اساس پیشینه‌ی پژوهش (اسکارلیسکی و فولگر، 1997، ص 438) حداکثر همبستگی بین رفتارهای مخرب (در قالب رفتارهای تلافی جویانه) با عدالت تعاملی و برابر با 0/54- گزارش شده است. برای دستیابی به

توان آماری 0/99 برای ضریب همبستگی 0/54 - حدود 71 نفر گروه نمونه لازم است (سرمد، 1384، ص 107). با این حال بدلیل استفاده از جملات تعامل دو راهه و سه راهه همراه با ابعاد سه گانه بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) برای پیش‌بینی رفتارهای مخرب کارکنان، این تعداد نمونه به حداقل 10 نفر به ازای هر متغیر پیش‌بین می‌انجامد که چندان مکفی بنظر نمی‌رسد (برورتون و میل وارد، 2001، ص 119). البته در صورتی که پائین‌ترین ضریب همبستگی را بین عدالت توزیعی و رفتارهای تلافی‌جویانه (بعنوان اشکالی از رفتارهای مخرب) که برابر با 0/44 - را در نظر بگیریم (اسکارلیسکی و فولگر، 1997، ص 438) نمونه به 105 نفر افزایش می‌یابد. با این حال برای افزایش توان در رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی، افزایش حجم نمونه راهبرد مناسبی است (سرمد، 1384). بر همین اساس تصمیم بر این گردید تا در برآورد حجم نمونه از تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری استفاده شود. برای یک جامعه 250 نفری، 152 نفر نمونه پیشنهاد شده است (سکاران، 1381، ص 333). برای اطمینان به دستیابی به نمونه مکفی، 230 پرسشنامه در بین کارکنان مجموعه صنعتی و تولیدی مذکور از آغاز توزیع گردید (این رویه در پژوهشهای مشابه خارجی نیز اجرا شده است، اسکارلیسکی و فولگر، 1997، ص 436). از این تعداد 168 پرسشنامه معتبر برای تحلیل بازگشت گردید (درصد افت پرسشنامه‌ها برحسب 62 پرسشنامه غیرمعتبر یا برگشت داده نشده، 26/9 درصد بوده است). از 168 نفر گروه نمونه پژوهش، 161 نفر جنسیت خود را اعلام داشته‌اند که اکثریت آنها را مردان (149 نفر معادل 92/5 درصد) و 162 نفر نیز وضعیت تأهل خود را اعلام داشته‌اند که از آنها 77 نفر مجرد (47/5 درصد) و 85 نفر متأهل (52/5 درصد) بوده‌اند. میانگین سنی اعضای نمونه 28/35 (انحراف معیار 3/93)، میانگین سابقه شغلی آنها 5 سال (با انحراف معیار 3/76) و میانگین تحصیلات برحسب سالهای تحصیل 13/19 (با انحراف معیار 1/61) بود. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده بعمل آمد.

**1- پرسشنامه‌های ابعاد بی‌عدالتی:** برای سنجش سه بُعد بی‌عدالتی توزیعی (5 سؤال)، بی‌عدالتی رویه‌ای (6 سؤال) و بی‌عدالتی تعاملی (4 سؤال) از پرسشنامه‌های معرفی شده توسط ون‌پیرن و همکاران (2000، ص 296) که برای این پژوهش ترجمه و آماده اجرا (طی فرایند دو مرحله‌ای، ترجمه و تطابق محتوایی توسط متخصص) گردید، استفاده بعمل آمد. محتوای 4 سؤال بی‌عدالتی توزیعی به گونه‌ای است که امتیاز نهایی (امتیاز سؤالات تقسیم بر 4) منعکس‌کننده بی‌عدالتی است. اما محتوای 6 سؤال بی‌عدالتی رویه‌ای و 4 سؤال بی‌عدالتی تعاملی به گونه‌ای است که در صورت امتیازدهی مستقیم، نتیجه نهایی (امتیازات تقسیم بر تعداد سؤالات) منعکس‌کننده عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. بهر حال مقیاس پاسخگویی برای بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی بصورت هرگز = 1 تا همیشه = 5 (در مورد بی‌عدالتی تعاملی هرگز = 5 تا همیشه = 1) و برای بی‌عدالتی رویه‌ای بصورت کاملاً مخالفم = 5 تا کاملاً موافقم = 1 بوده است. استفاده از این مقیاسهای پاسخگویی به توصیه معرفی‌کنندگان این پرسشنامه‌ها بوده است (ون‌پیرن و همکاران، 2000، ص 295). ون‌پیرن و همکاران (2000) روایی سازه این سه پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (مؤلفه‌های اصلی) مستند ساخته‌اند و آلفای کرونباخ بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را به ترتیب 0/87، 0/84 و 0/87 گزارش نموده‌اند. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) دوبار، یکی برای بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی (به دلیل مقیاس پاسخگویی مشترک) و یکی برای بی‌عدالتی رویه‌ای اجرا گردید. تحلیل عاملی دو پرسشنامه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی یک راه حل سه عاملی (بر اساس ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته و ارزشهای ویژه بالاتر از 1 و همزمان توجه به اسکری پلات) با واریانس تبیین شده تجمعی 70/63 را بدست داد. عامل اول با ارزش ویژه 2/75 (و واریانس تبیین شده 30/61) محتوی 4 سؤال بی‌عدالتی تعاملی، عامل دوم محتوی سؤالات دو تا پنج بی‌عدالتی توزیعی (با ارزش ویژه 2/51 و واریانس تبیین شده 27/89 درصد) و عامل سوم با ارزش ویژه 1/091 و واریانس تبیین شده 12/12 درصد، محتوی سؤالات 1، 2 و 3 عدالت توزیعی بود (بارهای عاملی در این تحلیل بین 0/45 تا 0/9 در نوسان بود). از این منظر با توجه به نتایج این تحلیل عاملی روایی سازه دو پرسشنامه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی مستند گشت، به اضافه اینکه 5 سؤال بی‌عدالتی توزیعی یک عامل در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ برای بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی نیز در این پژوهش 0/75 و 0/81 بدست آمد. یک نمونه سؤال برای بی‌عدالتی توزیعی «احساس می‌کنم پادشهایی که در سازمان به من تعلق می‌گیرد، متناسب با سرمایه‌گذاری من در سازمان نیست»، و یک نمونه سؤال برای بی‌عدالتی تعاملی «سرپرست شما با شما همراه با شأن و احترام برخورد می‌کند» (امتیازدهی معکوس) می‌باشد. اما 6 سؤال عدالت رویه‌ای نیز مورد تحلیل عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) قرار گرفت، که نتیجه این تحلیل نیز 2 عامل (سؤالات 1 تا 3 یک عامل و 4 تا 6 عامل دوم) بدست داد (واریانس تبیین شده توسط این دو عامل 58/27 درصد بود)، اما از آنجائیکه آلفای کرونباخ عامل دوم در زمان محاسبه در حد ضعیفی بدست آمد (0/49)، تصمیم گرفته شد، 6 سؤال بصورت یکجا برای محاسبه عدالت رویه‌ای به

عنوان یک عامل مورد استفاده قرار گیرد. در این شرایط آلفای کرونباخ 0/6 بدست آمد. یک نمونه سؤال برای این پرسشنامه بدین شرح است «قواعد و رویه‌ها در سازمان برای همه کارکنان به طور یکسان بکار می‌روند».

**2- پرسشنامه رفتارهای مخرب:** برای سنجش رفتارهای مخرب از 9 سؤال معرفی شده توسط ون پیرن و همکاران (2000) استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی هفت درجه ای (قطعاً چنین نخواهم کرد = 1 تا قطعاً چنین خواهم کرد = 7) است و امتیاز هر فرد از مجموع امتیازات بخش بر تعداد سؤالات بدست آمده است. مقیاس پاسخگویی مورد استفاده متناسب با تنه اصلی برای هر 9 سؤال است. این تنه اصلی بدین شرح است: وقتی در محیط کار با مشکل یا یک حادثه مشکل آفرین مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد که .... سپس در ادامه نمونه رفتار مخرب آورده می‌شود. در آغاز به پاسخگویی این پرسشنامه نیز یک توضیح به شرح زیر برای فرد پاسخگو ارائه می‌شود:

هرکسی در محیط کار با مشکل یا حوادث مشکل آفرین مواجه می‌شود. این مشکل یا مشکلات می‌تواند شامل اختلاف نظر داشتن با سرپرست، تجربه ناکامی و دیگر مشکلات در ارتباط با همکاران و یا نارضایتی از برنامه و وظایف یا تکالیف خاصی که فرد موظف به انجام آنها شده باشد. هر یک از مردم در برابر اینگونه مشکلات واکنشهای متفاوتی نشان می‌دهند. در زیر توصیفهای چندی از واکنشهای ممکن به این مشکلات فهرست شده اند، لطفاً بر اساس گزینه های ارائه شده مشخص نمائید که چقدر احتمال دارد که شما در صورت مواجه شدن با چنین مشکلاتی دست به یکی از واکنشهای زیر بزنید.

مجموعه کل سؤالات برای سنجش رفتارهای مخرب در سه حوزه‌ی خروج (ترک سازمان)، غفلت (کم کاری) و اعتراض پرخاشگرانه مطابق گزارش ون پیرن و همکاران (2000) 20 سؤال بوده که 9 سؤال آن در دسترس برای ترجمه و اجرا در این تحقیق قرار گرفته است (ون پیرن و همکاران، 2000، ص 296 و 295). آلفای کرونباخ گزارش شده برای سه عامل فوق توسط ون پیرن و همکاران 0/92، 0/62 و 0/76 می‌باشد. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بر روی 9 سؤال، را حل دو عاملی را بدین شرح ارائه کرد. سؤالات 1 تا 3 بر روی عامل دوم (سؤال سوم بر روی عامل اول دارای بار عاملی 0/45 ولی بر عامل دوم دارای بار عاملی 0/728 بود، لذا برای عامل دوم در نظر گرفته شد) با ارزش ویژه 1/38 و توان تبیین واریانس 15/4 درصد قرار گرفتند که همان عامل خروج (ترک سازمان) نام گرفت. سؤالات 4 تا 9، با ارزش ویژه 4/5 و توان تبیین واریانس 50 درصد (در مجموع دو عامل 65/4 درصد توان تبیین واریانس تجمعی داشتند) بر عامل دوم که غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نام گرفت قرار گرفتند. آلفای کرونباخ عامل اول (خروج) 0/84، و عامل دوم (غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) 0/85 بدست آمد. یک نمونه سؤال برای خروج، وقتی در محیط کار با مشکل یا یک حادثه مشکل آفرین مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد که به طور فعال بدنبال شغل دیگری خارج از سازمان بگردید، و برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، وقتی در محیط کار با مشکل یا یک حادثه مشکل آفرین مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد که از آنچه انتظار می‌رود، تلاش و کوشش کمتری در کارتان به خرج بدهید، هستند.

پرسشنامه‌های پژوهش همگی بصورت خود گزارش دهی و در محل کار اعضای نمونه پاسخ داده شده است (در حدود 12 تا 18 دقیقه حداکثر). داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. در رگرسیون سلسله مراتبی سن، سابقه شغلی و تحصیلات (همگی برحسب سال) بعنوان متغیرهای کنترل، اثرات اصلی در بلوک دوم، تعاملهای دو راهه در بلوک سوم و تعاملهای سه راهه در بلوک چهارم وارد شده‌اند. در ساخت جملات تعامل داده‌ها مرکزی‌سازی (برحسب انحراف از میانگین) شده‌اند. بهرحال در انجام تحلیلهای رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مطابق توصیه‌های آیکن و وست (1991) در حوزه ساخت جملات تعامل و آزمون اثرات ساده (شیب ساده خط) استفاده بعمل آمده است. تحلیلهای مذکور با استفاده از نرم‌افزار آماری رایانه‌ای SPSS انجام شده است. لازم به ذکر است، از تعداد پاسخها، 0/74 درصد داده‌ی مفقود وجود داشت که میانگین مقیاس برای آنها در تحلیل داده‌ها جایگزین گردید.

## یافته‌های پژوهشی

در جدول 1، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهشی ارائه شده است.

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	1	2	3	4	5	6	7
بی‌عدالتی توزیعی	3/27	0/81	0/75						
بی‌عدالتی رویه‌ای	2/89	0/68	**	0/6					
بی‌عدالتی تعاملی	2/53	0/99	0/018	0/318**	0/815				
خروج (ترک سازمان)	3/69	1/55	0/154*	0/028	0/063	0/84			
غفلت و اعتراض پرخاشگرانه	6/69	2/67	0/09	0/038	0/213**	0/499**	0/85		
سن	28/35	3/93	-0/09	0/031	0/076	0/012	0/055	-	
سابقه شغلی	5	3/76	-0/219*	0/106	0/103	-0/009	0/006	0/706**	-
تحصیلات	13/19	1/61	0/087	0/071	0/08	0/136	-0/013	0/176*	0/012

\*P < 0/05 \*\*P < 0/001

در قطر بخش ماتریس ضرایب همبستگی جدول 1، اعداد موجود، نشان دهنده‌ی ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ) هستند. اما چنانکه در جدول 1 مشاهده می‌شود، بی‌عدالتی توزیعی با بی‌عدالتی رویه‌ای ( $r = -0/268$  و  $V = 7/1$ ) و با سابقه شغلی ( $r = -0/219$  و  $r = 4/7$ ) دارای رابطه منفی و معنادار ( $P < 0/01$  و  $P < 0/05$ ) ولی با خروج (ترک سازمان) بعنوان اولین بُعد رفتار مخرب ( $r = 0/154$  و  $V = 2/3$ ) دارای رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/05$ ) است. بی‌عدالتی توزیعی با بی‌عدالتی تعاملی، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، با سن و تحصیلات رابطه معناداری ( $P > 0/05$ ) نداشته است. بی‌عدالتی رویه‌ای چنانکه در جدول 1 دیده می‌شود با بی‌عدالتی تعاملی ( $r = 0/318$  و  $V = 10/1$ ) دارای رابطه مثبت و معنادار ( $P > 0/01$ ) ولی با خروج (ترک سازمان)، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، سن، سابقه شغلی و تحصیلات دارای رابطه معناداری ( $P > 0/05$ ) نبوده است. در ستون سوم ماتریس ضرایب همبستگی جدول 1 نیز چنانکه دیده می‌شود، بی‌عدالتی تعاملی فقط با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه مثبت و معنادار ( $r = 0/213$  و  $V = 4/5$  و  $P < 0/01$ ) ولی با خروج (ترک سازمان)، سن، سابقه شغلی و تحصیلات دارای رابطه معناداری ( $P > 0/05$ ) نیست. خروج (ترک سازمان) نیز چنانکه در جدول 1 دیده می‌شود با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ( $r = 0/499$  و  $V = 24/9$ ) دارای رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) ولی با سن، سابقه شغلی و تحصیلات دارای رابطه معناداری ( $P > 0/05$ ) نبوده است. غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز با هیچ یک از سه متغیر سن، سابقه شغلی و تحصیلات دارای رابطه معناداری است ( $P > 0/05$ ). در جدول 2 نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی خروج (ترک سازمان) بعنوان اولین بُعد از رفتار مخرب در این پژوهش ارائه شده است.

جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی خروج (ترک سازمان).

متغیرهای پیش‌بینی	B	SE	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	F	R $\Delta^2$	F $\Delta$	تحمل	VIF
سن	0/003	/046	0/01	/16	/026	/861	-	-	/472	/119

مجموعه مقالات همایش راهکارهای اصلاحی نظام اداری با رویکرد مدیریت دولتی نوین  
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

2	0			0	0	0		0											
/049	/488							0/019	/057	0/007									سابقه شغلی
2	0							-	0	-									
/064	/940							0/158	/097	0/149									تحصیلات
1	0								0										
/207	/828							0/173	/196	0/322									بی عدالتی توزیعی
1	0								0										
1/29	/772	3/89*	0/107	2/412*	0/132	0/364		0/176	/271	0/439									بی عدالتی رویه‌ای
	0								0										
1/34	/745							0/158	/164	0/234									بی عدالتی تعاملی
	0								0										
2/87	/348							0/066	/438	0/191									بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه‌ای
	0								0										
3/07	/325	5/56**	0/133	3/69**	0/265	0/515		0/38	/211	/512*									بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی تعاملی
	0								0	0									
/516	/659							0/056	/242	0/123									بی عدالتی رویه‌ای × بی عدالتی تعاملی
1	0							-	0	-									
4/326	0/231	4/25*	0/033	3/86**	0/298	0/546		0/377	/356	/735*									بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه‌ای × بی عدالتی تعاملی
									0	0									

\*P<0/05 \*\*P< 0/01

چنانکه در جدول 2 مشاهده می‌شود، در گام دوم که ابعاد سه گانه بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) افزوده شده‌اند، علیرغم اینکه هیچ یک از سه ضریب معنادار نیستند ( $P > 0/05$ ) ولی  $10/7$  درصد واریانس تبیین شده افزوده معنادار ( $F \Delta = 3/89$  و  $P < 0/05$ ) پدید آمده است. در گام سوم نیز که تعامل‌های دو راهه ابعاد بی‌عدالتی افزوده شده، تعامل بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای با ضریب بتای استاندارد برابر با  $0/38$  ( $P < 0/01$ )،  $13/3$  درصد واریانس تبیین شده افزوده انحصاری معنادار ( $F \Delta = 5/56$  و  $P < 0/01$ ) برای بُعد اول رفتارهای مخرب یعنی خروج (ترک سازمان) پدید آمده است. بالاخره در گام چهارم که تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی افزوده شده است، این تعامل با ضریب بتای استاندارد  $0/377$  ( $P < 0/05$ )،  $3/3$  درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ( $F \Delta = 4/25$  و  $P < 0/05$ ) پدید آورده است. این تعامل معنادار سه راهه حاکی از آن است که رابطه بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) در سطوح سه گانه بی‌عدالتی رویه‌ای (پائین، متوسط و بالا، برحسب انحراف نمرات افراد در سه سطح از میانگین بصورت استاندارد) و سطوح سه گانه بی‌عدالتی تعاملی (پائین، متوسط و بالا) متفاوت است. رگرسیونهای تفکیکی نه گانه (بی‌عدالتی رویه‌ای پائین - بی‌عدالتی تعاملی پائین، بی‌عدالتی رویه‌ای پائین، بی‌عدالتی تعاملی متوسط، بی‌عدالتی رویه‌ای پائین - بی‌عدالتی تعاملی بالا، بی‌عدالتی رویه‌ای متوسط - بی‌عدالتی تعاملی پائین، بی‌عدالتی رویه‌ای متوسط - بی‌عدالتی تعاملی بالا، بی‌عدالتی رویه‌ای بالا - بی‌عدالتی تعاملی پائین، بی‌عدالتی رویه‌ای بالا - بی‌عدالتی تعاملی متوسط، بی‌عدالتی رویه‌ای بالا - بی‌عدالتی تعاملی بالا) حاکی از آن بود که فقط در بی‌عدالتی رویه‌ای متوسط، بی‌عدالتی تعاملی پائین، متوسط و بالا، باعث تغییر ارتباط بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) می‌شود. نتایج این تحلیل در جدول 3 ارائه شده است.

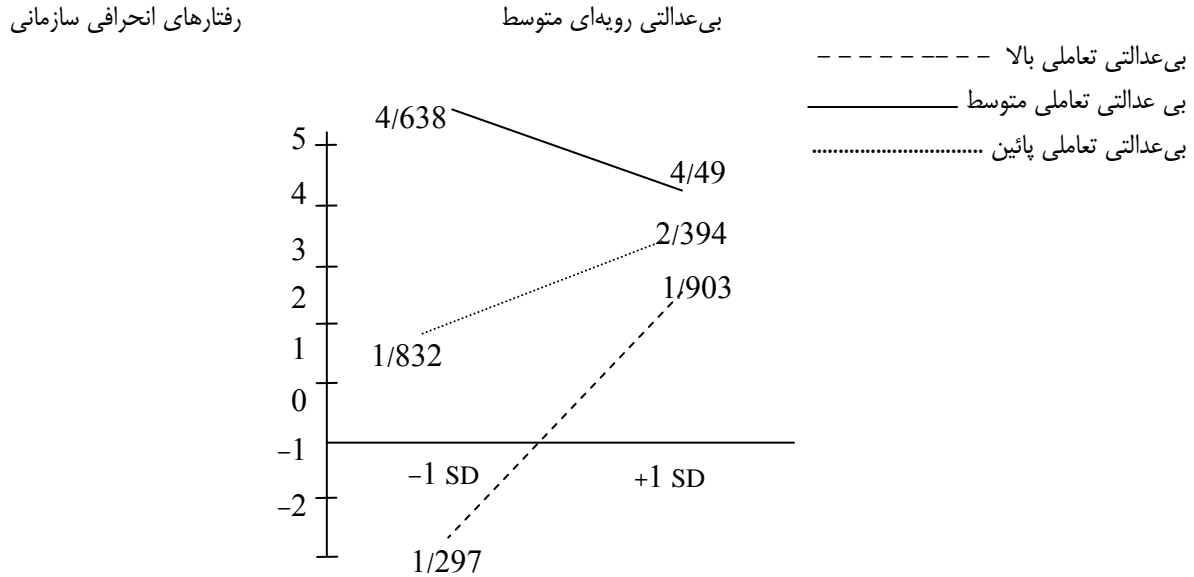
جدول 3: رابطه بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) در بی‌عدالتی رویه‌ای متوسط و بی‌عدالتی تعاملی پائین، متوسط و بالا

بی عدالتی رویه‌ای متوسط															متغیر ملاک	متغیر پیش بین
بی عدالتی تعاملی بالا					بی عدالتی تعاملی متوسط					بی عدالتی تعاملی پائین						
F Δ	R Δ <sup>2</sup>	β	SE	B	F Δ	R Δ <sup>2</sup>	β	SE	B	F Δ	R Δ <sup>2</sup>	β	SE	B		
/18*	0/244	/755	/559	/6*	/076	0/001	0/04	/274	0/075	/572	0/025	/164	/371	0/281	خروج (ترک سازمان)	بی‌عدالتی توزیعی
8		0	0	1	0		-	0	-	0		0	0			

\* P < 0/05

پیش از توضیح راجع به محتویات جدول 3، تذکر این نکته الزامی است که در تحلیل‌های رگرسیون تفکیکی نه گانه انجام شده، متغیرهای سن، سابقه و تحصیلات مورد کنترل قرار گرفته‌اند، به همین دلیل بجای  $R^2$  و  $F$ ،  $R^2 \Delta$  و  $F \Delta$  گزارش شده است. بهر حال چنانکه در

جدول 3 می‌توان مشاهده کرد، بی‌عدالتی توزیعی فقط در گروه بی‌عدالتی تعاملی بالا با ضریب بتای استاندارد 0/755، 24/4 درصد از واریانس خروج (ترک سازمان) را تبیین نموده است. در دو گروه بی‌عدالتی تعاملی پائین و متوسط، بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) دارای رابطه معناداری ( $P > 0/05$ ) نبوده است. در شکل 1، نتایج ترسیم اثرات ساده آورده شده است.



شکل 1: اثرات ساده بی‌عدالتی توزیعی بر خروج (ترک سازمان) در بی‌عدالتی رویه‌ای متوسط و بی‌عدالتی تعاملی پائین، متوسط و بالا در جدول 4، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی بُعد دوم رفتارهای مخرب، یعنی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه آورده شده است.

جدول 4: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه

متغیرهای پیش‌بینی	B	SE	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	F	R $\Delta^2$	F $\Delta$	تحمل	VIF	تغییرات
سن	0/047	0/087	0/078	0/054	0/003	0/096	-	-	0	0	1
	0/036	0/107	0/049								
	-	0	-								
بی‌عدالتی توزیعی	0/208	0/361	0/06	0/389	0/151	2/819	0/148	5/52**	0	1	2
	0/803	0/499	0/173								
	0	0	0/276								
بی‌عدالتی تعاملی	-0/48	0/826	0/089	0/497	0/247	3/357	0/096	3/91*	0	1	3
	0/205	0/456	-0/05								
	-	0	0/429								
بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی تعاملی	0/641	0/684	0/176	0/504	0/254	3/105	0/007	0/878	0/231	4/32	4

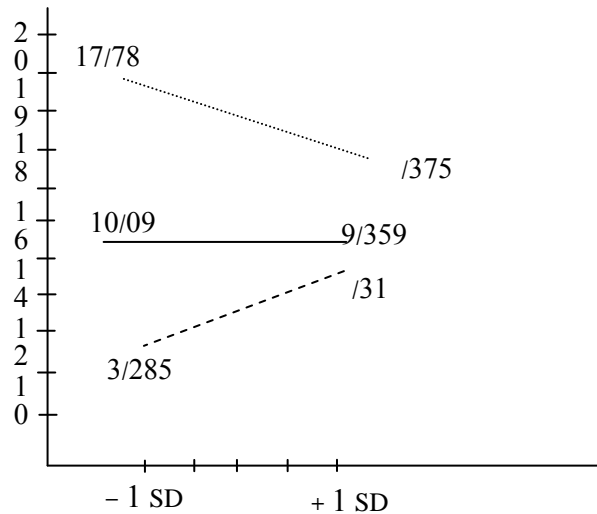
\*  $P < 0/05$  \*\*  $P < 0/01$

چنانکه در جدول 4 مشاهده می‌شود، در مرحله دوم، از بین ابعاد بی‌عدالتی، بی‌عدالتی تعاملی با ضریب بتای استاندارد 0/276 ( $P < 0/05$ )، 14/8 درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ( $F\Delta = 5/52$  و  $P < 0/01$ ) برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آورده است. در مرحله سوم که تعاملهای دو راهه افزوده شده، تعامل بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی تعاملی با ضریب بتای استاندارد 0/429 ( $P < 0/01$ )، 9/6 درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ( $F\Delta = 3/91$  و  $P < 0/05$ ) پدید آورده است. در بلوک چهارم نیز که تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی وارد شده، واریانس انحصاری افزوده معناداری پدید نیامده است ( $P > 0/05$ ). اما از آنجائیکه تعامل بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی تعاملی در مرحله سوم معنادار بود، تحلیل رگرسیون تفکیکی انجام گرفت که نتایج آن را در شکل 2 مشاهده می‌کنید.

بی‌عدالتی تعاملی بالا - - - - -  
بی‌عدالتی تعاملی متوسط \_\_\_\_\_  
بی‌عدالتی تعاملی پائین .....



رفتارهای انحرافی



شکل 2: رابطه بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در سطوح سه‌گانه بی‌عدالتی تعاملی

چنانکه در شکل 2 مشاهده می‌شود، بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در سطح بی‌عدالتی تعاملی بالا، نسبت به این رابطه در بی‌عدالتی تعاملی متوسط و بی‌عدالتی تعاملی پائین نیرومندتر است.

## بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول پژوهش در سطح همبستگی‌های ساده بدین ترتیب مورد تأیید قرار گرفت که بی‌عدالتی توزیعی فقط با خروج (ترک سازمان) دارای رابطه معنادار است و بی‌عدالتی تعاملی نیز با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه. بی‌عدالتی رویه‌ای نیز با هیچ یک از دو بعد خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه معناداری نبود. این یافته بطور ضمنی با یافته‌های محققانی چون کوهن چاراش و اسپکتور (2001) و اسکارلیسکی و فولگر (1997) و بروکتر و وایزنفلد (1996) همسویی دارد. علیرغم اینکه بین ابعادی از بی‌عدالتی، نظیر بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، بی‌عدالتی رویه‌ای با خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه و بین بی‌عدالتی تعاملی با خروج از سازمان رابطه معنادار بدست نیامد، ولی باید به این مسئله توجه داشت که شیوه‌ی سنجش رفتارهای مخرب بصورت خودگزارش دهی بوده است. در این نوع گزارش دهی‌ها معمولاً افراد ممکن است بطور خواسته یا ناخواسته تمایل به تحریف واقعیت داشته باشند. ولی بهرحال نتایج حاصل از این پژوهش بطور نسبی همسو با نظریه مبادله اجتماعی، نشان می‌دهد که وقتی کارکنان احساس کنند که قواعد عدالت و انصاف در سازمان و در مورد آنها رعایت نشده، بتدریج تمایل به جبران و اعاده قواعد از دست رفته می‌کنند. اما در مورد فرضیه دوم نیز نتایج بدین شکل این فرضیه را مورد تأیید قرار داد که در سطح عدالت رویه‌ای متوسط و بی‌عدالتی تعاملی بالا، بی‌عدالتی توزیعی با خروج دارای رابطه معنادار ولی در دیگر سطوح عدالت رویه‌ای و تعاملی دارای چنین رابطه معناداری نیست. همچنین، در مورد پیش بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه از طریق تعامل‌های دو راهه و سه راهه ابعاد بی‌عدالتی که بخش دیگری از فرضیه دوم محسوب می‌گردید، این نتیجه بدست آمد که در سطوح سه‌گانه بی‌عدالتی تعاملی (پائین، متوسط و بالا)، فقط در سطح بی‌عدالتی تعاملی بالا، بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ارتباط معنادار پیدا می‌کند. این یافته‌ها نیز با یافته‌های اسکارلیسکی و فولگر (1997) و با نظریه شناخت‌های مرجع فولگر (1987) همسویی نسبی دارد. اسکارلیسکی و فولگر (1997) در بررسی اثرات ساده ابعاد عدالت (بویژه توزیعی) از دو سطح پائین و بالا برای عدالت رویه‌ای و تعاملی استفاده کرده‌اند، ولی در این پژوهش در سطح بندی ابعاد بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی از سه سطح پائین، متوسط و بالا استفاده شد. این سطح بندی سه‌گانه در پیشینه‌ی پژوهش‌های مطرح برای عدالت و بی‌عدالتی وجود دارد. بهرحال اسکارلیسکی و فولگر (1997) در بی‌عدالتی رویه‌ای بالا و پائین (و متقابلاً بی‌عدالتی تعاملی بالا و پائین) روابط متفاوتی بین عدالت توزیعی و رفتارهای تلافی جویانه گزارش نموده‌اند. از نظر محتوایی رفتارهای مخرب مطرح شده در این پژوهش تفاوت‌هایی را با رفتارهای تلافی جویانه مورد استفاده اسکارلیسکی و فولگر (1997) دارند. بدین شکل که از برخی جهات رفتارهای مخرب از رفتارهای تلافی جویانه، علیرغم عناوین واژه‌ها و اصطلاحات آنها کمی ملایم‌تر بنظر می‌رسند. بهر حال یافته‌های این پژوهش با توجه به همه محدودیت‌هایی که در

اجرا وجود داشته، مؤید نظریه شناختهای مرجع است. بویژه یافته‌های این پژوهش نشان از آن دارد که وقتی بی‌عدالتی تعاملی بالاست، افزایش بی‌عدالتی توزیعی بعنوان مرجع شناختی و ادراکی، افراد را بیشتر متمایل به خروج و 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 حوزه‌ی عدالت و بی‌عدالتی است، ولی از نقطه نظرات دیگری نیز می‌توان آنها را در حالی سبط یافته‌تر از نظریه شناختهای مرجع تبیین نمود. بنظر می‌رسد که بی‌عدالتی نوعی فشار ادراکی و عاطفی خاص را بطور همزمان پدید می‌آورد. استفاده از واژه‌ی فشار ادراکی و عاطفی به این دلیل است که بهتر بتوان مشکل کلی واکنشهای افراد را در مقابل عدالت و بی‌عدالتی توضیح داد.

اگر به یافته‌ها توجه شود، دیده می‌شود که وقتی بی‌عدالتی تعاملی در سطح بالایی ادراک می‌شود (صرفنظر از اینکه عدالت رویه‌ای در سطح بالا یا پائینی باشد)، بی‌عدالتی توزیعی در حد قابل توجهی با رفتارهای مخرب نظیر خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه مرتبط می‌گردد. درست است که در بی‌عدالتی تعاملی بالا، مطابق نظریه شناختهای مرجع افراد به دیگر قواعد عدالت یا بی‌عدالتی 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 جبرانی (تلافی جویی، تخریب و رفتارهای ضد تولید) 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 راهگشاستری منجر می‌شود در صورتی که ساز و کارهای مطرح در باب چگونگی تأثیر ابعاد عدالت و بی‌عدالتی را بر رفتارهای منفی در خود ادغام سازد. در همین راستا جهت‌گیری‌های پژوهشی آینده در این حوزه لازم است اقدام به بررسی نقش فشارآور ابعاد بی‌عدالتی در سطح شناختی و عاطفی و بدنبال آن بر نقش این سطوح فشار شناختی و عاطفی بر رفتارهای مخرب شوند. پیش‌بینی بر این است که هر چه بی‌عدالتی ادراک شده در سه حوزه‌ی 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 بخوبی می‌تواند در چهارچوب مدلی نظیر استرس ← عدم تعادل ← جبران (به معنای اعاده و بازگشت تعادل یا شرایط) در محیطها و برای متغیرهای متعدد دیگری نیز بکار برده شود.

در تفسیر یافته‌های این پژوهش به محدودیت‌های آن باید توجه جدی داشت. در درجه اول گروه نمونه پژوهش به یک سازمان صنعتی و تولیدی محدود بوده است. بهر 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 چندان منطقی نمی‌نماید. محدودیت دوم اینکه رفتارهای مخرب بدلیل محدودیت در اجرای این پرسشنامه در بین همکاران و سرپرستان (یعنی همکار گزارش‌دهی یا سرپرست گزارش‌دهی رفتارهای مخرب) بصورت خود گزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند، این نوع گزارشها در مواردی می‌تواند با سوءگیری 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.

لازم است پژوهشهای آینده، گستره‌ی 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. در درجه اول یافته‌های این پژوهش برای مدیران و سازمانها حاوی این اشاره و تلویح است که در صورت مهیا شدن شرایط خواسته یا ناخواسته برای نقض قواعد بُعد خاصی از عدالت، مراقبت در رعایت قواعد ابعاد دیگر که گاهی جنبه رفتاری دارد و هزینه زیادی نیز بر سازمان تحمیل نمی‌کند (نظیر عدالت تعاملی مدیران و سرپرستان با کارکنان)، از مهمترین توصیه‌هایی است که می‌توان بر پایه یافته‌های این پژوهش مطرح کرد. 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.

- سرمد، زهره. (1384). *آمار استنباطی: گزیده‌ای از تحلیلهای آماری تک متغیری*. چاپ اول، تهران: سمت.
- گل‌پرور، محسن. (1385). 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 5، 65، 34-11.
- گل‌پرور، محسن، اشجع، آرزو. (1386). رابطه باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، مدیریت 6، 70، 58-27.
- گل‌پرور، محسن، خاکسار، سروره. (1388). رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمانها. *اخلاق در علوم و فناوری*، 3 و 4، 26-17.
- گل‌پرور، محسن، نادى، محمدعلی. (1388). رابطه‌ی شناخت عدالت و رفتارهای مشتری مداری در پرستاران. *مدیریت سلامت*، 12 (35)، 70-61.
- گل‌پرور، محسن، نصری، مرجان، ملک‌پور، مختار. (1386). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادراک شده مریبان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، 15، 46-25.
- گل‌پرور، محسن، نیری، شیرین. (1388). مدل پیشگیری از فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی از طریق رهبری و ارزشهای اخلاقی در شرکت سهامی ذوب‌آهن. *تحت داوری در فصلنامه پژوهش در سلامت روان‌شناختی*.
- Aiken, L.S., & West, S.G.(1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.
- 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. (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. (in Press). Organizational justice in sport. *Sport Management Review* (2009), doi : 10. 1016/j.Smr.2009.10.002.
- 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.

### The interactive role of injustice (distributive,

## procedural and interactional) with personnel's destructive behaviors

M. Golparvar<sup>1</sup> Ph.D, M. Karami. MA student<sup>2</sup>

### Abstract

This research administered with the purpose of investigate the interactive role of in justice dimeusions (distributive, proceduroy and interactional) on Personnel's destructive behaviors. Research statistical population were the personel of a productive and industrial company (250 persons) in autumn 1388. From 230 distributed questionnaires, 168 person responded to research questionnaires. Research instruments including three questionnaires of distributive injustice (with five items), procedural injustice (with 6 items) and interactional injustice (with 4 items) and a questionnaire for destructive behaviors (with two subscales namely exit and neglect and aggressive voice) with 9 items. Data from research questionnaires were analyzed using of Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression analysis. In simple correlation level , only there are significant relations between distributive injustice with exit (organizational turnover) and interactional injustice with neglect and aggressive voice ( $P<0.05$ ,  $P<0.01$  respectively). The results of moderated hierarchical regression analysis for prediction of exit, showed, in middle procedural injustice, interactional injustice can moderate the relationship between distributive injustice with exit. The investigate of simple effects revealed that, in high interactional injustice, distributive injustice has significant relation with exit ( $P<0.05$ ).

But the results of moderated hierarchical regression analysis for Prediction of neglect and aggressive voice, revealed that from two way interactions, only interaction of distributive injustice  $\times$  interactional injustice was significant ( $P<0.01$ ). The investigate of simple effects revealed that, in high interactional injustice, than in middle and low interactional injustice. there is strongest relation between distributive injustice with neglect and aggressive voice,

**Keywords:** Distributive injustice, Procedural injustice, Interactional injustice, Destructive behaviors.

---

<sup>1</sup> - Corresponding Author, Associate professrr, Islamic Azad university-khorasgan Branch (Esfahan). Email: mgolparvar@khuif.ac.ir

<sup>2</sup> - MA Student in I/O Psychology, Islamic Azad university-khorasgan Branch (Esfahan).