جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی ــ سازمانی: رویکردی انگیزشی به نقش عدالت سازمانی و جبران عدالت

دکتر محسن گل پرور*، زهرا جوادیان، محمدرضا مصاحبی، سمیه علیمردانی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۱/۱/۲۷، تاریخ پذیرش: ۹۱/۵/۷)

چکیده

زمینه: اخلاق و عدالت همواره عواملی تاثیرگذار بر رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در محیط‌های کار هستند. این پژوهش با هدف بررسی نقش عدالت سازمانی ادراک شده و جبران عدالت در رابطه مؤلفه‌های جو اخلاقی با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی- سازمانی به مرحله اجرا درآمد.

روش کار: جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک مجتمع معدنی (۶۵۰ نفر) در پائیز ۱۳۸۹ تشکیل دادند که از میان آنها ۳۰۰ نفر از کارکنان مرد به شیوهٔ نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه جو اخلاقی، پرسشنامه عدالت سازمانی، پرسشنامه جبران عدالت، پرسشنامه رفتارهای انحرافی و پرسشنامه رفتارهای مدنی- سازمانی بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که: ۱. جبران عدالت فعال (مستقیم) رابطه خدمت و گرایش‌های ابزاری را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان تعدیل می‌نماید؛ ۲. جبران عدالت فعال (مستقیم) رابطه خدمت و گرایش‌های ابزاری را با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران تعدیل می‌نماید؛ و ۳. عدالت سازمانی ادراک شده رابطه گرایش‌های ابزاری را با رفتارهای مدنی- سازمانی تعدیل می‌نماید.

نتیجه گیری: وقتی جبران عدالت فعال بالاست، خدمت و گرایش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌شوند. وقتی جبران عدالت فعال بالاست، خدمت و گرایش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران می‌شوند. وقتی عدالت سازمانی بالاست، گرایش‌های ابزاری باعث کاهش رفتارهای مدنی- سازمانی می‌شود.

کلید واژه‌ها: *جو اخلاقی؛ رفتارهای انحرافی؛ رفتارهای مدنی- سازمانی؛ عدالت سازمانی؛ جبران عدالت.*

سرآغاز

جو اخلاقی[1] در سال‌های اخیر توجهات نظری زیادی را به خود جلب کرده است. این توجه بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و معضلات غیراخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر تمامی جوامع بشر را به‌صورت کم‌وبیش تهدید کرده است(۱و ۲).

نظریه‌پردازان جو اخلاقی و مؤلفه‌های وابسته به آن این پدیده را مشتمل بر ادراکات گسترده از اعمال و رویه‌های سازمانی که دارای محتوایی اخلاقی هستند می‌دانند. طی یک سنخ‌شناسی دو بُعدی، سنخ اول مبتنی بر ملاک‌های اخلاقی تصمیم محور بر پایه سطوح رشد اخلاقی در سه تمایل بنیادین خودگرایی، نیکخواهی و اصول‌گرایی و در سنخ دوم ملاک‌های مکان

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: drmgolparvar@gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

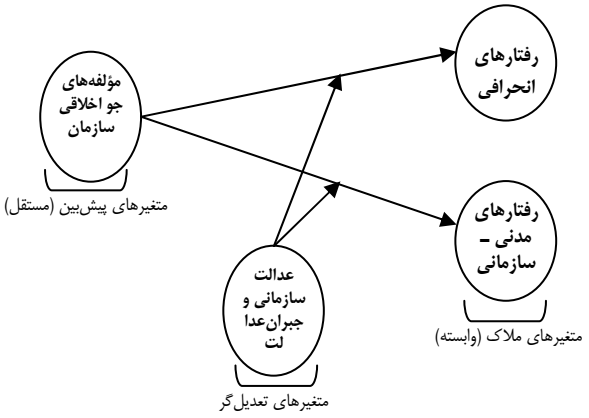
[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

تحلیل در سه تمایل بنیادین یعنی تمرکز بر جایگاه فردی، جایگاه محلی (سازمان) و جایگاه جهانی محوریت اصلی را دارند(۳). از ترکیب شبکه‌ای (ماتریسی) ملاک‌های اخلاقی تصمیم محور با ملاک‌های مکان تحلیل، نه شکل جو اخلاقی در سازمان (کارایی، منفعت سازمان، نفع شخصی، مسئولیت اجتماعی، نفع تیمی، گرایش‌های دوستانه، قوانین اخلاقی و حرفه‌ای، رویه‌ها و قواعد سازمانی و اخلاق شخصی) پدید می‌آید که در یک تلخیص به پنج گرایش مسلط موسوم به گرایش‌های ابزاری[۲]، مراقبت[۳]، استقلال[۴]، قواعد و قوانین[۵]منجر می‌شود(۳). بر پایه گسترش‌های کنونی با ادغام‌سازی قواعد و قوانین در قالب یک گرایش، پدیده‌ای موسوم به خدمت[۶] در پژوهش‌های به نسبت جدیدتر در عرصه ابعاد مطرح در جو اخلاقی سازمان به ابعاد یا مؤلفه‌های قبلی افزوده شده است(۴) . در گرایش‌های ابزاری، منفعت‌گرایی فردی، در مراقبت، برقراری روابط دوستانه، تمایل به نفع تیمی، کارایی گروهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، در استقلال، تمایل به اصول اخلاقی (صحیح و غلط) شخصی، در قواعد و قوانین، رویه‌ها، قوانین و قواعد اخلاقی و حرفه‌ای و در خدمت، تمایلات انسانی در خدمت‌رسانی به دیگران محوریت دارند (۳ و ۴). امّا جو اخلاقی سازمان که بخشی مسلط و اثرگذار در عرصه فرهنگ و جو سازمانی محسوب می‌شود(۵)، رفتارهای مختلف افراد را در سازمان تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. دو دسته از رفتارهای اصلی که در این پژوهش بر آنها تمرکز شده است، رفتارهای مدنی– سازمانی[۷] و رفتارهای انحرافی[۸] است.

براساس تعریف کلی، رفتارهای مدنی– سازمانی، رفتارهای ارادی و اختیاری هستند که با وجود لحاظ نشدن در شرح وظایف رسمی افراد و تعریف نشدن سرفصل پیامدی (نظیر حقوق و مزایا برای آن) برای آنها، توسط افراد به مرحله اجرا درمی‌آیند و در عملکرد فردی و سازمانی نقشی انکارناپذیر دارند. این رفتارها گسترهٔ ملموسی از رفتارهای یاری‌رسانی، همراهی نگرشی، رفتاری و کلامی با سازمان و همکاران، تحمل نقایص، مشارکت فرا انتظار در امور و کارها و تلاش مضاعف زمانی و صرف انرژی برای همکاران و سازمان را دربرمی‌گیرد(۶). در مقابل رفتارهای انحرافی، با مضمون تخطی و زیر پا گذاشتن قواعد، رویه‌ها، سیاست‌ها، عرف و سنت‌های قابل‌قبول کاری و سازمانی، از یک طرف نقطه مقابل رفتارهای نیکخواهانه، دیگردوستانه و انسان‌گرایانه و اخلاقی (رفتارهای مدنی– سازمانی) هستند و از طرف دیگر با آسیب‌زا ساختن فضا و جو کاری سازمان زمینه تحمیل آسیب، هزینه، ناکارآمدی و نقص و کمبود را به نظام‌های کاری و سازمانی تحمیل می‌نمایند. این رفتارها نیز بسان رفتارهای مدنی– سازمانی یا سازمان را (رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، نظیر آسیب‌رسانی به شهرت، اعتبار، اثاثیه و تجهیزات) و یا همکاران و افراد را (رفتارهای انحرافی معطوف به افراد نظیر تمسخر، پرخاشگری کلامی و فیزیکی، بی‌توجهی و تعدی، تعرض و آزارهای جنسی) هدف قرار می‌دهند (۷ و ۸).

شواهد پژوهشی قابل‌توجهی از پیوند مؤلفه‌های جو اخلاقی با رفتارهای مدنی– سازمانی خبر می‌دهند (۹ و ۱۰). شواهد ارائه شده در یک مطالعه فراتحلیل حاکی از پیوندهای نسبی مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی– سازمانی و رفتارهای انحرافی است(۱۱). زیربنای نظری این پیوند نیز در نظریات معطوف به مبادله اجتماعی[۹] نهفته است. براساس نظریات مبادله اجتماعی، انسان‌ها در تعاملات و روابط خود با دیگران، از یک طرف تحت‌تأثیر جو حاکم بر گروه یا اجتماعی که به آن تعلق دارند قرار می‌گیرند و از طرف دیگر بر پایه اصل مقابله رفتار می‌کنند(۹). به این لحاظ، رابطه هر یک از مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان، به‌ویژه مراقبت، استقلال، قواعد و قوانین و خدمت با رفتارهای مدنی– سازمانی در درجه اوّل

شکل ۱: الگوی نظری و مفهومی پژوهش از رابطه میان متغیرهای پژوهش



[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

به‌دلیل جو شناختی- اجتماعی- اخلاقی است که رویه‌های رفتاری و عملکردی را به‌عنوان یک نظام مسلط بر افراد، به آنها انگیزه می‌دهد و از طرف دیگر به‌دلیل نقش ترویجی مؤلفه‌های مذکور، زمینهٔ مقابله به مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع‌دوستی را فراهم می‌آورند. این زمینه‌سازی به‌خوبی می‌تواند در تقابل با تمایل به رفتارهای غیراخلاقی در قالب رفتارهای انحرافی قرار گیرند(۹ و ۱۰). اما گرایش‌های ابزاری، به لحاظ نفع‌گرایی شخصی می‌تواند با تمایلات معطوف به رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای انحرافی به‌ترتیب رابطه منفی و مثبت داشته باشد(۱۱).

در کنار این حمایت‌های نظری و پژوهشی، نظریه‌ای مکمل که برپایه پژوهش‌های گذشته در ایران مطرح شده است، نظریهٔ نقش عدالت سازمانی ادراک شده[۱۰] و جبران عدالت[۱۱] در پیوند بین مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی و انحرافی است. عدالت در محیط‌های کار مفهومی موقعیتی و ادراکی است که خود تحت‌تأثیر نظام‌های حاکم بر محیط کار، نظیر نظام‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و تعاملات بین فردی قرار می‌گیرد، لذا سه وجه موسوم به عدالت توزیعی[۱۲]، رویه‌ای[۱۳] و تعاملی[۱۴] در محیط‌های کار مطرح است. عدالت توزیعی نظام‌های معطوف به توزیع دستاوردهای مادی، عدالت رویه‌ای نظام‌های معطوف به رویه‌های تصمیم‌گیری، و عدالت تعاملی نظام‌های معطوف به تعاملات بین سرپرستان و کارکنان را با یکدیگر پوشش می‌دهند (۱۶ – ۱۲) . مفهوم جبران عدالت برخاسته از پژوهش‌های کاملاً ایرانی است که برمبنای نوعی نظریه انگیزشی پایه‌گذاری و مطرح شده است(۱۲). بدین معنی که افراد هر یک باورهای جبرانی متفاوتی را برای مقابله با مواقعی که اصول عدالت در محیط کار نقض می‌شوند دارند. گروهی از افراد، عاملان نقض‌کننده عدالت و اصول آن را مستحق مجازات و تنبیه از طریق مراجع قضایی و قانونی می‌دانند، گروهی دیگر بر این باورند که در مجازات عاملان بی‌عدالتی کاری از دست آنها ساخته نیست، لذا باید مجازات چنین افرادی را به خداوند واگذار کرد. بالاخره گروهی دیگر نیز بر این باورند که برای مجازات عاملان بی‌عدالتی باید خود آنها به‌طور جدی درگیر مجازات این افراد شوند. نسبت به دو گروه اوّل و دوم، گروه سوم اقدامات رفتاری آشکار و نهان را نسبت به مجازات عاملان بی‌عدالتی تجویز می‌کنند. البته گروهی نیز ممکن است در این بین قائل به بخشش و گذشت عاملان بی‌عدالتی باشند(۱۲).

شواهد پژوهشی داخلی و خارجی حاکی از پیوند میان ابعاد مختلف عدالت سازمانی و جبران عدالت با رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای انحرافی و مخرب است(۱۲ و ۱۷). براین‌اساس از آن جایی که ادراکات معطوف به عدالت ماهیت اخلاقی دارند (۱۷)، برای اولین بار در این پژوهش رابطه مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای انحرافی، با توجه به نقش تعدیل‌کنندهٔ این ادراکات همراه با تمایلات انگیزشی جبران عدالت مطرح و به محک آزمون گذاشته شده است. زیربنای نظری این پژوهش به باور پژوهشگران این پژوهش به این شرح است: از آن جایی که ادراکات معطوف به‌عدالت و تمایلات انگیزشی برای جبران عدالت، در فضای ذهنی افراد به‌عنوان ملاک و معیار شناختی عمل می‌کنند، به‌مثابه یک کاتالیزور زمینه‌های پررنگ شدن نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان را بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی- سازمانی فراهم می‌سازند. این فراهم‌سازی زمینه به این شکل است که در رعایت قواعد عدالت، نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی (برمبنای پیشگیری) و رفتارهای مدنی- سازمانی (بر مبنای ترویج) نیرومند می‌شود، ولی در عدم رعایت قواعد عدالت نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای یاد شده رنگ می‌بازد. همچنین وقتی تمایلات انگیزشی جبران عدالت جنبه فعال و شخصی به‌خود می‌گیرد، ممکن است تضعیف مؤلفه‌های مثبت (نظیر مراقبت و خدمت) جو اخلاقی سازمانی باعث تقویت رفتارهای انحرافی و تضعیف رفتارهای مدنی- سازمانی شود. ولی وقتی تمایلات انگیزشی جبران عدالت جنبه منفعل و غیرشخصی به خود می‌گیرد، چنین اتفاقی نمی‌افتد. بنابراین در راستای پیش‌بینی‌های مطرح شده، هدف از اجرای این پژوهش این بوده تا مشخص نمائیم آیا عدالت سازمانی ادراک شده و تمایلات انگیزشی جبران عدالت قادر به تعدیل پیوند بین

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهـای مـدنی– سـازمانی و انحرافی هستند یا خیر؟

روش کار

مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی است که جامعه آمـاری آن را کارکنان مرد عملیاتی یک مجتمع معدنی در الیگـودرز بـه تعداد ۶۵۰ نفر در پـائیز ۱۳۸۹ تـشکیل داده‌انـد. از ایـن جامعـه آماری براساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری (۱۸)، ۳۰۰ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرسـت اسـامی کارکنان برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. ایـن حجـم نمونه برای افزایش توان آماری نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون انتخاب شدند. از ۳۰۰ نفر گروه نمونـه، ۲۷۷ نفـر (معـادل ۹۲/۳ درصد) تحصیلات خود را اعـلام نمـوده‌انـد کـه اکثریـت دارای تحصیلات راهنمایی و متوسطه (۱۸۴ نفر، معـادل ۶۶/۴ درصـد) بودند. از ۲۸۹ نفر که وضعیت تأهل خود را اعلام داشتند (معادل ۹۶/۳ درصد)، ۳۹ نفر (معـادل ۱۳/۴ درصـد) مجـرد و ۲۵۰ نفـر (معادل ۸۶/۵ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی اعضای نمونـه ۳۵/۰۸ سال (بـا انحـراف معیـار ۸/۸) و میـانگین سـابقه شـغلی ۱۱/۳۱ سال (با انحراف معیار ۶/۸۹) بود. از ابزارهای زیـر بـرای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

ابزار پژوهش

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: برای سـنجش عدالت سازمانی ادراک شده، از پرسشنامه ۹ سـؤالی (۱۹) کـه در ایران (۲۰) اعتباریابی شده، استفاده به عمل آمد. این پرسـشنامه سه حوزهٔ عدالت توزیعی ادراک شده، عدالت رویه‌ای ادراک شده و عدالت تعاملی ادراک شده را مـورد سـنجش قـرار مـی‌دهـد و می‌توان از طریق محاسبه مجموع امتیازات آن یک امتیـاز کلـی بـرای عـدالت سـازمانی ادراک شـده محاسـبه کـرد. مقیـاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای (کـاملاً مخـالفم=۱ تـا کـاملاً مـوافقم=۷) اسـت. روایـی سـازه و آلفـای کرونبـاخ ایـن پرسشنامه مستند است، به ترتیبی که آلفای کرونباخ گزارش شده همگی بالای ۰/۸ می‌باشد(۱۹ و ۲۰). در ایـن پـژوهش تحلیـل عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) تـک‌عـاملی در نظـر گرفتن این پرسشنامه را مستند ساخت و آلفای کرونباخ ۹ سـؤال ۰/۹۱ به‌دست آمد.

پرسشنامه جبران عدالت: برای سنجش جبـران عـدالت، از پرسـشنامه ۹ سـؤالی (۲۱) اسـتفاده بـه عمـل آمـد. مقیـاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای (کـاملاً مخـالفم=۱ تـا کاملاً موافقم=۷) است. این پرسشنامه دارای سـاختار دو عـاملی موسوم به جبران فعال عدالت (مستقیم) و جبران منفعـل عـدالت (غیرمستقیم) است. آلفای کرونباخ گزارش شده برای این دو بُعد نیز ۰/۷ به بالا مـی‌باشـد(۲۱). در ایـن پـژوهش ۹ سـؤال ایـن پرسشنامه از طریق تحلیـل عـاملی اکتـشافی همـان راه‌حـل دو عاملی، جبران فعال عدالت (با ۴ سؤال) و جبران منفعـل عـدالت (با ۵ سؤال) را با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷ و ۰/۷ به‌دست داد.

پرسشنامه جو اخلاقـی: بـرای سـنجش جـو اخلاقـی سازمان، از پرسشنامه ۳۶ سؤالی (۲۲ و۲۳) که پنج بُعـد مراقبـت (۱۵ سؤال)، قانون و قواعد (۸ سؤال)، خدمت (۴ سؤال)، استقلال (۴ سؤال) و گرایش‌های ابزاری (۵ سؤال) را مورد سـنجش قـرار می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن ۶ درجه‌ای (کـاملاً غلـط=۱ تـا کاملاً صحیح=۶) است استفاده به عمل آمد. تحلیل عـاملی پـنج عامل یا مؤلفه مطرح برای این پرسشنامه را از نظر روایـی سـازه مستند ساخته است(۲۲). در این پژوهش این پرسـشنامه از زبـان انگلیسی طی فرایند دومرحله‌ای ترجمه (ترجمه توسط متخصص و سپس تطابق محتوایی تخصصی برای آماده‌سازی نهـایی بـین نسخه فارسی ترجمه شده با نسخه انگلیسی) و آمادهٔ اجرا گردید. تحلیل عاملی اکتشافی در مرحله اوّل ۹ عامـل و در مرحلـه دوم پنج عامل منطبق با پنج عامل اصلی مطرح در پرسـشنامه زبـان انگلیسی را به دست داد. در مرحله نهـایی آلفـای کرونبـاخ پـنج عامل مراقبت، قوانین و قواعد، خدمت، استقلال و گـرایش‌هـای ابزاری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۲، ۰/۷۷، ۰/۶۲ و ۰/۶ بدست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مـدنی ـ سـازمانی: بـرای سنجش رفتارهای مدنی– سازمانی از پرسشنامه ۱۳ سؤالی (۲۴) که سه حوزهٔ یاری‌رسانی[15] (۵ سـؤال)، فـضایل شـهروندی[16] (۴

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	مراقبت	۳/۹۹	۰/۸۹	–									
۲	قانون و قواعد	۴/۲۹	۰/۹۲	۰/۷۱**	–								
۳	خدمت	۴/۳۲	۱/۰۱	۰/۵۴**	۰/۵۷**	–							
۴	استقلال	۳/۵۴	۱/۰۱	۰/۲۳** –	۰/۱۷** –	۰/۰۲	–						
۵	گرایشات ابزاری	۳/۷۴	۰/۸۵	-۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۱۵**	۰/۱۳**	–					
۶	جبران فعال عدالت (مستقیم)	۴/۸۸	۱/۲۹	-۰/۳**	۰/۳۲** –	۰/۳۴** –	۰/۲۲**	۰/۰۵	–				
۷	جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	۳/۳۶	۱/۳۱	۰/۲۲**	۰/۳۹**	۰/۳۱**	۰/۰۶	۰	-۰/۱۳۹**	–			
۸	عدالت سازمانی ادراک‌شده	۴/۸۲	۱/۳	۰/۷**	۰/۶۱**	۰/۵۶**	۰/۱۶** –	-۰/۱	-۰/۲۹**	۰/۳۹**	–		
۹	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۲/۳۴	۱/۳۲	-۰/۰۳	-۰/۰۵	-۰/۱۴*	۰/۲**	-۰/۰۳	۰/۳۲**	-۰/۱۲*	۰/۰۷	–	
۱۰	رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران	۲/۱۲	۱/۲۲	-۰/۰۳	-۰/۱	-۰/۱۵*	۰/۱۸**	۰/۰۰۲	۰/۳**	-۰/۱۲*	۰/۰۸	۰/۸**	–
۱۱	رفتارهای مدنی- سازمانی	۴/۷۳	۱/۱۶	۰/۴۳**	۰/۴**	۰/۳۴**	-۰/۰۴	-۰/۱۳	-۰/۳**	۰/۳۵**	۰/۵۲**	۰/۰۹ –	۰/۰۹ –

* P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

سؤال) و جوانمردی[17] (۴ سؤال) را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن شش درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۷) است استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه در ایران ترجمه و به لحاظ روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته است (۱). در این پژوهش به‌طور مجدد بر روی ۱۳ سؤال تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. این تحلیل عاملی سه عامل یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی را به‌دست داد. اما در بررسی نقش سؤالات در آلفای کرونباخ یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی، یک سوال به دلیل بارهای عاملی مشترک بر سه عامل حذف و در نهایت آلفای کرونباخ ۱۲ سؤال باقیمانده برابر با ۰/۸ به‌دست آمد.

رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارهای انحرافی از پرسشنامه ۱۵ سؤالی که دو حوزه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (۸ سوال) و همکاران (۷سوال) را مورد سنجش قرار می‌دهد و در ایران قبلا مورد مطالعه قرار گرفته استفاده به‌عمل آمد(۷ ، ۲۵ و ۲۶). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش درجه‌ای (هرگز =۱ تا همیشه=۶) و شواهد روایی و پایایی آن در داخل و خارج مطلوب است(۷ ، ۲۵ و ۲۶). در این پژوهش ۱۵ سؤال این پرسشنامه مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل عاملی همان دو عامل مطرح در پرسشنامه اصلی را با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۴ به‌دست داد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

جدول۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای بررسی نقش جبران عدالت و عدالت سازمانی در پیوند میان جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مثبت و منفی

ردیف	متغیرهای پیش‌بین	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان			رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران			رفتارهای مدنی ـ سازمانی		
		بلوک۱	بلوک۲	بلوک۳	بلوک۱	بلوک۲	بلوک۳	بلوک۱	بلوک۲	بلوک۳
		β	β	β	β	β	β	β	β	β
	مراقبت	۰/۱۲	۰/۱	۰/۱	۰/۱۹*	۰/۱۸	۰/۱۵	۰/۲۴**	۰/۱۲	۰/۲۲*
	قانون و قواعد	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۱۵	−۰/۰۹	−۰/۰۲	−۰/۰۰۳	۰/۱۷*	۰/۰۳	۰/۰۴
	خدمت	−۰/۲۳**	۰/۱۴	−۰/۱۶*	−۰/۲۱**	−۰/۱۳	−۰/۱۴	۰/۱۴*	−۰/۰۱	−۰/۰۵
	استقلال	۰/۲۴**	۰/۲**	۰/۲۱**	۰/۲۱**	۰/۱۸**	۰/۱۹**	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱
	گرایشات ابزاری	−۰/۰۲	−۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۲	−۰/۰۰۲	۰/۰۵	−۰/۱۵**	−۰/۱	−۰/۰۶
	جبران فعال عدالت (مستقیم)	–	۰/۲۹**	۰/۳**	–	۰/۲۷**	۰/۲۸**	–	−۰/۱۵**	−۰/۱۲*
	جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	–	−۰/۱۳*	−۰/۲۱**	–	−۰/۰۹	−۰/۱۶*	–	۰/۱۷**	۰/۰۹
	عدالت سازمانی ادراک شده	–	۰/۰۲	۰/۰۰۹	–	۰/۰۳	۰/۰۵	–	۰/۳۱**	۰/۳۱**
	مراقبت×جبران فعال عدالت (مستقیم)	–	–	۰/۰۶	–	–	۰/۱۶	–	–	−۰/۱۵
	قانون و قواعد × جبران فعال عدالت (مستقیم)	–	–	۰/۰۵	–	–	۰/۰۰۳	–	–	۰/۱۳
	خدمت × جبران فعال عدالت (مستقیم)	–	–	−۰/۱۶*	–	–	−۰/۱۵*	–	–	−۰/۰۰۹
	استقلال × جبران فعال عدالت (مستقیم)	–	–	۰/۰۷	–	–	۰/۰۶	–	–	۰/۰۵
	گرایشات ابزاری × جبران فعال عدالت (مستقیم)	–	–	۰/۱۲*	–	–	۰/۱۲*	–	–	−۰/۰۰۸
	مراقبت × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	–	–	−۰/۰۵	–	–	−۰/۱	–	–	−۰/۰۱
	قانون و قواعد × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	–	–	−۰/۰۱	–	–	۰/۰۱	–	–	−۰/۰۵
	خدمت × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	–	–	۰/۱۴	–	–	۰/۱۶	–	–	۰/۰۷
	استقلال × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	–	–	−۰/۱	–	–	−۰/۰۷	–	–	−۰/۰۸
	گرایشات ابزاری × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	–	–	−۰/۰۰۶	–	–	۰/۰۲	–	–	−۰/۰۹
	مراقبت × عدالت سازمانی ادراک شده	–	–	۰/۰۱	–	–	۰/۰۳	–	–	۰/۰۵
	قانون و قواعد × عدالت سازمانی ادراک شده	–	–	۰/۱۳	–	–	−۰/۲	–	–	۰/۰۵
	خدمت × عدالت سازمانی ادراک شده	–	–	۰/۰۹	–	–	۰/۱۲۲	–	–	۰/۰۵
	استقلال × عدالت سازمانی ادراک شده	–	–	۰/۰۴	–	–	۰/۰۳	–	–	−۰/۰۲
	گرایشات ابزاری × عدالت سازمانی ادراک شده	–	–	−۰/۱۱	–	–	−۰/۰۹	–	–	−۰/۱۳*
	R^2 یا ΔR^2	۰/۰۷۶	۰/۰۸۲	۰/۰۶۱	۰/۷۴	−۰/۰۶۳	۰/۰۷	۰/۲۳۴	۰/۱	۰/۰۶۳
	F یا ΔF	۴/۸**	۹/۴۲**	۱/۹۸*	۱۴/۷**	۷/۱۳**	۱/۹۷*	۱۸**	۱۵/۰۳**	۱/۹۵*

** P< ۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی، براساس توصیه‌های مطرح توسط صاحب نظران (۲۷) عمل شده است. این تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS صورت پذیرفته است.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

چنانکه درجدول ۱ مشاهده می‌شود، مراقبت با جبران فعال عدالت (P<۰/۰۱) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با جبران منفعل عدالت (P<۰/۰۱)، با عدالت سازمانی ادراک شده (P<۰/۰۱) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (P<۰/۰۱) دارای رابطه مثبت و معنادار است. مراقبت با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران دارای رابطه معناداری نیست (P>۰/۰۵). قانون و قواعد با جبران فعال عدالت (P<۰/۰۱) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با جبران منفعل عدالت (P<۰/۰۱)، با عدالت سازمانی ادراک شده (P<۰/۰۱) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (P<۰/۰۱) دارای رابطه مثبت و معناداری است. قانون و قواعد با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران دارای رابطه معناداری نبوده است (P>۰/۰۵). خدمت با جبران فعال عدالت (P<۰/۰۱) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با جبران منفعل عدالت (P<۰/۰۱)، با عدالت سازمانی ادراک شده (P<۰/۰۱) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (P<۰/۰۱) دارای رابطه مثبت و معناداری است. خدمت همچنین با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (P<۰/۰۱) و با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران (P<۰/۰۱) دارای رابطه منفی و معنادار است. استقلال با جبران فعال عدالت (P<۰/۰۱)، با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (P<۰/۰۱)، با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران (P<۰/۰۱) دارای رابطه مثبت و معنادار است، ولی با عدالت سازمانی ادراک شده (P<۰/۰۱) دارای رابطه منفی و معنادار است. استقلال با جبران منفعل عدالت و رفتارهای مدنی ـ سازمانی دارای رابطه معناداری نیست (P>۰/۰۵). گرایش‌های ابزاری با جبران فعال عدالت با جبران منفعل عدالت، با عدالت سازمانی ادراک شده، با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران و با رفتارهای مدنی- سازمانی دارای رابطه معناداری نیست (P>۰/۰۵).

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای بررسی نقش جبران عدالت و عدالت سازمانی ادراک شده، در جدول ۲ ارائه شده است. چنانکه در جدول ۲ در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دیده می‌شود، دو تعامل خدمت × جبران فعال عدالت، ۶/۱ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورده اند. این تعامل‌های معنادار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و گرایشات ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در سطوح جبران فعال عدالت (پایین و بالا) متفاوت است. در این شرایط تحلیل رگرسیون تعقیبی انجام گرفت که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنانکه در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران فعال پائین، رابطه خدمت با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دارای شیب تندتری از این رابطه در گروه جبران فعال بالاست. امّا نمودار ۲ نشان می‌دهد که در جبران فعال پائین، رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان منفی و در مقابل در جبران فعال بالا این رابطه مثبت است.

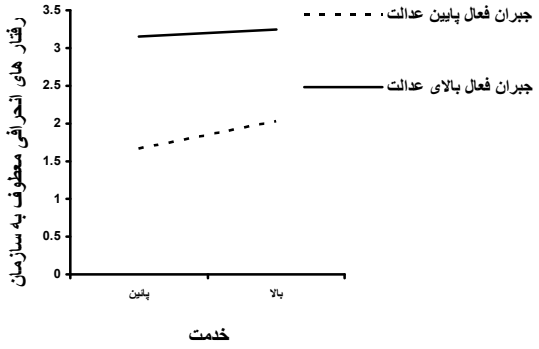
چنانکه در جدول ۲ در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران دیده می‌شود، دو تعامل خدمت × جبران فعال عدالت و گرایش‌های ابزاری × جبران فعال عدالت، ۷ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران پدید آورده‌اند. این تعامل‌های معنادار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و گرایشات ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران در سطوح جبران فعال عدالت (پایین و بالا) متفاوت است. نتایج تحلیل رگرسیون تعقیبی در نمودارهای ۳ و ۴ ارائه شده است. چنانکه در نمودار ۳ مشاهده می‌شود، در جبران فعال پائین، خدمت با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران دارای رابطه‌ای به نسبت نیرومندتر از این ر ابطه در گروه جبران فعال عدالت بالاست. امّا نمودار ۴ نیز نشان می‌دهد که در جبران فعال عدالت پائین، گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران دارای رابطه منفی ولی در جبران فعال عدالت بالا این رابطه مثبت است.

بالاخره چنانکه در جدول ۲ در بخش نتایج مربوط به رفتارهای مدنی- سازمانی دیده می‌شود، تعامل گرایش‌های ابزاری × عدالت سازمانی ادراک شده، ۶/۳ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی پدید آورده است. . این تعامل معنادار به این مفهوم است که رابطه گرایشات ابزاری با رفتارهای مدنی سازمانی در سطوح عدالت

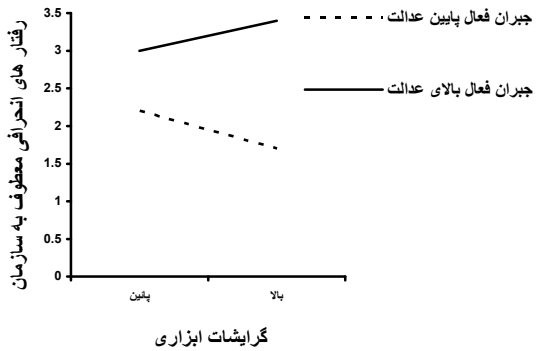
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

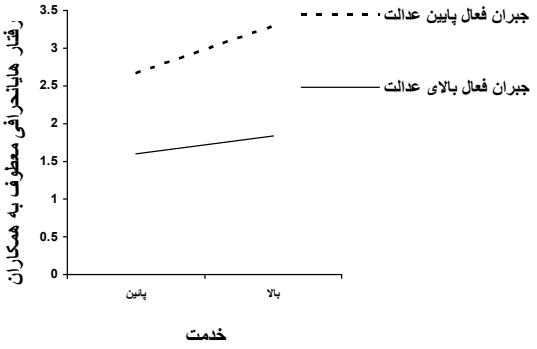
سازمانی ادراک شده (پایین و بالا) متفاوت است. نتیجه تحلیل رگرسیون تعقیبی در نمودار ۵ نمایش داده شده است. چنانکه در این نمودار مشخص است، در عدالت سازمانی ادراک شده پائین، گرایش‌های ابزاری با رفتارهای مدنی- سازمانی دارای رابطه مثبت ولی در عدالت سازمانی بالا این رابطه منفی است.



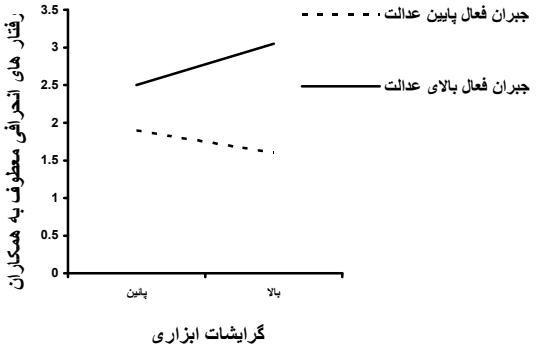
نمودار ۱: رابطه خدمت با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در جبران عدالت فعال بالا و پائین



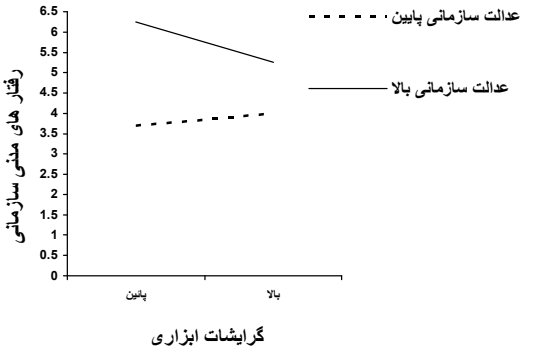
نمودار ۲: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در جبران عدالت فعال بالا و پائین



نمودار ۳: رابطه خدمت با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران در جبران عدالت فعال بالا و پائین



نمودار ۴: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران در جبران عدالت فعال بالا و پائین



نمودار ۵: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای مدنی سازمانی در عدالت سازمانی بالا و پائین

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

بحث

یافته‌های حاصل از این پژوهش حمایت اولیه‌ای برای نقش تعدیل‌کننده جبران فعال عدالت در رابطه بین خدمت و گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران و برای نقش تعدیل‌کنده عدالت سازمانی ادراک شده در پیوند گرایش‌های ابزاری با رفتارهای مدنی- سازمانی فراهم نمود. چنانکه در نمودار ۱ و ۳ مشخص گردید، در جبران فعال پائین، افزایش ادراکات و نگرش‌های معطوف به خدمت‌رسانی در عرصه جو اخلاقی سازمان به‌طور خفیفی منجر به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران می‌گردید. این افزایش در حد ضعیفی بود. امّا در عرصه گرایش‌های ابزاری شرایط تا اندازه‌ای متفاوت بود. بدین صورت که در جبران فعال بالا، افزایش گرایش‌های ابزاری به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران بیشتر منجر می‌گردید، امّا در جبران فعال پائین، افزایش گرایش‌های ابزاری زمینه کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران را فراهم می‌کرد. در درجه اوّل، رابطه مؤلفه‌های معنادار جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی با یافته‌های محققان دیگر (۹ و ۲۲) همسویی دارد. همچنین پیوند معنادار مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی با نظرات مطرح در عرصه زیر بناهای اخلاقی رفتاهای مدنی- سازمانی همسویی نشان می‌دهد (۱ ، ۶ و ۲۴).

همچنین رابطه مثبت بین عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای مدنی- سازمانی با یافته‌های ارائه شده در پژوهش‌های قبلی همسویی نشان می‌دهد (۷). براساس یافته‌های ارائه شده (جدول ۱) و همسو با نظرات و یافته‌های محققان دیگر می‌توان گفت مسلط بودن جو اخلاقی در حوزه‌های مراقبت، قانون و قواعد و خدمت از طریق زمینه‌سازی ترویج رفتارهای نوعدوستانه، بستر را برای تمایل افراد به رفتارهای مدنی- سازمانی فراهم می‌سازد. همچنین بین جبران فعال عدالت با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران رابطه مثبت و با رفتارهای مدنی- سازمانی رابطه منفی بدست آمد. در مقابل بین جبران منفعل عدالت (بخشش و گذشت و واگذاری مجازات عاملان بی‌عدالتی به خداوند و مراجع قانونی) با رفتارهای مدنی ـ سازمانی رابطه مثبت و با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران رابطه منفی بدست آمد (جدول ۱). این یافته‌ها نیز علاوه بر همسویی نسبی با یافته‌های داخل ایران (۲۱) از ایده‌ی تمایلات انگیزشی زیربنایی برای بازگشت عدالت از دست رفته حمایت می‌نماید. کارکرد اصلی این تمایلات انگیزش چنانکه در پیوند بین جبران فعال و منفعل عدالت با رفتارهای مدنی ـ سازمانی و رفتارهای انحرافی مشهود است، این است که بسترسازی لازم را برای درگیر شدن کارکنان در رفتارهای مختلف فراهم می‌سازد. برای نمونه وقتی افراد تمایل به گذشت و بخشش عاملان بی‌عدالتی دارند، تمایل به رفتارهای مدنی- سازمانی آنها افزایش می‌یابد، ولی وقتی تمایل به تنبیه و اقدام شخصی دارند، این احتمال که مرتکب رفتارهای انحرافی شوند بالا می‌رود.

یافتهٔ بعدی که جای تأمل و بحث جدی دارد، مربوط به نقش تعدیل‌کننده جبران فعال و منفعل عدالت در کنار عدالت سازمانی ادراک شده است. چنانکه در جدول ۲ به‌خوبی مشخص است، در حضور عدالت سازمانی ادراک شده، جبران فعال عدالت (مستقیم و شخصی) برای پیوند بین خدمت و گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران نقش تعدیل‌کننده را ایفاء می‌نمود. این امر شاید حاکی از آن باشد که تمایلات انگیزشی برای برخورد با عاملان بی‌عدالتی، بیش از ادراکات معطوف به عدالت در عرصه رفتارهای انحرافی نقش دارند. بدین معنی که وقتی افراد به صورت شخصی تمایلات بنیادینی برای تنبیه عاملان بی‌عدالتی دارند، در حد قابل توجهی مستعد رفتارهای انحرافی می‌شوند. این امر ممکن است صرف‌نظر از قوت حضور عدالت و اصول آن به وقوع بپیوندد. بدین معنی که وقتی فرد یا افرادی دارای این تمایل انگیزشی هستند که عاملان بی‌عدالتی را خود به صورت آشکار و نهان تنبیه نمایند، صرفنظر از نشانه‌های حضور عدالت، در لحظه‌لحظه حضور و تعامل خود با عاملان بی‌عدالتی به صورت سوءگیرانه این تمایلات خود را با الگوهای رفتاری خاص دنبال می‌کنند.

بدین‌جهت پژوهشگران این پژوهش همسو با برخی یافته‌های دیگر در ایران (۲۱) بر این باورند که تمایلات

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

انگیزشی و نگرشی در حوزهٔ عدالت و جبران عدالت باید به طور جدی توسط پژوهشگران در عرصه‌های مختلف دنبال و پیگیری شوند. به‌نظر می‌رسد که بتوان چند پیش‌بینی ممکن در حوزهٔ جبران عدالت برای طراحی و اجرای پژوهش‌های آینده مطرح کرد. پیش‌بینی می‌شود افراد دارای تمایل به جبران فعال عدالت افرادی دارای تمایلات کینه‌توزانه، ماکیاولیست، خشم و پرخاشگری صفت و در مقابل افراد دارای تمایل به جبران منفعل عدالت (برمبنای گذشت و بخشش) افرادی محافظه‌کار، نسبیت‌گرا و سازگار و توافق‌پذیر باشند. بدین جهت لازم است در آینده پژوهش هایی در عرصه عوامل شخصیتی مرتبط با جبران فعال و منفعل عدالت به مرحله اجرا درآیند.

امّا یافته‌های دیگری که باید در بحث و نتیجه‌گیری به‌خوبی مدنظر قرار گیرند، مربوط به شکل تعدیل جبران فعال عدالت در پیوند بین خدمت و گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران است. دلایل نظری و پژوهشی اینکه چرا وقتی جبران فعال پائین است، افزایش خدمت منجر به تمایل به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران می‌شود، به‌دلیل بدیع بودن نظرات مطرح در عرصه جبران عدالت، جای تأمل فراوان دارد. شاید یکی از دلایل این امر آن باشد که در بسیاری شرایط افراد به تصور خود در حال خدمت کردن به سازمان و همکاران خود هستند، ولی در عمل به آنها به‌طور غیرمستقیم آسیب وارد می‌کنند. شاید دلیل دیگر این امر آن باشد که افراد دارای ادراکات مبتنی بر خدمت، مشارکت در این خدمت‌رسانی را به‌عنوان توجیهی برای تمایلات رفتاری انحرافی خود به‌کار می‌گیرند. بدین‌معنی که افراد با استناد به مشارکت خود در خدمت کردن به سازمان و همکاران، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران را بعنوان حق مسلم خود برای عدم قدردانی از خدمت‌رسانی قبلی تلقی کنند. از چنین منظری محتمل است که مشارکت ادراک شده در خدمت‌رسانی خود متغیر تعدیل‌گر بعدی باشد که پیوند بین خدمت و رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کند. امّا چنانکه در نمودار ۲ و۴ مشاهده می‌شود، در جبران فعال عدالت، افزایش گرایش‌های ابزاری منجر به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران بیشتری شده است. این یافته نیز حاکی از آن است که جبران فعال عدالت در یک فضای مبتنی بر استفاده و سوءاستفاده ابزاری، فرصت لازم را برای درگیر کردن کارکنان در رفتارهای انحرافی فراهم می‌سازد.

بالاخره چنانکه در نمودار۵ ارائه شد، وقتی عدالت سازمانی ادراک شده بالاست، افزایش گرایش‌های ابزاری منجر به کاهش رفتارهای مدنی– سازمانی می‌شود. به نظر می‌رسد که این یافته نیز ناشی از نوعی عدم همخوانی بین ادراکات معطوف به گرایش ابزاری و عدالت سازمانی باشد. به این معنی که در گرایش ابزاری افراد دلایل زیر بنایی عمده‌ای بجز نفع شخصی و منفعت طلبی شخصی برای تمایل به ملاک‌های اخلاقی ندارند. این در حالی است که عدالت سازمانی ادراک شده یک پدیده اخلاقی است که در بسیاری شرایط (به جز در حوزه عدالت توزیعی) ماهیت آن اخلاق مدارانه و فضیلت‌گرایانه است (۱۲). از چنین منظری وقتی فرد عدالت سازمانی ادراک شده اش بالاست و در عین حال تمایلی بنیادین به نفع شخصی در توجه به ملاک‌های اخلاقی دارد، دیگر به منظور کسب دست آورد و نفع شخصی ضرورتی به انجام رفتارهای مدنی سازمانی که ماهیت دیگر دوستانه دارد و با نفع‌گرایی شخصی چندان همسویی ندارد نخواهد داشت. بنابراین ممکن است در بسیاری از شرایط افراد با امید به نفع شخصی در آینده دست به رفتارهای مدنی سازمانی بزنند. همچنین زمانی که عدالت سازمانی ادراک شده بالاست حداقل دستاوردی که برای فرد به ارمغان آورده خواهد شد دستاوردی عادلانه است که بطور طبیعی از دستاوردی ناعادلانه که در آن حقوق فرد نفع گرای شخصی پایمال شده مطلوب تر خواهد بود. از منظر چنین تبیینی نیز افراد به دلیل حضور جدی عدالت تمایلی به رفتارهای مدنی سازمانی نشان نخواهند داد.

نتیجه‌گیری

در تفسیر و تعمیم نتایج حاصل از این پژوهش، به محدودیت‌هایی نظیر نوین‌بودن برخی از تبیین‌ها، خودگزارش‌دهی رفتارهای مدنی– سازمانی و رفتارهای انحرافی و عدم امکان استنباط علت و معلولی به‌دلیل رابطه‌ای بودن یافته‌ها باید توجه لازم و کافی مبذول شود. همچنین لازم است

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

توجه شود که نتایج حاصل از این پژوهش از گروه نمونه مـردان به‌دست آمده و لذا تعمیم نتایج بـه گـروه زنـان چنـدان منطقـی نیست. از لحاظ پژوهشی پیشنهاد می‌شود کـه ایـن پـژوهش بـا گروه نمونه زنان نیز تکرار شود تا از آن طریق بتـوان بـه اعتبـار گسترده‌تری در حـوزه یافتـه‌هـای ایـن پـژوهش دسـت یافـت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که وقتی جبـران فعـال عـدالت (مستقیم) بالاست، خدمت و گرایش‌های ابزاری باعـث افـزایش رفتارهای انحرافی معطوف بـه سـازمان و همکـاران مـی‌شـوند. همچنین یافته‌ها نشان داد که وقتی عـدالت سـازمانی بالاسـت، گرایش‌های ابزاری باعـث کـاهش رفتارهـای مـدنی- سـازمانی می‌شود. این یافته‌ها از بسیاری جهات دارای تلویحات کـاربردی و نظری است. از لحاظ کاربردی لازم است سازمان‌ها بـا ایجـاد سـتاد یـا کمیتـه جبـران (احیـاء) عـدالت تـلاش نماینـد تـا بی‌عدالتی‌های تصوری و واقعی را در محیط‌های کاری مـدیریت و جهت‌دهی کنند تا از آن طریق از وقـوع رفتـارهـای انحرافـی جلوگیری نمایند. همچنین تدارک ترویج گرایشات غیرابزاری نیز از زمره راهکارهایی اسـت کـه از آن طریـق مـی‌تـوان از وقـوع رفتارهای انحرافی و از افت رفتارهای مدنی سازمانی جلو گیـری کرد.

واژه نامه

1. Ethical climate	جو اخلاقی
2. Instrumentality	ابزاری‌گری
3. Caring	مراقبت
4. Independence	استقلال
5. Law and Rules	قواعد و قوانین
6. Service	خدمت
7. Organizational citizenship behaviors	رفتارهای مدنی- سازمانی
8. Deviant behaviors	رفتارهای انحرافی
9. Social exchange theories	نظریه‌های مبادله اجتماعی
10. Perceived organizational justice:	عدالت سازمانی ادراک شده
11. Justice compensation	جبران عدالت
12. Distributive:	توزیعی
13. Procedural	رویه‌ی
14. Interactional	تعاملی
15. Helping	یاری‌رسانی
16. Civic virtue	فضایل شهروندی
17. Sportsmanship	جوانمردی

منابع

1- Ackfeldt AL, Coote LV (2005). A Study of organizational citizenship behaviors in retail setting. Journal of Business Research, 58:151-159.

2- Tsai MT, Huang CC (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. Journal of Business Ethics, 80: 565-581.

3- Victor B, Cullen JB (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Sciences Quarterly, 33:101-125.

4- Parboteeah KP, Kapp EA (2008). Ethical climates and workplace safety behaviors: An empirical investigation. Journal of Business Ethics, 80: 515-529.

5 –Liu AMM, Fellows R, Ng J (2004). Surveyors' perspective on ethics in organizational culture. Engineering, Construction and Architectural Management, 11(6):438-449.

۶- طاهری دمنه محسن ، زنجیر چی محمود، نجاتیان قایمیـه مجیـد. نقش اخلاق کاری در ارتقای شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، ۶(۲) : ۳۹ – ۳۰ .

7 –Burney LL, Henle CA, Widener SK (2009). A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra-and in-role performance. Accounting, Organizations and Society, 34: 305-321.

۸- گل پرور محسن ، نـادی محمـد علـی. نقـش میـانجی وفـاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کـاری بـا رفتـارهـای انحرافـی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری۱۳۹۰، ۶(۱) : ۱۲ تا ۲۴ .

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

۹- Leung ASM (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collectivist work setting. Journal of Business Ethics, 79: 43-55.

۱۰– گل پرور محسن ، حسین زاده خیر الله ،آقایی اصغر. بررسی اثرات رفتارهای غیر اخلاقی مدیران در سازمان . فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۸۹، ۵(۳ و ۴) : ۲۴– ۱۵ .

11- Martin KD, Cullen JB (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. Journal of Business Ethics, 69:175-194.

12- Colquitt JA (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86: 386-400.

13- Yang J, Mossholder KW, Peng TK (2009). Supervisory procedural justice effects: The mediating role of cognitive and affective trust. The Leadership Quarterly, 20: 143-154.

۱۴- گل‌پرور محسن، رفیع‌زاده پروین‌دخت. نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از رسیدگی به شکایات. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۸۸ ، ۴ (۳و۴) : ۶۵–۵۴.

15 - Cohen-Charash Y, Spector PE (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes 86: 278-321.

16 - Blackely GL, Andrews MC, Moorman RH (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. Journal of Business and Psychology, 20(2): 259-273.

17 - Bukhari ZU, Ali U (2009). Relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan. International Journal of Business and Management, 4(1): 85-92.

۱۸- سکاران اوما. روشهای تحقیق در مدیریت. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ اوّل، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی۱۳۸۱ .

19 - Kim TY, Leung K (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross cultural comparison. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 104(1):83-95.

۲۰– گل پرور محسن، واثقی زهرا. فشار ادراکی– عاطفی تعیین کننده تعامل ابعاد بی عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی:معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST). دانش پژوهش در روان شناسی کار بردی 1390 ،۱۲(۴۳/۱):۱۶–۴.

۲۱- گل‌پرور محسن، واثقی زهرا. جبران عدالت تعدیل‌کننده رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای تلافی‌جویانه کارکنان. ۱۳۹۰ مقاله در نوبت چاپ در دانشور رفتار.

22 -Wimbush JC, Sheppard J.M, Markham SE (1997). An empirical examination of the multidimensionality of ethical climate in organizations. Journal of Business Ethics, 16: 67-77.

23 - Victor B, Cullen JB (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. Research in corporate Social Performances and Policy, 9:51-57.

24 - Podsakoff P, Mackenzie S, Moorman R, Fetter R (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction and organizational leadership model. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55: 1-44.

25- Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? Journal of Business Research, 59:1222-1230.

26- Robinson SL, Bennett RJ (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. Academy of Management Journal, 38(2): 555-572.

27- Aiken LS, West SG (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Parks, CA.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.5.1]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25]