

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

دکتر محسن گل پرورد^{*}، زهرا جوادیان، محمدرضا مصاحبی، سمیه علیمردانی

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

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

چکیده

زمینه: اخلاق و عدالت همواره عواملی تأثیرگذار 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 معنده (۶۵۰ نفر) در پانیز ۱۳۸۹ تشکیل دادند که از میان آنها ۳۰۰ نفر از کارکنان مرد به شیوه 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 تعديل می‌نماید؛ ۲. جبران عدالت فعال (مستقیم) رابطه خدمت و گرایش‌های ابزاری را با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران تعديل می‌نماید؛ و ۳. عدالت سازمانی ادراک شده رابطه گرایش‌های ابزاری را با رفتارهای مدنی– سازمانی تعديل 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.

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

جو اخلاقی^۱ در سال‌های اخیر توجهات نظری زیادی را به خود جلب کرده است. این توجه بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و مضلات غیراخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر تمامی جوامع بشر را به صورت کم‌ویش تهدید کرده است(۱ و ۲).

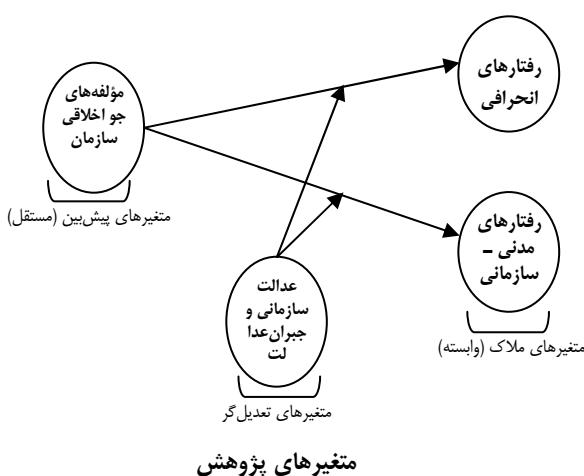
سرآغاز

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

سازمانی، از یک طرف نقطه مقابل رفتارهای نیکخواهانه، دیگر دوستانه 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 قابل توجهی 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). زیرینای 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 تحت تأثیر 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، به ویژه مراقبت، استقلال، قواعد و قوانین و خدمت با رفتارهای مدنی - سازمانی در درجه اول

شکل ۱: الگوی نظری و مفهومی پژوهش از رابطه میان



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 تصمیم‌محور با ملاک‌های مکان تحلیل، نه شکل جو اخلاقی در سازمان (کارایی، منفعت سازمان، نفع شخصی، مسئولیت اجتماعی، نفع تیمی، گرایش‌های دوستانه، قوانین اخلاقی و حر斐های، 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 مسئولیت‌بدیری اجتماعی، در استقلال، تمایل به اصول اخلاقی (صحیح و غلط) شخصی، در قواعد و قوانین، رویه‌ها، قوانین و قواعد اخلاقی و حر斐های و در خدمت، تمایلات انسانی در خدمت‌رسانی به دیگران محوریت دارند (۳ و ۴). اما جو اخلاقی سازمان که بخشی مسلط و اثرگذار در عرصه فرهنگ و جو سازمانی محسوب می‌شود (۵)، رفتارهای مختلف افراد را در سازمان تحت تأثیر 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 مزايا برای آن) برای آنها، توسط افراد به مرحله اجرا درمی‌آیند و در عملکرد فردی و سازمانی نقشی انکارناپذیر دارند. این رفتارها گستره ملموسی از رفتارهای یاری‌رسانی، همراهی نگرشی، رفتاری و کلامی با سازمان و همکاران، تحمل نتایج، 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 قابل قبول کاری و

اول و دوم، گروه سوم اقدامات رفتاری آشکار و نهان را نسبت به مجازات عاملان بی عدالتی تجویز می کنند. البته گروهی نیز ممکن است در این بین قائل به بخشش و گذشت عاملان بی عدالتی 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). براین اساس از آن جایی که ادراکات معطوف به عدالت ماهیت اخلاقی دارند(۱۷)، برای اولین بار در این پژوهش رابطه مؤلفه های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای انحرافی، با توجه به نقش تعدیل کننده این ادراکات همراه با تمایلات انگیزشی جبران عدالت مطرح و به محک آزمون گذاشته شده است. زیرینای نظری این پژوهش به باور پژوهشگران این پژوهش به این شرح است: از آن جایی که ادراکات معطوف به عدالت و تمایلات انگیزشی برای جبران عدالت، در فضای ذهنی افراد بعنوان ملاک و معیار شناختی عمل می کنند، به مثابه یک کاتالیزور زمینه های پررنگ شدن نقش مؤلفه های جو اخلاقی سازمان را بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی- سازمانی فراهم می سازند. این فراهم سازی زمینه به این شکل است که در رعایت قواعد عدالت، نقش مؤلفه های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی (بر مبنای پیشگیری) و رفتارهای مدنی- سازمانی (بر مبنای ترویج) نیرومند می شود، ولی در عدم رعایت قواعد عدالت نقش مؤلفه های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای یاد شده رنگ می بازد. همچنین وقتی تمایلات انگیزشی جبران عدالت جنبه فعل و شخصی به خود می گیرد، ممکن است تضعیف مؤلفه های 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 می گیرد، چنین اتفاقی نمی افتد. بنابراین در راستای پیش بینی های 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

به دلیل جو شناختی- اجتماعی- اخلاقی است که رویه های رفتاری و عملکردی را بعنوان یک نظام مسلط بر افراد، به آنها انگیزه می دهد و از طرف دیگر به دلیل نقش تزویجی مؤلفه های مذکور، زمینه مقابله به مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع دوستی را فراهم می آورند. این زمینه سازی به خوبی می تواند در مقابل با تمایل به رفتارهای غیراخلاقی در قالب رفتارهای انحرافی قرار گیرند(۹ و ۱۰). اما گرایش های ابزاری، به لحاظ نفع گرایی شخصی می تواند با تمایلات معطوف به رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای انحرافی به ترتیب رابطه منفی و مثبت داشته باشد(۱۱).

در کنار این حمایت های نظری و پژوهشی، نظریه ای مکمل که برپایه پژوهش های گذشته در ایران مطرح شده است، نظریه نقش عدالت سازمانی ادراک شده^{۱۰} و جبران عدالت^{۱۱} در پیوند بین مؤلفه های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی و انحرافی است. عدالت در محیط های کار مفهومی موقعیتی و ادراکی است که خود تحت تأثیر نظام های حاکم بر محیط کار، نظیر نظام های توزیع، رویه های تصمیم گیری و تعاملات بین فردی قرار می گیرد، لذا سه وجه موسوم به عدالت توزیعی^{۱۲}، رویه ای^{۱۳} و تعاملی^{۱۴} در محیط های کار مطرح است. عدالت توزیعی نظام های معطوف به توزیع دستاوردهای مادی، عدالت رویه ای نظام های معطوف به رویه های تصمیم گیری، و عدالت تعاملی نظام های معطوف به تعاملات بین سرپرستان و کارکنان را با یکدیگر پوشش می دهند (۱۶- ۱۲). مفهوم جبران عدالت برخاسته از پژوهش های کاملاً ایرانی است که بر مبنای نوعی نظریه انگیزشی پایه گذاری و مطرح شده است(۱۲). بدین معنی که افراد هر یک باورهای جبرانی متفاوتی را برای مقابله با مواقعي که اصول عدالت در محیط کار نقض می شوند دارند. گروهی از افراد، عاملان نقض کننده عدالت و اصول آن را مستحق مجازات و تنبیه از طریق مراجع قضایی و قانونی می دانند، گروهی دیگر بر این باورند که در مجازات عاملان بی عدالتی 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 بی عدالتی باید خود آنها به طور جدی درگیر مجازات این افراد شوند. نسبت به دو گروه

عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) تک عاملی در نظر گرفتن این پرسشنامه را مستند ساخت و آلفای کرونباخ ۹ سؤال ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه جبران عدالت: برای سنجش جبران عدالت، از پرسشنامه ۹ سؤالی (۲۱) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافق=۷) است. این پرسشنامه دارای ساختار دو عاملی موسوم به جبران فعال عدالت (مستقیم) و جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم) است. آلفای کرونباخ گزارش شده برای این دو بعد نیز ۰/۷ به بالا می‌باشد (۲۱). در این پژوهش ۹ سؤال این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی همان راه حل دو عاملی، جبران فعال عدالت (با ۴ سؤال) و جبران منفعل عدالت (با ۵ سؤال) را با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷ و ۰/۷ به دست داد.

پرسشنامه جو اخلاقی: برای سنجش جو اخلاقی سازمان، از پرسشنامه ۳۶ سؤالی (۲۲ و ۲۳) که پنج بعد مراقبت (۱۵ سؤال)، قانون و قواعد (۸ سؤال)، خدمت (۴ سؤال)، استقلال (۴ سؤال) و گرایش‌های ابزاری (۵ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن ۶ درجه‌ای (کاملاً غلط=۱ تا کاملاً صحیح=۶) است استفاده به عمل آمد. تحلیل عاملی پنج عامل یا مؤلفه مطرح برای این پرسشنامه را از نظر روایی سازه مستند ساخته است (۲۲). در این پژوهش این پرسشنامه از زبان انگلیسی طی فرایند دو مرحله‌ای ترجمه (ترجمه توسعه متخصص و سپس تطبیق محتوایی تخصصی برای آماده‌سازی نهایی بین نسخه فارسی ترجمه شده با نسخه انگلیسی) و آماده اجرا گردید. تحلیل عاملی اکتشافی در مرحله اول ۹ عامل و در مرحله دوم پنج عامل منطبق با پنج عامل اصلی مطرح در پرسشنامه زبان انگلیسی را به دست داد. در مرحله نهایی آلفای کرونباخ پنج عامل مراقبت، قوانین و قواعد، خدمت، استقلال و گرایش‌های ابزاری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۲، ۰/۷۷، ۰/۶۲ و ۰/۶ بدست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی: برای سنجش رفتارهای مدنی - سازمانی از پرسشنامه ۱۳ سؤالی (۲۴) که سه حوزه باری رسانی^{۱۵} (۵ سؤال)، فضایل شهرهوندی^{۱۶} (۴

مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی - سازمانی و انحرافی هستند یا خیر؟

روش کار

مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی است که جامعه آماری آن را کارکنان مرد عملیاتی یک مجتمع معدنی در الیگودرز به تعداد ۶۵۰ نفر در پائیز ۱۳۸۹ تشکیل داده‌اند. از این جامعه آماری براساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری (۱۸)، ۳۰۰ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. این حجم نمونه برای افزایش توان آماری نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون انتخاب شدند. از ۳۰۰ نفر گروه نمونه، ۲۷۷ نفر (معادل ۹۲/۳ درصد) تحصیلات خود را اعلام نموده‌اند که اکثریت دارای تحصیلات راهنمایی و متوسطه (۱۸۴ نفر، معادل ۶۶/۴ درصد) بودند. از ۲۸۹ نفر که وضعیت تأهل خود را اعلام داشتند (معادل ۹۶/۳ درصد)، ۳۹ نفر (معادل ۱۳/۴ درصد) مجرد و ۲۵۰ نفر (معادل ۸۶/۵ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۵/۰۸ سال (با انحراف معیار ۸/۸) و میانگین سابقه شغلی ۱۱/۳۱ سال (با انحراف معیار ۶/۸۹) بود. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

ابزار پژوهش

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: برای سنجش عدالت سازمانی ادراک شده، از پرسشنامه ۹ سؤالی (۱۹) که در ایران (۲۰) اعتباریابی شده، استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه سه حوزه عدالت توزیعی ادراک شده، عدالت رویه‌ای ادراک شده و عدالت تعاملی ادراک شده را مورد سنجش قرار می‌دهد و می‌توان از طریق محاسبه مجموع امتیازات آن یک امتیاز کلی برای عدالت سازمانی ادراک شده محاسبه کرد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافق=۷) است. روایی سازه و آلفای کرونباخ این پرسشنامه مستند است، به ترتیبی که آلفای کرونباخ گزارش شده همگی بالای ۰/۸ می‌باشد (۱۹ و ۲۰). در این پژوهش تحلیل

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

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

* P<+.۰/۰۵ ** P<+.۰/۰۱

رفتارهای انحرافي: برای سنجش رفتارهای انحرافي از پرسشنامه ۱۵ سؤالی که دو حوزه رفتارهای انحرافي معطوف به سازمان (۸ سؤال) و همکاران (۷ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد و در ایران قبل از مطالعه قرار گرفته استفاده به عمل آمد و در ایران مجدد مورد بررسی قرار گرفته است (۱). در این پژوهش روایی و پایابی مورد بررسی قرار گرفته است (۲). در این پژوهش به طور مجدد بر روی ۱۳ سؤال تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریمaks انجام گرفت. این تحلیل عاملی سه عامل یاری‌رسانی، فضایل شهریوندی و جوانمردی را به دست داد. اما در بررسی نقش سوالات در آلفای کرونباخ یاری‌رسانی، فضایل شهریوندی و جوانمردی، یک سؤال به دلیل بارهای عاملی مشترک بر سه عامل حذف و در نهایت آلفای کرونباخ ۱۲ سؤال باقیمانده برابر با .۰/۰ به دست آمد.

سؤال) و جوانمردی (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 پایابی مورد بررسی قرار گرفته است (۱). در این پژوهش به طور مجدد بر روی ۱۳ سؤال تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریمaks انجام گرفت. این تحلیل عاملی سه عامل یاری‌رسانی، فضایل شهریوندی و جوانمردی را به دست داد. اما در بررسی نقش سوالات در آلفای کرونباخ یاری‌رسانی، فضایل شهریوندی و جوانمردی، یک سؤال به دلیل بارهای عاملی مشترک بر سه عامل حذف و در نهایت آلفای کرونباخ ۱۲ سؤال باقیمانده برابر با .۰/۰ به دست آمد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسه مراتبی برای بررسی نقش جبران عدالت و عدالت سازمانی در پیوند میان جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مثبت و منفی

متغیرهای پیش‌بین	رفتارهای انحرافی معطوف به رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران										نحوه	
	رفتارهای مدنی - سازمانی					سازمان						
	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β		
مراقبت	.0/.22*	.0/.12	.0/.24**	.0/.15	.0/.18	.0/.19*	.0/.1	.0/.1	.0/.12			
قانون و قواعد	.0/.04	.0/.03	.0/.17*	-.0/.003	-.0/.02	-.0/.09	.0/.15	.0/.12	.0/.03			
خدمت	-.0/.05	-.0/.01	.0/.14*	-.0/.14	-.0/.13	-.0/.21**	-.0/.16*	.0/.14	-.0/.23**			
استقلال	.0/.1	.0/.08	.0/.06	.0/.19**	.0/.18**	.0/.21**	.0/.21**	.0/.2**	.0/.24**			
گرایشات ابزاری	-.0/.06	-.0/.1	-.0/.15**	.0/.05	-.0/.002	.0/.02	.0/.02	-.0/.04	-.0/.02			
جبران فعال عدالت (مستقیم)	-.0/.12*	-.0/.15**	-	.0/.28**	.0/.27**	-	.0/.3**	.0/.29**	-			
جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	.0/.09	.0/.17**	-	-.0/.16*	-.0/.09	-	-.0/.21**	-.0/.13*	-			
عدالت سازمانی ادراک شده	.0/.31**	.0/.31**	-	.0/.05	.0/.03	-	.0/.009	.0/.02	-			
مراقبت×جبران فعال عدالت (مستقیم)	-.0/.15	-	-	.0/.16	-	-	.0/.06	-	-			
قانون و قواعد × جبران فعال عدالت (مستقیم)	.0/.13	-	-	.0/.003	-	-	.0/.05	-	-			
خدمت × جبران فعال عدالت (مستقیم)	-.0/.009	-	-	-.0/.15*	-	-	-.0/.16*	-	-			
استقلال × جبران فعال عدالت (مستقیم)	.0/.05	-	-	.0/.06	-	-	.0/.07	-	-			
گرایشات ابزاری × جبران فعال عدالت (مستقیم)	-.0/.008	-	-	.0/.12*	-	-	.0/.12*	-	-			
مراقبت × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	-.0/.01	-	-	-.0/.1	-	-	-.0/.05	-	-			
قانون و قواعد × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	-.0/.05	-	-	.0/.01	-	-	-.0/.01	-	-			
خدمت × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	.0/.07	-	-	.0/.16	-	-	.0/.14	-	-			
استقلال × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	-.0/.08	-	-	-.0/.07	-	-	-.0/.1	-	-			
گرایشات ابزاری × جبران منفعل عدالت (غیرمستقیم)	-.0/.09	-	-	.0/.02	-	-	-.0/.006	-	-			
مراقبت × عدالت سازمانی ادراک شده	.0/.05	-	-	.0/.03	-	-	.0/.01	-	-			
قانون و قواعد × عدالت سازمانی ادراک شده	.0/.05	-	-	-.0/.2	-	-	.0/.13	-	-			
خدمت × عدالت سازمانی ادراک شده	.0/.05	-	-	.0/.122	-	-	.0/.09	-	-			
استقلال × عدالت سازمانی ادراک شده	-.0/.02	-	-	.0/.03	-	-	.0/.04	-	-			
گرایشات ابزاری × عدالت سازمانی ادراک شده	-.0/.13*	-	-	-.0/.09	-	-	-.0/.11	-	-			
ΔR^2 یا R^2	.0/.063	.0/.1	.0/.234	.0/.07	-.0/.063	.0/.74	.0/.061	.0/.082	.0/.076			
ΔF یا F	1/.95*	15/.03**	18**	1/.97*	7/.13**	14/.7**	1/.98*	9/.42**	4/.8**			

** P<0/.05 ** P<0/.01

یافته‌ها

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

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

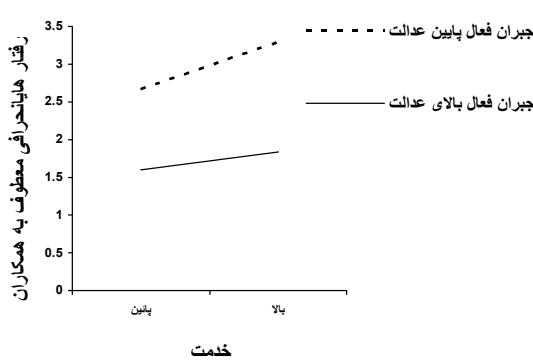
رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورده است. این تعامل‌های معنادار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و گرایشات ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در سطوح جبران فعال عدالت (پایین و بالا) متفاوت است. در این شرایط تحلیل رگرسیون تعقیبی انجام گرفت که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنانکه در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران فعال پائین، رابطه خدمت با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دارای شبیه تندتری از این رابطه در گروه جبران فعال بالاست. اما 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 آورده است. 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 رابطه در گروه جبران فعال عدالت بالاست. اما 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.

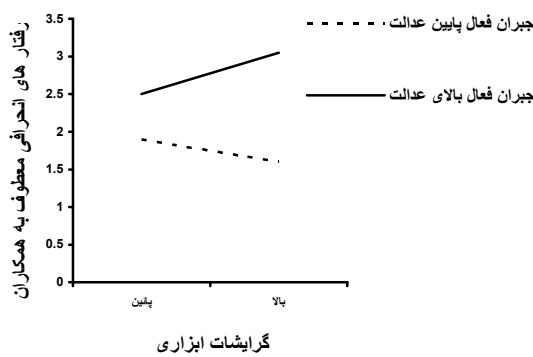
بالاخره چنانکه در جدول ۲ در بخش نتایج مربوط به رفتارهای مدنی- سازمانی دیده می‌شود، تعامل گرایش‌های ابزاری × عدالت سازمانی ادراک شده، ۶/۳ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی پدید آورده است. این تعامل معنادار به این مفهوم است که رابطه گرایشات ابزاری با رفتارهای مدنی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

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مراقبت با جبران فعال عدالت (P<0.01) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با جبران منفعل عدالت (P<0.01)، با عدالت سازمانی ادراک شده (P<0.01) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (P<0.01) دارای رابطه مثبت و معنادار است. مراقبت با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران دارای رابطه معناداری نیست (P>0.05). قانون و قواعد با جبران فعال عدالت (P<0.01) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با جبران منفعل عدالت (P<0.01)، با عدالت سازمانی ادراک شده (P<0.01) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (P<0.01) 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>0.05). خدمت با جبران فعال عدالت (P<0.01) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با جبران منفعل عدالت (P<0.01)، با عدالت سازمانی ادراک شده (P<0.01) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (P<0.01) دارای رابطه مثبت و معناداری است. خدمت همچنین با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (P<0.01) و با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران (P<0.01) دارای رابطه منفی و معنادار است. استقلال با جبران فعال عدالت (P<0.01)، با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران (P<0.01)، با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران ادراک (P<0.01) دارای رابطه مثبت و معنادار است، ولی با عدالت سازمانی ادراک شده (P<0.01) دارای رابطه منفی و معنادار است. استقلال با جبران منفعل عدالت و رفتارهای مدنی - سازمانی دارای رابطه معناداری نیست (P>0.05). 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>0.05).

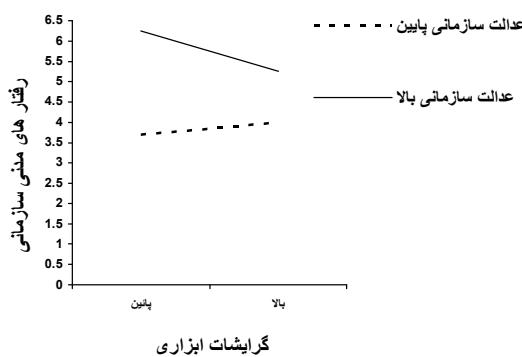
نتایج تحلیل رگرسیون سلسه مراتبی برای بررسی نقش جبران عدالت و عدالت سازمانی ادراک شده، در جدول ۲ ارائه شده است. چنانکه در جدول ۲ در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دیده می‌شود، دو تعامل خدمت × جبران فعال عدالت و گرایش‌های ابزاری × جبران فعال عدالت، ۱/۶ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی



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

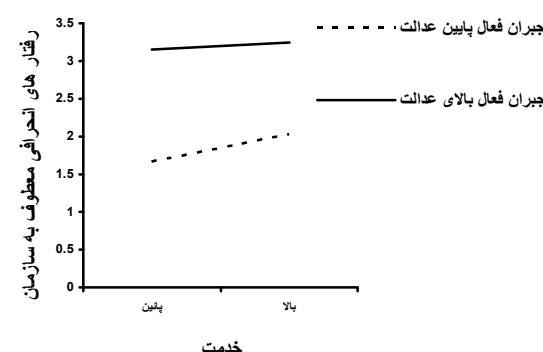


نمودار ۴: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران در جبران عدالت فعل بالا و پائین

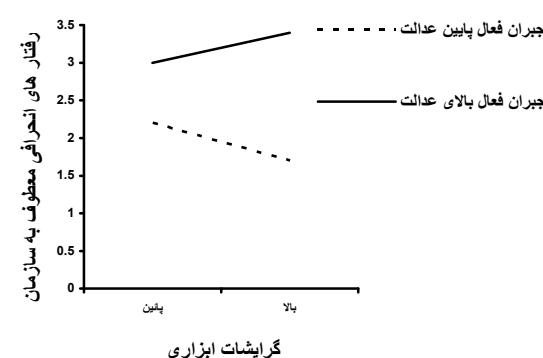


نمودار ۵: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای مدنی سازمانی در عدالت سازمانی بالا و پائین

سازمانی ادرک شده (پائین و بالا) متفاوت است. نتیجه تحلیل رگرسیون تعییبی در نمودار ۵ نمایش داده شده است. چنانکه در این نمودار مشخص است، در عدالت سازمانی ادرک 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 فعل بالا و پائین



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

بحث

عاملان بی عدالتی به خداوند و مراجع قانونی) با رفتارهای مدنی - 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 ایده‌تی 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 - سازمانی و رفتارهای انحرافی مشهود است، این است که بستر سازی لازم را برای درگیر شدن کارکنان در رفتارهای مختلف فراهم می‌سازد. برای نمونه وقتی افراد تمایل به گذشت و بخشش عاملان بی عدالتی دارند، تمایل به رفتارهای مدنی - سازمانی آنها افزایش می‌یابد، ولی وقتی تمایل به تنبیه و اقدام شخصی دارند، این احتمال که مرتكب رفتارهای انحرافی شوند بالا می‌رود.

یافته بعدی که جای تأمل و بحث جدی دارد، مربوط به نقش تعديل‌کننده جبران فعال و منفعل عدالت در کنار عدالت سازمانی ادراک شده است. چنانکه در جدول ۲ به خوبی 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 تعديل‌کننده را ایفاء می‌نمود. این امر شاید حاکی از آن باشد که تمایلات انگیزشی برای برخورد با عاملان بی عدالتی، 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 بی عدالتی دارند، در حد قابل توجهی مستعد رفتارهای انحرافی می‌شوند. این امر ممکن است صرف نظر از قوت حضور عدالت و اصول آن به وقوع پیوندد. بدین معنی که وقتی فرد یا افرادی دارای این تمایل انگیزشی هستند که عاملان بی عدالتی را خود به صورت آشکار و نهان تنبیه نمایند، صرف نظر از نشانه‌های حضور عدالت، در لحظه لحظه حضور و تعامل خود با عاملان بی عدالتی به صورت سوءگیرانه این تمایلات خود را با الگوهای رفتاری خاص دنبال می‌کنند. بدین جهت پژوهشگران این پژوهش همسو با برخی یافته‌های دیگر در ایران (۲۱) بر این باورند که تمایلات

یافته‌های حاصل از این پژوهش حمایت اولیه‌ای برای نقش تعديل‌کننده جبران فعال عدالت در رابطه بین خدمت و گرایش‌های ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران و برای نقش تعديل‌کننده 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 به طور خفیفی منجر به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران می‌گردد. این افزایش در حد ضعیفی بود. اما 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 می‌گردد، اما در جبران فعال پائین، افزایش گرایش‌های ابزاری زمینه کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران را فراهم می‌کرد. در درجه اول، رابطه مؤلفه‌های معنادار جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی - سازمانی با یافته‌های محققان دیگر (۹ و ۲۲) همسوی دارد. همچنین پیوند معنادار مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی - سازمانی با نظرات مطرح در عرصه زیربنایی اخلاقی رفتارهای مدنی - سازمانی همسوی 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 همسوی 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 نوع دوستانه، 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 (بخشنش و گذشت و واگذاری مجازات

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 نموادر ۵ 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 عمدہ‌ای 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 بینایین 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 نفع گرایی 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 خصوصی 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 به دلیل رابطه‌ای بودن یافته‌ها باید توجه لازم و کافی مبذول شود. همچنین لازم است

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

اما یافته‌های دیگری که باید در بحث و نتیجه‌گیری به خوبی مدنظر قرار گیرند، مربوط به شکل تعديل 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، به دلیل 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 به طور غیرمستقیم آسیب وارد می‌کنند. شاید دلیل دیگر این امر آن باشد که افراد دارای ادراکات مبتنی بر خدمت، مشارکت در این خدمت‌رسانی را به عنوان توجیهی برای تمایلات رفتاری انحرافی خود به کار می‌گیرند. بدین معنی که افراد با استناد به مشارکت خود در خدمت کردن به سازمان و همکاران، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران را به عنوان حق مسلم خود برای عدم قدردانی از خدمت‌رسانی قبلی تلقی کنند. از چنین منظری محتمل است که مشارکت ادراک شده در خدمت‌رسانی خود متغیر تعديل گر بعدی باشد که پیوند بین خدمت و رفتارهای انحرافی را تعديل می‌کند. اما چنانکه در نموادر ۲ و ۴ 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

12. Distributive:	توزیعی
13. Procedural	رویه‌ی
14. Interactional	تعاملی
15. Helping	باری رسانی
16. Civic virtue	فضایل شهروندی
17. Sportsmanship	جوانمردی

منابع

- Ackfeldt AL, Coote LV (2005). A Study of organizational citizenship behaviors in retail setting. Journal of Business Research, 58:151-159.
- 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.
- Victor B, Cullen JB (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Sciences Quarterly, 33:101-125.
- Parboteeah KP, Kapp EA (2008). Ethical climates and workplace safety behaviors: An empirical investigation. Journal of Business Ethics, 80: 515-529.
- Liu AMM, Fellows R, Ng J (2004). Surveyors' perspective on ethics in organizational culture. Engineering, Construction and Architectural Management, 11(6):438-449.
- طاهری دمنه محسن، زنجیر چی محمود، نجاتیان قایمیه مجید. نقش اخلاق کاری در ارتقای شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، ۶(۲) : ۳۹ - ۳۰ .
- 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.
- گل پور محسن، نادی محمد علی. نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، ۶(۱) : ۱۲ تا ۲۴ .

توجه شود که نتایج حاصل از این پژوهش از گروه نمونه مردان بهدست آمده و لذا تعمیم نتایج به گروه زنان چندان منطقی نیست. از لحاظ پژوهشی پیشنهاد می‌شود که این پژوهش با گروه نمونه زنان نیز تکرار شود تا از آن طریق بتوان به اعتبار گستردگتری در حوزه یافته‌های این پژوهش دست یافت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که وقتی جبران فعال عدالت (مستقیم) بالاست، خدمت و گرایش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران می‌شوند. همچنین یافته‌ها نشان داد که وقتی عدالت سازمانی بالاست، گرایش‌های ابزاری باعث کاهش رفتارهای مدنی-سازمانی می‌شود. این یافته‌ها از بسیاری جهات دارای تلویحت کاربردی و نظری است. از لحاظ کاربردی لازم است سازمان‌ها با ایجاد ستاد با کمیته جبران (احیاء) عدالت تلاش نمایند تا بی‌عدالتی‌های تصوری و واقعی را در محیط‌های کاری مدیریت و جهت‌دهی کنند تا از آن طریق از وقوع رفتارهای انحرافی جلوگیری نمایند. همچنین تدارک ترویج گرایشات غیرابزاری نیز از زمرة راهکارهایی است که از آن طریق می‌توان از وقوع رفتارهای انحرافی و از افت رفتارهای مدنی سازمانی جلو گیری کرد.

واژه نامه

1. Ethical climate	جو اخلاقی
2. Instrumentality	ابزاری گری
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

- 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، واقعی 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 ۱۳۹۰، ۱۲(۴۳/۱):۱۶-۴.
- ۲۱- گل پرور محسن، واقعی زهرا. جبران عدالت تغییر کننده رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای تلافی جویانه 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.
- 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، ۳(۵) و ۴(۳) : 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- گل پرور محسن، رفیع زاده پروین دخت. نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از رسیدگی به شکایات. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۸۸، ۴(۳) و ۴(۳) : 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 اول، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی . ۱۳۸۱

