

## رابطه عاطفه مثبت و منفی صفت با بی‌عدالتی و رفتارهای مخرب کارکنان

دکتر محسن گل پرور\*

مهرانگیز کرمی\*\*

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش عاطفه مثبت و منفی صفت در رابطه بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب کارکنان اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت تولیدی و صنعتی (به تعداد ۲۵۰ نفر) در پاییز ۱۳۸۸ در شهرکرد تشکیل دادند. روش پژوهش همبستگی و شیوه نمونه‌گیری مورد استفاده تصادفی ساده بود. از ۲۳۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۶۲ پرسشنامه معتبر برای تحلیل بازگشت شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه بی‌عدالتی (در سه قسمت بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با ۱۳ سؤال، پرسشنامه عاطفه مثبت و منفی (PANAS) با ۱۸ سؤال و پرسشنامه رفتار مخرب کارکنان (با دو خرده مقیاس خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) با ۸ سؤال بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. شواهد به دست آمده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که: ۱. عاطفه مثبت رابطه بی‌عدالتی تعاملی را با خروج به عنوان اولین مؤلفه رفتارهای مخرب تعدیل می‌کند. همچنین عاطفه مثبت رابطه بی‌عدالتی تعاملی را با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تعدیل می‌کرد. شواهد حاصل از تحلیل ساده شیب خط نشان داد که در عاطفه مثبت بالا، بی‌عدالتی تعاملی تمایل به خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بیشتری را باعث می‌شود. عاطفه منفی نیز رابطه بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی را با خروج (ترک سازمان) و همچنین رابطه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی را با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تعدیل می‌کرد. بدین معنا که در عاطفه منفی پایین، رابطه متغیرهای یاد شده مثبت و معنادار بود.

### کلیدواژه‌ها:

بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای، بی‌عدالتی تعاملی، رفتارهای مخرب، عاطفه مثبت، عاطفه منفی

## مقدمه

ارتکاب رفتارهای مخرب<sup>۱</sup> در محیط‌های کار مشکلات و مسائلی هستند که از زمان شروع کار گروهی توسط انسان برای دستیابی به اهداف مشترک به تدریج پدید آمده است (ورنوس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). با این حال توجه جدی نظری و پژوهشی به این رفتارها طی سال‌های پایانی قرن بیستم از طرف نظریه پردازان و پژوهشگران آغاز شده است (مک لین و والمسلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). بنابر تأکید فاین<sup>۴</sup> و همکاران، (۲۰۱۰) رفتارهای مخرب و ضد تولید<sup>۵</sup> اشاره‌ای به مجموعه‌ای وسیع از رفتارهای انحرافی<sup>۶</sup>، غیراخلاقی و غیرقانونی نظیر دزدی، فریبکاری، سوء مصرف مواد و داروها، کم کاری هدفمند و غیبت غیرمجاز است. به رغم اینکه اغلب گزارش‌های مربوط به زیان‌های اقتصادی ارتکاب این نوع رفتارها از طرف کارکنان در محیط‌های کاری مربوط به کشور آمریکا و برخی دیگر کشورهاست، ولی شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد ارتکاب این رفتارها محدود به گستره جغرافیایی خاصی نیست، بلکه شیوعی جهانی دارد (فاین و همکاران، ۲۰۱۰). بر اساس برخی برآوردها، بین ۳۳ تا ۷۵ درصد کارکنان در مقطعی از زمان به اشکال مختلف در برخی از این نوع رفتارها در محیط‌های کار درگیر می‌شوند (هارپر<sup>۷</sup>، ۱۹۹۰). مهم‌تر اینکه این رفتارها مسئول چیزی حدود ۳۰ درصد از مشکلات تجاری و اقتصادی پدید آمده برای سازمان‌هاست (مورفی<sup>۸</sup>، ۱۹۹۳). بر اساس گزارش مرکز منابع اخلاقی<sup>۹</sup> (۲۰۰۷) در آمریکا، میزان ارتکاب رفتارهای مخرب و ضد تولید از سال ۲۰۰۳ تا سال ۲۰۰۷، ۱۰ درصد افزایش را نشان می‌دهد. این آمار و ارقام همگی علت اصلی گرایش پژوهشگران عرصه رفتار و مدیریت به پیشنهاد‌های این نوع رفتارها بوده است. البته شایان ذکر است که واژه‌ها و اصطلاحات متعددی نظیر رفتارهای ضد تولید، انحرافی، مخرب و

- 
1. destructive
  2. Vernus
  3. Maclane & Walmsley
  4. Fine, Horowitz, Weigler & Basis
  5. counterproductive
  6. deviant
  7. Harper
  8. Murphy
  9. Ethical Resoure Centre

ضداجتماعی<sup>۱</sup> تاکنون برای معرفی رفتارهای منفی معرفی شده‌اند که کارایی و اثربخشی سازمانی و فردی را دستخوش مخاطره می‌کنند. این واژه‌ها و اصطلاحات به رغم تفاوت‌های ظاهری همپوشی‌های جالب توجهی با یکدیگر دارند (مک لین و المسلمی، ۲۰۱۰). به هر حال در این پژوهش همسو با تأکید ون پیرن<sup>۲</sup> و همکاران، (۲۰۰۰) اصطلاح رفتارهای مخرب، به دلیل اثرات بالقوه منفی و زیانبار این رفتارها بر عملکرد و کارایی سازمانی، برای سه حوزه خروج<sup>۳</sup>، غفلت<sup>۴</sup> و اعتراض پرخاشگرانه<sup>۵</sup>، انتخاب شده است. شواهد پژوهشی کنونی دو دسته متغیر پیشنهاد موسوم به متغیرهای شخصی<sup>۶</sup> و متغیرهای موقعیتی<sup>۷</sup> را برای این نوع رفتارها معرفی کرده‌اند. بی‌عدالتی سازمانی<sup>۸</sup> از متغیرهای موقعیتی است که در سطح ادراکی در کارکنان نمود می‌یابد. (فاین و همکاران، ۲۰۱۰؛ ندیری و تانوا<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰). در عرصه پژوهش‌های سازمانی، عدالت به عنوان یک متغیر ادراکی و شناختی معرفی شده که سه حوزه توزیع، رویه‌ها و تعامل‌ها را پوشش می‌دهد. عدالت در عرصه توزیع، عدالت توزیعی ادراک شده<sup>۱۰</sup>، عدالت در عرصه رویه‌ها، عدالت رویه‌ای ادراک شده<sup>۱۱</sup> و عدالت در عرصه تعامل‌ها، عدالت تعاملی ادراک شده<sup>۱۲</sup> معرفی شده‌اند (گل‌پرور، ۱۳۸۵، ۱۳۸۶، گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۸). در هر یک از این عرصه‌ها، ملاک‌ها و معیارهایی وجود دارند که بر مبنای رجوع به این ملاک‌ها و معیارها افراد سعی در داوری نسبت به حضور یا فقدان حضور عدالت می‌کنند (گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶، گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶). در یک جمع‌بندی اجمالی می‌توان گفت که عدالت توزیعی به رعایت عدل و انصاف در توزیع پیامدها، دستاوردها و پاداش‌ها، عدالت رویه‌ای به رعایت عدل و انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری، اجرا و ابلاغ تصمیمات و عدالت تعاملی نیز

- 
1. antisocial
  2. Van Yperen
  3. exit
  4. neglect
  5. aggressive voice
  6. personal variables
  7. situational variables
  8. organizational injustice
  9. Nadiri & Tanova
  10. perceived distributive justice
  11. perceived procedural justice
  12. perceived interactional justice

به رعایت عدالت در تعامل بین صاحبان قدرت رسمی در سازمان با کارکنان مربوط می‌شود (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۷، گل‌پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸). هم شواهد نظری و هم شواهد پژوهشی حکایت از آن دارند که ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب و ضدتولید رابطه دارند. فراتحلیل کوهن چاراش و اسپکتور<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) حاکی از آن است که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با رفتارهای مخرب و ضد تولید رابطه مشابهی دارند. بر اساس این گزارش فراتحلیلی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای دارای میانگین وزنی همبستگی ۰/۲۲- و ۰/۲۸- با رفتارهای ضد تولید هستند. براساس دیدگاه‌ها و نظرات مطرح در حوزه مبادله اجتماعی<sup>۲</sup>، رفتارهای مخرب را از لحاظ نظری می‌توان به عنوان واکنشی به بی‌عدالتی ادراک شده در نظر گرفت. به زعم گرینبرگ و اسکات<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) وقتی کارکنان احساس کنند که در توزیع پیامدها و دستاوردها، بی‌عدالتی روا داشته شده، از طریق تغییر رفتارهای خود سعی می‌کنند عدالت از دست رفته را بازگشت دهند. از نقطه نظر عدالت رویه‌ای نیز، آنگونه که کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) نتیجه‌گیری کرده‌اند، وقتی رویه‌های معطوف به تخصیص پیامدها و نتایج غیرعادلانه است، افراد به سوی ادراکات منفی و بدنبال آن رفتارهای مخرب و ضد تولید گرایش پیدا می‌کنند، اما در حوزه عدالت تعاملی، از لحاظ نظری و منطقی، به دلیل اینکه این نوع عدالت به رفتارهای سرپرستان با کارکنان باز می‌گردد، با احتمال زیاد، این بعد از عدالت با اشکال خاصی از رفتارهای مخرب نظیر رفتارهای مقابله به مثل با سرپرست و در مواردی که سرپرست به طور جدی نماینده سازمان در نظر گرفته می‌شود، به مقابله به مثل با سازمان منتهی می‌شود. به طور خلاصه بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، رعایت عدالت و عدل در توزیع، رویه‌ها و تعامل‌ها، از طریق قاعده مقابله به مثل کارکنان را به سمت رفتارهای مثبت نظیر رفتارهای مدنی-سازمانی<sup>۴</sup> و در مقابل رعایت نکردن عدل و انصاف آنها را به سمت رفتارهای منفی در قالب رفتارهای مخرب و ضد تولید سوق می‌دهد (گراهام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹؛ ون پیرن، ۲۰۰۳).

- 
1. Cohen Charash & Spector
  2. social exchange
  3. Greenberg & Scott
  4. organizational citizenship behaviors
  5. Graham

در کنار روابط ساده مطرح شده بین ابعاد عدالت و بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب و ضد تولید، در سطحی بالاتر، پژوهشگران و نظریه‌پردازان چندی از متغیرهای واسطه‌ای و تعدیل کننده در این روابط سخن به میان آورده‌اند. بر اساس گزارش‌های پژوهشی موجود، عاطفه صفت مثبت و منفی از متغیرهای بالقوه‌ای هستند که روابط بین ابعاد عدالت و بی‌عدالتی را با رفتارهای مخرب تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر همین مبنا در این پژوهش دو بُعد عاطفه صفت مثبت و منفی به عنوان تعدیل‌کنندگان روابط بین ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب در دو حوزه خروج (ترک سازمان) و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در نظر گرفته شده‌اند (مدل ارائه شده در شکل ۱ را نگاه کنید). بنابر نظر فورگس و جورج<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، عواطف افراد در محیط‌های کار نحوه و چگونگی تفکر کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس مدل نظری القاء عاطفه<sup>۲</sup> (AIM) عاطفه افراد در تعامل با فرایندهای شناختی آنها اثرات خود را بر رفتارهای مختلف اعمال می‌کند. براساس این مدل نظری، خلق افراد نحوه مواجهه آنها را با تکالیف در محیط‌های کار و سپس نحوه بازیابی اطلاعات و به تبع نحوه داوری و رفتارهای آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (والتر و براچ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). در این راستا گراهام<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) و ون پیرن (۲۰۰۳) شواهدی را ارائه کرده‌اند؛ این شواهد نشان می‌دهد که عواطف چه به صورت مثبت و چه به صورت منفی، عملکرد و تمایلات رفتاری، به ویژه گرایش افراد را به رفتارهای سازنده یا مخرب تحت تأثیر جدی قرار می‌دهند، اما آنچه در مدل القاء عاطفه بیشتر مدنظر است، حالات عاطفی مثبت و منفی و نه صفات عاطفی مثبت و منفی هستند. شواهدی که ون پیرن و همکاران (۲۰۰۵) ارائه کرده‌اند مؤید آن است که صفات عاطفی مثبت و منفی مشخصه‌های پایدارتری از حالات عاطفی وابسته به موقعیت هستند.

اما بنیان نظری نقش تعدیل‌کننده عاطفه صفت مثبت و منفی در رابطه بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب از طرق نظریه فعال‌سازی صفت<sup>۴</sup> قابل توضیح است. بر اساس این نظریه، هر صفتی (چه عاطفی و چه شخصیتی)، وقتی خود را در رفتار نشان می‌دهد که نشانه‌های مربوط

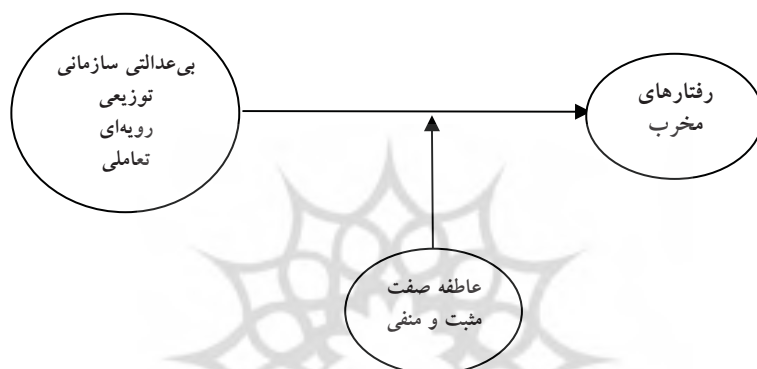
- 
1. Forgas & George
  2. affect infusion model
  3. Walter & Bruch
  4. trait activation theory

به آن صفت در محیط اطراف فرد وجود داشته باشد (تت و بارنت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). برای نمونه، یک فرد متمایل به رفتارهای پرخاشگرانه و مخرب، همواره پرخاشگری و تخریب از خود نشان نمی‌دهد، بلکه زمانی دست به این رفتارها می‌زند که علائم و نشانه‌های محیطی برای فعال شدن این صفت فراهم شود. بنابراین، بر اساس نظریه فعال‌سازی صفت، عاطفه صفت مثبت و منفی نیز وقتی نشانه‌ها و علائم محیطی برای آنها در دسترس قرارگیرد، فعال شده و از آن طریق جهت‌گیری رفتاری کارکنان را تعیین می‌کنند (سلامی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). بر اساس شواهد نظری و پژوهشی که سلامی (۲۰۱۰) و ون پیرن (۲۰۰۳) ارائه کرده‌اند افراد دارای عاطفه مثبت، افرادی با جهت‌گیری برون‌گرایانه و خواهان لذت، پاداش، شادمانی و مشخصه‌هایی از این دست هستند. در مقابل افرادی با عاطفه منفی، متمایل به خشونت<sup>۳</sup>، ترس<sup>۴</sup> و اضطراب<sup>۵</sup> هستند. در عین حال افرادی با عاطفه صفت منفی، نسبت به رخدادها و وقایع منفی حساس بوده و در مقابل آنها واکنش سریع نشان می‌دهند (سلامی، ۲۰۱۰). در کنار این دست شواهد و نظریات، شواهد متقنی از جانب نظریه‌پردازان و پژوهشگران ارائه شده مبنی بر اینکه بی‌عدالتی سازمانی (در هریک از عرصه‌های توزیع، رویه‌ها و تعاملات) یکی از مهمترین منابع فشار و استرس در محیط‌های کار است (فرانسیس و بارلینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). بنابراین، در ادغام نظریه فعال‌سازی صفت و نظریه فشار در باب بی‌عدالتی، این چهارچوب نظری فراهم می‌شود که بی‌عدالتی در عرصه‌های توزیع، رویه‌ها و تعاملات، فشار ادراکی برای کارکنان را باعث می‌شود (فرانسیس و بارلینگ، ۲۰۰۵)، سپس فشار ادراکی حاصله بر پایه رخدادها و وقایع مربوط به توزیع دستاوردها (بی‌عدالتی توزیعی)، رویه‌های تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات (بی‌عدالتی رویه‌ای) و تعاملات سرپرستان و کارکنان (بی‌عدالتی تعاملی)، فعال شدن عاطفه صفت مثبت یا منفی در کارکنان را باعث می‌شود. این نقش فعال‌سازی بی‌عدالتی برای عاطفه مثبت و منفی، در قالب تعامل در پیشینه پژوهشی این پژوهش مطرح و به کار گرفته شده است (سلامی، ۲۰۱۰).

سلامی (۲۰۱۰) طی پژوهشی در یک نمونه ۴۲۲ نفری، بر پایه مدل «استرس شغلی × عاطفه

- 
1. Tett & Burnett
  2. Salami
  3. hostility
  4. fear
  5. anxiety
  6. Francis & Barling

منفی ← رفتارهای مخرب و ضد تولید، نشان داده که وقتی عاطفه منفی بالاست، استرس شغلی به رفتارهای مخرب و ضد تولید منجر می شود. بنابراین، بر پایه پشتوانه نظری ارائه شده (نظریه فعال سازی صفت)، پیش بینی می شود که بی عدالتی به عنوان یک رخداد استرس آور، به رفتارهای مخرب منجر شود، ولی این رابطه از طریق عاطفه صفت مثبت و منفی تعدیل شود. این پیش بینی بر پایه نظریه فعال سازی صفت در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل نظری و مفهومی پژوهش از نقش تعدیلگر عاطفه صفت مثبت و منفی در رابطه بی عدالتی و رفتارهای مخرب بر پایه نظریه فعال سازی صفت

مفروضات مدل ارائه شده در شکل ۱ بدین شرح است: ۱- بی عدالتی سازمانی به عنوان یک عامل استرس آور (فرانسیس و بارلینگ، ۲۰۰۵) گرایش کارکنان به رفتارهای مخرب را باعث می شود. ۲- تجربه بی عدالتی سازمانی توسط کارکنان، فعال شدن عواطف صفت مثبت یا منفی آنها را باعث می شود. این فعال سازی به این شکل است که اگر فردی که بی عدالتی را تجربه کرده، دارای گرایش بالاتری به عاطفه منفی باشد، حالات عاطفی منفی او فعال شده و اگر دارای گرایش به عاطفه مثبت باشد، حالات عاطفی مثبت در او فعال می شود. ۳- سپس فعال شدن عاطفه مثبت و منفی، نحوه پیوند یافتن بی عدالتی سازمانی را با رفتارهای مخرب دستخوش تغییر (تعدیل) می کند (برای مفروضات زیربنایی نظریه فعال سازی صفت به ت و بارنت، ۲۰۰۳ و سلامی، ۲۰۱۰ رجوع کنید). بنابراین، هدف اصلی این پژوهش، آزمون نقش

تعدیل‌کنندگی عاطفه مثبت و منفی در پیوند بین بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب بر پایه مدل شکل ۱ است. آنچه که در حوزه پیکره دانش کنونی بشر به ویژه در ایران با محدودیت مواجه است، این واقعیت است که فراتر از حالات عاطفی تجربه شده افراد در محیط‌های کار، مشخص نشده است که صفات عاطفی مثبت و منفی در محیط‌های کار چه نقشی در رابطه ابعاد بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده با رفتارهای مخرب دارند. باور بر این است که صفات عاطفی (چه مثبت و چه منفی)، می‌تواند جنبه تعدیل‌کنندگی در رابطه بین ابعاد بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب داشته باشد. بنابراین، در این پژوهش فرضیه‌های زیر بررسی شده است.

**فرضیه اول:** عاطفه مثبت به تعدیل رابطه ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب (خروج یا ترک سازمان و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) قادر است. بدین معنی که در سطوح عاطفه مثبت پایین، متوسط و بالا، رابطه ابعاد بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب متفاوت است.

**فرضیه دوم:** عاطفه منفی به تعدیل رابطه ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب (خروج یا ترک سازمان و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) قادر است. بدین معنی که در سطح عاطفه منفی پایین، متوسط و بالا، رابطه ابعاد بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب متفاوت است.

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی (تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی) است، که طی آن رابطه ابعاد بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب با توجه به نقش عاطفه مثبت و منفی بررسی شد.

### جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک مجموعه صنعتی و تولیدی تجهیزات برودتی و حرارتی به تعداد ۲۵۰ نفر در پاییز ۱۳۸۸ در شهرکرد بودند.



## نمونه و روش نمونه گیری

برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز از تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری استفاده شد. برای یک جامعه ۲۵۰ نفری، ۱۵۲ نفر نمونه پیشنهاد شده است (سکاران، ۱۳۸۱، ص ۳۳۳). برای اطمینان به دستیابی به نمونه کافی، ۲۳۰ پرسشنامه در میان کارکنان مجموعه صنعتی و تولیدی مذکور توزیع شد (این رویه در پژوهش های مشابه خارجی نیز اجرا شده است، اسکارلیسکی و فولگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). از این تعداد ۱۶۸ پرسشنامه معتبر برای تحلیل بازگردانده شد (نرخ بازگشت پرسشنامه ها برحسب ۶۲ پرسشنامه غیرمعتبر یا برگشت داده نشده، ۷۳ درصد بوده است). شیوه نمونه گیری نیز به این ترتیب بوده که با مراجعه به کارخانه صنعتی و تولیدی مورد نظر که جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده است، با دریافت فهرست پرسنلی کارکنان، بر طبق فهرست کارکنان، به شیوه تصادفی ساده ۲۳۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و آماده شدن داده های حاصل از آنها به منظور بررسی داده های دور افتاده و پرت از طریق نمودار جعبه ای<sup>۲</sup> و نمودار پراکندگی<sup>۳</sup> بررسی شد. این بررسی طی دو مرحله حاکی از وجود ۶ مورد داده پرت و دور افتاده در گروه نمونه بود. برای افزایش دقت تحلیل ها و رعایت پیش فرض های رگرسیون سلسله مراتبی، این ۶ مورد نیز از تحلیل ها کنار گذاشته شد. بنابراین، گروه نمونه نهایی که برای تحلیل های آماری استفاده شد، ۱۶۲ نفر بوده است. از ۱۶۲ نفر گروه نمونه پژوهش، ۱۵۵ نفر جنسیت خود را اعلام کرده اند که اکثریت آنها را مردان (۱۴۴ نفر معادل ۹۲/۹ درصد) و ۱۵۶ نفر نیز وضعیت تأهل خود را اعلام داشته اند که از آنها ۷۴ نفر مجرد (۴۷/۴ درصد) و ۸۲ نفر متأهل (۵۲/۶ درصد) بوده اند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۸/۲۳ سال (انحراف معیار ۳/۶۴)، میانگین سابقه شغلی آنها ۵/۶۲ سال (با انحراف معیار ۳/۴۵) و میانگین تحصیلات برحسب سال های تحصیل ۱۳/۲۴ سال (با انحراف معیار ۱/۵۲) بود (سکاران، ۱۳۸۱). در پیشینه پژوهش های انجام شده درباره عدالت و رفتارهای کارکنان، تحصیلات هم در قالب متغیر ساختگی (۰ و ۱؛ لمبرت<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) و هم برحسب سال و ماه (جیاچن و لی پینگ تانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶) سنجیده شده است. بر همین پایه، تحصیلات مبتنی بر پیشینه ای که اشاره شد، بر حسب سال و ماه در این پژوهش سنجش شده است. از

1. Skarlicki & Folger
2. Boxplot
3. Scatter plot
4. Lambert
5. Jia-Chen & Li- Ping Tang

ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد. پیش از معرفی ابزارهای پژوهش، به ویژه درباره ابزارهای ترجمه شده، تذکر این نکته الزامی است که سؤال‌های مربوط به پرسشنامه‌هایی نظیر بی‌عدالتی و رفتارهای مخرب قبل از اجرا از طریق تطابق تخصصی سؤالات ترجمه شده با سؤال‌ها اصلی و همچنین از لحاظ صوری و محتوایی متخصصان آن را تأیید کرده‌اند. همچنین ماهیت و محتوای این سؤال‌ها جنبه فرهنگی نداشته است که نتوان در ایران از آنها استفاده کرد. در بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها نیز از تحلیل عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) استفاده شد. در این تحلیل عاملی‌ها، بار عاملی  $0/4$  و بالاتر ملاک در نظر گرفتن سؤال برای عوامل استخراج شده و بار عاملی کمتر از  $0/4$  یا داشتن بار عاملی  $0/3$  به بالا بروی بیش از یک عامل، ملاک حذف سؤال از آن عامل بوده است.

۱- پرسشنامه بی‌عدالتی: برای سنجش سه بُعد بی‌عدالتی توزیعی (۵ سؤال)، بی‌عدالتی رویه‌ای (۶ سؤال) و بی‌عدالتی تعاملی (۴ سؤال) از پرسشنامه‌ای استفاده شد که ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰، ص ۲۹۶) معرفی کرده‌اند که برای این پژوهش ترجمه و آماده اجرا (طی فرایند دو مرحله‌ای؛ ترجمه و تطابق محتوایی توسط متخصص) شد. مقیاس پاسخگویی برای بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی به صورت هرگز = ۱ تا همیشه = ۵ و برای بی‌عدالتی رویه‌ای به صورت کاملاً مخالفم = ۵ تا کاملاً موافقم = ۱ بوده است. ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) روایی سازه این 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 کرده‌اند. 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 شد. تحلیل عاملی دو پرسشنامه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی یک راه حل سه عاملی (بر اساس ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته و ارزش‌های ویژه بالاتر از ۱ و همزمان توجه به اسکری پلات) با واریانس تبیین شده تجمعی  $70/63$  را به دست داد. عامل اول شامل ۴ سؤال بی‌عدالتی تعاملی و عامل دوم و سوم شامل سؤال‌های بی‌عدالتی توزیعی بود. از آنجایی که دو سؤال بی‌عدالتی توزیعی بر بیش از یک عامل بار عاملی  $0/3$  و  $0/4$  به بالا داشتند، این دو سؤال از سؤال‌های بی‌عدالتی توزیعی کنار گذاشته شدند، و تعداد سؤال‌های این بعد از عدالت به سه سؤال تقلیل یافت. بر این اساس، روایی سازه دو پرسشنامه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی مستند شد. ماتریس

رابطه عاطفه مثبت و منفی صفت با بی عدالتی و رفتارهای مخرب کارکنان ..... ۱۰۷

مؤلفه‌های چرخش یافته این دو پرسشنامه به صورت نهایی در جدول ۱ آمده است. آلفای کرونباخ برای بی عدالتی توزیعی و تعاملی نیز در این پژوهش ۰/۷ و ۰/۸۱ به دست آمد. اما ۶ سؤال بی عدالت رویه‌ای نیز تحلیل عاملی اکتشافی (چرخش از نوع واریماکس) شد، که نتیجه این تحلیل نیز ۲ عامل (سؤال‌های ۱ تا ۳ یک عامل و سؤال‌های ۴ تا ۶ عامل دوم) بود (واریانس تبیین شده توسط این دو عامل ۵۸/۲۷ درصد بود). از آنجایی که آلفای کرونباخ عامل دوم در زمان محاسبه در حد ضعیفی به دست آمد (۰/۴۹)، تصمیم گرفته شد، ۶ سؤال به صورت یکجا برای محاسبه عدالت رویه‌ای به عنوان یک عامل استفاده شود. ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته این پرسشنامه در جدول ۲ آمده است. در این شرایط آلفای کرونباخ ۰/۷ به دست آمد.

جدول ۱: ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته بی عدالتی توزیعی و تعاملی

ردیف	سؤال‌ها	بی عدالتی تعاملی		بی عدالتی توزیعی
		بار عاملی ۱	بار عاملی ۲	
۱	رابطه شما با سرپرستان خوب و عادلانه نیست.	۰/۸۳	-	-
۲	سرپرست شما با شما با شأن و احترام برخورد نمی‌کند.	۰/۸۶	-	-
۳	سرپرست شما با شما با مهربانی و عدالت برخورد نمی‌کند.	۰/۸۷	-	-
۴	با سرپرست خود رابطه محترمانه‌ای ندارید.	۰/۶۴	-	-
۵	به اندازه‌ای که سخت و جدی کار می‌کنید، حقوق و مزایا عایدتان نمی‌شود.	-	-	۰/۸۷
۶	آنچه به عنوان پاداش در این سازمان به من داده می‌شود، کمتر از سرمایه‌گذاری من است.	-	۰/۸۴	-
۷	بیش از آنکه برای سازمان مهم باشد، در کارتان انرژی مصرف می‌کنید.	-	۰/۸۲	-

جدول ۲: ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته بی عدالتی رویه‌ای

ردیف	سؤال‌ها	بی عدالتی رویه‌ای	
		بار عاملی ۱	بار عاملی ۲
۱	قواعد و رویه‌ها در این سازمان برای همه به طور یکسان به کار نمی‌روند.	۰/۸۴	-
۲	تصمیماتی که توسط مدیریت سازمان ما گرفته می‌شود، برپایه اطلاعات دقیق و کامل نیست.	۰/۷۱	-
۳	تصمیماتی که کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، برای آنها به وضوح شرح داده نمی‌شود.	۰/۷۳	-
۴	وقتی تصمیمی در سازمان ما گرفته شد، کارکنان نمی‌توانند درخواست تجدیدنظر در آن کنند.	-	۰/۸۵
۵	در تصمیم‌گیری‌ها ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و مسائل اصلی کارکنان در نظر گرفته نمی‌شود.	-	۰/۴۳
۶	مدیریت سازمان در برخورد با کارکنان صادق و اخلاقی نیست.	-	۰/۷۱

۲- پرسشنامه رفتارهای مخرب: برای سنجش رفتارهای مخرب از ۹ سؤال استفاده شد که ون پیرن و همکاران (۲۰۰۰) معرفی کرده‌اند. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی هفت درجه‌ای (قطعاً چنین نخواهم کرد = ۱ تا قطعاً چنین خواهم کرد = ۷) است و امتیاز هر فرد از مجموع امتیازات تقسیم بر تعداد سؤال‌ها به دست می‌آید. هر سؤال دارای یک تنه اصلی بدین شرح است: وقتی در محیط کار با مشکل یا یک حادثه مشکل‌آفرین مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد که دست به یکی از رفتارهای ارائه شده در زیر بزنید. سپس در ادامه نمونه رفتار مخرب آورده شده تا هر یک از پاسخگویان آن را خوانده و پاسخ دهند. مجموعه کل سؤال‌ها برای سنجش رفتارهای مخرب در سه حوزه خروج (ترک سازمان)، غفلت (کم‌کاری) و اعتراض پرخاشگرانه مطابق گزارش ون پیرن و همکاران (۲۰۰۰) ۲۰ سؤال بوده که ۹ سؤال آن در دسترس برای ترجمه و اجرا در این پژوهش قرار گرفته است (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۲۹۶ و ۲۹۵). آلفای کرونباخ گزارش شده برای سه عامل فوق (ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰) ۰/۹۲، ۰/۶۲ و ۰/۷۶ است. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بر روی ۹ سؤال، راه‌حلی دو عاملی ارائه داد. سؤال‌های ۱ و ۲ بر روی عامل دوم (در تحلیل عاملی سؤال‌های این پرسشنامه نیز مشخص شد که سؤال سوم بر هر دو عامل به دست آمده دارای بار عاملی بالای ۰/۴ است. بنابراین، برای افزایش دقت سنجش‌ها و تحلیل‌ها این سؤال از تحلیل‌های نهایی کنار گذاشته شد) قرار گرفتند، که همان عامل خروج (ترک سازمان) نام گرفت و سؤال‌های ۳ الی ۸، بر عامل دوم قرار گرفتند. که غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نام گرفت. ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته این پرسشنامه در جدول ۳ آمده است. آلفای کرونباخ عامل اول (خروج) ۰/۸۱، و عامل دوم (غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) ۰/۸۵ به دست آمد.

جدول ۳: ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته برای رفتارهای مخرب

ردیف	سؤال‌ها	رفتارهای مخرب	
		بار عاملی - خروج	بار عاملی - غفلت
۱	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد تلاش کنید سازمانتان را برای کار تغییر دهید.	۰/۹۲	-
۲	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد به طور فعال بدنیاال شغل دیگری در سازمان دیگری بگردید.	۰/۸۷	-
۳	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد عمداً دیر بر سر کارتان حاضر شوید.	-	۰/۴۵
۴	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد عمداً تلاش و کوشش کمتری در کارها صرف کنید.	-	۰/۸
۵	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد عمداً گزارش کنید بیماری‌د و سرکار نیایید.	-	۰/۷۳
۶	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد در مقابل سرپرست خود مقاومت کنید تا آنچه را می‌خواهید به دست آورید.	-	۰/۷۹
۷	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد شروع به پرخاشگری با سرپرست خود کنید.	-	۰/۸۲
۸	وقتی در سازمان با مشکلی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد تلاش کنید تا شرایط پیش آمده را به هر قیمتی به نفع خود تمام کنید.	-	۰/۷۴

۳- مقیاس عاطفه مثبت و منفی: برای سنجش عاطفه مثبت و منفی از مقیاس معروف به PANAS<sup>۱</sup> استفاده شد که واتسون<sup>۲</sup> و همکاران، (۱۹۸۸) آن را ساخته و اعتباریابی کرده‌اند. این مقیاس دارای دو مجموعه ۱۰ سؤالی برای سنجش عاطفه مثبت و منفی است که بر مقیاس پنج درجه‌ای (اصلاً تناسبی ندارد = ۱ تا کاملاً تناسب دارد = ۵) پاسخ داده می‌شود. پیش از شروع به پاسخگویی از پاسخگو خواسته می‌شود تا هر یک از احساسات و هیجان‌های بیست‌گانه (ده مورد مثبت، ده مورد منفی) زیر را بخواند و مشخص کند که چقدر هر یک از آنها با احساسات و عواطف عمومی او تناسب دارد. از مجموع امتیازات تقسیم بر تعداد سؤال‌ها وضعیت فرد پاسخگو در عاطفه مثبت و منفی به صورت مجزا مشخص می‌شود. این مقیاس در مطالعات قبلی در ایران به اندازه کافی مطالعه شده است (برای این منظور می‌توانید به گل‌پرور

1. Positive and Negative Affect Scale
2. Watson

و جوادی، ۱۳۸۵ مراجعه کنید)، با این حال در مطالعه حاضر نیز بر روی ۲۰ سؤال این مقیاس تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام شد که نتیجه حاصل از این تحلیل در مرتبه اول شش عامل و در مرتبه دوم دو عامل عاطفه مثبت و منفی را به دست داد. در تحلیل عاملی عواطف مثبت و منفی مشخص شد که دو مورد از عواطف مثبت (شامل پر نیرو و نشاط بودن و فعال بودن) بر بیش از یک عامل بار عاملی بالای ۰/۴ دارند. در این مورد نیز برای افزایش دقت سنجش‌ها و تحلیل‌ها، این دو مورد از تحلیل‌های نهایی کنار گذاشته شدند، لذا سؤال‌های عاطفه مثبت در نهایت به ۸ مورد کاهش یافت. ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته در مرحله اول تحلیل عاملی پس از حذف دو مورد گفته شده در جدول ۴ آمده است. آلفای کرونباخ در این پژوهش نیز برای عاطفه مثبت ۰/۷ و برای عاطفه منفی ۰/۷۷ به دست آمد.

جدول ۴ : ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته برای عاطفه صفت مثبت و منفی

ردیف	سوالات	عاطفه صفت مثبت			عاطفه صفت منفی	
		بار عاملی ۱	بار عاملی ۲	بار عاملی ۳	بار عاملی ۴	بار عاملی ۱
۱	علاقه‌مند و مجذوب	۰/۷۶	-	-	-	-
۲	گوش بزنگ و مترصد	-	۰/۷۷	-	-	-
۳	پر تحرک	-	۰/۶۹	-	-	-
۴	الهام بخش و مهیج	-	۰/۷۴	-	-	-
۵	مصمم و با پشتکار	-	-	۰/۶۸	-	-
۶	مؤدب و با محبت	-	-	۰/۶۸	-	-
۷	پر حرارت و رمانتیک	-	-	-	۰/۷۶	-
۸	مغرور	-	-	-	۰/۶۸	-
۹	تحریک‌پذیر و تند مزاج	-	-	-	-	۰/۴۵
۱۰	نگران و مضطرب	-	-	-	-	۰/۷
۱۱	خجالتی	-	-	-	-	۰/۸۱
۱۲	برآشفته و پریشان	-	-	-	-	۰/۷۷
۱۳	ناآرام و عصبی	-	-	-	-	۰/۴۲
۱۴	احساس گناه و تقصیر	-	-	-	-	۰/۶۵
۱۵	ترسو و بزدل	-	-	-	-	۰/۴۳
۱۶	متخاصم و خشن	-	-	-	-	۰/۴۷
۱۷	جوشی	-	-	-	-	۰/۸
۱۸	وحشت‌زده	-	-	-	-	۰/۷۸

به همه پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش دهی و در محل کار اعضاء نمونه پاسخ داده شد (در حدود ۱۲ تا حداکثر ۱۸ دقیقه). داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی تحلیل شد. در رگرسیون سلسله مراتبی، سن، سابقه شغلی و تحصیلات (همگی برحسب سال) به عنوان متغیرهای کنترل در مرحله اول و متغیرهای اصلی و تعامل‌ها در مراحل بعدی وارد شده‌اند. در ساخت جملات تعامل، داده‌ها مرکزی‌سازی شده‌اند و مطابق توصیه‌های آیکن و وست<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) در حوزه ساخت جملات تعامل و آزمون اثرات ساده (شیب ساده خط) عمل شد. تحلیل‌های مذکور با استفاده از نرم‌افزار آماری رایانه‌ای SPSS<sup>۲</sup> انجام شد. شایان ذکر است، از تعداد کل پاسخ‌ها، ۷۴/۰ صدم درصد داده مفقود وجود داشت که میانگین مقیاس برای آنها در تحلیل داده‌ها جایگزین شد. دلیل استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به شکلی که در بالا گفته شد، این بود که براساس بسط و گسترش‌هایی که در روش‌های تحلیل رگرسیون ایجاد شده است، این روش به خوبی و با توان آماری جالب توجه قادر است تا متغیرهای تعدیل‌کننده را در روابط بین متغیرهای پیش‌بین (مستقل) و ملاک (وابسته) مشخص کند (آیکن و وست، ۱۹۹۱). بنابراین، از آنجایی که در این پژوهش، هدف اصلی مطالعه نقش تعدیل‌کننده عاطفه مثبت و منفی در پیوند بین ابعاد بی‌عدالتی با رفتارهای مخرب بوده از این روش تحلیل استفاده شده است. همبستگی‌های گزارش شده بین تحصیلات که بر حسب سال و ماه اندازه‌گیری شده، با متغیرهای پژوهش در جدول ۱، همبستگی پیرسون است. از آنجایی که محاسبه این ضریب همبستگی در فراتحلیل‌ها (نظیر کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱) و در پژوهش‌های دیگر (ون پرن، ۲۰۰۳ و جیاچن و لی پینگ تان، ۲۰۰۶) در محیط‌های کار توصیه شده، در این پژوهش استفاده شده است. البته، از آنجایی که تحصیلات بر حسب سال را نیز می‌توان رتبه‌ای هم در نظر گرفت، رابطه تحصیلات با متغیرهای دیگر پژوهش پس از رتبه‌بندی، از طریق ضریب همبستگی اسپیرمن نیز بررسی شد که نتایج آن با آنچه در جدول ۱ ارائه شده، شباهت بسیار بالایی داشت. مفروضات تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، شامل خطی بودن رابطه متغیرها (از طریق نمودار پراکندگی)، نرمال بودن توزیع متغیرها (از طریق آزمون

---

1. Aiken & West  
2. Statistical Package for Social Science

کولموگروف-اسمیرنف<sup>(۱)</sup> و داده‌های پرت (از طریق نمودار جعبه‌ای و نمودار پراکنندگی بگونه‌ای که در بخش جامعه آماری و نمونه‌گیری توضیح داده شد) بررسی شده و شواهد حاصل از این بررسی‌ها حاکی از رعایت این پیش‌فرض‌ها بوده است.

### یافته‌های پژوهش

در جدول ۵، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۵: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ بی‌عدالتی توزیعی	۳/۳۴	۰/۸۳	-									
۲ بی‌عدالتی رویه‌ای	۲/۹	۰/۶۴	-۰/۳۳**	-								
۳ بی‌عدالتی تعاملی	۲/۵۳	۰/۹۸	-۰/۵۴	۰/۲۵**	-							
۴ عاطفه مثبت	۳/۰۳	۰/۷	-۰/۴۱**	-۰/۲**	-۰/۱۳	-						
۵ عاطفه منفی	۲/۳۴	۰/۷	۰/۵۱	۰/۰۸	۰/۱۴	-۰/۱۵*	-					
۶ خروج (ترک سازمانی)	۳/۷۹	۱/۷۴	۰/۱۱	۰/۰۵۸	۰/۰۶۳	۰/۱۱	-۰/۵۱	-				
۷ غفلت و اعتراض پرخاشگرانه	۳/۸۹	۱/۲۹	۰/۵۷	۰/۰۶	۰/۲۱۳**	۰/۲۱*	۰/۱۹*	۰/۳۸**	-			
۸ سن	۳۸/۲۳	۳/۶۴	-۰/۱	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۰۱	-۰/۱	۰/۰۱	۰/۰۶	-		
۹ سابقه شغلی	۵/۶۲	۳/۴۵	-۰/۲۲*	-۰/۱۱	۰/۱	-۰/۱۳	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۷۲**	-		
۱۰ تحصیلات	۱۳/۲۴	۱/۵۲	۰/۱	۰/۱	۰/۰۹	۰/۱۵	-۰/۲۸**	۰/۱۴	-۰/۵۲	۰/۱۹*	۰/۰۳	

\* P < ۰/۰۵ \*\* P < ۰/۰۱

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بی‌عدالتی توزیعی با بی‌عدالتی رویه‌ای، با سابقه شغلی و با عاطفه مثبت رابطه منفی و معنادار دارد (P < ۰/۰۱). بی‌عدالتی توزیعی با بی‌عدالتی تعاملی، با عاطفه منفی، با خروج، با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، با سن و با تحصیلات رابطه معناداری (P > ۰/۰۵) نداشته است. بی‌عدالتی رویه‌ای نیز با بی‌عدالتی تعاملی و عاطفه مثبت به ترتیب رابطه مثبت و منفی معنادار دارد (P < ۰/۰۱)، ولی با عاطفه منفی، با خروج، با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، با سن، با سابقه شغلی و با تحصیلات رابطه معناداری نداشته است.

#### 1. Kolmogrov- Smirnov test



( $P > 0/05$ ) بی‌عدالتی تعاملی نیز با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/01$ )، ولی با عاطفه مثبت، با عاطفه منفی، با خروج، با سن، با سابقه شغلی و با تحصیلات رابطه معناداری ندارد ( $P > 0/05$ )، عاطفه مثبت با عاطفه منفی رابطه منفی و معنادار ( $P < 0/05$ ) دارد، ولی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه مثبت و معنادار دارد ( $P < 0/05$ )، عاطفه مثبت با خروج، با سن، با سابقه شغلی و با تحصیلات رابطه معناداری ندارد ( $P > 0/05$ )، عاطفه منفی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه مثبت معنادار ( $P < 0/05$ ) و با تحصیلات رابطه منفی و معنادار دارد ( $P < 0/01$ )، عاطفه منفی با خروج، با سن و با سابقه شغلی رابطه معناداری نداشته است ( $P > 0/05$ )، خروج نیز با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه مثبت و معنادار دارد ( $P < 0/01$ )، ولی با سن، سابقه شغلی و تحصیلات نیز رابطه معناداری نداشته است ( $P > 0/05$ )، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز با هیچ یک از سه متغیر سن، سابقه شغلی و تحصیلات رابطه معناداری نداشته است ( $P > 0/05$ )، در جداول ۶ و ۸ نتایج مربوط به بررسی فرضیه اول پژوهش (عاطفه مثبت قادر به تعدیل رابطه ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب (خروج یا ترک سازمان و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) ارائه شده است که از طریق تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل رگرسیون تعقیبی (پس از معناداری جملات تعامل) به دست آمده است.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه از طریق ابعاد بی‌عدالتی و عاطفه مثبت (فرضیه اول پژوهش)

شروع (توک سازمان)															
غفلت و اعتراض پرخاشگرانه															
VIF	تحمل	$\Delta F$	$\Delta R^2$	$\beta$	SE	b	VIF	تحمل	$\Delta F$	$\Delta R^2$	$\beta$	SE	b	متغیرهای پیش‌بینی	$F_p$
۲	۰/۴۹			۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۰۲	۲	۰/۵۵			-۰/۰۵	۰/۰۵	-۰/۰۲	سن	۱
۲/۰۸	۰/۴۸	-	-	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۲	۲/۱	۰/۴۸	-	-	۰/۱	۰/۰۷	۰/۰۵	سابقه	۱
۱/۲۳	۰/۸۱			۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۱	۱/۲۸	۰/۸۱			۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۱۶	تحصیلات	
۲/۰۵	۰/۴۹			-۰/۱۱	۰/۱۹	-۰/۱۹	۲/۰۵	۰/۴۹			۰/۱۵	۰/۲۴	۰/۳	بی‌عدالتی توزیعی	
۱/۵۲	۰/۶۶			۰/۱۳	۰/۲۶	۰/۳۱	۱/۵۲	۰/۶۶			۰/۱۱	۰/۳۳	۰/۳	بی‌عدالتی رویه‌ای	۲
۱/۵۹	۰/۶۳			۰/۲۷	۰/۱۵	۰/۳۷	۱/۵۹	۰/۶۳	۱/۷۵	۰/۰۲۶	۰/۱	۰/۱۹	۰/۱۷	بی‌عدالتی تعاملی	
۱/۴۱	۰/۷۱			۰/۲۴	۰/۲۱	۰/۲۶	۱/۴۱	۰/۷۱			۰/۱۲	۰/۲۷	۰/۲۹	عاطفه مثبت	
۲/۲۷	۰/۴			۰/۱۱	۰/۲۷	۰/۲۱	۲/۲۷	۰/۴			۰/۰۴	۰/۳۳	۰/۰۹	بی‌عدالتی توزیعی x عاطفه مثبت	
۱/۸۱	۰/۵۵			۰/۱۶	۰/۴	۰/۵۴	۱/۸۱	۰/۵۵	۸/۳۳ <sup>***</sup>	۰/۱۹۶	۰/۱۸	۰/۴۹	۰/۸۳	بی‌عدالتی رویه‌ای x عاطفه مثبت	۳
۲/۴۴	۰/۴۱			۰/۳۵	۰/۲۱	۰/۵۴	۲/۴۴	۰/۴۱			۰/۴۳	۰/۲۵	۰/۷۸ <sup>***</sup>	بی‌عدالتی تعاملی x عاطفه مثبت	

\*\* P < ۰/۰۵      \*\*\* P < ۰/۰۱

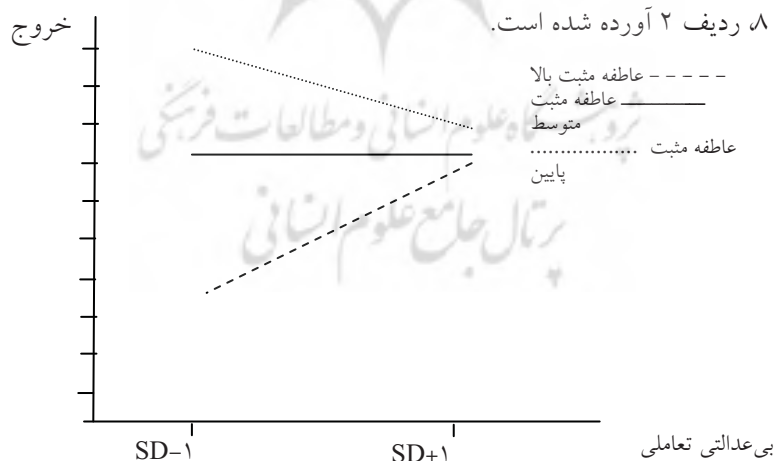
قبل از توضیح راجع به محتویات جدول ۶ و ۷، توضیح کوتاهی راجع به،  $\Delta R^2$ ،  $\Delta F$ ، شاخص تحمل<sup>۱</sup> و عامل تورم واریانس<sup>۲</sup> (VIF) که در جداول ۶ و ۷ مطرح شده ارائه می‌کنیم.  $\Delta R^2$ ، مقدار واریانس انحصاری افزوده شده (که می‌توان آن را تغییرات در مجذور ضریب همبستگی چند گانه نیز خواند) در متغیر ملاک (متغیر پیش بینی شده) است که در اثر اضافه شدن متغیرهای پیش بین پس از مرحله یک (و به طور اختصاصی در هر مرحله اضافی) به وجود می‌آید.  $\Delta F$ ، نیز اعتبار و معناداری  $\Delta R^2$  را نشان می‌دهد. به دنبال آن تحمل شاخصی است که برای نشان دادن همبستگی میان متغیرهای پیش بین به کار می‌رود. در صورتی که همبستگی میان متغیرهای پیش بین بالا باشد، باعث ایجاد پدیده‌ای موسوم به هم خطی چند گانه<sup>۳</sup> می‌شود. بر اساس توصیه‌های مطرح، هر چه مقدار شاخص تحمل به یک نزدیکتر شود، احتمال وقوع هم خطی چند گانه کمتر می‌شود که نتایج را مخدوش می‌کند. همچنین شاخص‌های تحمل کمتر از ۰/۴ نیز می‌توانند نشان دهنده وجود مشکل در تحلیل‌ها باشد. عامل تورم واریانس (VIF) نیز از طریق تقسیم عدد یک بر شاخص تحمل به دست می‌آید، و هر چه به یک نزدیک تر باشد، احتمال وقوع هم خطی چند گانه کمتر، و در مقابل هر چه به عدد ۱۰ نزدیک تر شود، همخطی چند گانه مشکل آفرین تر می‌شود (میرز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). بر این اساس می‌توان ملاحظه کرد که برای نتایج حاصل از این پژوهش مشکل هم خطی چند گانه وجود نداشته است (نگاه کنید به جدول ۶، ستون‌های ۸، ۹، ۱۵ و ۱۶ و جدول ۷، ستون‌های ۱۵، ۹، ۸ و ۱۶).

چنانکه در جدول ۶، در بخش نتایج مربوط به خروج دیده می‌شود، در مرحله دوم با افزوده شدن سه بُعد بی عدالتی و عاطفه مثبت، هیچ یک از ضرایب معنادار نیستند. در مرحله سوم با افزوده شدن سه تعامل (بی عدالتی توزیعی × عاطفه مثبت، بی عدالتی رویه‌ای × عاطفه مثبت و بی عدالتی تعاملی × عاطفه مثبت)، ۱۹/۶ درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ( $\Delta F = ۸/۲۳$  و  $P < ۰/۰۱$ ) برای خروج (ترک سازمان) پدید آمده است و از سه تعامل، فقط

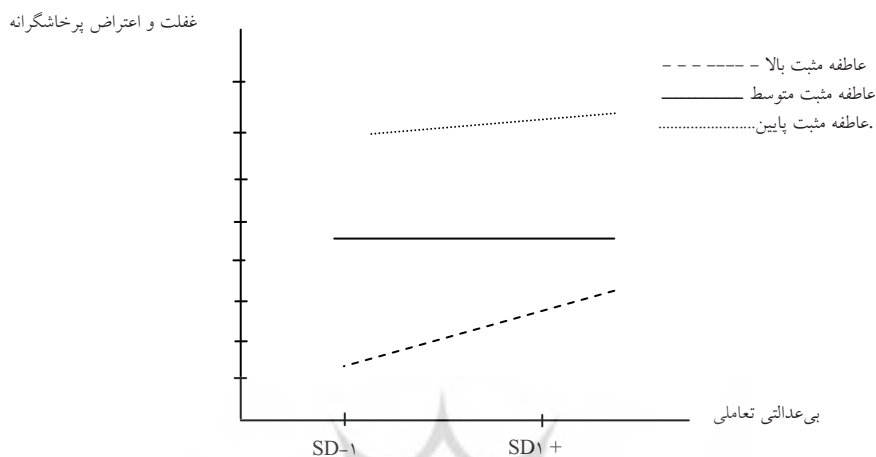
- 
1. Tolerance
  2. Variance Inflation Factor(VIF)
  3. Multicollinearity
  4. Meyers

تعامل بی‌عدالتی تعاملی × عاطفه مثبت دارای توان پیش بین معنادار برای خروج (ترک سازمان) بوده است. تعامل معنادار مذکور بدین معنی است که در سطوح سه گانه عاطفه مثبت (پایین، متوسط و بالا)، عدالت تعاملی با خروج دارای روابط متفاوتی است. رگرسیون‌های تعقیبی انجام شده بنا بر توصیه آیکن و وست (۱۹۹۱) برای پیش بینی خروج (ترک سازمان) از طریق بی‌عدالتی تعاملی در سطوح سه گانه عاطفه مثبت در جدول ۸، ردیف ۱ ارائه شده است.

اما چنانکه در جدول ۶ در بخش نتایج مربوط به غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دیده می‌شود، در مرحله دوم، بی‌عدالتی تعاملی و عاطفه مثبت،  $14/5$  درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ( $\Delta F = 4/914$  و  $P < 0/01$ ) برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آورده اند. در مرحله سوم نیز با افزوده شدن تعامل‌ها (بی‌عدالتی توزیعی × عاطفه مثبت، بی‌عدالتی رویه‌ای × عاطفه مثبت و بی‌عدالتی تعاملی × عاطفه مثبت)، فقط تعامل بی‌عدالتی تعاملی × عاطفه مثبت،  $14/2$  درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ( $\Delta F = 6/02$  و  $P < 0/01$ ) برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آورده است. تعامل معنادار مذکور بدین معنی است که در سطوح سه گانه عاطفه مثبت (پایین، متوسط و بالا)، بی‌عدالتی تعاملی روابط متفاوتی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارد. نتایج تحلیل‌های رگرسیون تعقیبی (پس از معناداری جملات تعامل) در این مورد برای سه گروه عاطفه مثبت در جدول ۸، ردیف ۲ آورده شده است.



نمودار ۱: نمودار اثرات ساده بی‌عدالتی تعاملی بر خروج (ترک سازمان) در سطوح سه گانه عاطفه مثبت



نمودار ۲: نمودار اثرات ساده بی عدالتی تعاملی بر غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در سطوح سه گانه عاطفه مثبت

بنابراین، فرضیه اول پژوهش بدین صورت تأیید می شود: عاطفه مثبت رابطه بی عدالتی تعاملی را با خروج (ترک سازمان) و با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تعدیل می کند. بدین معنی که وقتی عاطفه مثبت در حد بالایی است، بی عدالتی تعاملی به خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بالاتری منجر می شود.

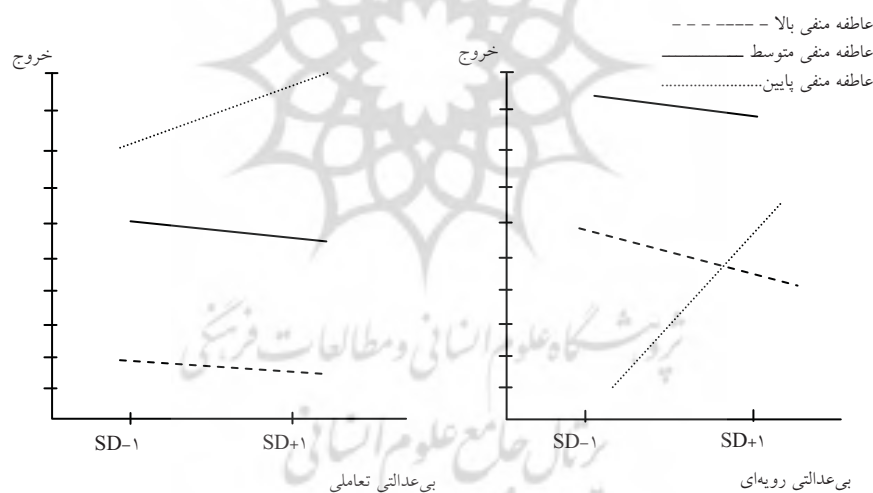
در جداول ۷ و ۸، نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش (عاطفه منفی به تعدیل رابطه ابعاد بی عدالتی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) با رفتارهای مخرب (خروج و ترک سازمان و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه قادر است) که از طریق تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل رگرسیون تعقیبی (تحلیل رگرسیون پس از معناداری جملات تعامل) به دست آمده، ارائه شده است.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی اعتراض پرخاشگرانه از طریق ابعاد بی عدالتی و عاطفه منفی (فرضیه دوم پژوهش)

خروج (توک سازمان)															
غفلت و اعتراض پرخاشگرانه															
VIF	تحمل	$\Delta F$	$\Delta R^2$	$\beta$	SE	b	VIF	تحمل	$\Delta F$	$\Delta R^2$	$\beta$	SE	b	متغیرهای پیش بینی	ردیف
۲/۱۴	۰/۴۷			۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۰۲	۲/۱۴	۰/۴۷	۰/۰۸	۰/۰۴	-۰/۱۹	۰/۰۴	-۰/۱۹	سن	
۲/۰۳	۰/۴۹	-	-	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۲	۲/۰۳	۰/۴۹	-	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۰۵	سابقه	۱
۱/۳۵	۰/۷۴			۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۱	۱/۳۵	۰/۷۴		۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۶	تحصیلات	
۱/۴۴	۰/۶۹			-۰/۰۳	۰/۱۸	-۰/۰۶	۱/۴۴	۰/۶۹		-۰/۰۳	۰/۱۸	۰/۱۸	-۰/۰۴۲	بی عدالتی توزیعی	
۱/۸۶	۰/۵۴			۰/۰۹	۰/۲۷	۰/۲۱	۱/۸۶	۰/۵۴		۰/۰۹	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۰۳	بی عدالتی رویه‌ای	
۱/۷	۰/۵۹	۲/۸۱*	۰/۱۰۷	۰/۲۷	۰/۱۵	۰/۳۸*	۱/۷	۰/۵۹	۱/۵۸	۰/۰۶۳	۰/۲۷	۰/۱۵	۰/۱۸	بی عدالتی تعاملی	۲
۱/۷۹	۰/۵۶			۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۱۶	۱/۷۹	۰/۵۶		۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۲۵	عاطفه منفی	
۲/۸۱	۰/۳۷			-۰/۰۴۵	۰/۲۳	-۰/۰۷۴*	۲/۸۱	۰/۳۷		-۰/۰۲۶	۰/۲۷	۰/۲۷	-۰/۰۵۳	بی عدالتی توزیعی X عاطفه منفی	
۲/۹۵	۰/۳۴	۱۰/۳۰**	۰/۲۳	-۰/۲۳	۰/۴۷	-۰/۰۷۴	۲/۹۵	۰/۳۴	۸/۳۰**	۰/۱۹۷	-۰/۳۵	۰/۰۶	-۱/۰۴*	بی عدالتی رویه‌ای X عاطفه منفی	۳
۲/۲	۰/۴۵			-۰/۳۲	۰/۲۲	-۰/۰۵۴**	۲/۲	۰/۴۵		-۰/۰۳۴	۰/۲۹	۰/۲۹	-۰/۰۷*	بی عدالتی تعاملی X عاطفه منفی	

\* P < ۰/۰۵      \*\* P < ۰/۰۱

چنانکه در جدول ۷، در بخش نتایج مربوط به خروج دیده می‌شود، در مرحله دوم با افزوده شدن سه بُعد بی عدالتی و عاطفه منفی، هیچیک از متغیرهای افزوده شده دارای توان پیش بین معنادار برای خروج (ترک سازمان) نبوده‌اند. در مرحله سوم با افزوده شدن سه تعامل (بی عدالتی توزیعی × عاطفه منفی، بی عدالتی رویه‌ای × عاطفه منفی و بی عدالتی تعاملی × عاطفه منفی)، ۱۹/۷ درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده معنادار ( $\Delta F = ۸/۲$  و  $P < ۰/۰۱$ ) برای خروج (ترک سازمان) پدید آمده است. در این مرحله، دو تعامل بی عدالتی رویه‌ای × عاطفه منفی و بی عدالتی تعاملی × عاطفه منفی دارای توان پیش بین معنادار برای خروج (ترک سازمان) بوده‌اند. تعامل‌های معنادار مذکور به این معنی است که در سطوح سه گانه عاطفه منفی (پایین، متوسط و بالا)، بی عدالتی رویه‌ای و تعاملی با خروج روابط متفاوتی دارند. نتایج رگرسیون‌های تعقیبی (تحلیل رگرسیون پس از معناداری جملات تعامل) به شرح جدول ۸، ردیف‌های ۳ و ۴ است.



نمودار ۳: نمودار اثرات ساده بی عدالتی رویه‌ای و تعاملی بر خروج (ترک سازمان) در سطوح سه گانه عاطفه منفی

اما چنانکه در جدول ۷، در بخش نتایج مربوط به غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دیده می‌شود، در مرحله دوم، بی عدالتی تعاملی، ۱۰/۷ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ( $\Delta F = ۲/۸۱$  و  $P < ۰/۰۵$ ) برای پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آورده است. در

مرحله سوم نیز با افزوده شدن تعامل‌ها (بی‌عدالتی توزیعی × عاطفه منفی، بی‌عدالتی رویه‌ای × عاطفه منفی و بی‌عدالتی تعاملی × عاطفه منفی)، دو تعامل بی‌عدالتی توزیعی × عاطفه منفی و بی‌عدالتی تعاملی × عاطفه منفی، ۲۳ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه پدید آورده‌اند. تعامل‌های معنادار مذکور بدین معنی هستند که در سطوح سه‌گانه عاطفه منفی (پایین، متوسط و بالا)، بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه روابط متفاوتی دارند. نتایج تحلیل‌های رگرسیون تعقیبی (تحلیل رگرسیون پس از معناداری تعامل‌ها) در جدول ۸، ردیف‌های ۵ و ۶ آمده است.





جدول ۸: پیش بینی خروج (ترک سازمان) و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه از طریق ابعاد بی‌عدالتی معنادار در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در سطوح سه‌گانه عاطفه صفت مثبت و منفی (مر بوط به فرضیه‌های اول و دوم پژوهش)

عاطفه صفت بالا			عاطفه صفت متوسط			عاطفه صفت پایین			متغیرهای پیش بین	ردیف
$\Delta R^2$	$\beta$	SE	$\Delta R^2$	$\beta$	SE	$\Delta R^2$	$\beta$	SE		
۰/۰۴۴*	۰/۲۹	۰/۳۱	۰/۰۱	-۰/۰۵	۰/۲۳	-۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۲۷	-۰/۳۹	۱ بی‌عدالتی تعاملی
۰/۱۸۳*	۰/۵۹	۰/۲۴	۰/۰۰۳	۰/۰۵	۰/۴	۰/۱۱	۰/۰۱۸	۰/۴۸	۰/۲۵	۲ بی‌عدالتی تعاملی
۰/۲۲۱*	-۰/۵۳	۰/۸۹	۰	-۰/۰۸	۰/۳	-۰/۰۲	۰/۱۸۷	۰/۵۲	۱/۷	۳ بی‌عدالتی رویه‌ای
۰/۰۰۶	۰/۱	۰/۶۱	۰/۰۳	-۰/۱۸	۰/۲	-۰/۰۳	۰/۴۹۶*	۰/۹۸	۱/۴۵**	۴ بی‌عدالتی تعاملی
۰/۰۸۸	-۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۰۳	-۰/۲	۰/۶	-۰/۰۸	۰/۲۸۳*	۰/۴۹	۱/۲۸*	۵ بی‌عدالتی توزیعی
۰/۰۰۷	۰/۱	۰/۵۲	۰/۰۰۳	-۰/۰۶	۰/۴	-۰/۰۲	۰/۶۶۰**	۱/۱۲	۱/۳۱**	۶ بی‌عدالتی تعاملی

\*  $P < ۰/۰۵$       \*\*  $P < ۰/۰۱$

رابطه بی‌عدالتی تعاملی با خروج (ترک سازمان) در زیر گروه‌های عاطفه مثبت

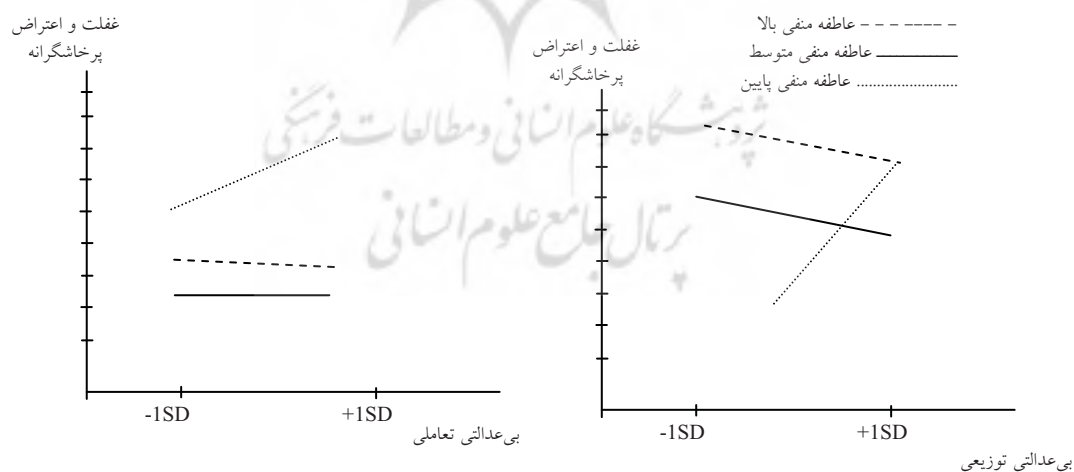
رابطه بی‌عدالتی تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در زیر گروه‌های عاطفه مثبت

رابطه بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی با خروج (ترک سازمان) در زیر گروه‌های عاطفه منفی

رابطه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در زیر گروه‌های عاطفه منفی

همان‌طور که در جدول ۸، ردیف ۱، مشاهده می‌شود، فقط در عاطفه مثبت بالا، بی‌عدالتی تعاملی با خروج (ترک سازمان) رابطه معنادار داشته است. نتیجه بررسی اثرات ساده (تحلیل ساده شیب خط) در نمودار ۱ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۸، ردیف ۲، مشاهده می‌شود، بی‌عدالتی تعاملی فقط در عاطفه مثبت بالا با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه معنادار داشته است. نتیجه بررسی اثرات ساده (تحلیل ساده شیب خط) در نمودار ۲ ارائه شده است. چنانکه در جدول ۸، ردیف‌های ۳ و ۴ مشاهده می‌شود، فقط در عاطفه منفی بالا، بی‌عدالتی رویه‌ای و در عاطفه منفی پایین بی‌عدالتی تعاملی با خروج (ترک سازمان) رابطه معنادار دارد. اثرات ساده (تحلیل ساده شیب خط) در نمودار ۳ ارائه شده است. بالاخره همان‌طور که در جدول ۸، ردیف‌های ۵ و ۶ مشاهده می‌شود، فقط در عاطفه منفی پایین بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه معنادار داشته‌اند. اثرات ساده (تحلیل ساده شیب خط) در نمودار ۴ ارائه شده است.

بنابراین، فرضیه دوم پژوهش بدین صورت تأیید می‌شود: عاطفه منفی رابطه بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی را با خروج و رابطه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی را با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تعدیل می‌کند. بدین معنی که وقتی عاطفه منفی پایین است، بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی به خروج بیشتر و بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی به غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بیشتر منجر می‌شوند.



نمودار ۴: نمودار اثرات ساده بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی بر غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در سطوح سه گانه عاطفه منفی

## بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، فرضیه اول پژوهش را به این صورت تأیید کرد که عاطفه مثبت رابطه بی عدالتی تعاملی را با خروج (ترک سازمان) و با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تعدیل می‌کند. بر اساس تحلیل‌های ساده شیب خط انجام شده (نمودارهای ۱ و ۲)، در وضعیت عاطفه مثبت بالا با افزایش بی عدالتی تعاملی، تمایل به خروج از سازمان افزایش یافته است. همچنین در عاطفه مثبت بالا، با افزایش بی عدالتی تعاملی، سطح غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز بالا رفته است. در مطالعاتی نظیر ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) که بر روی عاطفه منفی حالت (وابسته به شرایط و موقعیت کار) انجام شده است، با افزایش حالات خلقی منفی، احتمال درگیر شدن در رفتارهای مخربی نظیر خروج (نه غفلت یا اعتراض پرخاشگرانه) بالا رفته است. در درجه اول یافته‌های حاصل از این پژوهش مبنی بر رابطه منفی بین بی عدالتی توزیعی و رویه‌ای با عاطفه مثبت با یافته‌های پژوهش ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) و نظرات ون‌پیرن (۲۰۰۳)، والتر و براچ (۲۰۰۸) و فاین و همکاران (۲۰۱۰) همسویی و تطابق دارد. در درجه اول به نظر می‌رسد آن گونه که فرانسیس و بارلینگ (۲۰۰۵) بیان کرده‌اند، بی عدالتی احساس فشار و استرس افراد را بالا می‌برد. یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد که هر چه سطح بی عدالتی تعاملی ادراک شده بالاتر رفته است، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز افزایش یافته است (جدول ۱ را نگاه کنید)، اما این یافته که در عاطفه صفت مثبت بالا، افزایش بی عدالتی تعاملی موجب خروج (ترک سازمان) و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بالاتری شده، با نظریه فعال‌سازی صفت (تت و بارت، ۲۰۰۳ و سلامی، ۲۰۱۰) به نظر ناهمسو می‌رسد. آن گونه که سلامی (۲۰۱۰) در باب نظریه فعال‌سازی صفت بیان داشته است، طبق این نظریه، بی عدالتی به عنوان یک عامل فشارآور، باید با فعال‌سازی صفات عاطفی منفی و در مقابل تضعیف صفات عاطفی مثبت، کارکنان را متمایل به رفتارهای مخرب نظیر خروج یا ترک سازمان بکند، اما این بخش از یافته‌های پژوهش، حاکی از آن است که وجود صفات عاطفی نظیر پر تحرک بودن، مهیج بودن، مصمم و با پشتکار بودن و مغرور بودن، اگر در سطح بالایی باشد، در صورت وجود بی عدالتی تعاملی، افراد را متمایل به خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بیشتری می‌کند. باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که نظریه فعال‌سازی

صفت (تت و بارنت، ۲۰۰۳) با احتمال زیاد یک نظریه وابسته به ماهیت استرس است. یعنی این ماهیت استرس تجربه شده است که تعیین می‌کند صفات عاطفی فعال شده (چه مثبت و چه منفی) به افزایش یا کاهش رفتارهای خاصی می‌انجامد یا خیر. تبیین نظری دقیق‌تر یافته‌های فرضیه اول، در کنار یافته‌های مربوط به فرضیه دوم امکان‌پذیرتر است.

در ارتباط با فرضیه دوم، شواهد به دست آمده نشان داد که عاطفه صفت منفی رابطه بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی را با خروج و رابطه بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی را با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تعدیل می‌کند. نقش‌های تعدیل‌کنندگی یاد شده به این شکل بود که در عاطفه منفی پایین، ابعاد بی‌عدالتی یاد شده با خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ارتباط مثبت نیرومندتری داشتند. این بخش از یافته‌ها نیز هم با یافته‌ها و هم با تبیین‌های مطرح برای فرضیه اول همسویی نشان می‌دهد. ویژگی‌های عاطفی منفی مورد سنجش در این پژوهش، مبتنی بر ویژگی‌هایی نظیر نگرانی و اضطراب، تحریک‌پذیری، احساس خجالت زدگی و شرمندگی، برآشفتگی، ناآرام و عصبی بودن، احساس گناه و تقصیر، ترس، خصومت و خشونت و احساس وحشت زدگی بوده است. ترکیب این ویژگی‌ها فضای عاطفی منفی را برای افراد فراهم کرده است. تبیین منطقی اینکه در ویژگی‌های عاطفی منفی پایین، افراد در اثر تجربه بی‌عدالتی متمایل به رفتارهایی نظیر خروج و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه شده‌اند، علاوه بر آنچه درباره ویژگی‌های عاطفی مثبت بیان شد، به این واقعیت نیز مربوط می‌شود که بی‌عدالتی یک متغیر فشارآور و تهدیدکننده (فرانسیس و بارلینگ، ۲۰۰۵) است که خود پیدایش حالات عاطفی منفی را باعث می‌شود (گل‌پرور، ۱۳۸۵). این یافته با یافته‌های سلامی (۲۰۱۰) همسویی ندارد مبنی بر این که در چهارچوب نظریه فعال‌سازی صفت مطرح شده و طی آن نشان داده شده که در عاطفه منفی بالا، افزایش استرس به رفتارهای مخرب و ضد تولید بالاتری منجر می‌شوند. دلایل این ناهمسویی از لحاظ پژوهشی و نظری بسیار حائز اهمیت است. در درجه اول در پژوهش سلامی (۲۰۱۰) عناصر استرس‌آور عواملی نظیر گرانباری، مشکلات بین فردی، فشار زمانی، شرایط کاری فشارآور، مشکلات رهبری، امکانات کاری ناکافی و مشکلات شخصی را در بر گرفته، اما سه حوزه استرس‌آفرین در این پژوهش بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بوده است. به همین دلیل در بحث راجع به فرضیه اول گفته شد که احتمال دارد نظریه فعال‌سازی صفت یک نظریه وابسته به ماهیت استرس باشد.

باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که بی‌عدالتی به عنوان یک پدیده ضد ارزش و غیر اخلاقی (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱)، به رغم اینکه استرس‌آور است و جزو عوامل فشارآور در محیط‌های کار محسوب می‌شود، در عین حال ماهیتی تهدیدکننده برای افراد دارد. بدین معنی که وقتی فردی از کارکنان با بی‌عدالتی مواجه می‌شود، به شکلی در صدد برمی‌آید تا بی‌عدالتی روا داشته شده بر خود را تغییر دهد. به رغم این که یکی از واکنش‌های احتمالی در این حوزه، رفتارهایی مخرب نظیر خروج (ترک سازمان) یا غفلت و اعتراض پرخاشگرانه است (ون پیرن، ۲۰۰۳)، ولی در صورت ارتکاب رفتارهای مخرب، برای سازمان و دیگران، فرد علائمی را در راستای تأیید بی‌عدالتی روا داشته شده بر او فراهم می‌کند. اکنون بر اساس یافته‌های این پژوهش، اگر فرد صفات عاطفی مثبت نظیر انرژی، نشاط و پرتحرکی داشته باشد، بدون ترس، نگرانی، شرمندگی و اضطراب (که از صفات عاطفی منفی محسوب می‌شوند) مرتکب رفتارهای مخرب نظیر خروج می‌شود، اما وقتی عواطف صفت منفی نظیر عصبانیت، تحریک‌پذیری، ترسویی، اضطراب و تحریک‌پذیری در فرد در حد بالایی باشد، وجود بی‌عدالتی به رغم اینکه باعث فعال شدن ترس - تحریک همراه با هم می‌شود، ولی در عین حال به عنوان یک تهدید جدی برای تداوم بی‌عدالتی‌ها و احیاناً در اثر ترس و اضطراب از عواقب ارتکاب این رفتارها، رفتارهای مخرب را افزایش نمی‌دهد. به نظر می‌رسد که فرضیه احساس تهدید، پدیده‌ای است که در بطن نظریه فعال‌سازی صفت قرار داشته باشد. بدین ترتیب که اگر رخداد یا حوادث پیرامونی استرس‌آور، نظیر بی‌عدالتی ماهیت تهدیدکننده داشته باشند (فرانسیس و بارلینگ، ۲۰۰۵)، تبیین‌های این نظریه معکوس می‌شود. بدین ترتیب که در عاطفه مثبت بالا، بی‌عدالتی (بویژه بی‌عدالتی تعاملی) موجب افزایش رفتارهای مخرب و در مقابل در عاطفه منفی پایین، بی‌عدالتی به رفتارهای مخرب بالاتری منجر می‌شود. بنابراین، به نظر می‌رسد که لازم است احساس تهدید (احساس تهدید در اثر بی‌عدالتی) به عنوان یک روند پژوهشی در عرصه نظریه فعال‌سازی صفت، در تحقیقات آینده توسط پژوهشگران علاقه‌مند دنبال شود. تفاوت دوم این پژوهش با پژوهش سلامی (۲۰۱۰) در این واقعیت نهفته است که گروه نمونه پژوهش سلامی را معلمان نیجریه‌ای تشکیل داده‌اند، ولی گروه نمونه این پژوهش را کارکنان یک مجموعه تولیدی و صنعتی. در این خصوص نیز چند احتمال مطرح است. احتمال اول اینکه، در حوزه گزارش رفتارهای مخرب و حتی عواطف صفت مثبت و

منفی، اعضای نمونه پژوهش، چندان صادقانه پاسخ نداده باشند. در این خصوص لازم است طی پژوهش‌های آینده، مقیاس‌های مطلوب‌نمایی اجتماعی<sup>۱</sup> استفاده و به عنوان متغیرهای کنترل در تحلیل‌ها اضافه شوند. احتمال دوم اینکه ممکن است روابط بین متغیرهایی نظیر بی‌عدالتی-عواطف منفی و مثبت- رفتارهای مخرب، تحت تأثیر فرهنگ، جو و ساختار سازمان‌ها (به دلیل اینکه دو نمونه پژوهش با یکدیگر دارای نمونه‌هایی از سازمان‌های متفاوت و فرهنگ متفاوت بوده‌اند) یا کشورها قرارگیرد. در این خصوص نیز پژوهشگران علاقه‌مند می‌توانند به مطالعات بین فرهنگی یا مطالعات بین سازمانی اقدام کنند تا این مسأله نیز مشخص شود.

به هر حال تعمیم و تفسیر یافته‌های این پژوهش باید با توجه به محدودیت‌هایی موجود برای آن انجام شود. در درجه اول، اینکه متغیرهای این پژوهش، به ویژه عاطفه مثبت و منفی و رفتارهای مخرب به صورت خودگزارش دهی سنجیده شده‌اند. در خود گزارش دهی احتمال وقوع سوءگیری وجود دارد. در پژوهش‌های آینده لازم است این متغیرها برحسب گزارش اطرافیان مهم (برای رفتارهای انحرافی، همکاران و سرپرست و برای حالات عاطفی مثبت و منفی، همسر یا والدین) نیز سنجیده شود. در درجه بعدی اینکه تبیین‌های ارائه شده در تفسیر یافته‌ها تا تکرار پژوهش با گروه‌های نمونه دیگر و تا زمان استفاده از ابزارها و شیوه‌های سنجش دیگر باید فقط به عنوان تبیین‌های احتمالی اولیه که ممکن است در پژوهش‌های آینده تأیید یا رد شوند در نظر گرفته شوند. پژوهشگران این پژوهش هدفی جز روشن شدن برخی از مرزهای مهم در حوزه دانش بشر در باب نقش صفات عاطفی پایدار افراد در ادراک عدالت و بی‌عدالتی و تمایلات رفتاری متعاقب آن ندارند. بالاخره اینکه یافته‌های این پژوهش از یک مجموعه تولیدی به دست آمده است، لذا در تعمیم آن به مجموعه‌های خدماتی و بازرگانی باید احتیاط شود. پیشنهادات کاربردی متناسب با یافته‌های این پژوهش، حول محور سنجش‌های دوره‌ای ادراک کارکنان از عدالت در حوزه‌های توزیع، رویه‌ها و تعاملات درون سازمانی و ایجاد سازوکارهای تقویت احساس عدالت به جای بی‌عدالتی دور می‌زند. سنجش‌های دوره‌ای عدالت دارای این مزیت است که به خوبی مشخص می‌کند که در چه حوزه‌هایی کارکنان دارای ادراک بی‌عدالتی هستند. به دنبال مشخص شدن این وضعیت، امکان

رابطه عاطفه مثبت و منفی صفت با بی عدالتی و رفتارهای مخرب کارکنان ..... ۱۲۷

برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های تدوین شده برای کاهش سطح بی عدالتی ادراک شده کارکنان وجود دارد. پس از آن لحاظ کردن برنامه‌هایی برای فعال‌سازی عاطفه مثبت و تضعیف عاطفه منفی (در یک فضای مبتنی بر عدالت و نه بی عدالتی)، بیش از پیش زمینه کاهش رفتارهای مخرب را فراهم می‌کند.



## منابع

- سکاران، اوما، (۱۳۸۱). روشهای تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ دوم، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- عریضی، حمیدرضا و محسن گل‌پرور، (۱۳۸۷). نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی از پرداخت، اخلاق در علوم و فناوری، ۳ (۲ و ۱)، ۱۰۴ - ۹۳.
- گل‌پرور، محسن، (۱۳۸۵). فرآیندهای عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمانها: بررسی برخی ادارات و سازمانهای شهر اصفهان، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع). مدیریت ۵، ۶۵، ۳۴-۱۱.
- گل‌پرور، محسن، (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد عاطفی و تعهد مستمر از طریق عدالت رویه‌ای ادراک شده و ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر، پژوهشگر مدیریت، ۴ (۵)، ۵۱-۴۱.
- گل‌پرور، محسن و آرزو اشجع، (۱۳۸۶). 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 ۶، ۷۰، ۵۸-۲۷.
- گل‌پرور، محسن و پروین دخت رفیع‌زاده، (۱۳۸۸). نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از رسیدگی به شکایات، اخلاق در علوم و فناوری، ۴ (۳ و ۴)، ۶۵-۵۴.
- گل‌پرور، محسن و سارا جوادی، (۱۳۸۵). الگوی ارتباطی بین باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با شاخص‌های بهداشت روانی: الگوی معادلات ساختاری، اصول بهداشت روانی، ۸ (۳۱ و ۳۲)، ۱۲۲ - ۱۰۹.
- گل‌پرور، محسن و محمدعلی نادری، (۱۳۸۸). رابطه‌ی شناخت عدالت و رفتارهای مشتری‌مداری در پرستاران، مدیریت سلامت، ۱۲ (۳۵)، ۷۰-۶۱.
- گل‌پرور، محسن؛ مرجان نصری و مختار ملک‌پور، (۱۳۸۶). 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، ۴ (۱۵)، ۴۶-۲۵.
- Aiken, L. S & West, S. G, (1991). *Multiple regression : Testing and interpreting interactions*, New Bury Park, CA: SAGE.



- Cohen Charash, Y & Spector, P. E, (2001).** The role of justice in organizations: A Meta- analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-321.
- Ethical Resource Center, (2007).** *National business ethics survey: an inside view of private sector ethics : Ethics Resource center.*
- Fine, S, Horowitz, I, Weigler, H & Basis, L, (2010).** Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors, *Human Resource Management Review*, 20(2), 73-84.
- Forgas, J. P & George, J. M, (2001).** Affective influences on judgment and behavior in organizations : An information processing perspective, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (1), 3-34.
- Francis, L & Barling, J, (2005).** Organizational injustice and psychological strain, *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4), 250-261.
- Graham, H. E, (2009).** Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model, *Unpublished Master Degree Thesis in Psychology, University of Texas at Arlington.*
- Greenberg, J & Scott, K. S, (1996).** Why do workers bite the hounds that feed them? employee theft as a social exchange process. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds. ), *Research in organizational behavior: vol 18- An annual series of analytical essays and critical reviews*, (pp. 111-156): Greenwich, CT: JAI Press.
- Harper, D, (1990).** Spotlight abuse – save profits, *Industrial Distribution*, 79(3),47-51.
- Jia Chen, Y & Li- Ping Tang, T, (2006).** Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: Measurement invariance across major among university students, *Journal of Business Ethics*, 69(1), 77-93.
- Lambert, E. G, Hogan, N. L & Griffin, M. L, (2007).** The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment, *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Maclane, C. N & Walmsley, P. T, (2010).** Reducing counterproductive work behavior through employee selection, *Human Resource Management Review*, 20(1), 62-72.
- Meyers, L. S, Gamst, G & Guarino, A. J, (2006).** *Applied multivariate research: design and interpretation*, Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- 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(1),33-41.
- Salami, S. O, (2010).** Job stress and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator, *The Social Sciences*, 5(6), 486-492.
- 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.

- Tett, R. P & Burnett, D. D, (2003).** A personality trait-based interactive model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Van Yperen, N. W, (2003).** On the link between deferent combinations of negative affectivity(NA) and positive affectivity(PA) and job performance, *Personality and Individual Differences*, 35(8), 1873-1881.
- 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(3), 291-312.
- Vernus, P,(2003).** *Affairs and scandals in Ancient Egypt*. Ithica, NY: Cornell University Press.
- Walter, F & Bruch, H, (2008).** The positive group affect spiral: a dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 239-261.
- Watson, D, Clark, L. A & Tellegen, A, (1988).** Development and validation of brief measures of positive and negative affect : The PANAS scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

