

نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضد تولید

The role of big five personality factors in relation between perceived organizational justice with counterproductive behaviors

Mohsen Golparvar

Islamic Azad University of Isfahan

Amir Hossein Semsar

Industrial and organizational psychology

Hamid Atashpoor

Islamic Azad University of Isfahan

محسن گل پرور*

دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان

امیرحسین سمسار

روانشناسی صنعتی و سازمانی

حمید آتش پور

دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان

چکیده

Abstracts

The aim of the present research was to examine the role of the big five personality factors (neuroticism, extroversion, openness to experience, agreeableness and conscientiousness) in the relationship between perceived organizational justice with counter productive behaviors in a sample of industries employees. Three hundred and six employees of these industries were included in this research. All participants were asked to complete the short form of Big Five Personality Inventory (NEO), Organizational Justice Inventory (OJI) and Counterproductive Work Behaviors Questionnaire (CWB). The results revealed that there were significant relationships between neuroticism with procedural justice, co-worker based interactional justice and counterproductive behaviors toward organization and co-workers, between extroversion with co-worker based interactional justice and counter productive behaviors toward organization and co-workers, between openness to experience with counter productive behaviors toward organization and co-workers between agreeableness with procedural justice, co-worker based interactional justice and counterproductive behaviors toward organization and co-workers, and between conscientiousness with co-worker based interactional justice and counter productive behaviors toward organization and co-workers. Also results revealed that when conscientiousness and extroversion were high, the increase of co-worker based interactional justice resulted in decrease of counter productive behaviors toward co-workers and organization. When openness to experience was low, increase of co-worker based interactional justice resulted in counter productive behaviors toward co-worker.

Keywords: procedural justice, co-worker based interactional justice, personality, counter productive behaviors toward organization, counter productive behaviors toward co-worker

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش پنج عامل بزرگ شخصیت (نوروز گرایی، برون گرایی، تجربه پذیری، همسازی و وظیفه شناسی) در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضد تولید در نمونه‌ای از کارکنان صنایع بود. سیصد و شش نفر از کارکنان مرد این صنایع با پاسخگویی به پرسشنامه فرم کوتاه پنج عامل شخصیت (NEO)، پرسشنامه عدالت سازمانی (OJI) و پرسشنامه رفتارهای کاری ضدتولید (CWB) در این پژوهش شرکت کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین نوروزگرایی با عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان، بین برون‌گرایی با عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران، بین تجربه‌پذیری با رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران، بین همسازی با عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران و بین وظیفه‌شناسی با عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد وقتی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی بالا است، افزایش عدالت تعاملی همکار محور باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران و سازمان می‌شود و وقتی تجربه‌پذیری پایین است، افزایش عدالت تعاملی همکار محور باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران می‌شود.

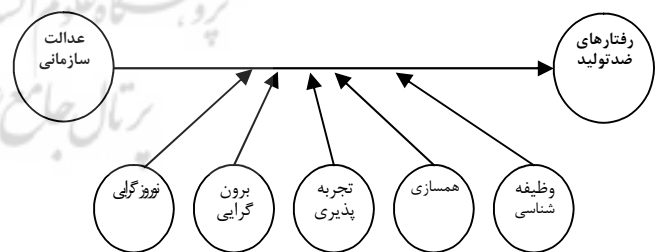
واژه‌های کلیدی: عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی همکار محور، شخصیت، رفتار ضدتولید معطوف به سازمان، رفتار ضدتولید معطوف به همکار

مقدمه

عوامل مرتبط و موثر بر رفتارهای ضدتولید شناسایی و معرفی شده‌اند (فاین، هوروویتز، ویگلر و باسیس، ۲۰۱۰). یکی از متغیرهای ادراکی - شناختی که به‌طور جدی توجه پژوهشگران را طی دو تا سه دهه قبل تا کنون به خود جلب نموده، ادراکات معطوف به عدالت سازمانی^۲ است (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کال کوییت، کونلون، وسن، پرت و ننگ، ۲۰۰۱). بر پایه پژوهش‌های انجام شده تاکنون، ابعاد چندگانه‌ای از عدالت سازمانی ادراک شده مطرح و در گستره‌ی پژوهش‌های داخل و خارج از ایران مورد استفاده قرار گرفته‌اند. سه بُعد پایه این ادراکات عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه‌ای^۴ و عدالت تعاملی^۵ (عدالت بین فردی^۶ و عدالت اطلاعاتی^۷) است (ندیری و تانوا، ۲۰۱۰؛ گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸؛ گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). عدالت توزیعی، رعایت عدل و انصاف در توزیع حقوق، مزایا، پاداش و برنامه کاری، عدالت رویه‌ای، رعایت عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری، اجرا و ابلاغ تصمیمات و عدالت تعاملی، رعایت عدالت در روابط دوطرفه بین کارکنان و بین کارکنان و سرپرستان است (گراهام، ۲۰۰۹؛ نلسون و تارپی، ۲۰۱۰).

براساس دو فراتحلیل انجام شده تاکنون توسط کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) و کال کوییت و همکاران (۲۰۰۱)، عدالت توزیعی و رویه‌ای و در حد کمتری عدالت تعاملی، به لحاظ تعداد مطالعات انجام شده، بر مبنای شواهد پژوهشی و بالاخص بر مبنای نظریات مطرح کنونی در عرصه چگونگی و چرایی پیوند میان ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضدتولید، به‌طور باثبات و تکرارپذیر با رفتارهای ضدتولید دارای رابطه منفی گزارش شده‌اند. زیربناهای نظری این ارتباط، هم از لحاظ پژوهشی و هم به لحاظ بسترسازی برای بسط و گسترش نظریات مطرح دارای اهمیت ویژه‌ای است. از دیدگاه بازگردانی عدالت^۸، هرگونه بی‌عدالتی در حوزه توزیع حقوق، پاداش و مزایا یا برنامه کاری افراد، آنها را برمی‌انگیزد تا با انجام رفتارهای ضدتولید، از نظر ادراکی نسبت درون‌داد/ برون‌داد خود را برای کاهش احساسات منفی تجربه شده در اثر بی‌عدالتی تعدیل نمایند. از دیدگاه منفی‌سازی نگرش نسبت به سازمان نیز نقض اصول عدالت رویه‌ای، کارکنان را از لحاظ عاطفی و شناختی آماده می‌کند، تا آخرین حلقه نگرش منفی خود را با ارتکاب رفتارهای ضدتولید، کامل نمایند.

رفتارهای ضدتولید^۱، مجموعه‌ای متنوع از رفتارها نظیر تخطی از قواعد، سیاست‌ها و اصول زیربنایی مورنیاز برای فعالیت‌های فردی و سازمانی را شامل می‌شود، که دارای مشخصه عمدی بودن و با هدف آسیب‌رسانی به مرحله اجرا درمی‌آیند (اپل بام، آیاکونی و ماتوسک، ۲۰۰۷). چنین رفتارهایی اغلب در قالب آسیب‌رسانی به وسایل، امکانات و تجهیزات سازمان، زیر پا گذاشتن اصول و قواعد کاری رسمی، اذیت و آزار کلامی و فیزیکی همکاران و یا مراجعان و دزدی و استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی در دو طبقه اصلی، به‌نام‌های رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضدتولید معطوف به افراد (همکاران، مشتریان، مراجعان، سرپرست) جای می‌گیرند. در طبقه رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان در سطحی جزئی‌تر مواردی نظیر زیان رساندن به سازمان و وسایل آن، کم‌کاری، بدگویی از سازمان نزد دیگران، غیبت و تاخیرهای بدون برنامه و سپس دروغ‌گویی راجع به دلایل آن، کند کار کردن، سرگرم بازی و تفریح شدن در زمان استفاده از اینترنت، تماس تلفنی شخصی از طریق تلفن سازمان، و در رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران، فاش‌سازی اسرار همکاران و بدرفتاری‌های کلامی و غیرکلامی با آنها مد نظر هستند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵؛ مک‌لین و والسلی، ۲۰۱۰). به‌هرحال هر یک از این رفتارها، به اشکال مختلف هزینه‌های گزاف و بی‌ثمری را به سازمان‌ها تحمیل می‌نمایند که آشکارترین نمود آن افت کارایی و عملکرد سازمان و کارکنان آن است (بری، اونز و ساکت، ۲۰۰۷).



شکل ۱

الگوی نظری پژوهش در باب نقش پنج عامل شخصیت در پیوند بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضدتولید

تبعات اقتصادی، اجتماعی و روانی مطرح برای رفتارهای ضد تولید، خود می‌تواند مهم‌ترین انگیزه برای پژوهشگران عرصه رفتارهای کارکنان در محیط‌های کار باشد، تا به‌دنبال عوامل موثر و مرتبط با این نوع رفتارها برآیند. حاصل این انگیزش و توجه پژوهشگران، صدها پژوهش منتشر شده و نشده است که در آنها

2. organizational justice
3. distributive justice
4. procedural justice
5. interactional justice
6. interpersonal justice
7. informational justice
8. justice restore models

1. counterproductive behaviors

فعالیت و حرافتی است. سومین عامل که تجربه پذیری است، از عناصری مانند تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل تشکیل شده است. چهارمین عامل شخصیتی، یعنی همسازی، نوع دوستی، احساس همدردی با دیگران و تمایل به یاری‌رسانی به دیگران را نشانه رفته و بالاخره آخرین عامل، یعنی وظیفه شناسی، نیز توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات را همراه با به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف را دربرمی‌گیرد (حق شناس، ۱۳۸۵).

شواهد پژوهشی چندی خبر از پیوند میان پنج عامل بزرگ شخصیت با نحوه ادراک از عدالت در سازمان‌ها و رفتارهای ضدتولید می‌دهند. در پژوهشی که کال کویت، اسکات، جاج و شاو (۲۰۰۶) به انجام رساندند، پنج عامل بزرگ نوروز گرای، برون‌گرایی، همسازی، تجربه‌پذیری و وظیفه شناسی، همراه با عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی برای پیش‌بینی رفتارهای ضدتولید کلی و نه در سطح ابعاد آن، مورد استفاده قرار گرفتند. علاوه بر پنج عامل بزرگ شخصیت، اخلاق صفت^۸، تمایل به به اعتماد^۹ و تنفر از خطر^{۱۰} نیز به‌عنوان ویژگی‌های شخصیتی دیگر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. طرح پژوهشی تحقیق یاد شده، یک طرح آزمایشی ۲ ۲ ۲ بود که بر پایه آن ادراکات عدالت در حوزه‌های توزیع، رویه‌ها و روابط بین فردی مورد دستکاری قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد فقط بین عدالت رویه‌ای و رفتارهای ضدتولید کلی رابطه منفی وجود دارد و به جای پنج عامل بزرگ شخصیت، تمایل به اعتماد و تنفر از خطر و در دو مورد نیز اخلاق صفت، تعدیل‌کننده‌های رابطه عدالت رویه‌ای، عدالت بین‌فردی و عدالت توزیعی با عملکرد در تکالیف و رفتارهای ضدتولید بودند. به‌هر حال در تحقیق کال کویت و همکاران (۲۰۰۶) ویژگی‌های شخصیتی به‌صورت بالقوه به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضدتولید در نظر گرفته شده‌اند.

ون‌هیل، دی‌کرمر و استوتن (۲۰۰۸) نیز طی پژوهشی بین پنج عامل بزرگ شخصیت و ادراک از عدالت رابطه بنیادی را طرح نموده و بر این باورند که عوامل شخصیتی با ابعاد عدالت به‌صورت تعاملی بر پیامدهای رفتاری تاثیر می‌گذارند. این ایده در پژوهش‌های دیگری نیز دنبال شده است، به ترتیبی که می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی بر نحوه ادراک افراد از عدالت تاثیر می‌گذارد (برنان، ۱۹۹۹).

بالاخره از دیدگاه تعارض آفرینی، بی‌عدالتی توسط سرپرست و یا حتی همکاران، افراد را دچار تعارض اجتناب - گرایش نسبت به آنها می‌کند. اجتناب از این نظر که فرد چندان دید و نظر مثبتی نسبت به کسی که با وی ناعادلانه رفتار کرده ندارد و گرایش به این جهت که با تجربه احساسات و عواطف منفی ناشی از بی‌عدالتی تعاملی، انگیزش تلافی‌جویی برای فرد پدید می‌آید. این تلافی‌جویی برای سرپرست و دیگر کارکنان، تمایلات معطوف به آسیب‌رسانی آشکار و نهان را در قالب رفتارهای ضد تولید پدید می‌آورد (کال کویت و همکاران، ۲۰۰۱؛ کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ ون پیرن، هاگدورن، زورس و پوستما^۱، ۲۰۰۰؛ به‌نقل از گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹).

اما در نگاهی دقیق و موشکافانه‌تر، باید گفت که افراد فقط بر پایه عوامل سازمانی نظیر شیوه‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و یا تعامل با دیگران نظیر سرپرستان و همکاران، دست به واکنش‌های رفتاری منفی نظیر رفتارهای ضدتولید نمی‌زنند. در واقع به‌نظر می‌رسد که صرف تکیه بر مدل بازگردانی عدالت، دیدگاه منفی‌سازی نگرش نسبت به سازمان و دیدگاه تعارض آفرینی برای تبیین نحوه پیوند بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضدتولید، ساده‌انگاری و غفلت از حقیقت باشد. چرا که افراد در واکنش به موقعیت‌ها و شرایطی که با آن مواجه می‌شوند، به‌طور همزمان تحت تاثیر عوامل موقعیتی و شخصیتی دست به واکنش می‌زنند. چنین ادعایی به‌طور صریح و آشکار با تعاریفی که از شخصیت بر پایه ویژگی‌ها و صفات پایداری که در تعامل با موقعیت، کنش و واکنش‌های افراد را در موقعیت‌های مختلف جهت‌دهی می‌کند، کاملاً همسو است (حق شناس، ۱۳۸۵). از بین ویژگی‌های شخصیتی معرفی شده تاکنون، طی سال‌های اخیر، پنج عامل بزرگ^۲ شخصیت، یعنی نوروز گرای^۳ (N)، برون‌گرایی^۴ (E)، تجربه‌پذیری^۵ (O)، همسازی^۶ (A) و وظیفه شناسی^۷ (C)، توجهات زیادی را به خود جلب نموده‌اند. در نوروز‌گرایی که به آن عصبیت یا بی‌ثباتی هیجانی نیز می‌گویند، احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساسات دایمی و فراگیر هستند. در عوض برون‌گرایی مشتمل بر دوست داشتن دیگران، تمایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی‌ها، تمایل به قاطعیت،

1. Van Yperen, N. W. Hagedoorn, M. Zeewrs, M. & Postma, S.
2. big five factor
3. neuroticism
4. extroversion
5. openness to experience
6. agreeableness
7. concioniousness

8. trait morality
9. trait propensity
10. risk aversion

اثرات ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای ضدتولید باشند (مانت، ایلیس و جانسون، ۲۰۰۶). با این حال به‌نظر می‌رسد که نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی برای رفتارهای انحرافی و ضدتولید در تعامل با متغیرهای نگرشی و ادراکی توجه بیشتری را به خود جلب نموده است (کلبرت، مانت، هارتر، ویت و باریک، ۲۰۰۴).

در یک جمع‌بندی، می‌توان گفت که هر یک از متغیرهای عدالت سازمانی ادراک‌شده و ویژگی‌های شخصیتی نظیر پنج عامل بزرگ شخصیت، با رفتارهای ضدتولید بر پایه دیدگاه‌های مطرحی نظیر تعارض آفرینی بی‌عدالتی تعاملی، منفی‌سازی نگرشی کارکنان نسبت به سازمان توسط بی‌عدالتی رویه‌ای، الگوی بازگردانی عدالت در راستای بی‌عدالتی توزیعی و الگوهای معطوف به جهت‌دهی انگیزشی و ادراکی برای ویژگی‌های شخصیتی، پیوند می‌یابند. با این حال شواهد پژوهشی غیر یک‌دستی، حاکی از آن است که جهت‌دهی انگیزشی و ادراکی ویژگی‌های شخصیتی، پیش از تاثیر مستقیم بر رفتارهای ضدتولید، با احتمال زیاد از طریق رویکرد تعدیل‌کنندگی در تعامل با ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای ضدتولید تاثیر می‌گذارند. به این لحاظ و با توجه به اینکه شواهد پژوهشی داخلی یا در سطح کلی بی‌عدالتی و رفتارهای ضدتولید (ضدشهروندی) را مورد بررسی قرار داده‌اند و یا یافته‌های آنها با برخی یافته‌های خارج از کشور همسویی نشان نمی‌داد، این پژوهش با هدف تصریح مرزهای دانش کنونی در حوزه نقش تعدیل‌کنندگی پنج عامل بزرگ شخصیت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده (رویه‌ای و تعاملی همکار محور) با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران به مرحله اجرا درآمد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است که داده‌های آن در قالب تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شدند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان چند مجموعه صنعتی در پاییز ۱۳۸۸ در شهر اصفهان تشکیل دادند. تعداد کارکنان این مجموعه‌ها در دوره زمانی تحقیق در حدود ۱۰۰۰۰ نفر بود. برای برآورد تعداد نمونه پژوهش، براساس فراتحلیل کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، همبستگی عدالت رویه‌ای (عدالت تعاملی در فراتحلیل مذکور گزارش نشده است) با رفتارهای ضدتولید که برابر با ۰/۲۹- بود استخراج گردید. سپس براساس توان آماری حداقل ۸۰، نمونه مورد نیاز (سرمد، ۱۳۸۴) ۹۴ نفر برآورد گردید. با افزایش توان آماری ضریب همبستگی ۰/۲۹- به ۹۵ درصد و در سطح آلفا ۰/۰۱، نمونه برآورد شده به

در ایران نیز قلی‌پور، پور عزت و سعیدی‌نژاد (۱۳۸۶)، همسازی (سازگاری)، وظیفه‌شناسی (وجدانی بودن)، نوروزگرایی (روان‌رنجورخویی) و تجربه‌پذیری (گشودگی) را از زمره عوامل تعدیل‌کننده رابطه بی‌عدالتی با رفتارهای ضدشهروندی معرفی نموده‌اند. در پژوهش قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) بی‌عدالتی و رفتار ضدشهروندی که هم‌پوشی‌های مفهومی و محتوایی قابل توجهی با رفتارهای ضدتولید دارند، به‌صورت کلی و نه در سطح ابعاد یا مولفه‌ها، مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در تحقیق دیگری در ایران هاشمی و همکاران (۱۳۸۷)، وظیفه‌شناسی (وجدانی بودن) را تعدیل‌کننده رابطه عدالت توزیعی با رفتارهای نابارور سازمانی معرفی کرده‌اند (هاشمی، شیخ‌شبابی، شکرکن، نیسی، شهنی‌بیلاق و حقیقی، ۱۳۸۷). لازم به ذکر است علی‌رغم استفاده از اصطلاحات متفاوت، نظیر رفتارهای ضدشهروندی و رفتارهای نابارور در پژوهش‌های داخلی، شکل کلی رفتارهای پوشش داده شده در این اصطلاحات، همگی دارای ویژگی عمده بودن، هدفمندی مبتنی بر آسیب‌رسانی و تخطی از اصول، قواعد، رویه‌ها، هنجارها و روش‌های رسمی و قابل قبول در سازمان هستند.

در کنار شواهد پژوهشی به نسبت ناهمخوان داخلی و خارجی در مورد نقش تعدیل‌کننده پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان ابعاد عدالت سازمانی و رفتارهای ضدتولید، ویژگی‌های شخصیتی نیز خود به تنهایی، صرف نظر از اثرات تعاملی آنها با متغیرهای ادراکی، نگرشی و محیطی در تاثیر بر رفتارهای ضدتولید مورد توجه قرار گرفته‌اند. کولن و ساکت (۲۰۰۳) نظریات و پژوهش‌های مرتبط با پیوند میان ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای ضدتولید را مرور نموده‌اند، و به‌طور خلاصه بیان داشته‌اند که: ۱. از بین پنج عامل بزرگ شخصیت، وظیفه‌شناسی روابط باثبات‌تری را با رفتارهای ضدتولید نشان می‌دهد. ۲. از لحاظ نظری، برخی پژوهشگران چنین فرض نموده‌اند که شخصیت و ویژگی‌های مرتبط با آن، به‌طور مستقیم بر وقوع رفتارهای ضدتولید تاثیر می‌گذارند. ۳. گروه دیگری از پژوهشگران، ویژگی‌هایی نظیر پنج عامل بزرگ شخصیت را متغیرهای تعدیل‌کننده در نظر گرفته‌اند که از طریق دخالت در میزان رضایت، خلیقات، فشار روانی و ادراک افراد، از طریق برجسته‌سازی برخی ادراک برای افراد واجد ویژگی‌های خاص، زمینه را برای تاثیر ادراکی نظیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای ضدتولید فراهم می‌سازند. این دیدگاه و نظریه‌پردازان و پژوهشگران وابسته به آن رویکرد تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی را سرلوحه تبیین‌ها و نظریات خود قرار داده‌اند. برخی شواهد پژوهشی دیگر حاکی از آن است که برخی متغیرهای نگرشی شغل مرجع نظیر رضایت شغلی نیز ممکن است واسطه

معطوف به رویه‌های تصمیم‌گیری است و عدالت سازمانی مبتنی بر همکاران معطوف به تعاملات و نحوه ارتباط بین کارکنان است، در این پژوهش برای عدالت سازمانی مبتنی بر سازمان از اصطلاح عدالت رویه‌ای و برای عدالت سازمانی مبتنی بر همکاران از اصطلاح عدالت تعاملی همکار محور با تاکید بر رعایت اصول عدل و انصاف در روابط بین فردی بین همکاران استفاده شد. روایی و پایایی این پرسشنامه براساس گزارش هالند (۲۰۰۲) مطلوب است، به ترتیبی که آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ برای عدالت رویه‌ای و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ برای عدالت تعاملی همکار محور گزارش شده است. در عین حال هالند (۲۰۰۲) برای بررسی روایی همگرایی^۲ این دو پرسشنامه، همبستگی آن را با پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بررسی نموده و ضریب همبستگی کلی ۰/۷۳ ($p < ۰/۰۰۱$) را گزارش نموده است. در این پژوهش روایی سازه^۳ ده سوال با استفاده از دو روش تحلیل عاملی اکتشافی^۴ و تاییدی^۵ بررسی گردید. تحلیل عاملی تاییدی دو عاملی بودن این پرسشنامه را با تثبیت واریانس خطای سوالات تایید نمود و تحلیل عاملی اکتشافی متعامد (چرخش واریانس)، دو مجموعه ۵ سوالی را به صورت کاملاً قابل تمیز و بدون هیچ بار عاملی مشترک، بر روی دو عامل با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸ و ۰/۷۸ قرار داد. یک نمونه سوال برای عدالت رویه‌ای به این شرح است: در سازمان ما پاداش‌ها بر مبنای فرایندهای تصمیم‌گیری دقیق توزیع می‌گردد. یک نمونه سوال برای عدالت تعاملی همکار محور بدین شرح است: همکارانم در این سازمان با من منصفانه رفتار می‌کنند.

پرسشنامه رفتارهای کاری ضدتولید (CWB): پرسشنامه رفتارهای کاری ضدتولید^۶ نیز توسط هالند (۲۰۰۲) و بر مبنای پرسشنامه‌های مطرح کنونی در عرصه رفتارهای ضدتولید با ۲۸ سوال ساخت و اعتباریابی شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ گزینه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۵) است و هر یک از ۱۴ سوال آن مربوط به رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران است. این پرسشنامه توسط غفوری، کمالی و نوری (۱۳۸۷) در ایران ترجمه و استفاده شده است. هالند (۲۰۰۲) روایی سازه و پایایی این پرسشنامه را مستند ساخته و شواهدی از مطلوب بودن روایی و پایایی سوالات آن ارائه نموده است. غفوری و همکاران (۱۳۸۷) نیز برای رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران، آلفای کرونباخ بالای ۰/۸ را گزارش نموده‌اند. لازم به ذکر

۲۲۱ نفر رسید. به دلیل اینکه در رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی در صورت معنادار شدن جملات تعامل، نیاز به تحلیل رگرسیون زیر گروه‌ها است، از آغاز تعداد ۳۲۰ پرسشنامه در بین کارکنان مجموعه صنایع جامعه آماری که از طریق فهرست اسامی کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند، توزیع گردید. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۱۴ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن (معادل ۳/۴ درصد و نرخ بازگشت ۹۶/۶ درصد) از تحلیل‌ها کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۳۰۶ نفر تقلیل یافت. علاوه بر نمونه اصلی، برای بررسی مقدماتی پرسشنامه‌های پژوهش، ۱۵۰ نفر دیگر از کارکنان این صنایع قبل از اجرای نهایی پرسشنامه‌ها به صورت سهل‌الوصول به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. لازم به ذکر است که این گروه در صورتی که در نمونه‌گیری نهایی نیز از طریق فهرست اسامی کارکنان برای مطالعه نهایی به صورت تصادفی انتخاب می‌شدند، از نمونه نهایی حذف و برای آنها جایگزین تعیین می‌گردید. از ۳۰۶ نفر اعضای نمونه، ۱۵۰ نفر معادل ۴۹ درصد در مشاغل دفتری و ۱۳۰ نفر معادل ۴۲/۵ درصد در مشاغل غیردفتری (تولیدی، فنی، خدماتی) مشغول به فعالیت بودند. به لحاظ شرایط صنعتی این کارخانجات، اعضای نمونه را فقط مردان که ۶۳/۴ درصد آنها متأهل و ۳۶/۶ درصد باقیمانده افراد مجرد بوده‌اند، تشکیل دادند. از نظر سابقه شغلی و سن، اکثر اعضای نمونه در گروه سنی و سابقه شغلی ۱۸ تا ۲۷ سال و ۱ تا ۱۰ سال (معادل ۴۶/۰۸ و ۴۰/۵۲ درصد) قرار داشتند. از نظر تحصیلات نیز اکثریت اعضای نمونه را افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس تشکیل دادند (معادل ۶۴/۰۵ درصد).

ابزار سنجش

پرسشنامه عدالت سازمانی (OJI): برای سنجش عدالت سازمانی ادراک‌شده، از پرسشنامه ۱۰ سوالی عدالت سازمانی^۱ معرفی شده توسط هالند (۲۰۰۲) که بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده می‌شود، استفاده شد. این پرسشنامه را هالند (۲۰۰۲) بر پایه پرسشنامه‌های موجود در مورد عدالت سازمانی ساخت و اعتباریابی نموده است. دو حوزه مورد سنجش در این پرسشنامه، یکی عدالت سازمانی مبتنی بر سازمان (پنج سوال) و دیگری عدالت سازمانی مبتنی بر همکاران (پنج سوال) است. از آنجایی که در عرصه پژوهش‌های صورت‌گرفته در مورد عدالت سازمانی اصطلاحات معرفی شده توسط هالند (۲۰۰۲) چندان رایج نبود و در عین حال بررسی تخصصی محتوای سوالات نشان داد که عدالت سازمانی مبتنی بر سازمان، بیشتر

2. convergent validity
3. construct validity
4. exploratory
5. confirmatory
6. Counterproductive Work Behaviors

1. Organizational Justice Inventory

علاوه بر این، کیامهر (۱۳۸۱) ضریب پایایی این پرسشنامه را به صورت بازآزمایی در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۸۶ ($p < ۰/۰۰۱$) و همبستگی پنج عامل بزرگ شخصیت را در فرم ۶۰ سوالی آن با فرم ۲۴۰ سوالی پرسشنامه، در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۹۱ ($p < ۰/۰۰۱$) گزارش نموده است. در این پژوهش نیز تحلیل عاملی اکتشافی (طی دو مرحله) و تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه این ۶۰ سوال را مستند ساخت، به ترتیبی که برای نوروزگرایی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی به ترتیب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸، ۰/۷۱، ۰/۷۵، ۰/۸ و ۰/۷۷ به‌دست آمد.

کلید پرسشنامه‌های پژوهش (در مجموع ۹۸ سوال) در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه در محل کار اعضای نمونه به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شدند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از SPSS16 تحلیل شدند. برای انجام رگرسیون سلسله مراتبی، پیش‌فرض‌های این نوع تحلیل، همراه با نحوه استفاده از جملات تعامل و انجام تحلیل ساده شیب خط در زمان معناداری تعامل‌ها (آیکن و وست، ۱۹۹۱) همگی مدنظر قرار گرفته‌اند. بنا بر توصیه آیکن و وست (۱۹۹۱) در تحلیل‌های ساده شیب خط که در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در صورت معناداری جملات تعامل به مرحله اجرا در می‌آید، می‌توان از امتیازات مرکزیت یافته^۲ بهره برد. بر پایه همین توصیه نیز در این پژوهش هنگام انجام تحلیل‌های ساده شیب خط و در ترسیم نمودارهای مربوط به آن از امتیازات مرکزیت یافته استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین

متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱

میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	نوروزگرایی	۳۳/۹۳	۷/۱۲	-							
۲	برون‌گرایی	۴۱/۶	۶/۱۳	-۰/۳۴**	-						
۳	تجربه‌پذیری	۳۹/۰۶	۵/۱	-۰/۱۳*	-۰/۲۴**	-					
۴	همسازی	۳۹/۹۹	۶/۱	-۰/۳۵**	-۰/۲۷**	-۰/۱۸**	-				
۵	وظیفه‌شناسی	۴۴/۰۲	۷/۱	-۰/۴**	-۰/۳۹**	-۰/۲۵**	-۰/۳۵**	-			
۶	عدالت رویه‌ای	۱۵/۲۷	۴/۳۱	-۰/۱۵**	-۰/۰۹	-۰/۰۳	-۰/۱۱*	-۰/۰۸	-		
۷	عدالت تعاملی همکار محور	۱۳/۲۶	۳/۹۴	-۰/۲**	-۰/۱۲*	-۰/۰۶	-۰/۲۶**	-۰/۲۷**	-۰/۴۳**	-	
۸	رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان	۵۷/۷	۱۰/۷۹	-۰/۲**	-۰/۲۷**	-۰/۱۱*	-۰/۲۱**	-۰/۴۶**	-۰/۰۶	-۰/۱۵**	-
۹	رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران	۴۵/۷۲	۹/۰۳	-۰/۱	-۰/۳**	-۰/۲۵**	-۰/۲۵**	-۰/۴**	-۰/۰۵	-۰/۲۷**	-۰/۵۷**

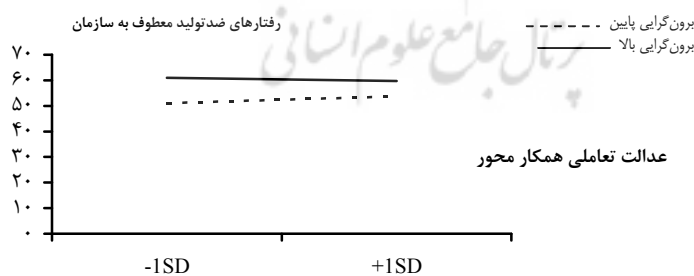
* $p < ۰/۰۵$, ** $p < ۰/۰۱$

است دامنه آلفای کرونباخ گزارش شده توسط غفوری و همکاران (۱۳۸۷) در دامنه آلفای کرونباخ گزارش شده توسط هالند (۲۰۰۲) است. این پرسشنامه در این پژوهش مورد تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی قرار گرفت. تحلیل عاملی تاییدی به‌طور نسبی دو عاملی بودن این پرسشنامه را با شاخص‌های برازش مرزی مورد تایید قرار داد. تحلیل عاملی اکتشافی متعامد (چرخش واریماکس) در مرحله اول پنج عامل و در مرحله دوم دو عامل اصلی را با همان ترکیب معرفی شده توسط هالند (۲۰۰۲) فراهم کرد. در پایان آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان ۰/۸ و برای رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران ۰/۸۳ به‌دست آمد. یک نمونه سوال رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان به این شرح است: در زمان‌های انجام کار زیاد خیال‌پردازی می‌کنم. یک نمونه سوال برای رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران این‌گونه است: در مورد همکارانم بدگویی و شایعه‌پراکنی می‌کنم.

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (NEO): برای سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت، از فرم شصت سوالی پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت^۱ که هر دوازده سوال آن مربوط به یکی از ویژگی‌های نوروزگرایی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی است، استفاده به‌عمل آمد (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). این پرسشنامه بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده شد و در ایران در مطالعات متعددی شواهد مربوط به روایی و پایایی آن در حد مطلوبی گزارش شده است. برای نمونه کیامهر (۱۳۸۱) و شکری، کدیور و دانش‌پور (۱۳۸۶) برای این پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۵۶ تا ۰/۸۲ را گزارش نموده‌اند.

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران از طریق ابعاد عدالت سازمانی، پنج عامل بزرگ شخصیت و تعامل آنها در جدول ۲ ارائه شده است. چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، برای رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان، عدالت رویه‌ای در هیچ‌یک از مراحل سه‌گانه (اثرات اصلی ۱، شامل نقش ابعاد عدالت سازمانی برای رفتارهای ضد تولید، اثرات اصلی ۲، شامل نقش پنج عامل بزرگ شخصیت برای رفتارهای ضد تولید و اثرات تعاملی، شامل نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی و پنج عامل بزرگ شخصیت برای رفتارهای ضد تولید) دارای توان پیش‌بین معنادار نبوده است، اما عدالت تعاملی همکار محور در همان مرحله اول، ۲/۴ درصد از واریانس رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان را تبیین نموده است. در مرحله دوم که پنج عامل بزرگ شخصیت افزوده شده، ضریب عدالت تعاملی همکار محور غیرمعنادار گشته ($p > 0/05$) و وظیفه‌شناسی ۲/۲۰ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($p < 0/01$) برای رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان به‌وجود آورده است. بالاخره در مرحله سوم که تعامل‌های دو راهه دو بُعد عدالت سازمانی و پنج عامل بزرگ شخصیت افزوده شده، دو تعامل عدالت تعاملی همکار محور × برون‌گرایی و عدالت تعاملی همکار محور × وظیفه‌شناسی، ۸/۷ درصد واریانس تبیین شده انحصاری افزوده برای رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان پدید آورده‌اند. نتایج تحلیل ساده شیب خط برای نشان‌دادن نقش برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی در رابطه بین عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان در دو نمودار ۱ و ۲ ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، نوروزگرایی با عدالت رویه‌ای و با عدالت تعاملی همکار محور دارای رابطه منفی و معنادار ($p < 0/01$)، ولی با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان دارای رابطه مثبت و معنادار بوده ($p < 0/01$) و با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه معنادار نیست ($p > 0/05$). برون‌گرایی با عدالت رویه‌ای رابطه معنادار نداشته ($p > 0/05$)، اما با عدالت تعاملی همکار محور دارای رابطه مثبت ($p < 0/01$) و با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه منفی و معنادار است ($p < 0/01$). تجربه‌پذیری با عدالت و عدالت تعاملی همکار محور رابطه معنادار ندارد ($p > 0/05$)، اما با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه منفی و معنادار است ($p < 0/01$). اما با عدالت تعاملی همکار محور رابطه مثبت و معنادار، اما با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان دارای رابطه منفی و معنادار است ($p < 0/01$). بالاخره وظیفه‌شناسی با عدالت رویه‌ای رابطه معنادار ندارد ($p > 0/05$)، اما با عدالت تعاملی همکار محور رابطه مثبت و معنادار داشته و با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه منفی و معنادار است ($p < 0/01$). عدالت رویه‌ای با هیچ‌یک از ابعاد رفتارهای ضدتولید رابطه معنادار ندارد ($p > 0/05$)، اما عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه منفی و معنادار است ($p < 0/01$).



نمودار ۱

رابطه عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان در برون‌گرایی پایین و بالا



نمودار ۲

رابطه عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان در وظیفه شناسی پایین و بالا

چنان که در هر دو نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌شود، در برون‌گرایی همکار محور منجر به کاهش رفتارهای ضدتولید شده است. و وظیفه‌شناسی بالا، افزایش عدالت تعاملی

جدول ۲

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای ضدتولید از طریق پنج عامل بزرگ شخصیت و ابعاد عدالت سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان						رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران						R ² یا F
	اثرات اصلی ۱		اثرات اصلی ۲		اثرات تعاملی		اثرات اصلی ۱		اثرات اصلی ۲		اثرات تعاملی		
	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	
عدالت رویه‌ای	۰/۰۰	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۱۸۲	۰/۰۸	۰/۱	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۰۳	۱
عدالت تعاملی	۰/۱۵**	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۷۴**	۰/۳۳**	۰/۴۷**	۰/۱۳**	۰/۴۷**	۰/۱۳**	۰/۴۷**	۲
نوروز‌گرایی	-	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۴۵	۰/۰۳	-	-	۰/۱۸*	۰/۱۴*	۰/۱۷*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۳
برون‌گرایی	-	۰/۱۹	۰/۱۱	۰/۳*	۰/۱۱*	-	-	۰/۲۴**	۰/۱۶**	۰/۱۷**	۰/۲۴**	۰/۱۷**	۴
تجربه‌پذیری	-	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۰۳	-	-	۰/۲۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۲۳*	۰/۱۳*	۵
همسازی	-	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۱	-	-	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۱۲	۰/۰۸	۶
وظیفه‌شناسی	-	۰/۶۳**	۰/۴۱**	۰/۵۸**	۰/۳۸**	-	-	۰/۳۶**	۰/۲۸**	۰/۲۵**	۰/۳۶**	۰/۲۵**	۷
عدالت رویه‌ای × روان‌رنجورخویی	-	-	-	۰/۰۳	۰/۱	-	-	-	-	۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۰۵	۸
عدالت تعاملی × نوروز‌گرایی	-	-	-	۰/۰۲	۰/۰۵	-	-	-	-	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۱۳	۹
عدالت رویه‌ای × برون‌گرایی	-	-	-	۰/۰۳	۰/۰۷	-	-	-	-	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۲	۱۰
عدالت تعاملی × برون‌گرایی	-	-	-	۰/۰۷*	۰/۱۴*	-	-	-	-	۰/۰۵*	۰/۱۳*	۰/۰۵*	۱۱
عدالت رویه‌ای × تجربه‌پذیری	-	-	-	۰/۰۰	۰/۰۱	-	-	-	-	۰/۰۰۶	۰/۰۱	۰/۰۰۶	۱۲
عدالت تعاملی × تجربه‌پذیری	-	-	-	۰/۰۱	۰/۰۲	-	-	-	-	۰/۰۶*	۰/۱۴*	۰/۰۶*	۱۳
عدالت رویه‌ای × همسازی	-	-	-	۰/۰۳	۰/۰۹	-	-	-	-	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۰۰	۱۴
عدالت تعاملی × همسازی	-	-	-	۰/۰۴	۰/۰۱	-	-	-	-	۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۰۲	۱۵
عدالت رویه‌ای × وظیفه‌شناسی	-	-	-	۰/۰۲	۰/۰۶	-	-	-	-	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۱	۱۶
عدالت تعاملی × وظیفه‌شناسی	-	-	-	۰/۰۶*	۰/۱۷*	-	-	-	-	۰/۰۴*	۰/۱۴*	۰/۰۴*	۱۷
ΔR ² یا R ²	۰/۰۲	۰/۲۰	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۱۸
ΔF یا F	۳/۶۷*	۱۵/۵۴**	۳/۶۳**	۳/۶۳**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۴/۶۱**	۱۹

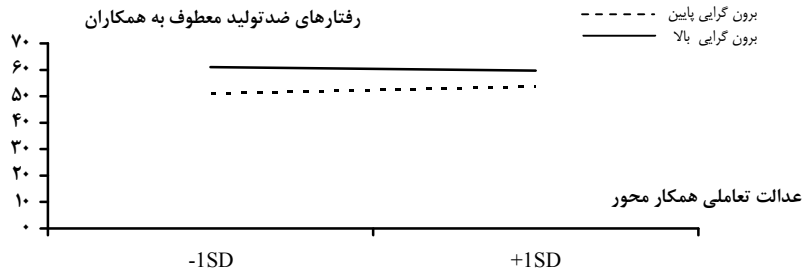
* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

اثرات اصلی ۱ = نقش عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همکار محور در رفتارهای ضدتولید، اثرات اصلی ۲ = نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در رفتارهای ضدتولید، اثرات اصلی ۳ = نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی و پنج عامل بزرگ شخصیت برای رفتارهای ضدتولید

معطوف به همکاران پدید آورده‌اند. در مرحله سوم که تعامل‌های دو راهه ابعاد عدالت سازمانی با پنج عامل بزرگ شخصیت افزوده شده‌اند، سه تعامل، یعنی عدالت تعاملی همکار محور × برون‌گرایی، عدالت تعاملی همکار محور × تجربه‌پذیری و عدالت تعاملی همکار محور × وظیفه‌شناسی، ۵/۵ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($p < 0.05$) برای رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران به‌وجود آورده‌اند. نتایج تحلیل ساده شیب

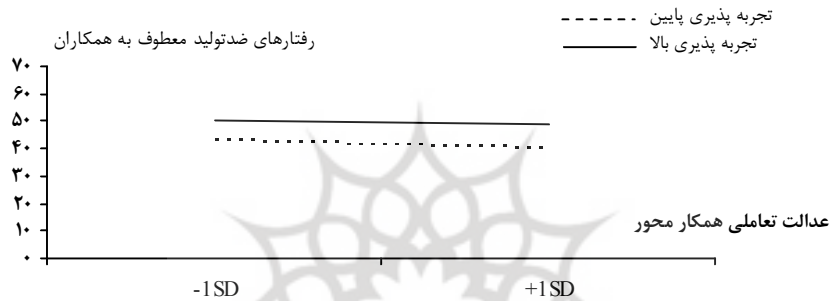
چنان‌که در جدول ۲، در بخش نتایج مربوط به رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دیده می‌شود، در مرحله اول فقط عدالت تعاملی همکار محور، ۸/۸ درصد از واریانس رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران را تبیین نموده است. در مرحله دوم که پنج عامل بزرگ شخصیت افزوده شده، نوروز‌گرایی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی، ۱۷/۴ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($p < 0.01$) برای رفتارهای ضدتولید

خط برای نشان دادن نقش دقیق برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی در رابطه عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران در نمودارهای ۳ تا ۵ آرایه شده‌اند.



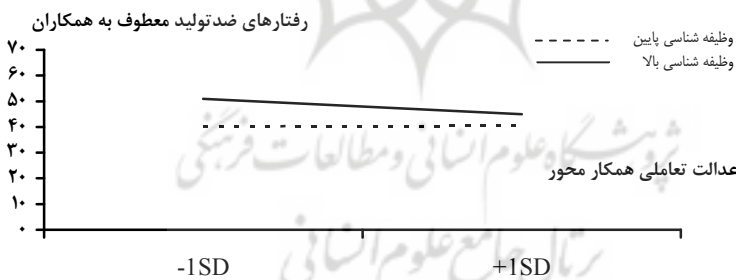
نمودار ۳

رابطه عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران در برون‌گرایی پایین و بالا



نمودار ۴

رابطه عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران در تجربه‌پذیری پایین و بالا



نمودار ۵

رابطه عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران در وظیفه‌شناسی پایین و بالا

بحث

نتایج حاصل از این پژوهش، در درجه اول از هر دو رویکرد اثرات مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای ضدتولید، همراه با اثرات تعدیل‌کنندگی نسبی این ویژگی‌ها در پیوند میان عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای ضدتولید حمایت نمود. نتایج گزارش شده در جدول ۱ نشان می‌دهد، رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان با نوروژگرای، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی رابطه معنادار (از حد ضعیف برای سه ویژگی نوروژگرای، تجربه‌پذیری و همسازی و در

چنان‌که در نمودار ۳ مشاهده می‌شود، در برون‌گرایی بالا افزایش عدالت تعاملی همکار محور منجر به کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران شده است. همچنین در نمودار ۴ مشاهده می‌شود که در تجربه‌پذیری پایین، افزایش عدالت تعاملی همکار محور، منجر به کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران شده است، ولی در مقابل مطابق با نمودار ۵، در وظیفه‌شناسی بالا، افزایش عدالت تعاملی همکار محور منجر به کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران گشته است.

ممکن است به دلیل استفاده از پرسشنامه‌های متفاوت، ابعاد متفاوت عدالت سازمانی، گروه نمونه متفاوت و حتی طرح‌ها و نوع پژوهش‌های متفاوت بوده باشد. برای نمونه طرح پژوهشی مورد استفاده در تحقیق کال‌کوویت و همکاران (۲۰۰۶) یک طرح پژوهشی آزمایشی بوده، در حالی که روش مورد استفاده در این پژوهش و پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی همبستگی بوده‌اند. در عین حال ناهمخوانی‌های نسبی در پژوهش‌های داخلی ممکن است به گروه‌های نمونه و ساختارهای سازمانی متفاوت مربوط باشد. حداقل در سطح نظری این مساله امری روشن است که ساختار و فرهنگ سازمان‌ها می‌توانند خود به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده کلان، رابطه بین متغیرهای مختلف از جمله رابطه ویژگی‌های شخصیت و عدالت سازمانی را با رفتارهای ضدتولید تعدیل نمایند (کولن و ساکت، ۲۰۰۳).

بخش دیگری از یافته‌های این پژوهش حاکی از نقش تعدیل‌کننده تجربه‌پذیری در رابطه بین عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران بود. این تعدیل به این شکل بود که وقتی تجربه‌پذیری در سطح پایینی است، افزایش عدالت تعاملی همکارمحور باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران می‌شود. این یافته، علی‌رغم این‌که در پژوهش قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) تحلیل‌های ساده شیب خط آرایه نشده‌اند تا بتوان به‌طور دقیق‌تر از همسویی یا ناهمسویی بین این دو پژوهش سخن به میان آورد، ولی به‌نظر می‌رسد که در این بخش نیز یافته‌های این پژوهش با یافته‌های قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) همسویی نسبی نشان می‌دهد.

تبیین‌های نظری برای نقش وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری در رابطه عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران اهمیت بالایی دارند. اولین تبیین مربوط به ماهیت هر یک از سه ویژگی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری مربوط می‌شود. افراد وظیفه‌شناس در کنترل تکانه‌ها، تمایلات و واکنش‌های آنی بدون توجه به عواقب روانی و اجتماعی آنها خوب عمل کرده و اغلب از رفتارهای غیراخلاقی به دلیل تبعات روانی و هیجانی آن اجتناب می‌کنند (حق شناس، ۱۳۸۵). همین امر می‌تواند باعث شود تا افرادی با وظیفه‌شناسی بالا در حضور عدالت تعاملی همکارمحور از تمایل به رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران بازداشته شوند. اما افراد برون‌گرا افرادی با تمایلات اجتماع‌آمیزی بالا و خواهان شور و شوق اجتماعی هستند (حق شناس، ۱۳۸۵)، بنابراین در نوع تعاملات خود با دیگران نیازهای معطوف به پیوندجویی اجتماعی را بیش از هر چیز دیگری مورد توجه قرار می‌دهند. بر همین اساس در افرادی با ویژگی برون‌گرایی بالا وقتی عدالت تعاملی همکارمحور بالا می‌رود، به دلیل تسهیل شدن روابط و تعاملات اجتماعی بین آنها با همکاران‌شان از سطح رفتارهای ضدتولیدشان کاسته می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان

حد متوسط به پایین برای برون‌گرایی و شناسی) دارد. این روابط، به‌طور ضمنی حاکی از نقش مستقیم ویژگی‌های شخصیت بر رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان است. برای رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران شرایط این چنین بود که نوروگرایی با این بعد از رفتارهای ضدتولید دارای رابطه معنادار نبود، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه در حد متوسط به سمت کم بودند (جدول ۱). از دو بعد عدالت نیز، فقط عدالت تعاملی همکارمحور (جدول ۱) با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران دارای رابطه بود.

پیوند بین پنج عامل بزرگ شخصیت و عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران با پژوهش‌های داخلی نظیر قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) و هاشمی شیخ‌شبابی و همکاران (۱۳۸۷) به طور نسبی همسو است. تفاوت مطرح بین یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های مورد اشاره، به‌ویژه در زمان بررسی رویکرد تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی در پیوند میان ابعاد عدالت سازمانی با رفتارهای ضدتولید بارزتر است. از بین پنج عامل بزرگ شخصیت، فقط وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی رابطه عدالت تعاملی همکارمحور را با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران و سازمان تعدیل نمودند. به این ترتیب که وقتی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی بالا بودند، افزایش عدالت تعاملی همکارمحور باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران می‌شد. در پژوهش قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) در ایران وظیفه‌شناسی تعدیل‌کننده رابطه بی‌عدالتی کلی و نه در سطح ابعاد جزئی، با رفتارهای ضدشهرودی کلی و نه در سطح ابعاد، معرفی شده است. هاشمی شیخ‌شبابی و همکاران (۱۳۸۶) نیز وظیفه‌شناسی را برای رابطه بین عدالت توزیعی با رفتارهای نابارور کلی متغیر تعدیل‌کننده گزارش نموده‌اند.

کولن و ساکت (۲۰۰۳) در خارج از ایران در مروری جامع نشان داده‌اند که وظیفه‌شناسی از بین پنج عامل بزرگ شخصیت، بالاترین و باثبات‌ترین پیوندها را در پژوهش‌های گذشته با رفتارهای ضدتولید و حتی عدالت سازمانی داشته است. به این جهت یافته‌های این پژوهش با یافته‌های گزارش شده توسط کولن و ساکت (۲۰۰۳) همسویی دارد. در مقابل کال‌کوویت و همکاران (۲۰۰۶) برای یک از پنج عامل بزرگ شخصیتی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای ضدتولید کلی گزارش نموده‌اند. به این جهت یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهشگران مورد اشاره همسویی ندارد. اشاره دقیق به همسویی - ناهمسویی یافته‌های این پژوهش با چند نمونه پژوهش داخلی و خارجی، خود به خوبی نیاز به تداوم پژوهش در این حوزه‌ها را محرز می‌سازد. در تبیین برخی ناهمسویی‌ها می‌توان گفت که ناهمسویی‌های گزارش شده،

از سوی دیگر نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی، کارکرد فعال‌سازی بازداری ادراکی را برای این دو ویژگی شخصیت در مورد رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران از طریق عدالت تعاملی همکارمحور مطرح می‌سازد. این کارکرد بازداری برای رفتارهای منفی نظیر رفتارهای ضدتولید مطرح است و پیش‌بینی می‌شود که وقتی رفتارهای پایانی ماهیت مثبت و سازنده به خود می‌گیرند (نظیر خلاقیت، رفتارهای مدنی- سازمانی و عملکرد زمینه‌ای)، ویژگی‌هایی نظیر پنج عامل بزرگ شخصیت و بالاخص وظیفه‌شناسی، کارکرد فعال‌سازی تسهیل ادراکی را نمایان سازد. بنابراین لازم است در تحقیقات آینده در ایران، به جای رفتارهای منفی، انحرافی و ضدتولید، رفتارهای سازنده و مثبت با عدالت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی بر پایه رویکرد تعدیل‌کنندگی مورد بررسی قرار گیرند. در صورت تایید این پیش‌بینی، کارکردهای فعال‌سازی متضاد را برای برخی از پنج عامل بزرگ شخصیت می‌توان در ایران طرح و پژوهش‌هایی را در راستای آن اجرا نمود. در حمایت از این تبیین، اگر به نقش تجربه‌پذیری در رابطه عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران نگاه کنیم، می‌بینیم که وقتی تجربه‌پذیری پایین است، فعال‌سازی بازداری ادراکی برای عدالت تعاملی همکارمحور به وقوع می‌پیوندد (جدول ۳)، یعنی وقتی افراد از نظر تصورات عاطفی فعال و داوری مستقل در حد پایین بوده‌اند، افزایش عدالت تعاملی همکارمحور، که انصاف و عدالت همکاران نسبت به فرد را نشان می‌دهد، باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران شده است. این یافته نیز این ذهنیت را به ذهن متبادر می‌کند که تجربه‌پذیری پایین می‌تواند زمینه وابسته‌شدن و تا اندازه‌ای تعلق وابسته‌گونه را به همکاران تقویت کند و از این طریق باعث شود تا وقتی فرد در تعاملات خود با همکاران عدالت را تجربه می‌کند، به‌طور جدی تلاش کند تا رفتارهای آسیب‌رسان به آنها را مرتکب نشود. در حالی که وقتی تمایل فرد به تجربه استقلال و یا تجارب دیگر بالا است، این اتفاق نمی‌افتد. این یافته نیز احتمال کارکردهای متضاد فعال‌سازی ادراکی و رفتاری را برای ویژگی‌های شخصیت اندکی تقویت می‌کند.

این سوال مطرح می‌شود که آیا وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی برای عدالت تعاملی همکارمحور در این پژوهش چنین توانی را داشت ولی برای عدالت رویه‌ای دارای چنین توانی نبودند؟ محتمل است که عدالت رویه‌ای از زمره ابعادی از عدالت باشد که در سنجش‌های آن و به‌ویژه در سوالاتی که برای سنجش این بعد از عدالت استفاده می‌شود، نیازمند ارجاعات دقیق به اصول جزئی، آن‌گونه که در بسیاری از پرسشنامه‌های این عرصه چنین است، باشد (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹؛ گل‌پرور و واثقی، ۱۳۹۰). علی‌رغم این موضوع که پرسشنامه هالند (۲۰۰۲) در پنج پرسش مربوط به عدالت رویه‌ای از شواهد روایی و پایایی مناسبی

گفت که ویژگی‌هایی نظیر برون‌گرایی در رابطه بین عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید (به‌ویژه در رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران) اثرات همخوان با خود را پدید آورده و لذا به‌طور جدی باعث بازداری افراد از ارتکاب رفتارهای ضدتولید در حضور عدالت تعاملی همکارمحور می‌شوند (نمو دار ۱ و ۳). در کنار دو ویژگی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی، ویژگی تجربه‌پذیری مبتنی بر تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل است. به همین دلیل افرادی با ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیر اغلب به دنبال نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد دارای تجربه‌پذیری پایین احساسات مثبت و منفی همزمان بیشتری دارند (حق شناس، ۱۳۸۵). شاید بر پایه همین ویژگی پیگردی ارزش‌های غیر متعارف و تجربه‌های جدید نیز بوده که در این پژوهش در تجربه‌پذیری پایین عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران دارای رابطه منفی بوده، ولی در تجربه‌پذیری بالا این رابطه غیر معنادار است (نمودار ۴).

در مجموع در راستای تبیین نقش سه ویژگی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری در رابطه عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران و سازمان، باور پژوهشگران این پژوهش این است که رویکرد تعدیل‌کنندگی نسبت به رویکرد اثرات مستقیم ویژگی‌های شخصیت بر رفتارهای ضدتولید، رویکردی با سطح تحلیل متفاوت است. به این معنا که ویژگی‌های شخصیت علی‌رغم این که می‌توانند به‌طور مستقیم به واسطه نفوذ و تسلط گسترده‌ای که در سطح روانشناختی در انسان‌ها دارند، بر رفتارها و حتی ادراک تاثیر بگذارند، ولی در عین حال به دلیل این احتمال که در خودگزارش‌دهی‌ها و یا در بطن شخصیت افراد، برخی از عوامل شخصیت ممکن است تسلط و برجستگی بیشتری داشته باشند، نمی‌توان از اثرات تعدیل‌کننده آنها غافل شد. به همین دلیل به نظر می‌رسد که وظیفه‌شناسی که مبتنی بر توانایی‌های معطوف به کنترل تکانه‌ها، هدفمندی و تلاش معطوف به اهداف با مسوولیت‌شناسی و انگیزش درونی است، همراه با ویژگی‌های برون‌گرایانه از طریق دخالت در فرایندهای شناختی - عاطفی تصمیم‌گیری رفتاری، نفوذ خود را بر بازداری کارکنان از رفتن به سوی رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران به‌خوبی نشان می‌دهند. از نقطه نظر مقابل نیز نقش تعدیل‌کننده وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی برای رابطه عدالت تعاملی همکارمحور با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و همکاران این چنین قابل توضیح است که سرنخ‌های معطوف به عدالت تعاملی همکارمحور که از طریق روابط بین‌فردی به هر یک از کارکنان می‌رسد، در بسط‌سازی‌های شخصیتی معطوف به کنترل تکانه‌های رفتاری، مسوولیت‌شناسی و وظیفه‌شناسی، افراد را از رفتن به سوی رفتارهای ضدتولید بازمی‌دارد.

کردن این بعد از عدالت سازمانی بین کارکنان خود نمایند. این امر بنابر یافته‌های این پژوهش می‌تواند از وقوع رفتارهای ضدتولید جلوگیری کند. پیشنهاد کاربردی بعدی، استفاده از مکانیسم‌های متعدد برجسته و فعال‌سازی وظیفه‌شناسی در محیط‌های کاری صنعتی، نظیر تبلیغات داخلی و یا حتی انتخاب کارکنانی با مشخصات بالای وظیفه‌شناسی به‌عنوان کارکنان نمونه است تا از این طریق نیز این ویژگی در محیط‌های کار، برجسته گشته مانعی برای وقوع رفتارهای ضدتولید شود. آموزش همکاران در مورد به‌کارگیری اصول عدالت تعاملی همکارمحور نظیر رعایت ادب و شان همکاران و برخوردهای برابر و بی‌تبعیض برای جلوگیری از بروز رفتارهای ضدتولید نیز از زمره پیشنهادات دیگری است که می‌توان آن را مطرح کرد.

با یادآوری برخی محدودیت‌های پژوهش حاضر، تفسیر و تعمیم نتایج این پژوهش باید با احتیاط صورت گیرد. محدودیت اول این‌که رفتارهای ضدتولید در این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند. این نوع سنجش علی‌رغم استفاده در مطالعات متعدد داخلی و خارجی می‌تواند با سوگیری‌هایی همراه باشد. توصیه می‌شود برای تضعیف این محدودیت مقیاس دروغ‌سنجی و مطلوب‌نمایی اجتماعی در کنار این نوع سنجش‌ها در پژوهش‌های آینده استفاده شود. محدودیت بعدی این موضوع که نتایج حاصل از این پژوهش از نمونه‌ای از سازمان‌های صنعتی به‌دست آمده است، لذا در تعمیم نتایج به سازمان‌های خدماتی یا بازرگانی باید احتیاط شود. محدودیت دیگری که لازم است به آن توجه شود مربوط به نوع مطالعه است. این پژوهش یک مطالعه همبستگی است، بنابراین استنباط علت و معلولی از رابطه بین متغیرها چندان منطقی نیست.

برخوردار بود، اما ممکن است این پرسشنامه برای سنجش عدالت رویه‌ای در سطح اصول جزئی آن چندان مناسب نباشد. البته لازم به ذکر است که در نمونه پژوهش‌های قبلی داخلی و خارجی نیز شواهد همسویی در حوزه عدالت رویه‌ای با پژوهش حاضر به‌دست آمده است (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰؛ گل‌پرور و واثقی، ۱۳۹۰؛ کال‌کوییت و همکاران، ۲۰۰۶).

در نتیجه‌گیری پایانی می‌توان پیامدهای نظری و عملی چندی را بر پایه یافته‌های این پژوهش مطرح کرد. از لحاظ نظری شواهد حاصل از این پژوهش گویای آن است که رویکرد تعامل‌گرایی به نقش ویژگی‌های شخصیت و عدالت سازمانی برای رفتارهای ضد تولید رویکردی است که لازم است در تبیین‌های نظری این حوزه در ایران بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. پیامد نظری بعدی این‌که عدالت تعاملی همکار محور که تاکنون در عرصه پژوهش‌های داخلی کمتر مورد توجه قرار گرفته، نیز متغیری بالقوه اثرگذار در حوزه رفتارهای ضدتولید است. این اثرگذاری لازم است در پژوهش‌های معطوف به پیوند بین عدالت سازمانی با رفتارهای ضدتولید به‌کار گرفته شود. همچنین توصیه می‌شود در آینده در پژوهش‌های عدالت سازمانی در ایران، به بعد همکارمحوری در کنار بعد سرپرست‌محوری عدالت تعاملی و حتی عدالت اطلاعاتی و بین فردی، توجه بیشتری شود و این بعد (همکارمحوری) نیز مورد سنجش و در تحلیل‌ها استفاده شود. از لحاظ عملی نیز چند پیامد و پیشنهاد کاربردی را برای این پژوهش می‌توان مطرح کرد. در درجه اول چنان‌که یافته‌های این پژوهش نشان داد (جدول ۱ و ۲) عدالت تعاملی همکارمحور ممکن است در سازمان‌های صنعتی، متغیری بسیار مهم برای مدیریت رفتار کارکنان (جدول ۱ و ۲) باشد. بنابراین توصیه می‌شود که مدیران و سرپرستان در سازمان‌ها به ترویج عدالت تعاملی همکارمحور تحت سرپرستی خود توجه جدی داشته باشند و از طریق نظام‌های آموزشی و تشویقی سعی در نهادینه

مراجع

صباحی، پ.، نوری، ا.، عریضی، ح. ر. و گل‌پرور، م. (۱۳۸۸). سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضدتولید. *پژوهش‌های روانشناختی*، ۲۴، ۶۲-۴۴.

غفوری، م. ر.، کمالی، م. و نوری، ا. (۱۳۸۷). روابط بین سبک‌های دل‌بستگی بزرگسالی با رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران در یک کارخانه صنعتی در شهرک صنعتی محمودآباد اصفهان. *مجموعه مقالات همایش ملی راهکارهای مواجهه علمی و عملی با بزهدیدگان و بزهدکاران، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان*، آبان‌ماه ۱۳۸۷، ۱۹۸-۱۷۷.

حق‌شناس، ح. (۱۳۸۵). *طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت: راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون‌های NEOPPI-R و NEOFFI*. چاپ اول. شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

سرمد، ز. (۱۳۸۴). *آمار استنباطی: گزیده‌ای از تحلیل‌های آماری تک‌متغیری*. چاپ اول، تهران: سمت.

شکری، ا.، کدیور، پ. و دانش‌پور، ز. (۱۳۸۶). تفاوت‌های جنسیتی در بهزیستی ذهنی: نقش ویژگی‌های شخصیت. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)*، ۱۳، ۲۸۹-۲۸۰.

و منفی در پیوند میان بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای مخرب کارکنان. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۴، ۲۳-۷.

گل‌پرور، م. و واثقی، ز. (۱۳۹۰). فشار ادراکی - عاطفی تعیین‌کننده تعامل ابعاد بی‌عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST). *دانش پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۲، ۱۶-۴.

هاشمی شیخ‌شبان، ا.، شکرکن، ح.، نیسی، ع.، شهنی‌یلاق، م. و حقیقی، ج. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۳، ۸۰-۵۳.

References

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage publication.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7, 586 – 598.

Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.

Brennan, A. (1999). *Personality and perceived justice as predictors of survivors' attitudes and behaviors following organizational downsizing*. Unpublished Master of Science thesis in Psychology, Calgary, Alberta.

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

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599-609.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analysis review of 25

قلمی‌پور، آ.، پورعزت، ع. ا. و سعیدی‌نژاد، م. (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۲، ۲۹-۱.

کیامهر، ج. (۱۳۸۱). *هنجاریابی فرم کوتاه پرسشنامه پنج‌عاملی NEO.F.F.I و بررسی ساختار عامی آن (تحلیل تاییدی) در بین دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

گل‌پرور، م. و رفیع‌زاده، پ. (۱۳۸۸). نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از رسیدگی به شکایات. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴، ۶۵-۵۴.

گل‌پرور، م. و کرمی، م. (۱۳۸۹). نقش تعدیل‌کننده عاطفه مثبت

years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to drive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110-127.

Costa, P. T., & MacCrae, R. R. (1992). Professional manual: Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Psychological Assessment Resources, Inc.

Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive workplace behaviors. In M. R. Barrick., & A. M. Ryan (eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 151-182). San Francisco: John-Wiley and Sons.

Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effect of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 73-84.

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.

- Haaland, S. A. (2002). *Understanding organizational citizenship and counterproductive work behaviors: Examining interactions utilizing an organizational versus interpersonal categorization strategy*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Central Michigan University.
- Maclane, C. N., & Walmsley, P. T. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20, 62-72.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-623.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Nelson, M. F., & Tarpey, R. J. (2010). Work scheduling satisfaction and work life balance for nurses: The perception of organizational justice. *Academy of Health Care Management Journal*, 6, 25-36.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Van Hiel, A., Decremer, D., & Stouten, J. (2008). The personality basis of justice: The five factor model as an integrative model of personality and procedural fairness effect on cooperation. *European Journal of Personality*, 22, 519-539.