

تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی

رضا واعظی*، داود حسین پور**، مصطفی رنجبر کبوترخانی***

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۲۸

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تفاوت در واقعیت و برداشت از واقعیت است که در نهایت منجر به رفتار کارمند در سازمان می‌شود. در هر سازمان عدالت را بر مبنای عواملی نظیر: حقوق و دستمزد منصفانه، پاداش نقدی و غیر نقدی، نظام ارتقای شغلی و شایسته‌سالاری، رویه‌های منصفانه و ارائه اطلاعات درست و صحیح تعریف می‌کنند، اما عملاً آنچه به‌عنوان عدالت تحقق می‌یابد، ادراک کارکنان از عدالت است. بنابراین اگر کارمند درک متفاوتی نسبت به هر یک از عوامل مذکور داشته باشد، این سؤال پیش می‌آید که او چگونه رفتار خواهد کرد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان را تشکیل می‌دهند. به سبب اینکه پژوهش مبتنی بر داده‌هایی است که از نظر مدیران و کارکنان گردآوری می‌شود، روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. به لحاظ اینکه پژوهش مجموعه‌ای از همبستگی می‌آزماید، داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد، عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر رفتار انحرافی تأثیر ندارد، بلکه عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد و در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود دارد.

کلیدواژه: رفتار انحرافی؛ عدالت سازمانی؛ ادراک از عدالت سازمانی و مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS)

*. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

** استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

*** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Mostafa.ranjbar92@yahoo.com

مقدمه

مفهوم رفتار انحرافی، بسیاری از توجهات را در دو دهه اخیر به خود جلب کرده است. رفتارهای کاری انحرافی یکی از مهم ترین عناوین پژوهشی است که بر عملکرد و هنجارهای سازمانی اثرگذار است. بنابراین فهم اینگونه رفتارها و ارتباط آنها با نگرش های کاری، نتایج قابل توجهی را به بار می آورد. رفتار انحرافی در محل کار را "رفتاری اختیاری که هنجارها و قوانین سازمانی را نقض کرده است" تعریف کرده اند. براساس نظریه تبادل اجتماعی (بلاو، ۱۹۶۹) ادراکات، سبب نگرش و نگرش ها مبنای رفتار می شوند. با توجه به این موارد ویژگی ها، ادراکات، انتظارات و احساسات شخصی می توانند نگرش های منفی به سوی کار و سازمان ایجاد کنند که در نتیجه عامل بیرونی و عینی آن رفتار است (Yildiz & Alpan, 2015). این نظریه به تعامل بین دو نفر اشاره دارد که هر کدام دنبال حداکثر کردن سود خود هستند. در سازمان بین مدیر و کارمند همیشه بر سر حداکثر کردن سود (مدیر به عنوان نماد تحقق کننده منافع سازمان و کارکنان به عنوان نماد ابزار رسیدن به هدف) تنازع وجود دارد. در نتیجه، تعاملات روزمره مدیران و کارکنان در برخی موارد سبب کنش هایی می شود که کارمند آن را بی عدالتی مدیر یا سازمان قلمداد می کند.

عدالت سازمانی (گرین برگ، ۱۹۸۷) به عنوان ادراک کارکنان از انصاف تخصیص منابع در سازمان تعریف شده است. واژه عدالت هم معنی واژه انصاف است که به اقدامات و تصمیم گیری هایی تلقی می شود که مبنای اخلاقی، مذهبی و قانونی دارند. عدالت در سازمان به معنای پاداش های نقدی و غیر نقدی مانند پرداخت منصفانه و انگیزش، شرایط مساوی برای پیشرفت و نیز رویه های منصفانه برای ارتقای عملکرد است؛ در نتیجه مفهوم عدالت سازمانی به کارکنان مربوط می شود. از آنجا که کارمند از مدیر خود دستورات را دریافت می کند و نسبت به آن واکنش نشان می دهد، ادراک وی از این تصمیمات، سرآغاز احساس انصاف یا بی انصافی است و این بسیار مهم است؛ به سبب اینکه این طرز تلقی مبنای رفتار فرد می شود (Yean & Yusof, 2016).

در این پژوهش ابتدا تعریف گرین برگ از عدالت سازمانی به ادراک از عدالت سازمانی تغییر پیدا می کند، زیرا پنداشت از عدالت با عدالت واقعی متفاوت است. به طور مثال تصور کنید سازمانی حقوق و دستمزد منصفانه، ارتقا بر مبنای شایستگی، احترام بر مبنای شأن انسانی و

اطلاعات معین و شفاف در اختیار کارکنان خود قرار می‌دهد، حال اگر کارمند تصویری دیگر دارد، به مفهوم عدالت، خدشه‌ای وارد نمی‌شود، بلکه پنداشت او از دنیای سازمانی خود این‌گونه است. باتوجه به نظریه مبادله اجتماعی، از آنجا که مدیر به‌عنوان نماد عدالت سازمانی و کارمند به‌عنوان دریافت‌کننده این مفهوم به حساب می‌آیند، باید بررسی شود، خود عدالت مبنای رفتار کارمند است یا اینکه پنداشت وی باعث رفتار می‌شود.

ادبیات و پیشینه پژوهش عدالت سازمانی

مفاهیم عدالت و انصاف در محیط‌های سازمانی و بین کارکنان نیز مطرح می‌شود و عموماً به‌عنوان عدالت سازمانی به آن اشاره می‌شود (لامبرت^۱، ۲۰۰۳). عدالت سازمانی^۲ در تعاریف جدید به چهار بعد تقسیم‌بندی می‌شود. بعد اول یعنی عدالت توزیعی^۳ بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست (سیدنقوی، میرعلی، ۱۳۸۹). بعد دوم یعنی عدالت رویه‌ای^۴ در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس‌العمل‌های افراد به ادراکات آنها در زمینه عدم رعایت عدالت، مطرح شده است و تمرکز تحقیق در اواخر ۱۹۸۰ به بحث عدالت رویه‌ای تغییر پیدا کرد (کاراش^۵، ۲۰۰۱). بعد سوم یعنی عدالت مروده‌ای^۶ بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین‌شخصی، در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند و در نهایت بعد چهارم یعنی عدالت اطلاعاتی^۷ به اطلاعات و توضیحات که توسط تصمیم‌گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص، چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا اینکه آیا اطلاعات منطقی، صادقانه و به‌موقع است یا خیر مربوط می‌شود (قلی‌پور، آراین و ایران‌نژاد، علی، ۱۳۸۶). باتوجه به این ابعاد عدالت سازمانی را این‌گونه

1. Lambert
2. Organizational Justice
3. Distributive Justice
4. Procedural Justice
5. Charash
6. Interactional Justice
7. Informational Justice

می‌توان تعریف کرد: عدالت سازمانی عبارت است از توزیع حقوق و دستمزد عادلانه، رویه‌های یکسان و برابر، داشتن شأن و احترام در محیط کار و در اختیار قرارداشتن اطلاعات کافی جهت عمل و تصمیم.

ادراک از عدالت سازمانی^۱

ادراک، فرایندی شناختی است که به وسیله آن محیط پیرامون خود را تفسیر و درک می‌کنیم (قلی‌پور، آرین، ۱۳۹۲). بدین سبب هرگونه برداشت و پنداشت فرد نسبت به مؤلفه‌های عدالت را می‌توان تعریف مناسبی در خصوص ادراک از عدالت سازمانی دانست. ادراکات افراد درباره یک وضعیت از سه عامل نشئت می‌گیرد: اول عوامل موجود در ادراک کننده مثل اهداف، علائق، سلیقه‌ها، نگرش‌ها و تجربه‌ها؛ دوم عوامل موجود در وضعیت مثل زمان، محیط کار و محیط فیزیکی و سوم عوامل موجود در هدف مانند تازگی، حرکت، سروصدا، اندازه، زمینه، نزدیکی و مشابهت (قلی‌پور، آرین، ۱۳۹۲). ارگان (۱۹۸۸) بیان می‌دارد که کارمندان نسبت به عدالت یا بی‌عدالتی، با افزایش یا کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی پاسخ می‌دهند. به این ترتیب افزایش این رفتارها می‌تواند در پاسخ به بی‌عدالتی باشد (مورمن^۲ به نقل از قلی‌پور، آرین، ۱۳۹۲).

تحقیقات انجام شده بیانگر این است که انصاف ادراک شده از تخصیص پیامدها و رویه‌ها و رفتارهای بین شخصی، هر کدام با رفتارها و نگرش‌های سازمانی مهمی به همراه است. به گونه‌ای که طبق بحث عدالت توزیعی، هنگامی که فرد در توزیع پیامدها در سازمان، احساس بی‌عدالتی نماید، به طور منفی نسبت به آن پیامد خاص واکنش نشان داده و هنگامی که بی‌عدالتی در رویه‌هایی باشد که به موجب آنها پیامدها تخصیص یافته‌اند، عکس‌العمل منفی فرد متوجه کل سازمان خواهد شد. مشاهده رفتارهای ناعادلانه از سرپرست یا سایر افراد صاحب اختیار و قدرت در سازمان باعث می‌شود تا فرد به طور منفی نسبت به سرپرست یا مسئول خاص که شاهد رفتار ناعادلانه او بوده است، عکس‌العمل نشان دهد و به اشکال گوناگون، عدم رضایت خویش را از حضور او به نمایش گذارد و تعهد کمتری نسبت به او و همچنین نگرش‌های منفی در قبال

1. Perception of Organizational Justice
2. Moorman

سرپرست مربوطه داشته باشد. البته شایان ذکر است که این عکس‌العمل‌ها، محدود به حدی است که فرد مورد نظر معتقد باشد که منشأ بی‌عدالتی مشاهده‌شده در مراوده‌ها، شخص اجراکننده رویه‌ها به جای خود رویه‌ها است (هوپکینز^۱، ۲۰۰۶).

بارون و گرین‌برگ معتقدند، هنگامی که افراد احساس کنند در سازمان با آنها به صورت غیرمنصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگری که از طریق آن افراد به دیگر همکاران خود صدمه می‌زنند، را نشان می‌دهند. بنابراین ادراک از عدم رعایت عدالت در محیط کار می‌تواند به منزله یکی از عامل‌های اساسی در بروز رفتارهای پرخاشگرانه باشد که این رفتارها نیز به نوبه خود به ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان لطمه بزرگی وارد خواهد کرد (گرین‌برگ و بارون، ۲۰۰۰).

بنابراین از موارد فوق می‌توان چنین استنباط کرد: هنگامی که کارکنان در سازمان احساس نمایند به طور غیرمنصفانه با آنها رفتار شده است، هم به صورت احساسی (با تعهد کمتر) و هم به صورت رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تبعی) پاسخ می‌دهند.

رفتار انحرافی^۲

رفتار انحرافی کاری عبارت است از «رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند» (کلبرت^۳، ۲۰۰۴). عبارتی نظیر: پرخاشگری، رفتار ضداجتماعی، رفتار ناکارا، بزهکاری، انتقام‌جویی، کینه‌توزی و انحراف برای توصیف رفتار ضد شهروندی سازمانی به کار رفته است (تیمن و بارون، ۱۹۹۸؛ گیا کالون و گرین‌برگ، ۱۹۹۷؛ هوگان و هوگان، ۱۹۸۹؛ اسکارلیکی و فولگر، ۱۹۹۷؛ هولینگر، ۱۹۸۹؛ رابینسون و بنت، ۱۹۹۵؛ بای و همکاران، ۱۹۹۷؛ فوکس و اسپکتور، ۱۹۹۹). ادبیات موجود در خصوص رفتارهای انحرافی نشان از ۵ بعد از این رفتارها در محیط کار است، اما به سبب رواج اینترنت و شبکه‌های مجازی در سازمان‌ها در این پژوهش ۶ بعد از رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار می‌گیرد: بعد اول یعنی طفره‌روی اینترنتی^۴ را می‌توان سوءاستفاده از اینترنت سازمان برای

1. Hopkins
2. Deviance Behavior
3. Colbert
4. Cyberloafing

امور شخصی همچون: خواندن مطالب سایت‌های خبری، بازی و سرگرمی، چک کردن ایمیل‌های شخصی و به‌طور کلی وب‌گردی تعریف کرد (لیم^۱، ۲۰۰۲). بعد دوم یعنی پرخاشگری^۲ عبارت است از ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، مشتریان یا سرپرستان که به قصد صدمه زدن به آنها انجام می‌شود (نیومن و بارون^۳). بعد سوم یعنی کینه‌توزی^۴ کارمند عبارت است از هرگونه رفتاری در جهت تلافی بعضی خطاها و آسیب‌های درک‌شده گذشته مانند: انجام هزینه‌های غیرتجاری، دزدیدن مواد شرکت، درمیان گذاشتن اسرار شرکت با دیگران (جیلینک^۵، ۲۰۰۶). بعد چهارم یعنی لجبازی و خودسری^۶ یعنی رفتار آشکار کارمند که به‌طور مستقیم، مغایر با سیاست‌ها و انتظارات سازمان است. چنین افرادی به شکل مداوم و در معرض عموم، رفتاری خصمانه از خود بروز می‌دهند. به‌عنوان مثال، در یک سازمان تجاری، فروشندگان خودسر قصد دارند به‌صورت آشکار توجه دیگران را به عدم خوشحالی خود جلب و بر عدم موافقت با سازمان، اعضا و سیاست‌های آن تأکید کنند (راینسون^۷، ۱۹۹۵). بعد پنجم یعنی مقاومت در برابر اقتدار^۸ بر خلاف لجبازی که رفتاری آشکار است، مقاومت در برابر اقتدار، اغلب درونی‌تر و بدون اعتراض است که مانند آتش زیر خاکستر عمل می‌کند. افرادی که در برابر قدرت سازمان و مدیریت مقاومت می‌کنند، رفتارهایی چون بیان ایده‌های متفاوت و احترام قائل نشدن برای مرزهای خصوصی سازمان و ... دارند. بعد ششم یعنی اجتناب از کار^۹؛ رفتارهایی چون سر باز زدن، تأخیر یا فراموش کردن کار یا تعهدات و مسئولیت‌های کاری به‌عنوان این‌گونه رفتارها شناخته می‌شوند. زود از کار دست کشیدن، ثبت نکردن حساب‌ها و در دسترس نبودن افراد زمانی که همکاران و مدیر به آن نیاز دارد، جزء این دسته از رفتارها است (قلی‌پور^{۱۰}، ۲۰۰۹).

1. Lim
2. Aggression
3. Neuman & barron
4. Malice
5. Jelinek R
6. Defiance
7. Robinson
8. Resistance
9. Avoidance
10. Gholipour

عوامل مهم تأثیرگذار بر رفتار ضد شهروندی خودشیفتگی

به طور کلی افرادی که خودشیفتگی زیادی دارند، بیشتر نسبت به رقبای خود پرخاشگری می کنند تا افراد با خودشیفتگی کمتر. افرادی که خودشیفتگی زیادی دارند مخصوصاً هنگامی که رقبا کار آنها را منفی ارزیابی کنند، بیشتر پرخاشگری می کنند تا هنگامی که رقبا کار آنها را تحسین می کنند. به علاوه این پرخاشگری بیشتر متوجه منبع ارزیابی است تا بقیه افراد، ابزار و وسایل. این موضوع نشان می دهد ممکن است هدف از پرخاشگری تنبیه فرد ارزیاب یا اثبات مجدد تسلط خود بر او باشد (پینی^۱، ۲۰۰۲).

بی عدالتی

بی عدالتی توزیعی: آدامز بیان می کند وقتی افراد دریافته‌اند که خود را در مقایسه با دیگران غیرمنصفانه ادراک کنند، سعی می کنند عدالت را خودشان برقرار کنند. یک روش برای بازسازی عدالت، کاهش داده‌ها (Inputs) یا به طور غیرمولد عمل کردن برای ایجاد تعادل دوباره بین داده و باز داده است. دانشمندان دریافته‌اند کسانی که احساس می کنند سهم آنها غیرمنصفانه است، احتمالاً منبع تصمیم را مقصر می دانند و فرد مسئول این توزیع غیرمنصفانه را مورد حمله قرار می دهند. آزمایش گرین برگ این موضوع را به روشنی نشان می دهد. نتایج آزمایش او نشان داد زمانی که توجیه معقول و عادلانه‌ای برای کاهش حقوق کارکنان ارائه می شد، نرخ دزدی از سازمان و رفتارهای تلافی جویانه، افزایش بسیار کمی داشت تا زمانی که چنین توجیهی وجود نداشت (اسپکتور^۲، ۲۰۰۲). نتایج پژوهش‌ها نشان می دهد که عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی رابطه منفی معنی داری با رفتار انحرافی دارد، اما هیچ رابطه‌ای میان عدالت مرادده‌ای و رفتار انحرافی وجود ندارد و عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر رفتار انحرافی دارد (احمدی^۳، ۲۰۱۱).

1. Penney L. M
2. Spector
3. Ahmadi

فرهنگ سازمانی

در ادبیات، پژوهش‌های زیادی وجود دارد که فرهنگ سازمانی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای ضدشهروندی معرفی می‌کنند. شواهد متعدد تأثیر ارزش‌ها و انگیزه‌های منحرف در گروه‌های کوچک کارکنان بر بروز جرم و بزهکاری را نشان داده است (رایت^۱، ۲۰۰۰). محققان نیز رابطه منفی اما ضعیف بین فرهنگ سازمانی و رفتار ضدشهروندی را در تحقیق خود نشان داده و بیان کردند که این ضعیف بودن رابطه احتمالاً به خاطر شرایط خاص سازمان موردبررسی آنها بوده است (قلی‌پور و همکاران ۱۳۸۶). یافته‌های پژوهش دیگری نشان از آن دارد که سه عامل مهم سازمانی یعنی فرهنگ، قوانین و ساختار پاداش و جبران خدمات به‌عنوان عوامل مهم در گرایش به سمت رفتارهای انحرافی هستند (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۷).

استرس شغلی

فاکس و دیگران بیان می‌کنند که رفتار ضدشهروندی یکی از پیامدهای استرس در محیط کار است. فرایند استرس شغلی می‌تواند سه دسته پیامد نامطلوب به همراه داشته باشد: دسته اول پیامدهای روان‌شناختی مثل نارضایتی شغلی و تمایل به ترک سازمان؛ دسته دوم پیامدهای بدنی و فیزیکی شامل علائم بدنی مثل سردرد، تغییرات فیزیولوژیکی و افزایش فشارخون؛ دسته سوم پیامدهای رفتاری است که رفتار ضدشهروندی در این دسته جای می‌گیرد. آنها نیز تعارض نقش و تعارض بین‌فردی را از جمله مهم‌ترین عوامل استرس آور در محیط کار شناسایی کردند (فاکس^۲، ۲۰۰۱).

رضایت شغلی

رضایت شغلی، ارزیابی کلی فرد از شغل خود است و ابعادی همچون نفس کار، پرداخت، ترفیع، سرپرستی و همکاران را در بر می‌گیرد. بنابراین رضایت شغلی می‌تواند عامل میانجی باشد

1. Wright
2. Fox

که تأثیر متغیرهای مستقل را بر رفتارهای ضدشهروندی منتقل کند (قربانی هروی، فاطمه، ۱۳۸۹).
باتوجه به ادبیات و پیشینه پژوهش می‌توان چنین تصور کرد که عدالت یا ادراک از عدالت بر رفتار انحرافی اثرگذار است. برای سنجش و ارزیابی چنین فرضی از پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش عدالت و ادراک از عدالت پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی استفاده شده است که در پژوهش سعیده محمدی کیا مورد استفاده قرار گرفته است. برای سنجش رفتار انحرافی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که در پژوهش فاطمه رحمانی مورد استفاده قرار گرفته است. باتوجه به اینکه در پژوهش رحمانی یک بعد رفتار انحرافی یعنی طفره‌روی اینترنتی مورد آزمون قرار نگرفته است از پرسشنامه (Zoghbi, 2006) استفاده شده است.

بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه‌های اصلی:

۱. عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
۲. عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. عدالت سازمانی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد.
 ۲. ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
- مدل مذکور بر اساس فرضیه‌ها طبق شکل (۱) از این قرار است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱. تشریح پرسشنامه

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۱. حقوق و دستمزد عادلانه	۱. پاداش درونی
		۲. مزایای رفاهی کارکنان	۲. پاداش بیرونی نقدی
		۳. یکسان بودن پاداش‌ها	۳. پاداش بیرونی غیر نقدی
	عدالت رویه-ای	۱. اخلاقی بودن رویه‌ها	۱. صحیح بودن رویه‌ها
		۲. عدم وجود قضاوت نادرست	۲. قابل پذیرش بودن رویه‌ها
		۳. صداقت و وفای به عهد	۳. اصلاح پذیر بودن رویه‌ها
عدالت اطلاعاتی	۴. محرمانه و خصوصی ماندن اطلاعات	۴. بدون ضعف بودن رویه‌ها	
	۵. احترام به کارکنان	۵. ثابت بودن رویه‌ها در طول زمان	
	۶. وادار نکردن کارکنان به کارهای غیر اخلاقی	۶. توجه رویه‌ها به دغدغه همه افراد	
عدالت مروده‌ای	عدالت اطلاعاتی	۱. به اشتراک گذاری اطلاعات	۱. یقین به صحت اطلاعات
		۲. اطلاعات صحیح و دقیق	۲. اهمیت داشتن اطلاعات
	عدالت	۳. اطلاعات به موقع و ارائه اطلاعات با اهمیت	۳. به اشتراک گذاشتن اطلاعات
		۱. حمله نکردن به شخصیت افراد	۱. شاخص‌های سلبی:
عدالت مروده‌ای	عدالت	۲. تمایل قلبی به انجام کار	۱-۱. ناسزاها
		۳. عدم تمایل قلبی به انجام کار	۱-۲. مروده باز نامناسب
رفتار مخرب	طرفه روی اینترنتی	۱. عدم تصمیم گیری احساسی و غیر منطقی	۲. شاخص‌های ایجابی:
		۲. دادن اطلاعات درباره اتفاقات و حوادث ناگوار	۱-۲. شفاف سازی
		۳. استفاده از اینترنت برای دیدن سایت‌ها	۲-۲. مروده باز مناسب
		۴. استفاده از اینترنت برای چک کردن حساب بانکی	۱. باز کردن باهدف سایت‌ها توسط افراد
		۵. استفاده از اینترنت برای وب گردی	۲. دانلود توسط اعضای سازمان
پرخاشگری	پرخاشگری	۱. درگیری لفظی و فیزیکی	۳. بررسی حساب‌ها از طریق اینترنت
		۲. ضربه زدن به سازمان	۴. چک کردن ایمیل در محل کار
		۳. استفاده بیهوده از منابع سازمان	۵. بازدید از سایت‌ها بدون هدف
		۴. عدم اطلاع رسانی به همکاران	۱. درگیری بین کارکنان و مدیران

(۱۵امه) جدول ۱. تشریح پرسشنامه

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص
رفتار انحرافی	کینه‌توزی	۱. تخریب عمدی اموال سازمان ۲. تخریب عمدی اموال همکاران ۳. تهدید سرپرستان و مدیران ۴. اعتراض خصمانه به همکاران	۱. به‌عمد نابود کردن اموال سازمان ۲. تخریب اموال و وسایل شخصی همکاران ۳. تهدید سرپرستان و مدیران به انجام رفتارهای مخرب ۴. کینه‌توزی با همکاران و اعتراض خصمانه به آنها
	مقاومت در برابر اقتدار	۱. شایعه‌سازی در سازمان در خصوص تصمیمات مدیریتی ۲. رشوه‌خواری در سازمان ۳. ایجاد نارضایتی در مشتریان به دلیل انجام‌ندادن امور مربوط به آنها	۱. شایعه‌سازی در مورد تصمیمات مدیریتی در سازمان ۲. تقاضای مزدگانی در قبال انجام وظایف سازمانی ۳. تأخیر در انجام امور مربوط به مشتریان (ارباب‌رجوع)
	لجبازی و خودسری	۱. عدم توجه به مقررات و رویه‌های سازمانی ۲. عدم همکاری مناسب با همکاران ۳. عدم گزارش دهی به موقع به مدیران ۴. استفاده از منابع سازمانی برای امور غیر سازمانی	۱. زیر پا گذاشتن مقررات و رویه‌های سازمان ۲. مخالفت با سیاست‌های سازمان ۳. بدخلقی با مشتریان ۴. انتقال اسرار سازمان به بیرون از سازمان ۵. استفاده از بودجه سازمان برای امور غیر سازمانی
اجتناب از کار	۱. انجام ندادن وظایف سازمانی ۲. گزارش دهی دروغ به مدیران ۳. تعلل در انجام وظایف سازمانی ۴. عدم همکاری مناسب با همکاران	۱. پشت گوش انداختن وظایف سازمانی و عدم انجام به‌موقع آنها ۲. دادن اطلاعات نادرست به مدیران ۳. تأخیر در انجام وظایف خود ۴. تخریب همکاران	

محقق برای اینکه بتواند یک مفهوم را اندازه‌گیری کند نیاز به آن دارد که هر متغیر را به ابعاد، مؤلفه و شاخص تجزیه نماید. با این عمل محقق می‌تواند متغیر مورد نظر خود را از طریق شاخص‌ها اندازه‌گیری کند. در جدول (۱) به‌طور خلاصه برای هر متغیر، ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های آن بیان شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهشگران بر اساس اهداف پژوهش خود یکی از طرح‌های تحقیق کمی از جمله: طرح‌های اکتشافی، توصیفی و علی را برای پژوهش خویش برمی‌گزینند. پژوهشگر ممکن است از هر سه رویکرد در پژوهش خود بهره برد؛ به گونه‌ای که برای درک عقاید و نگرش‌ها با یک مطالعه اکتشافی آغاز نموده و پس از آن برای تعریف متغیرهای اثرگذار و کلیدی از طرح‌های تحقیق توصیفی بهره برده و در نهایت جهت نتیجه‌گیری، از طرح تحقیق علی که بیان‌کننده میزان رابطه علی و معلولی^۱ میان متغیرهاست، استفاده نماید. برای مطالعات بسیار پیچیده، مجموعه‌ای از ابزارهای آماری چندمتغیره طراحی شده است که می‌تواند پژوهشگران را در انجام پژوهش یاری رساند (مک‌ناب، دیوید ای، ۱۳۹۰). روش پژوهش به سبب اینکه نگرش‌ها، طرز تلقی‌ها و باورها در زمان و مکان معین بررسی شده است، از نوع توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کارکنان و مدیران دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان با جمعیتی بالغ بر ۱۹۴ نفر کارمند و ۶۴ نفر مدیر است. تحصیلات، سابقه خدمت، سن و جنسیت‌های متفاوت، حاکی از آن دارد که جامعه آماری مناسب برای انجام یک پژوهش کاربردی و توصیفی است تا بتوان نتایج آن را تعمیم داد. به دلیل فراوان نبودن تعداد مدیران و کارکنان در این پژوهش از نمونه‌گیری استفاده نشده است، لذا بین کارکنان و مدیران سرشماری صورت گرفته و در نهایت ۱۶۴ پرسشنامه از کارکنان و ۵۱ پرسشنامه از مدیران گردآوری شد. در این خصوص به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شد که هویت آنها چه در داخل دانشگاه و چه در بیرون از دانشگاه فاش نخواهد شد. از این رو محقق از سؤالات شخصی پرهیز کرده و سؤالاتی را مورد پرسش قرار داد که مشخص‌کننده هویت فرد نیست مانند: جنسیت، سن، سابقه و تحصیلات. برای سنجش متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی از ۵۰ گویه استفاده شده است. همه گویه‌ها با مقیاس پنج-گزینه‌ای طیف لیکرت به صورت کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) طراحی شدند. در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به عمل آمد تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. برای تعیین پایایی پرسشنامه از سه معیار بار عاملی، آلفای

1. Cause & Effect

کروناخ، پایایی ترکیبی استفاده شده است که طبق جدول (۲) قابل تبیین هستند. ابتدا کل سؤالات را مدیران و بار دیگر کل سؤالات را کارکنان پاسخ داده‌اند. در نهایت برآیندی از مقایسه اطلاعات گردآوری شده از کارکنان و مدیران نتیجه این پژوهش بوده است. در این پژوهش ابتدا تأثیر عدالت بر رفتار انحرافی و در ادامه تأثیر عدالت بر رفتار انحرافی به واسطه ادراک از عدالت سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد. به سبب اینکه مجموعه‌ای از همبستگی‌ها آزموده می‌شوند، مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM^۱) روش آماری است. علت نام‌گذاری این روش به دو دلیل است: ۱. روابط میان متغیرها در این روش با استفاده از یک سری معادلات ساختاریافته تجزیه و تحلیل می‌شوند. ۲. این معادلات ساختاریافته در قالب مدل‌هایی ترسیم می‌شوند که به محقق امکان مفهوم سازی نظریه‌های پژوهش را با استفاده از داده‌ها می‌دهد. برای تحلیل داده‌هایی که روش آماری آنها مدل‌سازی معادلات ساختاری است، اغلب دو نرم‌افزار Lisrel و pls استفاده می‌شود. نرم‌افزار لیزرل برای تعداد داده‌های کافی و نرمال (بهنجار) و نرم‌افزار Smart PLS برای داده‌های غیرنرمال (نابهنجار) و اندک کاربرد دارد. نرم‌افزار PLS برای سنجش پایایی، سه معیار بار عاملی، آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی را مورد بررسی قرار می‌دهد (داوری، علی؛ رضازاده، آرش، ۱۳۹۲). بار عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰,۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (داوری، علی؛ رضازاده، آرش، ۱۳۹۲). در پرسشنامه‌ای که بین مدیران توزیع شد، سؤالاتی نظیر ۱۲، ۱۸ عدالت و ۱۲، ۱۸ ادراک از عدالت و ۲۵، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲ رفتار انحرافی به دلیل بار عاملی کمتر از ۰,۴ از مدل حذف می‌شوند (داوری، علی؛ رضازاده، آرش، ۱۳۹۲). همچنین در پرسشنامه‌ای که بین کارکنان توزیع شد، سؤالاتی نظیر ۱۸ عدالت سازمانی، ۱۸ ادراک از عدالت سازمانی و ۳۰، ۳۱، ۳۲ رفتار انحرافی به سبب بار عاملی کمتر از ۰,۴ از مدل حذف می‌شوند.

جدول ۲. روایی و پایایی پرسشنامه

پایایی پرسشنامه				روایی پرسشنامه				سازه
پایایی ترکیبی		آلفای کرونباخ		روش فورنل و لارکر		متوسط واریانس به اشتراک گذاشته شده		
از منظر کارکنان	از منظر مدیران	از منظر کارکنان	از منظر مدیران	از منظر کارکنان	از منظر مدیران	از منظر کارکنان	از منظر مدیران	
۰,۷۸۹	۰,۸۱۷	۰,۷۰۳	۰,۷۰۹	۰,۷۳۵	۰,۷۷۴	۰,۵۴۱	۰,۶۰۰	عدالت توزیعی
۰,۸۰۲	۰,۸۲۱	۰,۷۲۶	۰,۷۲۷	۰,۷۵۵	۰,۶۹۵	۰,۵۷۱	۰,۴۸۴	عدالت رویه‌ای
۰,۷۷۰	۰,۸۰۹	۰,۷۵۲	۰,۸۰۶	۰,۷۱۴	۰,۷۲۴	۰,۵۱۱	۰,۵۲۵	عدالت مروده‌ای
۰,۸۵۹	۰,۹۰۴	۰,۶۸۹	۰,۷۷۷	۰,۸۶۸	۰,۸۷۱	۰,۷۵۴	۰,۷۵۹	عدالت اطلاعاتی
۰,۷۹۳	۰,۷۵۸	۰,۸۰۰	۰,۷۳۱	۰,۷۵۰	۰,۷۲۶	۰,۵۶۴	۰,۵۲۸	ادراک از عدالت توزیعی
۰,۷۹۱	۰,۸۳۰	۰,۸۶۴	۰,۸۳۸	۰,۷۳۸	۰,۷۱۹	۰,۵۴۶	۰,۵۱۸	ادراک از عدالت رویه‌ای
۰,۷۶۸	۰,۸۴۶	۰,۷۸۰	۰,۷۷۸	۰,۷۱۸	۰,۷۱۴	۰,۵۱۶	۰,۵۱۰	ادراک از عدالت مروده‌ای
۰,۸۳۶	۰,۸۵۴	۰,۷۰۵	۰,۷۴۲	۰,۷۹۳	۰,۸۱۳	۰,۶۳۰	۰,۶۶۱	ادراک از عدالت اطلاعاتی
۰,۸۵۴	۰,۸۸۴	۰,۷۸۷	۰,۸۳۹	۰,۷۳۸	۰,۷۷۶	۰,۵۴۶	۰,۶۰۳	طفره روی اینترنتی
۰,۸۵۱	۰,۸۷۱	۰,۷۹۲	۰,۸۲۰	۰,۷۰۹	۰,۷۳۰	۰,۵۰۴	۰,۵۳۳	پرخاش‌گری
۰,۷۹۵	۰,۸۳۳	۰,۸۴۲	۰,۷۳۹	۰,۷۵۰	۰,۷۴۵	۰,۵۶۴	۰,۵۵۶	کینه‌توزی
۰,۸۴۶	۰,۹۳۱	۰,۷۷۹	۰,۹۱۲	۰,۵۶۴	۰,۸۱۱	۰,۵۶۴	۰,۶۵۸	مقاومت در برابر اقتدار
۰,۷۷۰	۰,۸۷۰	۰,۶۹۳	۰,۸۰۰	۰,۷۴۱	۰,۷۹۱	۰,۵۵۰	۰,۶۲۷	لجبازی و خودسری
۰,۹۰۰	۰,۸۵۴	۰,۷۹۰	۰,۷۴۳	۰,۷۲۳	۰,۸۱۳	۰,۵۲۳	۰,۶۶۱	اجتناب از کار
۰,۸۸۴	۰,۸۶۸	۰,۷۹۸	۰,۸۶۱	-	-	۰,۶۵۹	۰,۶۳۰	عدالت سازمانی
۰,۹۱۵	۰,۸۳۴	۰,۸۵۳	۰,۸۴۵	-	-	۰,۷۳۰	۰,۵۷۰	ادراک از عدالت سازمانی
۰,۸۱۴	۰,۸۹۹	۰,۸۴۶	۰,۹۲۵	-	-	۰,۵۶۰	۰,۶۰۰	رفتار انحرافی

معیار دوم برای سنجش پایایی، آلفای کرونباخ است که همان‌طور که در جدول (۲) مشخص است، به جزء عدالت اطلاعاتی و لجبازی و خودسری، پرسشنامه کارکنان همه سازه‌ها مقدار آلفای بیشتر از ۰,۷ دارند. به دلیل نزدیک بودن آلفای کرونباخ عدالت اطلاعاتی و لجبازی و خودسری به ۰,۷، ترجیح داده می‌شود سؤالی از مدل حذف نشود. سومین معیار برای سنجش پایایی، پایایی ترکیبی (CR) است. از آنجا که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌هاست، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰,۷ شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰,۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. برای محاسبه پایایی ترکیبی سازه‌های مرتبه اول از نرم‌افزار استفاده می‌شود و برای سنجش پایایی ترکیبی سازه‌های مرتبه دوم از محاسبه دستی استفاده می‌شود؛ زیرا نرم‌افزار Smart PLS مقدار پایایی ترکیبی سازه‌های مرتبه دوم را اشتباه به دست می‌آورد (داوری، علی و رضازاده، آرش، ۱۳۹۲). همان‌طور که از جدول (۲) نمایان است، همه سازه‌ها مقدار پایایی بیشتر از ۰,۷ دارند. در این پژوهش از سه معیار برای سنجش روایی استفاده شده است. اولین معیار، روایی صوری است که زیر نظر استاد راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. دومین معیار روایی همگرا یا مقدار متوسط واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE) است. به عبارت ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش بیشتر است (داوری، علی و رضازاده، آرش، ۱۳۹۲). به جزء سازه عدالت رویه‌ای مدیران AVE تمام سازه‌ها بیشتر از ۰,۵ است و به سبب نزدیک بودن سازه عدالت رویه‌ای به مقدار ۰,۵، ترجیح داده می‌شود سؤالی از مدل حذف نشود. سومین معیار برای سنجش روایی، روایی واگرا یا همان روش فورنل و لارکر^۱ است. این معیار میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها را مشخص می‌کند، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر.

1. Fornel & larker

جدول ۳. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده
(روش فورنل و لارکر) از منظر مدیران

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱. پرخاشگری	۰,۷۰۹													
۲. اجتناب از کار	۰,۰۸۲	۰,۷۲۳												
۳. طفره روی اینترنتی	۰,۲۵۸	۰,۳۶۴	۰,۷۳۸											
۴. مقاومت در برابر اقتدار	۰,۶۶۶	۰,۲۴۶	۰,۵۱۰	۰,۵۶۴										
۵. عدالت توزیعی	۰,۲۱۴	۰,۰۲۵	۰,۰۹۴	۰,۲۵۷	۰,۷۳۵									
۶. ادراک از عدالت توزیعی	۰,۳۹۵	۰,۳۳۲	۰,۴۷۳	۰,۵۲۶	۰,۱۲۸	۰,۷۵۰								
۷. عدالت اطلاعاتی	۰,۰۰۹	۰,۲۵۶	۰,۰۹۳	۰,۱۷۲	۰,۴۰۳	۰,۱۰۳	۰,۷۶۸							
۸. عدالت مراددهای	۰,۴۵۱	۰,۱۴۱	۰,۰۳۰	۰,۴۸۸	۰,۵۸۹	۰,۲۹۵	۰,۵۹۵	۰,۷۱۴						

جدول ۳. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده
(روش فورنل و لارکر) از منظر مدیران

۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۹. ادراک از عدالت مراددهای
					۰,۷۱۸	۰,۴۷۲	۰,۳۲۱	۰,۵۵۱	۰,۲۶۱	۰,۵۱۲	۰,۱۳۳	۰,۰۶۴	۰,۳۰۳	
						۰,۶۳۲	۰,۰۸۲	۰,۶۵۴	۰,۳۳۲	۰,۴۲۶	۰,۳۸۲	۰,۱۸۴	۰,۰۹۰	۱۰. ادراک از عدالت اطلاعاتی
							۰,۶۶۹	۰,۱۹۲	۰,۲۷۶	۰,۵۲۰	۰,۱۴۷	۰,۲۷۳	۰,۰۶۷	۱۱. کینه‌توزی
								۰,۲۳۷	۰,۴۸۱	۰,۵۲۶	۰,۲۲۰	۰,۰۲۶	۰,۵۲۵	۱۲. عدالت رویه‌ای
									۰,۳۰۳	۰,۵۵۱	۰,۳۰۶	۰,۰۱۹	۰,۳۳۹	۱۳. ادراک از عدالت رویه‌ای
										۰,۲۹۳	۰,۳۵۶	۰,۰۴۷	۰,۳۲۶	۱۴. لجبازی و خودسری
۰,۷۴۱	۰,۱۶۳	۰,۰۱۱	۰,۱۱۵	۰,۱۹۹	۰,۳۷۷	۰,۰۰۳	۰,۰۵۱	۰,۱۶۶	۰,۲۱۸	۰,۲۹۳	۰,۳۵۶	۰,۰۴۷	۰,۳۲۶	

همان‌طور که جدول (۳) نشان می‌دهد، مقدار رابطه هر سازه با خودش بیشتر از مقدار آن سازه با سازه‌های دیگر است. روایی واگرا بیان می‌کند که باید رابطه یک سازه با سازه‌های دیگر بی‌ربط یا کم باشد. به عبارت ساده‌تر همبستگی سازه‌ای با خودش باید بیشتر از همبستگی آن سازه با دیگر باشد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده
(روش فورنل و لارکر) از منظر کارکنان

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱. پرخاشگری	۰.۷۳۰													
۲. اجتناب از کار	۰.۶۱۴	۰.۸۱۳												
۳. طفره روی اینترنتی	۰.۴۳۳	۰.۶۴۸	۰.۷۷۶											
۴. مقاومت در برابر اقتدار	۰.۶۱۲	۰.۶۲۱	۰.۴۴۲	۰.۸۱۱										
۵. عدالت توزیعی	۰.۶۱۸	۰.۶۲۸	۰.۶۱۲	۰.۶۶۵	۰.۷۷۴									
۶. ادراک از عدالت توزیعی	۰.۶۲۸	۰.۶۳۱	۰.۶۲۸	۰.۶۷۷	۰.۶۴۴	۰.۷۲۶								
۷. عدالت اطلاعاتی	۰.۶۲۶	۰.۶۲۳	۰.۶۵۶	۰.۶۰۲	۰.۳۷۵	۰.۱۹۹	۰.۸۷۱							
۸. عدالت مرادهای	۰.۶۱۷	۰.۶۰۸	۰.۶۰۶	۰.۶۳۵	۰.۲۶۴	۰.۱۴۹	۰.۸۱۰	۰.۷۲۴						

جدول ۴. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده
(روش فورنل و لارکر) از منظر کارکنان

	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۹. ادراک از عدالت مروده‌ای						۰.۷۱۴	۰.۷۱۱	۰.۶۶۷	۰.۳۲۱	۰.۲۲۷	۰.۱۳۷	۰.۵۰۳	۰.۳۰۷	۰.۲۰۹	
۱۰. ادراک از عدالت اطلاعاتی				۰.۸۱۳		۰.۷۰۱	۰.۶۰۷	۰.۶۰۵	۰.۳۳۴	۰.۲۷۰	۰.۱۹۱	۰.۳۳۳	۰.۳۶۶	۰.۲۷۹	
۱۱. کینه‌توزی			۰.۷۴۵		۰.۱۱۶	۰.۲۰۶	۰.۱۰۱	۰.۳۲۵	۰.۲۹۰	۰.۲۰۰	۰.۶۳۷	۰.۲۳۲	۰.۴۱۸	۰.۶۰۶	
۱۲. عدالت رویه‌ای			۰.۶۹۵	۰.۱۰۹	۰.۴۴۷	۰.۶۴۴	۰.۵۸۶	۰.۵۱۳	۰.۲۲۸	۰.۴۴۹	۰.۷۷۰	۰.۱۵۳	۰.۱۵۳	۰.۳۰۱	
۱۳. ادراک از عدالت رویه‌ای		۰.۷۱۹	۰.۶۳۷	۰.۱۵۸	۰.۳۳۲	۰.۴۹۸	۰.۳۲۹	۰.۱۷۱	۰.۲۶۵	۰.۱۲۶	۰.۱۹۱	۰.۱۴۰	۰.۲۷۹	۰.۱۴۱	
۱۴. لجاجتی و خودسری	۰.۷۹۱	۰.۲۲۷	۰.۱۱۷	۰.۵۸۴	۰.۱۹۱	۰.۲۱۶	۰.۱۷۸	۰.۳۰۶	۰.۲۲۷	۰.۲۰۰	۰.۷۳۶	۰.۳۱۴	۰.۵۲۱	۰.۳۷۰	

همان‌طور که از جدول (۴) نمایان است، مقادیر هر سازه با خودش بیشتر از مقادیر آن سازه با سازه‌های دیگر است و این نشان از روایی و اگر مناسب است. به عبارتی دیگر همبستگی شاخص‌های سازه‌ای با خودش بیشتر از همبستگی شاخص‌های آن سازه با سازه‌های دیگر است.

یافته‌های پژوهش

نرم‌افزارهای موجود برای تحلیل معادلات ساختاری، هر کدام از مزایا و نواقصی برخوردار هستند. نرم‌افزار SmartPLS برای داده‌های کم و غیرنرمال کاربرد دارد؛ از این رو برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شده است (داوری، علی و رضازاده، آرش، ۱۳۹۲). در کل "مدل‌سازی معادلات ساختاری" مدل را در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و برازش کلی مورد تحلیل قرار می‌دهد. در بخش اندازه‌گیری مدل را در معیارهای روایی و پایایی می‌سنجد. با معیارهایی نظیر Q^2 R Squares و معیار اندازه تأثیر (f^2) مدل را در بخش ساختاری می‌آزماید. در نهایت با محاسبه مقدار GoF یا همان نیکویی برازش، این نرم‌افزار برازش کلی مدل را محاسبه می‌کند (داوری، علی و رضازاده، آرش، ۱۳۹۲).

جدول ۵. معیارهای برازش ساختاری مدل

از منظر کارکنان		از منظر مدیران		برازش مدل ساختاری
Q^2	R Squares	Q^2	R Squares	
۰,۳۵	۰,۱۵	۰,۳۵	۰,۱۵	سازه
۰,۱۷۰	۰,۳۴۲	۰,۱۷۶	۰,۴۷۶	عدالت توزیعی
۰,۳۰۶	۰,۶۵۰	۰,۴۰۷	۰,۷۲۲	عدالت رویه‌ای
۰,۳۳۳	۰,۸۰۶	۰,۳۷۸	۰,۷۳۳	عدالت مراوده‌ای
۰,۵۸۷	۰,۷۷۷	۰,۴۱۲	۰,۵۶۶	عدالت اطلاعاتی
۰,۱۶۶	۰,۳۵۲	۰,۳۳۶	۰,۶۰۵	ادراک از عدالت توزیعی
۰,۲۶۲	۰,۴۸۷	۰,۴۱۰	۰,۷۷۸	ادراک از عدالت رویه‌ای
۰,۴۳۸	۰,۸۶۶	۰,۳۰۴	۰,۸۰۵	ادراک از عدالت مراوده‌ای
۰,۴۷۷	۰,۷۰۶	۰,۴۳۵	۰,۶۹۹	ادراک از عدالت اطلاعاتی
۰,۲۰۹	۰,۳۹۰	۰,۱۶۷	۰,۳۶۵	طرفه‌روی اینترنتی
۰,۳۲۸	۰,۶۲۲	۰,۳۳۹	۰,۷۳۹	پرخاش‌گری
۰,۲۶۷	۰,۵۴۶	۰,۲۲۴	۰,۴۴۷	کینه‌توزی
۰,۵۵۲	۰,۸۳۵	۰,۴۳۹	۰,۸۵۸	مقاومت در برابر اقتدار
۰,۳۵۹	۰,۵۷۸	۰,۰۷۷	۰,۱۷۶	لجبازی و خودسری
۰,۴۱۹	۰,۶۳۱	۰,۰۴۷	۰,۱۴۵	اجتناب از کار
۰,۱۶۶	۰,۵۳۳	۰,۱۴۲	۰,۲۰۲	ادراک از عدالت سازمانی
۰,۳۳۴	۰,۳۶۷	۰,۱۶۰	۰,۳۲۹	رفتار انحرافی

معیار R Squares، معیاری است برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل معادلات ساختاری نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. همان طور که از جدول (۵) مشخص است، در بخش ساختاری پرسشنامه مدیران: سازه درونزای عدالت سازمانی با سازه های برونزای خود یعنی عدالت توزیعی، رویه ای، مراده ای و اطلاعاتی به سبب اینکه مقدار عددی آن بیش از ۰,۳۳ است، دارای ارتباط ساختاری نسبتاً قوی است. سازه ادراک از عدالت سازمانی نیز با سازه های برونزای خود یعنی ادراک از عدالت توزیعی، رویه ای، مراده ای و اطلاعاتی دارای ارتباط ساختاری نسبتاً قوی (مقدار عددی بیش از ۰,۳۳) است. سازه رفتار انحرافی با سازه های برونزای خود دارای ارتباط نسبتاً قوی است، اما در سازه های اجتناب از کار و لجاجتی و خودسری دارای ارتباط ضعیف است که در ارتباط آنها با سازه رفتار انحرافی باید کمی محتاط عمل کرد. به دلیل اینکه مقدار t بالای ۱,۹۶ بوده است و R^2 کمتر از ۰,۱۹ است، تأیید این تأثیر در پژوهش در حد خیلی ضعیف صورت می پذیرد. در ارتباط سازه عدالت سازمانی با ادراک از عدالت سازمانی هم باید کمی محتاطانه عمل کرد اما در ارتباط برآیند سازه های عدالت و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار انحرافی باید اذعان داشت که ارتباط این دو متغیر درونزا با متغیر برونزای خود یعنی رفتار انحرافی، نسبتاً قوی است. در خصوص بخش ساختاری پرسشنامه کارکنان باید اذعان داشت، سازه درونزای عدالت سازمانی با سازه های برونزای خود یعنی عدالت توزیعی، رویه ای، مراده ای و اطلاعاتی دارای ارتباط ساختاری قوی است (مقدار عددی بیش از ۰,۳۳) و این حاکی از قوی بودن بخش ساختاری عدالت سازمانی است. سازه ادراک از عدالت سازمانی نیز با سازه های برونزای خود یعنی ادراک از عدالت توزیعی، رویه ای، مراده ای و اطلاعاتی دارای ارتباط ساختاری قوی است. سازه رفتار انحرافی با سازه های برونزای خود دارای ارتباط قوی است. به دلیل اینکه مقدار t بالای ۱,۹۶ بوده است و R^2 بیشتر از ۰,۳۳ است تأیید این ارتباط در پژوهش صورت می پذیرد.

معیار Q^2 : معیاری است که قدرت پیش بینی مدل را در رابطه با هر سازه بیان می کند. در خصوص شدت قدرت پیش بینی مدل سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ وجود دارد که به ترتیب هر کدام نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل را دارند. در پرسشنامه مدیران

همان‌طور که جدول (۵) نشان می‌دهد، دو سازه اجتناب از کار، لجاجتی و خودسری قدرت پیش‌بینی گر تقریباً ضعیفی برای مدل ساختاری هستند و این بیانگر آن است که مدل در قبال شاخص‌های این دو سازه دارای قدرت پیش‌بینی ضعیفی است. در پرسشنامه کارکنان همان‌طور که جدول (۵) نشان می‌دهد، همه سازه‌ها دارای قدرت پیش‌بینی متوسطی برای پیش‌بینی مدل ساختاری هستند و این بیانگر آن است که مدل در قبال همه شاخص‌ها دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی است.

معیار اندازه تأثیر (f^2): برای محاسبه اندازه تأثیر باید حداقل دو متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا تأثیر گذارند. در این پژوهش ادراک از عدالت سازمانی و عدالت سازمانی دو متغیر برون‌زایی هستند که بر متغیر درون‌زای رفتار انحرافی تأثیر می‌گذارند. مقدار اثر در یک پیوستار ۰,۰۲، ۰,۱۵، ۰,۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر ضعیف، متوسط و قوی یک سازه بر سازه دیگر است. طبق فرمول (۱) مقدار تأثیر عدالت سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی را بررسی می‌کنیم.

$$f^2(x \rightarrow y) = \frac{R^2y(x \text{ included}) - R^2y(x \text{ excluded})}{1 - R^2y(x \text{ included})} \quad (1)$$

طبق اطلاعات گردآوری شده از مدیران، اندازه تأثیر عدالت بر رفتار انحرافی با مقدار ۰,۰۷۰ ضعیف است. البته لازم به ذکر است، آزمون T این رابطه معنی‌دار نبوده است. اندازه تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی با مقدار ۰,۲۰۸ نشان از آن دارد که اندازه تأثیر این سازه با سازه رفتار انحرافی متوسط و تأثیر این سازه بر سازه رفتار انحرافی در مدل ساختاری تأیید می‌شود. طبق اطلاعات گردآوری شده از کارکنان، مقدار اندازه تأثیر عدالت بر رفتار انحرافی برابر با ۰,۱۴۵ است که نشان از اندازه تأثیر متوسط سازه عدالت بر رفتار انحرافی است. اندازه تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی با مقدار ۰,۳۷۸ نشان از آن دارد که اندازه تأثیر این سازه با سازه رفتار انحرافی بزرگ و تأثیرات این سازه‌ها بر سازه رفتار انحرافی در مدل ساختاری تأیید می‌شود.

معیار GoF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، می‌توان پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری، برازش بخش کلی مدل را نیز کنترل کرد.

برای محاسبه GoF از فرمول (۲) استفاده شده است:

$$GoF = \sqrt{\text{communalities} \times \bar{R}^2} \quad (2)$$

بنابراین طبق فرمول (۲) مقدار GoF را محاسبه می‌کنیم، مقدار GoF به دست آمده برابر است با ۰,۵۲۴ که این نشان از برازش قوی مدل از منظر مدیران است. همین‌طور از منظر کارکنان طبق فرمول (۲) مقدار GoF را محاسبه می‌کنیم، مقدار GoF به دست آمده برابر است با ۰,۵۸۹ که این نشان از برازش قوی مدل از منظر کارکنان است.

در مدل‌سازی معادلات ساختاری زمانی که پژوهشگر مدل مورد نظر خود را در حالت کلی برازش می‌کند، این امکان را پیدا می‌کند تا بتواند فرضیه‌های پژوهش خود را مورد آزمون قرار دهد. در جدول (۶) نمایی کلی از فرضیه‌های پژوهش آورده شده است. در ادامه با توجه به اینکه محقق در پی مقایسه تفاوت نظر مدیران و کارکنان است، فرضیه‌های جدول مذکور به صورت دو-به‌دو مقایسه می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از نظرات مدیران و کارمندان

برای مقایسه تفاوت نظرات میان مدیران و کارکنان بهتر است، فرضیه‌های پژوهش را

به صورت دوجه‌دو با یکدیگر مقایسه کنیم.

جدول ۶. بررسی ضریب معنی داری مربوط به متغیرهای اصلی

نتیجه آزمون	آماره	ضریب مسیر	فرضیه اصلی: از منظر مدیران
رد فرضیه	۱,۷۱۵	-۰,۲۴	عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
تأیید فرضیه	۲,۶۰۵ ۲,۷۵۷	-۰,۲۰	عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
نتیجه آزمون	آماره	ضریب مسیر	فرضیه اصلی: از منظر کارکنان
رد فرضیه	۴,۷۴۷	-۰,۴۷	عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
تأیید فرضیه	۱۳,۵۴۶ ۵,۳۷۸	-۰,۴۰	عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
نتیجه آزمون	آماره	ضریب مسیر	فرضیه‌های فرعی: مدیران
تأیید فرضیه	۲,۶۰۵	+۰,۴۵	عدالت سازمانی بر ادراک از عدالت تأثیر مثبت دارد.
تأیید فرضیه	۲,۷۵۷	-۰,۴۲	ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
نتیجه آزمون	آماره	ضریب مسیر	فرضیه‌های فرعی: کارکنان
تأیید فرضیه	۱۳,۵۴۶	+۰,۷۴۴	عدالت سازمانی بر ادراک از عدالت تأثیر مثبت دارد.
تأیید فرضیه	۵,۳۷۸	-۰,۵۲۹	ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.

مقایسه فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه ۱: عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد. باتوجه به نتایج به دست آمده مشخص است که این فرضیه از منظر مدیران معنی دار و از منظر کارکنان معنی دار نیست. دلیل آن را باتوجه به ادبیات پژوهش این گونه می توان بیان کرد که واقعیت که همان عدالت است را باید به مفهومی عینی تر که همان ادراک از عدالت است، تبدیل نمود تا با این سازوکار، رفتار انحرافی کاهش یابد.

فرضیه ۲: عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد. اطلاعات گردآوری شده از مدیران و کارکنان نشان می دهد در صورت وجود عدالت در سازمان و ادراک کارکنان از عدالت تأثیر منفی بر رفتار انحرافی دارد،

اما تفاوت در ضریب مسیر اطلاعات گردآوری شده از منظر کارکنان و مدیران است. تفاوت دیدگاه‌ها در این فرضیه به خوبی نمایان است؛ زیرا مدیران دید منفی تری نسبت به این فرضیه دارند که حتی در صورت ادراک از عدالت رفتار، رفتار انحرافی به میزان کمتری کاهش می‌یابد تا زمانی که این فرضیه از منظر کارکنان مورد آزمون قرار گیرد.

مقایسه فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه ۱: عدالت سازمانی بر ادراک از عدالت تأثیر مثبت دارد. درخصوص این فرضیه، تفاوت زیادی از منظر کارکنان و مدیران وجود ندارد. اطلاعات گردآوری شده از هر دو گروه نشان می‌دهد، عدالت سازمانی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد. هر دو گروه بر این اعتقاد هستند اگر عدالت ارتقا یابد، کارکنان این افزایش عدالت را دریافت خواهند کرد. در این فرضیه، تفاوت دیدگاه چشم‌گیر نیست؛ زیرا هر دو گروه با این فرض که عدالت موجب ادراک از عدالت می‌شود موافق و هر دو تقریباً نگرش نزدیکی به این فرضیه دارند.

فرضیه ۲: ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد. با توجه به اطلاعات گردآوری شده هم از منظر مدیران و هم از منظر کارکنان، این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. تفاوت در میزان ضریب مسیر است؛ شاید بتوان این تفاوت ضریب مسیر را با این استدلال بیان کرد که اغلب مدیران تصور منفی نسبت به کارکنان خود دارند. در نتیجه مدیران اعتقاد دارند حتی در صورت ادراک از عدالت، رفتارهای مخرب کارکنان کمتر از تصور کاهش می‌یابد، اما کارکنان بر خلاف تصور مدیران بر این اعتقاد هستند که به مجرد اینکه آنان ادراک از عدالت در سازمان نمایند، رفتار انحرافی سازمانی کاهش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

مدیران و کارکنان دو گروه سازمان را تشکیل می‌دهند که همواره این دو گروه بر سر مسائلی اختلاف نظر دارند. مدیران سازمان علاوه بر ایجاد عدالت در سازمان باید این مفهوم را در عمل به رخ کارکنان خود بکشند. اگرچه در این پژوهش مشخص شد مدیران از این امر تاحدی مطلع هستند، اما این میزان کمتر و متفاوت از آن چیزی است که کارکنان بیان می‌کنند. برای بسیاری از مدیران، اقداماتشان در سازمان درخشنده تلقی می‌شود، در حالی که همزمان ممکن است کارکنان

همان سازمان و یا مردم (مشتریان) نظری متفاوت داشته باشند. به همین سبب مهم است که قضاوت درباره مفاهیمی کیفی چون عدالت که فاقد ابزار سنجش دقیق است، به غیر از مدیران (کارکنان، شهروندان و مشتریان) سپرده شود؛ چراکه کارکنان و مشتریان بدون پیش داوری و خودشیفتگی به ارزیابی می‌پردازند و قضاوتشان بر اساس مواجهه مستقیم با پدیده‌هاست؛ یا به عبارتی کارکنان و مشتریان با مفاهیم عینی و ملموس بیشتر از مفاهیم ذهنی سروکار دارند. افزون بر آن باید دانست که واکنش کارکنان نسبت به متغیرهای سازمانی چون عدالت بیش از آنکه مبتنی بر آنچه مدیران می‌گویند، باشد، متکی بر ادراک و تشخیص خودشان از آنهاست. بنابراین مهم است که عملکرد مدیران و نحوه اداره سازمانشان از منظر ذی‌نفعان دیگر چون کارکنان ارزیابی شود. گاه پیش می‌آید، مدیر سخنی از سازمان خود بر زبان جاری می‌کند که خلاف آن در ذهن کارکنان تداعی می‌شود. این تفاوت شناختی از آنجا نشئت می‌گیرد که بسیاری از مدیران در اقدامات خود مشارکت اعضا را در نظر نمی‌گیرند، در نتیجه آن بستر یا اقدامی که مدیر به عنوان نقطه عطف سازمان یاد می‌کند، برای کارکنان - به دلیل اینکه در آن بستر قرار ندارند - معنای دیگری دارد یا به سبب اینکه مشارکت اعضا در آن دخیل نبوده است، به عنوان اقدامی ناعادلانه تلقی می‌شود. به طور مثال اینکه مدیری قصد دارد با اصلاح طرح تأمین امکانات رفاهی و خدماتی کارکنان (پاداش‌های غیرنقدی) برای کسانی که عملکرد بهتری دارند، تسهیلات و امکانات بیشتری اختصاص دهد، در ذهن مدیر این عمل، ارتقای عدالت و در ذهن کارمند این عمل، بی‌عدالتی تلقی می‌شود، زیرا همان‌طور که بیان شد کارمند، مفاهیم عینی - یعنی دیگر امکانات به همه افراد به صورت مساوی تعلق نمی‌گیرد - یا به عبارتی بی‌عدالتی سازمان و مدیر را در چشمان خود می‌بیند، در صورتی که با آگاهی از این طرح و قرار گرفتن در این زمینه، خود مشتاق و مبلغ این طرح می‌شود. به سخن پایانی، همه ما امروزه در سازمان‌ها اعم از خصوصی یا دولتی، یا در نقش مدیر یا در نقش کارمند، مشغول به فعالیت هستیم؛ اگر نقش مدیر را بر عهده داریم، نباید از این نکته غافل شویم که با کارکنانی سروکار داریم که هر کدام ادراکات و برداشت‌های متفاوتی از یک پدیده دارند. در نتیجه هرگونه اقدام در جهت ارتقای عدالت باید شفاف باشد، تا جای هیچ‌گونه تردیدی برای کارمندان برجای نگذارد. از سوی دیگر اگر در جایگاه کارمند هستیم، باید این را خوب بدانیم، آن عملی را که عدالت یا بی‌عدالتی می‌نامیم، واقعاً عدالت یا بی‌عدالتی بوده است یا علایق، انتظارات و ارزش‌های خود را در قضاوت از یک عمل قرار داده‌ایم.

منابع

- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، **مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS**، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رحمانی، فاطمه (۱۳۹۱)، تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، شماره ۲، صص: ۵۰-۳۰.
- سلمانی، محبوبه و رادمند، داود (۱۳۸۷)، نقش عوامل مدیریتی و سازمانی در کنترل رفتارهای کاری انحرافی، **فرهنگ مدیریت**، شماره ۱۷، صص: ۵-۲۵.
- سیدنقوی، میرعلی؛ رفعتی الاشتی، کبری و خازنده، زینب (۱۳۸۹)، **مجموعه مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته**، انتشارات مهکامه.
- قربانی هروی، فاطمه (۱۳۸۹)، بررسی اثرات عوامل فردی و سازمانی در بروز رفتار ضد شهروندی بانک سپه، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه علامه طباطبایی.
- قلی پور، آراین (۱۳۹۲)، **مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)**، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- قلی پور، آراین و ایران نژاد، علی (۱۳۸۶)، بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی، **پژوهش نامه علوم انسانی**، شماره ۵۳، صص: ۳۷۴-۳۵۷.
- قلی پور، آراین؛ پورعزت، اصغر و سعیدی نژاد، مجید (۱۳۸۶)، عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها، **فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران**، صص: ۳۰-۱.
- محمدی کیا، سعیده (۱۳۹۰)، رابطه فرهنگ و شفافیت سازمانی با استقرار عدالت سازمانی در وزارت کار، تعاون و رفاه، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مک ناب، دیوید ای. (۱۳۹۰)، **روش های تحقیق کمی و کیفی مدیریت دولتی و سازمان های غیرانتفاعی**، (ترجمه رضا واعظی و محمدصادق آزمندیان)، تهران: انتشارات صفار.
- Ahmadi, H. B. (2011). Deviant work behavior: Explaining relationship between organizational justice and cyber- loafing as a deviant work behavior. **American journal of Scientific research** (Issue 24), p 103-116.
- Charash, V. &. (2001). The Role of Justice in Organizations: A meta-Analysis. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol.80, p 278.
- Colbert, A. E. (2004). Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance. **Journal of Applied Psychology**, 89(4), p 599.
- Fox, S. S. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions.

- Journal of vocational behavior**, 59(3), 291-309.
- Gholipour, A. S. (2009). The Explanation of anti-citizenship behaviors in the workplaces. **International Business Research**, 2(4), p 76.
- Greenberg, j & Baron, R.A (2000). **Behavior in Organization**. Renticall, Th8, P182-183
- Hopkins, S. M., & Weathington, B. L. (2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. **The Journal of Psychology**, 140(5), 477-498.
- Jelinek, R. &. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. **Industrial Marketing Management**, 35(4), 457-467.
- Lambert. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. **Journal of criminal justice**, 31(2), p 155-168.
- Lim, V. (2002). The It way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational Justice. **Journal of organizational Behavior**, p 75-94.
- Penney, L. M. (2002). Narcissism and Counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. **International Journal of Selection and Assessment**, 10(1-2), 126-134.
- Robinson, S. &. (1995). A Typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. **Academy of Management Journal**, p 55-72.
- Spector, P. E. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. **Human Resource Management Review**, 12(2), 269-292.
- Wright, J. P. (2000). Juvenile involvement in occupational delinquency. **Criminology**, 38(3), 863-896.
- Yean, Tan Fee & Yusof, Ab Aziz (2016). Organizational justice: a conceptual discussion. **Social and Behavioral Sciences**, 219, 798-803.
- Yildiz, Bora & Alpkan, Lutfihak (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. **Social and Behavioral Sciences**, 210, 330-338.
- Zoghbi Manrique de Lara, Pablo, Domingo Verano Tacoronte, and Jyh-Ming Ting Ding. "Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse. **Internet Research** 16.4 (2006): 450-467.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی