

یافته های نو در روان شناسی

سال پنجم. شماره ۲۰. پائیز ۱۳۹۰

صفحات مقاله: ۱۹-۷

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۳/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۱

رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی با توجه به نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی؛ رویکرد تخلیه فشار

زهرا جوادیان*
دکتر محسن گل پرور**
سمیه بلالی*

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی در رابطه بین قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت صنعتی تشکیل دادند، که از میان آنها ۲۶۳ نفر، به شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های محقق ساخته فرصت اعتراض به بی عدالتی، رفتارهای غیر اخلاقی و قرارداد روانی، پرسشنامه رضایت شغلی (اسپکتور، ۱۹۸۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی (اسپیروون کاتش، ۲۰۰۲) بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که: ۱. فرصت اعتراض به بی عدالتی با قرارداد روانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارای رابطه مثبت و معنادار، ولی با رفتارهای غیر اخلاقی دارای رابطه منفی و معنادار ($P < 0/01$) است. ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که فرصت اعتراض رابطه تعهد سازمانی را با رفتارهای غیر اخلاقی تعدیل می‌نماید. بدین معنی که وقتی فرصت اعتراض به بی عدالتی بالاست، تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی دارای رابطه منفی و معناداری ($P < 0/01$) است.

واژه‌های کلیدی: فرصت اعتراض به بی عدالتی، قرارداد روانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای غیر اخلاقی

* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، کارشناس ارشد روان شناسی، اصفهان، ایران
** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، استادیار گروه روان شناسی، اصفهان، ایران

مقدمه

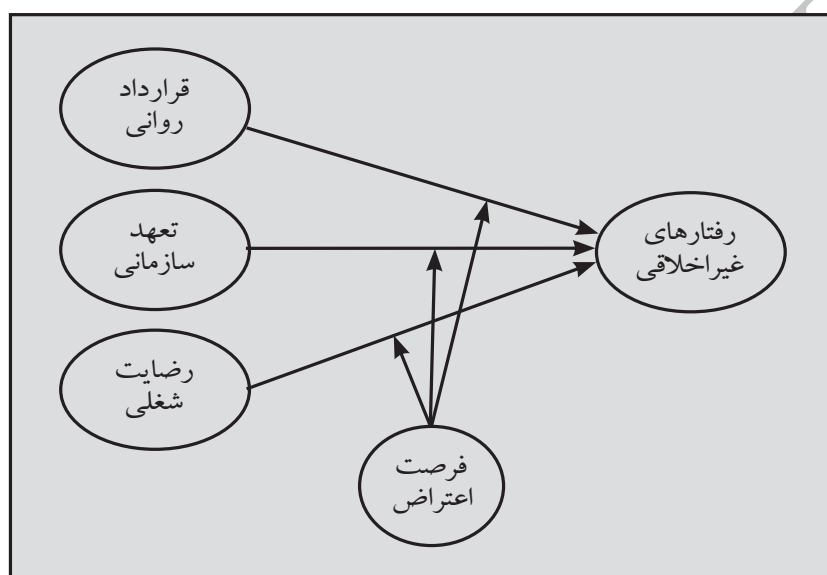
طی دو تا سه دهه گذشته شیوع نسبی رفتارهای غیر اخلاقی در محیط های کاری و سازمانی، زمینه ساز جلب توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه های مختلف علوم به عوامل مرتبط با این رفتارها شده است (گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۹ الف). این توجهات علمی و آکادمیکی، منجر به حجم قابل توجهی از متون علمی و پژوهشی شده که در آنها علاوه بر تعریف این شکل از رفتارها به صورتی عملیاتی و روشن، عوامل تغییر فردی و موقعیتی مرتبط با این رفتارها نیز معرفی شده اند (دالال^۱، ۲۰۰۵). در این پژوهش سه عامل مرتبط با رفتارهای غیر اخلاقی، یعنی قرارداد روانی^۲، رضایت شغلی^۳ و تعهد سازمانی^۴ بعنوان متغیرهای بالقوه اثرگذار بر این رفتارها در نظر گرفته شده اند. پیش از پرداختن به مبانی نظری و پژوهشی چرایی و چگونگی ارتباط یافتن قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی، اشاره به چند نکته ضروری است. نکته اول اینکه در عرصه متون علمی و پژوهشی مربوط به دسته بندی رفتارهای کارکنان در محیط های کار، واژه های مختلفی، نظیر رفتارهای انحرافی^۵، ضد تولید^۶، تلافی جویانه^۷، ضد اجتماعی^۸ و غیر اخلاقی^۹ برای اشاره به رفتارهایی که ماهیت زیان بار، عمدی و ارادی دارند و زمینه ساز تضعیف اثربخشی و عملکرد فردی، گروهی و سازمانی را فراهم می سازند، معرفی و مورد پژوهش قرار گرفته اند (گل پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۷؛ اپل بام، آیا کونی و ماتوسک^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ پترسون^{۱۱}، ۲۰۰۲).

در این پژوهش همسو با پترسون (۲۰۰۲) و با تأکید بر این نکته که رفتارهای غیر اخلاقی ماهیتی معنایی و مفهومی هم پوش با رفتارهای ضد تولید، انحرافی، تلافی جویانه و ضد اجتماعی دارند، از واژه های رفتارهای غیر اخلاقی برای اشاره به رفتارهایی نظیر دزدی، کم کاری، بد رفتاری های کلامی و غیر کلامی، سوء استفاده های رفتاری، مصرف مواد، حمل مواد، عدم متابعت از قوانین، مقررات و دستورات و مواردی از این دست استفاده شده است. استفاده از واژه های رفتارهای غیر اخلاقی بیشتر به این دلیل بوده که بر اساس تأکید پترسون (۲۰۰۲)، این رفتارها اغلب دارای ماهیت ضد ارزشی و اخلاقی هستند و اغلب ارتکاب آنها زمینه هایی از احساس گناه اخلاقی را به همراه می آورد. بهر حال شواهد نظری و پژوهشی بطور جدی حاکی از پیوند رضایت شغلی، قرارداد روانی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی است. در درجه اول، نظریات مربوط به مبادله اجتماعی^{۱۲}، بطور صریح و روشن، چرایی ارتباط بین قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با رفتارهای غیر اخلاقی تبیین می کنند. از نظر

1. Dalal
2. Psychological contract
3. Job satisfaction
4. Organizational commitment
5. Deviant
6. Counterproductive
7. Retaliatory
8. Antisocial
9. Unethical
10. Appelbaum, Iaconi & Matousek
11. Peterson
12. Social exchange

کلی، تعهد سازمانی، همانندسازی با اهداف و ارزشهای سازمان و تلاش قابل توجه برای دستیابی سازمان به این اهداف تلقی می شود (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۵).

تعهد سازمانی به لحاظ موضوعی، یک متغیر نگرشی سازمان مرجع محسوب می شود. بدین معنی که هدف این نگرش کلیت وجودی سازمان است. در مقابل رضایت شغلی به لحاظ ماهیت شغل مرجع (یعنی هدف نگرشی آن شغل و کار فرد است نه سازمان) است که مشتمل بر شناختهای مثبت همراه با عواطف مثبت (شادمانی، خشنودی و دوست داشتن شغل) نسبت به وظایف شغلی و کاری است (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۸). بالاخره قرارداد روانی، قراردادی نانوشته و ادراکی است که طی آن طرفین تعامل (در محیط های کار، کارکنان و سازمان هر دو) از یکدیگر انتظار دارند که طرف مقابل به تعهدات خود در مقابل دیگری پای بند باشد (کانتی سانو، دومین گوئز و دی پولو، ۲۰۰۸).



شکل ۱: رویکرد تخلیه فشار در حوزه نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی در رابطه قرارداد روانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، مکانیسم اصلی که از آن طریق قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی پیوند می یابند، اصل مقابله به مثل است. بر اساس این اصل، کارکنان وقتی شرایط کاری سازمان را رضایت بخش ارزیابی می کنند و در ارزیابی های ادراکی و شناختی خود به این نتیجه می رسند که سازمان در قبال تعهدات نانوشته (قرارداد روانی) خود نسبت به آنها تعهد و پای بندی نشان می دهد، در اثر تجربه برقراری قرارداد روانی، افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، از میزان تمایل شان به رفتارهای غیر اخلاقی کاسته می شود. در مقابل زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به شرایط کاری آنها کم توجهی می کند و به تعهدات خود در قبال آنها پای بند نیست، دچار ادراک نقص قرارداد روانی شده، از سطح رضایت و تعهدشان نسبت به شغل و سازمان کاسته می شود (گل پرور و بلالی، ۱۳۸۹). در این شرایط افراد ساده تر درگیر رفتارهای غیر اخلاقی و

ضد تولید می شوند. حمایت های پژوهشی از این دیدگاه، در داخل و خارج به وفور به چشم می خورد. کانتی سانو و همکاران (۲۰۰۸)، گل پرور و حسین زاده (۱۳۸۹) و گل پرور و بلالی (۱۳۸۹) نشان داده اند که بین نقض قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در یک مدل چندسطحی ارتباط معنادار قابل توجهی وجود دارد.

دالال (۲۰۰۵) نیز طی فراتحلیلی بسیار گسترده (با نمونه ای بالغ بر ۵۰۰۰ هزار نفر) بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای ضد تولید و غیراخلاقی، میانگین همبستگی ۰/۲۸- و ۰/۲۹- را گزارش نموده است. اما علاوه بر رابطه ساده میان قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی، شواهد نظری موجود، حکایت از نقش احتمالی متغیرهای تعدیل گر در رابطه بین سه متغیر یاد شده با رفتارهای غیراخلاقی دارند. براساس نظریه رفتارهای ضد تولید و غیراخلاقی بعنوان اعتراض که توسط کلوی، فرانسیس، پروسر و کامرون^۱ (۲۰۱۰) و براساس مدل استرس - عدم تعادل - جبران که توسط گل پرور و همکاران (۱۳۸۷ و ۱۳۸۹) مطرح شده، رفتارهای غیراخلاقی به لحاظ ماهیت می توانند ماهیت جبرانی (بازگشت از شرایط غیر عادلانه به شرایطی که عادلانه و منصفانه است) و اعتراض گونه داشته باشند. شواهد پژوهشی موجود در ایران به طور جدی از این پدیده که کارکنان در شرایط عدم تعادل عاطفی، شناختی و هیجانی، اغلب درگیر رفتارهای غیراخلاقی می شوند، حمایت لازم را به عمل آورده است (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۹).

علاوه بر این، صورت بندی های نظری ارائه شده توسط کلوی و همکاران (۲۰۱۰) به طور جدی حاکی از آن است که وقتی کارکنان از طریق سازمان تحت فشار قرار می گیرند (از مسیر عوامل سازمانی مختلف، نظیر بی عدالتی ها و امثال آن) ابتدا به ساکن از نظر رضایت شغلی، قرارداد روانی و تعهد سازمانی تضعیف شده و از این طریق، برای اعلام اعتراض خود به شرایط، مرتکب رفتارهای غیراخلاقی و ضد تولید می شوند. از این منظر طبیعی است که اگر فرصت اعتراض رسمی و قانونی به بی عدالتی به اشکال مختلف در اختیار کارکنان قرار گیرد، با تخلیه فشارهای ادراکی و روانی کارکنان از طریق این کانالهای رسمی، از ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی کاسته می شود. براساس شواهد ارائه شده توسط کلوی و همکاران (۲۰۱۰)، فرصت اعتراض با میزان ارتکاب رفتارهای ضد تولید و غیراخلاقی دارای رابطه منفی است. علاوه بر این براساس مدلی که در شکل ۱ ارائه شده، فرصت اعتراض می تواند بعنوان مکانیسمی باشد که از آن طریق رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی مورد تعدیل قرار می گیرد. منطق نظری این نقش تعدیل کنندگی فرصت اعتراض به بی عدالتی در رابطه متغیرهای ادراکی - نگرشی با رفتارهای غیراخلاقی در این واقعیت نهفته است که فضای قالب نگرشی و ادراکی پدید آمده در اثر قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای افراد مثبت است. یعنی اغلب کارکنان در اثر تجربه رضایت، تعهد و برقراری قرارداد روانی دچار حالات عاطفی مثبت نظیر امیدواری، خوش بینی و نشاط می شوند (گل پرور و بلالی، ۱۳۸۹؛ گل پرور و حسین زاده، ۱۳۸۹). از طرف دیگر، وقتی کارکنان فرصت اعتراض به اشکال مختلف را پیدامی کنند نیز، از سطح فشارهای

1. Kelloway , Francis , Prosser & Cameron

منفی درون‌روانی آنها کاسته می‌شود (گل‌پررو و همکاران، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۹؛ کلوی و همکاران، ۲۰۱۰). از چنین منظری بنظر می‌رسد که وقتی فرصت اعتراض در حد بالایی است، فضای ادراکی - نگرشی درون‌روانی افراد، به آنها اجازه پیوند یافتن بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قرارداد روانی را با رفتارهای غیراخلاقی می‌دهد، ولی در فرصت اعتراض پائین این رابطه معنادار نیست. بنابراین هدف این پژوهش، آزمون نقش تعدیل‌کنندگی فرصت اعتراض در پیوند میان قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی برای بسط و گسترش دانش نظری و پژوهشی این عرصه در ایران می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش نیز به شرح زیر است.

فرضیه اول؛ تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی دارای رابطه منفی است.

فرضیه دوم؛ رضایت شغلی با رفتارهای غیر اخلاقی دارای رابطه منفی است.

فرضیه سوم؛ قرارداد روانی با رفتارهای غیر اخلاقی دارای رابطه منفی است.

فرضیه چهارم؛ فرصت اعتراض به بی‌عدالتی رابطه قرارداد روانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را با رفتارهای غیر اخلاقی تعدیل می‌نماید. بدین ترتیب که در فرصت اعتراض بالا به بی‌عدالتی رابطه تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قرارداد روانی با رفتارهای غیر اخلاقی منفی و معنادار و در فرصت اعتراض پایین به بی‌عدالتی این روابط غیر معنادار هستند.

روش پژوهش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش، از زمره پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود که طی آن نقش فرصت اعتراض به بی‌عدالتی در پیوند میان قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان به صورت تحلیل سلسله‌مراتبی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت صنعتی در تابستان ۱۳۸۹ تشکیل دادند. تعداد کل کارکنان این شرکت در دوره‌ی زمانی تحقیق، ۳۶۰ نفر (۴۴ نفر زن، معادل ۱۲/۲ درصد و ۳۱۶ نفر مرد، معادل ۸۷/۸ درصد) بودند. از آنجائیکه مطالعات تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نیازمند نمونه به نسبت بزرگ است (کوهن، کوهن، وست و آیکن، ۲۰۰۰)، از میان ۳۶۰ نفر جامعه آماری، ۲۷۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (جهت رعایت نسبت زنان و مردان) برای شرکت در پژوهش از طریق فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. پس از بازگشت ۲۷۰ پرسشنامه، ۷ پرسشنامه بدلیل نقص در پاسخگویی از تحلیلها کنار گذاشته شدند (معادل ۲/۵ درصد)، لذا گروه نمونه پژوهش به ۲۶۳ نفر تقلیل یافت. از ۲۶۳ نفر نمونه، ۲۳۱ نفر (معادل ۸۷/۸ درصد) مرد و ۳۲ نفر (معادل ۱۲/۲ درصد) زن بودند. از ۲۴۶ نفر که وضعیت تأهل خود را اعلام داشتند (معادل ۹۳/۵ درصد)، ۵۴ نفر (معادل ۲۰/۵ درصد) مجرد و ۱۹۲ نفر (معادل ۷۳ درصد) متأهل بودند. از ۱۸۱ نفر که تحصیلات خود را اعلام داشتند، ۶۸/۸ درصد، اکثریت، برابر با ۱۳۵ نفر (و معادل ۶۹ درصد) دارای تحصیلات متوسطه و دیپلم و از ۱۷۴ نفر (معادل ۶۶/۱ درصد) که پست شغلی خود را

اعلام نمودند، ۹ نفر (معادل ۵/۱ درصد) دارای پست مدیریتی و ۱۶۵ نفر (معادل ۹۴/۸ درصد) دارای پست غیرمدیریتی بودند. میانگین سنی اعضای نمونه برابر با ۳۰/۶ سال (با انحراف معیار ۶/۴۱۸ سال) و میانگین سابقه شغلی آنها برابر با ۶/۸۵ (با انحراف معیار ۵/۶۶) بود.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه قرارداد روانی: برای سنجش قرارداد روانی، ۶ سؤال بر مبنای مشخصه‌های توصیه شده توسط روسو (۱۹۹۵) برای این پژوهش تهیه و آماده اجرا گردید. مقیاس پاسخگویی این ۶ سؤال هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بود و دو حوزه قرارداد روانی تبادلی و ارتباطی را مورد سنجش و اندازه گیری قرار می‌دهد. روایی صوری و محتوایی این شش سؤال توسط دو متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. در عین حال برای اطمینان از مناسب بودن این شش سؤال برای سنجش قرارداد روانی تبادلی و ارتباطی، طی یک مطالعه مقدماتی به همراه دیگر ابزارهای پژوهش، بر روی ۴۸ نفر از کارکنان شرکت صنعتی که در پژوهش شرکت داشتند، اجرا شد. شواهد حاصل از این مطالعه که بر مبنای همبستگی هر سؤال با کل نمرات هر مقیاس و نقش هر سؤال در آلفای کرونباخ بوده، حاکی از آن بود که این شش سؤال با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۸ حائز شرایط مناسب برای سنجش قرارداد روانی هستند. شواهد حاصل از این تحلیل با KMO برابر با ۰/۹۲۶، χ^2 دو آزمون کرویت بارلت برابر با ۱۸۰۰/۳۱ ($P < ۰/۰۰۱$)، مقادیر ویژه بالاتر از ۱ و اسکری پلات، یک عامل (با بارهای عاملی ۰/۶۵ تا ۰/۷۵) با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ را بدست داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: سازمان نسبت به تعهدات مالی و اقتصادی که در قبال من دارد، توجه لازم و کافی را نشان می‌دهد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۳ سؤالی اسپیر و ون کاتش^۱ (۲۰۰۲) که توسط مولکی و همکاران (۲۰۰۶) معرفی شده، استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده می‌شود و قبلاً در ایران توسط گل پرور و حسین زاده (۱۳۸۹)، ترجمه و اعتباریابی شده است. شواهد روایی (روایی سازه) و پایایی (آلفای کرونباخ) این سه سؤال توسط گل پرور و حسین زاده (۱۳۸۹) در ایران در حد مطلوبی گزارش شده است. در این پژوهش طی مطالعه مقدماتی (با استفاده از ۴۸ نفر) آلفای کرونباخ ۰/۷۶ برای این پرسشنامه بدست آمد. لازم به ذکر است که تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بر روی این ۳ سؤال، روایی سازه این ۳ سؤال را بطور مجدد در این پژوهش مطلوب نشان داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: از اینکه به دیگر مردم بگویم عضوی از این سازمان هستم احساس غرور می‌کنم.

پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش رضایت شغلی از مقیاس ۳ سؤالی اسپکتور^۲ (۱۹۸۵) که بر اساس مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت پاسخ داده می‌شود، استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه نیز در ایران توسط گل پرور و بلالی (۱۳۸۹) ترجمه و اعتباریابی شده و شواهد روایی (روایی سازه) و پایایی (آلفای

1. Speier & Venkatesh

2. Spector

کرونباخ) آن در حد مطلوبی است. آلفای کرونباخ این ۳ سؤال در مطالعه مقدماتی (با استفاده از ۴۸ نفر) ۰/۸۵ و در مطالعه نهایی (با استفاده از ۲۶۳ نفر) ۰/۸۸ بدست آمد. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس در این پژوهش بطور مجدد روایی سازه این ۳ سؤال را مطلوب نشان داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: شغلم را در این سازمان دوست دارم.

پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی: برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی کارکنان، ۲۳ سؤال براساس پیشینه پژوهش (واردی، ۲۰۰۱؛ پترسون، ۲۰۰۲) که دو مجموعه بد رفتاری با سازمان و همکاران را در بر می گیرد، برای این پژوهش تهیه و آماده اجرا شد. این ۲۳ سؤال بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای (خیلی کم= ۱ تا خیلی زیاد= ۵) پاسخ داده می شود و روایی صوری و محتوایی آن توسط تنی چند از متخصصان حوزه روانشناسی صنعتی و سازمان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین طی یک مطالعه مقدماتی این پرسشنامه بر روی ۴۸ نفر اجرا و از لحاظ همبستگی گویه‌ها با امتیازات کل پرسشنامه و آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. آلفای کرونباخ در این مرحله ۰/۹ بدست آمد. در مطالعه نهایی با ۲۶۳ نفر، ۲۳ سؤال مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفت (چرخش از نوع واریماکس). نتیجه این تحلیل عاملی حاکی از آن بود که ۲۳ سؤال با بارهای عاملی ۰/۵۵ تا ۰/۸۴ بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۹۷ قرار می گیرند. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: اتفاق افتاده که از تلفن سازمان در ساعات کار یا استراحت برای مقاصد شخصی استفاده کرده باشم.

پرسشنامه فرصت اعتراض: برای سنجش فرصت اعتراض در مورد بی عدالتی‌هایی که بر کارکنان روا داشته می شود، براساس پیشینه پژوهشی در باب عدالت سازمانی در ایران (گل پرور و ناد، ۱۳۸۸؛ گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ ب) ۹ سؤال که مربوط به اعتراض به بی عدالتی‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بود برای این پژوهش آماده اجرا گردید. مقیاس پاسخگویی این ۹ سؤال در این پژوهش، پنج درجه‌ای (خیلی کم= ۱ تا خیلی زیاد= ۵) است و از لحاظ روایی صوری و محتوایی تناسب کامل و تأیید شده‌ای از نظر متخصصین عرصه عدالت سازمانی با موضوع فرصت اعتراض به بی عدالتی دارد. برای روایی سازه این پرسشنامه، ۹ سؤال مورد تحلیل عاملی اکتشافی همراه با سؤالات رفتارهای غیراخلاقی قرار گرفت. نتیجه این تحلیل، ۹ سؤال این پرسشنامه را بطور کاملاً قابل تفکیک از سؤالات رفتارهای غیراخلاقی با بارهای عاملی ۰/۷۶ تا ۰/۸۵ بر یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۹۵ قرار دارد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: وقتی سرپرستان با شما غیر عادلانه رفتار می کنند، می توانید راحت و بدون نگرانی به آنها اعتراض کنید.

پرسشنامه‌های پژوهش بصورت خود گزارش دهی در فاصله زمانی ۱۵ تا ۲۰ دقیقه در محل کار اعضای نمونه پاسخ داده شدند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی براساس توصیه‌های کوهن و همکاران (۲۰۰۳) عمل شده است.

یافته‌های پژوهش

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	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	فرصت اعتراض به بی عدالتی	۲/۶۴	۱/۰۵	-			
۲	قرارداد روانی	۳/۴۸	۱/۴۷	۰/۴۵**	-		
۳	تعهد سازمانی	۴/۲	۱/۵۳	۰/۲۵**	۰/۶۵**	-	
۴	رضایت شغلی	۴/۳۴	۱/۶۴	۰/۲۶**	۰/۶۶**	۰/۷۳**	-
۵	رفتارهای غیراخلاقی	۱/۹۸	۰/۷۸	-۰/۴۶**	-۰/۰۶	-۰/۲۳**	-۰/۱۷**

** $P < 0.01$

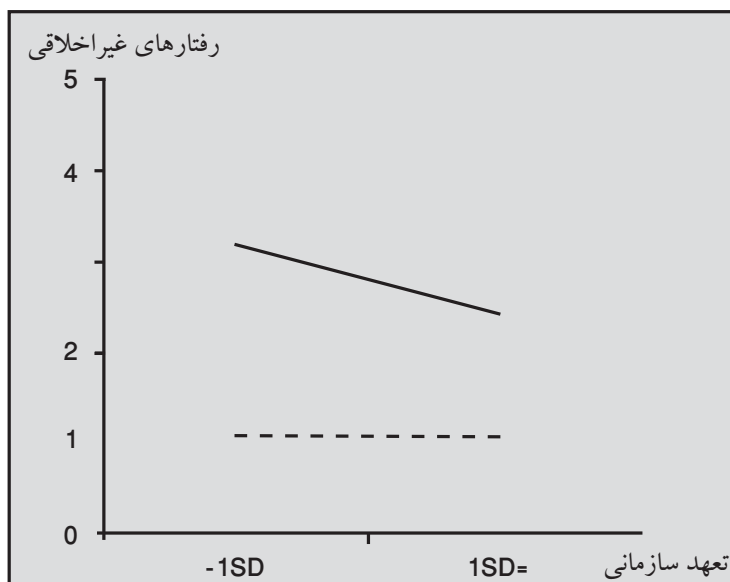
چنانکه در جدول ۱ مشاهده می شود، فرصت اعتراض به بی عدالتی با قرارداد روانی، با تعهد سازمانی، با رضایت شغلی و با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه معناداری است. قرارداد روانی با تعهد سازمانی و با رضایت شغلی دارای رابطه معنادار ($P < 0.01$)، اما با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه معناداری ($P < 0.05$) نیست. تعهد سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت و معنادار، ولی با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه منفی و معنادار است ($P < 0.01$). بالاخره رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه منفی و معناداری است ($P < 0.01$). در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در مورد نقش فرصت اعتراض برای رفتارهای غیراخلاقی

ردیف	متغیرهای پژوهش	رفتارهای غیراخلاقی		
		اثرات اصلی ۱	اثرات اصلی ۲	اثرات اصلی ۳
		β	β	β
۱	قرارداد روانی	-۰/۴۲**	-۰/۱۶**	-۰/۱۷*
۲	تعهد سازمانی	-۰/۴**	-۰/۳۶**	-۰/۳۲**
۳	رضایت شغلی	-۰/۱۵	-۰/۱۴	-۰/۱۹*
۴	فرصت اعتراض	-	۰/۵۲**	۰/۶۳*
۵	قرارداد روانی × فرصت اعتراض	-	-	۰/۰۸
۶	تعهد سازمانی × فرصت اعتراض	-	-	-۰/۳۳**
۷	رضایت شغلی × فرصت اعتراض	-	-	-۰/۰۴
۸	R^2 یا ΔR^2	۰/۱۴۴**	۰/۲۱۶**	۰/۰۸**
۹	F یا ΔF	۱۴/۵**	۸۶/۹۴**	۱۲/۰۶**

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می شود، در مرحله اول (اثرات اصلی ۱)، قرارداد روانی و تعهد سازمانی، ۱۴/۴ درصد از واریانس رفتارهای غیراخلاقی را تبیین نموده اند. در مرحله دوم که فرصت اعتراض به بی عدالتی افزوده شده، این متغیر، ۲۱/۶ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش بینی ($P < 0.01$) رفتارهای غیراخلاقی فراهم نموده است. بالاخره در مرحله سوم که تعامل های دوراهه (قرارداد روانی

× فرصت اعتراض، تعهد سازمانی × فرصت اعتراض و رضایت شغلی × فرصت اعتراض) افزوده شده، تعامل تعهد سازمانی × فرصت اعتراض، ۸ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($P < 0/01$) برای رفتارهای غیراخلاقی فراهم نموده است. این تعامل معنادار حاکی از آن است که فرصت اعتراض رابطه تعهد سازمانی را با رفتارهای غیراخلاقی تعدیل می نماید. بر این اساس تحلیل رگرسیون تعقیبی انجام شد که نتایج مربوط به تحلیل ساده شیب خط را در نمودار ۱ مشاهده می کنید.



نمودار ۱: رابطه میان تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی در فرصت اعتراض به بی عدالتی پائین و بالا

چنانکه در نمودار ۱ مشاهده می شود، در فرصت اعتراض پائین، تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی دارای رابطه معناداری نیست ($P < 0/05$)، اما در فرصت اعتراض بالا، افزایش تعهد سازمانی منجر به کاهش معنادار رفتارهای غیر اخلاقی ($P < 0/01$) شده است.

بحث و نتیجه گیری

شواهد حاصل از این پژوهش حمایت نسبی از رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی بدست داد (فرضیه های اول تا سوم). در حوزه روابط ساده میان قرارداد روانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیر اخلاقی، یافته های حاصل از این پژوهش با نتایج گزارش شده توسط گل پرور و کرمی (۱۳۸۹) مبنی بر پیوند بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قرارداد روانی با رفتارهای مدنی - سازمانی که نقطه اغلب نقطه مقابل رفتارهای غیر اخلاقی محسوب می شوند و با یافته های گزارش شده توسط گل پرور و حسین زاده (۱۳۸۹)، دلال (۲۰۰۵) همسویی نشان می دهد. تبیین نظری پیوند میان قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی، در حاکم بودن فرایندهای مبادله اجتماعی و بویژه در اصل مقابله به مثل قرار دارد.

بدین معنی که فراهم بودن شرایط کاری، شغلی و سازمانی مناسب، اغلب زمینه ساز افزایش رضایت، تعهد و قرارداد روانی می شود (دلال، ۲۰۰۵). بدنبال رضایت، تعهد و قرارداد روانی بالاتر، کارکنان بر

پایه جبران این شرایط، از آسیب رسانی غیر اخلاقی به سازمان، شرایط و دیگر همکاران، اجتناب نموده و تمایلی به ارتکاب رفتارهای غیر اخلاقی نشان نمی دهند. فراتر از آن متغیرهایی نظیر قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارای بار عاطفی مثبت هستند (مولکی و همکاران، ۲۰۰۶؛ کانتی سانو و همکاران، ۲۰۰۸). از لحاظ نظری متغیرهایی که دارای بار عاطفی مثبت هستند بر اثر مکانیسم ناهمخوانی عاطفه مثبت - رفتارهای منفی مانعی برای وقوع رفتارهای غیر اخلاقی می شوند (دالال، ۲۰۰۵). اما فراتر از این، متغیرهای دیگری نیز می توانند در این بین (یعنی رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی) نقش تعدیل گر را بر عهده داشته باشند. متغیری که بر اساس مدلها و نظریات مطرح در عرصه عدالت سازمانی می تواند چنین نقشی را ایفاء کند، فرصت اعتراض به بی عدالتی است (کلوی و همکاران، ۲۰۱۰).

بر اساس نتایجی که در جدول ۲ و نمودار ۱ ارائه شد، فرصت اعتراض، متغیری تعدیل کننده برای رابطه تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی است. اما برای رابطه رضایت شغلی و قرارداد روانی با رفتارهای غیر اخلاقی چنین نقشی را ایفاء نمی کند. باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که برای نتیجه گیری قطعی تری در مورد نقش تعدیل کنندگی فرصت اعتراض به بیعدالتی در رابطه رضایت شغلی و قرارداد روانی با رفتارهای غیر اخلاقی لازم است تحقیقات بیشتری انجام شود. با این حال در تبیین یافته ها در سطح کنونی چند تبیین را میتوان مطرح نمود.

نقش فرصت اعتراض در رابطه تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی بدین ترتیب بود که وقتی فرصت اعتراض بالا است، تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی پیوندی منفی برقرار می سازد، اما در فرصت اعتراض پائین این رابطه منفی برقرار نیست. بنظر می رسد که رابطه منفی تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی در فرصت اعتراض بالا، با این نظر کلوی و همکاران (۲۰۱۰) و گل پرور و همکاران (۱۳۸۷) مبنی بر اینکه رفتارهای ضد تولید و غیر اخلاقی شکلی از رفتارهای اعتراض گونه و جبرانی هستند که در اثر تجربه بی عدالتی پدید می آیند، همخوانی و همسویی دارد. تبیین نظری این نقش تعدیل کننده این است که وقتی افراد در محیطهای سازمانی و کاری فرصت اعتراض به بی عدالتی را پیدا می کنند، از سطح فشارهای هیجانی منفی ناشی از بی عدالتی در فضای نگرشی و ادراکی خود می کاهند. این تخلیه و کاهش فشار دارای کارکرد تنظیم هیجانی و عاطفی است. به این ترتیب که وقتی از سطح فشارهای ادراکی و عاطفی افراد کاسته می شود، نظام گزینش رفتارهای غیر اخلاقی از خزانه رفتاری فرد تضعیف می شود و از این طریق بستر برای انجام رفتارهای غیر اخلاقی فراهم نمی شود. این دیدگاه را می توان رویکرد تخلیه فشار در حوزه رفتارهای منفی غیر اخلاقی و مخرب دانست. چرا که در فرصت اعتراض پائین، تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی پیوندی معنادار ندارد. این امر به این دلیل است که وقتی فرصت اعتراض پائین است، افراد فشار روانی و هیجانی درون روانی شان تخلیه نمی شود، لذا در یک فضای پر فشار روانی - هیجانی، تعهد باعث کاهش رفتارهای غیر اخلاقی نمی شود.

از طرف دیگر بر اساس رویکرد تخلیه فشار، اعتراض به بی عدالتی حس کارآمدی شخصی را در افراد تقویت می نماید. این کارآمدی تقویت شده باعث شکل گیری یک نظام بازدارنده هیجانی و شناختی در سطح ساختارهای درون روانی برای انجام رفتارهای غیر اخلاقی می شود. بنظر می رسد در عرصه

رابطه تعهد سازمانی با رفتار های غیر اخلاقی با دخالت فرصت اعتراض به بی عدالتی، رویکرد تخلیه فشار رویکردی مکمل برای رویکرد همخوانی عاطفه - رفتار (یا در قالبی دقیق تر عاطفه منفی - رفتار منفی و عاطفه مثبت - رفتار مثبت) است. در واقع می توان گفت رویکرد همخوانی رفتار - عاطفه و رویکرد تخلیه فشار دو رویکرد و نظام مکمل یکدیگر هستند. به این ترتیب که در زمان تخلیه فشار در اثر فرصت اعتراض به بی عدالتی ها، مکانیسم عاطفه منفی - رفتار منفی امکان فعال شدگی و وقوع کمتری پیدا می کند، اما وقتی که فرصت اعتراض به بی عدالتی وجود ندارد، فشار درون روانی با زمینه سازی شناختی و عاطفی فرد برای جبران عدالت از دست رفته، وی را به سمت رفتار های غیر اخلاقی سوق می دهد تا علاوه بر نشان دادن اعتراض بصورت رفتاری، امکان کاهش فشار درون روانی را فراهم سازد.

اما اینکه فرصت اعتراض به بی عدالتی قادر به تعدیل رابطه رضایت شغلی و قرار داد روانی با رفتار های غیر اخلاقی نبود، خود می تواند ناشی از چند عامل باشد. محتمل است فرصت اعتراض به بی عدالتی یک متغیر تعدیل گر برای رابطه متغیر های نگرشی سازمان مرجع (نظیر تعهد سازمانی) با رفتار های غیر اخلاقی باشد و برای متغیر های نگرشی شغل مرجع (نظیر رضایت شغلی) با رفتار های غیر اخلاقی چنین نقشی را ایفا نکند. یکی از دلایل احتمالی این پدیده این است که تعهد سازمانی و رفتار های غیر اخلاقی ماهیتا معطوف به سازمان هستند، ولی رضایت شغلی معطوف به شرایط و وظایف شغلی است. وقتی افراد نسبت به وظایف شغلی خود احساس مثبتی دارند (یا در مقابل احساس منفی دارند) اغلب در اسناد علل برای این احساسات مثبت خود، با احتمال زیاد ویژگیهای شخصی، تصمیم گیری و عملکرد خود را نسبت به سازمان و عوامل مربوط به آن محور توجه قرار می دهند. بر این اساس چه فرصت اعتراض وجود داشته باشد و چه نداشته باشد، با احتمال زیاد از احساسات معطوف به شغل خود برای عدم ارتکاب رفتار های غیر اخلاقی استفاده خواهند کرد. اما در عرصه تعهد سازمانی، سازمان و عوامل مربوط به آن نقش فعال تر و برجسته تری را ایفاء می کنند، به این لحاظ در فرصت اعتراض بالا، تعهد مانعی میشود برای ارتکاب رفتار های غیر اخلاقی در سازمان. در حوزه قرار داد روانی نیز این احتمال وجود دارد که شرایط مانند تعهد سازمانی باشد (یعنی فرصت اعتراض به بی عدالتی قادر به تعدیل رابطه این متغیر با رفتار های غیر اخلاقی باشد)، ولی در این پژوهش این نقش تعدیل کنندگی بدست نیامده باشد. بهر حال در حوزه نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی در رابطه قرار داد روانی و رضایت شغلی با رفتار های غیر اخلاقی کماکان باید منتظر پژوهش های بیشتر در آینده باشیم.

بهر حال بنظر می رسد که لازم است فرضیه فرصت اعتراض به بی عدالتی بعنوان مکانیسمی به نسبت جدید در کنار اصل مقابله به مثل، بعنوان عاملی جهت پیوند یافتن تعهد سازمانی با رفتار های غیر اخلاقی در سازمانهایی با کار کردهای مختلف به محک آزمون گذاشته شود. پیشنهاد کاربردی برای سازمانها اینکه لازم است، این سازمان ها نظام های رسمی فرصت اعتراض و شکایت به بی عدالتی را در سازمان های خود برقرار سازند، تا همراه با برنامه های معطوف به تقویت تعهد سازمانی باعث کاهش رفتار های غیر اخلاقی می شود. در پایان نیز باید به این محدودیت در پژوهش توجه شود که رفتار های غیر اخلاقی بصورت خود گزارش دهی در این پژوهش سنجیده شده و تبیین های مطرح شده نیز تبیین هایی هستند که تا انجام پژوهش های بیشتر، لازم است بعنوان تبیین های احتمالی اولیه نگریسته شوند.

منابع

- عریضی، حمیدرضا، گل پرور، محسن. (۱۳۸۸). تأثیر حالات خلقی لحظه‌ای بر رضایت شغلی لحظه‌ای و تأخیری. مطالعات آموزش و یادگیری، ۱ (۲/۵۶)، ۱۴۱-۱۶۶.
- گل پرور، محسن، و بلالی، سمیه. (۱۳۸۹). مدل ارتقاء رفتارهای مدنی-سازمانی از طریق قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، ۳ و ۴ اسفندماه ۱۳۸۹.
- گل پرور، محسن، و حسین زاده، خیراله. (۱۳۸۹). نقش مبادله رهبر-عضو، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی در رابطه‌ی نقض قرارداد روانی با تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی. دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، ۳ و ۴ اسفندماه ۱۳۸۹.
- گل پرور، محسن، رفیع زاده، پوران‌دخت. (۱۳۸۸ الف). الگوی ارتقاء رفتار اخلاقی و رفتارهای تبعی-سازمانی در میان معلمان. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۶ (۲)، ۷-۳۰.
- گل پرور، محسن، رفیع زاده، پوران‌دخت. (۱۳۸۹). رابطه فداکاری و خودکامگی مدیران با تعهد معلمان با توجه به نقش عدالت سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۴ (۱/۱۱)، ۱۰۳-۱۱۸.
- گل پرور، محسن، عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۸ (۲۹)، ۴۱-۶۸.
- گل پرور، محسن، نیری، شیرین، و مهداد، علی. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس-فرسودگی (عدم تعادل) - جبران. یافته‌های نو در روانشناسی، ۲ (۸)، ۱۹-۳۴.
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., & Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/ correlation analysis for the behavioral sciences*. Third edition, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associations.
- Cantisano, G.T., Dominguez, F.M., & Depolo, M. (2008). Psychological contract breach and outcomes: combining meta-analysis and structure equation models. *Psicothema*, 20(3), 487-496.
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Kelloway, E.K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J.E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20, 18-25.
- Peterson, D.K., (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Sage, Newbury Park.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

Speier, C., & Venkatesh, V. (2002). The hidden minefields in the adoption of sales force automation technologies. *Journal of Marketing*, 66(3), 98-111.

Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29, 325-337.

Archive of SID

The Relationship between Psychological Contract, Job Satisfaction and Organizational Commitment Unethical Behaviors with the Role of Protest Opportunity to Injustice

*Z. Javadian

** M.Golparvar

***S. Balali

Abstract

This research was administered with the aim of studying the moderating role of injustice protest opportunity in relationship between psychological contract, job satisfaction and organizational commitment with unethical behaviors. Research statistical population was the employees' of an industrial company, among them 263 employees were selected via stratified random sampling. Research instrument consisted of: Researcher made questionnaires of injustice protest opportunity to injustice, unethical behaviors and psychological contract, job satisfaction questionnaire (Spector, 1985) and organizational commitment questionnaire (Speier & Venkatesh, 2002). Data were analyzed with the use of Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression analysis. Findings showed that: 1. There is positive significant relationship between injustice protest opportunity with psychological contract, organizational commitment and job satisfaction, but there is negative significant relation between protest opportunity with unethical behaviors ($P < 0.01$). 2. Results of hierarchical regression analysis showed that protest opportunity has been moderate the relationship between organizational commitments with unethical behaviors That is, when protest opportunity is high; there is negative significant relationship between organizational commitment with unethical behaviors.

Keywords: injustice protest opportunity, psychological contract, job satisfaction, organizational commitment, unethical behaviors

* M.A , Khorasgan Branch, Islamic Azad University , Esfahan, Iran.

** Faculty member, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, , Esfahan, Iran.

*** MA, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Esfahan, Iran