

Comparison of Perceived Organizational Justice and Workplace Violence Emergence on the Basis of Demographic Characteristics

Ali Mehdad. Ph.D.

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

Yasamin Tabakh Eshghi. M.A.

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

Iran Mahdizadegan. M.A.

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

مقایسه عدالت سازمانی ادراک شده و میل به بروز خشونت در محیط کار بر پایه متغیرهای جمعیت‌شناختی

علی مهداد*

دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

یاسمین طباخ عشقی

کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

ایران مهدیزادگان

دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

Abstract

The purpose of this research was to compare perceived organizational justice and workplace violence emergence on the basis of demographic variables. The research method was ex post facto and statistical population consisted of men employees of an industry, among whom 289 persons were selected via random sampling. Research instruments consisted of organizational justice questionnaire (Golparvar et al, 2008) and a researcher-made questionnaire. Data was analyzed with the use of independent sample t-test. Results showed that there is a significant difference between single and married employees at the level of procedural justice ($P < 0.05$) and concerning distributive, procedural, and relational justice there was a significant difference between low literacy and high literacy participants ($P < 0.01$). But, there were no significant differences at the level of perceived organizational justice and related dimensions among young and adult workers ($P > 0.05$)

Key words: perceived organizational justice, work place violence, age, literacy, marital status

چکیده

هدف این پژوهش مقایسه عدالت سازمانی ادراک شده و میل به بروز خشونت بر پایه متغیرهای جمعیت‌شناختی است. پژوهش از نوع پس‌رویدادی و جامعه آماری، همه کارکنان مرد یک مجموعه صنعتی بودند که از میان آنها ۲۸۹ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب و به ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶) و پرسشنامه محقق ساخته میل به بروز خشونت در محیط کار پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از آزمون t گروه‌های مستقل تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که فقط در میزان عدالت رویه‌ای بین کارکنان مجرد و متأهل ($P < 0.05$) و در عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی در میان کارکنان کم‌سواد و باسواد تفاوت معنادار وجود دارد ($P < 0.01$)، اما در میزان میل به بروز خشونت بر پایه وضعیت تأهل، تحصیلات و سن و عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی در میان کارکنان جوان و بزرگسال تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > 0.05$).
واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی ادراک شده، میل به بروز خشونت در محیط کار، تأهل، سطح سواد و سن.

* نویسنده مسؤل: اصفهان، خوراسگان، خیابان جی شرقی، بلوار ارغوانیه، بلوار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. پست الکترونیک (رایانامه): amahdad@khuisf.ac.ir

وصول: ۸۹/۱۲/۲۰ پذیرش: ۹۰/۹/۲۸

مقدمه

عبارت است از تمایل به انجام رفتارهایی که به شکل بهره‌کشی، تهدید، ارباب و ضرب و شتم نسبت به همکاران، سرپرستان یا تجهیزات بروز می‌کند (قانون سلامت و ایمنی شغلی^۱، ۲۰۰۲، به نقل از کلووی، بارلینگ، جولیان و اورل^۲، ۲۰۰۶).

میل به بروز خشونت در محیط کار در سراسر دنیا، به‌عنوان یک عامل آسیب‌رسان شغلی زنگ خطر سلامتی روان محسوب می‌شود، که با عنوان‌هایی چون هتاکی، ضرب و شتم، آزار و اذیت، توهین، آزار جنسی و در نهایت قتل بیان می‌گردد (قانون سلامت و امنیت شغلی آمریکا، به نقل از کلووی، بارلینگ، جولیان و اورل، ۲۰۰۲ و ۲۰۰۶). خشونت در محیط کار به اشکال مختلف خود را نشان می‌دهد (فارینکو^۳، ۲۰۰۶)، که عبارت‌اند از: خشونت کلامی مانند ناسزا گفتن، توهین کردن و شاخ و شانه کشیدن، خشونت فیزیکی مانند آسیب رساندن، هل دادن، چاقو زدن، کتک زدن و لگد زدن و خشونت روانی مانند شایعه‌سازی، مسخره کردن، مشاجره و مزاحمت تلفنی.

البته میل به بروز خشونت در محیط‌های کاری به شکل‌های دیگری از جمله: تخریب دارایی‌ها، دزدی، درگیری، زورگویی، تجاوز به عنف، آتش‌افروزی عمدی و قتل‌های مرتبط به کار، نیز خود را نشان می‌دهد (فلسون^۴، ۲۰۰۶؛ مارتینکو، دوگلاس و هاروی^۵، ۲۰۰۶). دلایل و عوامل مختلفی ممکن است به بروز خشونت و یا میل به بروز خشونت در بین کارکنان یک سازمان منجر شود. براساس پژوهش‌هایی که تاکنون صورت گرفته، مشخص شده است که دو متغیر عدالت سازمانی و خشونت می‌توانند بر یکدیگر اثر بگذارند. برای مثال، استینساما^۶ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که مرتکبان خشونت در محیط کار اغلب خود را به‌عنوان قربانیان بی‌عدالتی در محیط کار می‌بینند و در پژوهشی دیگر کندی، هومان و هومان^۷ (۲۰۰۴) بیان کردند که بی‌عدالتی (در هر سه شکل توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) نقش اساسی در به وجود آمدن میل به

عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن به‌عنوان متغیری تأثیرگذار بر دلبستگی، تعهد و خشنودی شغلی کارکنان شناخته شده و از آن به‌عنوان اولین فضیلت سازمان‌های اجتماعی نام می‌برند. عدالت سازمانی ادراک شده، به میزان ادراک افراد از عدالت موجود در سازمان و یا رفتار عادلانه با مردم در سازمان‌ها رابطه دارد (مه‌داد، ۱۳۸۹). این پدیده به سه بخش تقسیم می‌شود که شامل عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲ و عدالت ارتباطی^۳ است (چاراش و اسپکتور^۴، ۲۰۰۱؛ کولکوئیست^۵، ۲۰۰۱؛ کروپانزانو و گرینبرگ^۶، ۱۹۹۷). عدالت توزیعی یعنی ادراک انصاف از پیامدهای دریافت شده و نتایج در کارکنان و همچنین عدالت در برابری بازده‌ها، نتایج و پیامدهای کسب شده (آدامز^۷، ۱۹۶۵). عدالت رویه‌ای یعنی عدالت ادراک شده در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی در اتخاذ تصمیمات (مه‌داد، ۱۳۸۹)، فرایند و روش‌هایی که در اتخاذ تصمیمات به‌کار می‌رود (فولگر و گرینبرگ^۸، ۱۹۸۵). عدالت ارتباطی یعنی رفتارهای درون‌فردی یا سطح ادراک کارکنان از انصاف در ارتباطات سازمانی (بیس و موگ^۹، ۱۹۸۶). لک^{۱۰} (۲۰۰۵) مطالعه‌ای بر روی همه کارکنان تمام‌وقت یک سازمان صنعتی انجام داد و به این نتیجه رسید که ادراک نکردن عدالت ارتباطی و عدالت رویه‌ای به‌طور وابسته در تمایل به بروز خشونت نقش دارند.

براساس پژوهش‌های انجام گرفته در سال‌های اخیر مشخص شده است که ادراک نکردن عدالت سازمانی در شکل‌گیری میل به بروز خشونت در محیط کار تأثیر می‌گذارد. بیس و موگ (۱۹۸۶) خشونت فیزیکی را به‌عنوان یکی از واکنش‌ها به نقض عدالت سازمانی ادراک شده بیان کرده‌اند. ادراک نکردن عدالت در سازمان ممکن است با پیامدهای منفی سازمانی مانند: رفتارهای ضد تولید، خشونت در محیط کار و کاهش بهره‌وری همراه باشد (مه‌داد، ۱۳۸۹). میل به بروز خشونت در محیط کار،

1. distributive justice

3. relational justice

5. Colquitt

7. Adams

9. Bies & Moag

11. Occupational Safety and Health Act (OSHA)

13. Farrenko

15. Martinko, Douglas & Harvey

17. Kennedy, Homant & Homant

2. procedural Justice

4. Charash & Spector

6. Cropanzano & Greenberg

8. Folger & Greenberg

10. Leck

12. Kelloway, Barling, Julian & Urrell

14. Felson

16. Steensama

افراد متأهل، افراد مطلقه و افرادی که خانواده‌های تک‌والدینی دارند، بیشتر است. هیندوجا^{۱۳} (۲۰۰۷) در پژوهشی که بر روی ۳۲۷ نفر از کارکنان آمریکایی شاغل در نرس ایسترن، انجام داد، مشاهده کرد که بیشترین میزان خشونت (۴۰ درصد) در بین کارکنان با تحصیلات دانشگاهی و بالاتر وجود دارد و کمترین میزان خشونت (۱۹/۱ درصد) در بین کارکنان دارای دیپلم است. همچنین ادراک عدالت ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی قرار گیرد. برای مثال ملیک و نعیم^{۱۴} (۲۰۱۱) نشان دادند که تفاوت معناداری در ادراک عدالت سازمانی در میان کارکنان مجرد و متأهل وجود ندارد. اما افراد جوان عدالت کمتری را در مقایسه با افراد بزرگسال ادراک می‌کنند. یکی از شیوه‌هایی که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌توانند، ادراک عدالت را تحت تأثیر قرار دهند از طریق منافع شخصی یا سوگیری خودمحوری است (کالیک و همکاران، ۱۹۹۶ به نقل از گل‌پرور، نصری و ملک‌پور، ۱۳۸۶).

با توجه به این نکته که کارکنان یک سازمان به‌عنوان سرمایه‌های سازمان‌ها شناخته می‌شوند، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای آنها نقش بسزایی در سلامت محیط کار و افزایش بهره‌وری خواهد داشت و از طرفی، پیامدهای ادراک نکردن عدالت و خشونت در محیط کار را چه از نظر مادی و چه از نظر روانی نمی‌توان بر کارکنان نادیده گرفت. در نتیجه هدف از اجرای این پژوهش یافتن پاسخ برای این پرسش است که نقش تأهل، تحصیلات و سن بر عدالت سازمانی ادراک شده و میل به بروز خشونت در بین کارکنان به چه میزان است؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ روش تحقیق از نوع توصیفی و علی-مقایسه‌ای (پس‌رویدادی) و جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بخش تولید یکی از کارخانه‌های صنعتی اصفهان به تعداد ۱۲۰۰ نفر مرد بود که بر مبنای جدول انتخاب حجم نمونه میچل و

بروز خشونت در محیط کار دارند. از طرف دیگر، رفتار عادلانه میان کارکنان یک سازمان در دریافت اطلاعات درست، کامل و مناسب به خشنودی از کار منجر می‌شود (موچینسکی، ۲۰۰۶، به نقل از مهداد، ۱۳۸۹). افرادی که در سازمان احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجاری مانند پرخاشگری و انتقام‌جویی کنند (باس^۱، ۲۰۰۱).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که علاوه بر عدالت برخی از عوامل فردی وجود دارند که نسبت به سایر مؤلفه‌ها نقش پررنگ‌تری را در شکل‌گیری میل به بروز خشونت ایفا می‌کنند. به‌عنوان مثال در پژوهش‌هایی که انتویسل و استون^۲ (۱۹۹۴)، هوسر^۳ (۱۹۹۴)، زیل^۴ (۱۹۹۶)، کریگر، ویلیام و موس^۵ (۱۹۹۷) در آمریکا برای شناسایی میزان تأثیر تحصیلات در بروز خشونت بین نژادهای مختلف انجام داده‌اند، مشخص شده که کمترین میزان خشونت با ۱۸/۸ درصد در بین افراد با سطح تحصیلات زیردیپلم و بیشترین خشونت با ۴۳/۸ درصد در بین افراد با سطح تحصیلات دیپلم و بالاتر است. دیلورنزو و کارول^۶ (۱۹۹۵)، ایزل، واتکینس و ماتیوس^۷ (۱۹۹۸) پژوهش‌هایی را برای شناسایی تأثیر عامل سن در بروز خشونت بر روی ۱۰۰۰ نفر از کارکنان صف و ستاد آمریکایی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بیشترین خشونت در بین افراد ۳۰ تا ۵۰ سال بروز می‌کند.

بارلینگ^۸ (۱۹۹۶) خانواده را به‌عنوان قربانی اصلی خشونت در محیط کار معرفی کرده است. کروول و بورگس^۹ (۱۹۹۶)، کراون^{۱۰} (۱۹۹۷) تادن و تونس^{۱۱} (۱۹۹۸) براساس پژوهش‌هایی که بر روی ۱ میلیون زن شاغل انجام گرفته است، بیان کردند که زنان بیشتر از مردان در محیط‌های کار مورد خشونت واقع می‌شوند، اما خشونت کمتری از خود نشان می‌دهند. دایتز و گیلز^{۱۲} (۲۰۰۶) در پژوهشی که بر روی ۲۵۰ نفر از کارکنان کانادایی انجام دادند، گزارش کردند که خشونت در بین

1. Bos

3. Hauser

5. Kriger, Williams & Mos

7. Eisele, Watkins, & Matthews

9. Crowell & Burgess

11. Tjaden & Thoennes

13. Hinduja

2. Entwisle & Astone

4. Zill

6. Dilorenzo & Carroll

8. Barling

10. Craven

12. Dietz & Gil

14. Malik & Naem

عدالت ادراک شده کارکنان را در توجه به فرایندهای کاری و تصمیم‌گیری و عدالت ارتباطی با ۶ پرسش میزان عدالت ادراک شده در رفتار و نحوه برخورد سرپرستان و مدیران را با کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخگویی این سه پرسشنامه پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود. براساس گزارش بکر، هانت و آندریوز^۱ (۲۰۰۶)، به نقل از گل‌پرور و همکاران، (۱۳۸۶) آلفای کرونباخ پرسشنامه عدالت توزیعی برابر با ۰/۸۳ و براساس گزارش الوینو، کیوماکی و واترا^۲ (۲۰۰۲)، به نقل از گل‌پرور و همکاران، (۱۳۸۶)، آلفای کرونباخ پرسشنامه عدالت رویه‌ای و ارتباطی به ترتیب برابر با ۰/۹ و ۰/۸۱ است. در مطالعه خاکسار، گل‌پرور و نوری (۱۳۸۶) نیز ضرایب پایایی این سه پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و ضرایب تصنیف اسپیرمن - براون و گاتمن بررسی و به ترتیب برای عدالت توزیعی برابر با ۰/۷۴، ۰/۷۲ و ۰/۷۰، برای عدالت رویه‌ای برابر با ۰/۸۳، ۰/۸۲ و ۰/۸۰ و برای عدالت ارتباطی برابر با ۰/۸۳، ۰/۸۰ و ۰/۸۰ گزارش شده است. در این پژوهش ضرایب پایایی این سه پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب عدالت توزیعی برابر با ۰/۸۶، عدالت رویه‌ای برابر با ۰/۸۶ و عدالت ارتباطی برابر با ۰/۹۱ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «در سازمانی که در آن کار می‌کنم، برای تصمیم‌گیری در امور، اطلاعات دقیق و ضروری جمع‌آوری و سپس تصمیم‌گیری می‌شود.»

پرسشنامه میل به بروز خشونت در محیط کار: برای سنجش میل به بروز خشونت در محیط کار، پرسشنامه پژوهشگران بر مبنای مؤلفه‌های مورد مطالعه از میان منابع علمی موجود در زمینه خشونت در محیط کار (مهداد، ۱۳۸۹؛ فوکس و اسپکتور، به نقل از مهداد، ۲۰۰۹؛ کلوی، بارلینگ، جولین و اورل، ۲۰۰۶) با ۲۳ پرسش در مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) ساخت و آماده اجرا شد. اعتبار محتوایی این پرسشنامه را سه متخصص رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و اعتبار صوری آن را متخصصان و سرپرستان در محیط کار سنجیدند. نتایج نشان داد که پرسشنامه اعتبار صوری و محتوایی بالایی دارد. برای بررسی اعتبار سازه این

جولی^۱ (۲۰۰۷) تعداد ۲۷۵ نفر به عنوان نمونه تعیین و برای کنترل نرخ پاسخدهی، از جامعه مذکور تعداد ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۲۱ پرسشنامه غیر معتبر تشخیص داده شد و حذف گردید و تعداد نمونه به ۲۸۹ نفر کاهش یافت که از این میان، ۹۲ نفر از آنان جوان، ۱۹۶ نفر بزرگسال و ۱ نفر بدون پاسخ، ۵۶ نفر مجرد، ۲۲۵ نفر متأهل و ۸ نفر بدون پاسخ، و ۱۰۳ نفر کم سواد، ۱۸۱ نفر باسواد و ۵ نفر بدون پاسخ بودند. دلاور (۱۳۸۰) توصیه می‌کند که اندازه حجم نمونه برای پژوهش‌های علمی - مقایسه‌ای در هر گروه حداقل ۳۰ نفر است. بر این اساس حجم نمونه انتخاب شده برای گروهها، کاملاً مناسب و از حداقل پیشنهادی بسیار بالاتر است. لازم به ذکر است، براساس تعریف سازمان علمی و فرهنگی ملل متحد^۲ (۲۰۰۹)، منظور از افراد کم‌سواد در این پژوهش افراد دارای مدرک تحصیلی پایین‌تر از دیپلم، افراد باسواد، افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر هستند. همچنین بر اساس نظر رایس^۳ (۲۰۰۴)، که دوران جوانی به بالا را به چهار دوره جوانی (۲۰ تا ۳۰)، بزرگسالی اولیه (۳۰ تا ۴۰)، بزرگسالی ثانویه (۴۰ تا ۵۰) و کهنسالی (۶۰ سال و بیشتر) تقسیم کرده و از آنجا که بالاترین سن افراد نمونه پژوهش ۴۵ سال بود، در نتیجه در پژوهش حاضر افراد جوان افرادی هستند که در دامنه ۲۰ تا ۳۰ سال و افراد بزرگسال و بالاتر در پژوهش افرادی هستند که در دامنه ۳۱ تا ۴۵ سال قرار دارند.

ابزار سنجش

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: این پرسشنامه از سه پرسشنامه تشکیل شده و هر کدام یکی از سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی را می‌سنجد که نیهوف و مورمن^۴ (۱۹۹۳) و مورمن (۱۹۹۱) با ۱۸ پرسش معرفی کردند و گل‌پرور، نصری و ملک‌پور (۱۳۸۶) آن را در ایران ترجمه و اجرا کرده‌اند. پرسشنامه عدالت توزیعی با پنج سؤال میزان انصاف ادراک شده در توزیع نتایج (حقوق، مزایا، پاداش و...) در درون سازمان، پرسشنامه عدالت رویه‌ای با ۷ پرسش گستره انصاف و

1. Mitchell & Jolly
3. Rice
5. Niehoff & Moorman
7. Elovino, Kivimaki & Vahtera

2. Unesco
4. Perceived organizational justice questionnaire
6. Baker, Hunt & Andrews
8. Work place violence intention questionnaire

همچنین براساس یافته‌های بنت و رابینسون^۳ (۲۰۰۰) و فوکس، اسپکتور و مایلز^۴ (۲۰۰۱) در اندازه‌گیری رفتارهایی چون ضدتولید و خشونت که حساسیت‌برانگیز هستند، باید سعی شود که به جای پرسش مستقیم از پرسش غیرمستقیم که همان میل به بروز خشونت یا میل به بروز رفتارهای ضدتولید است، استفاده شود و یا فراوانی چنین رفتارهایی را از بایگانی اطلاعاتی سازمان‌ها استخراج کرد. بنابراین در این پژوهش چون امکان دستیابی به فراوانی رفتارهایی از این قبیل در سازمانهای کشورمان غیرممکن است، لذا میل به بروز خشونت مورد سنجش قرار گرفت. نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه به این صورت است که قبل از پاسخگویی به پرسش‌ها، ابتدا یک پرسش مقدم است و آن اینک: «به چه میزان میل به بروز رفتارهای زیر در شرایطی که احساس ضایع شدن حقوق خود را در محیط کار می‌نمایید، در شما وجود خواهد داشت؟» از پاسخگویان پرسیده می‌شود و سپس به پرسش‌های اصلی می‌پردازند. دو نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «توهین کردن به سرپرست و همکاران» و «تهدید کردن سرپرست و همکاران».

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۱۵ تا ۲۰ دقیقه، به صورت خود گزارش‌دهی و در نیمه اول اردیبهشت سال ۱۳۸۹ پاسخ دادند. داده‌ها از طریق آزمون t گروههای مستقل برای مقایسه گروههای مورد مطالعه به همراه آزمون لوین برای همگونی و ناهمگونی واریانس‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-16 تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این بخش به ترتیب میانگین، انحراف معیار و خطای استاندارد متغیرهای مورد مقایسه برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و آزمون t مقایسه گروهها به همراه آزمون لوین برای همگونی و ناهمگونی واریانس‌ها برای هر یک از فرضیه‌های پژوهش به‌طور جداگانه ارائه شده است.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین عدالت توزیعی در بین افراد مجرد ۲/۳۹، انحراف معیار ۰/۸۶ و خطای استاندارد ۰/۱۱، میانگین عدالت توزیعی در بین افراد متأهل ۲/۲۹، انحراف معیار ۰/۸۰ و خطای استاندارد ۰/۰۵، میانگین عدالت رویه‌ای در بین افراد مجرد

پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی^۱ با چرخش از نوع واریماکس^۲ بر روی ۲۳ پرسش این پرسشنامه انجام گرفت. مقدار بار عاملی در نظر گرفته شده در این تحلیل عاملی حداقل ۰/۵ در نظر گرفته شد تا از این طریق ساختار عاملی دقیق و متعادل پرسشنامه مشخص گردد. نتیجه تحلیل عامل انجام شده نشان داد که دو پرسش ۹ و ۱۲ دارای بارهای عاملی مشترک و مشابه (۰/۵۳ تا ۰/۶۳) بر دو عامل استخراج شده هستند. از آنجا که هدف استخراج دو عامل متعادل از پرسشنامه بود، دو سؤال ۹ و ۱۲ حذف شدند و دوباره تحلیل عاملی انجام گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی با سنجش کیزر، میر و اولکین برابر با ۰/۹۵ و با آزمون کرویت بارتلت برابر با ۴۹۸۲/۱۹، $(P \leq ۰/۰۰۱)$ بود، ۲۱ سؤال باقی‌مانده را به ترتیب بر دو عامل (عامل اول ۱۱ سؤال و عامل دوم ۱۰ سؤال) قرار داد. عامل اول با ۱۱ پرسش (پرسش‌های: ۸، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱) میل به بروز خشونت فیزیکی و تخریب تجهیزات و عامل دوم با ۱۰ پرسش (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲) میل به بروز خشونت کلامی نامگذاری شدند. مجموع دو عامل نیز به‌عنوان میل به بروز خشونت کلی در محیط کار در نظر گرفته شد. پس از تحلیل عاملی، آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای میل به بروز خشونت فیزیکی و تخریب تجهیزات، میل به بروز خشونت کلامی و میل به بروز خشونت کلی به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۹۶ و ۰/۹۵ به‌دست آمده است. در این پژوهش از نمره میل به بروز خشونت کلی در گروههای مورد مقایسه استفاده شد. زیرا، میل به انجام رفتاری خاص (در این پژوهش، میل به خشونت) زیربنای انجام همان رفتار خاص (در این پژوهش، خشونت) است و همچنین به دلیل شرایط اقتصادی خاص کشورمان (میزان بالای بیکاری)، بروز خشونت در محیط کار با پیامدهای تنبیهی (حداقل اخراج از کار) همراه خواهد بود که به دلیل نبود شغل جایگزین، امکان دستیابی به شغلی جدید ممکن نخواهد بود، در نتیجه بسیاری از کارکنان علی‌رغم میل به بروز خشونت به‌عنوان پاسخ به بی‌عدالتی در سازمان، اقدام به خشونت نمی‌کنند؛ یا در صورت اقدام به خشونت به دلیل پیامدهای احتمالی و ارائه تصویر مطلوب از خود سعی در کتمان اطلاعات در ابزارهای خودسنجی می‌نمایند.

1. confirmatory factor analysis

3. Bennett & Robinson

2. Varimax Rotation

4. Fox, Spector & Miles

جدول ۱- یافته‌های توصیفی عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میل به بروز خشونت در میان افراد مجرد و متأهل

خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	جنس	
۰/۱۱۶۱۱	۰/۸۶۹۳۰	۲/۳۹۹۱	۵۶	مجرد	عدالت توزیعی
۰/۰۵۳۸۱	۰/۸۰۷۱۸	۲/۲۹۰۷	۲۲۵	متاهل	
۰/۰۹۵۴۹	۰/۷۱۴۶۲	۲/۶۵۵۶	۵۶	مجرد	عدالت رویه‌ای
۰/۰۵۰۹۹	۰/۷۶۴۸۶	۲/۴۳۱۴	۲۲۵	متاهل	
۰/۱۱۸۸۹	۰/۸۸۹۶۷	۲/۸۱۹۶	۵۶	مجرد	عدالت ارتباطی
۰/۰۶۱۱۴	۰/۹۱۷۱۷	۲/۶۷۷۲	۲۲۵	متاهل	
۰/۱۰۰۳۷	۰/۷۵۱۰۹	۲/۶۳۸۸	۵۶	مجرد	عدالت سازمانی کلی
۰/۰۴۸۶۹	۰/۷۳۰۳۰	۲/۴۷۴۱	۲۲۵	متاهل	
۰/۰۷۷۰۳	۰/۵۷۶۴۱	۱/۵۱۹۸	۵۶	مجرد	میل به بروز خشونت
۰/۰۳۹۸۱	۰/۵۹۵۸۶	۱/۴۶۹۸	۲۲۵	متاهل	

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میانگین عدالت توزیعی در بین افراد کم‌سواد ۲/۱۱، انحراف معیار ۰/۷۱ و خطای استاندارد ۰/۰۷، میانگین عدالت توزیعی در بین افراد باسواد ۲/۴۱، انحراف معیار ۰/۸۴ و خطای استاندارد ۰/۰۶، میانگین عدالت رویه‌ای در بین افراد کم‌سواد ۲/۲۷، انحراف معیار ۰/۷۱ و خطای استاندارد ۰/۰۷، میانگین عدالت رویه‌ای در بین افراد باسواد ۲/۶۰، انحراف معیار ۰/۷۴ و خطای استاندارد ۰/۰۵، میانگین عدالت ارتباطی در بین افراد کم‌سواد ۲/۴۴، انحراف معیار ۰/۸۱ و خطای استاندارد ۰/۰۸، میانگین عدالت ارتباطی در بین افراد باسواد ۲/۸۵، انحراف معیار ۰/۹۲ و خطای استاندارد ۰/۰۵، میانگین عدالت سازمانی کلی در بین افراد کم‌سواد ۲/۲۸، انحراف معیار ۰/۶۵ و خطای استاندارد ۰/۰۶ است. در بین افراد باسواد میانگین عدالت سازمانی کلی ۲/۶۳، انحراف معیار ۰/۷۳ و خطای استاندارد ۰/۰۵ بوده است. میزان میل به بروز خشونت در بین افراد کم‌سواد با میانگین ۱/۵۰، انحراف معیار ۰/۶۰ و خطای استاندارد ۰/۰۵ بوده و در بین افراد باسواد میانگین ۱/۴۵، انحراف معیار ۰/۵۸ و خطای استاندارد ۰/۰۴ بوده است.

۲/۶۵، انحراف معیار ۰/۷۱ و خطای استاندارد ۰/۰۹، میانگین عدالت رویه‌ای در بین افراد متأهل ۲/۴۳، انحراف معیار ۰/۷۶ و خطای استاندارد ۰/۰۵، میانگین عدالت ارتباطی در بین افراد مجرد ۲/۸۱، انحراف معیار ۰/۸۸ و خطای استاندارد ۰/۱۱، میانگین عدالت ارتباطی در بین افراد متأهل ۲/۶۷، انحراف معیار ۰/۹۱ و خطای استاندارد ۰/۰۶، میانگین عدالت سازمانی کلی در بین افراد مجرد ۲/۶۳، انحراف معیار ۰/۷۵ و خطای استاندارد ۰/۱۰ است و در بین افراد متأهل میانگین عدالت سازمانی کلی ۲/۴، انحراف معیار ۰/۷۳ و خطای استاندارد ۰/۰۴ بوده است. میزان میل به بروز خشونت در بین افراد مجرد با میانگین ۱/۵۱، انحراف معیار ۰/۵۷ و خطای استاندارد ۰/۰۷ و در بین افراد متأهل میانگین ۱/۳۶، انحراف معیار ۰/۵۹ و خطای استاندارد ۰/۰۳ بوده است.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین نمره‌های عدالت رویه‌ای برای کارکنان مجرد ($M=2/65$) بیشتر از کارکنان متأهل ($M=2/43$) است. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد که فقط در میزان عدالت رویه‌ای میان کارکنان مجرد و متأهل تفاوت معنادار وجود دارد ($P \leq 0/05$).

جدول ۲- آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمرات عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میل به بروز خشونت در میان افراد مجرد و متأهل

آزمون t برای برابری میانگین				آزمون لوین برای همگونی واریانس			فرض همگونی واریانس	فرض ناهمگونی واریانس	توزیعی عدالت
انحراف استاندارد تفاضل	تفاضل میانگین	سطح معناداری (دوطرفه)	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F			
۰/۱۲۲۴۳	۰/۱۰۸۴۴	۰/۳۷۷	۲۷۹	۰/۰۸۸۶	۰/۰۷۸	۳/۱۴۰	فرض همگونی واریانس	توزیعی عدالت	
۰/۱۲۸۰۲	۰/۱۰۸۴۴	۰/۳۹۹	۸۰,۲۳۰	۰/۸۴۷			فرض ناهمگونی واریانس		
۰/۱۱۲۷۸	۰/۲۲۴۱۸	۰/۰۴۸	۲۷۹	۱/۹۸۸	۰/۸۷۹	۰/۰۲۳	فرض همگونی واریانس	عدالت رویه‌ای	
۰/۱۰۸۲۶	۰/۲۲۴۱۸	*۰/۰۴۱	۸۹/۰۵۶	۲/۰۷۱			فرض ناهمگونی واریانس		
۰/۱۳۶۱۷	۰/۱۴۲۴۶	۰/۲۹۶	۲۷۹	۱/۰۴۶	۰/۵۳۱	۰/۳۹۳	فرض همگونی واریانس	عدالت ارتباطی	
۰/۱۳۳۶۹	۰/۱۴۲۴۶	۰/۲۹۰	۸۶/۴۶۰	۱/۰۶۶			فرض ناهمگونی واریانس		
۰/۱۰۹۶۸	۰/۱۶۴۷۳	۰/۱۳۴	۲۷۹	۱/۵۰۲	۰/۴۸۱	۰/۴۹۹	فرض همگونی واریانس	تأیید سازمانی عدالت کلی	
۰/۱۱۱۵۵	۰/۱۶۴۷۳	۰/۱۴۴	۸۲/۸۰۳	۱/۴۷۷			فرض ناهمگونی واریانس		
۰/۰۸۸۴۶	۰/۰۵۰۰۶	۰/۵۷۲	۲۷۸	۰/۵۶۶	۰/۹۸۳	۰/۰۰۰	فرض همگونی واریانس	میل به بروز خشونت	
۰/۰۸۶۷۱	۰/۰۵۰۰۶	۰/۵۶۵	۸۶/۸۷۵	۰/۵۷۷			فرض ناهمگونی واریانس		

* $P \leq 0.05$

جدول ۳- یافته‌های توصیفی عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میل به بروز خشونت در میان کارمندان کم‌سواد و باسواد

خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	تحصیلات	گروه
۰/۰۷۰۶۶	۰/۷۱۷۱۵	۲/۱۱۵۰	۱۰۳	کم‌سواد	عدالت توزیعی
۰/۰۶۲۹۵	۰/۸۴۶۹۴	۲/۴۱۸۲	۱۸۱	باسواد	
۰/۰۷۰۷۲	۰/۷۱۷۷۶	۲/۲۷۸۳	۱۰۳	کم‌سواد	عدالت رویه‌ای
۰/۰۵۵۱۱	۰/۷۴۱۳۸	۲/۶۰۶۰	۱۸۱	باسواد	
۰/۰۸۰۴۵	۰/۸۱۶۴۳	۲/۴۴۰۸	۱۰۳	کم‌سواد	عدالت ارتباطی
۰/۰۶۸۶۸	۰/۹۲۱۳۹	۲/۸۵۷۶	۱۸۱	باسواد	
۰/۰۶۴۷۹	۰/۶۵۷۵۱	۲/۲۸۶۹	۱۰۳	کم‌سواد	عدالت سازمانی کلی
۰/۰۵۴۶۹	۰/۷۳۵۸۴	۲/۶۳۶۶	۱۸۱	باسواد	
۰/۰۵۹۷۳	۰/۶۰۶۱۸	۱/۵۰۴۷	۱۰۳	کم‌سواد	میل به بروز خشونت
۰/۰۴۳۴۲	۰/۵۸۲۵۹	۱/۴۵۹۹	۱۸۱	باسواد	

کمتر از کارکنان باسواد ($M=2/85$) و میانگین عدالت کلی ادراک شده برای کارکنان کم سواد ($M=2/28$) کمتر از کارکنان باسواد ($M=2/63$) است. اما در میزان میل به بروز خشونت تفاوت معناداری میان دو گروه مشاهده نشد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و تفاوت معناداری در میزان عدالت سازمانی کلی ادراک شده، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت ارتباطی در بین کارکنان باسواد و کم سواد وجود دارد ($P \leq 0/01$).

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در میزان عدالت سازمانی کلی ادراک شده، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت ارتباطی در بین کارکنان باسواد و کم سواد وجود دارد ($P \leq 0/01$). به عبارت دیگر براساس جدول ۴ میانگین عدالت توزیعی برای کارکنان کم سواد ($M=2/11$) کمتر از کارکنان باسواد ($M=2/41$)، میانگین عدالت رویه‌ای برای کارکنان کم سواد ($M=2/27$) کمتر از کارکنان باسواد ($M=2/60$)، میانگین عدالت ارتباطی برای کارکنان کم سواد ($M=2/44$)

جدول ۴- آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمرات عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میل به بروز خشونت در میان کارمندان کم سواد و باسواد

		آزمون t برای برابری میانگین				آزمون لوین برای همگونی واریانس			
		انحراف استاندارد	تفاضل میانگین	سطح معناداری (دوطرفه)	درجه آزادی	t	F	سطح معناداری	
عدالت توزیعی	فرض همگونی واریانس	۰/۰۹۹۰۴	-۰/۳۰۳۱	۰/۰۰۲	۲۸۲	-۳/۰۶۱	۶/۵۱۸	۰/۰۱۱	فرض همگونی واریانس
	فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۹۶۶۴	-۰/۳۰۳۱	۰/۰۰۲***	۲۴۱/۸۳۶	-۳/۲۰۴			فرض ناهمگونی واریانس
عدالت رویه‌ای	فرض همگونی واریانس	۰/۰۹۰۴۶	-۰/۳۲۷۷	۰/۰۰۰	۲۸۲	-۳/۶۲۳	۰/۰۸۶	۰/۷۷۰	فرض همگونی واریانس
	فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۸۹۴۶	-۰/۳۲۷۷	۰/۰۰۰***	۲۱۷/۹۳۲	-۳/۶۵۵			فرض ناهمگونی واریانس
عدالت ارتباطی	فرض همگونی واریانس	۰/۱۰۹۳۱	-۰/۴۱۶۸	۰/۰۰۰	۲۸۱	-۳/۸۱۳	۳/۲۱۵	۰/۰۷۴	فرض همگونی واریانس
	فرض ناهمگونی واریانس	۰/۱۰۵۷۷	-۰/۴۱۶۸	۰/۰۰۰***	۲۳۴/۰۲۳	-۳/۹۴۱			فرض ناهمگونی واریانس
عدالت کلی سازمانی	فرض همگونی واریانس	۰/۰۸۷۴۵	-۰/۳۴۹۷	۰/۰۰۰	۲۸۲	-۴/۰۰۰	۲/۷۱۹	۰/۱۰۰	فرض همگونی واریانس
	فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۸۴۷۹	-۰/۳۴۹۷	۰/۰۰۰***	۲۳۲/۳۳۲	-۴/۱۲۵			فرض ناهمگونی واریانس
میل به بروز خشونت	فرض همگونی واریانس	۰/۰۷۳۰۵	۰/۰۴۴۸	۰/۵۴۰	۲۸۱	۰/۶۱۳	۰/۶۷۱	۰/۴۱۴	فرض همگونی واریانس
	فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۷۳۸۵	۰/۴۴۸۰	۰/۵۴۵	۲۰۵/۵۹۳	۰/۶۰۷			فرض ناهمگونی واریانس

$P \leq 0/01$ ***

جدول ۵- یافته‌های توصیفی عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میل به بروز خشونت در میان کارمندان جوان، بزرگسال و بالاتر

سن	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
جوان	۹۲	۲/۲۸۴۲	۰/۸۶۰۱۷	۰/۰۸۹۶۸
بزرگسال	۱۹۶	۲/۳۰۰۰	۰/۷۸۸۳۶	۰/۰۵۶۳۱
جوان	۹۲	۲/۴۷۵۲	۰/۷۸۶۳۶	۰/۰۸۱۹۸
بزرگسال	۱۹۶	۲/۴۷۳۶	۰/۷۳۷۱۴	۰/۰۵۲۶۵
جوان	۹۲	۲/۶۹۲۸	۰/۸۶۳۸۴	۰/۰۹۰۰۶
بزرگسال	۱۹۶	۲/۶۹۴۲	۰/۹۲۳۵۹	۰/۰۶۶۱۴
جوان	۹۲	۲/۴۹۷۴	۰/۷۲۵۴۹	۰/۰۷۵۶۴
بزرگسال	۱۹۶	۲/۴۹۹۱	۰/۷۲۹۹۴	۰/۰۵۲۱۴
جوان	۹۲	۱/۵۰۰	۰/۶۰۳۷۲	۰/۶۳۲۹
بزرگسال	۱۹۶	۱/۴۶۳۷	۰/۵۸۱۱۲	۰/۰۴۱۵۱

جدول ۶- مقایسه میانگین نمرات عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میل به بروز خشونت در میان کارمندان جوان و بزرگسال

		آزمون t برای برابری میانگین			آزمون لوین برای همگونی واریانس				
	انحراف استاندارد	تفاضل میانگین	سطح معناداری (دوطرفه)	درجه آزادی	t	F	سطح معناداری		
توزیعی	عدالت	فرض همگونی واریانس	۰/۱۰۲۶۱	-۰/۰۱۵۷۶	۰/۸۷۸	۲۸۶	-۰/۱۵۴	۰/۰۷۲	۳/۲۵۳
		فرض ناهمگونی واریانس	۰/۱۰۵۸۹	-۰/۰۱۵۷۶	۰/۸۸۲	۱۶۴/۹۴۲	-۰/۱۴۹		
رویدای	عدالت	فرض همگونی واریانس	۰/۰۹۵۱۸	-۰/۰۰۱۱۶	۰/۹۹۰	۲۸۶	-۰/۰۱۲	۰/۲۱۸	۱/۵۲۷
		فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۹۷۴۴	-۰/۰۰۱۱۶	۰/۹۹۱	۱۶۸/۱۹۷	-۰/۰۱۲		
ارتباطی	عدالت	فرض همگونی واریانس	۰/۱۱۴۴۶	-۰/۰۰۱۴۳	۰/۹۹۰	۲۸۵	-۰/۰۱۳	۰/۳۸۱	۰/۷۶۹
		فرض ناهمگونی واریانس	۰/۱۱۱۷۴	-۰/۰۰۱۴۳	۰/۹۹۰	۱۸۹/۷۳۸	-۰/۰۱۳		
کلی	عدالت سازمانی	فرض همگونی واریانس	۰/۰۹۲۰۷	-۰/۰۰۴۴۳	۰/۹۶۲	۲۸۶	-۰/۰۴۸	۰/۵۱۳	۰/۴۲۹
		فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۹۱۸۷	-۰/۰۰۴۴۳	۰/۹۶۲	۱۷۹/۱۵۱	-۰/۰۴۸		
میل به بروز خشونت	میل به بروز خشونت	فرض همگونی واریانس	۰/۰۷۴۶۳	۰/۰۳۶۳۶	۰/۶۲۶	۲۸۵	۰/۴۸۷	۰/۱۷۷	۱/۸۳۵
		فرض ناهمگونی واریانس	۰/۰۷۵۶۸	۰/۰۳۶۳۶	۰/۶۳۲	۱۶۹/۶۰۲	۰/۴۸۰		

متأهل تفاوت معنادار مشاهده نشد. همچنین نتایج براساس جدول ۴ نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در میزان عدالت سازمانی کلی ادراک شده، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت ارتباطی بین کارکنان باسواد و کم‌سواد وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین عدالت توزیعی برای کارکنان کم‌سواد کمتر از کارکنان باسواد، میانگین عدالت رویه‌ای برای کارکنان کم‌سواد کمتر از کارکنان باسواد، میانگین عدالت ارتباطی برای کارکنان کم‌سواد کمتر از کارکنان باسواد شده برای کارکنان کم‌سواد کمتر از کارکنان باسواد است. اما در میزان میل به بروز خشونت تفاوت معناداری میان دو گروه مشاهده نشد. بالاخره براساس جدول ۶ تفاوت معناداری در میزان عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میزان میل به بروز خشونت کارکنان جوان و بزرگسال وجود ندارد.

براساس جست‌وجوی انجام گرفته در منابع اطلاعاتی پژوهشی معتبر، یگانه پژوهشی که به مقایسه میزان عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن در گروه‌های مورد مطالعه پرداخته، پژوهش ملیک و نعیم (۲۰۱۱) است که نشان می‌دهد تفاوت معناداری در ادراک عدالت سازمانی در میان کارکنان مجرد و متأهل وجود ندارد. اما افراد جوان عدالت کمتری را در مقایسه با افراد بزرگسال ادراک می‌کنند. این نتیجه با نتایج پژوهش حاضر ناهمسو است. ولی در ارتباط با متغیر دوم پژوهش یعنی میل به بروز خشونت در گروه‌های مورد مطالعه، پژوهش‌های متعدد انجام گرفته که در قسمت پیشینه پژوهش مرور گردید. نتایج پژوهش‌های مورد اشاره با نتایج پژوهش حاضر ناهمسو است.

در درجه اول باید به این نکته اشاره داشت که براساس یافته‌های جدول‌های ۱، ۲ و ۳ میانگین میزان عدالت سازمانی ادراک شده در حد متوسط و میانگین میزان میل به بروز خشونت در حد پایین است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌ها در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه‌ها به دلیل مدیریت تأثیر و ارائه تصویر مطلوب از خود، سعی در کتمان اطلاعات واقعی در ابزارهای خودسنجی می‌نمایند (بوهنر و وانکه، ۱۳۸۴). به عبارتی در پرسشنامه‌های نگرشی (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، خشونودی شغلی و...) در جهت افزایشی و در پرسشنامه‌های رفتاری (میل به بروز خشونت، رفتارهای ضد تولید، رفتارهای ضد اجتماعی و...) در جهت کاهشی پاسخ می‌دهند. بر این اساس و همچنین بر مبنای مصاحبه‌های انجام گرفته با کارکنان، به نظر می‌رسد که

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، میانگین عدالت توزیعی در بین افراد جوان ۲/۲۸، انحراف معیار ۰/۸۶ و خطای استاندارد ۰/۰۸، میانگین عدالت توزیعی در بین افراد بزرگسال ۲/۳۰، انحراف معیار ۰/۷۸ و خطای استاندارد ۰/۰۵، میانگین عدالت رویه‌ای در بین افراد جوان ۲/۴۷، انحراف معیار ۰/۷۸ و خطای استاندارد ۰/۰۸، میانگین عدالت رویه‌ای در بین افراد بزرگسال ۲/۴۷، انحراف معیار ۰/۷۳ و خطای استاندارد ۰/۰۵، میانگین عدالت ارتباطی در بین افراد جوان ۲/۶۹، انحراف معیار ۰/۸۶ و خطای استاندارد ۰/۰۹، میانگین عدالت ارتباطی در بین افراد بزرگسال ۲/۶۹، انحراف معیار ۰/۹۲ و خطای استاندارد ۰/۰۶، میانگین عدالت سازمانی کلی در بین افراد جوان ۲/۴۹، انحراف معیار ۰/۷۲ و خطای استاندارد ۰/۰۷ است و در بین افراد بزرگسال میانگین عدالت سازمانی کلی ۲/۴۹، انحراف معیار ۰/۷۲ و خطای استاندارد ۰/۰۵ بوده است. میزان میل به بروز خشونت در بین افراد جوان با میانگین ۱/۵۰، انحراف معیار ۰/۶۰ و خطای استاندارد ۰/۶۳ بوده و در بین افراد بزرگسال میانگین ۱/۴۳، انحراف معیار ۰/۵۸ و خطای استاندارد ۰/۰۴ بوده است.

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در میزان عدالت سازمانی ادراک شده، ابعاد آن و میزان میل به بروز خشونت کارکنان جوان و بزرگسال وجود ندارد ($P > 0/05$). بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید نشد.

بحث

براساس آنچه که در بخش یافته‌ها ارائه شد، این پژوهش نشان داد که از میان ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده فقط در میزان عدالت رویه‌ای بین کارکنان مجرد و متأهل و در میزان عدالت کلی سازمانی ادراک شده و سه بعد آن (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) در میان کارکنان کم‌سواد و باسواد تفاوت معنادار وجود دارد. اما در میزان میل به بروز خشونت در سه گروه مورد مطالعه و همچنین میزان عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) در میان کارکنان جوان و بزرگسال تفاوت معناداری وجود نداشت.

بر اساس جدول ۲ نتایج نشان داد که میانگین نمره‌های عدالت رویه‌ای برای کارکنان مجرد بیشتر از کارکنان متأهل است. در نتیجه فقط در میزان عدالت رویه‌ای بین کارکنان مجرد و متأهل تفاوت معنادار مشاهده شد و در دیگر ابعاد عدالت و میزان میل به بروز خشونت در کارکنان مجرد و

خشونت کمتری از خود نشان می‌دهند. بنابراین نه فقط در تعمیم نتایج این پژوهش به زنان باید با احتیاط عمل شود، بلکه در مطالعات بعدی سایر پژوهشگران مقایسهٔ میل به بروز خشونت در زنان و مردان انجام گیرد.

منابع

بهنر، ج. و وانکه، م. (۱۳۸۴). *نگرش‌ها و تغییر آنها*. ترجمهٔ علی مهداد. چاپ اول، تهران: نشر جنگل (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۲۰۰۲).

دلاور، ع. (۱۳۸۰). *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*. چاپ نهم، تهران: نشر ویرایش.

گل‌پرور، م. نصری، م. و ملک‌پور، م. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده مریبان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، ۱۵، ص ۴۶-۲۵.

خاکسار، س. گل‌پرور، م. و نوری، ا. (۱۳۸۶). نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۳۴، ص ۲۶-۱.

مهداد، ع. (۱۳۸۹). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. چاپ هفتم، تهران: نشر جنگل.

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Eds.), *Advanced in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequence of work place violence. In E.Q. Bulatato & G.R. Vandenberg (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (pp 29-49). Washington DC: American Psychological Association.

Baker, H., Hunt, T., & Andrews, M.C. (2006). Promoting ethical behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, 849-857.

Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.

Bies, R.J., Tripp, T.M., & Kramer, R.M. (1997). At the breaking point. In R.A. Giacalone, & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organization*, (pp.18-36). Thousand Oaks, CA: Sage.

میزان عدالت سازمانی ادراک شدهٔ کارکنان بسیار کمتر از متوسط و میزان میل به بروز خشونت کارکنان بالاتر از مقادیر پرسشنامه‌ها است. دومین عامل که عامل اول را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد، نداشتن امنیت شغلی است که ارتباط مستقیم با میزان بیکاری در جوامع دارد. بنابراین به دلیل شرایط اقتصادی خاص کشورمان (میزان بالای بیکاری)، بروز خشونت در محیط کار با پیامدهای تنبیهی (حداقل اخراج از کار) همراه خواهد بود که به دلیل نبود شغل جایگزین، امکان دستیابی به شغلی جدید ممکن نخواهد بود و در نتیجه بسیاری از کارکنان علی‌رغم میل به بروز خشونت به‌عنوان پاسخ به بی‌عدالتی در سازمان، اقدام به خشونت نمی‌کنند و در پاسخگویی به سؤالات نگرشی علی‌رغم دادن اطمینان لازم مبنی بر محرمانه بودن پاسخ‌ها، دچار محافظه‌کاری می‌گردند. این تبیین با یافته‌های هیندو جا (۲۰۰۷) که بیان کرد: بیشترین میزان خشونت (۴۰ درصد) در بین کارکنان با تحصیلات دانشگاهی و بالاتر است و کمترین میزان خشونت (۱۹/۱ درصد) در بین کارکنان دارای دیپلم می‌باشد، همخوان است. چون کارکنان با تحصیلات دانشگاهی و بالاتر به دلیل جایگاه شغلی بالا، احساس امنیت شغلی بیشتری می‌کنند. همان‌گونه که اشاره گردید، از آنجایی که این پژوهش اولین مطالعهٔ انجام گرفته در بررسی نقش تأهل، تحصیلات و سن بر عدالت سازمانی ادراک شده و میل به بروز خشونت در محیط کار در میان کارکنان است، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر در نقاط مختلف کشور و همچنین سازمان‌ها و صنایع دیگر ضرورت دارد. همچنین به پژوهشگران توصیه می‌گردد که به دلیل حساسیت موضوع، به‌خصوص خشونت در محیط کار با دقت و توجه بیشتری به انجام پژوهش مبادرت ورزند و در کنار اطلاعات به‌دست آمده از پرسشنامه سعی شود، داده‌های عینی مرتبط با خشونت را با در نظر گرفتن فراوانی و شدت این رفتارها مورد استفاده قرار دهند. مهمترین محدودیت پژوهش حاضر مردانه بودن جامعهٔ آماری و نمونهٔ پژوهش بود. همان‌گونه که کروول و بورگس^۲ (۱۹۹۶)، کراون^۳ (۱۹۹۷) و تادن و تونس^۴ (۱۹۹۸) براساس پژوهش‌هایی که تاکنون بر روی یک میلیون زن شاغل انجام دادند گزارش کردند که زنان بیشتر از مردان در محیط‌های کاری مورد خشونت واقع می‌شوند، اما

1. Bohner & Vanke
3. Craven

2. Crowell & Burgess
4. Tjaden & Thoennes

- Bies, R.J., & Moag, J.F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B.H. Sheppard, & M.H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organization*, 1, 43-55.
- Bos, K.V. (2001). Fundamental research by means of laboratory experiments: Is essential for a better understanding of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 254-259.
- Cohen-Charash, & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. C.L. Cooper., & I.T Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organization Psychology*, 12, 317-372.
- Craven, D. (1994). *Sex differences in violent victimization*. Washington, D.C: Bureau of justice statistics.
- Crowell, N., & Burgess, A. (1996). *Understanding violence against women*. Washington, D.C: National Academy Press.
- Dietz, J., & Gills, G. (2006). Community sources of workplace violence. In Kelloway, E.K., Barling, J., Hurrell, J. J., (Eds.). *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Dilorenz, L.P., & Carroll, D.J. (1995). Screening applicants for a safer workplace. *HR Magazine*, 40, 55.
- Eisele, G.R., Watkins, J.P., & Matthews, K.O. (1998). Workplace violence at government sites. *American Journal of Industrial Medicine*, 33, 485-492.
- ELovinio, M., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92, 105-108.
- Farrenko, T.M. (2006). *Workplace violence*. Available from: <http://www.osha.gov>. [Accessed 3 February 2002].
- Entwisle, D.R., & Astone, N.M. (1994). Some practical guidelines for measuring youth's race/ethnicity and socioeconomic status. *Child Dev*, 65, 1521-1540.
- Felson, R.B. (2006). Violence as instrumental behavior. In Kelloway, E. K., Barling, J., Hurrell, J.J., (Eds.). *Handbook of work place violence*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personal systems. In Rowland, K., & Ferris, G., (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, 3: 141-183. Greenwich CT: JAI press.
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior* 59, 291-309.
- Hauser, R.M. (1994). Measuring socioeconomic status in studies of child development. *Child Dev*, 65, 1541-1545.
- Hinduja, S. (2007). Workplace violence and negative affective responses: A test on Agnew's general strain theory. *Journal of Criminal Justice*, 32, 600-657.
- Kelloway, E.K., Barling, J., & Hurrell, J.J. (2006). *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Kennedy, D.B., Homant, R.J., & Homant, M.R. (2004). Perceptions of injustice as a predictor of support for workplace aggression. *Journal of Business and Psychology*, 18, 323-336.
- Kruger, N., Williams, D., & Moss, N. (1997). Measuring social class in U.S. republication health research: concepts, methodologies and guidelines. *Annual Republic Health*, 18, 341-352.
- Leck, J.D. (2005). Violence in the Canadian workplace. *Journal of American Academy of Business*, 7: 308-315.
- Louis, P., Dilorenz, L.P., & Carroll, D.J. (1995). *Screening applicants for a safer work place*. *HR Magazine*. 40: 55-58.
- Malik, M.E., & Naeem, B. (2011). Faculty members' perceptions of organizational justice in institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6698-6706.

- Martinko, M.J., Douglas, S.C., & Harvey, P. (2006). Understanding and managing workplace aggression. *Organization Dynamics*, 35, 117-130.
- Mitchell, M.L. & Jolly, J.M. (2007). *Research designs explain*. Thomson Wads Worth, USA: Sixth ed.
- Neihoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Rice, F.P. (2004). *The adolescent: development, relationship, and culture*. 9th. (Eds.) Boston: Allyn and Bacon. The author's comprehensive text book.
- Steensama. (2002). Violence in the work place: The strength of social (in) justice theories. In M. T. Miller (Eds.), *the justice motive in every day*. (pp.149-167). New York: Cambridge University.
- Tjaden, P., & Thoenes. N. (1998). *Prevalence, incidence, and consequences of violence against women survey*. Washington, DC: National Institute of Justice.
- Unesco. (2009). *Adult education*. Available from: <http://www.UNESCO.com>. [Accessed 5 June 2010].
- Zill, N. (1996). Parental schooling and children's health. *Public Health Rep*, 111, 34-43.

Archive of SID