



اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با میانجی‌گری عواطف شغلی: مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان

آتوسا قاسمی‌نژاد دهکردی^۱، علی محمد امیرتاش^{۲*} و محمد علی اصلانخانی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، واحد علوم تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی

۲. استاد گروه تربیت بدنی، واحد علوم تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی

۳. استاد گروه تربیت بدنی، واحد علوم تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۸/۱۶

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با میانجی‌گری عواطف شغلی بود.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل، تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان بود که تعداد ۲۴۰ نفر از آن‌ها در تحقیق شرکت کردند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه، از مقیاس‌های استاندارد که روایی و پایایی آن‌ها توسط سایر محققان گزارش گردیده بود از قبیل، مقیاس کج‌روی در محیط کار، مقیاس عدالت سازمانی و مقیاس عواطف شغلی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی میانگین و انحراف معیار، همچنین در سطح آمار استنباطی، از ضریب همبستگی دو متغیری پیرسون و الگویابی معادلات ساختاری استفاده به عمل آمده است. روابط میانجی با استفاده از روش بوت استرپ آزموده شدند.

یافته‌ها: شاخص‌های برازش نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. ضرایب مسیر نشان داد که عدالت سازمانی و عواطف مثبت بر رفتارهای ضد تولید، اثر منفی و عواطف منفی روی آن، اثر مثبت دارند. نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد که عدالت سازمانی به طور غیر مستقیم از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بر رفتارهای ضد تولید اثر معنی دار دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان دادند که وجود عدالت سازمانی، موجب برانگیختن عواطف مثبت در کارکنان می‌شود و عواطف مثبت به نوبه خود، تمایل کارکنان به ارتکاب رفتارهای ضد تولید را کاهش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای ضد تولید، عدالت سازمانی، عواطف شغلی.

مقدمه

مهم‌ترین شاخص کارآمدی نیروی انسانی سازمان‌ها، عملکرد شغلی آن‌هاست. در ابتدا روانشناسان، عملکرد شغلی را تنها عملکرد وظیفه‌ای^۱ یا مجموعه وظایفی تعریف می‌کردند که در شرح شغل افراد آمده بود. اخیراً روانشناسان متوجه شدند که علاوه بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای فرانقشی^۲ نیز وجود دارند، گرچه در شرح شغل کارکنان نیامده، اما انجام آن‌ها می‌تواند بر موفقیت یا عدم موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد (سوادکوهی، ۱۳۹۴). در طی فرآیند عملکرد سازمانی، رفتارهای فرانقشی متفاوتی از سوی کارکنان مشاهده می‌شود. برخی از این رفتارهای فرانقشی که کارکنان در محیط کار انجام می‌دهند، منفی هستند و روی بهزیستی کارکنان و سازمان اثر منفی دارند. این مجموعه از رفتارهای منفی را رفتارهای ضد تولید^۳ می‌نامند (سوادکوهی، ۱۳۹۴). واژه‌های متعدد دیگری نیز، برای گستره رفتارهای زیانبار کارکنان در محیط‌های کار، نظیر رفتارهای ضد بهره‌وری^۴، رفتارهای ضد اجتماعی^۵ و رفتارهای تلافی‌جویانه^۶ که دارای همپوشی‌های قابل توجهی با رفتارهای انحرافی هستند، تاکنون مطرح شده‌اند (گالیس و روزوجکسیس^۷، ۲۰۱۷؛ سوادکوهی، ۱۳۹۴).

نکته محوری از لحاظ عملیاتی، این واقعیت است که این رفتارها در بسیاری از شرایط چندان محسوس و نمایان نیستند، ولی هزینه‌ها و زیان‌های خود را بر سازمان‌ها وارد می‌کنند. تخمین‌های موجود در مورد هزینه این‌گونه رفتارها برای سازمان‌های آمریکا، بالغ بر چندین میلیارد دلار برآورد شده است (انوروزو^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). در یکی از اولین بررسی‌ها در حوزه شیوع رفتارهای ضد تولید، هارپر^۹ (۱۹۹۰) گزارش نموده که ۳۳ تا ۷۵ درصد از کارکنان مورد بررسی، گزارش نموده‌اند که مرتکب یکی از رفتارهای تخریب‌گرایی^{۱۰}، کارشکنی^{۱۱} آشکار و نهان، غیبت‌های بدون هماهنگی و دزدی شده‌اند (چن^{۱۲}، ۲۰۱۷). تحقیقاتی که در همین اواخر انجام گرفته‌اند نیز، گویای آن است که تغییرات اقتصادی، فناوری و اجتماعی، منجر به سطوح فزاینده‌تری از رفتارهای ضد تولید در محیط کار شده‌اند. بنابر گزارش دپارتمان عدالت ایالت متحده^{۱۳} (۲۰۰۰)، سالانه ۱/۷ میلیون آمریکایی در محیط‌های کار قربانی اشکال مختلف رفتارهای ضد تولید می‌شوند. در انگلستان نیز شواهد ارائه شده توسط رینر و کوپر^{۱۴} (۲۰۰۶)، حاکی از آن است که نسبت قابل توجهی از کارگران در طول ۶ ماه گذشته قربانی قلدری و بدرفتاری همکاران و دیگر کارکنان در محیط‌های کار شده‌اند. متأسفانه در حوزه فعالیت‌های انحرافی (چه معطوف به افراد و چه معطوف به سازمان) در ایران، آمار و ارقام رسمی در دست نیست. با این حال اگر واقع بینانه به این موضوع بنگریم، بنظر نمی‌رسد که در ایران نیز آمار و ارقام در سطح پائینی باشند؛ به ویژه باید در کنار آمار و ارقام مربوط به هزینه رفتارهای ضد تولید برای سازمان‌ها به این واقعیت نیز توجه داشت که رفتارهای انحرافی، اثرات غیر قابل محاسبه‌ای نیز بر اثربخشی، در سازمان‌ها به جای می‌گذارند (دانلوپ و لی^{۱۵}، ۲۰۰۴).

1. Task performance
2. Extra-role behavior
3. Counterproductive work behavior
4. Counter productivity behaviors
5. Antisocial behaviors
6. Retaliation behaviors
7. Galić and Ružojić
8. Enwereuzor
9. Harper
10. Vandalism
11. Sabotage
12. Chen
13. U. S. department of justice
14. Rayner and Cooper
15. Dunlop and Lee

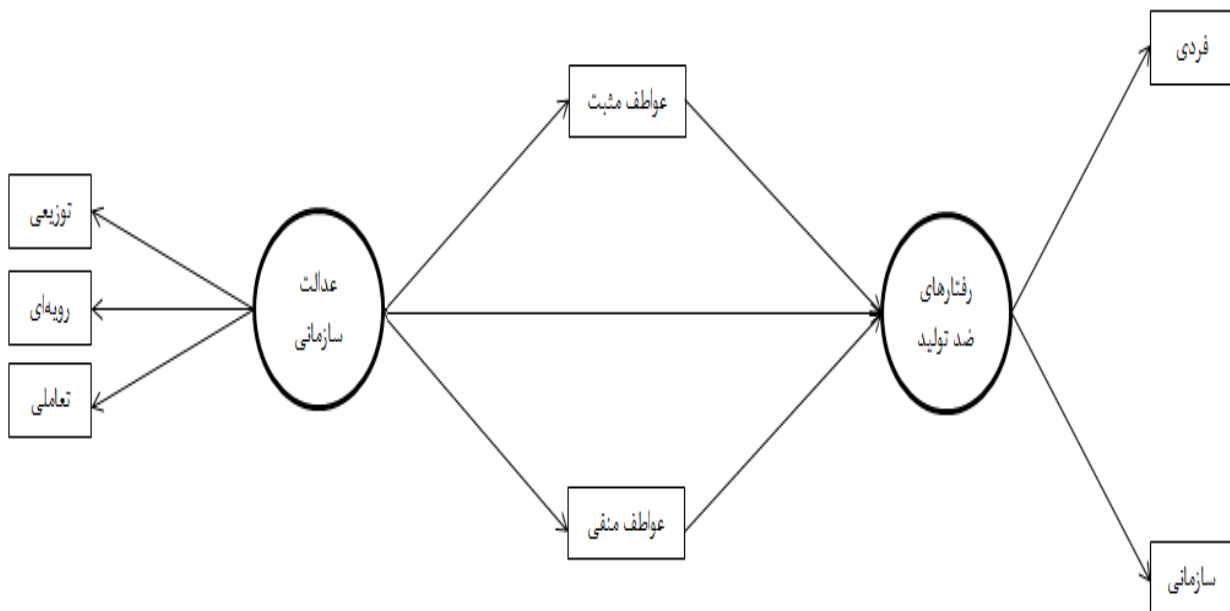
به هرحال در راستای اثرات آشکار و نهان رفتارهای انحرافی بر سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها، موج قابل توجهی از پژوهشگران و نظریه‌پردازان به پیشایندهای این نوع رفتارها توجه نشان داده‌اند (اکبری، ۱۳۹۲؛ پالمار^۱ و همکاران، ۲۰۱۷؛ گالیس و روزوچکسیس، ۲۰۱۷؛ انوروزو و همکاران، ۲۰۱۷؛ تیلور^۲، ۲۰۱۰؛ اورتون^۳ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ بارلینگ^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). این توجهات در خارج از ایران به ارائه مدل‌های چند سطحی چندمنجری منجر شده است که معمولاً در آن‌ها رفتارهای انحرافی به عنوان متغیر پیامد در آخرین سطح در نظر گرفته شده‌اند. بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته بر واکنش‌های متعارف به عدالت سازمانی، به عنوان شواهدی از جدیت حضور این پدیده توجه داشته‌اند (اورتون و همکاران، ۲۰۰۷؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ تیلور^۵، ۲۰۱۰). به علاوه شواهد تجربی نشان داده‌اند که انواع سوء رفتار با ادراک بی‌انصافی در ارتباط است (بارلینگ و همکاران، ۲۰۰۱). بی‌نزاکتی نیز به عنوان نوعی سوء رفتار سبب می‌شود، کارکنان احساس کنند با آن‌ها منصفانه رفتار نمی‌شود (اورتون و همکاران، ۲۰۰۷؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ تیلور^۶، ۲۰۱۰). عدالت، به عنوان سازه‌ای اجتماعی در پژوهش‌های سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. پژوهش‌های زیادی در حوزه عدالت سازمانی ادراک شده انجام شده است. عدالت سازمانی ادراک شده، به انصاف ادراک شده کارکنان در مورد روابط استخدامی اشاره دارد (کالکویت^۷ و همکاران، ۲۰۰۵). گرینبرگ^۸ (۱۹۸۷)، عدالت سازمانی ادراک شده را میزان درک کارکنان از انصاف در رویدادهای سازمانی می‌داند. به‌طور کلی عدالت سازمانی ادراک شده حوزه‌ای از بررسی‌های روان‌شناختی است که بر ادراک انصاف در کار تأکید دارد. عقیده زیربنایی عدالت سازمانی ادراک شده، این است که کارکنان شاهدانی فعال در سازمان‌ها هستند. آنان می‌بینند که پاداش‌ها و تنبیه‌ها چگونه اختصاص می‌یابند (اورتون و همکاران، ۲۰۰۷). عدالت توزیعی^۹، رویه‌ای^{۱۰} و تعاملی^{۱۱}، به‌عنوان ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده معرفی شده‌اند (مکدوال و فلتچر^{۱۱}، ۲۰۰۴؛ نیرمالا و اکیلیش^{۱۲}، ۲۰۰۶؛ کاریکر و ویلیامز^{۱۳}، ۲۰۰۹). علاوه بر این، عوامل متعددی در محیط کار می‌توانند در تجربه حالات مربوط به عدالت سازمانی و تأثیر آن بر رفتارهای ضد تولید نقش داشته باشند که از مهم‌ترین این عوامل، می‌توان به هیجانات (چن و همکاران، ۲۰۰۹؛ چن و چو^{۱۴}، ۲۰۰۹؛ ریو و گوش^{۱۵}، ۲۰۰۹؛ کوررا و فریرا^{۱۶}، ۲۰۱۱؛ رابرتز^{۱۷}، ۲۰۱۲) اشاره کرد. هیجانات و خلق‌ها تقریباً به هر مسئله‌ای ارتباط دارند که در رفتار سازمانی بررسی می‌شود. مدل‌های نظری، عاطفه را دارای دو بعد مثبت و منفی عمود بر هم توصیف می‌کند. هرچند اصطلاحات عاطفه مثبت و عاطفه منفی ممکن است، چنین القاء کند که این دو عامل خلقی متضاد و به نحو منفی همبسته‌اند، ولی تأثیرات عاطفه مثبت، لزوماً مخالف تأثیرات عاطفه منفی نیست و برعکس؛ عاطفه مثبت، بیانگر مشغولیت لذت‌بخش است. عاطفه مثبت به صورت سطح لذت جاری، اشتیاق و پیشروی به سمت هدف وجود دارد. وقتی عاطفه مثبت افراد بالاست، معمولاً احساس می‌کنند، علاقه‌مند، پرنرژی، هوشیار و خوش‌بین هستند؛ درحالی‌که وقتی عاطفه مثبت افراد پایین است، معمولاً احساس می‌کنند خموده، بی‌تفاوت و خسته هستند. عاطفه منفی بیانگر مشغولیت ناخوشایند است. وقتی عاطفه منفی افراد

1. Palmar
2. Taylor
3. Everton
4. Barling, Rogers and Kelloway
5. Taylor
6. Colquitt
7. Greenberg
8. distributive justice
9. procedural
10. interactional
11. Mcdowall and Fletcher
12. Nirmala and Akhilesh
13. Karriker and Williams
14. Chou
15. Reio and Ghosh
16. Correa and Ferreira
17. Roberts

بالاست معمولاً احساس می‌کنند، ناخشنود، عصبی و تحریک‌پذیر هستند؛ در حالی که وقتی عاطفه منفی افراد پایین است، آرام و آرمیده هستند (تساوسی^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

علاوه بر این پژوهش‌های زیادی رفتارهای ضد تولید و پیشایندهای آن را مورد بررسی قرار داده‌اند (پالمار و همکاران، ۲۰۱۷؛ گالیس و روزوجکسیس، ۲۰۱۷؛ انوروزو و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیم^۲ و همکاران، ۲۰۰۸؛ عرب و همکاران، ۱۳۹۲؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۰) و در اکثر این پژوهش‌ها با وجود تفاوت‌های روش‌شناختی، به اهمیت رفتارهای ضد تولید و تأثیر منفی آن بر عملکرد و اثربخشی سازمانی اشاره کرده‌اند. پژوهش‌های قبلی عدالت سازمانی را به صورت مکنون در نظر گرفته بودند؛ به علاوه عواطف را به صورت یک سازه کلی مورد بررسی قرار داده بودند. پیشنهاد محققان قبلی در زمینه بررسی عمیق‌تر این سازه و اهمیت این موضوع، محققان حاضر را بر آن داشت تا به بررسی اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با توجه به نقش میانجی‌گر عواطف مثبت و منفی بپردازند. در این پژوهش، بر اساس مدل سنخ‌شناسی انواع رفتارهای ضد تولید در محیط کار (رابینسون و بنت^۳، ۱۹۹۵)، بررسی مطالعات قبل در اهمیت سازه رفتارهای ضد تولید (اورتون و همکاران، ۲۰۰۷؛ پالمار و همکاران، ۲۰۱۷؛ گالیس و روزوجکسیس، ۲۰۱۷؛ انوروزو و همکاران، ۲۰۱۷)، این سازه را در اولویت پژوهشی قرار داده، بر آن شد تا به بررسی این سازه و متغیر تأثیرگذار بر آن و نقش میانجی‌گری عواطف مثبت و منفی به شکاف پژوهشی در این زمینه در ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان بپردازد.

به دو دلیل کارکنان ادارات ورزش به عنوان جامعه تحقیق حاضر تعیین شدند؛ اول) شیوع برخی از رفتارهای ضد تولید یا به تعبیری دیگر رفتارهای فاسد در ورزش که دو نوع از آن‌ها وجود دارد، فساد رقابتی و فساد اداری دوم) عدم توجه تحقیقات قبلی به این نوع از سازمان‌ها، عاملی اساسی در انتخاب جامعه مورد پذیرش بود. در واقع محققان حاضر، به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که آیا عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با توجه به نقش میانجی‌گر عواطف مثبت و منفی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان اثر معنی‌دار دارد؟ شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱ - الگوی مفهومی پژوهش

1. Tsaousis
2. Lim
3. Robinson and Bennett

روش‌شناسی

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چند متغیری است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های به دست آمده، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل، تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان (۲۷۰ نفر از اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان و ادارات شهرستان‌های ایذه، اهواز، کارون، هویزه، اندیمشک، شوش، خرمشهر، آبادان، شوشتر، لالی، گتوند، امیدیه، دزفول، ماهشهر، رامهرمز، بهبهان، هندیجان، سوسنگرد و آغاچاری) بود که با توجه به کوچک بودن حجم جامعه، به صورت سرشماری همه افراد جامعه در تحقیق شرکت کردند. از ۲۷۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۴۰ پرسشنامه قابل تحلیل جمع آوری شد. در پیشینه مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه کافی پیشنهاداتی چند ارائه شده است. به طور مثال چین^۱ (۱۹۹۸)، قانون سرانگشتی ۱۰ آزمودنی به ازاء یک متغیر در مدل را پیشنهاد می‌کند. دست کم حجم نمونه از نظر آندرسون^۲ و گرینبرگ (۱۹۸۸)، ۱۵۰ آزمودنی و از نظر چو و بنتلر^۳ (۱۹۹۵)، ۲۰۰ آزمودنی است. در همین راستا، هویل و کنی^۴ (۱۹۹۹) دریافتند که در صورت بالا بودن پایایی آزمونها، حجم نمونه ۵۰ نفری هم خوب عمل می‌کند؛ بنابراین، در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۵ مسیر)، تعداد متغیرهای برون‌زاد (۱ متغیر) و تعداد واریانس‌های خطا (۳ خطا)، تعداد ۸ پارامتر محاسبه گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین^۵ (۱۹۹۸)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمودن مدل، دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد (به نقل از بشلیده، ۱۳۹۳). با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۲۴۰ نفر)، به ازاء هر پارامتر ۳۰ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمودن مدل دارد. از روش‌های آماری توصیفی، میانگین و انحراف معیار و همچنین در سطح آمار استنباطی، از ضریب همبستگی دو متغیری پیرسون و الگویابی معادلات ساختاری و بوت استرپ استفاده به عمل آمده است. تمام تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اسپس اس^۶ و ایموس^۷ ویراست ۲۱ مورد تحلیل گرفتند.

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس‌های زیر استفاده شده است:

مقیاس کج‌روی در محیط کار (رفتارهای نابارور): در پژوهش حاضر جهت سنجش کج‌روی در محیط کار (رفتارهای ضد تولید)، از مقیاس کج‌روی در محیط کار بنت و رابینسون^۸ (۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس شامل، ۱۹ گویه است که ۷ گویه برای اندازه‌گیری کج‌روی بین فردی و ۱۲ گویه برای کج‌روی سازمانی است و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۷ (برای روزی یکبار) نمره‌گذاری می‌شود. بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای مقیاس کج‌روی سازمانی، ۰/۸۱ و برای مقیاس کج‌روی بین فردی، ۰/۷۸ گزارش نموده‌اند. هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶)، در پژوهش خود برای تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده نمود و آلفای کرونباخ را برای مقیاس کج‌روی فردی و سازمانی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۳ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر جهت محاسبه ضریب پایایی مقیاس کج‌روی در محیط کار، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای کج‌روی بین فردی ضریب ۰/۸۴، کج‌روی سازمانی ۰/۸۴ و برای کل مقیاس ضریب ۰/۹۱ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب و قابل قبول این مقیاس است.

1. Chin
2. Anderson
3. Chou and Bentler
4. Hoyle and Kenny
5. Kline
6. SPSS
7. Amos
8. Bennett and Robinson

مقیاس عدالت سازمانی: در پژوهش حاضر جهت سنجش ۳ بعد عدالت، از مقیاس عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳) استفاده شد. این مقیاس، ۲۰ گویه دارد که برای عدالت توزیعی (گویه‌های ۵-۱)، عدالت رویه‌ای (گویه‌های ۱۱-۶) و عدالت تعاملی (گویه‌های ۲۰-۱۲) در نظر گرفته شده است و پاسخ‌های آن براساس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (برای خیلی کم) تا ۵ (برای خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود، روایی سازه این مقیاس را از طریق تحلیل عامل اکتشافی تأیید و پایایی آن را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر، جهت محاسبه ضریب پایایی مقیاس عدالت سازمانی و خرده مقیاس‌های آن، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای عدالت توزیعی ضریب ۰/۹۵، برای عدالت رویه‌ای ضریب ۰/۹۴، برای عدالت تعاملی ضریب ۰/۹۴ و برای کل مقیاس ضریب ۰/۹۷ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب و قابل قبول این مقیاس است.

مقیاس عواطف شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش عواطف یا هیجان‌های مثبت و منفی تجربه شده در واکنش به مؤلفه‌های مختلف شغل (مانند خود شغل، همکاران، سرپرست، ارباب رجوع و حقوق دریافتی)، از پرسشنامه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^۲ ون کاتویک^۳ و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۰ گویه دارد که ۱۰ گویه آن، عواطف مثبت و ۱۰ گویه دیگر، عواطف منفی را اندازه‌گیری می‌کند؛ همچنین، پاسخ‌های این پرسشنامه براساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۵ (برای همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای عاطفه مثبت و منفی ۰/۹۲ و ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت محاسبه ضریب پایایی مؤلفه‌های مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای هیجان‌ات مثبت، ضریب ۰/۹۱ و برای هیجان‌ات منفی، ضریب ۰/۹۴ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب و قابل قبول این مقیاس است.

یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی با رفتارهای ضد تولید ($r = -0/451, p = 0/01$)، عواطف مثبت با رفتارهای ضد تولید ($r = -0/356, p = 0/01$)، عواطف منفی با رفتارهای ضد تولید ($r = 0/260, p = 0/01$)، عدالت سازمانی با عواطف مثبت ($r = 0/291, p = 0/01$) و عدالت سازمانی با عواطف منفی ($r = -0/201, p = 0/01$) است.

جدول ۱ - یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	رفتارهای ضد تولید	۲/۵۲	۰/۵۳	۱			
۲	عدالت سازمانی	۲/۶۸	۰/۹۳	-۰/۴۵۱**	۱		
۳	عواطف مثبت	۲/۷۴	۰/۶۶	-۰/۳۵۶**	۰/۲۹۱**	۱	
۴	عواطف منفی	۳/۰۵	۰/۷۷	۰/۲۶۰**	-۰/۲۰۱**	-۰/۱۵۱*	۱

* در سطح $p \leq 0/05$ معنادار است.

** در سطح $p \leq 0/01$ معنادار است.

1. Neihoff and Moorman
2. Job Affective Related Work Scale
3. Van Katwyk

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی، براساس ترکیبی از سنجش‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذورخی دو (χ^2)، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد^۱ است که بر اساس آن، مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (کادک و برون^۲، ۱۹۹۳؛ به نقل از برسو^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). برازش الگوی اولیه براساس شاخص‌های برازندگی معرفی شده ارزیابی شدند. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس برخی از شاخص‌های برازش، در جدول ۲ نشان داده شده است. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌هاست.

جدول ۲ - برازش مدل پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	χ^2	df	df/ χ^2	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
مقادیر برآورد شده الگو	۲/۲۶	۱	۲/۲۶	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۳	۰/۰۷

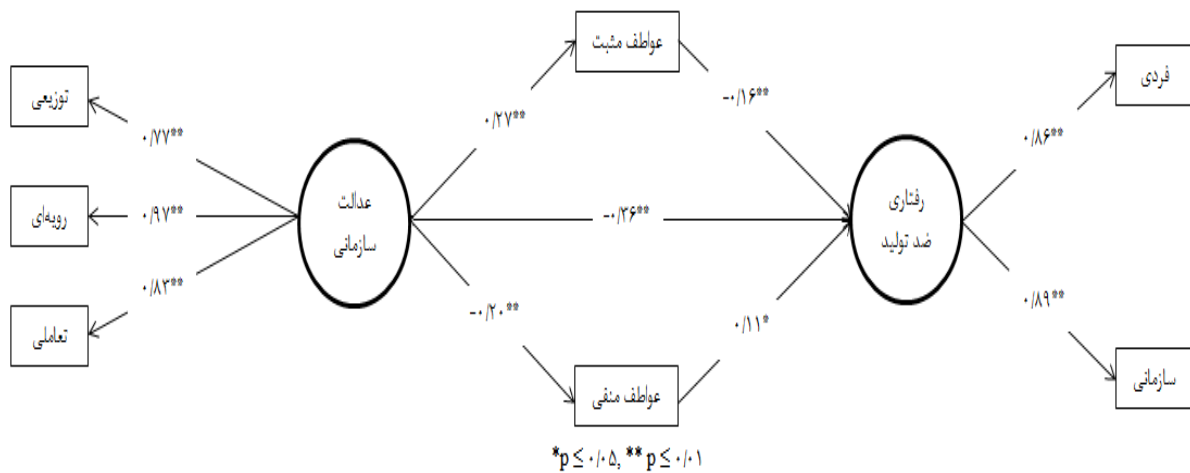
جدول ۳، ضرایب مسیرهای مستقیم متغیرها را در مدل پیشنهادی پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم حداقل در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۳ - ضرایب مسیرهای مستقیم در مدل پیشنهادی پژوهش

مسیر	ضریب بتا (β)	سطح معنی‌داری
عدالت سازمانی ← رفتارهای ضدتولید	-۰/۳۶	۰/۰۱
عدالت سازمانی ← عواطف مثبت	۰/۲۷	۰/۰۱
عدالت سازمانی ← عواطف منفی	-۰/۲۰	۰/۰۱
عواطف مثبت ← رفتارهای ضدتولید	-۰/۱۶	۰/۰۱
عواطف منفی ← رفتارهای ضدتولید	۰/۱۱	۰/۰۱

1. Root-mean-square error of approximation
2. Cudeck and Browne
3. Bresn

شکل ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۲ - الگوی پیشنهادی پژوهش همراه با ضرایب استاندارد

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی را می‌توان در جدول ۴ مشاهده نمود. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای عواطف مثبت، به عنوان متغیر میانجی بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد تولید (-۰/۰۷۱۱) و حد بالای آن (-۰/۰۱۱۹) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین عواطف مثبت در بین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد تولید، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای عواطف منفی، به عنوان متغیر میانجی بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد تولید (-۰/۰۴۹۶) و حد بالای آن (-۰/۰۰۳۷) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین عواطف منفی در بین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد تولید، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول ۴ - نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵
					حد پایین / حد بالا
عدالت سازمانی ← عواطف مثبت ← رفتارهای ضد تولید	-۰/۰۳۹۰	-۰/۰۳۹۱	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۴۹	-۰/۰۷۱۱ / -۰/۰۱۱۹
عدالت سازمانی ← عواطف منفی ← رفتارهای ضد تولید	-۰/۰۱۹۸	-۰/۰۱۸۹	۰/۰۰۰۹	۰/۰۱۰۶	-۰/۰۴۹۶ / -۰/۰۰۳۷

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی اثر عدالت سازمانی با رفتارهای ضد تولید با توجه به نقش میانجی عواطف شغلی بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عدالت سازمانی بر عواطف مثبت، اثر مثبت و بر عواطف منفی، اثر منفی دارد. این یافته با نتایج

1. Bootstrap

پژوهش‌های هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۴)، مینینگ^۱ (۲۰۰۵)، احمد (۲۰۱۴)، رانی^۲ و همکاران (۲۰۱۲) و اسپکتور و فاکس^۳ (۲۰۰۲)، همسو و هماهنگ است. براساس نظریه مبادله اجتماعی (بلو^۴، ۱۹۶۴)، زمانی که افراد وارد یک فرایند مبادله اجتماعی می‌شوند، انتظاراتی در خود در مورد مبادلات آتی گسترش می‌دهند و عموماً انتظار دارند، پاداش‌هایی که دریافت می‌کنند، متناسب با سرمایه‌گذاری آن‌ها در رابطه باشد (هومانز^۵، ۱۹۶۱). هرگاه این انتظارات برآورده شوند، افراد چنین می‌پندارند که رابطه تبادلی، منصفانه و عادلانه است و در غیر این صورت آن را غیرمنصفانه تلقی خواهند کرد (هسان^۶، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، طبق الگوی پنج مؤلفه‌ای والبوت و شرر^۷ (۱۹۸۹)، افراد عامل فعالی در تجارشان هستند و به طور مستمر بر محیط نظارت می‌کنند و وقتی وقایع به شیوه‌ای خاص مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند، تغییرات فیزیکی و روان‌شناختی در آن‌ها ایجاد می‌شوند. به نظر می‌رسد، زمانی که افراد درون سازمان به این نکته پی ببرند که رابطه تبادلی آن‌ها با سازمان منصفانه و عادلانه و یا اینکه غیر منصفانه و ناعادلانه است، موجب برانگیختگی فیزیولوژیک می‌شود، حرکات بدنی آن‌ها افزایش پیدا کرده، تظاهرات چهره‌ای ایجاد می‌شود (مانند لبخند زدن برای القای خشنودی و روی هم گذاشتن دندان‌ها برای القای خشم) و یک هیجان تجربه می‌شود (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲) که بسته به نوع نتیجه‌گیری آن‌ها، از منصفانه یا غیرمنصفانه بودن رابطه تبادلی، باعث ایجاد عواطف مثبت و منفی می‌شود. بر اساس الگوی عدم تعادل تلاش-پاداش (سیگریست^۸، ۱۹۹۶)، میزانی که به تلاش‌های فرد در محیط کار پاداش داده شود، بر سلامتی و بهزیستی وی اثر می‌گذارد. تلاش عبارت از پاسخ به درخواست‌ها و تقاضاهای بیرونی و درونی است. درخواست‌های درونی، اشاره به تعهدات و تقاضاهای تفکیک‌ناپذیر از موقعیت دارد. درخواست‌های بیرونی، ناشی از نیاز شدید به نظارت و تأیید است. پاداش‌ها شامل پول، احترام، ثبات شغلی، پایداری در موقعیت و موفقیت در کار راه (ثبات شغلی) است. این الگو فرض می‌کند، زمانی که تلاش زیاد با پاداش عالی همراه نباشد، منجر به پریشانی هیجانی، بخصوص برانگیختگی دستگاه عصبی خودکار می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده که تلاش زیاد و پاداش کم، می‌تواند نشانه‌های بیماری کرونری قلب را پیش‌بینی کند (مارک و اسمیت^۹، ۲۰۱۱).

نتایج تجربه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید اثر منفی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های بریمکوم^{۱۰} (۲۰۱۲)، پریئسموس^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۳)، هنله^{۱۲} (۲۰۰۵) و براتی و همکاران (۱۳۹۲)، همسو و هماهنگ است. مطابق با نظریه برابری (آدامز^{۱۳}، ۱۹۶۳) فردی که نابرابری یا بی‌عدالتی را تجربه می‌کند، تلاش می‌کند تا با استفاده از مکانیسم‌هایی از قبیل، کاهش رفتارهای تکلیفی یا دست زدن به رفتارهای مخرب مانند، سرقت و دست بردن در حساب‌ها، توازن را برقرار کند. علاوه بر این، نظریه انصاف^{۱۴} (فولگر و کروپانزانو^{۱۵}، ۲۰۰۱) پیشنهاد می‌کنند که بی‌عدالتی‌های محیط کار، معمولاً با عواطف منفی همراه هستند و این عواطف می‌توانند قبل از اینکه فرد دلایلی را برای رفتار کردن به یک شیوه خاص بررسی کند، پاسخ‌های رفتارهای را فراخوانی کنند (جاج^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۶). این عواطف منفی افراد را به سمت اقدامات

1. Maennig
2. Rani
3. Spector and Fox
4. Blau
5. Homans
6. Hassan
7. Wallbott and Scherer
8. Siegrist
9. Mark and Smith
10. Brimecombe
11. Priesemuth
12. Henle
13. Adams
14. fairness theory
15. Folger andCropanzano
16. Judge

تلافی جویانه مانند، تنبیه فرد خاطی سوق می‌دهد. این امر می‌تواند به چند شیوه مختلف تحقق یابد، من جمله ارتکاب رفتارهای نابارور نظیر سرقت، رفتارهای تلافی جویانه و کارشکنی (پریسموس و همکاران، ۲۰۱۳).

نتایج تجربه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عاطفه منفی بر رفتارهای ضد تولید، اثر مثبت و عاطفه مثبت بر رفتارهای ضد تولید، اثر منفی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هاشمی شیخ‌شبنانی و همکاران (۱۳۹۴)، رامن^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، فیدا^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، همسو و هماهنگ است. براساس نظریه وقایع عاطفی، ویژگی‌های عاطفی (مانند خصومت صفت) بر واکنش‌های افراد به وقایع محیطی (مانند بی‌عدالتی) اثر می‌گذارند و به نظر می‌رسد، صفات عاطفی به عنوان ویژگی‌های نهفته‌ای عمل می‌کنند که موجب می‌شوند، افراد هیجان‌های شدیدتر یا خفیف‌تری ابراز کنند. بر این اساس می‌توان اظهار داشت که برخی افراد مانند آن‌هایی که عاطفه منفی بالاتری دارند، مستعدند که نسبت به حوادث منفی، واکنش‌های قوی‌تری نشان دهند؛ بنابراین، می‌توان استدلال کرد که افراد بسته به نوع هیجانی که تجربه می‌کنند، رفتار خود را تنظیم می‌کنند؛ بنابراین، افرادی که هیجان منفی تجربه می‌کنند، این امکان وجود دارد که مرتکب به رفتارهای منفی مانند، رفتارهای ضد تولید شوند و آن‌هایی که هیجان مثبت تجربه می‌کنند، به رفتارهای منفی اقدام نکنند (رامن و همکاران، ۲۰۱۶).

نتایج تجربه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید از طریق عواطف مثبت و منفی اثر غیرمستقیم دارد. براساس نظریه مبادله اجتماعی (پلو، ۱۹۶۴)، زمانی که افراد وارد یک فرایند مبادله اجتماعی می‌شوند، انتظاراتی در خود در مورد مبادلات آتی گسترش می‌دهند و عموماً انتظار دارند، پاداش‌هایی که دریافت می‌کنند، متناسب با سرمایه‌گذاری آن‌ها در رابطه باشد (هومانز، ۱۹۶۱). هرگاه این انتظارات برآورده شوند، افراد چنین می‌پندارند که رابطه تبادلی، منصفانه و عادلانه است و در غیر این صورت، آن را غیرمنصفانه تلقی خواهند کرد (هسان، ۲۰۱۰). طبق الگوی پنج مؤلفه‌ای والبوت و شرر (۱۹۸۹)، افراد عامل فعالی در تجارشان هستند و به طور مستمر بر محیط نظارت می‌کنند و وقتی وقایع به شیوه‌ای خاص مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند، تغییرات فیزیکی و روان‌شناختی در آن‌ها ایجاد می‌شوند. زمانی که افراد ادراک کنند که رابطه تبادلی آن‌ها با سازمان منصفانه و عادلانه و یا اینکه غیر منصفانه و ناعادلانه است، باعث ایجاد عواطف مثبت و منفی می‌شود. بر اساس الگوی عدم تعادل تلاش-پاداش (سیگریست، ۱۹۹۶)، زمانی که تلاش زیاد با پاداش عالی همراه نباشد، منجر به پریشانی هیجانی، بخصوص برانگیختگی دستگاه عصبی خودکار می‌شود (مارک و اسمیت، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، بر اساس هنجار متقابل می‌توان استدلال کرد که شرایط سازمانی، هیجان‌اتی را در افراد فرا می‌خواند و افراد بسته به نوع هیجان‌ات و عواطفی که تجربه می‌کنند، رفتار خود را تنظیم می‌کنند؛ بنابراین، افرادی که عواطف مثبت و یا منفی را تجربه می‌کنند، این امکان وجود دارد که مرتکب رفتارهای مثبت یا منفی مانند، پرهیز از تلاش و کوشش، دیر آمدن به محل کار، طولانی کردن زمان استراحت و همچنین انجام رفتارهای ناشایست با همکاران شوند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲). در این تحقیق کارکنان هم مقیاس‌های شخصیتی و هم مقیاس‌های ادراکات از محیط کار (عدالت سازمانی) را تکمیل کردند. از آنجا که مقیاس‌های مربوط به متغیرهای محیطی، ادراکات از محیط را اندازه‌گیری می‌کنند، ممکن است بخشی از تفاوت‌های فردی نیز در آن منعکس شده باشد؛ همچنین تحقیق حاضر، از نوع مقطعی بوده و در آن تلاش گردید که از داده‌های مطالعه در یک تحقیق مقطع زمانی کوتاه گردآوری شوند. با وجود این، دستیابی به یک فهم کامل از رفتارهای ضد تولید و به خصوص شناخت روابط کلی بین متغیرهای مورد مطالعه با رفتارهای ضد تولید، مستلزم تحقیقات طولی است با توجه به این که پژوهش حاضر در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان انجام شده است، لذا در تعمیم آن به کارکنان سایر سازمان‌ها و استان‌های کشور بایستی جوانب احتیاط رعایت شود. به اعتقاد اندرسون و گربینگ (۱۹۹۸)، با وجود اینکه استفاده از رویکرد الگویابی معادلات

1. Raman
2. Fida

ساختاری توانایی به دست دادن اثبات‌های علی را فراهم می‌آورد، اما در این خصوص باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. پیشنهاد می‌شود، تمهیداتی برای بهبود محیط کار (مانند اجرای انواع عدالت سازمانی، غنی‌سازی شغل، اهمیت دادن به وظایف، هویت بخشیدن به وظایف، تنوع شغل، سبک مدیریت مناسب و نظایر آن) و به تبع آن کاهش فشارهای شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان اندیشیده شود. احیاء فرهنگ ایرانی - اسلامی و توجه به اخلاقیات که همگی بر رعایت عدالت و انصاف در روابط بین فردی و شغلی تاکید دارند و مناسب فرهنگ قومی استان خوزستان نیز هست، پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود، کارگاه‌های آموزشی جهت آموزش ایجاد و حفظ عاطفه مثبت در کارکنان (مانند آموزش هوش هیجانی، آموزش تجدید قوا، شادی در محیط کار و نظایر آن) برگزار کنند. همچنین اگر منابع و امکانات لازم برای پیشرفت شغلی کارکنان و انجام وظایف‌شان در دسترس آن‌ها قرار دهند و همکاری و مشارکت را تشویق نمایند و محدودیت‌های سازمانی به حداقل برسند، کارکنان کمتر مرتکب رفتارهای ضد تولید می‌شوند. پیشنهاد می‌شود، محیط کار در ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان هم به لحاظ فیزیکی و هم به لحاظ روانشناختی به گونه‌ای طراحی شود که کارکنان با رغبت و اشتیاق سر کار حاضر شوند و عواطف مثبت را تجربه کنند، بدیهی است یک روش برای برانگیخته کردن محیط کار، اجرای عدالت سازمانی است. پیشنهاد دیگر این است که مدیران ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان، جهت کاهش رفتارهای ضد تولید، مرتکبین رفتارهای ضد تولید را تنبیه و مجازات کنند. بسیاری از سازمان‌ها برای کنترل رفتارهای ضد تولید کارکنان خود، مجازات‌هایی را تعیین کرده‌اند. علاوه بر این، توجه به لودهندگان (یا افرادی که رفتارهای ضد تولید کارکنان را که به ضرر سازمان است مانند اختلاس، ارتشاء و امثال آن را با هدف کمک به منافع سازمان، به افراد مسئول گزارش می‌دهند) و تشویق آنها نیز، یکی از شیوه‌های موثر کاهش رفتارهای ضد تولید است (نصر اصفهانی، ۱۳۹۳).

منابع

- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران و رنجبر، حمیدرضا. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۴)، ۱۸۱-۱۹۷.
- بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۳). روش‌های پژوهش و تحلیل آماری مثال‌های پژوهشی با AMOS و SPSS. چاپ دوم، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، ۲۸(۲)، ۱۵۳-۱۸۰.
- رضایی، فاطمه؛ نوری، ابوالقاسم و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). بی‌نزاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۴(۱۲)، ۴۰-۵۰.
- سوادکوهی، سحر. (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی با رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه روان‌شناختی در یک شرکت صنعتی در شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- شفیع‌پور مطلق، فرهادی؛ خدیوی، اسدالله و ترابی‌نهاد، منیره. (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق‌طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات). فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۴(۲)، ۱۱۳-۱۲۵.
- عرب، نگار؛ هاشمی، سید اسماعیل و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۲). پیشایندهای بی‌نزاکتی در محیط کار: بررسی برخی متغیرهای فردی و سازمانی. مجله روان‌شناسی، ۱۷(۳)، ۲۹۴-۳۰۹.

- نصر اصفهانی، علی. (۱۳۹۳). قلدری در محیط کار. چاپ اول، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- نعمت طاووسی، محترم. (۱۳۸۹). فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار. فصلنامه روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۶(۲۳)، ۲۱۵-۲۲۶.
- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. پایان‌نامه دکتری روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ بهارلو، مصطفی و منتخب یگانه، محمد. (۱۳۹۴). نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه عدالت سازمانی با پیامدهای سازمانی. مجله روانشناسی، ۱۹(۴)، ۳۹۴-۴۰۹.
- Adams, J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Ahmed, H. T. (2014). Impact of organizational justice on affective commitment: Mediating role of psychological ownership and organizational identification. *Journal of Business and Management*, 16(1), 58-63.
- Barling, J., Rogers, A., & Kelloway, E. (2001). Behind closed doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 255-269.
- Bennett, R. J., & Robinson S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Breso, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). The mediating role of student burnout and engagement in the prediction of academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 65-92.
- Brimecombe, M. J. (2012). *An Exploratory Investigation of the Predictors of Counterproductive Work Behaviors among Major League Baseball Employees*. Electronic Theses, Treatises and Dissertations, the Florida State University.
- Chen, F. C., Ku, E., Shyr, Y. H., Chen, F. H., & Chou, S. S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1429-1440.
- Chen, S. H. (2017). *An evolutionary game model of knowledge workers' counterproductive work behaviors based on preferences*. School of Information Technology, Jiangxi University of Finance and Economics, 169, 1-11.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg, and J. A. Colquitt, (Eds), *Handbook of Organizational Justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 12-49.
- Correa, A. P., & Ferreira, M. C. (2011). The impact of environmental stressors and types of work contract on occupational stress. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 215-262.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., Shaw, J. D., Johnson, J. L., & Pagon, M. (2006). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(1), 105-126.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67-80.

- Enwereuzor, I. K., Onyishi, I. E., Onyebueke, L. F., Amazue, L. O., & Nwoke, M. B. (2017). Personality as a moderator between emotional exhaustion and workplace deviance among teachers. *Journal of Psychology in Africa*, 27(1), 41-46.
- Everton, W. J., Jolton, J. A., & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontain, G. R., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 131-144.
- Galić, Z., & Ružojić, M. (2017). Interaction between implicit aggression and dispositional self-control in explaining counterproductive work behaviors. *Personality and Individual Differences*, 104, 111-117.
- Hassan, S. (2010). Organizational justice, organizational identification and public sector employees work attitudes. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting Montreal.
- Henle, A. C. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17(2), 247-263.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. London, Routledge & Kegan Paul.
- Jennings, A. (2007). *Foul! The Secret World of FIFA: Bribes, Vote Rigging and Ticket Scandals*, Harper Sport, London
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138.
- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multi-foci Model. *Journal of Management*, 35(1), 112-135.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107.
- Maennig, W. (2005). Corruption in international sports and sport management: forms, tendencies, extent and countermeasures. *European Sport Management Quarterly*, 5(2), 187-225.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2011). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17(3), 505-521.
- McDowall, A., & Fletcher, C. (2004). Employee development: An Organizational Justice Perspective. *Personnel Review*, 33(1), 8-29.
- 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(3), 527-556.
- Nirmala, M. C., & Akhilesh, K. B. (2006). An attempt to Redefine Organizational Justice: in the Rightsizing Environment. *Journal of Organizational Change Management*, 19(2), 136-153.
- Organ, W. D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA Lexington Books.
- Palmer, J. C., Komaraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110, 31-37.
- Priesemuth, M., Arnaud, A., & Schminke, M., (2013). Bad behavior in groups: The impact of overall justice climate and functional dependence on counterproductive work behavior in work units. *Group & Organization Management*, 38(2), 230-257.
- Raman, P., Sambasivan, M., Kumar, N. Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor,

- and emotional exhaustion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2016; 32(1), 25-37.
- Rani, R., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Organizational justice and psychological wellbeing of police employees: A relationship study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(5), 183-194.
- Rayner, C., & Cooper, C. L. (2006). Workplace bullying. in E. K. Kelloway., J. Barling., & J. J. Hurrell Jr, (Eds.), *Handbook of workplace violence* (PP. 141-146). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Reio, T. G., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and outcomes of workplace incivility: Implications for human resource development research and practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237-264.
- Roberts, S. J. (2012). Application of the stressor-emotion model of counterproductive work behavior to incivility. Thesis of master of art, University of Nebraska.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Spector, P. E., & Fox, S. (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.
- Taylor, S. G. (2010). Cold Looks and Hot Tempers: Individual-Level Effects of Incivility in the Workplace. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy: Bradley University.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I. Serdaris, S., & Judge, T. (2007). Do the core. Self- evaluation moderates the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42, 1444-1452.
- U. S. Department of Justice, Bureau of Justice Statistics. (2000). National crime victimization survey. Conducted by U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census. An Arbor, MI: Interuniversity Consortium for Political and Social Research.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, F. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

قاسمی نژاد دهکردی، آتوسا؛ امیرتاش، علی محمد و اصلانخانی، محمد علی. (۱۳۹۶). اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با میانجی گری عواطف شغلی: مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۱)، ۱۱۷-۱۳۱.



Effect of Organizational Justice on Counter-productive Behaviors with Mediating Role of Job Effects: Case Study of Employees of Sports and Youth Departments of Khuzestan Province

Atousa Ghaseminezhad Dehkordi¹, Ali Mohamad Amirtash², and Mohamad Ali Aslankhani³

1. PhD student in Physical Education Management and Planning, Department of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch.

2. Professor in Physical Education Department, Islamic Azad University, Science and Research Branch.

3. Professor in Physical Education Department, Islamic Azad University, Science and Research Branch.

Received: 7 November 2017

Accepted: 8 January 2018

Abstract

Objective: The aim of this research work was to investigate the impact of organizational justice on counter-productive behaviors considering the mediating role of job effects.

Method: This was a descriptive-correlational study on employees of sports and youths departments of Khuzestan, Iran. The sample consisted of 240 employees, randomly selected from this population. In order to measure the variables, the counter-productive behavior scale, organizational justice scale, and job-related effective well-being scale were used. Descriptive statistics such as the mean standard deviation and Pearson's bivariate correlation as well as the inferential statistics of structural equation modeling were used to analyze the data. The indirect effects were tested using the bootstrap procedure.

Results: The fit indices indicated that the proposed model fitted the data properly. Path coefficients showed that organizational justice and positive effect had negative effects on counter-productive work behaviors, and negative effect had a positive effect on it. Bootstrap procedure showed that organizational justice had an indirect effect through job-related positive and negative effects on counter-productive work behaviors.

Conclusion: It was concluded that administration of justice would motivate the employees' positive effects, and these effects, in turn, would decrease the employees' tendencies to counter-productive work behaviors.

Keywords: Counter-productive behaviors, Organizational justice, Job effects.

To cite this article:

Ghaseminezhad Dehkordi, A., Amirtash, A.M., & Aslankhani, M. A. (2018). Effect of Organizational Justice on Counter-productive Behaviors with Mediating Role of Job Effects: Case Study of Employees of Sports and Youth Departments of Khuzestan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(1), 117-131.

Corresponding Author: **Ali Mohamad Amirtash**

E - mail: amirtash@hotmail.com