

عدالت در بسیاری از پژوهش‌ها به‌عنوان متغیری که زمینه‌بازداری از رفتارهای انحرافی را فراهم می‌کند، معرفی شده است. با این حال نتایج به‌دست آمده در مطالعات انجام‌شده در این مورد، گاهی با یکدیگر ناهمخوان‌اند. به همین دلیل این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده پنج ارزش فرهنگی شامل فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/ زنانگی، جمع‌گرایی/ فردگرایی و غایت‌نگری زمانی (پویایی کار) در رابطه عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی اجرا شد. نمونه پژوهش ۲۸۰ نفر بودند که به‌شیوه سهل‌الوصول (در دسترس) انتخاب شدند. ابزارهای سنجش متغیرها شامل پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی، پرسشنامه عدالت ادراک‌شده و پرسشنامه رفتارهای انحرافی بودند. نتایج نشان داد که در مردانگی/ زنانگی و فاصله قدرت بالا، بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و در مردانگی/ زنانگی بالا، بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پویایی کار پایین، رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نیرومندتر از این رابطه در پویایی کار بالا است. همچنین در اجتناب از تردید پایین، عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، دارای رابطه مثبت و معنادار و در مردانگی/ زنانگی پایین، رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد منفی است. ولی این رابطه در مردانگی/ زنانگی بالا مثبت است. در مجموع نتایج پژوهش نشان داد که ارزش‌های فرهنگی می‌تواند روابط متعارف بین عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی را تحت تأثیر قرار دهد. این یافته برای پژوهش و نظریه‌پردازی در ایران، واجد اهمیت است.

■ واژگان کلیدی:

ارزش‌های فرهنگی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، رفتارهای انحرافی.

نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی

محسن گل‌پرور

دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)
drmgolparvar@gmail.com

سعید حیدریان

کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)
as_he_ir@yahoo.com

مقدمه و طرح مسئله

در متن مطالعاتی که تاکنون در باب عدالت انجام شده، اندیشمندان در عملیاتی‌سازی آن به صورت پدیده‌ای قابل سنجش، روش‌های مختلفی را در پیش گرفته‌اند. یکی از روش‌ها که سیری تکوینی را در دو تا سه دهه پژوهش و نظریه‌پردازی پشت سر گذاشته، رویکرد تجزیه‌ای به عدالت (معرفی مؤلفه‌هایی برای آن مبتنی بر اصول و قواعد قابل ارزیابی در متن فرایندهای اجتماعی حاکم بر روابط انسان‌ها) است. (گو^۱ و دیگران، ۲۰۱۱: ۳۲-۳) بارزترین ردپای این رویکرد را می‌توان در تلاش‌های انجام‌شده بر روی سنجش و عملیاتی‌سازی عدالت در محیط‌های کار به‌عنوان پدیده‌ای ادراکی شاهد بود. در زمان کنونی، دو بعد از متداول‌ترین ابعاد عدالت در عرصه نظریه‌پردازی‌ها، عدالت توزیعی و رویه‌ای هستند. (کال کوئیت^۲ و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۰۰) در عدالت توزیعی، ادراک کارکنان معطوف به رعایت عدل و انصاف و به‌ویژه رعایت برابری، انصاف و نیاز در توزیع دستاوردهایی نظیر پاداش، حقوق و امکانات رفاهی است. در مقابل در عدالت رویه‌ای، آنچه از اهمیت برخوردار است رعایت اصول چندگانه‌ای نظیر همسانی، عدم جانبداری، اجرای بدون اغماض تصمیمات برای همه و رعایت ارزش‌های اخلاقی در فرایندهای تصمیم‌گیری، ابلاغ و اجرای تصمیمات است. (آدامویچ^۳، ۲۰۱۴: ۴-۳) در نگاه بسیاری از اندیشمندان، پدیده‌های ادراکی مانند عدالت، تنها و تنها از طریق پیامدها و یا نشانگرهایی که اهمیت دارند و می‌توانند تحت تأثیر عدالت قرار گیرند، قابل اهمیت‌آزمایی هستند. (احمد^۴ و دیگران، ۲۰۱۳: ۱۴۸) ارمغان مطالعات چنددهه تفحص بر روی پیامدها و همبسته‌های عدالت و یا در مواردی بی‌عدالتی خیل عظیم متغیرها از عرصه‌های مختلف روانی، جسمی و اجتماعی است که هر یک به نوبه خود اهمیتی انکارناپذیر در زندگی انسان دارند. (کال کوئیت و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۳۶-۱۹۹) از زمره مهم‌ترین رفتارهای مرتبط با عدالت و بی‌عدالتی رفتارهای انحرافی است. این رفتارها ظرفیتی بسیار بالا دارند تا عملکرد و اثربخشی نظام‌های سازمانی را به‌طور جدی با مشکل مواجه سازند. (گل‌پرور و دیگران، ۱۳۸۹: ۱؛ شرودر^۵، ۲۰۰۹: ۶ و تایلر^۶، ۲۰۱۲: ۱۰)

1. Guo
2. Colquitt
3. Adamović
4. Ahmed
5. Schroeder
6. Taylor

چند مسئله که در ادامه به آن پرداخته خواهد شد، مطالعه حاضر را ضروری می‌سازد. مسئله اول اینکه از نظر سوابق پژوهشی، پژوهش‌های چندی تاکنون در ایران به‌طور مستقیم به رابطه بین ابعاد مختلف عدالت و بی‌عدالتی ادراک‌شده توجه نشان داده‌اند. نگاهی به برخی از مهم‌ترین این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که چند مسئله در این پژوهش‌ها وجود دارد. مسئله اول اینکه در برخی پژوهش‌ها، عدالت به‌عنوان یک سازه تجمیع‌شده از ابعاد جزئی‌تر آن مانند عدالت توزیعی و روبه‌ای (و حتی عدالت تعاملی) در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. (قلی‌پور و دیگران، ۱۳۸۶؛ میرشکاری، ۱۳۹۲ و واعظی و دیگران، ۱۳۹۵) در این خصوص باید گفت که استفاده از سازه‌های تجمیع یافته می‌تواند در مواردی منجر به پوشیده ماندن بخشی از واقعیت (اثر پوشیدگی) در مورد روابط میان ابعاد جزئی‌تر عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی شوند. مسئله دوم اینکه، در مطالعات متعدد انجام شده در ایران، روابط بین عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی یا سازه‌های مشابه با آن (رفتار ضدتولید، رفتارهای مخرب و یا رفتارهای تلافی‌جویانه و خشونت‌طلبانه) طیف روابط ضعیف تا متوسط (براتی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۸۹؛ پیرزاده، ۱۳۹۲: ۹۰؛ قلی‌پور و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۷؛ قنبری، ۱۳۹۲: ۷۱؛ گل‌پرور و دیگران، ۱۳۹۳: ۸۰ و مهداد و دیگران، ۱۳۹۲: ۷۴) و در مواردی هم روابط و یا همبستگی‌های غیرمعنادار (براتی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۸۹؛ قنبری، ۱۳۹۲: ۷۱؛ گل‌پرور و دیگران، ۱۳۹۳: ۸۰ و واعظی و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۰۸) را در برمی‌گیرد. این تنوع روابط، بدون تردید نتیجه‌گیری‌های یکپارچه را در ایران با مشکل مواجه می‌سازد. صرف‌نظر از نمونه‌های متفاوت و روش‌های تحلیل گاه ساده و گاه پیشرفته در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران در مورد رابطه عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی، مسئله ناتوانی در نتیجه‌گیری‌های یکپارچه^۱، مسئله‌ای است که ضروری است تا با انجام پژوهش‌های بیشتر در این خصوص زمینه و شرایط لازم برای انجام مطالعات فراتحلیل در راستای ادغام و یکپارچه‌سازی نتایج این پژوهش‌ها فراهم شود.

مسئله دوم در خصوص بسترهای انجام پژوهش حاضر، فراتر از رابطه مستقیم و غیرمستقیم عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی، به این واقعیت بسیار با اهمیت باز می‌گردد که عدالت در جامعه ایرانی خود از بسیاری جهات یک ارزش تلقی می‌شود (بیچرانلو، ۱۳۹۴: ۹؛ تقوایی و دیگران، ۱۳۹۴: ۳۹۲-۳۹۱ و پناهیان و دیگران، ۱۳۹۵:

۱. در این باره متعاقباً توضیح داده خواهد شد.

۳۶) که بدون توجه به رابطه و تعامل این سازه ارزش‌محور با ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی دیگر، در عمل نمی‌توان از نقش حقیقی آن در بروز رفتارهای مختلف از جمله رفتارهای انحرافی، درک و بینشی عمیق کسب نمود. این مهم را می‌توان به‌سادگی از طریق نظریات و پژوهش‌هایی که در ایران نشان داده‌اند عدالت ادراک‌شده با فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی (بزمی و دیگران، ۱۳۹۴: ۶۱؛ گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹: ۲۰۷ و گل‌پرور و وکیلی، ۱۳۸۸: ۱۴۰) و فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی (گل‌پرور، ۱۳۹۴: ۱۵۷) رابطه پیچیده و قابل تأملی دارد به‌خوبی قابل ردیابی است. چنان‌که نتایج پژوهش‌های معطوف به رابطه پیچیده عدالت ادراک‌شده با ابعاد مختلف فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی را با نظریات و پژوهش‌های معطوف به رابطه بین عدالت ادراک‌شده و فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای انحرافی در ایران کنار هم قرار دهیم، ایده و سؤالی محوری به‌وجود می‌آید و آن اینکه آیا ممکن است که روابط ناهمسان و سردرگم‌کننده عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی^۱، خود متأثر از تأثیرات حضور ارزش‌های فرهنگی باشد؟ بدون تردید مروری بر پژوهش‌های انجام‌شده تاکنون در ایران نمی‌تواند پاسخی صریح و آشکار در مورد این سؤال ارائه نماید. این امر در حالی است که در کشورهای دیگر غیر از ایران، چنان‌که در ادامه در مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش ارائه خواهد شد، تا اندازه‌ای این سؤال به این صورت قابل پاسخ است که ارزش‌های فرهنگی قادرند تا در رابطه سازه‌های ارزش‌محور مانند عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی نقش آفرینی کنند. بر همین اساس و با توجه به این مهم نیز در این پژوهش تأثیر عدالت بر رفتارهای انحرافی همراه با تأثیر ارزش‌های فرهنگی (فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/ زنانگی، جمع‌گرایی/ فردگرایی و غایت‌نگری زمانی یا پویایی کاری) در این رابطه مورد بررسی قرار گرفته تا مشخص گردد که آیا ارزش‌های فرهنگی می‌تواند روابط ناهمسان و گاه متعارضی را که در ایران در پژوهش‌های معطوف به رابطه عدالت ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی در مطالعات مختلف ارائه شده‌اند، تحت تأثیر قرار دهد. در صورت مستند شدن نقش ارزش‌های فرهنگی در رابطه بین عدالت ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی در ایران، برخی از ابهامات در حوزه عوامل دخیل در رابطه این دو متغیر برطرف خواهد شد و زمینه برای نظریه‌پردازی‌های نوین متناسب با فرهنگ و شرایط ایران هموارتر خواهد شد.

۱. این نکته متعاقباً توضیح داده می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

۱. مبانی نظری رابطه بین عدالت و رفتارهای انحرافی

نظریات و دیدگاه‌های گوناگونی تاکنون تلاش نموده‌اند تا نحوه اثرگذاری ابعاد مختلف عدالت ادراک‌شده را بر رفتارهای مختلف مورد تبیین قرار دهند. هر یک از ابعاد عدالت (نظیر عدالت توزیعی و رویه‌ای) و همچنین بی‌عدالتی بر مبنای نظریات معطوف به مبادله اجتماعی، با پیامدهای رفتاری مختلف از جمله رفتارهای انحرافی رابطه پیدا می‌کنند. این رابطه به این دلیل است که وقتی سازمان اصول مطرح برای هر یک از ابعاد عدالت را در امور مختلف خود به کار می‌گیرد، کارکنان را ترغیب به مقابله به مثل می‌نماید. از لحاظ نظری و از این دیدگاه، رفتارهای انحرافی را می‌توان به عنوان واکنشی به بی‌عدالتی ادراک‌شده در نظر گرفت. برای نمونه با شکل‌گیری این ادراک که در توزیع پیامدها و دستاوردها، بی‌عدالتی توزیعی وجود دارد، افراد از طریق تغییر رفتارهای خود سعی می‌کنند عدالت از دست‌رفته را بازگشت دهند. (زیربی و سوایی^۱، ۲۰۱۳: ۳) از نقطه نظر عدالت رویه‌ای نیز، وقتی رویه‌های معطوف به تخصیص پیامدها و نتایج غیر عادلانه ادراک می‌شوند، افراد به سوی ادراکات منفی و به دنبال آن رفتارهای انحرافی گرایش پیدا می‌کنند. بنابراین وقتی سازمان با عدم اجابت تعهدات و انتظاراتی که در کارکنان پدید آورده از اصول و قواعد عدالت (چه توزیعی و چه رویه‌ای) تخطی می‌کند، بستر را برای گرایش به رفتارهای انحرافی فراهم می‌سازد.

عوامل متعددی ممکن است باعث شوند تا کارکنان در یک سازمان به جای رفتارهای مثبت مانند رفتارهای مدنی - سازمانی، به رفتارهای انحرافی دست بزنند. همان‌طور که در قبل هم اشاره شد به لحاظ نظری، بخشی از کارکنان به دلیل تجربه بی‌عدالتی به جای رفتارهای مثبت دست به چنین رفتارهای منفی می‌زنند و هزینه‌های زیادی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کنند. (بخاری^۲، ۲۰۰۸) با این حال در خصوص رابطه بین عدالت ادراک‌شده با رفتارهای مخرب و انحرافی از دیدگاهی نقادانه باید گفت نتایج حاصل از پژوهش‌های موجود و فراتحلیل‌ها چند ابهام و مسئله را فراروی قرار می‌دهند. ابهام اصلی که در خیل زیادی از پژوهش‌های پیشرو به چشم می‌خورد، این واقعیت است که در برخی پژوهش‌ها بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با پیامدهای رفتاری روابط معنادار (شرودر، ۲۰۰۹) و در

1. Zribi & Souai

2. Bukhari

تحقیقات دیگر روابط غیرمعناداری (زیربی و سوایی، ۲۰۱۳) به دست آمده است. علاوه بر این در پژوهش‌هایی که بین ابعاد عدالت با پیامدهای رفتاری رابطه معنادار گزارش شده، میزان این روابط بین پژوهش‌های مختلف، متفاوت است، به گونه‌ای که این تفاوت‌ها در برخی موارد بسیار چشم‌گیر و جدی است. (کال کوئیت و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۳۶-۱۹۹) بررسی عمیق و جامع در پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که یکی از دلایل عمده این امر به احتمال زیاد این است که در رابطه بین عدالت و مؤلفه‌های آن با پیامدهای رفتاری به‌ویژه رفتارهای انحرافی متغیرهای مختلفی می‌توانند نقش ایفا کنند. یک‌دسته از این متغیرها ارزش‌های فرهنگی هستند.

۲. ارزش‌های فرهنگی و مبانی نظری رابطه آنها با عدالت و رفتارهای انحرافی

ارزش‌های فرهنگی در زمره متغیرهایی است که می‌تواند وقوع بسیاری از پدیده‌های مختلف در فرهنگ‌های مختلف را همراه با پیامدهای آنها تبیین کند. (شائو^۱ و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۶۴) تردیدی وجود ندارد که شرایط خاص و تاریخی هر کشور یا ملتی، زمینه شکل‌گیری و ثبت اشکال خاصی از ارزش‌ها را فراهم می‌نماید. به معنای دیگر شرایط جغرافیایی و گذشته تاریخی هر کشور یا ملتی ارزش‌های فرهنگی مورد تأکید همان کشور یا ملت را به وجود می‌آورد. با این حال ابعادی از ارزش‌های فرهنگی نیز وجود دارند که با شدت و ضعف در بین ملل و اقوام مختلف جنبه مشترک دارند. (لی و کروپانزانو^۲، ۲۰۰۹: ۸۰۵-۷۸۷) پنج ارزش فرهنگی مطرح در دیدگاه هافستد^۳ (۱۹۹۰ و ۲۰۰۱) یعنی فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/ زنانگی، جمع‌گرایی/ فردگرایی و غایت‌نگری زمانی (پویایی کاری) در زمره ارزش‌ها است که شواهدی جامع و وسیع طی بیش از دو دهه قبل تاکنون از فراگیری آنها در جوامع مختلف به دست آمده است. (وو^۴، ۲۰۰۶: ۳۴؛ هافستد، ۲۰۰۱ و هافستد و مینکو^۵، ۲۰۱۰: ۴۹۴) براساس نظریه همگرایی فرهنگی، گسترش ارتباطات در سطح بین‌المللی به تدریج زمینه را برای افزایش شباهت بین کشورهایی از فرهنگ‌های مختلف در ارزش‌های فرهنگی (که فاقد بار قومیتی یا ملی خاص باشند) فراهم

1. Shao
2. Li & Cropanzano
3. Hofstede
4. Wu
5. Minkov

نموده است. برای نمونه تاراس^۱ و دیگران (۲۰۱۰: ۴۰۵) در فراتحلیلی که بر روی ۵۹۸ مطالعه و بالغ بر دویست‌هزار نفر از سرتاسر دنیا انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که ارزش‌های فرهنگی مطرح در نظریه هافستند (۲۰۰۱) دارای اعتباری جهانی است و در فرهنگ‌های مختلف با طیف متنوعی از رفتارها و اقدامات فردی و گروهی در ارتباط است. در ادامه پس از نگاهی به شمول مفهومی هر یک از ارزش‌های فرهنگی پنجگانه در نظریه هافستند (۲۰۰۱)، به نقش‌ها و کارکردهای این ارزش‌ها باز خواهیم گشت.

اولین ارزش فرهنگی در نظریه هافستند (۲۰۰۱)، یعنی فاصله قدرت اشاره‌ای است به این پدیده که تا چه اندازه یک جامعه این مسئله را پذیرفته که قدرت در جامعه به صورت نابرابر توزیع شده است. این پذیرش، هنجارهای معینی را در سطح جوامع به وجود می‌آورد که به اشکال مختلف نوع ادراکات اجتماعی و واکنش به این ادراکات را جهت‌دهی می‌کند. در فرهنگ‌هایی که فاصله قدرت بالا پذیرفته شده است، هنجارهای اجتماعی و فرهنگی به گونه‌ای است که به سادگی فاصله اجتماعی، اقتصادی و سیاسی افراد دارای موقعیت و مقامات بالا با افرادی در موقعیت و مقام پایین مشروع تلقی می‌شود. در نتیجه چنین هنجارهایی در جوامعی با فاصله قدرت بالا، افراد انتظار نابرابری و بی‌عدالتی را دارند و نسبت به آن اغماض و بی‌توجهی نشان می‌دهند، در حالی که در جوامعی با فاصله قدرت پایین، افراد چنین انتظاری ندارند و در این حوزه از خود بردباری و تحمل نشان نمی‌دهند. (گل‌پرور و ناد، ۱۳۸۹: ۲۱۰-۲۰۷ و کیم و لیونگ^۲، ۲۰۰۷: ۸۶-۸۳) تاراس و همکاران (۲۰۱۰: ۲۶-۲۳) بر این نکته تأکید نموده‌اند که فاصله قدرت یک ارزش فرهنگی برآمده از پذیرش بی‌عدالتی در سطح جوامع است، به همین دلیل با عدالت ادراک‌شده دارای رابطه منفی است.

دومین بعد از ارزش‌های فرهنگی به اجتناب از تردید مربوط می‌شود. اجتناب از تردید به میزان تحملی که افراد یک جامعه نسبت به ابهام دارند مربوط می‌شود. وو (۲۰۰۶: ۳۹) اشاره نموده که در سازمان‌هایی با سطح اجتناب از تردید بالا قواعد و رسوم دقیق و مکتوبی برای احتراز از هرگونه ابهام و تردید وجود دارد، اما در سازمان‌هایی با اجتناب از تردید پایین این امر وجود ندارد. به‌باور دیکسون^۳ و همکاران (۲۰۱۰: ۲۵) با توجه به اینکه عدالت (به‌ویژه عدالت رویه‌ای) به نتایج مشخص مبتنی بر رویه‌های معلوم و خالی

1. Taras
2. Kim & Leung
3. Dixon

از ابهام منجر می‌شود، با اجتناب از تردید دارای رابطه مثبت است. سومین بعد از ارزش‌های فرهنگی، فردگرایی / جمع‌گرایی است که به‌میزان ارزشی که افراد برای خود به‌عنوان یک فرد یا عضوی از گروه قائل‌اند باز می‌گردد. (استورمن^۱ و دیگران، ۲۰۱۲: ۱۰)

افرادی با تمایلات فردگرایانه به‌جای پیشرفت و تعالی گروهی به خودشکوفایی و ارتقاء خود اهمیت داده و آن را سرلوحه تصمیمات و اقدامات خود قرار می‌دهند. در مقابل افرادی با تمایل به جمع‌گرایی بالا بیش از خود، به شکوفایی و ارتقاء گروه اهمیت می‌دهند. برخی شواهد نشان می‌دهد که جوامع فردگرا به‌دلیل آنکه متمایل به دستاورد فردی‌اند، به عدالت توزیعی و در برابر، جوامع جمع‌گرا بنا بر تأکیدی که بر همسانی رویه‌ها برای همه دارند، به عدالت رویه‌ای اهمیت بیشتری می‌دهند. (دیکسون و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۶) مردانگی / زنانگی به‌عنوان چهارمین بعد از ابعاد ارزش‌های فرهنگی در دیدگاه هافستد (۲۰۰۱) به نقش‌های جنسیتی و تأکید و تمرکزی که بر آنها می‌شود مربوط می‌شود. در سازمان‌هایی که گرایش به مردانگی تسلط دارد، زنان قادر به تصاحب پست‌های مدیریتی و یا مدارج عالی نیستند، ولی در سازمان‌هایی با گرایش به مردانگی پایین فرصت‌های عادلانه برای زنان و مردان برای دستیابی به موقعیت‌های شغلی بالا در سازمان وجود دارد. (وو، ۲۰۰۶: ۳۹) برخی شواهد گویای آن است که مردانگی با عدالت توزیعی و رویه‌ای به‌واسطه اهمیتی که مردان برای دستاوردها و رویه‌های عادلانه قائل‌اند، دارای رابطه مثبت است. (دیکسون و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۷)

بعد پنجم که یک ارزش فرهنگی شرقی (غیرغربی) که از مطالعات انجام‌شده بر روی نمونه‌های آسیایی به‌دست آمده است) محسوب می‌شود، غایت‌نگری زمانی یا همان پویایی کاری (جهت‌گیری زمانی بلندمدت در برابر جهت‌گیری زمانی کوتاه‌مدت) است. (وو، ۲۰۰۶: ۴۱) غایت‌نگری زمانی، به این نکته اشاره دارد که تا چه میزان افراد برای برنامه‌های بلندمدت مبتنی بر پشتکار و صرفه‌جویی در برابر برنامه‌های کوتاه‌مدت مبتنی بر احترام به سنت‌ها و قواعد اجتماعی صرف‌نظر از پیامدهای آن ارزش قائل هستند. (تاراس و دیگران، ۲۰۱۰: ۲-۳) با توجه به اینکه عدالت توزیعی و رویه‌ای بسترساز روابط مطلوب‌تر با سازمان و مدیران آن است غایت‌نگری زمانی با این دو بعد عدالت دارای رابطه مثبت است. (دیکسون و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۷) هر یک از ارزش‌های فرهنگی پنجگانه معرفی‌شده

1. Sturman

در دیدگاه هافستد (۲۰۰۱) با شدت و ضعف متفاوتی با طیف متنوعی از ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای انسان‌ها ارتباط پیدا می‌کنند. علاوه بر رابطه هر یک از ارزش‌های فرهنگی پنجگانه با طیف متنوع متغیرهای مختلف، مسئله و ایده اصلی مطرح در پژوهش حاضر نقش تعدیل‌کننده‌ای است که هر یک از این ارزش‌های فرهنگی می‌توانند در رابطه عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی بازی نمایند.

نتایج فراتحلیل‌های^۱ انجام‌شده تا سال‌های آغازین دهه ۲۰۰۰ میلادی، شواهدی غنی از نحوه ارتباط و تبیین‌های نظری در باب چگونگی و چرایی پیوند یافتن ابعاد عدالت با پیامدهای رفتاری مختلف به‌دست داده‌اند. (کوهن‌چاراش و اسپکتور^۲، ۲۰۰۱: ۳۲۱-۲۷۸؛ کال کوئیت و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۴۵-۴۲۴؛ کال کوئیت و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۳۶-۱۹۹ و لی و کروپانزانو، ۲۰۰۹: ۸۰۵-۷۸۷) شواهد پژوهشی ارائه‌شده توسط اسکارلیکی و فولگر^۳ (۱۹۹۷: ۴۴۴-۴۴۵) حاکی از آن است که رفتارهای انحرافی را می‌توان به‌عنوان شکلی از رفتارهای تلافی‌جویانه در قبال شرایط و موقعیت ناعادلانه حاکم بر سازمان در نظر گرفت. شواهد نظری ارائه‌شده توسط کلویی و همکاران^۴ (۲۰۱۰: ۲۱-۱۹) نیز از این ایده حمایت می‌کند. همچنین پژوهش‌های چندی تاکنون نشان داده‌اند که ارزش‌های فرهنگی با عدالت ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی دارای رابطه‌اند.

برای نمونه اندرسون و پترسون^۵ (۲۰۰۸: ۲۲۳) نشان داده‌اند که گرایش به نفع شخصی و نفع جمعی هر دو (این دو با جمع‌گرایی/ فردگرایی دارای اشتراکاتی هستند) با عدالت و انصاف رابطه مثبت دارند. تاراس و همکاران (۲۰۱۰: ۱۲) در فراتحلیلی بر همبسته‌های ارزش‌های فرهنگی مطرح در دیدگاه هافستد نشان داده‌اند که چهار ارزش از پنج ارزش (غایت‌نگری زمانی در این فراتحلیل وجود نداشته است) یعنی فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/ زنانگی و جمع‌گرایی/ فردگرایی با طیف متنوعی از متغیرهای نگرشی، ادراکی و رفتاری در محیط‌های کار از جمله با رفتارهای مخرب و پرخاش‌گرانه و ادراک عدالت دارای رابطه است. فراتحلیل لی و کروپانزانو (۲۰۰۹: ۷۸۷) نیز که بر روی رابطه بین عدالت با رفتارها و نگرش‌های مختلف در متن ارزش‌های فرهنگی انجام‌گرفته، نشان داده که رابطه بین عدالت با پیامدهای نگرشی به‌دلیل تفاوت در سطح ارزش‌های فرهنگی

1. Meta Analysis
2. Cohen- Charash & Spector
3. Skarlicki & Folger
4. Kelloway
5. Anderson & Patterson

مورد تأکید در شرق آسیا نسبت به آمریکای شمالی، در بین مردمان شرق آسیا ضعیف‌تر است. شواهد پژوهشی دیگری نیز نشان می‌دهد که ارزش‌های فرهنگی با شدت و ضعف متفاوتی با رفتارهای انحرافی و ضدتولید رابطه دارند. (تایلر، ۲۰۱۲: ۳)

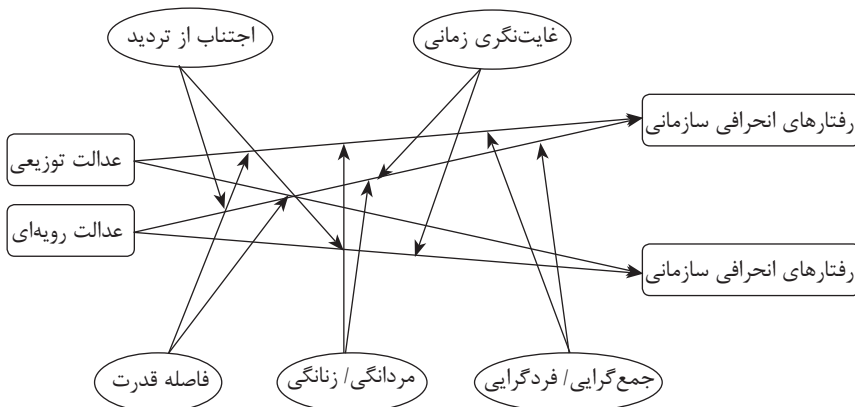
در کنار شواهد ارائه‌شده در خصوص رابطه بین ارزش‌های فرهنگی با عدالت و رفتارهای انحرافی، شواهد روزافزونی وجود دارد که نشان می‌دهد ماهیت تأثیرگذار هر یک از ارزش‌های فرهنگی می‌تواند موجب گردد تا افراد در ادراک عدالت در عرصه توزیع و رویه‌ها دارای جهت‌گیری خاص شناختی شده و به این جهت در انجام رفتارهای مختلف تمایلات متفاوتی را نشان بدهند. در حمایت از این نظر، در مطالعه کوراتولین^۱ و همکاران (۲۰۱۲: ۱۴۹) نشان داده شد که فردگرایی/جمع‌گرایی رابطه عدالت رویه‌ای را با عملکرد تعدیل می‌نماید. در مطالعه شرودر (۲۰۰۹: ۳) نیز نشان داده شد که جمع‌گرایی/فردگرایی رابطه بین عدالت رویه‌ای را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و معطوف به افراد تعدیل می‌کند. لام^۲ و همکاران (۲۰۰۲: ۱) در پژوهشی بین‌فرهنگی نشان دادند که فاصله قدرت رابطه بین عدالت توزیعی و رویه‌ای را با تمایل به غیبت تعدیل می‌کند. به این مفهوم که در فاصله قدرت پایین رابطه بین عدالت توزیعی با غیبت نیرومندتر از این رابطه در فاصله قدرت بالا است. مطالعه لی و کروپانزانو (۲۰۰۹: ۸۰۵-۷۸۷) نشان داده که رابطه عدالت با رفتارهایی مانند رفتارهای انحرافی می‌تواند تحت تأثیر تسلط ارزش‌های فرهنگی خاص در شرق آسیا و در آمریکای شمالی باشد. در شواهدی جدیدتر نیز شائو و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۳) در مطالعه‌ای با موضوع فراتحلیلی بر عدالت کارکنان در بین فرهنگ‌ها با ۴۹۵ نمونه مستقل که بر روی هم ۱۹۵ هزار نفر می‌شدند، به این نتیجه دست یافتند که عدالت از بعد تأثیر بر پیامدهای رفتاری (نظیر رفتارهای انحرافی) در فرهنگ‌های فردگرا، دارای گرایش بیشتر به زنانگی و اجتناب از تردید بالاتر و در مقابل در فاصله قدرت پایین‌تر دارای تأثیرات نیرومندتری است. این دست شواهد در ادغام با یافته‌های مربوط به رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی و رابطه ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای انحرافی و مخرب، بستر و زمینه نظری را برای طرح نقش غفلت‌شده ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی در این پژوهش فراهم می‌کند.

1. Quratulain
2. Lam

جمع‌بندی نظری و مدل مفهومی

در نگاهی انتقادی به برخی از جدیدترین پژوهش‌ها که طی آن به نقش ارزش‌های فرهنگی در رابطه بین ابعاد عدالت با رفتارهای انحرافی توجه شده (شرودر، ۲۰۰۹: ۳ و کوراتولین و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۴۹)، این نکته بارز است که در کمتر پژوهشی ارزش‌های فرهنگی به صورت کامل به کار گرفته شده‌اند (اغلب در مطالعات یک یا دو بعد محدود مورد استفاده قرار گرفته‌اند). این کاربرد محدود یک یا دو بعد از ارزش‌های فرهنگی، بدون تردید دانش کاملی از نقش ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی به دست نخواهد داد. این امر در حالی است که بر اساس رویکرد نظری «تسلط - اهمیت» هر یک از ارزش‌های فرهنگی دارای این توان هستند تا بر سطوح مختلف فرایندهای شناختی و رفتارهای اجتماعی در انسان‌ها تسلط یافته و سپس ادراک یا شناختی خاص را از نظر اهمیت تقویت نموده و در فرایندهای تصمیم‌گیری رفتاری وارد عمل کند. بنابراین در جمع‌بندی پایانی باید گفت، علی‌رغم اینکه پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند عدالت ادراک‌شده و ارزش‌های فرهنگی با طیف متنوعی از رفتارها از جمله با رفتارهای انحرافی در ارتباط است، ولی در کمتر پژوهشی به این پدیده توجه شده که هر یک از مؤلفه‌های ارزش‌های فرهنگی در شکلی جامع و نه صرفاً یک یا دو بعد محدود آن چه نقشی را ممکن است در رابطه عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی ایفا نمایند. به همین دلیل نیز این پژوهش با هدف پر نمودن بخشی از خلأ در دانش حوزه مورد اشاره با هدف تعیین رابطه عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعدیل‌کننده مؤلفه‌های ارزش‌های فرهنگی اجرا شد. در همین راستا مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح نمودار ارائه‌شده در شکل ۱ است.

۱۹۱



شکل ۱: مدل مفهومی و نظری پژوهش در باب نقش ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی

روش‌شناسی

این پژوهش دارای رویکردی کمی و یک مطالعه همبستگی مبتنی بر تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی است (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶) است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان مرد یک مجموعه صنعتی (بر اساس توافق به عمل آمده از فاش کردن نام مجموعه اجتناب شده است) در شهر شهرکرد در زمستان ۱۳۹۳ به تعداد ۱۳۰۰ نفر بودند که براساس فهرست اسامی کارکنان، ۳۰۰ نفر بر پایه جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰: ۶۰۷-۶۱۰) و به شیوه نمونه‌گیری سهل‌الوصول (در دسترس) انتخاب شدند.^۲ پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۱۲ پرسشنامه به دلیل ناقص پاسخ داده شدن (معادل ۰/۴٪ و نرخ بازگشت ۹۶/٪) از پژوهش کنار رفت و نمونه پژوهش به ۲۸۸ نفر کاهش یافت. ابزارهای زیر در سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده‌اند:

۱۹۲

۱. پرسشنامه عدالت ادراک‌شده: برای سنجش عدالت ادراک‌شده، از پرسشنامه شش سؤالی عدالت دو مؤلفه‌ای که توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۹۴) ساخته و ارائه شده و گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹: ۲۱۴) در ایران آن را ترجمه و آماده اجرا نموده‌اند، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) است و دو بعد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای (هر یک با سه سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد. سؤالات این پرسشنامه نابسسته به فرهنگ است و می‌توان در محیط‌های فرهنگی و در اقلیم‌های مختلف آن را استفاده نمود. برای نمونه یک سؤال این پرسشنامه این چنین است: برنامه کاری من در این سازمان منصفانه است. دیگر سؤالات این پرسشنامه نیز از لحاظ محتوایی تعارض و ناهمخوانی با فرهنگ ایرانی ندارند. کیم و لیونگ (۲۰۰۷):

1. Krejcie & Morgan

۲. درخصوص نمونه‌گیری سهل‌الوصول مورد استفاده در این پژوهش، گفتنی است که علی‌رغم تلاش به عمل آمده، سازمان مورد مطالعه امکان نمونه‌گیری تصادفی را فراهم نساخت و همچنین این نکته قابل توضیح است که علی‌رغم غیرتصادفی بودن نوع نمونه‌گیری مورد استفاده، به دلیل اینکه نسبت نمونه دویست و هشتاد و هشت نفر به هزار و سیصد نفر حجم جامعه آماری، حدود ۲۲ درصد می‌شود و این نسبت نزدیک به یک‌چهارم حجم جامعه آماری است، در نهایت نمونه مورد مطالعه به عنوان بخشی از کل جامعه در نظر گرفته شد و تحلیل‌های آمار استنباطی برای این پژوهش استفاده شد. البته در بسیاری از مطالعات انجام‌شده در حوزه موضوعات مرتبط با پژوهش حاضر در سطح کارشناسی ارشد (مانند شرودر، ۲۰۰۹) و در سطح دکتری (تایلر، ۲۰۱۲) در دانشگاه‌های معتبر بین‌المللی و در مطالعات به چاپ رسیده در مجلات بسیار معتبر بین‌المللی (مانند مطالعاتی که در فراتحلیل تایلر، ۲۰۱۲ از آنها استفاده شده است) علی‌رغم نوع نمونه‌گیری غیرتصادفی و در دسترس از تحلیل‌های استنباطی مانند پژوهش حاضر استفاده شده است.

۸۷) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی در چهار نمونه آمریکایی، کره‌ای، چینی و ژاپنی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته‌اند. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۹) به ترتیب برای عدالت توزیعی بین ۰/۹۲ تا ۰/۹۳ و برای عدالت رویه‌ای بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۲ و توسط گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹: ۲۱۴) نیز آلفای کرونباخ به ترتیب برای عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بالاتر از ۰/۹۲۸ و ۰/۸۷۶ به دست آمده است. گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) در مطالعه خود علاوه بر تناسب‌سنجی سؤالات این پرسشنامه با فرهنگ و شرایط محیط‌های کاری در ایران، روایی سازه این پرسشنامه را مبتنی بر تحلیل عامل اکتشافی مورد بررسی قرار داده و دو مؤلفه متناسب با آنچه که کیم و لیونگ (۲۰۰۷) ارائه نموده‌اند، به دست آورده‌اند. در پژوهش حاضر به ترتیب آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی و رویه‌ای برابر ۰/۸۱ و ۰/۸۱ به دست آمد.

۱۹۳

۲. پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی: برای سنجش ارزش‌های فرهنگی، از پرسشنامه بیست و سه سؤالی معرفی شده توسط وو (۲۰۰۶: ۳۹-۳۷) که مبتنی بر پرسشنامه و دیدگاه هافستد (۱۹۹۰ و ۲۰۰۱) در مورد ارزش‌های فرهنگی بین‌المللی آماده شده و پنج حوزه فاصله قدرت (پنج سؤال)، اجتناب از تردید (پنج سؤال)، مردانگی/زنانگی (پنج سؤال)، جمع‌گرایی/فردگرایی (چهار سؤال) و غایت‌نگری زمانی (چهار سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. این پرسشنامه برای اولین بار برای اجرا در این پژوهش از طریق فرایند دو مرحله‌ای ترجمه و آماده اجرا شده است. پرسشنامه مذکور، بین‌المللی است و سؤالات آن به گونه‌ای طراحی شده که بتوان در محیط‌های فرهنگی و اجتماعی مختلف از آن استفاده نمود. برای نمونه در مطالعه وو (۲۰۰۶)، تایلر (۲۰۱۲) و دیکسون و همکاران (۲۰۱۰) شواهد گسترده‌ای ارائه شده که این پرسشنامه در فرهنگ‌ها و زبان‌های مختلف استفاده و از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار بوده است. یک نمونه سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: در سازمان ما کارکنان نباید با تصمیمات مدیران مخالفت کنند (این سؤال مربوط به عامل فاصله قدرت است) در تمامی سؤالات این پرسشنامه کلمات و اصطلاحات به گونه‌ای استفاده و ارائه شده‌اند که محدودیت فرهنگی در اجرای آن در جوامع مختلف پدید نیآورد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶) است. وو (۲۰۰۶: ۳۷) روایی سازه این پرسشنامه را در دو گروه نمونه تایوانی و آمریکایی تأیید کرده و به ترتیب آلفای کرونباخ پنج بعد ارزش‌های فرهنگی مطرح در این پرسشنامه را (به ترتیب فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/زنانگی، جمع‌گرایی/

فردگرایی و غایت‌نگری زمانی) در گروه نمونه تایوانی برابر با ۰/۵۵، ۰/۷۱، ۰/۷۸، ۰/۶۷ و ۰/۵۷ و در گروه نمونه آمریکایی برابر با ۰/۷۲، ۰/۷۷، ۰/۸۶، ۰/۶۴ و ۰/۵۸ گزارش نموده است. در این پژوهش پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی (در این تحلیل KMO برابر با ۰/۸۱، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۲۲۹۵/۴۲ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ و بارهای عاملی ۰/۵ تا ۰/۸۳ بودند) که به منظور بررسی روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت، آلفای کرونباخ به ترتیب برای فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/زنانگی، جمع‌گرایی/فردگرایی و غایت‌نگری زمانی برابر با ۰/۷۶، ۰/۷۹، ۰/۷۱، ۰/۷۱ و ۰/۷۲ به دست آمد.

۳. پرسشنامه رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارهای انحرافی در این پژوهش از پرسشنامه پانزده سؤالی بنت و رابینسون^۱ (۲۰۰۰: ۳۵۲) که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (هشت سؤال) و همکاران (هفت سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹: ۳) این پرسشنامه را در مطالعه خود در ایران از نظر تناسب با شرایط فرهنگی محیط‌های کاری ایران به دقت بررسی نموده و آن را در محیط‌های کاری ایران روایی‌سنجی و پایایی‌سنجی نموده‌اند. برای نمونه یک سؤال از این پرسشنامه به این شرح است: اتفاق افتاده که در محل کارم به جای کار بر روی وظایف محوله خیال‌پردازی کنم. در دیگر سؤالات نیز واژه‌ها و اصطلاحات به گونه‌ای است که دارای بار یا گرایش فرهنگی خاص نیست. این پرسشنامه در این پژوهش بر مقیاس شش درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۶) پاسخ داده شد و از روایی و پایایی مطلوبی در ایران برخوردار است. برای نمونه گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹: ۳) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه آن را مستند ساخته و برای رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۴ را برای آن گزارش نموده‌اند. در این پژوهش پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی (در این تحلیل KMO برابر با ۰/۹، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۵۸۸۷/۶۳ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ و بارهای عاملی ۰/۵۱ تا ۰/۸۸ بودند) که به منظور بررسی روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت، آلفای کرونباخ برای دو خرده‌مقیاس رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد به ترتیب برابر با ۰/۸۸ و ۰/۹۳ به دست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

1. Bennett & Bobinson

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
۱	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۱/۸۷	۰/۹۵
۲	رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	۱/۷۴	۱/۰۵
۳	عدالت توزیعی	۲/۷	۱/۲
۴	عدالت رویه‌ای	۲/۹۷	۱/۱۲
۵	فاصله قدرت	۳/۹۵	۱/۰۸
۶	اجتناب از تردید	۴/۰۹	۰/۹۷
۷	مردانگی / زنانگی	۳/۷	۰/۹۸
۸	جمع‌گرایی / فردگرایی	۳/۵۱	۰/۹۸
۹	غایت‌نگری زمانی	۳/۹۲	۱/۱

۱۹۵

شایان ذکر است که میانگین‌های محاسبه و ارائه‌شده در جدول ۱، به این صورت محاسبه و ارائه شده‌اند که امتیازات اختصاص یافته به هر سؤال، ابتدا با یکدیگر جمع و سپس مجموع امتیازات بر تعداد سؤالات تقسیم شده‌اند. در جدول ۲، همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲: همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-							
۲	رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	۰/۸**	-						
۳	عدالت توزیعی	۰/۲۱**	۰/۲۳**	-					
۴	عدالت رویه‌ای	-۰/۰۹	۰/۱۳*	۰/۶۹**	-				
۵	فاصله قدرت	-۰/۲۱**	-۰/۱۹**	-۰/۱۶**	-۰/۰۶	-			
۶	اجتناب از تردید	-۰/۲**	-۰/۲**	۰/۱	۰/۳۳**	۰/۴۱**	-		
۷	مردانگی / زنانگی	۰/۰۰۴	۰/۰۰۹	۰/۲۲**	۰/۲**	۰/۳۱**	۰/۳۱**	-	
۸	جمع‌گرایی / فردگرایی	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۳**	۰/۴۲**	۰/۰۶	۰/۳۵**	۰/۳۸**	-
۹	غایت‌نگری زمانی	-۰/۱۷**	-۰/۱۴*	۰/۱	۰/۲۶**	۰/۲۳**	۰/۵**	۰/۴۲**	۰/۴۲**

*P<0/05

**P<0/01

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان با فاصله قدرت، اجتناب از تردید و غایت‌نگری زمانی دارای رابطه منفی و معنادار و در مقابل با عدالت توزیعی دارای رابطه مثبت و معنادار است. ($P < 0/05$) رفتارهای انحرافی معطوف به افراد نیز با فاصله قدرت، اجتناب از تردید و غایت‌نگری زمانی دارای رابطه منفی و معنادار و در مقابل با عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای دارای رابطه مثبت و معنادار است. ($P < 0/05$) عدالت توزیعی نیز با مردانگی / زنانگی و جمع‌گرایی / فردگرایی دارای رابطه مثبت و معنادار و در مقابل با فاصله قدرت دارای رابطه منفی و معنادار است ($P < 0/05$). بالاخره عدالت رویه‌ای با اجتناب از تردید، مردانگی / زنانگی، جمع‌گرایی / فردگرایی و غایت‌نگری زمانی دارای رابطه مثبت و معنادار است ($P < 0/05$). در جدول ۳، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد از طریق عدالت توزیعی و ارزش‌های فرهنگی آورده شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق عدالت توزیعی و ارزش‌های فرهنگی

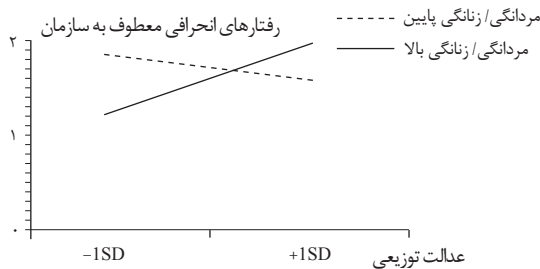
متغیرهای پیش‌بین	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان			رفتارهای انحرافی معطوف به افراد		
	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳
β	بتا	بتا	بتا	بتا	بتا	بتا
۱ عدالت توزیعی	-۰/۳۰**	-۰/۱۸**	-۰/۲۳**	-۰/۲۳**	-۰/۲۳**	-۰/۲۶**
۲ فاصله قدرت	-	۰/۱	۰/۱	-	۰/۰۹	۰/۰۷
۳ اجتناب از تردید	-	-۰/۱۵°	-۰/۱۵°	-	-۰/۱۹**	-۰/۱۹**
۴ مردانگی / زنانگی	-	۰/۰۶	۰/۰۹	-	۰/۰۵	۰/۰۷
۵ جمع‌گرایی / فردگرایی	-	۰/۰۸	۰/۰۸	-	۰/۰۶	۰/۰۷
۶ غایت‌نگری زمانی	-	-۰/۱۴°	-۰/۱۸°	-	-۰/۰۹	-۰/۱۲
۷ عدالت توزیعی × فاصله قدرت	-	-	۰/۰۹	-	-	۰/۱۳°
۸ عدالت توزیعی × اجتناب از تردید	-	-	-۰/۰۷	-	-	-۰/۱۳
۹ عدالت توزیعی × مردانگی / زنانگی	-	-	۰/۲۲**	-	-	-۰/۱۶°
۱۰ عدالت توزیعی × جمع‌گرایی / فردگرایی	-	-	-۰/۰۰۵	-	-	۰/۰۶
۱۱ عدالت توزیعی × غایت‌نگری زمانی	-	-	-۰/۱۲	-	-	-۰/۰۸
۱۲ ΔR^2 یا R	۰/۰۴۲	۰/۰۷۳	۰/۰۵۲	۰/۰۵۵	۰/۰۶۳	۰/۰۴۹
۱۳ ΔF یا F	۱۲/۶۴**	۴/۶۴**	۳/۴۸**	۱۶/۶۸**	۴/۰۳**	۳/۲۴**

*P<0/05

**P<0/01

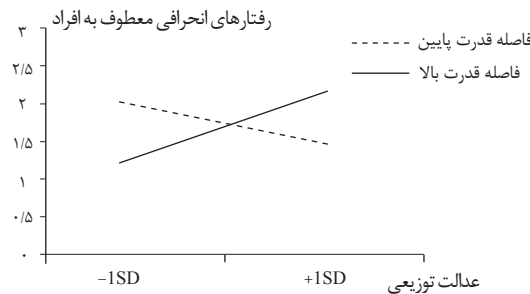
چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مرحله اول، عدالت توزیعی دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان بوده و توانسته ۴/۲٪ از واریانس این بعد از رفتارهای انحرافی را تبیین نماید. در مرحله دوم، اجتناب از تردید و غایت‌نگری زمانی توانسته‌اند، ۷/۳٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورند. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل عدالت توزیعی × مردانگی/ زنانگی توانسته‌اند ۵/۲٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورند. همچنین چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مرحله اول، عدالت توزیعی دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد بوده و توانسته ۵/۵٪ از واریانس این بعد از رفتارهای انحرافی را تبیین نماید. در مرحله دوم، اجتناب از تردید توانسته، ۶/۳٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز دو تعامل عدالت توزیعی × فاصله قدرت و عدالت توزیعی × مردانگی/ زنانگی توانسته‌اند ۴/۹٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد پدید آورند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در سه نمودار ۲، ۳ و ۴ ارائه شده‌اند.

۱۹۷



شکل ۲: رابطه عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در مردانگی/ زنانگی بالا و پایین

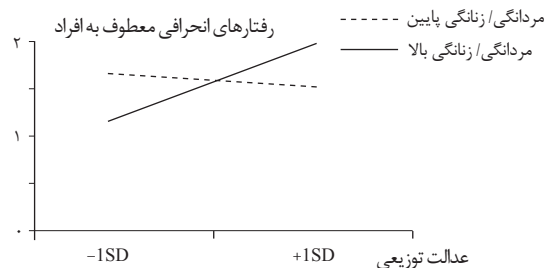
چنانکه در نمودار ۲ ملاحظه می‌شود، در مردانگی/ زنانگی پایین، عدالت توزیعی معناداری نیست، ولی در مردانگی/ زنانگی بالا ($P < 0/001, \beta = 0/44, R^2 = 0/198$) بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دارای رابطه ($P > 0/05, \beta = -0/12, R^2 = 0/015$)



شکل ۳: رابطه عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در فاصله قدرت بالا و پایین

چنانکه در نمودار ۳ ملاحظه می‌شود، در فاصله قدرت پایین، عدالت توزیعی ($P > 0/05$) با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد دارای رابطه معناداری نیست، ولی در فاصله قدرت بالا ($P < 0/001, \beta = 0/54, R^2 = 0/29$) بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۱۹۸



شکل ۴: رابطه عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در مردانگی/زنانگی بالا و پایین

چنانکه در نمودار ۴ ملاحظه می‌شود، در مردانگی/زنانگی پایین، عدالت توزیعی ($P > 0/05, \beta = -0/05, R^2 = 0/002$) با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد دارای رابطه معناداری نیست، ولی در مردانگی/زنانگی بالا ($P < 0/01, \beta = 0/39, R^2 = 0/152$) بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد از طریق عدالت رویه‌ای و ارزش‌های فرهنگی آورده شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق عدالت رویه‌ای و ارزش‌های فرهنگی

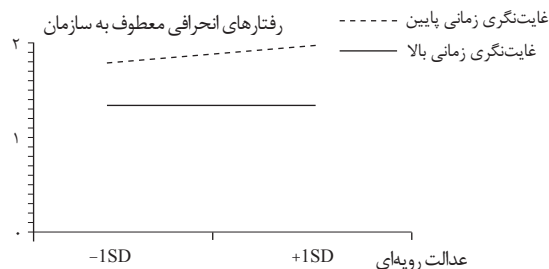
رتبه	متغیرهای پیش‌بین	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان			رفتارهای انحرافی معطوف به افراد		
		مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳
		بتا	بتا	بتا	بتا	بتا	بتا
۱	عدالت رویه‌ای	۰/۰۹	۰/۱۳	۰/۱۵*	۰/۱۳*	۰/۱۹**	۰/۲۲**
۲	فاصله قدرت	-	۰/۱۲	۰/۱۲	-	۰/۰۸	۰/۰۹
۳	اجتناب از تردید	-	۰/۱۷*	۰/۲۱**	-	۰/۲۲**	۰/۲۸**
۴	مردانگی / زنانگی	-	۰/۰۸	۰/۱۵*	-	۰/۰۸	۰/۱۴*
۵	جمع‌گرایی / فردگرایی	-	۰/۰۹	۰/۰۷	-	۰/۰۵	۰/۰۵
۶	غایت‌نگری زمانی	-	۰/۱۶*	۰/۱۸*	-	۰/۱۱	۰/۱۴*
۷	عدالت رویه‌ای × فاصله قدرت	-	-	۰/۰۸	-	-	۰/۱۱
۸	عدالت رویه‌ای × اجتناب از تردید	-	-	۰/۱	-	-	۰/۱۹**
۹	عدالت رویه‌ای × مردانگی / زنانگی	-	-	۰/۲۱	-	-	۰/۱۷**
۱۰	عدالت رویه‌ای × جمع‌گرایی / فردگرایی	-	-	۰/۰۱	-	-	۰/۰۵
۱۱	عدالت رویه‌ای × غایت‌نگری زمانی	-	-	۰/۱۷*	-	-	۰/۱۴*
۱۲	R یا R ² Δ	۰/۰۰۹	۰/۰۹۱	۰/۰۶۴	۰/۰۱۸	۰/۰۸۵	۰/۰۶۹
۱۳	F یا F Δ	۲/۴۷	۵/۶۸**	۴/۳**	۵/۹*	۵/۳۳**	۴/۵۷**

*P<0/05

**P<0/01

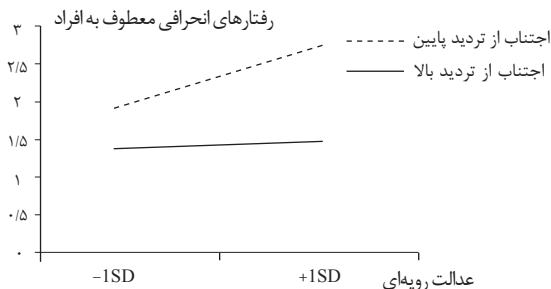
چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود در مرحله اول، عدالت رویه‌ای دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نبوده و توانسته واریانس معناداری برای این بعد از رفتارهای انحرافی پدید آورد. در مرحله دوم، اجتناب از تردید و غایت‌نگری زمانی توانسته‌اند ۹/۱٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورند. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل عدالت رویه‌ای × غایت‌نگری زمانی توانسته ۹/۱٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورد. همچنین چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود در مرحله اول، عدالت رویه‌ای دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد بوده و توانسته ۱/۸٪ از واریانس این بعد از رفتارهای انحرافی را تبیین نماید. در مرحله

دوم، اجتناب از تردید توانسته، ۵/۸٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز سه تعامل عدالت رویه‌ای × اجتناب از تردید، عدالت رویه‌ای × مردانگی/زنانگی و عدالت رویه‌ای × غایت‌نگری زمانی توانسته‌اند ۹/۶٪ واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد پدید آورند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در پنج نمودار ۵ تا ۸ ارائه شده‌اند.



شکل ۵: رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در غایت‌نگری زمانی بالا و پایین

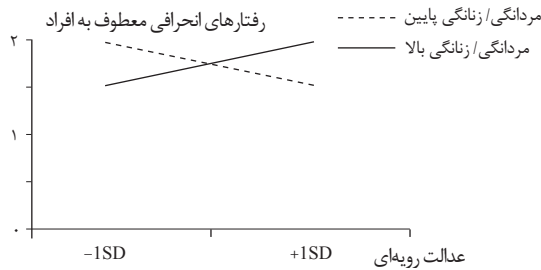
چنانکه در نمودار ۵ ملاحظه می‌شود، در غایت‌نگری زمانی پایین رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (با $P > 0/05, \beta = 0/16, R^2 = 0/027$) نیرومندتر از این رابطه در غایت‌نگری زمانی بالا ($P > 0/05, \beta = -0/02, R^2 = 0/001$) است.



شکل ۶: رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در اجتناب از تردید بالا و پایین

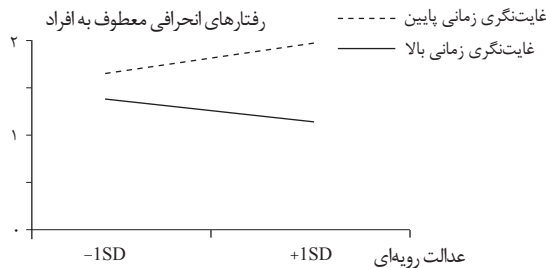
چنانکه در نمودار ۶ ملاحظه می‌شود، در اجتناب از تردید پایین، عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد دارای رابطه مثبت و معناداری است، ولی در اجتناب از تردید بالا ($P > 0/05, \beta = 0/06, R^2 = 0/003$) با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد دارای رابطه

بین عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه معناداری وجود ندارد.



شکل ۷: رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در مردانگی/زنانگی بالا و پایین

چنانکه در نمودار ۷ ملاحظه می‌شود، در مردانگی/زنانگی پایین رابطه عدالت رویه‌ای (چنانکه در نمودار ۷ ملاحظه می‌شود، در مردانگی/زنانگی پایین رابطه عدالت رویه‌ای) با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد منفی، ولی این رابطه در مردانگی/زنانگی بالا ($P > 0/05, \beta = 0/25, R^2 = 0/062$) مثبت است.



شکل ۸: رابطه عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در غایت‌نگری زمانی بالا و پایین

چنانکه در نمودار ۸ ملاحظه می‌شود، در غایت‌نگری زمانی پایین رابطه عدالت رویه‌ای (چنانکه در نمودار ۸ ملاحظه می‌شود، در غایت‌نگری زمانی پایین رابطه عدالت رویه‌ای) با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد نیرومندتر از این رابطه در غایت‌نگری زمانی بالا ($P > 0/05, \beta = -0/27, R^2 = 0/072$) است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف تعیین نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی پنج‌گانه (فاصله قدرت، فردگرایی/جمع‌گرایی، مردانگی/زنانگی، اجتناب از تردید و غایت‌نگری زمانی) در رابطه عدالت ادراک‌شده (توزیعی و رویه‌ای) با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد

و سازمان) اجرا گردید، در ابعادی که در ادامه به تفصیل به آن پرداخته خواهد شد از اهداف پژوهش حمایت نمود. اولین یافته این پژوهش آن بود که مردانگی/ زنانگی، رابطه عدالت توزیعی را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد و فاصله قدرت، رابطه بین عدالت توزیعی را رفتارهای انحرافی معطوف به افراد را تعدیل نمودند. در پژوهش‌های در دسترس (شرودر، ۲۰۰۹: ۴۸ و کوراتولین و همکاران ۲۰۱۲: ۱۷۱-۱۴۹) اغلب بر فردگرایی/ جمع‌گرایی یا فاصله قدرت به صورت محدودی تمرکز شده است. در پژوهش شائو و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۶-۲۶۵) که مطالعه‌ای فراتحلیلی و جامع است اشاره شده که در فرهنگ‌های فردگرا، که دارای گرایش به زنانگی بیشتر و اجتناب از تردید بالاتر هستند و در مقابل در آنها فاصله قدرت پایین‌تر است، عدالت از بعد تأثیر بر پیامدهای رفتاری (نظیر رفتارهای انحرافی) دارای توان بالاتری است. در پژوهش حاضر نیز (شکل ۲ و ۴ را نگاه کنید) این نتیجه به دست آمد که در مردانگی بالا، عدالت توزیعی به افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد منتهی می‌شود، ولی در مردانگی پایین (زنانگی بالا)، عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معناداری نیست. این یافته با یافته شائو و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۳) مبنی بر اینکه در زنانگی بالا عدالت قادر به تضعیف رفتارهای انحرافی است همسویی نشان نمی‌دهد. نکته بسیار حائز اهمیت که باید در این پژوهش به آن توجه نمود این است که در مردانگی بالا، عدالت توزیعی به جای کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان، به افزایش آن منتهی شده است. این یافته در درجه اول تعجب‌آور است، چرا که عدالت توزیعی در مطالعات با رفتارهای انحرافی رابطه منفی نشان داده است. (کال کوئیت و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۰۹) سؤالی که در برابر این یافته به ذهن متبادر می‌شود این است که چگونه عدالت توزیعی در مردانگی بالا به افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد منتهی می‌شود؟ پاسخ احتمالی به این سؤال نیازمند توجه به برخی یافته‌های حاشیه‌ای است.

اولین نکته اینکه میانگین عدالت توزیعی در پژوهش حاضر در یک طیف شش درجه‌ای یک تا شش (با میانگین ۳/۵) معادل ۲/۸ بود (جدول ۱ را نگاه کنید). این میانگین پایین‌تر از متوسط، از نگاه علمی یعنی اینکه افراد نمونه شرکت‌کننده در این پژوهش سطح عدالت توزیعی را ضعیف ارزیابی نموده‌اند. نگاهی پیوستاری به این عدالت توزیعی ضعیف به این معنی است که در سازمان مورد مطالعه در این پژوهش به جای عدالت توزیعی، بی‌عدالتی توزیعی وجود داشته است. در سطح روابط ساده نیز بین عدالت

توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد رابطه مثبت به‌دست آمد (جدول ۲ را نگاه کنید). ضعیف بودن عدالت توزیعی و رابطه مثبت آن با رفتارهای انحرافی این تبیین را به ذهن متبادر می‌سازد که در صورت ضعیف بودن سطح عدالت توزیعی این احتمال مطرح است که این نوع عدالت با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت نشان دهد. این رابطه مثبت به این دلیل است که عدالت توزیعی با محدود شدن دامنه نوسانش به گستره بی‌عدالتی (پایین بودن عدالت توزیعی به‌نوعی انعکاسی از بی‌عدالتی است)، توان خود را برای کاهش رفتارهای انحرافی از دست داده و به این ترتیب با آن رابطه مثبت نشان می‌دهد. اکنون این تبیین را در متن این یافته قرار می‌دهیم که در مردانگی بالا، عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه مثبت و معناداری است. برابری طلبی جنسیتی و یا در نظر گرفتن نقش‌های عادلانه برای زنان و مردان در زمره ارزش‌های فرهنگی است که منجر به اهمیت یافتن دستیابی به دستاوردهای عادلانه می‌شود. (تاراس و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۶-۲۳؛ تایلر، ۲۰۱۲: ۲۳ و لی و کروپانزانو، ۲۰۰۹) بی‌تردید چنین تمایلی وقتی سطح عدالت توزیعی مطلوب و مناسب ارزیابی نمی‌شود، احساس بی‌عدالتی توزیعی پدید آورده و این بی‌عدالتی منجر به افزایش رفتارهای انحرافی شود. این فرایند تحت تأثیر همان رویکرد «تسلط - اهمیت» قرار می‌گیرد. به این معنی که با تسلط مردانگی، عدالت توزیعی در نظام شناختی - ادراکی فرد برجسته و مهم شده و به این ترتیب با ارزیابی ضعیف از عدالت توزیعی، بی‌عدالتی منجر به افزایش رفتارهای انحرافی شود. در این روند همچنین منطقی است که مردانگی بالا منجر به وقوع خنثی‌سازی و سپس معکوس‌سازی رابطه عدالت توزیعی ضعیف با رفتارهای انحرافی شود.

اما در بخش دیگری از نتایج مربوط به پژوهش حاضر مشخص گردید که در فاصله قدرت پایین، عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه منفی و در مقابل در فاصله قدرت بالا، عدالت توزیعی به افزایش رفتارهای انحرافی منتهی می‌شود. شائو و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۳) در یافته‌های خود نیز نشان دادند که فاصله قدرت، رابطه بین عدالت ادراک‌شده در حالت کلی و رفتارهای منفی معطوف به سازمان را تعدیل می‌کند. به این معنی که در فاصله قدرت پایین رابطه نیرومندتری بین عدالت و رفتارهای منفی و انحرافی وجود دارد. در مطالعه شائو و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۳) عدالت نه در سطح جزئی بلکه به‌صورت کلی در تحلیل‌ها وارد شده است. بنابراین در چنین وضعیتی نمی‌توان به مقایسه نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شائو و همکاران (۲۰۱۳) پرداخت. اما

در تبیین این نکته که به چه دلیل در فاصله قدرت بالا رابطه مثبت نیرومندتری بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد وجود دارد باید توجه جدی شود. در شرایط عادی بین عدالت توزیعی با اشکال خاص (مانند تمایل به غیبت و ترک کار) و یا اشکال جامع تر رفتارهای انحرافی رابطه منفی وجود دارد. (لی و کروپانزانو، ۲۰۰۹: ۲۹۷-۲۹۶؛ کال کوئیت و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۳۷ و کال کوئیت و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۰۹) اما چنانکه در این پژوهش مشخص گردید، با دخالت فاصله قدرت، عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت نشان داده است. علاوه بر تبیین‌هایی که برای مردانگی/ زنانگی گفته شد، این نکته نشان می‌دهد که فاصله قدرت می‌تواند طی یک فرایند، به‌عنوان یک ارزش فرهنگی نقش عدالت توزیعی را برای کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد خنثی نماید. یکی از احتمالات مطرح این است که وقتی فاصله قدرت در سطح بالایی است، افراد علی‌رغم ادراک عدالت توزیعی کماکان رفتارهای انحرافی معطوف به افراد را بیشتر انجام می‌دهند. شاید در این شرایط افراد احساسات و عواطف منفی زیادی را در اثر فاصله قدرت بالا تجربه می‌کنند که عدالت توزیعی هم قادر نیست تا مانع آنها از رفتارهای انحرافی معطوف به افراد شود. از طرف دیگر شاید با توجه به اینکه سطح عدالت توزیعی در پژوهش حاضر کمتر از متوسط بوده، افراد وجود عدالت توزیعی را چندان جدی تلقی نکرده و به همین دلیل نیز در فاصله قدرت بالا که اساساً افراد می‌پذیرند که به‌جای عدالت، بی‌عدالتی را تحمل کنند، با افزایش عدالت توزیعی کماکان رفتارهای انحرافی معطوف به افراد بیشتری را انجام داده‌اند. از طرف دیگر ممکن است نوعی انتقال پنهانی خشم در فاصله قدرت بالا وجود داشته باشد که طی آن افراد به‌دلیل نگرانی از قدرت برای انجام رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، خشم خود از عدالت توزیعی پایین و فاصله قدرت بالا را با انجام رفتارهای انحرافی معطوف به افراد به‌نمایش گذاشته‌اند.

در بررسی بخش دیگری از نتایج پژوهش حاضر نیز مشخص گردید که در غایت‌نگری پایین، رابطه نیرومندتری بین عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و در اجتناب از تردید و غایت‌نگری زمانی پایین نیز، عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد دارای رابطه نیرومندتری است. جالب توجه اینکه در غایت‌نگری زمانی بالا و اجتناب از تردید بالا، رابطه بسیار ضعیف تر و غیرمعناداری بین عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد وجود داشت. در واقع در سطح نظری این

انتظار وجود دارد در غایت‌نگری زمانی و اجتناب از تردید بالا، عدالت رویه‌ای دارای توان مطلوبی برای کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان باشد. ولی براساس یافته‌های این پژوهش چنین انتظار نظری تأمین نشد. این یافته تا اندازه‌ای با توجه به اینکه سطح عدالت رویه‌ای نیز مانند عدالت توزیعی پایین‌تر از حد متوسط بود (جدول ۱ را نگاه کنید) مؤید این رویکرد است که به احتمال زیاد در برقراری رابطه منفی و معنادار بین عدالت ادراک‌شده با رفتارهای انحرافی لازم است تا سطح عدالت دارای نیرومندی لازم و کافی باشد. وقتی عدالت در سطح ضعیف یا پایین‌تر از متوسط است، عملاً در سطح ادراکی، بی‌عدالتی بر اوضاع تسلط دارد تا عدالت. به همین جهت افزایش عدالتی که در کل، ضعیف ارزیابی شود، دیگر به‌اندازه کافی توان ندارد تا رفتارهای انحرافی را تحت تأثیر خود قرار دهد. به‌رحال دلیل اینکه در غایت‌نگری زمانی و اجتناب از تردید پایین عدالت رویه‌ای به افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان منتهی می‌شود نیز از اهمیت برخوردار است. غایت‌نگری زمانی در صورتی که نیرومند باشد، موجب آینده‌نگری همراه با پشتکار و صرفه‌جویی در زمان و هزینه می‌شود. در واقع تسلط نگاه بلندمدت و تلاش برای دستیابی به اهداف بلندمدت، مانع از آن می‌شود تا فرد، رخدادها و وقایع مقطعی نظیر بی‌عدالتی رویه‌ای را به‌عنوان مانعی برای دستیابی به اهداف بلندمدت بنگرد. از طرف دیگر، تسلط ارزش فرهنگی غایت‌نگرانه بر فضای سازمان موجب به‌کارگیری تلاش همه‌جانبه برای هدایت نیرو و ظرفیت کلیه منابع در مسیر اهداف می‌شود. این تجهیز، نیازمند به‌کارگیری تمام ظرفیت‌های ممکن از جمله به‌کارگیری توان عدالت رویه‌ای در محیط کار می‌شود. (دیکسون و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۷) به همین دلیل نیز غایت‌نگری زمانی، با عدالت رویه‌ای رابطه مثبت نشان می‌دهد. برعکس زمانی که غایت‌نگری زمانی، پایین است افراد تلاش و پشتکاری برای دستیابی به اهداف بلندمدت نشان نداده و با تجربه کوچک‌ترین نشانه‌های بی‌عدالتی به رفتارهای انحرافی روی می‌آورند.

همین وضعیت را برای اجتناب از تردید شاهد هستیم. وقتی اجتناب از تردید پایین است، احترام به رویه‌ها و قوانین کاری که می‌توانند مانع از ابهام و تردید شوند، چندان جدی نبوده و به چشم نمی‌خورد. به همین دلیل هم بسیار احتمال می‌رود که عدالت رویه‌ای ضعیف ارزیابی شده و چندان مهم تلقی نشود که بتواند باعث کاهش رفتارهای انحرافی شود. بر اساس رویکرد «تسلط - اهمیت»، برای اینکه یک ارزش فرهنگی بتواند بر رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی تأثیر بگذارد، لازم است که هم ارزش فرهنگی نیرومند

و مسلط باشد و هم بعدی از عدالت نظیر عدالت رویه‌ای در حضور ارزش فرهنگی مهم و جدی باشد. بر اساس این رویکرد وقتی ارزشی مثل اجتناب از تردید پایین است و عدالت رویه‌ای هم چندان نیرومند و مهم تلقی نمی‌شود، در عمل ظرفیتی برای تعامل جدی و مؤثر بین این دو متغیر با هم وجود نخواهد داشت. در چنین شرایطی بسیار احتمال دارد که در اجتناب از تردید پایین، عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت نشان بدهد، چرا که اجتناب از تردید و عدالت رویه‌ای آنچنان نیرومند نیستند تا بتواند با یکدیگر به تعامل مؤثر پرداخته و زمینه را برای کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد فراهم سازند. بالاخره آخرین یافته در پژوهش حاضر این بود که مانند عدالت توزیعی، در مردانگی بالا، عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت دارد و در مقابل در مردانگی پایین (زنانگی بالا) عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه منفی نشان می‌دهد. این یافته نیز به خوبی نشان می‌دهد که مردانگی بالا یک عامل خطر برای برقراری رابطه مثبت بین عدالت رویه‌ای ضعیف با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد است. اگر از نقطه مقابل نیز به مسئله بنگریم، در تسلط زنانگی (زنانگی بالا) نوع و ماهیت عاطفی روابط بین افراد است که اهمیت دارد. (تاراس و دیگران، ۲۰۱۰: ۳) بنابراین عدالت رویه‌ای هر چند ضعیف است با این حال تسلط و نیرومندی زنانگی قادر است تا عدالت رویه‌ای را برای جلوگیری از انجام رفتارهای انحرافی آسیب‌رسان به افراد فعال کند. در این روند بر اساس رویکرد «تسلط - اهمیت»، برخلاف زمانی که مردانگی بالا است، زنانگی بالا (مردانگی پایین) با اهمیت دادن به عدالت رویه‌ای و درگیر کردن آن در کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، نقش مسلط خود را نشان می‌دهد.

سهم پژوهش حاضر در گسترش دانش مربوط به نقش ارزش‌های فرهنگی در رابطه بین عدالت ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی در این بود که نشان داد در مواردی که عدالت ضعیف یا کمتر از متوسط ارزیابی می‌شود، می‌تواند با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت نشان دهد. فراتر از این، سهم دیگری از پژوهش حاضر در گسترش دانش و آگاهی موجود در ایران این بود که در صورت ضعیف بودن عدالت ادراک‌شده، مردانگی/ زنانگی و فاصله قدرت قادر خواهند بود تا از طریق فرایند خنثی‌سازی و یا حتی معکوس‌سازی، اثر عدالت توزیعی و رویه‌ای را بر رفتارهای انحرافی غیرمعنادار و یا در مواردی معکوس نمایند. بالاخره اینکه این پژوهش نشان داد که در صورت ضعیف بودن غایت‌نگری زمانی

و اجتناب از تردید، عدالت توزیعی و رویه‌ای موجب افزایش رفتارهای انحرافی می‌شوند. در پایان نیز لازم است به محدودیت‌های پژوهش در تفسیر و تعمیم نتایج توجه کنیم. اولین محدودیت اینکه این پژوهش بر روی مردان انجام شده است. بنابراین تعمیم نتایج به زنان منطقی نیست. دومین محدودیت به نوع پژوهش بازمی‌گردد. پژوهش حاضر با روش همبستگی انجام شده، لذا تفسیر نتایج بر اساس قواعد علت و معلولی جای اشکال دارد. سومین محدودیت اینکه سنجش متغیرها ماهیت خودگزارش‌دهی داشته که ممکن است باعث برخی سوگیری‌ها در نتایج شده باشد. بالاخره آخرین محدودیت مطرح در پژوهش حاضر این بوده که نمونه انتخاب‌شده در این پژوهش به صورت سهل‌الوصول (در دسترس) انتخاب شده‌اند، بنابراین، در تعمیم نتایج این روش نمونه‌گیری می‌تواند محدودیت ایجاد نماید.

منابع

۱. براتی، هاجر؛ حمیدرضا عریضی؛ آذر براتی؛ کامران سرهنگی و حمیدرضا رنجبر. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۱(۴).
۲. بزومی، مهناز؛ فریدون وحید؛ محمداسماعیل انصاری و منصور حقیقتیان. (۱۳۹۴). ارزیابی جامعه‌شناختی عدالت سازمانی و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی (نمونه مورد مطالعه: کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش مشهد). *دوفصلنامه علوم اجتماعی*. ۱۲(۱).
۳. بیچرانلو، عبدالله. (۱۳۹۴). *بازنمایی عادلانه به مثابه عدالت فرهنگی*. چاپ اول. تهران: مؤسسه فرهنگی و هنری پویه مهر اشراق.
۴. تقوایی، علی‌اکبر؛ محمدرضا بمانیان؛ محمدرضا پورجعفر و مهدی بهرام‌پور. (۱۳۹۴). میزان‌سنجی عدالت فضایی در چارچوب نظریه شهر عدالت‌محور: مورد پژوهی مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران. *فصلنامه مدیریت شهری*. شماره ۲۸.
۵. پناهیان، حسین؛ حسن همتی و سعید شیپوریان. (۱۳۹۵). رابطه ابعاد فرهنگی با ارزش‌های عدالت و بی‌طرفی در سیستم‌های مالیاتی. *فصلنامه مطالعات حسابداری و حسابرسی*. ۵(۱۷).
۶. پیرزاده، نادر. (۱۳۹۲). *رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارک*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۷. سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی. (۱۳۷۶). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات آگه.
۸. قلی‌پور، آریز؛ علی‌اصغر پورعزت و مجید سعیدی‌نژاد. (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمان. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. ۲(۸).
۹. قنبری، پریا. (۱۳۹۲). *تحلیل تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری انحرافی کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان لرستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول. دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
۱۰. گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۴). رابطه ایده‌آل‌گرایی، نسبیت‌گرایی، ماکیاولیسم و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی (مطالعه موردی یک سازمان دولتی). *فصلنامه جامعه‌پژوهی فرهنگی*. ۶(۲).
۱۱. گل‌پرور، محسن؛ زهرا جوادیان؛ زهرا واثقی؛ محمدرضا مصاحبی و زهرا اسماعیلیان اردستانی. (۱۳۹۳). نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای تلافی‌جویانه. *فصلنامه شناخت اجتماعی*. ۳(۱).
۱۲. گل‌پرور، محسن؛ سمیه علیمردانی و اصغر آقایی. (۱۳۸۹). نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی سازمانی: برخی پارادوکس‌ها و پیش‌بینی‌ها. *دومین کنگره*

- دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران. اصفهان. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان. اسفندماه ۱۳۸۹.
۱۳. گل‌پرور، محسن و محمدعلی نادى. (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. *مجله تحقیقات فرهنگی*. ۳(۹).
۱۴. گل‌پرور، محسن و نفیسه وکیلی. (۱۳۸۸). رابطه عدالت توزیعی و رویه‌ای با رضایت از مزایا و نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمان. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*. شماره ۷.
۱۵. مهداد، علی؛ سمیه ذاکرین و ایران مهدی‌زادگان. (۱۳۹۲). اثر تعدیلی ویژگی‌های شخصیتی بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و میل به بروز خشونت در محیط کار. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۱۴(۲).
۱۶. میرشکاری، مهدیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ادراک کارکنان ستادی از عدالت سازمانی و میزان بروز رفتارهای انحرافی کاری آنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۱۷. واعظی، رضا؛ داود حسین‌پور و مصطفی رنجبرکبوترخانی. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*. ۵(۳).

18. Adamović, M. (2014). *Organizational Justice and Cultural Values in Teams*. Unpublished Research. Retrieved from <http://intranet.chester.ac.uk/papers/2014/>. In 2015-05-19.
19. Ahmed, W; A. A. Kiyani. & S. H. Hashmi. (2013). The Study on Organizational Cynicism, Organizational Injustice & Breach of Psychological Contract as the Determinants of Deviant Work Behavior. *Actual Problems of Economics*. 140(2).
20. Anderson, W. & M. Patterson. (2008). Effects of Social Value Orientations on Fairness Judgments. *Journal of Social Psychology*. 148(2).
21. Bennett, R. J. & S. L. Robinson. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*. 85(3).
22. Bukhari, Z. U. (2008). Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in The Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 3(12).
23. Cohen-Charash, Y. & P. E. Spector. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 86(2).
24. Colquitt, J. A; D. E. Conlon; M. J. Wesson; , C. O. L. H. Porter. & K. Y. Ng. (2001). Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Justice Research. *Journal of Applied Psychology*. 86(3).
25. Colquitt, J. A; B. A. Scott; J. B. Rodell; D. M. Long; C. P. Zapata; D. E. Conlon. & M. J. Wesson. (2013). Justice at the Millennium, a Decade Later: a Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. *Journal of Applied Psychology*. 98(2).
26. Dixon, R. D; C. Caldwell; A. Chatchutimakorn; K. Gradney. & K. Rattanametangkul. (2010). Managing Justly Across Cultures: The Problem of Fairness in International Business. *Journal of Management and Strategy*. 1(1).
27. Guo, J; D. R. Rupp; H. M. Weiss. & J. P. Trougakos. (2011). Justice in Organizations: a

- Person-Centric Approach. In S. W. Gilliland; D. D. Steiner. & D. P. Skarlicki (Eds.). *Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics* (Vol. 7. Pp. 3-32). Charlotte. NC. Information Age.
28. Hofstede, G. (1990). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York. McGraw-Hill.
29. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks. CA. Sage.
30. Hofstede, G. & M. Minkov. (2010). Long- Versus Short-Term Orientation: New Perspectives. *Asia Pacific Business Review*. 16(4).
31. Kelloway, E. K; L. Francis; M. Prosser. & J. E. Cameron. (2010). Counterproductive Work Behavior as Protest. *Human Resource Management Review*. 20(1).
32. Krejcie, R. V. & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3).
33. Kim, T. Y. & K. Leung. (2007). Forming and Reacting to Overall Fairness: a Cross Cultural Comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 104(1).
34. Lam, S. K. & J. Schaubroeck. & S. Aryee. (2002). Relationship between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: a Cross-National Study. *Journal of Organizational Behavior*. 23(1).
35. Li, A. & R. Cropanzano. (2009). Do East Asians Respond More/Less Strongly to Organizational Justice Than North Americans? A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*. 46(5).
36. Quratulain, S; A. K. Khan. & J. M. Peretti. (2012). The Moderating Impact of Hofstede's Cultural Dimensions on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: A Study in Pakistani Work Context. *European Journal of Cross-Cultural Competence and Management*. 2(2).
37. Schroeder, A. N. (2009). *Cultural Differences as a Moderator of Perceptions of Injustice and Workplace Deviance*. Unpublished Master Thesis in Applied Psychology. Graduate School of Clemson University.
38. Shao, R; D. E. Rupp; D. P. Skarlicki. & K. S. Jones. (2013). Employee Justice Across Cultures: a Meta-Analytic Review. *Journal of Management*. 39(1).
39. Skarlicki, D. P. & R. Folger. (1997). Retaliation in the Workplace: the Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*. 82(3).
40. Sturman, M. C; L. Shao. & J. H. Katz. (2012). The Effect of Culture on The Curvilinear Relationship between Performance and Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 97(1).
41. Taras, V; B. Kirkman. & P. Steel. (2010). Examining the Impact of Culture's Consequences: a Three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede's Cultural Value Dimensions. *Journal of Applied Psychology*. 95(3).
42. Taylor, O. A. (2012). *The Relationship between Culture and Counterproductive Workplace Behaviors: A Meta-Analysis*. Unpublished Doctoral Dissertation in Psychology, School of Graduate and Postdoctoral Studies, the University of Western Ontario. London. Ontario. Canada.
43. Wu, M. Y. (2006). Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and The United States. *Intercultural Communication Studies*. XV(1).
44. Zribi, H. & S. Souai. (2013). Deviant Behaviors in Response to Organizational Injustice: Mediator Test for Psychological Contract Breach-the Case of Tunisia. *Journal of Business Studies Quarterly*. 4(4).