

نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه عدالت سازمانی با پیامدهای سازمانی □

The Mediating Role of in the Investigation Organizational Justice □

Seyed Esmaeil Hashemi, PhD □
Mostafa Baharlou, MSc
Mohammad Montakhab Yeganeh, MSc

دکتر سید اسماعیل هاشمی*
مصطفی بهارلو*
محمد منتخب یگانه*

Abstract

The aim of this study was to examine adaptability of with the model of emotion-centered voluntary work behavior (Spector & Fax, 2002) model and assumes that organizational justice as an important environmental variable through positive and negative affect would affect on counterproductive behaviors and job satisfaction. Participants were 546 employees of an industrial company in Ahvaz who were selected by stratified sampling method. Instruments used in this research were Organizational Justice Scale, Job-Related Affective Well-Being Scale, Job In-General Scale and the Workplace Deviance Scale. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM), using SPSS-18 and AMOS-18 software packages. Indirect effects were tested using the bootstrap procedure. Results of the study indicated that organizational justice both directly and indirectly through negative affect influences on job satisfaction and counterproductive work behavior. In addition, organizational justice both directly and indirectly through positive affect influences on job satisfaction. Indirect effect of organizational justice on counterproductive behavior through positive affect was not confirmed.

Keywords: organizational justice, job satisfaction, counterproductive behavior, positive and negative affect.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین الگوی هیجان مدار رفتار کارآزادی (اسپکتورفاکس، ۲۰۰۲) بود و فرض شد که عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر مهم محیطی از طریق عواطف مثبت و منفی مرتبط با شغل بر رفتارهای ضد تولید و خشنودی شغلی کارکنان تأثیر می گذارند. شرکت کنندگان شامل ۵۴۶ نفر از کارکنان یک شرکت بودند که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده در این پژوهش عبارت بودند از مقیاس عدالت سازمانی، مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل، مقیاس شغل به طور کلی و مقیاس کجروی در محیط کار ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. روابط واسطه ای در الگوی پیشنهادی با استفاده از روش بوت استراپ آزموده شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند، عدالت سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم از طریق عاطفه منفی بر خشنودی شغلی و رفتارهای نابارور اثر می گذارد. علاوه بر این، عدالت سازمانی هم به طور مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق عاطفه مثبت بر خشنودی شغلی اثر گذاشت. اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار نابارور از طریق عاطفه مثبت تأیید نشد.

کلید واژه ها: عدالت سازمانی، خشنودی شغلی، رفتار نابارور، عاطفه مثبت و منفی

● مقدمه

عوامل بسیاری در سازمان ها در بروز رفتارها و نگرش های کارکنان دخیل هستند. مطالعات سازمانی مدرن برای درک و الگوسازی این عوامل تلاش می کنند و مانند تمام علوم اجتماعی دیگر، به دنبال مهار، پیشبینی و تبیین رفتارها و نگرش های کارکنان هستند. اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲) الگویی طراحی کرده اند با عنوان «الگوی هیجان مدار رفتار ارادی کار»، که عوامل مؤثر بر رفتارهای کاری را به صورت منطقی به هم مرتبط می سازد. به طور خلاصه، این الگوی پیشنهادی، هم عوامل «محیطی» و هم عوامل «شخصیتی» را به عنوان علل رفتارهای کارکنان در محیط کار مد نظر قرار می دهد. مطابق با پژوهش های به عمل آمده در زمینه رفتارهای کاری (برای مثال: گرینبرگ و اسکات، ۱۹۹۶؛ فاکس، اسپکتور و میلز، ۲۰۰۱؛ بنت و رابینسون، ۲۰۰۳)، یکی از مهمترین پیشایندهای محیطی رفتار در محیط کار، ادراکات عدالت در محیط کار یا به عبارتی «عدالت سازمانی» می باشد. عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آنها است (کمبل و فینچ، ۲۰۰۴). مطالعات اولیه تأکیدشان بر روی عدالت توزیعی بوده است، یعنی احساس رعایت انصاف از آنچه بین افراد توزیع می گردد. براساس کارهای آدامز (۱۹۶۵) «عدالت توزیعی» را می توان به عنوان ادراک افراد از رعایت عدالت در خصوص نتایجی که فرد از یک تعامل یا مبادله اجتماعی دریافت می کند، تعریف کرد. براساس اظهارات آدامز، افراد، انصاف یا عدالت را با ارزیابی نسبت داده ها و ستاده هایشان تعیین می کنند، سپس این نسبت داده به ستاده را با برخی معیارهای مرجع برای تعیین اینکه آیا پیامدهایی که در قبال تلاش هایشان دریافت داشته اند منصفانه است یا خیر، مقایسه می نمایند. عدالت توزیعی هر جایی که پیامدها با هنجارهای ضمنی تخصیص مزایا و منابع مانند بی طرفی و برابری همسانی داشته باشند، تحقق پیدا می کند (به نقل از کالکویت، کنلن، وسون، پورتر و نگ، ۲۰۰۱).

در دهه ۱۹۸۰ توجه تحقیقات در زمینه «عدالت» بر رویه هایی که از طریق آنها پیامدها تخصیص می یابند جلب شد. تیبات و واکلر (۱۹۷۵) و لونتال (۱۹۸۰) از جمله مهمترین محققان در حوزه «عدالت رویه ای» بودند. آنها نشان دادند که در بسیاری از مواقع رویه هایی که از طریق آنها پیامدها تخصیص می یابند به مراتب اهمیتی فراتر از خود پیامدها دارند، به طوری که اگر افراد احساس نمایند که پیامدهای مطلوبی دریافت نکرده اند، اما چون معتقدند

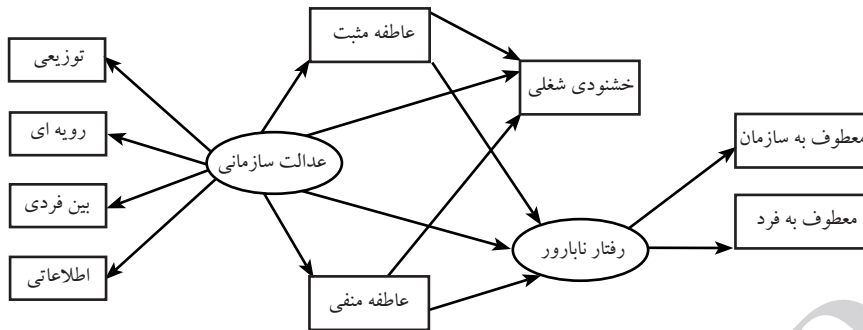
رویه هایی که از طریق آنها این پیامدها تخصیص می‌یابند منطبق بر عدل و انصاف بوده و بر اصول درست و مورد قبولی استوار است، از پیامدهای دریافتی احساس رضایت می‌کنند (امبروز، ۲۰۰۲).

در دهه ۱۹۹۰ مطالعات بر «جنبه اجتماعی» عدالت سوق پیدا کرد. این نوع از عدالت که نام «عدالت تعاملی» بر آن نهاده شده است، به عنوان برخورد بین فردی که افراد در هنگام اجرای رویه ها دریافت می دارند، تعریف شد (بیس و ماگ، ۱۹۸۶). عدالت تعاملی هنگامی تحقق می یابد که تصمیم گیرندگان با افراد با احترام و حساسیت رفتار کنند و منطق تصمیمات را به طور کامل برای آنها توضیح دهند. گرینبرگ (۱۹۹۳) عدالت تعاملی را به دو عامل مجزای بین فردی و اطلاعاتی تقسیم بندی کرد. او پیشنهاد کرد که ابعاد احترام و حساسیت عدالت تعاملی را می توان به عنوان جنبه های بین فردی عدالت توزیعی مد نظر قرار داد، چرا که آنها واکنش نسبت به پیامدهای تصمیم (یعنی حساسیت می تواند موجب شود که افراد در مورد یک پیامد نامطلوب احساس بهتری داشته باشند) را اصلاح می نماید (گرینبرگ، ۱۹۹۳). «عدالت بین فردی»^۱ رفتار توأم با احترام، مهربانی و به دور از سیاسی کاری صاحبان قدرت در سازمان است. علاوه بر این، گرینبرگ پیشنهاد کرد که بعد توضیحی عدالت بین فردی را می توان به عنوان جنبه اطلاعاتی عدالت رویه ای در نظر گرفت، زیرا توضیحات غالباً اطلاعات مورد نیاز برای ارزشیابی جنبه های ساختاری رویه ها را فراهم می کنند. «عدالت اطلاعاتی»^۲ به اتخاذ تصمیمات روشن و آرایه توضیحات و دلایل کافی درباره آنها اشاره دارد (نباتچی و همکاران، ۲۰۰۷).

یکی از نتایج عدالت سازمانی «خشنودی شغلی»^۳ کارکنان می باشد (فات، خین و هنگ، ۲۰۱۰). اکثر صاحب نظران بر این باور هستند که خشنودی شغلی احساسات مثبت یک فرد در مورد شغل خود است. به عنوان مثال مک کورمیک و ایگن (۱۹۸۵) خشنودی شغلی را مجموعه نگرش هایی می دانند که اعضای یک سازمان نسبت به شغل خود و در حالت کلی نسبت به سازمان دارند. در این زمینه بوئنداج و ویت (۲۰۰۵) پیشنهاد می کنند که خشنودی شغلی به دیدگاه و ارزیابی های افراد در مورد شغل بر می گردد و این دیدگاه در اثر نیازها، ارزش ها و انتظارات قابل تغییر است. بنابراین افراد مشاغلشان را براساس عواملی ارزیابی می کنند که از نظر خودشان مهم است (سمپین، ریجر و روت، ۲۰۰۲).

از دیگر پیامدهای عدالت سازمانی ادراک شده کاهش «رفتارهای ضد تولید»^۲، نابارور یا کجروی کارکنان در محیط کار است (هنله، ۲۰۰۵). اینگونه رفتارها، رفتارهای مقابله جویانه و مخربی هستند که عمدی یا غیر عمدی به منظور آسیب زدن به سازمان انجام می گیرند (اسپکتور، ۱۹۹۷؛ به نقل از نعیمی، ۱۳۸۱). رفتارهای نابارور به رفتارهایی اطلاق می شود که اولاً ارادی هستند، یعنی اتفاقی و سهوی نیستند و ثانیاً با هدف آسیب رساندن به سازمان مانند ارباب رجوع، همکاران، مشتریان و سرپرستان انجام می شوند. در تعریفی دیگر رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتارهای نابارور را این گونه تعریف می کنند: هر نوع رفتار ارادی که با هدف زیر پا گذاشتن هنجارهای سازمان از اعضای سازمان سر می زند و بر اثر آن بهزیستی سازمان، اعضای سازمان و یا هردو به خطر می افتد.

علاوه بر این همانطور که الگوی هیجان مدار رفتار ارادی کار/اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲) بیان می کند، افراد عامل فعالی در تجاربشان هستند. آن ها به طور مستمر بر محیط نظارت می کنند و وقتی وقایع به شیوه ای خاص مورد ارزشیابی قرار می گیرند، تغییرات فیزیکی و روانشناختی ایجاد می شود که در نتیجه یک هیجان تجربه می شود که این هیجان تجربه شده به نوبه خود نگرش و رفتار را فرا می خواند. پس طبق این الگو می توان بیان کرد که عدالت سازمانی از طریق «عواطف مثبت و منفی» نیز بر خشنودی شغلی و رفتارهای نابارور کارکنان اثر می گذارد. واتسون و تلگن (۵۸۹۱) عواطف را به دو بعد عاطفی تقسیم می کنند. اولین بعد، عاطفه منفی است؛ بدین معنی که شخص تا چه میزان احساس ناخشنودی و ناخشنودی می کند. «عاطفه منفی» یک بعد عمومی از یأس درونی و عدم اشتغال به کار لذت بخش است که به دنبال آن حالت های خلقی اجتنابی از قبیل خشم، غم، تنفر، حقارت، احساس گناه، ترس و عصبانیت پدید می آید. بعد عاطفی دوم، «عاطفه مثبت» است که حالتی از انرژی فعال، تمرکز زیاد و اشتغال به کار لذت بخش می باشد. عاطفه مثبت در بر گیرنده طیف گسترده ای از حالت های خلقی مثبت از جمله شادی، احساس توانمندی شور و شوق، تمایل، علاقه و اعتماد به نفس است. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با آزمودن الگوی مفهومی هیجان مدار رفتار ارادی کار/اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲)، رابطه مستقیم و غیرمستقیم عدالت سازمانی را با رفتارهای ضد تولید کارکنان در محیط کار و خشنودی شغلی با نقش واسطه ای عواطف مثبت و منفی مورد بررسی قرار دهد. شکل ۱ مدل پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می دهد.



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر

● روش

«جامعه آماری» پژوهش حاضر کلیه کارکنان یک شرکت نفتی بود. این شرکت دارای بخش‌ها و واحدهای متنوعی می‌باشد و تعداد کارکنان آن قریب بر حدود ۱۵ هزار نفر کارکن است که از این جامعه تعداد ۷۰۰ نفر و با رجوع به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰، به نقل از بیابانگرد، ۱۳۸۴) و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، جهت آزمون فرضیه‌ها گزینش شدند. لازم به ذکر است به منظور جلب اعتماد آزمودنی‌ها در پاسخگویی صادقانه به ابزارهای تحقیق از مطرح نمودن سؤالات جمعیت شناختی اجتناب شد. علت این امر آن است که پاسخ دادن شرکت‌کنندگان به ابزار خود گزارش دهی رفتارهای نابارور مستلزم جلب اعتماد آن‌ها به عدم لو رفتن هویت آن‌ها در سازمان است. از این رو از پرسیدن سؤالات جمعیت شناختی اجتناب شد تا پاسخ‌دهنده‌ها اطمینان پیدا کنند که گزارش آنها از رفتارهای ناباروری (مانند کم کاری، سرقت وسایل سازمان، دست بردن در صورتحساب‌ها، ایجاد تعارض و غیره) که در محیط کار مرتکب شده‌اند محرمانه باقی می‌ماند.

● ابزار

□ الف: «مقیاس عدالت سازمانی»: به منظور اندازه‌گیری عدالت سازمانی از مقیاس عدالت سازمانی ساخته کالکویت (۲۰۰۱) استفاده شد. این مقیاس چهار بعد عدالت سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. کالکویت با همبسته کردن چهار بعد عدالت سازمانی با مقیاس‌های

مرتبط در کارکنان صنایع تولیدی، اعتبار ملاکی آن‌ها را تایید کرد. نتایج مربوط به اعتبار در تحقیق حاضر نشان داد که میزان آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۷۹، ۰/۹۰، و ۰/۹۱ می‌باشد.

□ ب: مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^۶: برای اندازه‌گیری عواطف مثبت و منفی از فرم ۲۰ ماده‌ای مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل ساخته‌ون کاتویک، فاکس، اسپکتور و کلوری (۲۰۰۰) استفاده شد. ۱۰ ماده این مقیاس عواطف مثبت و ۱۰ ماده دیگر عواطف منفی را اندازه‌گیری می‌کنند. ون کتویک و همکاران (۲۰۰۰) برای محاسبه اعتبار این مقیاس آن را با سازه‌های مختلفی همبسته کردند و اعتبار آن را تایید کردند. بررسی اعتبار این مقیاس روی نمونه‌های مختلفی از کارکنان نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده از ۰/۸ تا ۰/۹۵ متغیرند. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای دو مقیاس عواطف مثبت و منفی به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به دست آمد.

□ ج: مقیاس شغل به طور کلی^۷: این مقیاس توسط آیرونسون، اسمیت، برانیک، گیسون و پل (۱۹۸۹) برای سنجش خشنودی شغلی ساخته شد و ۱۸ ماده دارد. آیرونسون و همکاران اعتبار این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و اعتبار آن را با همبسته کردن با مقیاس ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی بریفیلد - روث^۸ (۱۹۵۱) ۰/۸۰ گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر، همبستگی بین این مقیاس و مقیاس خشنودی شغلی بریفیلد - روث ۰/۷۰ و اعتبار آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ حاصل شد.

□ د: مقیاس کجروی در محیط کار^۹: در این پژوهش به منظور سنجش رفتارهای نابارور از مقیاس کجروی در محیط کار ساخته بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس ۱۹ ماده دارد که ۱۲ ماده آن رفتارهای نابارور سازمانی و ۷ ماده آن رفتارهای نابارور فردی را اندازه‌گیری می‌کند. بنت و رابینسون اعتبار و روایی این مقیاس را مطلوب گزارش دادند. در این تحقیق آلفای کرونباخ برای مقیاس کجروی فردی و سازمانی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۳ بود که حاکی از اعتبار مطلوب این دو مقیاس می‌باشد.

● یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان

می دهد. همانطور که در این جدول قابل ملاحظه است، روابط همبستگی بین همه متغیرها در سطح $p < 0/05$ معنی دار می باشد.

جدول ۱. شاخص های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف معیار	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۲۷/۳۷۷	۱۰/۴۳۱	رفتار نابارور	-									
۴۷/۴۴۳	۷/۳۶۱	رفتار نابارور معطوف به سازمان	۰/۹۴۷ ^{°°}	-								
۲۹/۶۸۴	۴/۲۰۰	رفتار نابارور معطوف به فرد	۰/۸۲۵ ^{°°}	۰/۵۹۸ ^{°°}	-							
۲۲/۹۲۵	۷/۵۱۴	خشندوی شغلی	۰/۲۶۷ ^{°°}	۰/۲۵۴ ^{°°}	۰/۲۷۱ ^{°°}	-						
۲۱/۴۵۲	۷/۷۸۳	عاطفه منفی	۰/۲۸۴ ^{°°}	۰/۲۷۵ ^{°°}	۰/۲۲۴ ^{°°}	۰/۵۸۱ ^{°°}	-					
۳۰/۰۹۱	۸/۴۸۹	عاطفه مثبت	۰/۱۸۸ ^{°°}	۰/۲۰۸ ^{°°}	۰/۱۰۲ ^{°°}	۰/۶۰۱ ^{°°}	۰/۶۱۱ ^{°°}	-				
۸/۳۰۳	۲/۸۰۱	عدالت اطلاعاتی	۰/۱۸۰ ^{°°}	۰/۱۹۴ ^{°°}	۰/۱۰۷ ^{°°}	۰/۲۸۲ ^{°°}	۰/۲۸۰ ^{°°}	۰/۳۳۶ ^{°°}	-			
۸/۳۰۳	۳/۴۱۴	عدالت بین فردی	۰/۱۷۸ ^{°°}	۰/۱۷۳ ^{°°}	۰/۱۴۰ ^{°°}	۰/۲۸۴ ^{°°}	۰/۳۶۶ ^{°°}	۰/۳۳۹ ^{°°}	۰/۵۹۳ ^{°°}	-		
۹/۶۱۲	۴/۷۵۳	عدالت رویه ای	۰/۱۹۷ ^{°°}	۰/۲۱۶ ^{°°}	۰/۱۱۱ ^{°°}	۰/۲۹۵ ^{°°}	۰/۲۳۱ ^{°°}	۰/۳۶۳ ^{°°}	۰/۴۲۹ ^{°°}	۰/۳۴۰ ^{°°}	-	
۸/۶۷۵	۴/۰۰۲	عدالت توزیعی	۰/۲۵۱ ^{°°}	۰/۲۷۲ ^{°°}	۰/۱۴۹ ^{°°}	۰/۴۲۸ ^{°°}	۰/۳۷۷ ^{°°}	۰/۴۱۰ ^{°°}	۰/۴۰۷ ^{°°}	۰/۳۶۹ ^{°°}	۰/۵۱۵ ^{°°}	-
۳۵/۲۴۸	۱۱/۴۳۲	عدالت سازمانی	۰/۲۶۷ ^{°°}	۰/۲۸۴ ^{°°}	۰/۱۶۶ ^{°°}	۰/۴۳۰ ^{°°}	۰/۴۰۶ ^{°°}	۰/۴۷۸ ^{°°}	۰/۷۴۳ ^{°°}	۰/۷۱۴ ^{°°}	۰/۸۰۳ ^{°°}	۰/۷۷۴ ^{°°}

^{°°} p < 0/05 ^{°°°} p < 0/001

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجه های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی از جمله مجذور خی (χ^2)، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می شود. مجذور خی معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس های مفروض و مشاهده شده را نشان می دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه های بزرگ متورم می شود و معمولاً به لحاظ آماری

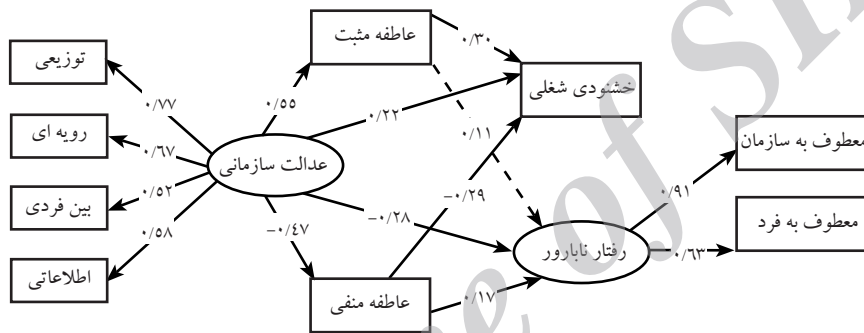
معنی دار می گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذورخی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذورخی نسبی؛ χ^2/df) مورد بررسی قرار می دهند و معمولاً نسبت (۲مقدار عددی) را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می کنند (آربوکل، ۱۹۹۷؛ به نقل از کالکوئیت، ۲۰۰۱). همچنین شاخص های مهم دیگر مانند «شاخص نیکویی برازش» (GFI)، «شاخص نیکویی برازش تعدیل شده» (AGFI)، «شاخص برازندگی افزایشی» (IFI)، «شاخص توکر- لویس» (TLI)، «شاخص برازندگی تطبیقی» (CFI)، و «شاخص برازندگی هنجار شده» (NFI) نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می شوند. شاخص مناسب دیگر، «شاخص میانگین مربعات خطای برآورد» (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل های بسیارخوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می شود (کادک^{۱۱} و برون، ۱۹۹۳؛ به نقل از برسو، سالانوا و اسکافل، ۲۰۰۷). برازش الگوی اولیه براساس شاخص های برازندگی معرفی شده ارزیابی شدند.

جدول ۲. برازش مدل پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی

شاخص های برازش	χ^2	df	df/	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۴۶/۱۲۰	۲۲	۱۱/۱۸۷	۰/۹۰۹	۰/۸۱۳	۰/۸۵۳	۰/۸۶۳	۰/۸۶۴	۰/۷۷۵	۰/۱۳۷
الگوی اصلاح شده اول	۲۴۸/۷۳۸	۲۳	۱۰/۸۱۵	۰/۹۰۸	۰/۸۲۱	۰/۸۵۱	۰/۸۶۲	۰/۸۶۳	۰/۷۸۴	۰/۱۳۴
الگوی نهایی	۵۹/۵۳۷	۲۱	۲/۸۳۵	۰/۹۷۶	۰/۹۴۹	۰/۹۶۴	۰/۹۷۶	۰/۹۷۷	۰/۹۶۰	۰/۰۵۸

جدول ۲ شاخص های برازندگی الگوی را نشان می دهد. نتایج اولیه نشان دادند که برخی شاخص های برازندگی در الگوی پیشنهادی در حد مطلوبی هستند و برخی شاخص ها مانند (RMSEA) از مطلوبیت چندانی برخوردار نیستند، بنابراین به منظور بهبود الگوی پیشنهادی مسیر مستقیم غیرمعنی دار عاطفه مثبت به رفتار نابارور از الگو حذف شد. با حذف مسیر عنوان شده و با وجود اینکه مقادیر برخی شاخص های برازندگی همچون مقادیر مقدار مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر- لویس

(TLI)، نشان دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده ها بودند اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطا (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. بنابراین و به منظور ارتقاء الگوی پیشنهادی گام بعدی همبسته کردن خطاهای مسیر (عاطفه مثبت و منفی) و همچنین (عدالت بین فردی و اطلاعاتی) بود. بنابر اظهارات شابروک (۱۹۹۰) می توان انتظار داشت موارد اختلال (خطا) برای دو متغیر وقتی دارای علل مشترک باشند که در الگو منظور نگردیده اند، همپراش باشند (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). همانگونه که جدول ۲ نشان می دهد، الگوی نهایی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می دهد.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد (کلیه ضرایب در سطح $p < 0.01$ معنی دار می باشند)

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت / استرپ بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را می توان در جدول ۳ مشاهده نمود.

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، حد پایین و حد بالای عاطفه مثبت در بین روابطه بین عدالت سازمانی و خشونودی شغلی صفر را در بر نمی گیرد، این متغیر نقش میانجیگر را در بین دو متغیر ذکر شده ایفا می کند. همچنین حد پایین و حد بالای عاطفه مثبت در بین عدالت سازمانی و رفتار نابارور صفر را در بر نمی گیرد که نشان دهنده این است که عاطفه مثبت در بین دو متغیر مذکور نمی تواند به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش نماید. علاوه بر این حد پایین و حد بالای عاطفه منفی در بین عدالت سازمانی با خشونودی شغلی

و رفتار نابارور صفر را در بر نمی گیرد که این نشان از این دارد که عاطفه منفی در رابطه بین عدالت و دو متغیر خشنودی شغلی و رفتار نابارور نقش متغیر میانجی را بر عهده دارد.

جدول ۳. شاخص های توصیفی همبستگی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای معیار	
				حد پایین	سطح اطمینان ۰/۹۵ حد بالا
عدالت سازمانی ← عاطفه مثبت ← خشنودی شغلی	۰/۱۶۳۳	۰/۱۶۳۰	-۰/۰۰۰۳	۰/۰۱۸۶	۰/۱۲۸۳
عدالت سازمانی ← عاطفه مثبت ← رفتار نابارور	-۰/۰۳۴۰	-۰/۰۳۴۷	-۰/۰۰۰۷	۰/۰۲۱۶	-۰/۰۷۵۷
عدالت سازمانی ← عاطفه منفی ← خشنودی شغلی	۰/۱۳۱۷	۰/۱۳۱۶	۰/۰۰۰۰۱	۰/۰۱۹۵	۰/۰۹۸۱
عدالت سازمانی ← عاطفه منفی ← رفتار نابارور	-۰/۰۷۹۹	-۰/۰۷۷۴	۰/۰۰۰۵	۰/۰۲۱۶	-۰/۱۳۴۰

● بحث و نتیجه گیری

○ تحقیق حاضر با هدف آزمودن «الگوی مفهومی هیجان مدار رفتار ارادی کار» اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲) صورت گرفت. به عبارت دقیقتر در این تحقیق به بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم «عدالت سازمانی» با رفتارهای ضد تولید کارکنان در محیط کار و خشنودی شغلی با نقش واسطه ای عواطف مثبت و منفی پرداختیم. نتایج مندرج در جدول ۱ حاکی از وجود روابط معنادار بین تمامی متغیرهای پژوهش است. همچنین نتایج حاصل از آزمودن برازش الگوی پیشنهادی با داده ها نیز نشان داد که الگوی پیشنهادی با توجه به داده های به دست آمده از پژوهش برازندگی نسبتاً خوبی دارد. این یافته ها با نتایج پژوهش های قبلی مانند فات و همکاران (۲۰۱۰)، جاج، اسکات و ایلیس (۲۰۰۶)، پنی و اسپکتور (۲۰۰۵)، هنله (۲۰۰۵)، مارکوس و شولر (۲۰۰۴)، گرینبرگ (۱۹۹۰) همسو و هماهنگ اند. به طور کلی همانطور که گفته شد، طبق الگوی هیجان مدار رفتار ارادی کار/اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲)، افراد عامل فعالی در تجارشان هستند. آنها به طور مستمر بر محیط نظارت می کنند و وقتی وقایع به شیوه های خاص مورد ارزشیابی قرار می گیرند، تغییرات فیزیولوژیکی و روانشناختی ایجاد می شود که در نتیجه یک هیجان تجربه می شود. هیجان تمایلات عمل را برمی انگیزد که این به نوبه خود رفتار را فرا می خواند.

○ همانطور که نتایج نشان داد «عدالت سازمانی» به طور معنی داری با «رفتارهای نابارور در محیط کار» رابطه مستقیم و منفی دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش های هنله (۲۰۰۵)، مارکوس و شولر (۲۰۰۴) و گرینبرگ (۱۹۹۰) همسو و هماهنگ اند. برای

تبیین رابطه مستقیم عدالت و رفتارهای نابارور در محیط کار می توان اینگونه استدلال کرد که مطابق با نظریه برابری (آدامز، ۱۹۶۵) فردی که نابرابری یا بی عدالتی را تجربه می کند، تلاش می کند تا با استفاده از مکانیسم هایی از قبیل کاهش رفتارهای تکلیفی، دست زدن به رفتارهای مخرب مانند سرقت یا دست بردن در صورت حساب ها، توازن را برقرار کند. همچنین در صورت ادراک نابرابری کارکنان برانگیخته می شوند تا با درگیری در رفتارهایی همچون زیان رساندن به سازمان و وسایل آن، کم کاری، بدگویی از سازمان نزد دیگران، غیبت و تأخیرهای بدون برنامه و سپس دروغگویی راجع به دلایل آن، کند کار کردن، سرگرم بازی و تفریح شدن در زمان استفاده از اینترنت، تماس تلفنی شخصی از طریق تلفن سازمان در قالب رفتارهای نابارور معطوف به سازمان و درگیری در رفتارهایی همچون فاش سازی اسرار همکاران و بد رفتاری های کلامی و غیر کلامی با آنها، در قالب رفتار نابارور معطوف به فرد را از خود نشان دهند. علاوه بر این، بی عدالتی ها و تنیدگی زاهای محیط کار معمولاً با عواطف منفی همراه هستند و این عواطف قبل از اینکه فرد دلایلی را برای رفتار کردن به یک شیوه خاص بررسی کند، پاسخ های رفتاری را فرا می خوانند. این امر میتواند به چند شیوه مختلف از جمله ارتکاب رفتارهای نابارور نظیر سرقت، رفتارهای تلافی جویانه و کارشکنی تحقق پیدا کند.

○ نتایج همچنین حاکی از وجود رابطه مستقیم و مثبت «عدالت سازمانی» با «خشنودی شغلی» است. این یافته نیز با نتایج حاصل از پژوهش های فات و همکاران (۲۰۱۰)، جاج و همکاران (۲۰۰۶) و قربانزاده قاضیانی، صفانیا و طیبی (۲۰۱۲) همسو و هماهنگ است. برای تبیین رابطه مستقیم عدالت و خشنودی در محل کار می توان اینگونه استدلال کرد که ارضای نیازهای اساسی روانشناختی (مانند عدالت) با افزایش پیامدهای مطلوبی مانند عواطف مثبت، عملکرد تکلیفی و رضایت از کار همراه بوده اند (فات و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین رابینز (۱۹۹۱) بیان می کند که رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می کند، بلکه این امر در گرو برداشت یا درکی است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد. به همین شیوه، کارکنان دوست دارند که سازمان در اجرای سیاست های مربوط به حقوق، پاداش و ارتقای آنان، و همچنین روابط بین فردی و ارائه اطلاعات لازم در سازمان عدل و انصاف را رعایت کنند.

○ یکی از چارچوب های نظری مفید دیگر برای فهم این روابط در محیط کار از «پیشینه پژوهشی شغل - تنیدگی»^{۱۳} منتج شده است. طبق گفته پنی و اسپکتور (۲۰۰۵) الگوی فرایند شغل - تنیدگی که توسط اسپکتور (۱۹۹۷) تدوین شده است، استدلال می کند که تنیدگی زاهای محیطی مانند بی عدالتی در محیط کار افراد را به واکنش نشان دادن به این تنیدگی زها مانند مصرف الكل، داد زدن سر همکاران، حاضر نشدن در محل کار و غیره سوق می دهد و همچنین نارضایتی کارکنان از شغل و سازمان را در پی دارد. همچنین نتایج نشان داد عواطف شغلی به طور معنی داری میتواند نقش میانجی را در ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتارهای نابارور ایفا کند. این نتیجه با یافته های حاصل از پژوهش های جاج و همکاران (۲۰۰۶) و پنی و اسپکتور (۲۰۰۵) همسو و هماهنگ است. شاید بهترین تبیینی که می توان برای این یافته ارائه داد، استدلال بر اساس هنجار متقابل باشد. مطابق با این هنجار می توان استدلال کرد که شرایط سازمانی هیجاناتی را در افراد فرا می خواند و افراد بسته به نوع هیجانات و عواطفی که تجربه می کنند رفتار خود را تنظیم میکنند. بنابراین، افرادی که هیجان و عاطفه منفی را تجربه می کنند، این امکان وجود دارد که مرتکب رفتارهای منفی مانند پرهیز از تلاش و کوشش، دیر آمدن به محل کار، طولانی کردن زمان استراحت و همچنین انجام رفتارهای ناشایست با همکاران شوند.

○ البته همانطور که نتایج الگوی این پژوهش نشان داد رابطه «عاطفه مثبت» با «رفتارهای ضدتولید» و در رابطه غیرمستقیم عدالت سازمانی و رفتارهای نابارور، با نقش واسطه ای عاطفه مثبت غیرمعنادار شد. این نتیجه با یافته های جاج و همکاران (۲۰۰۶) و پنی و اسپکتور (۲۰۰۵) ناهمسو است. دلیل این امر می تواند این باشد که بجز عاطفه مثبت عوامل دیگری مانند ویژگی های شخصیتی، محیط، سبک رهبری و غیره می تواند بر رفتارهای ضدتولید کارکنان اثر داشته باشد که در این پژوهش لحاظ نشده اند. همچنین با توجه به عوامل فرهنگی این قضیه را این گونه می توان تبیین کرد که در جامعه ما ابراز عاطفه منفی در مقایسه با بیان و بروز عاطفه مثبت از تواتر بیشتری برخوردار است؛ به عبارت دیگر همه افراد جامعه ایرانی از کودکی و بنابر شرایط فرهنگی، بیشتر به بیان و ابراز عاطفه منفی خود عادت نموده ایم. به همین دلیل است که طبق نتایج به دست آمده در این پژوهش رابطه عاطفه منفی و رفتارهای ضدتولید معنادار شد اما رابطه عاطفه مثبت و رفتارهای ضدتولید معنادار نشد.

○ در نهایت یافته ها نشان دادند که رابطه غیرمستقیم «عدالت سازمانی» و «خشنودی شغلی»، با «نقش میانجیگر عواطف شغلی» معنی دار است. این نتیجه با یافته های جاج و همکاران (۲۰۰۶) هماهنگ است. برای تبیین این یافته می توان بر اساس «مدل نظری التواء عاطفه»^{۱۴} استدلال کرد. بر اساس این مدل نظری والتر و براچ (۲۰۰۸) بیان کردند که پس از آنکه شرایط محیطی کار عواطف افراد را برانگیخت، این عواطف برانگیخته شده نحوه مواجهه آنها را با تکالیف کاری تحت تأثیر قرار می دهد. در این راستا گراهام (۲۰۰۹) شواهدی ارائه کرده است که نشان می دهد «عواطف افراد» نگرش های آنها (مانند خشنودی شغلی) را تحت تأثیر قرار می دهد.



یادداشت ها

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1. interpersonal justice | 2. informational justice |
| 3. job satisfaction | 4. counterproductive behavior |
| 5. Organizational Justice Scale | 6. Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) |
| 7. Job In-General Scale | 8. Bryfield-Rothe |
| 9. Workplace Deviance Scale | 10. Arbuckle |
| 11. Cudeck | 12. Browne |
| 13. model of the job-stress process | 14. affect infusion model |

● منابع

- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه دکترای روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۴). روش های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران.
- نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۸۱). شناسایی عوامل پیشبین خشنودی شغلی و بررسی روابط آنها با خشنودی شغلی و رابطه متغیر اخیر با عملکرد شغلی و رفتار مدنی کارکنان کارخانه های اهواز. پایان نامه دکترای، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

Adams, J. (1965). 'Inequity in social exchange' in L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. New York: Academic Press.

Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803-812

- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349 – 360.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present and future of workplace deviance research. In Greenberg, J. (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed., pp. 247 – 281). Mahawah, NJ: Erlbaum.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In Lewicki, R. J., Sheppard, B. H. & Bazerman, M. H. (Eds.). *Research on Negotiation in Organizations, 1*, 43-55. Greenwich, CT: JAI Press.
- Breso, E., Salonova, M., & Schoufli, B. (2007). In search of the third dimension of burnout, efficacy or inefficacy? *Applied Psychology, 56* (3), 460 – 472.
- Buitendach, J., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers. South Africa, *Journal of Business Management, 36* (2), 27 – 37.
- Campbell, L., & Finch, E. (2004). Customer satisfaction and organizational justice. *Facilities, 22* (7/8), 178189 - .
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386 – 400.
- Colquitt, J. A., Conlon D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A metanalytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*. 425-445
- Fatt, C. K., Khin, E. W. S., & Heng, T. N. (2010). The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The malaysian companies perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration 2* (1): 56 - 63.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tested for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 291 – 309.
- Ghorbanalizadeh Ghaziani, F., Safania, A., & Tayebi, S. M. (2012). Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iran's ministry of sport perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6* (7): 179 - 188.
- Graham, H. E. (2009). *Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model*, Unpublished Master Degree Thesis in Psychology, University of Texas at Arlington.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden

- cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81 – 103.
- Greenberg, J., & Scott, K. S. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. In Staw, B. M., & Cummings, L. L. (Eds.), *Research in organizational behavior* (18, 111-156). Greenwich, CT: JAI Press.
- Henle, A. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17, (2), 163 – 247.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193 – 200.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multi – level model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126 – 138.
- Leventhal, G. (۱۹۸۰). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647 – 660.
- Mc Cormick, E. H., & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organizational psychology*, (8th ed). London: Allen & Unwind.
- Nabatchi, T., Bingham, L. B., & Good, D. H. (2007). Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model. *International Journal of Conflict Management*, 18 (2), 148-174.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777 – 796.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555 – 572.
- Sempane, M. Rieger, H., & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South Africa Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23 – 30.
- Spector, P. E. (1997). The role of frustration in antisocial behavior. In Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (Eds.). *Antisocial behavior in organizations* (pp. 1 – 17). Thousand

Oaks, CA: Sage.

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*, 269 – 292.

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ.

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*, 219 – 230.

Walter, F., & Bruch, H. (2008). The positive group affect spiral: A dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 239-261.

Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98* (2), 219 – 223.



Archive of SID