

بررسی ارتباط عدالت توزیعی با رفتار ناسازگار با تاکید بر ایجاد سلامت اداری در

سازمان‌های دولتی و نیمه دولتی شهر ایلام

سعید صمدی^۱، فاطمه مطهری نژاد^۲، قاسمعلی شیری^۳

چکیده:

سلامت اداری امروزه یکی از مسائل مورد توجه مدیران و محققان سازمان‌هاست. دلیل اهمیت این موضوع، اثر مطلوبی است که سلامت اداری می‌تواند بر عملکرد سازمان و سیستم اقتصادی جوامع دارد. عدم سلامت اداری منجر به بروز رفتارهای ناسازگار در سازمان می‌شود. رفتار ناسازگار به دلایل متعدد می‌تواند در سازمان نمود پیدا کند که یکی از این دلایل درک کارکنان از بی‌عدالتی در سازمان می‌باشد. هدف از این پژوهش بررسی ارتباط بین درک از عدالت و رفتار ناسازگار است. از انواع عدالت، عدالت توزیعی و از بین انواع رفتارهای ناسازگار، سوءاستفاده، سرقت، انحراف از کار، خرابکاری عمدی و کناره‌گیری از کار را در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش پرسنل سازمان‌های دولتی و نیمه دولتی شهرستان ایلام می‌باشد. نتایج تحقیق نشان دهنده تاثیرگذاری عدالت توزیعی بر رفتار ناسازگار در کارکنان می‌باشد.

واژگان کلیدی: سلامت اداری، عدالت توزیعی، رفتار ناسازگار

۱. مقدمه:

سلامت اداری در هر سازمانی در گرو نبودن فساد اداری در آن سازمان می‌باشد. فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه و پیشرفت کشورها را به طور چشمگیری با مشکل مواجه می‌کند (کوهخایی و علی محمدی، ۱۳۹۰). فساد اداری به عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال فساد، از مجموعه مسائلی است که سازمان‌ها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند و به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان اطلاق می‌شود که در جهت منافع غیر سازمانی است و ضوابط و عرف پذیرفته شده رانادیده می‌گیرد (ثلاثی، ۱۳۷۰). انسان عامل بوجودآورنده فساد در سازمان‌ها می‌باشد.

^۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، saeid.samadi۱۹@yahoo.com

^۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، motahari_fatemeh@yahoo.com

^۳. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام



انسان‌ها سازنده اجتماعات انسانی می‌باشند و سلامتی و شادکامی آن‌ها متضمن جامعه‌ای سالم و پیشرو است. چنانچه در صد بالایی از مردم یک جامعه دچار گرفتاری‌ها و ناراحتی‌های روانی باشند، رشد و ترقی آن جامعه با مشکل روبرو می‌شود. یکی از نشانه‌های این ناهنجاری‌ها بروز رفتارهای ناسازگار در افراد است. رفتارهای ناسازگار بوجود آورنده بخشی از فساد اداری می‌باشند. رفتارهای ناسازگار، رفتارهایی هستند که تمایل دارند به سازمان و کارکنان آن آسیب برسانند و هم‌اکنون بخش عمده‌ای از نگرانی مدیران را به خود اختصاص داده‌اند. این رفتارها به صورت کارشکنی، انحراف از کار، سرقت، سوء استفاده و کناره‌گیری از کار نمود می‌یابند و همانطور که در بالا اشاره شد می‌توانند به صورت فساد اداری در سازمان ظاهر شوند. دلایل متعددی برای بروز رفتار ناسازگار در سازمان وجود دارد که شامل عوامل اقتصادی، اداری، ساختاری، مدیریتی می‌باشد و مهم‌ترین آن‌ها درک بی‌عدالتی می‌باشد. رفتارهای ناسازگار هنگامی در سازمان دیده می‌شوند که فرد نسبت به خود، در سازمان احساس بی‌عدالتی نماید و بخواهد برای اعتراض در برابر این بی‌عدالتی از خود عکس‌العمل نشان دهد و آن را به صورت رفتارهای ناسازگار از خود بروز می‌کنند. با کاهش رفتارهای ناسازگار در بین افراد در سازمان‌ها، می‌توان به سلامت اداری دست یافت. وجود سلامت اداری در بین سازمان‌های یک جامعه می‌تواند منجر به پیشرفت و ارتقای آن کشور گردد. باتوجه به اینکه کشور ما، کشوری اسلامی است دستگاه اداری، در قالب نگرش توحیدی، شایسته‌محوری، شایسته‌پروری و عدالت‌محوری نمادین می‌شود (موسوی مقدم، ۱۳۹۰). وجود هر یک از این ویژگی‌ها در سازمان‌ها باعث ایجاد سلامت اداری در سازمان گردیده که منجر به رشد و ارتقا کشور می‌شوند. یک سازمان باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن بهترین باشد (قوامی؛ ۱۳۸۳). افراد در برابر نقض انواع عدالت (رویه‌ای، توزیعی و تعاملی) از خود واکنش منفی نشان می‌دهند. در این پژوهش بر کاهش رفتارهای ناسازگار برای ارتقاء نظام سلامت اداری تاکید شده است که امید است منجر به پیشرفت کشور گردد. سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا درک بی‌عدالتی منجر به رفتار ناسازگار می‌شود؟ و اگر پاسخ به این پرسش مثبت است کدام یک از این رفتارهای ناسازگار در صورت بروز بی‌عدالتی در سازمان ظاهر می‌شوند؟ هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین درک بی‌عدالتی و رفتارهای ناسازگار در ایجاد فساد اداری می‌باشد.

۲. عدالت سازمانی

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. اولین تعاریف درباره عدالت به سقراط، افلاطون و

ارسطو منسوب است (مرامی، ۱۳۷۸). مازلو نیز عدالت را یک نیاز اساسی مطرح و از آن به عنوان پیش شرط اساسی برای ارضای نیازها یاد کرده است (تیلور ۱، ۲۰۰۳).

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن است که ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد (سید جوادین، فراچی، طاهری عطار؛ ۱۳۸۷). یک سازمان متعادل باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن بهترین باشد (قوامی؛ ۱۳۸۳). مطالعات نشان می دهد که کارکنان حداقل با دو منبع اجرا یا نقض عدالت در سازمان مواجه هستند. اولین منبع، سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است که می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداختها یا فرصت های ترفیع زیر دست اثر بگذارد. منبع دوم خود سازمان به عنوان یک کل است. اگرچه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (حسین زاده، ناصری؛ ۱۳۸۶). افراد در برابر نقض انواع عدالت (رویه ای، توزیعی و تعاملی) از خود واکنش منفی نشان می دهند و به نشانه اعتراض از خود رفتارهای ناهنجار و ناسازگار بروز می دهند. عدالت سازمانی دربرگیرنده عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی می باشد (بینقام و نباتچی ۲، ۲۰۰۷).

عدالت توزیعی: افراد داده ها و ستاده های خودشان را با داده ها و ستاده های دیگران مقایسه می کنند تا اینکه ادراک از عدالت توزیعی شکل گیرد. عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند اشاره دارد. این نظریه به نحوه پاسخ دهی افراد نسبت به مداخله ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش ها در سازمان ها توجه دارد. تحقیقات وسیعی نشان می دهد که اتحاد قوی بین عدالت توزیعی و

۱. Taylor

۲. Bingham & nabatchi

ستاده های شخصی از قبیل پرداخت و رضایت شغلی وجود دارد (بلنجر و همکاران ۱، ۲۰۰۶). باید توجه داشت که عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداختها نمی شود، بلکه مجموعه گسترده ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقاها، پاداشها، تنبیهها، برنامه های کاری، مزایا و ارزیابی های عملکرد را در بر می گیرد. (امیرخانی، پورعزت؛ ۱۳۸۷) با توجه به آنچه گفته شد می توان بیان کرد که درک عدالت تحت تأثیر پیامدهایی که شخص از سازمان دریافت می کند، رویه های سازمانی (رویه ها و کیفیت تعاملات) و خصوصیات ادراک کننده قرار دارد (حسین زاده، ناصری، ۱۳۸۶). در مجموع عدم درک عدالت در سازمان منجر به ترک شغل، نارضایتی، عملکرد شغلی پایین، تعارض با سرپرست، کاهش کارایی و اثربخشی، کاهش انگیزه می گردد که این عوامل باعث پدیدار شدن

رفتارهای ناسازگار در افراد می‌شود در نتیجه می‌توان با بالا بردن درک از عدالت در سازمان فساد اداری را کاهش داد که در ایجاد سلامت اداری تأثیر بسزایی داشته دارد.

۳. رفتار ناسازگار:

رفتار ناسازگار بخش عمده ای از نگرانی‌های مدیران و عموم مردم را تشکیل می‌دهد. رفتار ناسازگار مجموعه‌ای از رفتارهای متمایز می‌باشد که می‌تواند به صورت جمعی و یا فردی بروز پیدا کند و دارای ویژگی‌های مشترکی با همدیگر می‌باشند. این رفتار نوعی مخالفت ارادی یا تصادفی می‌باشد که تمایل دارد به سازمان و ذینفعان سازمانی از قبیل مشتریان، همکاران، ارباب رجوع و سرپرستان آسیب برساند. رفتار ناسازگار در دیدگاه‌های نظری دیگر تحت عناوین مختلفی بیان شده است به عنوان مثال تجاوز و تخطی، کج رفتاری و رفتارهای انحرافی، کینه‌جویی و انتقام، تلافی و عمل متقابل. رفتار ناسازگار تمایل دارد به سازمان و کارکنان آن آسیب وارد کند و این پدیده در اکثر سازمان‌ها قابل مشاهده می‌باشد. زمانی که اعضای سازمان می‌خواهند عدم رضایت خود را در تلاش برای رفع بی‌عدالتی نشان دهند، رفتار ناسازگار به یکی از اشکال اعتراض در رفتارشان نمود می‌یابد (کلووای و همکاران ۲، ۲۰۱۰). پژوهشگران مختلف از شیوه‌های متفاوتی برای طبقه‌بندی رفتار ناسازگار استفاده کرده‌اند. در این بین بسیاری از محققان ابعاد مختلف رفتار ناسازگار را تنها با استفاده از یک شاخص سنجیده‌اند (مارتینکو و همکاران ۳، ۲۰۰۲).

Belenger et al

Kelloway et al

Martinko et al

اما بدلیل اینکه ابعاد این گونه رفتارها ویژگی مشترکی با یکدیگر ندارند نمی‌توان آن‌ها را تحت عنوان یک شاخص بررسی نمود لذا بهتر است که معیارهای چندگانه‌ای را برای سنجش این ابعاد ایجاد نماییم. در پژوهش حاضر چهار بعد برای شناسایی رفتار ناسازگار در نظر گرفته شده است (اسپکتور و همکاران ۱، ۲۰۰۶).

الف- سوءاستفاده از دیگران: سوء استفاده شامل رفتارهای مضر است که معطوف به همکاران و دیگر افراد سازمان می‌باشد و از طریق تهدید، تعبیر تند و زننده، به رسمیت نشناختن اشخاص و یا تحلیل توانایی افراد برای کار کردن، صدمات جسمانی و روانی زیادی را به افراد وارد می‌نماید (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶). یکی از عواملی که منجر به سوءاستفاده از دیگران در محیط کار می‌شود قرار گرفتن در محیط کاری استرس زا می‌باشد. همچنین می‌توان به هیجانات منفی، تعارضات بین فردی، انگیزه‌های خصومت‌آمیز به عنوان عواملی که منجر به سوءاستفاده می‌شود نام برد (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶).

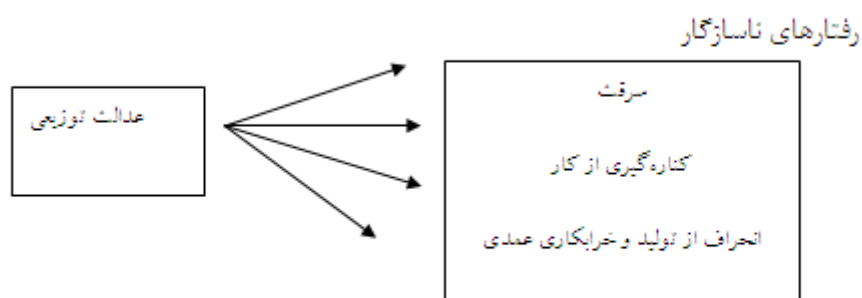
ب- انحراف از تولید و خرابکاری عمدی: انحراف از تولید، قصور عمدی در انجام وظایف شغلی است که منجر به شکست در انجام وظایف به صورت صحیح می‌شود و کارکنان به طور مؤثر فعالیت خود را انجام نمی‌دهند. خرابکاری عمدی شامل تخریب و از کار انداختن دارایی‌های متعلق به کارفرما می‌باشد (چن و اسپکتور ۲، ۱۹۹۲). انحراف از تولید و خرابکاری عمدی را به عنوان اشکال جانشین تخطی در نظر گرفته‌اند که به جای افراد به سمت اهداف سازمانی معطوف می‌شوند (نومان و بارون، ۱۹۹۷). این فعالیت‌ها می‌تواند برای جلب توجه به یک مشکل، اثرگذاری بر تغییرات سازمانی، دریافت تأیید همکاران یا به دست آوردن مزیت رقابتی نسبت به همکاران انجام شود.

ج- سرقت: سرقت توسط کارمندان به عنوان یک مشکل مهم در سازمان شناخته شده است. در مورد خرابکاری عمدی بعضی از محققان بیان کردند که سرقت می‌تواند نوعی از پرخاشگری در برابر سازمان باشد که تلاش می‌کند به سازمان آسیب وارد کند (نومان و بارون ۳، ۱۹۹۷). سرقت می‌تواند به وسیله عواملی نظیر سوءاستفاده ایجاد شود. محققان تعدادی از عوامل بالقوه مؤثر بر سرقت را مانند سطوح پایین خودکنترلی، بی‌عدالتی، شخصیت، شرایط کاری،

Spector, et al
Chen & Spector
Neuman & Baron

مشخصات جمعیتی و استرس‌زا شناسایی کردند (گایینی و پاینه ۱، ۲۰۰۴). (سه دلیل اصلی برای سرقت بیان شده است: نیاز اقتصادی، عدم رضایت شغلی، بی‌عدالتی (موستاین و توکسبوری ۲، ۲۰۰۲). بین این سه دلیل، بی‌عدالتی بارزترین دلیل سرقت می‌باشد. بی‌عدالتی یک عامل استرس‌زا است که از طریق خشونت و هیجانات منفی بر سرقت اثر می‌گذارد (فوکس و همکاران ۳، ۲۰۰۱).

د- کناره‌گیری از کار: کناره‌گیری از کار شامل رفتارهایی است که باعث کاهش زمان کار نسبت به زمان استاندارد می‌شود و شامل غیبت، تأخیر، ترک قبل از موعد محل کار، زمان استراحت بیش از حد مجاز می‌باشد. از بین این موارد غیبت بیشترین آمار را به خود اختصاص داده است. در مدل‌های اخیر غیبت به عنوان پاسخی به عدم رضایت شغلی در نظر گرفته می‌شود. غیبت به دلیل عدم سلامتی، استرس، بی‌نظمی، هنجارهای اجتماعی، فرهنگ، تعارض بین مدیر و کارمند و تفاوت‌های شخصی ایجاد می‌شود (جوهرن ۴، ۱۹۹۷). تمامی رفتارهای ناسازگار و سایر رفتارهای مرتبط با آن می‌تواند باعث فساد اداری شود که برای حیات سازمان امری مضر محسوب می‌شود و باعث می‌شود که سازمان در رسیدن به اهداف خود دچار مشکلاتی شود.



مدل مفهومی

۱. Payne & Gainey
۲. Mustaine & Tewksbury
۳. Fox et al
۴. John

۴. روش پژوهش:

عدالت توزیعی تعیین کننده رفتار ناسازگار است؟ و سولات فرعی پژوهش شامل موارد زیر می باشد:

آیا تبعیض در پرداخت حقوق و دستمزد تعیین کننده رفتار ناسازگار است؟ آیا عدم هماهنگی بین حقوق و مزایا و فعالیت‌ها و مسئولیت‌های شغل تعیین کننده رفتار ناسازگار است؟ آیا عدم هماهنگی حقوق و مزایا با توانایی و تجربیات فرد تعیین کننده رفتار ناسازگار است؟ آیا تبعیض در پاداش تعیین کننده رفتار ناسازگار است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی می باشد و برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است که در آن رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه پژوهش، سازمان‌های دولتی و نیمه دولتی شهرستان ایلام می باشند و حجم نمونه بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران محاسبه شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته استفاده می باشد که ضریب پایایی این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ ۰.۹۲ محاسبه شده است و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون فرض دو جمله‌ای، کای دو و رتبه بندی فریدمن استفاده می کنیم.

یافته‌های تحقیق:

آمار توصیفی: همانطور در جدول شماره ۱ نشان داده شده است ۳۳,۳ درصد پاسخ دهندگان را دانشجویان و ۶۶,۷ درصد آن را کارمندان سازمان‌های دولتی و نیمه دولتی شهرستان ایلام تشکیل داده‌اند. نمونه آماری انتخاب شده متشکل از ۶۱,۳ درصد زن و ۳۸,۷ درصد مرد می باشند. برطبق

داده‌های بدست آمده ۵,۳ درصد افراد پاسخ دهنده دارای مدرک دیپلم، ۹,۳ درصد افراد فوق دیپلم، ۴۱,۳ درصد افراد لیسانس و ۴۴ درصد افراد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. همچنین همانطور که در جدول مشاهده می‌شود ۳۳,۳ درصد نمونه آماری را دانشجویان تشکیل می‌دهند که فاقد درآمد می‌باشند، ۱۶ درصد افراد نمونه، درآمد بین ۲۰۰۰۰۰۰-۵۰۰۰۰۰۰ ریال را دارند، ۱۸ درصد، درآمد بین ۵۰۰۰۰۰۰-۸۰۰۰۰۰۰ ریال را دارند، ۲۸ درصد افراد، درآمد بین ۱۰۰۰۰۰۰۰-۸۰۰۰۰۰۰۰ ریال را دارند و ۱۸,۷ درصد افراد نمونه درآمد بالاتر از ده میلیون ریال را دارند.

متغیر	درصد فراوانی
کارمندان	۶۶,۷
	۳۳,۳
جنسیت: زن	۶۱,۳
مرد	۳۸,۷
تحصیلات: دیپلم	۵,۳
فوق دیپلم	۹,۳
لیسانس	۴۱,۳
فوق لیسانس و بالاتر	۴۴
درآمد: دانشجویان = ۰	۳۳,۳
۲۰۰۰۰۰۰-۵۰۰۰۰۰۰	۱۶
۵۰۰۰۰۰۰-۸۰۰۰۰۰۰	۲۸
۸۰۰۰۰۰۰-۱۰۰۰۰۰۰۰	۱۸,۷
بالاتر از ۱۰۰۰۰۰۰۰	۴

جدول-۱

سؤالات تحقیق

در این پژوهش برای بررسی توزیع داده‌های مربوط هر یک از متغیرها و سنجش نرمال بودن آن‌ها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شده است. که مشخص شد X_1 تا X_{20} نرمال می‌باشد. این امر به ما این امکان را می‌دهد تا از آزمون‌هایی که فرض آن‌ها نرمال بودن توزیع است، استفاده کنیم. لازم به ذکر است توزیع داده‌های مربوط ۵ گروه متغیرها (تبعیض در برابر دیگران، توانایی و تجربیات، فشار کاری، پاداش کاری، مسئولیت و فعالیت‌ها) نرمال نمی‌باشد.

آزمون آماری سؤالات تحقیق

برای آزمون سؤالات تحقیق از آزمون‌های T و همین‌طور آزمون کای‌دو استفاده شده است. برای متغیرهایی که نرمال بودن توزیع آن‌ها ثابت شده از آزمون T و برای متغیرهایی که توزیع آن‌ها نرمال نیست از آزمون کای‌دو استفاده شده است. درک عدالت تحت تأثیر پیامدهایی که شخص از سازمان

دریافت می‌کند، رویه‌های سازمانی (رویه‌ها و کیفیت تعاملات) و خصوصیات ادراک کننده قرار دارد (حسین زاده، ناصری، ۱۳۸۶) که می‌تواند منجر به بروز رفتارهای ناسازگار در فرد شود. براساس نتایج بدست آمده از آزمون کای دو و با توجه به نظر پاسخ‌دهندگان که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود می‌توان اینگونه اظهار نمود که به صورت کلی و در مجموع درک از عدالت بر مجموعه رفتار ناسازگار اثر معنی‌داری ندارد فقط بر بعضی از رفتارهای ناسازگار تأثیر متقابل دارد.

	پاداش		فشارکاری		فعالیت		تجربه		دیگران	
	تعداد مورد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	تعداد مورد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	تعداد مورد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	تعداد مورد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	تعداد مورد مشاهدات	تعداد مورد انتظار
۰	۳۹	۳۷.۵۰	۴۱	۳۷.۵۰	۴۰	۳۷.۵۰	۳۸	۳۷.۵۰	۳۴	۳۷.۵۰
۱	۳۶	۳۷.۵۰	۳۴	۳۷.۵۰	۳۵	۳۷.۵۰	۳۷	۳۷.۵۰	۴۱	۳۷.۵۰
جمع کل	۷۵		۷۵		۷۵		۷۵		۷۵	
درجه آزادی	۱.۰۰		۱.۰۰		۱.۰۰		۱.۰۰		۱.۰۰	
سطح معناداری	۰.۷۳		۰.۴۲		۰.۵۶		۰.۹۱		۰.۴۲	

جدول-۲

جدول ۳ نتایج آزمون T را برای متغیرهای X_1 تا X_{20} نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای $X_2, X_3, X_6, X_7, X_{10}, X_{11}, X_{14}, X_{15}, X_{18}, X_{19}$ کمتر از ۳ است و از نظر آماری این میانگین معنی‌دار است. با توجه به اینکه کدگذاری پرسش‌نامه معکوس بوده، متغیرهایی که میانگین آن‌ها کمتر از ۳ است موافقت مخاطبان (پاسخ‌دهندگان) را در مورد اثر عدالت توزیعی بر رفتار ناسازگار را تأیید می‌کند. عدم درک عدالت در سازمان منجر به ترک شغل، نارضایتی، عملکرد شغلی پایین، تعارض با سرپرست، کاهش کارایی و اثربخشی، تأخیر در کار، غیبت از کار و کاهش انگیزه می‌گردد که این عوامل باعث پدیدار شدن رفتارهای ناسازگار در افراد می‌شود که می‌تواند در ایجاد فساد اداری تأثیر بسزایی داشته باشد. با توجه به توضیحات ارائه شده می‌توان گفت از نظر پاسخ‌دهندگان درک از عدالت توزیعی بر تأخیر و غیبت به عنوان دو گونه از رفتار ناسازگار اثر می‌گذارد.

سطح معناداری	t-test	فرض یکسانی واریانس	انحراف از معیار	میانگین	N	گروه
۰.۲۲	-۱.۲۳	۱۱.۱۸***	۲.۴۹	۱۱.۸۸	۲۵.۰۰	۰
			۳.۷۶	۱۲.۹۰	۵۰.۰۰	۱
۰.۱۲	-۱.۵۷	۰.۷۸**	۲.۴۹	۱۲.۵۲	۲۵.۰۰	۰
			۳.۷۳	۱۳.۸۲	۵۰.۰۰	۱
۰.۰۰	-۳.۱۹	۲.۵۳	۲.۸۰	۱۱.۲۰	۲۵.۰۰	۰
			۳.۵۵	۱۳.۶۰	۵۰.۰۰	۱
۰.۰۵	-۱.۹۸	۷.۴۵***	۲.۵۰	۱۲.۲۰	۲۵.۰۰	۰
			۳.۶۲	۱۳.۸۰	۵۰.۰۰	۱
۰.۱۰	-۱.۶۷	۴.۹۵**	۳.۲۸	۱۱.۶۰	۲۵.۰۰	۰
			۴.۰۶	۱۳.۱۶	۵۰.۰۰	۱

جدول ۳- داده‌هایی که با *** مشخص شده‌اند دارای معنا داری زیر ۰,۰۱ می‌باشند و داده‌هایی که با ** مشخص شده‌اند دارای ضریب معناداری زیر ۰,۰۵ می‌باشند. داده‌هایی که با * مشخص شده‌اند دارای ضریب معنی داری زیر ۰,۱ می‌باشد.

آیا رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار ناسازگار تحت تأثیر عوامل شخصیتی قرار می‌گیرد؟ برای بررسی این سؤال همبستگی بین پاسخ‌های مخاطبان در مورد ارتباط رفتار ناسازگار و عدالت توزیعی با ویژگی‌های شخصیتی مثل سن، تحصیلات، درآمد، تجربه را از طریق آزمون اسپیرمن سنجیدیم. جدول شماره ۴ نتایج نظرسنجی را نشان می‌دهد. همان‌طوری که در جدول مشاهده می‌شود، تحصیلات یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده است. با توجه به ارتباط معکوس (منفی) و معنی‌دار تحصیلات با نظر پاسخ‌دهندگان در مورد ارتباط عدالت توزیعی و رفتار ناسازگار می‌توان گفت که افراد تحصیل کرده عکس‌العمل شدیدتری نسبت به بی‌عدالتی دارند. ارتباط سن، تجربه و درآمد با نظر پاسخ‌دهندگان در مورد ارتباط عدالت توزیعی و رفتار ناسازگار مثبت است. این مطالب نشان‌دهنده این است که هر چه سطح درآمد افراد بیشتر باشد، تجربیات و سن افزایش پیدا کند موافقت آن‌ها نسبت به واکنش شدید به بی‌عدالتی کمتر می‌شود. شاید بتوان این‌گونه نتیجه گرفت که با افزایش درآمد، سن و تجربه افراد به نوعی نسبت به بی‌عدالتی حساسیت خود را از دست می‌دهند یا نسبت به بی‌عدالتی محافظه‌کارتر می‌شوند.

پاداش	فشار کاری	تجربه	فعالیت	دیگران	سن
۰.۲*	۰.۳۰*	۰.۳۰*	۰.۱۱	۰.۱۱	
۰.۲۱*	۰.۲۹*	۰.۳۰*	۰.۱۴	۰.۱۰	تجربه
-۰.۳۳***	-۰.۲۹***	-۰.۴۵***	-۰.۲۴**	-۰.۱۷***	تحصیلات
۰.۸	۰.۲۷**	۰.۳۳***	۰.۱۸	۰.۱۶	درآمد

جدول ۴- داده‌هایی که با *** مشخص شده‌اند دارای معنا داری زیر ۰,۰۱ می‌باشند و داده‌هایی که با ** مشخص شده‌اند دارای ضریب معنادارای زیر ۰,۰۵ می‌باشند. داده‌هایی که با * مشخص شده‌اند دارای ضریب معنی داری زیر ۰,۱ می‌باشد.

پرسشنامه پژوهش مورد نظر در بین کارمندان و دانشجویان توزیع شده است و محققان تمایل داشتند تا بررسی کنند آیا بین کارمندان و دانشجویان در نگرش آن‌ها نسبت به بی‌عدالتی با رفتار ناسازگار تفاوت وجود دارد؟ با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان اظهار داشت که دانشجویان نسبت به بروز رفتار ناسازگار در صورت درک از بی‌عدالتی موافقت بیشتری دارند. این تفاوت در بی‌عدالتی مرتبط با عدم هماهنگی حقوق و دستمزد با تجربه و مهارت فرد، عدم هماهنگی فشار کاری و دستمزد و تبعیض در پاداش نمود بیشتری دارد و معنی دار است.

Kendall's tau_b Correlation	
	کارمند / دانشجو
دیگران	-۰.۱۹
فعالیت	-۰.۱۹
تجربه	-۰.۴۳***
فشار کاری	-۰.۳۲***
پاداش	-۰.۲۳**

جدول ۵- داده‌هایی که با *** مشخص شده‌اند دارای معنا داری زیر ۰,۰۱ می‌باشند و داده‌هایی که با ** مشخص شده‌اند دارای ضریب معنادارای زیر ۰,۰۵ می‌باشند. داده‌هایی که با * مشخص شده‌اند دارای ضریب معنی داری زیر ۰,۱ می‌باشد.

نتیجه‌گیری:

فساد به عنوان یک مساله مهم برای سازمان‌هاست که حل آن و ایجاد سلامت اداری، علاوه بر بهبود عملکرد سازمان به بهبود فرآیندهای اجتماعی و اقتصادی جامعه و در نتیجه پیشرفت کشور کمک می‌کند. یکی از دلایلی که منجر به فساد می‌شود درک کارکنان از بی‌عدالتی در سازمان است. در پژوهش حاضر درک از عدالت با تاکید بر عدالت توزیعی مورد بررسی قرار گرفته است. رفتارهای ناسازگاری که پیامد درک از بی‌عدالتی در سازمان است می‌تواند به عنوان بخشی از فساد نمود پیدا کند. در پژوهش حاضر با توجه به تجزیه و تحلیل‌های انجام شده به صورت کلی می‌توان گفت درک از بی‌عدالتی در سازمان منجر به برخی رفتارهای ناسازگار مانند تأخیر و غیبت می‌شود. در پاسخ به بی‌عدالتی کارکنان رفتارهایی را انتخاب می‌کنند که دارای کمترین پیامد باشد. شاید به همین دلیل باشد که در یافته‌های تحقیق تأخیر به عنوان مهم‌ترین پاسخ کارکنان به درک از بی‌عدالتی شناخته شده است. این رفتار در بین سایر رفتارهای ناسازگار بررسی شده در تحقیق کمترین پیامد ممکن را برای کارکنان دارد. نتایج تحقیق اقدام به تأخیر و غیبت از کار را در صورت ناعادلانه بودن حقوق و مزایا نسبت به سایر کارکنان، ناعادلانه بودن پاداش نسبت به سایرین، عدم تناسب بین حقوق و مزایا با فعالیت‌ها و مسئولیت‌ها و توانایی‌ها و تجربیات و میزان فشارهای کاری تأیید می‌کند. بر اساس یافته‌های تحقیق تحصیلات به عنوان یکی از متغیرهای مهم و تأثیر گذار در رابطه بین درک از بی‌عدالتی و رفتار ناسازگار شناخته می‌شود. با افزایش تحصیلات افراد نسبت به بی‌عدالتی حساس‌تر شده و در صورت مشاهده بی‌عدالتی در سازمان امکان بروز رفتار ناسازگار در آن‌ها افزایش می‌یابد. نقش مخالف این متغیر را متغیرهای سن، سابقه کار و میزان درآمد بازی می‌کنند که با افزایش آن‌ها محافظه‌کاری افراد برای پاسخ ناسازگار به بی‌عدالتی بیشتر می‌شود.

منابع:

- ۱- امیر خانی، ط.؛ پورعزت، ع.؛ (۱۳۸۷)، تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، ۱۹-۳۲.
- ۲- ثلاثی، م.؛ سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، انتشارات علم، ۱۳۷۰.
- ۳- حسین زاده، ع.؛ ناصری، م.، (۱۳۸۶)، عدالت سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۸، ۱۹۰-۲۳.
- ۴- سید جوادین، ر.؛ فراچی، م.؛ طاهری، ع.؛ (۱۳۸۷)، شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱، ۵۵-۷۰.

۵- فرهادی نژاد، م.؛ ۱۳۸۰، فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن، دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی ۱-۳۲.

۶- قوامی، ص.؛ ۱۳۸۳ عدالت در مدیریت، حکومت اسلامی، مجله انتظار موعود، سال دهم، شماره اول

۷- مرامی، ع.؛ بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی، ۱۳۷۸.

۸- کوخایی، ک.؛ علی محمدی، ط.؛ (۱۳۹۰)، عوامل بوجو آورنده فساد اداری و راه‌حل‌های مبارزه با آن از دیدگاه اسلام، مجموعه مقالات همایش ملی ارتقاء سلامت نظام اداری با تاکید بر نظارت و پیشگیری، ایلام، دانشگاه ایلام.

۹- موسوی مقدم، ر.؛ (۱۳۹۰)، شاخص‌های سلامت اداری در منابع اسلامی، مجموعه مقالات همایش ملی ارتقاء سلامت نظام اداری با تاکید بر نظارت و پیشگیری، ایلام، دانشگاه ایلام.

۱. Blenger, I.; McNally, J.; Douglas, F.; Model of the effects of monitoring on perceptions of trust, organizational outcomes. (۲۰۰۶), *The Business Review Cambridge*, ۶, ۵۱.

۲. Chen, P. Y.; Spector, P. E.; Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. (۱۹۹۲), *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۶۵, ۱۷۷-۱۸۴.

۳. Douglas, S. C.; Martinko, M. J.; Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. (۲۰۰۱), *Journal of Applied Psychology*, ۸۶, ۵۴۷-۵۵۹.

۴. Fox, S.; Spector, P. E.; A model of work frustration-aggression. (۱۹۹۹), *Journal of Organizational Behavior*, ۲۰, ۹۱۵-۹۳۱.

۵. Fox, S.; Spector, P. E.; Miles, D.; Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors. (۲۰۰۱), *Journal of Vocational Behavior*, ۵۹, ۲۹۱-۳۰۹.

۶. Kelloway, E. K.; Francis, L.; Prosser, M.; Cameron, J. E.; Counterproductive work behavior as protest. (۲۰۱۰), *Human Resource Management Review*; ۲۰, ۱۸-۲۵.



۷. Martinko, M. J.; Gundlach, M. J.; Douglas, S. C.; Counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. (۲۰۰۲), *International Journal of Selection and Assessment*, ۱۰, ۳۶-۵۰.
۸. Mustaine, E. E.; Tewksbury, R.; Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. (۲۰۰۲), *American Journal of Criminal Justice*, ۲۷, ۱۱۱-۱۲۷.
۹. Nabatchi, T.; Bingham, L.; Blomgren, H. D.; organizational justice and workplace mediation: a six-factor model. (۲۰۰۷), *International journal of conflict management*, ۱۸, ۱۴۸-۱۷۴.
۱۰. Neuman, J. H.; Baron, R. A.; Aggression in the workplace. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.). (۱۹۹۷). *Antisocial behavior in organizations*, ۳۷-۶۷.
۱۱. Payne, B. K.; Gainey, R. R.; Ancillary consequences of employee theft. (۲۰۰۴), *Journal of Criminal Justice*, ۳۲, ۶۳-۷۳.
۱۲. Penney, L. M.; Spector, P. E.; Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (cwb): the moderating role of negative affectivity. (۲۰۰۵), *Journal of Organizational Behavior*, ۲۶, ۷۷۷-۷۹۶.
۱۳. Taylor, A. G. W.; Justice as a Basic Human Need. (۲۰۰۳), *New Ideas in Psychology*, ۲۱, ۲۰۹-۲۱۹.

