

**The effect of procedural justice on physical and psychological aggression of Polyacrylic company employees considering moderator role of negative affect**

**Narges Sadat Mortazavi, PH.D. student**  
psychology, University of Isfahan

**Hamid Reza Oreyzi, Ph.D**  
Academic member, university of Isfahan

**تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی کارکنان شرکت پلی‌اکریل با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی**

نرگس السادات مرتضوی

دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

حمیدرضا عریضی\*

عضو هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of procedural justice on physical and psychological aggression considering moderator role of negative affect in the workplace. The population was the employees of Iran's Polyacryl Company that 279 subjects were selected through accessible sampling. Research instruments consisted of The Organizational Justice Questionnaire (Colquitt,2001), Job Related Affects Scale (Fox & Spector,1999) and Physical and Psychological Aggression Questionnaire (Menard&et al,2011). The results of path analysis showed that when employees perceived procedural injustice in the organization and have high negative affect, their physical and psychological violence increased. The results also confirmed the effect of procedural justice on physical and psychological violence considering moderator role of negative affect( $P<0/01$ ).

**Keywords:** negative affect, physical and psychological violence, procedural justice, employees of Iran's Company Polyacryl

**چکیده**

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی در محیط کار با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی در محیط کار انجام شد. طرح پژوهش از نوع رابطه‌ای بود و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پلی‌اکریل ایران بودند که از طریق نمونه‌گیری در دسترس، ۲۷۹ نفر از میان آنها انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی (کالکیت، ۲۰۰۱)، مقیاس خلق مرتبط با شغل (فاکس و اسپکتور، ۱۹۹۹) و پرسشنامه پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی (منارد و همکاران، ۲۰۱۱) بودند. داده‌ها با استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد زمانی که در سازمان کارکنان بی‌عدالتی رویه‌ای را ادراک می‌کنند و دارای خلق منفی بالایی هستند، پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی آنها افزایش می‌یابد؛ و همچنین تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی در محیط کار با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی تأیید گردید ( $P<0/01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** خلق منفی، پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی، عدالت رویه‌ای، کارکنان شرکت پلی‌اکریل ایران

## مقدمه

باین حال تاکنون، در مورد عوامل پیش‌بینی‌کننده و کاهش‌دهنده رفتارهای ضدتولید در محیط کار اطلاعات کمی وجود دارد؛ مثلاً در یک فراتحلیل که هرشکوویس، ترنر، بارلینگ، آرنولد، دوپره و اینرس<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۷) انجام دادند، دریافتند که عوامل بین فردی و سازمانی می‌تواند ایجادکننده رفتارهای ضدتولید در محیط کار باشند. در مطالعه منارد، برون، ساووی، وان دائل و فلامنت<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۱)، نویسندگان بر روی نوع خاصی از رفتارهای ضدتولید و انحرافی در محیط کار متمرکز شدند، یعنی رفتارهای انحرافی بین فردی<sup>۲۳</sup>. به زعم آنها، رفتارهای ضدتولید شامل دو نوع پرخاشگری است یعنی پرخاشگری فیزیکی<sup>۲۴</sup> (مثل انجام رفتارهایی که ممکن است به بدن یا اموال دیگران آسیب بزند) و پرخاشگری روان‌شناختی<sup>۲۵</sup> (الفاظی که منجر به تحقیر شدن<sup>۲۶</sup> و یا بی‌ارزش شدن دیگران می‌شود و یا از بین بردن اعتماد به نفس دیگران) (بنت و رایبسون، ۲۰۰۰). در پژوهش حاضر نیز، این نوع پرخاشگری به‌عنوان نوعی از رفتارهای ضدتولید در رابطه با عدالت رویه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد. تاکنون اکثر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، متمرکز بر شناسایی پیش‌بین‌های فردی رفتار ضدتولید مثل استرسورهای شغلی (می‌یر<sup>۲۷</sup> واسپکتور، ۲۰۱۳؛ فیدا، پاسیلو، باربارانلی، ترامونتانو و فونتاین<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۴) و شناسایی صفات شخصیتی (گریجالوا و نیومن<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۵؛ دی شانگ، گرت و مولین سوئیت<sup>۳۰</sup>، ۲۰۱۵؛ شرر، باسینگر، زولینسکی و لبرتون<sup>۳۱</sup>، ۲۰۱۳) خلق منفی (خان، کاراتولاین و کراشاو<sup>۳۲</sup>، ۲۰۱۳؛ ل، روی، باستونیسر و یوسارد<sup>۳۳</sup>، ۲۰۱۲) بوده‌اند.

نوعی از رفتارهای سازمانی وجود دارد که تحت عنوان رفتار ضدتولید در محل کار<sup>۱</sup> خوانده می‌شود. این نوع رفتارها می‌تواند آثاری زیانبار بر سازمان‌ها داشته باشند، به همین دلیل رفتارهای ضدتولید را می‌توان یکی از رایج‌ترین موضوعات مطالعات سازمانی در نظر گرفت (کریستین و الیس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴؛ بارون و نیومن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶؛ لبلانس و کلووای<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ بابامیری، ۱۳۸۹). رفتارهای ضدتولید، رفتارهایی هستند که ارادی بوده و تخطی از هنجارهای مهم سازمانی می‌باشند و درعین حال باعث تهدید جدی سلامت سازمان و زیرمجموعه کارکنان آن می‌شوند (رایبسون و بنت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵). این نوع از رفتارها در پژوهش‌های مختلف به صور مختلفی مورد بررسی قرار گرفتند. به‌عنوان مثال پرخاشگری در محیط کار<sup>۶</sup> (فاکس و اسپکتور<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹؛ بارون و نیومن، ۱۹۹۶)، بزهکاری سازمانی<sup>۸</sup> (هوگان و هوگان<sup>۹</sup>، ۱۹۸۹)، پرخاشگری برانگیخته شده توسط سازمان<sup>۱۰</sup> (اولی یر کلی، گریفین و گلاو<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۶)، انتقام<sup>۱۲</sup> (بیز و تریپ<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۸)، رفتار ضداجتماعی<sup>۱۴</sup>، (گیاکالونوگرینبرگ<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۷)، انحراف در کار (رفتارهای مخرب سازمانی)<sup>۱۶</sup> (نسیر و بشیر<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۲؛ بنت و رایبسون<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۰؛ براتی، ۱۳۸۶) و مقابله‌به‌مثل (رفتارهای تلافی‌جویانه)<sup>۱۹</sup> (اسکارلیکی و فالگر<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۷). اگرچه مفاهیم متفاوت به نظر می‌رسند، اما با توجه به اینکه در همه آنها، نوعی تلاش به‌منظور لطمه رساندن به افراد سازمان و یا خود سازمان وجود دارد، در نتیجه می‌توان آنها را تحت عنوان رفتار ضدتولید طبقه‌بندی کرد.

1. Counterproductive workplace behavior (CWB)

3. Baron &amp; Neuman

5. Robinson &amp; Bennett

7. Fox &amp; Spector

9. Hogan &amp; Hogan

11. O'Leary-Kelly, Griffin, &amp; Glew

13. Bies &amp; Tripp

15. Giacalone &amp; Greenberg

17. Nasir &amp; Bashir

19. Retaliation

21. Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre &amp; Inness

23. interpersonal

25. psychological violence

27. Meier

29. Grijalva &amp; Newman

31. Scherer, Baysinger, Zolynsky &amp; LeBreton

33. Le Roy, Bastounis &amp; Poussard

2. Christian &amp; Ellis

4. LeBlanc &amp; Kelloway

6. work aggression

8. Organizational delinquency

10. Organization-motivated aggression

12. Revenge

14. Antisocial behavior

16. work deviance

18. Bennett &amp; Robinson

20. Skarlicki &amp; Folger

22. Menard, Brunet, Savoie, Van Daele &amp; Flament

24. physical violence

26. humiliate

28. Fida, Paciello, Barbaranelli, Tramontano &amp; Fontaine

30. DeShong, Grant &amp; Mullins-Sweatt

32. Khan, Quratulain &amp; Crawshaw

به کار گرفته شده در جریان اتخاذ تصمیم‌های سازمان اشاره دارد (لونتال<sup>۲۲</sup>، ۱۹۸۰). در واقع این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان‌بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی تعیین و ادراک می‌کنند.

بر این اساس، ممکن است مدیر عالی یک سازمان از رویه‌های تصمیم‌گیری "ادراک عدالت" کند، درحالی‌که زیردستان از همان رویه‌ها ادراک بی‌عدالتی کنند. موقعی‌که کارکنان ارتباطات پرداختی را دریافت می‌کنند، آنها به احتمال زیادی نسبت‌های برون‌داد به درون‌داد را عادلانه درک کرده و اعتقاد پیدا می‌کنند که دستمزدشان منصفانه تعیین شده و در نتیجه احساس آنها از پرداخت منصفانه افزایش می‌یابد (دی<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۲). در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده که ادراک بی‌عدالتی در سازمان از طرف کارکنان، می‌تواند منجر به کاهش همکاری با دیگران و رفتارهای مدنی سازمانی (وان دیچ، دی کریمر، مایر و کوکوبک<sup>۲۴</sup>، ۲۰۱۲؛ بریل<sup>۲۵</sup>، دی کریمر و وان دیچ، ۲۰۱۴)، کاهش بهره‌وری (ثروتی و نجف‌زاده، ۲۰۱۵)، کاهش اعتماد سازمانی (نیکس، وولف، روجک و کامینسکی<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۵؛ ناد، مشفق و سیادت، ۱۳۹۲) افزایش فرسودگی شغلی شود (کایگوسو، سیرکتی و بدوک<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۵) و همچنین می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای ضدتولید (ساکت و دی<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۱؛ چن و میکلتون<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۵؛ بری، کارپنتر و بارات<sup>۳۰</sup>، ۲۰۱۲) و میل به خشونت در محل کار باشد (مهداد، طباح عشقی و مهدیزادگان، ۱۳۹۱). جونز (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که انواع بی‌عدالتی در محیط کار می‌تواند منجر به تولید انواع رفتارهای ضدتولید در سازمان گردد. همچنین منارد، برون، ساوویی، نلسون، بودریاس،

در پژوهش‌های قبلی نشان داده شده که رفتارهای ضدتولید در محل کار با استرسورهای شغلی همچون ابهام نقش<sup>۱</sup>، تعارض نقش<sup>۲</sup>، حجم کاری<sup>۳</sup>، تداخل با عملکرد<sup>۴</sup> و تعارض بین‌فردی<sup>۵</sup> (چن<sup>۶</sup> و اسپکتور، ۱۹۹۲؛ فاکس، اسپکتور و مایلز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱؛ مایلز، بورمن<sup>۸</sup>، اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲؛ پنی<sup>۹</sup> و اسپکتور، ۲۰۰۲) ارتباط مثبت دارند (الی، پنی، لپاس و لیسو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲). یکی دیگر از متغیرهای ادراکی-شناختی که با رفتارهای ضدتولید ارتباط دارد و توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده است، عدالت‌سازمانی<sup>۱۱</sup> است (فلاهرتی و موس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۷؛ جونز<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۹؛ کوهنچاراشوا اسپکتور<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۱؛ کالکوویت، کونلون، و سن، پرترونک<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۱). اگرچه مفهوم عدالت سازمانی، مفهوم جدیدی نیست ولی مورد غفلت قرار گرفته است (بلوس و جونز<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۴). عدالت در سازمان، اشاره به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی دارد (گرینبرگ<sup>۱۷</sup>، ۱۹۹۳) و زمانی رخ می‌دهد که مقدار کار با حقوق مناسب همراه با ادراک انصاف وجود داشته باشد و یا اینکه انتظارات و توقعات فرد با سنجش وی از سوی اطرافیان متناسب باشد (مسلج، شافلی و لیتر<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۱). عدالت سازمانی رویه‌ای، به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد، به نحوی که آنها احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است؛ یا به عبارت دیگر، تلاش به منظور تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود. گرینبرگ<sup>۱۹</sup> (۱۹۹۰) اصطلاح عدالت سازمانی را برای اشاره به میزانی که افراد تصمیمات سازمانی را منصفانه ادراک می‌کنند، به کاربرد. عدالت رویه‌ای<sup>۲۰</sup> درون سازمان، مهم‌ترین و باارزش‌ترین مفهوم در یک سازمان است (کونوسکی و پوگ<sup>۲۱</sup>، ۱۹۹۴) و به انصاف ادراک‌شده سیاست‌ها و رویه‌های

1. Role ambiguity

3. Workload

5. Interpersonal conflict

7. Miles

9. Penney

11. organizational injustice

13. Jones

15. Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng

17. Greenberg

19. Greenberg

21. Konovsky & Pugh

23. Day

25. Brebels

27. Kaygusuz, Sirketi & Beduk

29. Chen & Mykletun

2. Role conflict

4. Job constraint

6. Chen

8. Borman

10. Ilie, Penney, Ispas & Iliescu

12. Flaherty & Moss

14. Cohen-Charash

16. Buluc & Gunes

18. Maslach, Schaufeli & Leiter

20. Procedural Justice

22. Leventhal

24. van Dijke, De Cremer, Mayer & Van Quaquebeke

26. Nix, Wolfe, Rojek & Kaminski

28. Sackett & Devore

30. Berry, Carpenter, & Barratt

برای کارکنان و پیامدهای غیرقابل جبران مادی برای سازمان‌ها به بار آورده است، بنابراین این موضوع توجه بسیاری از پژوهشگران و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب نموده است. همچنین با توجه به اینکه مرور ادبیات پژوهشی بیانگر این واقعیت است که بین عدالت رویه‌ای در سازمان و پرخاشگری در محیط کار، رابطه منفی وجود دارد و بر اساس اینکه هیجان‌ات و خلق می‌تواند در رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای ضدتولید، نقش تعدیل‌کننده داشته باشد، لذا هدف مطالعه نیز بررسی اثر تعدیلی خلق منفی در رابطه بین پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی و عدالت رویه‌ای در محیط کار است. فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از:

۱. پرخاشگری روان‌شناختی بر عدالت رویه‌ای در محیط کار تأثیر دارد.
۲. پرخاشگری فیزیکی بر عدالت رویه‌ای در محیط کار تأثیر دارد.
۳. خلق منفی نقش تعدیل‌کننده در تأثیر پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی بر عدالت رویه‌ای دارد.

## روش

### روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

طرح پژوهش رابطه‌ای از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پلی‌اکریل ایران (که حدود ۳۰۰۰ نفر بودند) بود. از میان آنها از طریق نمونه‌گیری در دسترس، ۲۷۹ نفر انتخاب شدند. با توجه به فرمول حجم نمونه، برای توان آماری  $0.8/\alpha=0.05$  از فرمول  $V_1 + V_2 + 1$   $N =$  (مورفی، ۲۰۰۳) استفاده شد. چون  $V_1=4$  (متغیرهای پیش‌بین) است و میانگین اندازه اثر در پژوهش‌های انجام شده در زبان فارسی  $(d = \frac{\sum di Ni}{\sum Ni} = 0.40)$  بود با استفاده از جدول مورفی و میورز (۱۹۹۸)  $V_2=274$  به دست آمد. در نتیجه مقدار  $N$  مطابق با فرمول برابر ۲۷۹ به دست می‌آید. از کل اعضای نمونه ۲۷۹ نفری پژوهش، ۸۹/۵ درصد از آنها مرد و ۱۰/۵ درصد زن بودند. میانگین سنی آنها ۳۶/۸ سال با

وان دائل و فلامنت<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، بیز و موگ<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) و بنت و رایبسون (۲۰۰۰) نیز دریافتند که یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های پرخاشگری فیزیکی در محیط کار، عدالت رویه‌ای است. در ارتباط میان رفتارهای ضدتولید با عدالت سازمانی، متغیرهای ادراکی، نگرشی و عاطفی متعددی نظیر خلق مثبت و منفی نقش دارند (پوراس و پیرسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی<sup>۴</sup> (وایس و کروپانزانو<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶)، جو عاطفی سازمان می‌تواند بر واکنش عاطفی افراد و بر روی فرایندهای شناختی و رفتاری تأثیرگذار باشد و زمانی که افراد رویدادهای محیطی را مورد بررسی قرار می‌دهند، اگر رویدادها چالش برانگیز و تهدیدآمیز ادراک و ارزیابی شوند، در نتیجه افراد دچار پریشانی هیجانی شده و خلق منفی را تجربه می‌کنند. این فرایند را می‌توان در پژوهش به این صورت بیان کرد، موقعی که کارکنان در شرایط کاری خود بی‌عدالتی را ادراک می‌کنند، ادراک بی‌عدالتی از طرف کارکنان می‌تواند منجر به ارزیابی تهدیدآمیز از محیط شده و فرد را دچار خلق منفی کند که در نتیجه وجود خلق منفی بالا، کارکنان دست به خشونت و ناکامی زده و در نهایت رفتارهای ضدتولید و پرخاشگرانه فیزیکی و روان‌شناختی در محل کار افزایش می‌یابد (بوشمن و اندرسون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۸؛ اسپیندلر، دنولت، کروسبی و پدرسن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹؛ سمنانی، سالامون و سینگ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). در واقع در ارتباط میان رفتارهای ضدتولید و عدالت رویه‌ای، هیجان‌ات و خلق منفی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده داشته باشد. در پژوهش‌های مختلف، نقش میانجی یا تعدیلی عاطفه منفی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضدتولید مورد بررسی قرار گرفته است (لی روی و همکاران، ۲۰۱۲). در مورد نقش تعدیلی خلق منفی در رابطه بین رفتارهای ضدتولید و عدالت سازمانی نیز می‌توان به پژوهش‌های فاکس و همکاران (۲۰۰۱) و دوونیش و گرینگ<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) اشاره کرد. حال با توجه به پیشینه بیان شده مبنی بر اینکه طی سالیان اخیر، پرخاشگری و میل به خشونت در محل کار افزایش یافته و در نتیجه افزایش پرخاشگری در محیط کار، پیامدهای جسمانی و روان‌شناختی

1. Me´nard, Brunet, Savoie, Nelson, Boudrias, VanDaele& Flament  
 3. Porath & Pearson  
 5. Weiss & Cropanzano  
 7. Spindler, Denollet, Kruse & Pedersen  
 9. Devonish & Greenidge

2. Bies & Moag  
 4. Affect events theory  
 6. Bushman& Anderson  
 8. Samnani, Salamon & Singh

انحراف معیار ۱۱/۲۴ و میانگین سنوات استخدام آنها ۱۲/۲۵ با انحراف معیار ۱۲/۱۱ بود. میانگین ساعات کاری آنها در هفته ۴۳/۸۲ با انحراف معیار ۴/۶۹ بود. در نمونه پژوهش ۱۳ درصد از مدیران، سرپرستان یا رؤسای ناحیه (اصطلاحی در طبقه‌بندی مشاغل پلی‌اکریل) و ۸۶ درصد نیز از کارکنان بخش‌های مختلف انتخاب شدند.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت<sup>۱</sup>:** مقیاس عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) چهار عدالت رویه‌ای، توزیعی، بین فردی و اطلاعاتی را می‌سنجد که ۷ ماده مربوط به عدالت رویه‌ای، ۹ ماده مربوط به عدالت تعاملی، ۴ ماده مربوط به عدالت بین فردی و ۵ ماده مربوط به عدالت اطلاعاتی است. این مقیاس نخستین بار توسط تابش (۱۳۸۷) به فارسی ترجمه و سپس مجدداً به زبان انگلیسی برگردانده شد. در این پژوهش از مقیاس عدالت رویه‌ای کالکیت استفاده گردید که ضرایب پایایی و روایی آن در مطالعه براتی، عریضی و بختیاری (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفت. ضریب پایایی کرونباخ در پژوهش تابش (۱۳۸۷)، ۰/۹۱ به دست آمد. همچنین ضرایب پایایی کرونباخ و بازآزمایی آن در این پژوهش به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۹ و ضریب روایی آن ۰/۵۴ به دست آمد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضرایب پایایی و روایی قابل قبول است. یک نمونه از سؤالات پرسشنامه این است "من معمولاً برای کار تیمی خوب پاداش دریافت می‌کنم".

**مقیاس خلق مرتبط با شغل<sup>۲</sup>:** این پرسشنامه که به‌وسیله فاکس و اسپکتور (۱۹۹۹) ساخته شده است، شامل دو بخش خلق مثبت و خلق منفی است. این پرسشنامه به‌وسیله نوری، عریضی و صباحی به‌منظور استفاده در پژوهش صباحی، نوری، عریضی و گل پرور (۱۳۸۸) به زبان فارسی ترجمه شده است. پاسخ‌گویی به مقیاس خلق مرتبط با شغل به‌صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای بین "هرگز" تا "تقریباً همیشه" صورت می‌گیرد. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال است که ۱۵ سؤال آن مختص خلق مثبت و ۱۵ سؤال دیگر مربوط به خلق منفی‌اند. پرسشنامه سه نمره به دست می‌دهد که در تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. نمره اول،

نمره خلق مثبت است که از مجموع ۱۵ سؤال مربوط حاصل می‌شود. نمره دوم، مربوط به خلق منفی است که از مجموعه سؤالات مربوط به خلق منفی به دست می‌آید. نمره سوم که نشان‌دهنده خلق کلی است، متشکل از مجموع نمرات خلق منفی و مثبت است. البته برای به دست آوردن این نمره باید سؤال‌های مربوط به خلق منفی را به‌صورت معکوس نمره‌گذاری کرد. ضریب پایایی کرونباخ در پژوهش صباحی و همکاران (۱۳۸۸)، ۰/۹۴ به دست آمد. همچنین ضرایب پایایی کرونباخ و بازآزمایی آن در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۳ و ضریب روایی آن ۰/۵۵ به دست آمد. ضرایب پایایی و روایی این مقیاس قابل قبول است. یکی از سؤالات پرسشنامه به این صورت است: "شغلم در من احساس راحتی ایجاد می‌کند".

### پرسشنامه پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی:

پرسشنامه پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی شامل ۱۹ گویه است که ۹ گویه برای پرخاشگری فیزیکی و ۱۰ گویه برای پرخاشگری روان‌شناختی است که توسط منارد و همکاران (۲۰۱۱) ساخته شده است. طیف پاسخ از ۱- معادل هر روز، ۲- هر دو روز یک‌بار ... تا ۹- یک‌بار در ۶ ماه گذشته و ۱۰- اصلاً، معادل طیف لیکرتی ده درجه‌ای است. برای پرخاشگری فیزیکی با توجه به ندرت آن که معمولاً کم رخ می‌دهد، طیف پاسخ سه‌درجه‌ای است. ۰- اصلاً، ۱- یک‌بار در ۶ ماه، ۲- یک‌بار در سه ماه و بیشتر. با توجه به اینکه این مقیاس در زبان فارسی برای نخستین بار ترجمه شده، در معرض تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفته و با ۲۶ بار چرخش ارتوگونال معادل ۲ عامل تأیید شد. ضریب پایایی کرونباخ و بازآزمایی دو مقیاس (پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی) به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۷ و ۰/۷۳ و ۰/۷۵ و ضریب روایی آنها ۰/۵۴ و ۰/۵۷ بود. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این صورت است: (مثلاً برای پرخاشگری روان‌شناختی) "در ۶ ماه گذشته، شما چند بار مانند این رفتار را انجام داده‌اید: کوبیدن همکار در مقابل دیگران". همان‌طور که دیده شد، همه ابزارهای سنجش در پژوهش از ضرایب پایایی و روایی بالایی برخوردار هستند.

## روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش از طریق خودگزارشی پاسخ داده شدند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون مراتبی همزمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ تحلیل شدند. در این پژوهش خلق منفی، متغیر تعدیل‌کننده، عدالت رویه‌ای متغیر پیش‌بین و پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی متغیر ملاک است.

## یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی مربوط به گرایش مرکزی (میانگین و انحراف معیار) خلق منفی در شغل (خود) به ترتیب ۲۸/۴۳ و ۸/۱۱، عدالت رویه‌ای (خود) ۳/۷۴ و ۱/۰۲، عدالت رویه‌ای (همکار) ۳/۸۹ و ۱/۰۹، رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی (خود) ۱/۶۲ و ۰/۵۴، رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی

(همکار) ۱/۷۴ و ۰/۵۹، رفتار پرخاشگرانه فیزیکی (خود) ۱/۲۴ و ۰/۳۵ و رفتار پرخاشگرانه فیزیکی (همکار) ۱/۳۵ و ۰/۳۸ است.

همان‌طور که دیده می‌شود، میانگین و انحراف معیار رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی و فیزیکی که سنجش آن توسط خود انجام شده است، دارای بیشترین تفاوت بین فردی در رفتار پرخاشگرانه فیزیکی که توسط همکار درجه‌بندی شده است، است. پایین‌ترین تفاوت فردی گزارش شده در رفتار پرخاشگرانه نیز مربوط به رفتار پرخاشگرانه فیزیکی است که با خودارزیابی به دست آمده است.

در جدول ۱، تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری روان‌شناختی با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی آورده شده است.

جدول ۱. تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری روان‌شناختی با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی

تحلیل تعدیلی	ملاک: خودگزارشی رفتار پرخاشگری روان‌شناختی	ملاک: گزارش همکاران از پرخاشگری روان‌شناختی				
	اثر مستقیم	اثر تعامل				
	B	B				
	R <sup>2</sup> تعدیلی	R <sup>2</sup> تعدیلی				
	B	B				
	R <sup>2</sup> تعدیلی	P				
اول	عدالت رویه‌ای (خودگزارشی)	-۰/۲۴	۰/۱۷	-۰/۳۱	۰/۰۶	۰/۰۱
	خلق منفی	۰/۲۷	۰/۲۱	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۰۱
دوم	عدالت رویه‌ای × خلق منفی (خودگزارشی)	-۰/۵۴**	۰/۲۵**	-۰/۲۹	۰/۱۰	۰/۰۱
	عدالت رویه‌ای (گزارش همکار)	-۰/۱۱	۰/۰۴	-۰/۰۷	۰/۲۱	۰/۰۱
	خلق منفی	۰/۲۵	۰/۱۱	-۰/۲۲	۰/۲۷	۰/۰۱
	عدالت رویه‌ای × خلق منفی (گزارش همکار)	-۰/۲۳**	۰/۱۵**	۰/۵۷	۰/۳۱	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ۱ دیده می‌شود، تأثیر مستقیم معنی‌دار نیست و فقط اثر تعاملی معنی‌دار است. اثر تعاملی در صورتی معنا دار است که رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی توسط خود و توسط همکار گزارش شده باشد. در واقع اثر تعامل زمانی که داده‌های رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی توسط همکار درجه‌بندی شده باشد، ضریب استاندارد رگرسیون تا ۰/۲۳ ارتقا می‌یابد که به معنی آن است که جمله

تعامل سبب می‌شود که ۰/۲۳ به رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی در نتیجه تأثیر خلق منفی در بی‌عدالتی رویه‌ای، افزوده گردد؛ بنابراین طبق یافته‌های جدول ۱، فرضیه پژوهشی اول و سوم تأیید می‌گردد.

در جدول ۲، تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری فیزیکی با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی آورده شده است.

جدول ۲. تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری فیزیکی با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی

تحلیل تعدیلی	ملاک: خودگزارشی رفتار	ملاک: گزارش همکاران از پرخاشگری فیزیکی	B		R <sup>2</sup> تعدیلی		P
			اثر مستقیم	اثر تعامل	B	R <sup>2</sup> تعدیلی	
اول	عدالت رویه‌ای (خودگزارشی)		-۰/۲۶	۰/۱۹	-۰/۴۳	۰/۰۸	۰/۰۱
	خلق منفی		۰/۳۱	۰/۲۳	۰/۳۲	۰/۱۱	۰/۰۱
	عدالت رویه‌ای × خلق منفی (خودگزارشی)		-۰/۴۳**	۰/۲۷**	-۰/۳۱	۰/۱۴	۰/۰۱
دوم	عدالت رویه‌ای (گزارش همکار)		-۰/۱۳	۰/۰۷	-۰/۰۹	۰/۲۳	۰/۰۱
	خلق منفی		۰/۲۸	۰/۱۳	-۰/۲۵	۰/۲۷	۰/۰۱
	عدالت رویه‌ای × خلق منفی (گزارش همکار)		-۰/۲۶**	۰/۱۷**	۰/۵۳	۰/۳۰	۰/۰۱

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی در محیط کار با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی در محیط کار انجام شد. همان‌طور که بیان شد، نتایج بیانگر نقش اساسی خلق منفی در بروز پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی در محل کار است و اثر تعدیلی این متغیر در رابطه بین پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی در محل کار و عدالت رویه‌ای، تأیید گردید (جدول ۱ و ۲). این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های اسپیندلر و همکاران (۲۰۰۹) و سمناوی و همکاران (۲۰۱۴) است. آنها نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند، موقعی که کارکنان دارای خلق منفی بالایی باشند، به‌جای آنکه کارکنان مشغول انجام وظایف شغلی مرتبط با کار خود باشند، بیشتر به سمت انجام رفتارهای ضدتولید می‌روند. این نکته با توجه به نظریه‌هایی در افسردگی که خلق منفی سبب توهم منفی از واقعیت می‌شود، هماهنگی دارد؛ مثلاً همان‌طور که بک در روان‌شناسی بالینی نشان داده افراد با خلق منفی

در جدول ۲ نیز همانند نتایج گزارش شده در جدول ۱، اثر مستقیم معنی‌دار نیست و اثر تعاملی در صورتی معنادار است که رفتار پرخاشگرانه فیزیکی توسط خود و توسط همکار گزارش شده باشد. همان‌گونه که دیده می‌شود، اثر تعاملی موقعی که رفتار پرخاشگرانه فیزیکی توسط خود گزارش شده باشد، به‌گونه‌ای است که ضریب استاندارد رگرسیون تا ۰/۴۳ ارتقا می‌یابد که به معنی آن است که جمله تعامل سبب می‌شود که ۰/۴۳ به رفتار پرخاشگرانه روان‌شناختی در نتیجه تأثیر خلق منفی در بی‌عدالت رویه‌ای، افزوده گردد. درحالی‌که اثر تعامل زمانی که داده‌های رفتار پرخاشگرانه فیزیکی توسط همکار درجه‌بندی شده باشد، ضریب استاندارد رگرسیون تا ۰/۲۶ ارتقا می‌یابد که به معنی آن است که جمله تعامل سبب می‌شود که ۰/۲۶ به رفتار پرخاشگرانه فیزیکی در نتیجه تأثیر خلق منفی در بی‌عدالتی رویه‌ای، افزوده گردد. طبق نتایج جدول ۲ فرضیه دوم و سوم پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

فرضیات که قابلیت طرح دارند، گسترش داد؛ مثلاً اینکه جو و یا فرهنگ سازمانی را به سازه‌های پژوهش حاضر، برای پژوهشگران بعدی پیشنهاد کرد.

نتیجه‌گیری کلی که از یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان انجام داد این است که هنگام وجود خلق منفی بالا و ادراک بی‌عدالتی از طرف کارکنان در رویه‌ها و سیاست‌های سازمان، پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی گزارش شده توسط خود و توسط همکاران، افزایش می‌یابد؛ زیرا وقتی کارکنان در سازمان احساس کنند که با آنان به صورت ناعادلانه برخورد می‌شود، این احساس بی‌عدالتی به عنوان یک عامل تنش‌زا به مرور زمان منجر به تضعیف روحیه و افزایش تجربه پریشانی‌ها و هیجانات منفی می‌شود که این حالت در نهایت باعث می‌شود که کارکنان سطح عملکرد و وظایف شغلی خود را کاهش داده و به سوی انجام رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روان‌شناختی در سازمان کشیده شوند؛ و همان‌طور که در پیشینه نیز اشاره شد، بی‌عدالتی در سازمان می‌تواند نتایج بسیار زیادی بر روی سازمان داشته باشد در نتیجه، وجود بی‌عدالتی رویه‌ای در محیط کار باعث می‌شود که مشکلات ارتباطی در بین کارکنان و استرس شغلی نیز افزایش یافته و خشنودی شغلی را کاهش دهد و در نهایت زمینه برای بروز پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی فراهم آید. این یافته همسو با نتایج مطالعات مهداد و همکاران (۱۳۹۱)، جونز (۲۰۰۹) و منارد و همکاران (۲۰۰۸) است. بر اساس نتایج پژوهش، به مدیران پیشنهاد می‌شود که به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان به خصوص عدالت رویه‌ای، سعی کنند که به مسئله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از گذشته اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی فراهم آورند و شرایطی را در سازمان به وجود آورند تا آموزش‌های لازم را برای سرپرستان مستقیم کارکنان، در زمینه برخورد بهتر با کارکنان را فراهم آورند و سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و پرداخت آنها بر اساس استانداردها و رویه‌های عادلانه انجام گیرد. همچنین با توجه به اینکه این پژوهش بر روی کارکنان شرکت پلی‌اکریل انجام گرفته است، بنابراین در تعمیم‌دهی نتایج محدودیت وجود دارد.

پایین تفسیرهایی توهم آلود از واقعیت بیان می‌کنند و رویدادها را بسیار منفی‌تر از آنچه که هستند می‌نمایانند و دارای شناختی سوگیرانه هستند و این شناخت سوگیرانه به تفسیر سیاه‌وسفید می‌انجامد (سادوک و سادوک، ۱۳۸۷). یک خاکستری روشن از رفتار، ممکن است سیاه نمودار شود و به صورت بسیار منفی تفسیر شود. مدیران باید برای در امان بودن از عواقب خلق منفی کارکنان که به پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی می‌انجامد، همه تلاش خود را انجام دهند. این تلاش‌ها هم معطوف به داخل صنعت (بهبود روابط کارکنان با یکدیگر و ایجاد ارتباطات انسانی) و هم معطوف به برنامه‌های خارج از سازمان (کاهش تعارضات کار خانواده) باید باشد و یا حتی سعی شود که در محیط کار، افراد دارای خلق منفی نباشند و سازمان با کارکنانی که دارای سرزندگی و نشاط و شادابی هستند، کار کند. مداخله‌هایی که در سازمان‌ها برای ایجاد شادی انجام می‌شود، نقش بسزایی در کاهش رفتارهای انحرافی و ضدتولید دارد (انصاری، غضنفری، فرهنگیان و مکنوندی، ۱۳۹۱). در این پژوهش فقط از یک ابزار برای سنجش عدالت رویه‌ای، پرخاشگری فیزیکی و روان‌شناختی یا خلق منفی استفاده شده و بنابراین در پرسشنامه خودگزارشی ممکن است سوگیری موسوم به واریانس روش وجود داشته باشد. پژوهشگران می‌توانند با استفاده از ابزارهای متعدد و تکرار این پژوهش در این زمینه تلاش کنند. همچنین پژوهش حاضر بر روی نمونه‌ای از همه کارکنان و نه افراد جامعه هدف یعنی کسانی که پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی دارند، انجام شده است. این موضوع هرچند ممکن است نقطه ضعفی برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شود، اما نقطه قوت آن در این است که محدودیت دامنه وجود ندارد، زیرا همه طیف افراد را در رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روان‌شناختی دربر می‌گیرد. در غیر این صورت ممکن بود که اثر تعاملی در رفتارهای خودگزارشی از پرخاشگری‌های فیزیکی و روان‌شناختی، معنی‌دار نباشد و با افت همبستگی به دلیل محدودیت دامنه مواجه شود. همچنین یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش، نمونه آن است که شامل کارکنان شرکت پلی‌اکریل ایران است و پیشنهاد می‌شود که پژوهش در سازمان‌ها و صنایع دیگر نیز اجرا شود. علاوه بر این پژوهش حاضر را می‌توان برای تفکیک بین برخی از



comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97:613-636.

Bies, R.J., & Moag, J. F. (1986), Interactional justice: Communication criteria of fairness, In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard & M.H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organization*, 1: 43-55.

Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1998). Revenge in organizations: the good, the bad, and the ugly. In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior. Monographs in organizational behavior and industrial relations* (Vol. 23, Parts A & B, pp. 49-67). Stamford, CT: JAI Press, Inc.

Brebels, L., De Cremer, D., & Van Dijke, M. (2014). Using self-definition to predict the influence of procedural justice on organizational, interpersonal-, and job/task-oriented citizenship behavior. *Journal of Management*, 40: 731-763.

Bushman, B. J., & Anderson, C. A. (1998). Methodology in study of aggression: Integrating experimental and non-experimental findings. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds), *Human Aggression: Theories, Research, and Implications for Social Policy* (pp. 23-48). San Diego, CA: Academic Press.

Buluc, B., & Gunes, A. M. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools. *Anthropologist*, 18: 145-152.

Chen, S. P., & Mykletun, R. J. (2015). Beyond Post-Downsizing Organisational Injustice and Counterproductive Work Behaviours: Antecedents and Consequences of Learnt Helplessness. *International Journal of Business and Management*, 10: 1-14.

Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: an exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65: 177-184.

Christian, J. S., & Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of business ethics*, 119: 193-208.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86: 278-321.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86: 386-401.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analysis review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86: 425-445.

Day, E., N. (2012). Pay Equity as a Mediator of the Relationships among Attitudes and Communication About Pay Level Determination and Pay Secrecy, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19: 462-476.

## منابع

انصاری، ا.، غضنفری، ا.، فرهمندیان، م.؛ و مکوندی، آ. (۱۳۹۱). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران. *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر*، ۱۶۹: ۲۰-۱۹۶.

بابامیری، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و بین فردی) و ویژگی‌های شخصیتی (باوجدان بودن و توافق پذیری) با رفتار ضدتولید. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.

براتی، ه. (۱۳۸۶). رابطه بین ادراک سروصدا و رضایت شغلی با ناهنجاری‌های رفتاری کارکنان در محیط کار شرکت ذوب‌آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه اصفهان.

براتی، ه.؛ عریضی، ح. ر.؛ و بختیاری، ف. (۱۳۹۰). سنجش اعتبار سازه و ملاکی مقیاس عدالت سازمانی. *پژوهش‌های روان‌شناختی*، ۲: ۷۸-۹۵.

تابش، ن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه عدالت چهاروجهی با رفتار مدنی سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

سادوک، ب. ج.؛ و سادوک، و. آ. (۱۳۸۷). خلاصه روان‌پزشکی: علوم رفتاری/روان‌پزشکی بالینی. ترجمه فرزین رضاعی. تهران: ارجمند.

صباحی، پ.؛ نوری، ا.، عریضی، ح. م. و گل پرور، م. (۱۳۸۸). سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضدتولید کارکنان پژوهش‌های روان‌شناختی، ۳ و ۴: ۴۴-۶۲.

مهرداد، ع. طبخ عشقی، ی.؛ و مهدیزادگان، ا. (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با میل به خشونت در محل کار. یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۱۹: ۲۳-۳۶.

نادی، م. ع.؛ مشفق، ن. و سیادت، س. ع. (۱۳۹۲). مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان، *مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۹: ۴۴-۱۹.

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.

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

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behaviour provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic

- counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 525-538.
- Kaygusuz, I., Sirketi, H. E. S. A., & Beduk, A. (2015). The Relationship between Organizational Justice and Burnout in Professional Life: A Research on Police Officers. *International Journal of Management and Marketing Research*, 8: 79-92
- Khan, A. K., Quratulain, S., & Crawshaw, J. R. (2013). The mediating role of discrete emotions in the relationship between injustice and counterproductive work behaviors: A study in Pakistan. *Journal of business and psychology*, 28: 49-61.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37: 656-669.
- Le Blanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87: 444-453.
- Le Roy, J., Bastounis, M., & Poussard, J. M. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40: 1341-1355.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In Gergen, K.J., Greenberg, M.S. and Willis, R.H. (Eds), *Social Exchange: Advances in Theory and Research*. New York, Plenum Press, 27-55.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52: 397-422.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98: 529-541.
- Menard, J., Brunet, L., Savoie, A., Van Daele, A., & Flament, A. (2011). Crossnational deviance in the workplace: Diverging impact of organizational commitment in Canada and Belgium. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2: 266-284.
- Menard, J., Brunet, L., Savoie, A., Nelson, K., Boudrias, J.-S., VanDaele, A., & Flament, A. (2008). The role of organizational variables in interpersonal deviant workplace behaviors: A study performance in various Belgium work settings. *Manuscript submitted for publication*.
- Miles, D. E., Borman, W. C., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 51-57.
- Murphy, K. (2003). *Using power analysis to evaluate and improve research*. Handbook of research methods in industrial and organizational psychology.
- Murphy, K. R., Myors, B. (1998). *Statistical power analysis*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74: 55-60.
- Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18: 75-86.
- Fida, R., Paciello, M., Barbaranelli, C., Tramontano, C., & Fontaine, R. G. (2014). The role of irritability in the relation between job stressors, emotional reactivity, and counterproductive work behavior. *European Journal of work and organizational psychology*, 23: 31-47.
- Flaherty, S., & Moss, S. A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 37: 2549-2575.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration—aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59: 291-309.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, big five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology*, 64: 93-126.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Greenberg, S. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16: 399-432.
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre', K. E., Inness, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92: 228-238.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74: 273-279.
- Ilie, A., Penney, L. M., Ispas, D., & Iliescu, D. (2012). The Role of Trait Anger in the Relationship between Stressors and Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings from Multiple Studies and Methodologies. *Applied Psychology*, 61: 415-436.
- Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: relationships among types of injustice, desires for revenge, and

- Weiss, H.M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-74.
- Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 39: 240-253.
- Nix, J., Wolfe, S. E., Rojek, J., & Kaminski, R. J. (2015). Trust in the Police The Influence of Procedural Justice and Perceived Collective Efficacy. *Crime & Delinquency*, 61: 610-640.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: a research framework. *Academy of Management Review*, 21: 225-253.
- Penney, L. M., & Spector, P. (2002). Narcissism and counterproductive behavior: do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 126-134.
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42: 326-357.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.
- Sackett, P.R., & Devore, C.J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, organizational psychology, vol. 1* (pp.145-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., & LeBreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55: 300-305.
- Servati, S., & Najafzadeh, M. R. (2015). The relationship between organizational justice and productivity of managers in sports clubs in east Azarbaijan. *International Journal of Basic Sciences and Applied Research*, 4: 251-254.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82: 434-443.
- Spindler, H., Denollet, J., Kruse, C., & Pederson, S. S. (2009). Positive affect and negative affect correlate differently with distress and health-related quality of life in patients with cardiac conditions: Validation of the Danish global mood scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 67: 57-65.
- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of business ethics*, 119: 235-244.
- vanDijke, M., De Cremer, D., Mayer, D. M., & Van Quaquebeke, N. (2012). When does procedural fairness promote organizational citizenship behavior? Integrating empowering leadership types in relational justice models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117: 235-248.