

**The role of perceptual- affective strain
on determining the interaction of
organizational injustice dimensions for
positive and negative behaviors:
Introducing the perceptual and
affective strain theory (PAST)**

**فشار ادراکی - عاطفی تعیین‌کننده تعامل
ابعاد بی‌عدالتی سازمانی برای رفتارهای
مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی
و عاطفی (PAST)**

Mohsen Golparvar

Islamic Azad University, Khorasgan Branch Isfahan

Zahra Vaseghi

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan. M.A.

محسن گل‌پرور*

دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

زهرا واتقی

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

Abstract

This research was administered with the aim of investigating the role of perceptual-affective strain in predictive power of interaction of organizational injustice dimensions for deviant behaviors, turnover and organizational citizenship behaviors. Method of research was correlation and statistical population was the males employees of an industrial factory, among them 216 employees were selected using simple random sampling. The assessment tools included a researcher-made Questionnaire of Perceptual-Affective Strain, the Organizational Injustice Questionnaires (Kim & Leung, 2007), the Deviant Behaviors Questionnaire (Bennett & Robinson, 2000), the Turnover Questionnaire (Tepper et al, 2009) and the Organizational Citizenship Behaviors Questionnaire (Bukhari & Ali's, 2009). Data were analyzed using hierarchical regression analysis. The results of hierarchical regression analysis showed that: 1) in low perceptual- affective strain of distributive injustice, three way interaction of injustice had prediction of organizational citizenship behaviors. 2) In low perceptual-affective strain of procedural and interactional justice, also three way interaction statement of injustice had prediction of organizational citizenship behaviors. 3) In low perceptual- affective strain of distributive injustice, three way interaction of injustice had prediction of deviant behaviors. 4) In low perceptual affective strain of interactional injustice rather than high perceptual- affective strain of interactional injustice, three way interactions of injustice had higher prediction power for prediction of deviant behaviors. 5) Only in low perceptual-affective strain of distributive injustice, three way interaction of injustice had prediction of turnover.

Key words: perceptual- affective strain theory, organizational injustice, deviant behaviors, turnover, organizational citizenship behaviors.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش فشار ادراکی - عاطفی در توان پیش‌بینی ابعاد تعاملی بی‌عدالتی سازمانی برای رفتارهای انحرافی، ترک خدمت و رفتارهای مدنی - سازمانی اجرا شد. پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری، کارکنان مرد یک مجموعه صنعتی بودند که از میان آنها، ۲۱۶ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای سنجش، پرسشنامه محقق‌ساخته فشار ادراکی - عاطفی، پرسشنامه‌های بی‌عدالتی سازمانی (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷)، رفتارهای انحرافی (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰)، ترک خدمت (تپر و همکاران، ۲۰۰۹) و رفتارهای مدنی - سازمانی (بخاری و علی، ۲۰۰۹) بودند. داده‌ها از طریق تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که: ۱) در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی پایین، تعامل سه راهه بی‌عدالتی دارای توان پیش‌بین معنادار برای رفتارهای مدنی - سازمانی است. ۲) در فشار ادراکی عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی پایین نیز، جمله تعامل سه راهه بی‌عدالتی برای رفتارهای مدنی - سازمانی دارای توانایی پیش‌بین معنادار بود. ۳) در فشار ادراکی عاطفی بی‌عدالتی توزیعی پایین، جمله تعامل سه راهه بی‌عدالتی قادر به پیش‌بینی رفتارهای انحرافی بود. ۴) در فشار ادراکی عاطفی بی‌عدالتی تعاملی پایین نسبت به بالا، جمله تعامل سه راهه بی‌عدالتی دارای توان پیش‌بین بالاتری برای رفتارهای انحرافی بود. ۵) فقط در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی پایین، جمله تعامل سه راهه بی‌عدالتی قادر به پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت بود.

واژه‌های کلیدی: نظریه فشار ادراکی-عاطفی، بی‌عدالتی سازمانی، رفتارهای انحرافی، ترک خدمت، رفتارهای مدنی-سازمانی.

* نویسنده مسئول: اصفهان، خوراسگان، خیابان جی شرقی، بلوار ارغوانیه، بلوار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. پست الکترونیک (رایانامه): drmgolparvar@hotmail.com
وصول: ۸۹/۵/۲۰ پذیرش: ۸۹/۱۱/۱۵

مقدمه

نظریات گوناگونی تاکنون تلاش نموده‌اند تا نحوه اثرگذاری ابعاد مختلف عدالت سازمانی ادراک شده^۱ را بر رفتارها و نگرش‌های مختلف تبیین کنند. در این حوزه متداول‌ترین ابعاد عدالت سازمانی در عرصه نظریه‌پردازی‌ها، عدالت توزیعی^۲، رویه‌ای^۳، تعاملی (ارتباطی)^۴، بین‌فردی^۵ و اطلاعاتی^۶ بوده است (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸). نتایج مطالعات فراتحلیلی^۷ تا سالهای آغازین دهه ۲۰۰۰، شواهدی به نسبت غنی از نحوه ارتباط و تبیین‌های نظری در مورد چگونگی و چرایی پیوند یافتن ابعاد عدالت سازمانی با پیامدهای نگرشی (نظیر رضایت، تعهد، وفاداری) و رفتاری (نظیر رفتارهای مدنی - سازمانی، رفتارهای انحرافی و ترک خدمت) به دست داده‌اند (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). بر اساس منابع موجود، رفتارهای انحرافی، رفتارهایی هستند که طی آنها قواعد، رسوم، سیاست‌ها و سنت‌های رسمی و مورد پذیرش سازمان نقض می‌گردند. به لحاظ نظری، بخشی از کارکنان به دلیل تجربه بی‌عدالتی دست به چنین رفتارهایی می‌زنند و هزینه‌های زیادی را به سازمانها تحمیل می‌کنند (بخاری و علی، ۲۰۰۹؛ گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹). ترک خدمت^۸ نیز از تمایلات رفتاری و نگرشی است که ممکن است برای سازمانها جنبه مخرب و آسیب‌آفرین داشته باشد (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). اما رفتارهای مدنی - سازمانی^۹، برخلاف ترک خدمت و رفتارهای انحرافی، ماهیت مثبت دارد. مجموعه متنوعی از الگوهای رفتاری، نظیر یاری‌رسانی^{۱۰}، نودوستی^{۱۱}، جوانمردی^{۱۲} و فضایل شهروندی^{۱۳} (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۹) رفتارهایی ارادی هستند که در نظام‌های جبرانی رسمی سازمان (نظام حقوق و مزایا و ترفیعات) سرفصل صریح و روشنی برای آنها وجود ندارد، ولی از طرف برخی کارکنان اجرا می‌شوند و زمینه اثربخشی و عملکرد مطلوب‌تر فردی و گروهی را فراهم می‌سازند (گل‌پرور، وکیلی و آتش‌پور، ۱۳۸۸).

هر یک از ابعاد عدالت سازمانی (نظیر عدالت توزیعی،

رویه‌ای و تعاملی) و همچنین بی‌عدالتی سازمانی، بر مبنای نظریات مبادله اجتماعی^{۱۴}، با پیامدهای رفتاری مثبت (نظیر رفتارهای مدنی و سازمانی) و پیامدهای رفتاری منفی (نظیر رفتارهای انحرافی و ترک خدمت) رابطه پیدا می‌کنند. این رابطه به این دلیل است که وقتی سازمان اصول مطرح برای هر یک از ابعاد عدالت را در امور مختلف خود به کار می‌گیرد، کارکنان را ترغیب به مقابله به مثل می‌نماید. بر پایه این نظریات، عدالت سازمانی و ابعاد آن با پیامدهای رفتاری مثبت، پیوندی مثبت و با پیامدهای رفتاری منفی، پیوندی منفی برقرار می‌سازند (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). در این خصوص از دیدگاهی نقادانه، نتایج حاصل از پژوهش‌های موجود و فراتحلیل‌ها چند ابهام و مسأله را به ذهن متبادر می‌سازند. ابهام اصلی که در خیل زیادی از تحقیقات پیشرو به چشم می‌خورد، این واقعیت است که چرا در برخی تحقیقات بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با پیامدهای رفتاری روابط معنادار و در تحقیقات دیگر روابط غیرمعناداری به دست آمده است.

علاوه بر این در تحقیقاتی که بین ابعاد عدالت سازمانی با پیامدهای رفتاری رابطه معنادار گزارش شده، میزان این روابط بین تحقیقات مختلف، متفاوت است، به گونه‌ای که این تفاوت‌ها در برخی تحقیقات بسیار چشمگیر و جدی است (اسکارلیسکی و فولگر، ۱۹۹۷؛ گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹). این ناهمسانی و یکدست نبودن نتایج حاصل از تحقیقات، شایبه‌های فراوان پدید آورده و محرکی بوده تا اندیشمندان عرصه عدالت سازمانی به دنبال تبیین‌های نظری فراتر از نقش‌های ساده ابعاد عدالت سازمانی برای پیامدهای رفتاری بروند. حاصل این تلاش‌ها و پیگیری‌ها، نظریاتی بوده که طی آنها ابعاد عدالت سازمانی به‌عنوان متغیرهای ادراکی - شناختی (و در مواردی موقعیتی) معرفی شوند که با یکدیگر و یا با متغیرهای دیگری بجز خودشان (نظیر متغیرهای شخصیتی) در تأثیر بر پیامدهای نگرشی و رفتاری تعامل می‌نمایند (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹؛ جانسون، سلنتا و لُرد، ۲۰۰۶). این رویکرد به‌عنوان رویکرد تعامل‌گرایی^{۱۵} در عرصه مطالعات عدالت سازمانی از آن یاد

1. perceived organizational justice
3. procedural
5. interpersonal
7. meta analysis
9. organizational citizenship behaviors
11. altruism
13. civic virtue
15. interactions' approach

2. distributive
4. interactional (relational)
6. informational
8. turnover
10. helping
12. sportsmanship
14. social exchange

حفظ می‌کند و در تأثیر بر پیامد رفتاری و عملکردی با دیگر ابعاد عدالت به تعامل می‌پردازند.

شواهد حمایت‌کننده برای این نظریه (نظریه شناخت‌های مرجع) در دو مطالعه اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) و گل‌پرور و کرمی (۱۳۸۹) گزارش شده است. اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) طی مطالعه‌ای نشان دادند که وقتی عدالت رویه‌ای و تعاملی در حد پایینی است، افزایش عدالت توزیعی موجب پیشگیری از وقوع رفتارهای تلافی‌جویانه می‌شود، ولی وقتی عدالت رویه‌ای و تعاملی در حد بالایی است، افزایش عدالت توزیعی تأثیری بر کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه و انحرافی نظیر دزدی، بدرفتاری با همکاران، تخریب اثاثیه و وجهه سازمان نمی‌گذارد. گل‌پرور و کرمی (۱۳۸۹) پژوهش اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) را در ایران تکرار نموده و در مواردی نتایج مشابهی در حوزه تعامل ابعاد عدالت با یکدیگر برای تأثیر بر رفتارهای مخرب نظیر خروج و ترک سازمان و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه به‌دست داده‌اند. براساس نتایج این پژوهشگران، وقتی بی‌عدالتی رویه‌ای در حد متوسط و بی‌عدالتی تعاملی بالاست، بی‌عدالتی توزیعی با خروج و ترک سازمان رابطه معناداری پیدا می‌کند. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که وقتی بی‌عدالتی تعاملی در حد بالایی است، بی‌عدالتی توزیعی به غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بالاتری منجر می‌شود.

با اینکه پیش‌بینی‌های نظریه شناخت‌های مرجع (اسکارلیسکی و فولگر، ۱۹۹۷؛ ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰) در تعاملی عمل نمودن ابعاد عدالت سازمانی با یکدیگر برای تأثیر بر رفتارهای مخرب و انحرافی از طریق یافته‌های پژوهشی مورد حمایت قرار گرفته، ولی این نظریه در معرفی سازوکارهای مربوط به چرایی و چگونگی تعامل میان ابعاد عدالت سازمانی در تأثیر بر پیامدهای رفتاری، تبیین‌های کافی و مورد قبولی ارائه نموده است (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹). به نظر می‌رسد این نظریه (نظریه شناخت‌های مرجع) باید سازوکار زیربنایی (منظور فراتر از ارجاع شناختی زنجیره‌ای، معرفی سازوکاری است که خود باعث می‌شود این ارجاع شناختی زنجیره‌ای فعال شود) معرفی کند که موجب می‌گردد در صورت نقض یا رعایت اصول و قواعد هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، اصول و قواعد بُعد دیگر، زمینه‌بازداری یا ترغیب رفتارهای

شده است. یکی از عرصه‌هایی که این رویکرد به‌خوبی در آن مطرح شده و تا اندازه زیادی مورد حمایت قرار گرفته است، عرصه پیوند میان ابعاد عدالت سازمانی با پیامدهای رفتاری نظیر رفتارهای مخرب^۱ و انحرافی^۲ است.

در اولین مجموعه تلاش‌های نظری، فولگر (۱۹۸۷) با طرح نظریه شناخت‌های مرجع^۳ (که از زمره نظریاتی است که از رویکرد تعامل‌گرایی در عرصه نقش‌های ابعاد عدالت سازمانی پیروی می‌کند)، تلاشی ستودنی را در تبیین نحوه ارتباط یافتن ابعاد عدالت سازمانی با رفتارهای ضد تولید، مخرب و انحرافی ارائه نمود. ون پیرن، هاگدورن، زورس و پوستما (۲۰۰۰) نظریه شناخت‌های مرجع را یک نظریه شناختی با ارجاعات چند سطحی یا چند مرحله‌ای معرفی نموده‌اند که طی آن افراد پیش از آنکه تحت تأثیر یک بُعد خاص از عدالت دست به رفتاری خاص، نظیر رفتارهای انحرافی بزنند، وضعیت دیگر ابعاد عدالت را در محیط کار خود، مورد واریسی شناختی قرار می‌دهند. یعنی در صورتی که افراد احساس کنند اصول و قواعد عدالت توزیعی (نظیر انصاف، برابری و نیاز) در سازمان یا محیطی که کار می‌کنند نقض شده است، پیش از آنکه دست به کار شوند و رفتارهایی را برای بازگشت عدالت یا مقابله با بی‌عدالتی مرتکب شوند، به سراغ اصول عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌روند تا مشخص سازند، وضعیت عدالت رویه‌ای و تعاملی در سازمان چگونه است. در این شرایط فرد به دنبال آن است تا مشخص سازد آیا اصول عدالت رویه‌ای و تعاملی نیز نقض شده است؟ در صورت رویه‌رو شدن با پاسخ مثبت برای این سؤال، اکنون وقت آن فرا می‌رسد که دست به واکنش رفتاری، نظیر مقابله، تخریب یا واکنش‌های ضد تولید و انحرافی بزنند (ون دن باس و ون پروی جن، ۲۰۰۱؛ دی کرم و استوتن، ۲۰۰۵). به نظر می‌رسد این ارجاعات چند سطحی یا چند مرحله‌ای در بسیاری از فرهنگ‌ها وجود داشته باشد (بولینو و ترنلی، ۲۰۰۸).

لازم به ذکر است که این ارجاعات زنجیره‌ای یا همزمان به ابعاد عدالت به این دلیل نظریه شناخت‌های مرجع نام گرفته‌اند که هر یک از ابعاد عدالت، علاوه بر اینکه به تنهایی برای پیامدها و تصمیمات رفتاری مهم هستند، ولی در صورت نقض هر یک از اصول مطرح در ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی)، کماکان اصول و ابعاد دیگر نقش مرجع ادراکی-شناختی خود را

1. destructive
3. referent cognitions theory

2. deviant
4. counterproductive

هدف اصلی پژوهش یافتن پاسخی مقدماتی برای این سؤال بوده است که آیا در فشار ادراکی - عاطفی پایین و بالای ابعاد بی عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) تعامل ابعاد بی عدالتی برای پیش‌بینی رفتارهای منفی و مثبت (رفتارهای انحرافی، ترک خدمت و رفتارهای مدنی - سازمانی) متفاوت است؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی، در قالب تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی^۱ است. در تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی انجام شده، ابعاد بی عدالتی سازمانی، به صورت ساده (بدون تعامل با یکدیگر) همراه با تعامل‌های دو راهه^۲ و سه راهه^۳ آنها به عنوان متغیرهای پیش‌بین^۴ و فشار ادراکی و عاطفی ابعاد بی عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به عنوان متغیر تعدیل‌کننده^۵ و رفتارهای مدنی سازمانی، رفتارهای انحرافی و تمایل به ترک خدمت به عنوان متغیر ملاک^۶ در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش، کارکنان مرد مجموعه کارخانه‌های تولید لوله و اتصالات با حجم ۴۰۰ نفر در بهار ۱۳۸۹ در اصفهان بود که از میان آنها با نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۳۰ نفر انتخاب شدند. حجم نمونه ۲۳۰ نفر، بر این اساس که مطالعات تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نیازمند نمونه‌هایی با حجم به نسبت بزرگ و مکفی است (کوهن، کوهن، وست و آیکن، ۲۰۰۳) در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به این ترتیب بود که از طریق فهرست اسامی کارکنان، به شیوه تصادفی ساده (قرعه‌کشی) نمونه مورد نظر انتخاب شد. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۴ پرسشنامه (معادل ۶ درصد) به دلیل ناقص پاسخ داده شدن، از تحلیل‌های نهایی کنار رفت، بنابراین گروه نمونه پژوهش به ۲۱۶ نفر تقلیل یافت (میزان بازگشت ۹۴ درصد). از ۲۱۶ نفر، ۱۹۴ نفر (۸۹/۸ درصد) تحصیلات خود را اعلام داشتند که ۱۱۹ نفر (۶۱/۳ درصد) تحصیلات دیپلم داشتند (۳۲ نفر نیز دارای تحصیلات راهنمایی و ۲۵ نفر دارای تحصیلات لیسانس بودند). کلیه اعضای نمونه این پژوهش به دلیل ماهیت و ساختار این سازمان مرد بودند. از ۲۱۶ نفر، ۲۰۳ نفر (۹۳/۹۸ درصد) وضعیت تأهل خود را اعلام نمودند که از بین آنها ۵۶ نفر

مخرب و انحرافی را فراهم آورند. پیش‌بینی‌های به عمل آمده (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹) نشان می‌دهد که سطح فشار ادراکی - عاطفی ناشی از رعایت یا نقض اصول مربوط به هر یک از ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به احتمال زیاد سازوکار مربوط به پیوند یافتن تعامل‌های ابعاد عدالت (عدالت توزیعی × عدالت رویه‌ای × عدالت تعاملی) برای پیامدهای رفتاری است. بدین معنا که افراد هر یک در واکنش ادراکی - عاطفی به رعایت یا رعایت نکردن قواعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، سطوح متفاوتی از فشار ادراکی - عاطفی را تجربه می‌کنند. این سطح فشار ادراکی - عاطفی است که در نهایت تعیین می‌کند آیا ابعاد عدالت سازمانی با یکدیگر در تأثیر بر رفتارهای مختلف تعامل می‌کنند یا خیر؟

در جمع‌بندی پایانی مبانی نظری و پژوهشی می‌توان گفت، در این پژوهش توانایی تعامل بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه‌ای × بی عدالتی تعاملی در پیش‌بینی سه عرصه رفتاری، شامل رفتارهای انحرافی، مدنی - سازمانی و تمایل به ترک خدمت در فشار ادراکی - عاطفی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی پایین و بالا مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است. تمایز اصلی این پژوهش با پژوهش‌های گذشته در دو چیز است: نخست اینکه عرصه پیامدهای رفتاری از رفتارهای انحرافی، به رفتارهای مدنی - سازمانی و ترک خدمت نیز گسترش یافته است. یعنی عرصه پیامدهای رفتاری در این پژوهش، رفتارهای مثبت و منفی را پوشش داده است؛ دومین تمایز این پژوهش با پژوهش‌های قبلی در این است که برای اولین بار، فشار ادراکی - عاطفی ناشی از ابعاد بی عدالتی طی آن مورد سنجش و نقش آن در توانایی پیش‌بینی تعامل سه راهه عدالت توزیعی × عدالت رویه‌ای × عدالت تعاملی برای رفتارهای انحرافی، مدنی - سازمانی و ترک خدمت مورد بررسی قرار گرفته است. این دو تمایز، ضرورت و اهمیتی را برای این پژوهش فراهم می‌آورد: در صورتی که فشار ادراکی - عاطفی حاصل از بی عدالتی، تعیین‌کننده اصلی تعامل یا تعامل نداشتن ابعاد عدالت سازمانی در تأثیر بر پیامدهای رفتاری باشد، در این صورت می‌توان پژوهش‌های دیگری را برای طرح نظریه فشار ادراکی - عاطفی در رویکرد تعامل‌گرایی به ابعاد عدالت سازمانی در عرصه ایران و جهان مطرح نمود.

1. hierarchical regression analysis
3. three way
5. moderator variable

2. two way interaction
4. predictors
6. criterion

(۲۷/۶ درصد) مجرد و ۱۴۷ نفر (۷۲/۴ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی اعضای نمونه، ۳۰/۶۹ سال (با انحراف معیار ۷/۵۵) و میانگین سابقه شغلی آنها، ۶/۲۱ سال (با انحراف معیار ۶/۱) بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی^۱ (IPASQ): برای اندازه‌گیری فشار ادراکی - عاطفی حاصل از ابعاد بی‌عدالتی، بر مبنای پیشینه در دسترس (گل‌پرور، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸؛ گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹) پرسشنامه‌ای ۹ سؤالی، با مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (کم= ۱ تا زیاد= ۵) برای استفاده در این پژوهش تهیه و آماده اجرا شد. این پرسشنامه سه عرصه فشار ادراکی - عاطفی حاصل از بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را اندازه‌گیری می‌کند. برای بررسی روایی^۲ این پرسشنامه از شیوه‌ی روایی سازه^۳ مبتنی بر تحلیل عاملی اکتشافی^۴ با چرخش واریماکس^۵ استفاده شد. نتیجه حاصل، ۹ سؤال را با بارهای عاملی ۰/۵ تا ۰/۸۶ بر سه عامل فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی، فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی قرار داد. پایایی^۶ برحسب آلفای کرونباخ برای فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۸ و ۰/۸۶ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: وقتی سرپرستان با شما غیرمنصفانه رفتار می‌کنند، چقدر در خود احساس تنش و فشار می‌کنید؟

پرسشنامه رفتارهای انحرافی^۷: برای اندازه‌گیری رفتارهای انحرافی از پرسشنامه‌ای که بخاری و علی (۲۰۰۹) با ۱۱ سؤال و مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (هرگز= ۱ تا همیشه= ۵) معرفی نموده‌اند و از پرسشنامه رفتارهای انحرافی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) اقتباس گشته، استفاده شد. بخاری و علی (۲۰۰۹) در مقاله کوتاه خود شواهدی از روایی و پایایی این پرسشنامه ارائه نموده‌اند. گل‌پرور، نیری و مهداد (۱۳۸۷) که این پرسشنامه را در ایران ترجمه و آماده اجرا نموده‌اند، روایی سازه آن را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند ساخته (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷) و آلفای کرونباخ ۰/۹ را برای آن گزارش نموده‌اند. در این

پژوهش سؤالات این پرسشنامه، با سؤالات پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی و ترک خدمت (به دلیل مقیاس پاسخگویی مشترک) به صورت یکجا مورد تحلیل عاملی قرار گرفت. نتیجه حاصل از این تحلیل ۱۱ سؤال این پرسشنامه را به‌طور کاملاً قابل تفکیک از دو پرسشنامه مورد اشاره، با بارهای عاملی ۰/۵۶ تا ۰/۷۹ بر روی یک عامل قرار داد. آلفای کرونباخ ۱۱ سؤال نیز در نهایت ۰/۸۸ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: به دیگران در محیط کارم بددهنی می‌کنم.

پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی^۸: برای اندازه‌گیری رفتارهای مدنی - سازمانی، از پرسشنامه‌ای که بخاری و علی (۲۰۰۹) با ۹ سؤال و مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (هرگز= ۱ تا همیشه= ۵) معرفی نموده‌اند، استفاده شد. بخاری و علی (۲۰۰۹) در مقاله کوتاه خود شواهدی از روایی و پایایی این پرسشنامه ارائه نموده‌اند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۸) این پرسشنامه را در ایران ترجمه و آماده اجرا کردند و روایی و پایایی آن را مستند ساختند. این ۹ سؤال به صورت تک‌عاملی، رفتارهای مدنی - سازمانی معطوف به همکاران و سازمان را اندازه‌گیری می‌کند و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۹۱۵ گزارش شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۸). در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی (با چرخش واریماکس) به صورت مجدد، همراه با سؤالات پرسشنامه رفتارهای انحرافی و ترک خدمت، ۹ سؤال را به صورت کاملاً قابل تفکیک (با بارهای عاملی ۰/۵ تا ۰/۸۲) بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: تحت هر شرایطی احترام و شأن همکارانم را رعایت می‌کنم.

پرسشنامه‌های بی‌عدالتی سازمانی^۹: برای اندازه‌گیری بی‌عدالتی سازمانی از سه پرسشنامه سه سؤالی بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی تعاملی که کیم و لیونگ (۲۰۰۷) با مقیاس پاسخگویی هفت‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۷) معرفی و آماده اجرا کردند، استفاده شد. کیم و لیونگ (۲۰۰۷) روایی سازه این پرسشنامه‌ها را از طریق تحلیل عاملی تأییدی^{۱۰} و پایایی آن را در چهار نمونه کره‌ای، ژاپنی، چینی و آمریکایی مستند

1. Injustice Perceptual Affective Strain Questionnaire (IPASQ)
2. validity
4. Exploratory Factor Analysis (EFA)
6. reliability
8. Organizational Citizenship Behavior Questionnaire
10. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

3. construct validity.
5. varimax rotation
7. Deviant Behaviors Questionnaire
9. Organizational Injustice Questionnaire

توصیه‌های کوهن و همکاران (۲۰۰۳) (به‌ویژه در توجه به پیش‌فرض‌های این نوع تحلیل) پیروی شد. تحلیل‌های یاد شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS^۲ انجام شد.

یافته‌ها

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

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین بی‌عدالتی توزیعی با بی‌عدالتی رویه‌ای، تعاملی، فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی، تمایل به ترک خدمات و رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد، ولی بین بی‌عدالتی توزیعی با فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی و رفتارهای مدنی - سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$). همچنین بین بی‌عدالتی رویه‌ای با بی‌عدالتی تعاملی، فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی، فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای، رفتارهای مدنی - سازمانی، تمایل به ترک خدمات و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار ($P < 0/01$ یا $P < 0/05$) وجود دارد، ولی بین بی‌عدالتی رویه‌ای با فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$). براساس آنچه در جدول ۱ ارائه شده، بی‌عدالتی تعاملی نیز با فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی، رفتارهای مدنی - سازمانی، تمایل به ترک خدمات و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار ($P < 0/01$ یا $P < 0/05$) دارد، ولی بین بی‌عدالتی تعاملی با فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$). بین فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی با فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد، ولی بین فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی رابطه معنادار ($P > 0/05$) وجود نداشته است. بالاخره بین فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی با فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری ($P < 0/01$) وجود داشته، ولی بین فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی با تمایل به ترک خدمات رابطه معناداری وجود نداشته است. در جدول‌های ۲ تا ۵، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی و تحلیل رگرسیون زیرگروهها برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی - سازمانی، ترک خدمات و رفتارهای انحرافی ارائه شده است.

ساخته‌اند. این پرسشنامه‌ها را گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) در ایران ترجمه و آماده اجرا کردند. این پژوهشگران روایی سازه این سه پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس، بررسی کردند و آلفای کرونباخ $0/928$ ، $0/876$ و $0/912$ را برای عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی گزارش نمودند (گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۹). در این پژوهش تمام افعال به صورت معکوس استفاده شده، لذا محتوای سؤالات تبدیل به سنجش بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی شده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی مجدد انجام شده در این پژوهش (چرخش از نوع واریماکس)، به‌طور قابل تمیز، هر سه سؤال مربوط به بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را با بارهای عاملی بالای $0/8$ بر عوامل مربوط به خود قرار داد. بر این اساس آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب برای بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی $0/877$ ، $0/92$ و $0/95$ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه‌ها به این شرح است: پاداش‌ها و امکاناتی که در این سازمان به من تعلق می‌گیرد، غیرمنصفانه است. این سؤال مربوط به بی‌عدالتی توزیعی است.

پرسشنامه تمایل به ترک خدمت: برای اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت، از سه سؤال ارائه شده توسط تپیر، کارر، بروکس، گیدر، هو و همکار (۲۰۰۹) که دارای مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای است (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵)، استفاده شد. تپیر و همکاران (۲۰۰۹) روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مستند ساختند و طی دو مطالعه آلفای کرونباخ $0/85$ و $0/96$ را برای آن گزارش کردند. این سه سؤال کوتاه برای اجرا در این پژوهش طی دو مرحله ترجمه و تطابق تخصصی، ترجمه و آماده اجرا شد. این سه سؤال همراه با دو پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی و رفتارهای انحرافی مورد تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس قرار گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی به‌طور قابل تمیز، ۳ سؤال تمایل به ترک خدمت را با بارهای عاملی $0/66$ تا $0/87$ بر روی یک عامل مستقل با آلفای کرونباخ $0/84$ قرار داد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: برنامه‌ریزی نموده‌ام که این سازمان را در اولین فرصت ترک کنم.

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۱۲ تا ۱۵ دقیقه (به‌صورت خود گزارش‌دهی) پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. برای انجام تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی از

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱ بی‌عدالتی توزیعی	۳/۹۴	۱/۵۴	-								
۲ بی‌عدالتی رویه‌ای	۳/۶۳	۱/۵۷	۰/۵۵**	-							
۳ بی‌عدالتی تعاملی	۳/۱۱	۱/۶۶	۰/۴**	۰/۳۲**	-						
۴ فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی	۳/۴۴	۰/۹۹	۰/۲۹**	۰/۳۲**	۰/۱۵*	-					
۵ فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای	۳/۵	۰/۹۲	۰/۰۳	۰/۳۱**	-۰/۱۳	۰/۵۹**	-				
۶ فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی	۳/۶	۱/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۵۸**	۰/۵۲**	-			
۷ رفتارهای مدنی - سازمانی	۴/۱	۰/۶۴	-۰/۰۱	-۰/۱۶*	-۰/۲۴**	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۲۵**	-		
۸ تمایل به ترک خدمت	۱/۹۲	۰/۹۸	۰/۳۶**	۰/۳۴**	۰/۱۷*	۰/۰۱	۰/۱۲	۰/۰۰۷	۰/۳**	-	
۹ رفتارهای انحرافی	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۲۸**	۰/۳۶**	۰/۳۸**	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۱۸**	۰/۴۶**	۰/۳۹**	-

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

آورده‌اند. این تعامل‌های چهارراهی معنادار نشان‌دهنده این است که در سطوح بالا و پایین فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی رابطه تعامل سه راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی با رفتارهای انحرافی متفاوت است. بنابراین تحلیل رگرسیون زیرگروهها انجام گرفت که نتیجه آن را برای تمامی ابعاد فشار ادراکی عاطفی در جدول ۴ مشاهده می‌کنید. بالاخره در بخش نتایج مربوط به ترک خدمت در جدول ۲ (ردیف ۱۳، ستون ۱۷) مشاهده می‌کنید که هیچ یک از تعامل‌های چهارراهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی × فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی دارای توان معناداری برای افزودن واریانس انحصاری برای ترک خدمت نبوده‌اند. این معنادار نبودن به این مفهوم است که فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی قادر به تعدیل رابطه تعامل سه راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی با ترک خدمت نیست. با این حال تعامل چهار راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی × فشار تعاملی دارای ضریب معنادار است، لذا این احتمال مطرح است که برای ترک خدمت هم ابعادی از فشار ادراکی - عاطفی قادر به تعدیل رابطه تعامل سه راهی بی‌عدالتی با ترک خدمت باشند. بر همین اساس برای تمامی زیرگروههای ابعاد فشار ادراکی عاطفی بی‌عدالتی در خصوص رابطه ترک خدمت با تعامل ابعاد بی‌عدالتی سازمانی تحلیل رگرسیون انجام گرفت که نتایج آن را در جدول ۵ مشاهده می‌کنید.

چنانکه در جدول ۲، ستون ۷ مشاهده می‌شود، تعامل چهار راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی × فشار تعاملی، ۳/۵ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($P < 0.01$) برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی پدید آورده است. این تعامل چهار راهی معنادار نشان می‌دهد که در سطوح بالا و پایین فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی، رابطه تعامل سه راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی با رفتارهای مدنی سازمانی متفاوت است. بر این اساس تحلیل رگرسیون بر پایه زیرگروههای فشار ادراکی - عاطفی تعاملی انجام گرفت که نتایج آن را در جدول ۳ مشاهده می‌کنید. البته لازم به ذکر است که، با اینکه فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای قادر به تعدیل رابطه تعامل سه راهی ابعاد بی‌عدالتی با رفتارهای مدنی سازمانی نبودند، بر مبنای نشان دادن برخی احتمالات ممکن در خصوص نقش این دو بعد فشار ادراکی - عاطفی، نتیجه تحلیل رگرسیون‌های زیرگروههای بالا و پایین این دو بعد فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی نیز در جدول ۳ ارائه شده است. این مسأله در دو جدول ۴ و ۵ هم انجام شده است. در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی در جدول ۲ نشان داده شده (ردیف ۱۳، ستون ۱۲) که تعامل چهار راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی × فشار توزیعی و تعامل چهار راهی بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی × فشار تعاملی، ۳/۳ درصد واریانس افزوده انحصاری معنادار ($P < 0.05$) برای رفتارهای انحرافی پدید

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در مورد نقش فشار ادراکی - عاطفی در تعامل ابعاد بی عدالتی سازمانی برای پیامدهای رفتاری

ردیف	متغیرهای پیش بین	رفتارهای مدنی - سازمانی					رفتارهای انحرافی					ترک خدمت				
		مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	مدل ۴	مدل ۵	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	مدل ۴	مدل ۵	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	مدل ۴	مدل ۵
		β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β
۱	بی عدالتی توزیعی	۰/۱۹*	۰/۲۲*	۰/۱۹*	۰/۱۷*	۰/۱۷*	۰/۰۲	۰/۰۰۳	۰/۰۰۹	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۲۴**	۰/۲۲**	۰/۲۴**	۰/۲۸**	
۲	بی عدالتی رویه ای	-۰/۱۹*	-۰/۲**	-۰/۱	-۰/۰۷	-۰/۰۹	۰/۲۶**	۰/۲۷**	۰/۲۵**	۰/۱۹*	۰/۱۹*	۰/۲۲**	۰/۲*	۰/۱۵	۰/۱۳	
۳	بی عدالتی تعاملی	-۰/۲۶**	-۰/۳۴**	-۰/۲۹**	-۰/۳**	-۰/۲۴**	۰/۲۹**	۰/۳۲**	۰/۳۱**	۰/۳۴**	۰/۳۱**	۰/۰۴	۰/۰۰۷	۰/۰۰۸	۰/۰۱	
۴	بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی رویه ای	-	-۰/۱	۰/۱۲	-۰/۱۲	-۰/۱۷*	-	۰/۰۱۲	۰/۰۱۵	۰/۰۰۶	۰/۰۵	-	-۰/۰۴	-۰/۰۳	-۰/۰۰۱	
۵	بی عدالتی توزیعی × بی عدالتی تعاملی	-	۰/۳۵**	۰/۳۶**	۰/۳۶**	۰/۳۶**	-	-۰/۱۷**	-۰/۱۸**	-۰/۱۳*	-۰/۱۸*	-	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*	-۰/۲۲**	
۶	بی عدالتی رویه ای × بی عدالتی تعاملی	-	-۰/۱۶*	-۰/۱۲	-۰/۰۹	-۰/۱۱	-	۰/۲۲**	۰/۲۱**	۰/۱۶*	۰/۱۵*	-	۰/۲۵**	۰/۲۲**	۰/۲۳**	
۷	بی عدالتی توزیعی × رویه ای × تعاملی	-	-	-۰/۲۱**	-۰/۲۲	-۰/۳*	-	-	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۸	-	-	۰/۱۵*	۰/۱۷*	
۸	فشار ادراکی-عاطفی	-	-	-	-۰/۰۴	-۰/۰۳	-	-	-	۰/۱۵	۰/۱۸*	-	-	-	-۰/۱۲	
۹	فشار ادراکی-عاطفی	-	-	-	-۰/۰۲	-۰/۰۵	-	-	-	۰/۰۷	۰/۱	-	-	-	۰/۱	
۱۰	فشار ادراکی-عاطفی	-	-	-	۰/۲۸**	۰/۲۹**	-	-	-	-۰/۳۷**	-۰/۳۸**	-	-	-	-۰/۰۱	
۱۱	بی عدالتی توزیعی × رویه ای × تعاملی × فشار توزیعی	-	-	-	-۰/۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱	
۱۲	بی عدالتی توزیعی × رویه ای × تعاملی × فشار رویه ای	-	-	-	-۰/۱۵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱	
۱۳	بی عدالتی توزیعی × رویه ای × تعاملی × فشار تعاملی	-	-	-	۰/۳۶**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-۰/۱۸*	
۱۴	ΔR^2	۰/۰۹۲**	۰/۱۲۲**	۰/۰۳**	۰/۰۵۳**	۰/۲۱**	۰/۰۵۲**	۰/۰۰۱	۰/۰۷۷**	۰/۰۳۳*	۰/۱۵۷**	۰/۰۵۴**	۰/۱۵۷**	۰/۰۱۵*	۰/۰۰۹	۰/۰۱۴
۱۵	ΔF	۷/۱۲**	۱۰/۸۳**	۸/۱۵**	۵/۸۹**	۵/۵۷**	۱۸/۷۸**	۴/۹۲**	۰/۳۶	۷/۹۶**	۳/۵۶*	۴/۵۷**	۱۳/۱۶**	۴/۱۴*	۰/۷۸	۱/۲۹

*P < 0/05 **P < 0/01

توجه: مدل ۱= آثار اصلی بی عدالتی، مدل ۲= آثار تعاملی دو راهه ابعاد بی عدالتی، مدل ۳= آثار تعاملی سه راهه ابعاد بی عدالتی، مدل ۴= آثار اصلی فشار ادراکی-عاطفی، مدل ۵= آثار تعاملی چهار راهه فشار ادراکی-عاطفی و ابعاد بی عدالتی

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون در مورد پیش‌بینی رفتارهای مدنی - سازمانی از طریق ابعاد بی‌عدالتی و تعامل‌های آن در زیرگروه‌های فشار ادراکی - عاطفی

رتبه	متغیرهای پیش‌بین	فشار ادراکی عاطفی		فشار ادراکی عاطفی		فشار ادراکی عاطفی	
		بی‌عدالتی تعاملی		بی‌عدالتی رویه‌ای		بی‌عدالتی توزیعی	
		پایین	بالا	پایین	بالا	پایین	بالا
		β	β	β	β	β	β
۱	بی‌عدالتی توزیعی	۰/۲۷	۰/۳۳	۰/۰۰۵	۱/۰۶**	-۰/۱۴	۰/۲۴
۲	بی‌عدالتی رویه‌ای	-۰/۵۵	-۰/۳۴	۰/۴۱	-۰/۴۵*	۰/۲۲	-۰/۰۰۵
۳	بی‌عدالتی تعاملی	-۰/۱۳	۰/۱۲	-۰/۲۸	-۰/۷۶	۰/۲۳	-۰/۲۵
۴	بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای	-۰/۸۷**	۰/۱۴	۰/۱۷	۱/۰۱**	۰/۰۳	-۰/۳۵*
۵	بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی تعاملی	-۰/۷۲	۰/۵۳	۰/۵	-۱/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۹
۶	بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی	-۱/۲۲**	-۱/۰۲	۰/۰۹	-۱/۲۹**	-۰/۵۵**	۰/۰۵
۷	بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی	-۲/۱**	-۰/۱۳	-۰/۲۹	-۱/۳۷*	-۰/۲۸	-۰/۴۴*
۸	ΔR^2	۰/۲۴۶**	۰/۰۰۷	۰/۰۰۴	۰/۰۷۶*	۰/۰۴۹	۰/۰۵۸*
۹	ΔF	۱۲/۸۲**	۰/۲۲	۰/۰۸۲	۴/۲۵*	۳/۲۶	۶/۲۴*

*P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون در مورد پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ابعاد بی‌عدالتی و تعامل‌های آن در زیرگروه‌های فشار ادراکی - عاطفی

رتبه	متغیرهای پیش‌بین	فشار ادراکی عاطفی		فشار ادراکی عاطفی		فشار ادراکی عاطفی	
		بی‌عدالتی تعاملی		بی‌عدالتی رویه‌ای		بی‌عدالتی توزیعی	
		پایین	بالا	پایین	بالا	پایین	بالا
		β	β	β	β	β	β
۱	بی‌عدالتی توزیعی	۰/۱۴	-۰/۳۴	۰/۴۳	۰/۳۷	۰/۲۸*	-۰/۰۸
۲	بی‌عدالتی رویه‌ای	۰/۵۹	۰/۷۸*	۰/۱۸	۰/۲۲	-۰/۰۵	۰/۴۹*
۳	بی‌عدالتی تعاملی	-۰/۰۴	-۰/۲۵	۱/۴۳**	۰/۰۸	۰/۱	۰/۱۸
۴	بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای	۰/۹۴**	-۰/۰۱	-۰/۰۲	۰/۰۵	-۰/۰۹	۰/۳۹*
۵	بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی تعاملی	۰/۹۶*	-۰/۹۷*	۰/۰۶	-۰/۳۱	-۰/۱۸	-۰/۱
۶	بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی	۱/۴۱**	۱/۲۳*	۱/۶۹**	۰/۲۴	۰/۴۷**	۰/۶۳**
۷	بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی	۲/۴۸**	۰/۲۷	۰/۲۱	۰/۳۹	۰/۳*	۰/۷۳**
۸	ΔR^2	۰/۳۵**	۰/۰۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	۰/۰۵۷*	۰/۱۶**
۹	ΔF	۱۸/۳**	۱/۳۷	۰/۰۸۲	۰/۲۳	۴/۳۳*	۱۵/۴۷**

*P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

انحصاری افزوده معنادار برای رفتارهای انحرافی نبوده است ($P > 0/05$). بالاخره چنانکه در جدول ۴ نشان داده شده، در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی تعاملی بالا و پایین (ستون های ۷ و ۸)، جمله تعامل سه راهه بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی رویه ای \times بی عدالتی تعاملی، به ترتیب ۱۶ و ۵/۷ درصد واریانس افزوده انحصاری معنادار (برای فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی تعاملی پایین $\Delta F = 15/47$ ، $P < 0/01$) و برای فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی تعاملی بالا، $\Delta F = 4/33$ ، ($P < 0/05$) برای رفتارهای انحرافی پدید آورده اند. البته چنانکه مشاهده می شود، در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی تعاملی پایین، مقدار واریانس تبیین شده افزوده و انحصاری از طریق جمله تعامل سه راهه بی عدالتی بیش از این مقدار در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی تعاملی بالا است.

چنانکه در جدول ۵، ستون ۳ مشاهده می شود، با اینکه در جدول ۲ تعامل چهار راهه بی عدالتی توزیعی \times رویه ای \times تعاملی \times فشار تعاملی دارای ضریب معنادار است، فقط در شرایط فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی توزیعی پایین، جمله تعامل سه راهه بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی رویه ای \times بی عدالتی تعاملی، ۱۰/۸ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($\Delta F = 5/17$ ، $P < 0/05$) برای ترک خدمت ایجاد کرده است.

چنانکه در جدول ۳، ستون ۳ ملاحظه می شود، فقط در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی توزیعی پایین، جمله تعامل سه راهه بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی رویه ای \times بی عدالتی تعاملی، ۲۴/۶ درصد واریانس افزوده انحصاری معنادار ($\Delta F = 12/82$ ، $P < 0/01$) برای رفتارهای مدنی - سازمانی پدید آورده است، ولی در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی توزیعی بالا این اتفاق به وقوع نپیوسته است. همین وضعیت براساس آنچه که در جدول ۳، ستون ۵ و ۷ گزارش شده، برای فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی رویه ای و تعاملی پایین نیز اتفاق افتاده است. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون زیرگروه های فشار ادراکی - عاطفی برای رفتارهای انحرافی در جدول ۴ آمده است.

چنانکه در جدول ۴، ستون ۳ مشاهده می شود، در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی توزیعی پایین، جمله تعامل سه راهه بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی رویه ای \times بی عدالتی تعاملی، ۳۵ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($\Delta F = 18/3$ ، $P < 0/01$) برای رفتارهای انحرافی پدید آورده، ولی در فشار ادراکی عاطفی بی عدالتی توزیعی بالا این اتفاق نیفتاده است. در فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی رویه ای بالا و پایین (ستون های ۵ و ۶)، جمله تعامل سه راهه بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی رویه ای \times بی عدالتی تعاملی قادر به ایجاد واریانس

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون در مورد پیش بینی تمایل به ترک خدمت از طریق ابعاد بی عدالتی و تعامل های آن در زیرگروه های فشار ادراکی - عاطفی

متغیرهای پیش بین	فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی توزیعی		فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی رویه ای		فشار ادراکی - عاطفی بی عدالتی تعاملی	
	پایین	بالا	پایین	بالا	پایین	بالا
	β	β	β	β	β	β
۱ بی عدالتی توزیعی	۰/۹۵*	-۰/۱۵	-۰/۰۴	۰/۴۸	۰/۳۹	۰/۳۶*
۲ بی عدالتی رویه ای	-۰/۴۱	۰/۰۵	-۰/۰۴	-۰/۹۶	۰/۰۰۳	-۰/۰۹
۳ بی عدالتی تعاملی	۰/۲۱	-۰/۴۱	-۰/۵۲	۰/۴۸	-۰/۲۸	-۰/۳۹**
۴ بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی رویه ای	۰/۳۴	-۰/۳۳	-۰/۸۴*	-۰/۰۵	-۰/۴۴	-۰/۲۷
۵ بی عدالتی توزیعی \times بی عدالتی تعاملی	۱/۵۸**	-۰/۷۳	۰/۶۲	۰/۷۲	۰/۲۶	-۰/۰۹
۶ بی عدالتی رویه ای \times بی عدالتی تعاملی	-۰/۱۶	۱/۲۲*	۰/۴۵	-۰/۸۲	-۰/۲۸	۰/۵۶**
۷ بی عدالتی توزیعی \times رویه ای \times تعاملی	۱/۳۸*	۰/۴۱	۱/۲۱	-۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۲۴
۸ ΔR^2	۰/۱۰۸*	۰/۰۶۹	۰/۰۶	۰/۰۰۲	۰/۱۱	۰/۰۳۶
۹ ΔF	۵/۱۷*	۳/۳۶	۲/۵۹	۰/۰۴۹	۳/۶۱	۲/۷۶

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

بحث

براساس یافته‌های ارائه شده در جدول‌های ۲ تا ۵ این نتایج به دست آمد: فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی، رابطه تعامل سه راهه بی‌عدالتی توزیعی × رویه‌ای × تعاملی را با رفتارهای مدنی - سازمانی تعدیل می‌نماید. البته براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۳، این احتمال وجود دارد که فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی توزیعی نیز رابطه تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی را با رفتارهای مدنی - سازمانی تعدیل نمایند. براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۴، فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی و با احتمال زیاد فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی نیز رابطه تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی را با رفتارهای انحرافی تعدیل می‌کنند. بالاخره براساس آنچه که در جدول ۵ ارائه شد، فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی، رابطه تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی را با ترک خدمت تعدیل نمی‌کنند، ولی این احتمال مطرح است که فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی یا توزیعی دارای چنین توانی باشند. به هر حال یافته‌های پژوهش از این پیش‌بینی که فشار ادراکی - عاطفی ناشی از بی‌عدالتی قادر است توان پیش‌بینی تعامل بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی را در پیش‌بینی پیامدهای رفتاری نظیر رفتارهای انحرافی، رفتارهای مدنی - سازمانی و تمایل به ترک خدمت تغییر دهد، تا اندازه‌ای مورد حمایت قرار داد. یافته‌های این پژوهش تعارض همسو - ناهمسو را با نظریه شناخت‌های مرجع (اسکارلیسکی و فولگر، ۱۹۹۷؛ ون پیرن و همکاران، ۲۰۰۰؛ گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹) به وجود می‌آورد. همسویی یافته‌ها با نظریه شناخت‌های مرجع در توان پیش‌بینی تعامل‌های سه راهه ابعاد بی‌عدالتی برای پیامدهای رفتاری مثبت (رفتارهای مدنی - سازمانی) و پیامدهای رفتاری منفی (رفتارهای انحرافی و ترک خدمت) به خوبی محسوس است، اما ناهمسویی نیز در این نکته نهفته است: براساس این نظریه، باید تعامل سه راهه ابعاد بی‌عدالتی برای پیش‌بینی رفتارهای مثبت و منفی صرف‌نظر از سطوح فشار ادراکی - عاطفی ابعاد بی‌عدالتی معنادار می‌بود، ولی براساس یافته‌های ارائه شده در جدول‌های ۳ تا ۵ این اتفاق در مواردی از سطوح ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی (به‌ویژه برای سطوحی از فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی و توزیعی) به وقوع پیوست. چنانکه یافته‌های این پژوهش نشان داد، وقتی توان پیش‌بینی تعامل سه راهه بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی در سطوح فشار ادراکی - عاطفی

بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت (جدول‌های ۳ تا ۵ را نگاه کنید)، مسائل تبیینی جدیدی برای نظریه شناخت‌های مرجع پدید آمد. این مسأله بر پایه یافته‌ها به این شکل است که چرا در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی پایین، تعامل سه راهه بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی، برای رفتارهای مدنی - سازمانی و تعامل سه راهه یاد شده در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی پایین برای ترک خدمت و تعامل سه راهه بی‌عدالتی در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی پایین و فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی تعاملی پایین و بالا برای رفتارهای انحرافی دارای توان پیش‌بینی و واریانس افزوده معنادار است، ولی در فشار ادراکی - عاطفی بالا در بی‌عدالتی‌ها، در اغلب موارد دارای چنین توانی نیست؟ براساس نظریه شناخت‌های مرجع، تعامل سه راهه بی‌عدالتی وقتی دارای توان پیش‌بینی برای پیامدهای رفتاری باشد، یعنی اینکه افراد در تصمیم‌گیری‌های رفتاری خود به ادراکات و شناخت‌های مربوط به سه بُعد عدالت و نه فقط یکی از آنها رجوع می‌کنند و سپس تصمیم‌گیری می‌کنند. حال اگر چنین است، پس چرا در فشار ادراکی - عاطفی پایین این اتفاق می‌افتد، ولی در فشار ادراکی عاطفی بالا این اتفاق نمی‌افتد؟

به همین دلیل باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که فشار ادراکی - عاطفی خود می‌تواند یک نظریه باشد که بر مبنای آن می‌توان گفت برای تعامل شناخت‌ها، حداقلی از فشار انگیزشی مبتنی بر ادراکات و عواطف لازم است. علامت منفی تعامل سه راهه بی‌عدالتی توزیعی × بی‌عدالتی رویه‌ای × بی‌عدالتی تعاملی در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی پایین برای رفتارهای مدنی - سازمانی به این مفهوم است که هرچه در ارجاعات شناختی به بی‌عدالتی‌های (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) افراد در هر یک از عرصه‌ها، بی‌عدالتی بیشتری را برداشت کنند، به همان میزان در صورتی که فشار ادراکی - عاطفی آنها پایین‌تر باشد، تمایل کمتری به انجام رفتارهای مدنی - سازمانی از خود بروز می‌دهند. به عبارتی ساده‌تر هرچه در ارجاع به ابعاد عدالت، افراد بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بیشتری را تجربه کنند، در حالت فشار ادراکی - عاطفی پایین (توزیعی و تعاملی) از سطح رفتار مدنی - سازمانی آنها کاسته می‌شود. این روند در مورد ترک خدمت (در فشار ادراکی - عاطفی بی‌عدالتی توزیعی پایین) و همچنین در مورد رفتارهای انحرافی معکوس شده است.

سازمانی، ترک خدمت و رفتارهای انحرافی بوده است. یک احتمال دیگر آن است که اگر رفتارهایی نظیر رفتارهای انحرافی و مخرب در سطح رفتارهای فعال (نظیر پرخاشگری، دزدی، تأخیر و غیبت عمدی) و منفعل (نظیر کم کاری و تعلل) به صورت جداگانه اندازه گیری شوند و در تحلیل ها نیز به صورت جداگانه مورد استفاده قرار گیرند، نتایج تغییر نمایند. به گونه ای که برای مثال در رفتارهای فعال، فشار ادراکی - عاطفی بالا و در رفتارهای منفعل، فشارهای ادراکی - عاطفی پایین توان تعیین کننده ای داشته باشند.

بر این اساس لازم است پژوهش با گروه های نمونه دیگری و به خصوص با نمونه های بزرگتر اجرا شود، تا نتیجه گیری قطعی تر میسر شود. با این حال شواهد حاصل از این پژوهش، به صورت مقدماتی نشان داد که فشار ادراکی - عاطفی یک متغیر بالقوه برای نظریه سازی و کامل تر کردن تبیین های مطرح برای نظریاتی شبیه نظریه شناخت های مرجع است. بر پایه این نظریه، اثرگذاری تعاملی ابعاد عدالت و بی عدالتی بر پیامدهای رفتاری، نیازمند سازوکار فشار ادراکی - عاطفی است. این فشار ادراکی - عاطفی به سان یک عامل انگیزشی، جهت دهی رفتاری و سپس راه اندازی رفتارهای مثبت و منفی را در ارجاع همزمان یا زنجیره ای به ابعاد عدالت و بی عدالتی بر عهده دارد. بنابراین ضروری است تا پژوهشگران و اندیشمندان علاقه مند این روند پژوهشی نوین را دنبال کنند که ممکن است بر سنجش نقش فشارهای ادراکی - عاطفی بی عدالتی و عدالت در رابطه ابعاد عدالت و بی عدالتی با پیامدهای نگرشی (تعهد، رضایت، وفاداری و دل بستگی) و پیامدهای رفتاری مثبت (خلافت، عملکرد زمینه ای و رفتارهای فراتر از دیگر) و منفی (مخرب، انحرافی و ضد تولید) تمرکز یابد.

به هر حال در پایان باید به محدودیت های پژوهش نیز توجه شود. مهمترین محدودیت پژوهش این بود که گروه نمونه آن را مردان شاغل به کار در یک مجموعه کارخانه صنعتی تشکیل داده اند، بنابراین ممکن است که در گروه زنان و یا کارکنان مجموعه های غیر تولیدی و غیر صنعتی نتایج متفاوت باشد. محدودیت دیگر پژوهش این بود که پیامدهای رفتاری مورد سنجش در این پژوهش همگی به صورت خود گزارش دهی مورد سنجش قرار گرفته اند. در پژوهش های آینده شاید لازم باشد تا این رفتارها از طریق سرپرست گزارش دهی یا همکار گزارش دهی نیز مورد سنجش و اندازه گیری قرار گیرند، بنابراین تا تکرار پژوهش در نتیجه گیری های قطعی و تعمیم نتایج باید احتیاط شود.

به این ترتیب که هرچه ارجاعات به ادراکات و شناخت های عدالت به طور زنجیره ای یا همزمان، به بی عدالتی بالاتری منجر شود، در صورت فشار ادراکی - عاطفی توزیعی و تعاملی پایین، رفتارهای انحرافی و تمایل به ترک خدمت بالاتر می روند. در این میان یک سؤال باقی می ماند و آن اینکه، چرا در فشار ادراکی عاطفی بی عدالتی پایین چنین اتفاقی افتاده است؟ از لحاظ منطقی این انتظار وجود دارد که وقتی فشار ادراکی - عاطفی افراد بالاست، در واکنش به بی عدالتی ها، واکنش های رفتاری از خود نشان بدهند. شواهد پژوهشی در عرصه واکنش های رفتاری کارکنان در محیط های کار، نشان می دهد که وقتی فشار ادراکی - عاطفی افراد در محیط کار بالا می رود، با تجربه حالات مربوط به فرسودگی، رنجش و خشم، سطح رفتارهای مثبت کاهش و در مقابل سطح رفتارهای منفی افزایش می یابد (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۷). بر همین پایه یافته های این پژوهش مبنی بر اینکه در فشار ادراکی - عاطفی پایین در اکثر مواقع، ارجاعات تعاملی به شناخت های معطوف به بی عدالتی باعث کاهش رفتارهای مدنی - سازمانی و افزایش ترک خدمت و رفتارهای انحرافی شده جای تأمل فراوان دارد.

چند احتمال در این راستا مطرح است؛ در درجه اول ممکن است این یافته ها گویای آن باشد که ارجاعات شناختی زنجیره ای یا همزمان برای تصمیم گیری های رفتاری، نیازمند حداقل فشار ادراکی - عاطفی است، چرا که ارزیابی زنجیره ای و همزمان امری است که نیاز به تمرکز دارد و این تمرکز ممکن است در فشار ادراکی - عاطفی بالا وجود نداشته باشد تا تعامل سه راهه ابعاد بی عدالتی قادر به تأثیر بر واکنش های رفتاری در قالب رفتارهای مدنی - سازمانی، ترک خدمت و یا رفتارهای انحرافی شود. از چنین منظری، طبعاً واکنش های رفتاری نظیر رفتار مدنی - سازمانی و یا رفتارهای انحرافی، رفتارهایی متناسب با شناخت ها و ارزیابی های افراد است که بر اساس اصل مقابله به مثل (بی عدالتی کمتر ← رفتار مدنی - سازمانی بیشتر و بی عدالتی بیشتر ← رفتارهای انحرافی و احتمال ترک خدمت بیشتر) در یک فضای ادراکی - عاطفی به نسبت کم فشار به منصه ظهور می رسند. احتمال دیگر آن است که در گروه نمونه این پژوهش، شرایط خاصی وجود داشته و بنابراین در سطح فشار ادراکی عاطفی پایین (به ویژه در عرصه بی عدالتی توزیعی و تعاملی) تعامل های سه راهه بی عدالتی دارای توان پیش بین افزوده معنادار برای رفتارهای مدنی -

منابع

- edition. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associations, Publishers.
- Cohen- Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organization: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(۲), 278-321.
- De Cremer, D., & Stouten, J. (2005). When does giving voice or not matter? Procedural fairness effects as a function of closeness of reference points. *Current Psychology*, 24(3), 203-213.
- Folger, R. (1987). Reformulating the preconditions of resentment: A referent cognitions model. In J.C. Masters & W.P. Smith (Eds), *Social comparison, justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical, and policy perspectives (pp.183-215)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kim, T.Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1), 83-95.
- Johnson, R.E., Selenta, C., & Lord, R.G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(۲), 175-201.
- Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace; the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Tepper, B.J., Carr, J.C., Breaux, D.M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/ dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(۲), 156-167.
- Van den Bos, K., & Van Prooijen, J.W. (2001). Referent cognitions theory: The role of closeness of reference points in the psychology of voice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 616-626.
- Van Yperen, N.W., Hagedoorn, M., Zweers, M., & Postma, S. (2000). Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative affect. *Social Justice Research*, 13(31), 291-312.
- گل‌پرور، م. (۱۳۸۵). فرا انگیزه‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمانها: بررسی برخی ادارات و سازمانهای شهر اصفهان. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین(ع)*، مدیریت ۵ (۶۵)، ۱۱-۳۴.
- گل‌پرور، م.، و رفیع‌زاده، پ. (۱۳۸۸). نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از رسیدگی به شکایات. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴ (۳ و ۴)، ۵۴-۶۵.
- گل‌پرور، م.، و رفیع‌زاده، پ. (۱۳۸۹). الگوی ارتقای رفتار اخلاقی و رفتارهای تبعی - سازمانی در میان معلمان. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۶ (۱۰۲/۲)، ۷-۳۰.
- گل‌پرور، م.، و کرمی، م. (۱۳۸۹). نقش تعاملی ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتارهای مخرب کارکنان. *همایش منطقه‌ای راهکارهای اصلاحی نظام اداری، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان*، ۱۶ اردیبهشت ۱۳۸۹.
- گل‌پرور، م.، و نادری، م.ع. (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران*، ۳ (۱)، ۲۰۷-۲۲۸.
- گل‌پرور، م.، نیری، ش.، و مهداد، ع. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی - سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۸(۲)، ۱۹-۳۴.
- گل‌پرور، م.، و کیلی، ن.، و آتش‌پور، ح. (۱۳۸۸). رابطه مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی، رفتار مدنی - سازمانی و تعهد عاطفی. *اولین همایش ملی یافته‌های نوین در روان‌شناسی، اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز*، ۲۰ اسفندماه ۱۳۸۸.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 349-360.
- Bolino, M.C., & Turnley, W.H. (2008). Old faces, new places: equity theory in cross-cultural contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 29-50.
- Bukhari, Z.U., & Ali, U. (2009). Relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 85-92.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., & Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/ correlation analysis for the behavioral sciences*. Third