

تعیین رابطه عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه معلمان

مهدی رضانی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزگار مدارس ابتدایی شهرستان کوثر mehdi.ramezani737@gmail.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه معلمان بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کوثر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد جمعاً ۲۵۰ نفر تشکیل می دهند که کل شماری شدند. برگشت پرسشنامه ۲۲۰ مورد بود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های عدالت سازمانی کیم و لیونگ (۲۰۰۷) و رفتار تلافی جویانه اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه رابطه منفی و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای کاهش رفتار تلافی جویانه معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت عدالت سازمانی فراهم نمود.

واژگان کلیدی: رفتار تلافی جویانه، عدالت سازمانی

مقدمه

بنابراین گزارش‌های پژوهشی موجود، در طول یک دهه گذشته، موضوع رفتارهای انحرافی،^۱ مخرب،^۲ ضد تولید^۳ و تلافی جویی،^۴ توجه فزاینده‌ای را از جانب پژوهشگران علاقه مند به رفتارهای انسان در محیط کار به خود جلب نموده است (فریس، براون و هلر،^۵ ۲۰۰۹). رفتارهای منفی رفتارهایی هستند که در تقابل با سیاستهای اجرایی برنامه ها و ارزشها و اهداف سازمان قرار می گیرند (سلامی،^۶ ۲۰۱۰). اصطلاح رفتارهای تلافی جویانه که توسط اسکارلیسکی و فولگر^۷ (۱۹۹۷) معرفی شده اند، رفتارهای انحرافی و تلافی جویانه را رفتارهایی دانسته اند که در تقابل با رسوم، سیاست ها و قواعد درونی سازمان ها بوده و بهزیستی سازمان و کارکنان را به مخاطره می اندازد. این رفتارها ممکن است در فضای ذهنی و مبتنی بر ویژگی های شناختی انسان، نظیر عقلانی سازی (دلیل تراشی) منطقی به نظر برسند، ولی بدون تردید همسو با تعریف های ارائه شده از رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید می توانند برای یک فضای سازمانی مطلوب زیان هایی را به همراه آورند (اپل بام و همکاران، ۲۰۱۸). بر همین اساس، شناسایی پیشایندهای موقعیتی و فردی این نوع رفتارها می تواند بستر و زمینه را برای برنامه ریزی و اجرای پیشگیری های لازم فراهم سازد (بری^۸ و همکاران، ۲۰۰۷؛ مونت^۹ و همکاران، ۲۰۰۶؛ گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰).

یکی از پیشایندهای موقعیتی مطرح برای رفتارهای تلافی جویانه، عدالت سازمانی^{۱۰} است (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). در پیشینه پژوهش های موجود، از عدالت سازمانی به عنوان پدیده ای فردی و موقعیتی تأکید شده است (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۷). اصطلاح عدالت سازمانی برای نخستین بار از سوی گرینبرگ^{۱۱} در سال ۱۹۸۷ ستفاده شد، ولی در آخرین دهه^{۱۲} قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است (گرینبرگ، ۲۰۰۱). عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد (کروپانزو^{۱۳} و گرینبرگ، ۱۹۹۷). پژوهشگران زیادی، از جمله اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷)، کوهن چاراش و اسپکتور^{۱۴} (۲۰۰۱)، و کلووی، فرانسیس، پروسر و کامرون^{۱۵} (۲۰۱۰) هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ پژوهشی حمایت های لازم برای رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده را با رفتارهای تلافی جویانه ارائه نموده اند. براساس آنچه که کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) اعلام داشته اند، افراد در زمان تجربه و ادراک بی عدالتی، به اشکال مختلف براساس اصل مقابله به مثل سعی در بازیابی و احیاء عدالت می نمایند. در کنار این روند نظریه پردازی، بر مبنای نظریه شناخت های مرجع فولگر^{۱۶} (۱۹۸۷ و ۱۹۹۳) ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیر بر رفتارهای انحرافی و تلافی جویانه به صورت تعاملی نقش ایفاء می کنند.

در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای عدالت سازمانی در رفتارهای سازمانی می باشد اما اینکه نقش این متغیر در رفتارهای تلافی جویانه به چه میزان است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات

-
1. Deviant
 2. Destructive
 3. Counterproductive
 4. Retaliation
 5. Ferris, Brown & Harris
 6. Salami
 7. Skarlicki & Folger
 8. Fine
 9. Mount
 10. organizational Justice
 11. Greenberg
 12. Cropanzano
 13. Cohen Charash & Spector
 14. Kelloway, Francis, Prosser & Cameron
 15. Folger referent cognition theory

خارجی به آن داده نشده است لذا با توجه به مطالب گفته شده در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می شود که آیا بین عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه معلمان رابطه وجود دارد؟

مواد و ابزار

جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدائی شهر کوثر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد جمعاً ۲۵۰ نفر تشکیل می دهند که کل شماری شدند. برگشت پرسشنامه ۲۲۰ مورد بود.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه رفتارهای تلافی جویانه: برای سنجش رفتارهای تلافی جویی سازمانی (ORB) از پرسشنامه ۱۷ سؤالی ساخت و اعتباریابی شده توسط اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) استفاده شد. این مقیاس توسط گل پرور و همکاران (۱۳۹۳) برای اولین بار طی فرایند دو مرحله ای (ترجمه تخصصی و تطابق محتوایی پرسشنامه ترجمه شده با پرسشنامه انگلیسی توسط متخصص) ترجمه و آماده اجرا شده است آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در این پژوهش پنج درجه ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) بوده است. اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) با انجام تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس، به راه حل یک عاملی برای ۱۷ سؤال این پرسشنامه دست یافته اند، به ترتیبی که آلفای کرونباخ آن را نیز ۰/۹۷ گزارش نموده اند. آلفای کرونباخ کل پانزده سؤال نیز ۰/۸۹ بدست آمد (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۳).

پرسشنامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه ۹ سؤالی که توسط کیم و لیونگ^۱ (۲۰۰۷) که توسط گل پرور و نادى (۱۳۸۹) در ایران ترجمه و ارائه شده استفاده شد. این پرسشنامه سه سوالی علیرغم تعداد سوالات کم از روایی و پایایی مطلوبی برای سنجش عدالت سازمانی در خارج و داخل برخوردار بوده اند (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷؛ گلپرور و نادى، ۱۳۸۹) به همین دلیل در پژوهش حاضر استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این سه پرسشنامه پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ کاملاً موافقم = ۵) است و تمام سوالات به صورت مستقیم امتیازدهی می شوند. گل پرور و نادى (۱۳۸۹) نیز که در ایران این پرسشنامه را ترجمه و آماده اجرا نموده اند، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش نموده اند.

داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه گزارش شده است:

جدول ۱. ماتریس همبستگی عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه

متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
عدالت سازمانی	رفتار تلافی جویانه	-۰/۴۹۷**

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه (T=-۰/۴۹۷؛ p<۰/۰۱) رابطه منفی و معنی دار برقرار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار تلافی جویانه رابطه منفی وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانیکه از سطوح بالایی از عدالت سازمانی برخوردارند دارای رفتار تلافی جویانه پایینی هستند. در نتیجه عدالت سازمانی از

1. organizational retaliatory behaviors

1. Kim & Leung

ملزومات مهم برای پیشگیری رفتار تلافی جویانه می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت ماهیت و شدت ادراکات کارکنان از حضور عدالت در محیط‌های کار، با پیامدهای کاری، سازمانی و فردی متعددی ارتباط دارد (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). هر چه کارکنان بیشتر احساس نمایند که شیوه‌ها، پیامدها و رفتارهای مدیران، سرپرستان و سازمان با آنها عادلانه تر است، به همان میزان از طریق فرایندهای مبادله اجتماعی^۱ (نظیر مقابله به مثل) سعی در جبران و تلافی آن از طرق رفتاری و نگرشی می کنند (زاپاتافلن، کال کوئیت، اسکات و لوینگستون، ۲۰۰۹؛ ماهونی، هومیز، آندریو و دیت مور، ۲۰۱۰). بنابراین یکی از پیامدهای رفتاری که از لحاظ نظری و پژوهشی با ادراک افراد از عدالت سازمانی دارای رابطه است، رفتارهای تلافی جویانه و مخرب است. از لحاظ نظری نیز بر مبنای نظریه مبادله اجتماعی میتوان رابطه بین عدالت و بیعدالتی را با رفتارهای تلافی جویانه تبیین نمود. در نظریه مبادله اجتماعی، سازمان‌ها و محیط‌های کار محلی برای وقوع تبادل اجتماعی هستند. بدین مفهوم که تجمع افراد در یک محیط برای اهداف مشترک، بستر و زمینه لازم را برای وقوع مبادله‌های رفتاری و عملکردی چند سویه فراهم می‌آورد. این زمینه - سازی باعث می‌شود تا در زمان تجربه بیعدالتی، افراد به سوی این باور سوق داده شوند که قواعد صحیح و درست تبادل اجتماعی نقض شده، لذا برای اعاده حقیقی یا ادراکی عدالت دست به کار میشوند. یکی از شیوه‌های اعاده ادراکی و رفتاری عدالت از دست رفته، فکر یا عمل در باب رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید است (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۱۰؛ گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). به طور کلی، از نتایج مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش عدالت سازمانی در پیشگیری از رفتار تلافی جویانه معلمان اشاره کرد. این یافته بنابراین، این پژوهش تلویحاتی ارزشمندی برای مسئولین آموزش و پرورش برای ارتقای عدالت سازمانی در جهت کاهش رفتار تلافی جویانه معلمان دارد. می توان این گونه نتیجه گیری کرد که با تقویت عدالت سازمانی میتوان شاهد کاهش رفتار تلافی جویانه در بین معلمان بود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می‌توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان ابتدائی شهرستان کوثر بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر سازمان ها و سایر مقاطع تحصیلی جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- عریضی، حمیدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۷). نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی از پرداخت، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۳(۱ و ۲)، ۹۳-۱۰۴
- گل پرور، محسن و رفیع زاده، پروین دخت. (۱۳۸۸). فرا انگیزده های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان ها: بررسی برخی ادارت و سازمان های شهر اصفهان، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۶(۶۵)، ۳۵-۱۱
- گل پرور، محسن و واثقی، زهرا. (۱۳۹۰). فشار ادراکی - عاطفی تعیین کننده تعامل ابعاد بی عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST)، مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کار بردی، ۱۲(۴۳/۱)، ۱۶-۴
- گل پرور، محسن، جوادیان، زهرا، واثقی، زهرا، مصاحبی، محمد رضا، اسماعیلیان، زهره. (۱۳۹۳). نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای تلافی جویانه. دوفصلنامه علمی - پژوهشی شناخت اجتماعی، ۳(۱)، ۷۳-۸۶.

1 . social exchange processes

1 . Zapata-Phelan, C.P, Colquitt, J.A, Scott, B.A, Livingston

2 . Mahony, D.F, Hums, M.A, Andrew, D.P.S, Dittmore,

گل پرور، محسن؛ نصری، مرجان و ملک پور، مختار. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادارک شده مریدان آموزشگاه های استثنایی شهر اصفهان، *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۵، ۴۶-۲۵

گل پرور، محسن. (۱۳۸۵). فرا انگیزه های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان ها: بررسی برخی ادارات و سازمان های شهر اصفهان. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، مدیریت، ۵(۶۵)، ۱۱-۳۴

گل پرور، محسن، واثقی، زهرا. (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای تلافی جویانه با توجه به نقش باورهای جبران عدالت. *نشریه علمی راهبردهای بازرگانی*، ۹(۵۰)، ۴۳۲-۴۱۷.

Cohen Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). (The role of justice in organizations: a meta-analysis). *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

Ferris, D.L.; Brown, D.J.; & Heller, D. (2009). Organization - based self - esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279-286.

Fine S., Horowitz, I. Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effect of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 73-84.

Kelloway, E.K.; Francis, L.; Prosser, M. & Cameron, J.E. (2010). (Counterproductive work behavior as protest). *Human Resource Management Review*, 20, 18-25.

Kim. T.Y. & Leung, K. (2007), (Forming and reacting to overall fairness: A cross cultural comparison). *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59 (3), 591-623

Salami, S.O. (2010). Job stress and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, 5(6), 486-492

Skarlicki, D.P. and Folger, R. (1997). (Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice). *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 343-443.