

## رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای غیرمولد دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل

فریبا مردانه

کارشناس تربیت بدنی و دبیر تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای غیرمولد دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل به تعداد ۲۰۹ نفر که از این تعداد ۱۳۰ نفر از طریق جدول گرجی-مورگان به روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه های رفتارهای غیرمولد رابینسون و بنت (۱۹۹۵) و عدالت سازمانی کیم و لیونگ (۲۰۰۷) بود. داده ها پس از گردآوری با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با رفتارهای غیرمولد رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). در مجموع می توان گفت که یافته های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای عدالت سازمانی در کاهش رفتارهای غیرمولد معلمان می باشد و سازمان های آموزشی می توانند با ارتقای عدالت سازمانی، رفتارهای غیرمولد را در بین معلمان کاهش دهند.

**واژه های کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتارهای غیرمولد، معلمان.

## مقدمه

در سال های اخیر، پژوهشگران سازمانی، علاقه زیادی به مطالعه رفتارهای سازمانی به خصوص رفتارهای مدنی سازمانی از خود نشان داده اند، اما نوع دیگری از رفتارهای سازمانی وجود دارد که با عنوان رفتار غیرمولد خوانده می شود (حسن زاده ثمرین، حسن زاده و شیرینی چلکاسری، ۱۳۹۳). شکل گیری مفهوم رفتار غیرمولد از بافت شغلی نشأت گرفته است. محیطی که در آن انتخاب نیروی کار، نه تنها بر مبنای عملکرد تکلیف محور<sup>۲</sup> بلکه بر اساس کارکرد بافتی<sup>۳</sup> مانند رفتارهای شهروندی<sup>۴</sup> و رفتار غیرمولد شغلی<sup>۵</sup> پایه ریزی شده است (روتوندو و ساکت، ۲۰۰۲؛ به نقل از مهید و فولادچنگ، ۱۳۹۵). رابینسون و بنت<sup>۶</sup> (۱۹۹۵) از تئوریسین های اصلی رفتار غیرمولد در حوزه شغلی، این نوع رفتارها را رفتاری عمدی می دانند که هنجارهای یک سیستم را درهم می شکند و سلامت سیستم، اعضای آن یا هر دو را تهدید می کند. از نظر ژنگ<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۷) هم این نوع رفتارها، رفتارهایی هستند که به قصد آسیب زدن به سازمان یا سایر اعضای آن صورت می گیرد. از نظر دی استفانو<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۷) هم رفتار غیرمولد شغلی عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند. در واقع، رفتارهایی در محیط کار غیرمولد محسوب می شوند که سه معیار اصلی را داشته باشند: ۱. عمدی و ارادی باشند؛ ۲. رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته شود و نقض گردد؛ ۳. به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان هزینه های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره اندازد (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). کولبرت<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۰۴) رفتارهای غیرمولد را به دو نوع انحراف فردی (رفتاری انحرافی که بر اعضا متمرکز می شود؛ مانند رفتار بی ادبانه با همکاران) و انحراف سازمانی (رفتاری انحرافی که در سازمان هدایت میشود؛ مانند مضایقه کردن از تلاش ها) تقسیم می کنند. توجه به این دو نوع رفتار نشان میدهد که از نظر این پژوهشگران رفتارهای غیرمولد جنبه منفی دارند؛ در حالی که گالپرین و بروک (۲۰۰۶) رفتارهای غیرمولد را در دو نوع مخرب و سازنده طبقه بندی می کنند. رفتارهای غیرمولد مخرب رفتارهایی ارادی هستند که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامتی سازمان و اعضایش را تهدید می کنند؛ مانند دزدی و خرابکاری. در مقابل، رفتارهای غیرمولد سازنده به رفتارهایی ارادی اشاره میکنند که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامتی سازمان و اعضایش کمک کرده و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می کنند. رابینسون و بنت (۱۹۹۵) براساس این دو بعد چهار نوع انحراف تولید<sup>۱۱</sup> انحراف مالی (دارایی)؛ انحراف سیاسی<sup>۱۲</sup> و انحراف شخصی<sup>۱۳</sup> را معرفی می کنند. انحراف تولید زمانی روی می دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در باعث افزایش هزینه های تولید و کاهش در کنترل موجودی شوند. انحراف مالی شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است و شامل مواردی نظیر دزدی و دستکاری در حساب های هزینه می شود. انحراف سیاسی زمانی روی میدهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در اینصورت دیگران در معرض مضراتی قرار می گیرند. چنین حمایت هایی ممن است هزینه هایی ایجاد کنند که ناشی از کیفیت بی ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بیعدالتی باشد. انحراف شخصی شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران میشود که میتواند اعتبار شرکت را به خطر اندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته

1 . counterproductive behavior

2 . task performance

3 . contextual function

4 . citizenship behavior

5 . counterproductive work behavior

6 . Rotundo & Sackett

7 . Robinson & Bennett

8 . Zheng

9 . Di Stefano

1 . Colbert 0

1 . Galperin & Burke 1

1 . Production Deviance 2

1 . Financial Deviance 3

1 . Political Deviance 4

1 . Personal Aggression 5

باشد. وجود کارکنانی با رفتار غیرمولد شغلی تواند موجب کاهش بهره وری سایر کارکنان، رایج شدن رفتارهای انحرافی و افزایش هزینه های سازمانی گردد (چن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). کسانی که رفتار غیرمولد شغلی دارند برای سازمان تهدید محسوب می شوند؛ زیرا می توانند بقیه کارکنان و مشتریان را نیز به سوی این افکار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی داند (کلارک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). این رفتارها در مدارس از آنجایی که در زمره سیستم های آموزشی قرار دارند، رسالت مهمی در آموزش و تربیت جامعه بر دوش دارند. بروز رفتارهای غیرمولد در این سیستم ها از دو جهت خسارت بار است؛ اول اینکه این نوع رفتارها باعث کاهش بهره وری و کارایی سیستم می شود و مجموعه را در رسیدن به اهداف و رسالت خود با مشکل مواجه می کند (فریز، پروان و هلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). لذا لازم است عوامل و پیشایندهای این نوع رفتارها در بین معلمان شناسایی و برطرف گردد.

در خصوص عوامل و پیشایندهای رفتارهای غیرمولد و مخرب، اپلبائوم، لاکونی و ماتوسک<sup>۴</sup> (۲۰۰۷). دو دیدگاه عمده را برای پیش بینی رفتارهای غیرمولد مطرح می کند دیدگاه مبتنی بر فرد<sup>۵</sup> و رویکرد مبتنی بر شرایط کاری<sup>۶</sup>. تأکید مطالعه حاضر بر دیدگاه مبتنی بر شرایط کاری است.

یکی از پیشایندهای شرایط کاری مطرح برای رفتارهای تلافی جویانه، عدالت سازمانی<sup>۷</sup> 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<sup>۸</sup> در سال ۱۹۸۷ استفاده شد، ولی در آخرین دهه 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 (کرپانزو<sup>۹</sup> و گرینبرگ، ۱۹۹۷). عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد (فاکس، اسپکتر و مایلز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۱). تاکنون حداقل سه بعد و در مواردی پنج بعد از ادراک عدالت در محیط های کاری مطرح شده است. این ابعاد به ترتیب عدالت توزیعی<sup>۱</sup> (رعایت عدل و انصاف در توزیع پیامدها، دستاوردها، امکانات و پاداش ها)، عدالت رویه ای<sup>۲</sup> (رعایت عدالت در روش ها و مسیرهای تصمیم گیری، ابلاغ و اجرای تصمیمات)، عدالت تعاملی یا ارتباطی<sup>۳</sup> (رعایت عدالت در روابط بین سرپرستان و مدیران با کارکنان)، عدالت اطلاعاتی<sup>۴</sup> (تبادل و اطلاع رسانی به موقع و بدون جانب داری) و عدالت بین فردی<sup>۵</sup> (رعایت اصول عدل و انصاف در روابط بین فردی) نامیده شده اند (وان هیل<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ کول کویت<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸). لازم به ذکر است که عدالت اطلاعاتی تا اندازه زیادی با عدالت رویه ای و عدالت بین فردی تا اندازه ای با عدالت تعاملی همپوشانی دارند و از

1. Chen

2. Clark

3. Ferris, Brown &amp; Heller

4. Applebaum, Laconi &amp; Matousek

5. Person. based perspective

6. Situation. based perspective

7. organizational Justice

8. Greenberg

9. Cropanzano

1. Fox, Spector &amp; Miles 0

1. distributive justice 1

1. procedural justice 2

1. relational or interactional justice 2

1. informational justice 4

1. interpersonal justice 5

1. Van Hiel 6

1. Colquitt 7

نظر تاریخی از این دو بعد (عدالت رویه ای و تعاملی سربرآورده اند (گراهام، ۲۰۰۹؛ گل پرور و همکاران، ۱۳۸۶). پژوهشگران زیادی، از جمله اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷)، کوهن چاراش و اسپکتور<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، و کلووی، فرانسیس، پروسر و کامرون<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ پژوهشی حمایت‌های لازم برای رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده را با رفتارهای تلافی جویانه ارائه نموده اند. براساس فراتحلیل کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) و همچنین براساس فراتحلیل بری، اونزو ساکت<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای تلافی جویانه حداقل بر مبنای نظریات یا الگوهای مطرح در حوزه مبادله اجتماعی به خوبی قابل تبیین است. 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<sup>۵</sup> (۱۹۸۷ و ۱۹۹۳) ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیر بر رفتارهای غیرمولد به صورت تعاملی نقش ایفاء می کنند.

در مجموع با توجه به پیامدهای منفی گسترده رفتارهای غیرمولد به خصوص در بین معلمان، انتظار می رفت که پژوهش های قابل توجهی در این زمینه انجام شده باشد؛ اما به نظر می رسد تاکنون در این زمینه پژوهش های علمی بسیار کمی در کشور صورت گرفته است. اما بر اساس برخی شواهد پژوهشی و با در نظر گرفتن نظریه های این حوزه، می توان عدالت سازمانی را مؤثر رفتار سازمانی دانست. اما در خصوص تأثیر این عامل بر رفتارهای غیرمولد پژوهشی صورت نگرفته است؛ از طرفی، پژوهشگران همواره به رفتارهای غیرمولد و راه های پیشگیری آن در سازمان های آموزشی توجه کرده اند. لذا نیاز به پژوهش های بیشتری در راستای شناسایی پیشایندها و عوامل پیش بینی کننده رفتارهای غیرمولد احساس می شود و این پژوهش در راستای پاسخگویی به این نیاز انجام می گیرد. بدین ترتیب، اینکه رفتارهای غیرمولد معلمان با توجه به عدالت سازمانی چگونه است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل بررسی و پاسخ درخور توجهی به آن بیابد. لذا مسئله مزبور به تبع مهم ترین پرسش را پیش روی مطالعه حاضر قرار می دهد و آن هم این که، آیا بین عدالت سازمانی و رفتارهای غیرمولد دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اردبیل رابطه وجود دارد؟

## روش تحقیق

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دبیران تربیت بدنی مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می باشد که تعداد آنها ۲۰۹ نفر می باشند که از این تعداد ۱۳۰ نفر از طریق جدول مورگان و گرجسی به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

**پرسشنامه رفتارهای انحرافی:** جهت سنجش رفتارهای انحرافی در محیط کار، پرسشنامه رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۶ ماده است که ۸ ماده برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی و ۸ ماده برای رفتارهای انحرافی بین فردی منظور شده اند. پاسخ های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۵ درجه ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (هر روز) مشخص می شود. پایایی این پرسشنامه توسط مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) و مرشدی تنکابنی (۱۴۰۰) به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۹۳ گزارش شده است که نشان می دهد پرسشنامه مذکور در ایران از پایایی مطلوبی برخوردار است.

1. Graham

2. Cohen Charash & Spector

3. Kelloway, Francis, Prosser & Cameron

4. Berry, Ones & Sackett

5. Folger referent cognition theory

**پرسشنامه عدالت سازمانی:** برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه ۹ سؤالی (هر یک از ابعاد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی سه سؤال) که توسط کیم و لیونگ (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 سؤالات به صورت مستقیم امتیازدهی می شوند. کیم و لیونگ (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی در نمونه های کره ای، چینی، ژاپنی و آمریکایی، روایی سازه این سه پرسشنامه را مستند ساخته اند و به ترتیب برای عدالت توزیعی آلفای کرونباخ ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۳، برای عدالت رویه ای ۰/۸۸، ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۹۱ و برای عدالت تعاملی، ۰/۹، ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۳ را گزارش نموده اند. 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 سه پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۹۳، ۰/۸۸ و ۰/۹۱ را به ترتیب برای عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی گزارش نموده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 استفاده شد.

## یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی عدالت سازمانی و رفتارهای غیرمولد گزارش شده است:

جدول ۱- ضرایب همبستگی عدالت سازمانی و رفتارهای غیرمولد

رفتارهای غیرمولد	متغیر
$r = -.0598^{**}$	عدالت سازمانی
$r = -.0390^{**}$	عدالت توزیعی
$r = -.0352^{**}$	عدالت رویه ای
$r = -.0324^{**}$	عدالت تعاملی

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتایج جدول ۱- نشان می دهد که بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با رفتارهای غیرمولد رابطه منفی و معنی دار برقرار است ( $P < .01$ ). این بدین معنی است که با افزایش عدالت سازمانی، رفتارهای غیرمولد معلمان کاهش می یابد و بالعکس.

## بحث و نتیجه گیری

مطابق با نتایج پژوهش حاضر، بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با رفتارهای غیرمولد معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد؛ به عبارتی دیگر، معلمانی که از عدالت سازمانی بالایی برخوردارند، سطح پایینی از رفتارهای غیرمولد را تجربه می کنند. لذا عدالت سازمانی متغیر بسیار مهم در رفتارهای غیرمولد معلمان می باشد. نتایج پژوهش حاضر در بخش عدالت سازمانی و رفتارهای تلافی جویانه با نتایج پژوهشی توکلی و همکاران (۱۳۹۹)، امینیان (۱۳۹۸)، رفیعی و برقی (۱۳۹۷)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۵)، واعظی و همکاران (۱۳۹۵)، نادى و هرندي (۱۳۹۵)، گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)، گل پرور و واثقی (۱۳۹۰)، شپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر (۲۰۱۹)، زوقبی مانریک (۲۰۱۴) کاملاً همسو است. پژوهشگران زیادی، از جمله اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷)، کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، و کلووی و همکاران (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 فراتحلیل کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) و همچنین براساس فراتحلیل بری، اونزو ساکت (۲۰۰۷) رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای تلافی جویانه حداقل بر مبنای نظریات یا الگوهای مطرح درحوزه مبادله اجتماعی به خوبی قابل تبیین است. 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 (۱۹۸۷ و ۱۹۹۳) ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیر بر رفتارهای انحرافی و تلافی جویانه به صورت تعاملی نقش ایفاء می کنند که از نتایج پژوهش حاضر به لحاظ نظری حمایت می کند.

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 عادلانه‌تر است، به همان میزان از طریق فرایندهای مبادله اجتماعی (نظیر مقابله به مثل) سعی در جبران و تلافی آن از طرق رفتاری و نگرشی می کنند (زاپاتا فلن، کال کوئیت، اسکات و لوینگستون، ۲۰۰۹؛ ماهونی، هویمز، 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 تلافی‌جویانه 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 زمینه‌سازی 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).

بنابراین می توان نتیجه گرفت که عدالت سازمانی در مدارس منجر به کاهش رفتارهای غیرمولد معلمان می شود. نتایج و یافته های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای عدالت سازمانی در کاهش رفتارهای غیرمولد می باشد، بنابراین مدیران آموزش و پرورش با بهبود سطح عدالت سازمانی می توانند رفتارهای غیرمولد آنان را کاهش دهند. در امور پژوهشی معمولاً محدودیت‌هایی وجود دارد که چنانچه محقق بتواند بر آن‌ها فائق آید، نتایج پژوهش با دقت بیشتری حاصل خواهد شد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ برای نمونه در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه خودگزارشی استفاده شده است و ممکن است در پاسخ‌ها سوگیری وجود داشته باشد. جامعه آماری این تحقیق فقط دبیران تربیت بدنی مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل را در بر گرفته است که از جامعیت پایینی برخوردار بوده است و باید تعمیم نتایج آن با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر مناطق کشور جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

1. social exchange processes

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

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

## منابع

- بهرامی، محمدامین، بیدکی، سیدسجاد، شفیعی، محبوب، شرفی، فرزانه، بهاری نیا، سجاد. (۱۳۹۶). رابطه ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و رفتارهای انتقام جویانه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۵. *مدیریت بهداشت و درمان*، ۷(۳)، ۳۷-۴۵.
- توکلی، پریا، پیکری، حمید رضا، گلشیری، پرستو. (۱۳۹۹). رابطه ادراک از عدالت سازمانی با حفظ حریم خصوصی با نقش میانجی رفتارهای انحرافی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. ۹(۲)، ۹-۱۰.
- رفیعی، محسن و برقی، عیسی. (۱۳۹۷). شناسایی نمودهای رفتار انحراف کاری معلمان و رابطه آن با عدالت سازمانی و نظارت و راهنمایی آموزشی، *مجله مدیریت مدرسه*، ۶(۱)، ۱۸۹-۲۰۵.
- شول، حسین؛ دامغانیان، حسین؛ رستگار،؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل. (۱۳۹۸). ارائه الگویی از پیشایندهای رفتارهای غیرمولد کارکنان با استفاده از روش فراترکیب. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۲(۴۴)، ۳۰-۵۰.
- گل پرور، محسن و رفیع زاده، پروین دخت. (۱۳۸۸). فرا انگیزده‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان‌ها: بررسی برخی ادارات و سازمان‌های شهر اصفهان، *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۶(۶۵)، ۱۱-۳۵.
- 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 روان‌شناسی کاربردی*، 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)، ۸۶-۷۳.
- گل پرور، محسن؛ سلحشور، آزاده. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، *مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۶(۲)، ۹۳-۱۲۳.
- گل پرور، محسن؛ نصری، مرجان و ملک پور، مختار. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادراک شده مریدان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان، *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۵، ۴۶-۲۵.
- گل پرور، محسن. (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.
- 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.
- مرشدی تنکابنی، محمدحسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای غیرمولد کارکنان: با نقش میانجی سایش اجتماعی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۴۰۰(۵۹)، ۱۹۳-۱۷۰.
- مهبد، مینا، و فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۹۵). رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و رفتار غیرمولد تحصیلی با واسطه‌گری مهار ادراک شده. *مجله روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی*، ۴۷(۱۲)، ۲۶۵-۲۷۹.
- نادی، محمدعلی، اسلامی هرندی، فاطمه. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان. *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۲۸)، ۸۳-۵۹.
- نوابی، معصومه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دوره اول متوسطه ناحیه دو اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- واعظی، رضا، حسین پور، داود، رنجبر کبوترخانی، مصطفی. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۵(۳)، ۱۱۲-۸۵.
- Anderson, R., Mehta, R., & Dubinsky, A. (2019). Leadership style, motivation and performance in international marketing channels. An empirical investigation of the usa, finland and poland. *European journal of marketing*, 37, 50.
- Applebaum, Sh, Laconi G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts and solutions. *Corporance Governonce*, 5, 586-598.
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97, 613-636.



- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82-98.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2 (2), 187-206.
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The Relationship Between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, 1890-1898.
- Clark, O. L., & Walsh, B. M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Cox, B. D. (2010). Differential functioning by high and low impression management groups on a big five applicant screening tool. Unpublished Doctoral Dissertation, the Graduate Faculty of Auburn University.
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2017). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- DuBrin, A. J. (2011). *Impression management in the workplace: Research, theory, and practice*. New York : Routledge. Pp. 233.
- Ferris, Wendi J., Brown, Jeffrey A. & Heller, Paul M. 2009. "Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors", *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Gallagher, V. C. (2007). Situational and dispositional antecedents and consequences of impression management tactics: The role of political skill. *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. Paper 4381.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-47.
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: pro-social and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94( 4), 900-912.
- Griffin, R. W. & Lopez, Y. P. (2005). Bad Behavior in Organizations: A Review and Typology for Future Research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Hastings, S.E. and Finegan, J.E. (2011), The role of ethical ideology in reactions to injustice, *Journal of Business Ethics*, 100( 4), 689-743.
- Jain, A. K. (2012). Moderating effect of impression management on the relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Institute of Behavioral and Applied Management*.
- Kleinmann, M., & Klehe, U. (2011). Selling oneself: Construct and criterion-related validity of impression management in structured interviews. *Human Performance*, 24(1), 29-46.
- Krischer, M. K., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotionfocused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 154-166.



- MacKenzie. C., Thomas. N.& Ronan. C. (2012). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Mazni, A., & Roziyah, M. R. (2011). Towards developing a theoretical model on the determinants of workplace deviance among support personnel in the Malaysian public service organizations. *12th International Conference on Human Resource Development Research and Practice Across Europe, The University of Gloucestershire, Cheltenham, England, 23-48.*
- Nguyen, N.T., Seers, A., & Hartman, N.S. (2016). Putting a good face on impression management: Team citizenship and team satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 148-168.
- Piwinger, M; Ebert, H. (2001). *Impression Management: Wie aus Niemand Jemand wird. in: Bentele, Guenther et al. (Ed.), Kommunikationsmanagement: Strategien, Wissen, Lösungen. Luchterhand, Neuwied.*
- Preves, S and Stephenson, D. (2009). The Classroom as Stage: Impression Management in Collaborative Teaching. *Teaching Sociology*. 37 (3, Special Issue on the Sociology of the Classroom): 245–256 – via American Sociological Association.
- Rana, H. and Punia, B.K. (2016). Deviant workplace behavior and organizational role stress in the corporate sector, Unpublished Manuscript, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar.
- Robinson, S. L & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Snell, R. S., & Wong, Y. L. (2007). Differentiating good soldiers from good actors. *Journal of Management Studies*, 44(6), 883-909.
- Zheng, W. Wu, Y.C. J. Chen, X. & Lin, S.J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founder's Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563–578.