

بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای انحرافی کارکنان

ابراهیم رحیمی^۱

نجیبه عباسی رستمی^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای انحرافی کارکنان می‌باشد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را اعضای یکی از سازمان‌های اجرایی استان مرکزی تشکیل می‌دهد. برای انتخاب گروه نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۸۱ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه رفتار انحرافی کاری رایینسون و بنت (۲۰۰۰) می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار **spss** و برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عدالت توزیعی با رفتار انحرافی فردی و عدالت تعاملی با رفتار انحرافی سازمانی، رابطه معنادار و منفی وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، رفتار انحرافی کارکنان.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه، دانشگاه اصفهان، مدرس دانشگاه فنی و حرفه‌ای، (نویسنده مسئول)،
erahimi57@gmail.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان، najibeh.abbasi@yahoo.com

مقدمه

امروزه انحرافات در محیط کاری به مسأله مهمی در سازمان‌ها تبدیل شده و رفتارهای انحرافی در سازمان دارای اثرات اقتصادی، اجتماعی و روانی می‌باشد (Bodankin & Tziner, 2009). تحقیقات اخیر گویای آن است که تغییرات اقتصادی، فناوری و اجتماعی منجر به سطوح فزاینده تری از رفتارهای انحرافی در محیط کار شده‌اند. بنابر گزارش دپارتمان عدالت ایالات متحده (۲۰۰۰) سالانه ۱,۷ میلیون آمریکایی در محیط‌های کار قربانی اشکال مختلف رفتارهای انحرافی می‌شوند. در انگلستان نیز شواهد ارائه شده توسط رینر و کوپر (۲۰۰۶) حاکی از آن است که نسبت قابل توجهی از کارگران در طول ۶ ماه گذشته قربانی بدرفتاری همکاران و دیگر کارکنان در محیط‌های کار شده‌اند. متأسفانه در حوزه‌ی فعالیت‌های انحرافی (چه معطوف به افراد و چه معطوف به سازمان) در ایران؛ آمار و ارقام رسمی در دست نیست. با این حال اگر واقع‌بینانه و با نظر اصلاح و تعالی بنگریم، به نظر نمی‌رسد که در ایران نیز آمار و ارقام در سطح پایینی باشند. به‌ویژه باید در کنار آمار و ارقام مربوط به هزینه رفتارهای انحرافی برای سازمان‌ها به این واقعیت نیز توجه داشت که رفتارهای انحرافی اثرات غیرقابل محاسبه‌ای نیز بر اثربخشی در سازمان به‌جای می‌گذارند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷).

رفتار انحرافی در محیط کار یک پدیده شایع و پرهزینه در سازمان است و شامل طیف گسترده‌ای از اقدامات منفی انجام‌شده توسط کارکنان می‌باشد که به ضرر سازمان و اعضای آن خواهد بود (Mccardle, 2007). شناخت دلایل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه‌های شخصی و غیر مرتبط با کار، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان و سایر رفتارهایی که منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمان‌ها را خدشه‌دار می‌کنند، به مدیران کمک می‌کند تا حتی‌المقدور از آنان اجتناب نمایند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶).

درمورد پیش‌زمینه‌های رفتار انحرافی کاری پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است و عوامل فردی، سازمانی و ... در رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار است. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه‌ی عدالت سازمانی نشان می‌دهند که ادراک از عدالت می‌تواند پیامدهای نگرشی، شناختی، عاطفی و رفتاری قابل ملاحظه‌ای در میان اعضای سازمان داشته باشد. پژوهش‌های انجام‌شده در هر دو زمینه نظری و تجربی، نشان می‌دهد که رفتارهای انحرافی محیط کاری می‌تواند واکنشی نسبت به بی‌عدالتی درک شده توسط کارکنان در زندگی کاری‌شان باشد. هنگامی که کارکنان احساس کنند که با آنان ناعادلانه رفتار می‌شود تمایل به خشونت، ناامیدی، و میل به انتقام دارند (Mccardle, 2007). به‌طور کلی، محققان مختلف نشان داده‌اند که درک از عدالت سازمانی ضعیف منجر به رفتار مخرب می‌شود (Jones, 2009; Kwak, 2006).

- با توجه به مطالب ذکر شده و با هدف بررسی رابطه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با رفتارهای انحرافی کاری، در این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به سؤال‌های زیر هستیم:
- میزان حاکمیت مؤلفه‌های عدالت سازمانی در چه سطحی است؟
 - میزان حاکمیت مؤلفه‌های رفتار انحرافی کاری در چه سطحی است؟
 - آیا میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی با مؤلفه‌های رفتار انحرافی کاری همبستگی وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

عدالت سازمانی

تحقیقات در مورد عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در برمی‌گیرد. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می‌کند. عامل عدالت با سه عامل زیر تعریف می‌شود که جملگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقسام مختلف و پرهیز از تبعیض دلالت دارند:

- برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به‌عنوان عضوی از سازمان

- بی‌طرفی: بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان

- عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدیدنظرخواهی در تصمیم‌ها (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).

عدالت سازمانی به برابری در محل کار اطلاق می‌شود. به عبارت دیگر در عدالت سازمانی این امر مطرح است که با چه شیوه‌های با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به شیوه عادلانه با آنان رفتار می‌شود (Niehoff & Moorman, 1993). عدالت سازمانی، بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جز متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲ و عدالت مراوده‌ای^۳ منجر گردید. افراد همواره خود را در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند؛ اگر افراد احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند (رضاییان ۱۳۸۴). عدالت سازمانی به درک کارکنان از این موضوع که آیا با آن‌ها در سازمان به شیوه منصفانه و عادلانه رفتار می‌شود، اشاره دارد (Lambert and Hogan, 2013).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدالت سازمانی روی نگرش‌ها و رفتارهای مختلف مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، همکاری، و رفتار مدنی سازمانی تأثیر دارد. به همین منوال، بی‌عدالتی نیز موجب واکنش‌های منفی مانند غیبت، سرقت، تأخیر در حضور، و رفتار تلافی‌جویانه می‌شود. (هاشمی شیخ شبانی و رجیبی، ۱۳۹۰).

1- Distributional justice

2- Procedural justice

3- Interactional justice

ابعاد عدالت سازمانی

محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بُعد تقسیم می‌شود: ۱. عدالت توزیعی، ۲. عدالت رویه‌ای و ۳. عدالت مراوده‌ای.

۱. عدالت توزیعی: عدالت توزیعی بیانگر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست (Niehoff & Moorman, 1993). عدالت توزیعی انصاف درک شده در خصوص نتایج در سازمان می‌باشد مانند دستمزد، شرایط کاری مطلوب و مأموریت‌ها (George & Jones, 2012, p.170). مفهوم عدالت توزیعی به تئوری برابری آدامز که در سال (۱۹۶۳) ارائه شده، برمی‌گردد. طبق این تئوری، پاداش‌ها باید براساس آنچه کارکنان به‌عنوان ورودی به سازمان می‌آورند به شیوه عادلانه و منصفانه پرداخت گردد. همچنین پاداش‌ها باید با آنچه دیگران در وضعیت‌های مشابه دریافت می‌دارند نیز مطابقت داشته باشد (Lambert and Hogan, 2013).

ادراکات از عدالت توزیعی مبتنی بر مقایسه‌های کارکنان با دیگران است. در این مقایسه‌ها کارکنان خود را با سایر کارکنان شاغل در سازمانشان مقایسه می‌کنند (ارزیابی برابری درونی)، و با کارکنانی که در شغل‌های مشابه در سازمان‌های دیگر اشتغال دارند (ارزیابی برابری بیرونی). نتیجه مقایسه‌ها (مثبت یا منفی) شدیداً با ادراک کارکنان از سیستم و واکنش نسبت به آن مرتبط است. اگر نتیجه این مقایسه مثبت باشد، احساس کارکنان نسبت به سیستم مثبت است. اگر نتیجه این مقایسه منفی باشد، کارکنان تمایل به درگیر شدن با این سیستم خواهند داشت. (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲. عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در سازمان می‌باشد (Niehoff & Moorman, 1993). عدالت رویه‌ای به انصاف درک شده از روش‌های مورداستفاده برای اخذ تصمیم درمورد توزیع پاداش‌ها اشاره دارد. مفهوم عدالت رویه‌ای به این امر اشاره دارد که کارکنان زمانی برای انجام کارها در سطح بالا انگیزه خواهند داشت که دریابند روشی که برای تصمیم‌گیری درمورد توزیع پاداش‌ها به کار می‌رود عادلانه است (George & Jones, 2012, p.170). لیند و تیلر (۱۹۸۸) عدالت رویه‌ای را به‌منزله رعایت عدالت در فراگردهایی که توسط آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌کنند (Cohen-charas & Spector, 2001).

واژه «رویه»، آن‌گونه که در پژوهش‌ها در زمینه عدالت به‌کاررفته، یک سلسله‌گام‌های متوالی است که برای هدایت رفتارها و قضاوت‌ها در تخصیص منابع به کار می‌روند. همین‌که افراد با این رویه‌ها سروکار پیدا می‌کنند، درباره عادلانه بودن آن‌ها به قضاوت می‌نشینند. بنابراین، عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان اشاره دارد (رضاییان و رحیمی، ۱۳۸۷).

دو جزء اساسی عدالت رویه‌ای، کنترل فرایند و توضیحات هستند. کنترل فرایند فرصتی است که در اختیار فرد قرار می‌گیرد تا دیدگاه خود در مورد پیامدها را برای تصمیم‌گیرندگان بیان کند. توضیحات به دلایلی گفته می‌شود که مدیریت برای بروز نتیجه به فرد بیان می‌کند. بنابراین از نظر کارمند فرایند زمانی منصفانه است که احساس کند آن نتیجه تا حدودی تحت کنترل او بوده و دلایل بروز آن نتیجه به میزان کافی برایش توضیح داده شده است (رابینز-جاج، ۱۳۸۹، ص ۱۹۷). به نظر لونتال شش قانون وجود دارد که در صورت پیروی از آنها، رویه‌های حاصل عادلانه‌تر خواهند بود:

- قانون ثبات: که به ثابت بودن رویه‌های تخصیص برای همه افراد در طی زمان دلالت دارد.
- قانون جلوگیری از تعصب و غرض‌ورزی: که به جلوگیری از دخیل کردن منافع شخصی تصمیم‌گیرندگان در طول فرایند تخصیص اشاره دارد.
- قانون درستی: اشاره به سودمندی اطلاعات مورداستفاده در فرایند تخصیص دارد.
- قانون قابلیت تصحیح: اشاره دارد به این که باید فرصت تغییر یک تصمیم غیرمنصفانه در فرایند توزیع وجود داشته باشد.
- قانون نمایندگی: بیان می‌کند که نیازها، ارزش‌ها و چشم‌اندازهای همه بخش‌های متأثر، باید توسط فرایند توزیع در نظر گرفته شود.
- قانون اخلاقی: بیان می‌کند که فرایند تخصیص باید با ارزش‌های اخلاقی و وجدانی ادراک‌کننده سازگار باشد. (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲).

۳. عدالت تعاملی: عدالت تعاملی یا مرادده‌ای بیانگر رفتارهای تعاملی که افراد در طول رویه‌ها درک می‌کنند و توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود، است. این نوع عدالت به جنبه‌های فرایند ارتباطات مانند ادب، صداقت، و احترام بین فرستنده و گیرنده مرتبط است (Niehoff & Moorman, 1993). عدالت تعاملی درک فرد از میزان وقار، اهمیت و احترامی است که در برخورد با او لحاظ می‌کنند. (رابینز-جاج، ۱۳۸۹، ص ۱۹۸).

از دیدگاه بلادر و تیلر (۲۰۰۲)، ادراکات رعایت عدالت مرادده‌ای باید در پرتو تفاوت‌های فردی و ماهیت منحصر به فرد روابط کارکنان با سازمان و افراد صاحب اختیار در آن، در نظر گرفته شوند. عدالت مرادده‌ای می‌تواند دو بعد داشته باشد: بعد بین شخصی که نشان می‌دهد که رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد. مدیران هنگام برخورد با کارکنان خود باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند. و دومین بعد آن انتظارات و مسئولیت اجتماعی است. با توجه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیرمنصفانه بیشتر می‌شود. این بدان معنا است که انتظار افراد از رعایت یک جنبه از عدالت سازمانی می‌تواند بر رفتار کارکنان نسبت به واکنش به رعایت دیگر ابعاد عدالت سازمانی تأثیرگذار باشد. (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

رفتار انحرافی کاری

در پیشینه پژوهش‌های مرتبط با رفتارهای منفی در محیط‌های کار از اصطلاحات و واژه‌های متنوعی نظیر رفتارهای ضد تولید، رفتارهای تلافی‌جویانه، رفتارهای انحرافی و رفتارهای ضداجتماعی استفاده شده است. این تنوع به تأکیدات و نظرگاه‌های نظریه‌پردازانی مربوط می‌شود که این واژه‌ها و اصطلاحات، از نظر محتوایی و مفهومی با یکدیگر همپوشی‌های قابل توجهی دارند. (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰).

رفتار انحرافی در محیط کار (که رفتار ضداجتماعی یا خشونت در محیط کار نیز نامیده می‌شود) را می‌توانیم نوعی رفتار عمدی تعریف کنیم که برخلاف هنجارهای اصلی سازمان بوده و با انجام آن، سلامت سازمان یا اعضای آن مورد تهدید واقع می‌شود (راینیز - جاج، ۱۳۸۹، ص ۴۳). رفتارهای انحرافی در محیط کار، اعمالی عمدی و اختیاری در تقابل با هنجارهای سازمانی و زیان‌بار برای کارکرد سازمانی می‌باشند (Bennett & Robinson, 2000).

رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند: ۱) عمدی و ارادی باشند، ۲) رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود، و ۳) به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق، اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بیندازد (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۳).

نوس و استوری (۲۰۱۳) بیان کردند به سه دلیل عمده باید رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود: ۱- رفتارهای انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه‌بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد، ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند، و ۳- رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است. (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۵).

محققان درباره منشأ رفتارهای انحرافی، به دامنه‌ای از دلایل درگیری کارکنان در این گونه رفتارها اشاره نموده‌اند. برای نمونه، شناخت منفی از شغل و درک بی‌عدالتی. (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۴). مطابق با پژوهش‌های به دست آمده در زمینه رفتارهای کاری، یکی از مهم‌ترین پیشایندهای محیطی رفتار در محیط کار، ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آن‌ها است. از پیامدهای عدالت سازمانی ادراک شده کاهش رفتارهای ضد تولید است که این گونه رفتارها، رفتارهای مقابله‌جویانه و مخربی هستند که عمدی یا غیرعمدی به منظور آسیب زدن به سازمان انجام می‌گیرند. (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۴).

طبقه‌بندی رفتارهای انحرافی

راینسون و بنت (۱۹۹۵) با استفاده از روش تحلیل مقیاس سازی چندبعدی، دو بعد را شناسایی کردند که محدوده کامل انحرافات کاری را در برمی‌گیرد. این دو بعد شامل شدت و هدف انحرافات می‌باشد (Lawrence & Robinson, 2007). از ترکیب این دو بعد چهار خانواده

از رفتارهای انحرافی حاصل می‌شود که شامل انحراف تولیدی، انحراف مالی، انحراف سیاسی و پرخاشگری به افراد است. در شکل (۱) گونه‌شناسی رایبِنسون و بنت نشان داده شده است:



شکل (۱) گونه‌شناسی رایبِنسون و بنت

انحراف تولیدی^۱: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌توانند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود. انحراف سیاسی^۲: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است. انحراف مالی^۳: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است. مثل دزدی و دستکاری در حساب‌های هزینه.

تهاجم شخصی^۴: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد (Robinson & Bennett, 1995).

از طرفی رایبِنسون و بنت معتقدند رفتار انحرافی در محیط کار نیز رفتاری فردی و ارادی است که از آن به‌عنوان رفتار انحرافی در محیط کار یاد می‌شود که با این وجود از هنجارهای سازمانی تخطی می‌گردد و به دو شکل بین فردی و سازمانی صورت می‌پذیرد. یعنی کارکنان یا دائماً کار آن سازمان

1- Production Deviance

2- Political Deviance

3- Property deviance

4- personal aggression

(رفتار انحرافی سازمانی) یا عملکرد اعضای آن سازمان (رفتار انحرافی بین فردی) و یا هر دو را، با مشکل مواجه می‌سازند. در واقع انحرافات سازمانی، گروهی از رفتارهای بین یک شخص و سازمان است (مثلاً دیر آمدن به محیط کار). از طرفی دیگر، رفتار منحرف بین فردی، رفتاری است که بین اشخاص در محیط کار دیده می‌شود؛ نظیر تحقیر نمودن یکدیگر، بحث کردن، گستاخانه برخورد نمودن و... (نادی و قهرمانی، ۱۳۹۲).

رابطه عدالت سازمانی و رفتار انحرافی کاری

در پژوهش‌های مرتبط با رفتار انحرافی، دانشمندان اشاره کرده‌اند که زمانی که افراد وقایع ناعادلانه متعددی را درک کنند، انگیزه آنان برای انتقام‌جویی و سایر واکنش‌های رفتاری قوی‌تر خواهند بود (Folger & Skarlicki, 1998; Tripp & Bies, 1997).

تحقیقات نشان داده است که عدالت رویه‌ای می‌تواند یک تأثیر قوی، مستقل از عدالت توزیعی، در انواعی از پیامدهای نگرشی و رفتاری داشته باشد (Sweeney & McFarlin, 1993). شواهد نشان می‌دهد که فرایند تصمیم‌گیری‌های ناعادلانه می‌تواند به پیامدهای منفی مختلف مانند عملکرد پایین‌تر، قصد گردش بالاتر، سرقت، و تعهد سازمانی پایین منجر شود (Cropanzano & Greenberg, 1997; Folger & Skarlicki, 1998). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد وقتی افراد احساس کنند که با آن‌ها به‌طور عادلانه رفتار نمی‌شود، اغلب تمایل به تلافی پیدا کرده و برای جبران این بی‌عدالتی به رفتارهای منفی دست خواهند زد (Litzky et al., 2006).

در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، پژوهش‌های مختلفی انجام شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

واعظی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی انجام داده‌اند. هدف از این پژوهش، بررسی تفاوت در واقعیت و برداشت از واقعیت است که در نهایت منجر به رفتار کارمند در سازمان می‌شود. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی کارکنان و مدیران دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان را تشکیل می‌دهند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است و داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر رفتار انحرافی تأثیر ندارد، بلکه عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد و در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود دارد.

قنبری (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان تحلیل تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری انحرافی کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان لرستان انجام داده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان و مدیران اداره کل جهاد کشاورزی استان لرستان در سال ۱۳۹۱ بود. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده از میان مدیران و کارکنان انجام گرفت. از میان پرسشنامه‌های توزیع‌شده ۱۷۹ مورد برگشت داده شد که به‌منظور تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌های

پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Spss و Amos استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که ابعاد عدالت رویه‌ای و تعاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر رفتار کاری انحرافی در اداره کل جهاد کشاورزی استان لرستان تأثیر داشت و بُعد عدالت توزیعی در سطح اطمینان ۹۵٪ بر رفتار کاری انحرافی تأثیر نداشت.

گل پرور و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی باهدف بررسی نقش تعاملی ابعاد بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتارهای مخرب انجام دادند. به این منظور از بین کارکنان یک شرکت صنعتی، ۱۴۸ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) و بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه معنادار هستند. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که در بی‌عدالتی رویه‌ای بالا، بی‌عدالتی توزیعی با خروج (ترک سازمان) دارای رابطه معنادار است. همچنین تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که در بی‌عدالتی تعاملی و رویه‌ای بالا، رابطه بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه معنادار، ولی در بی‌عدالتی رویه‌ای و تعاملی پایین، بی‌عدالتی توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه دارای رابطه معناداری نیست.

رفیعی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه رفتار انحرافی محیط کاری با عدالت سازمانی و توسعه کارکنان پرداختند. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داده است که رفتار انحرافی کاری دارای یک رابطه منفی با عدالت سازمانی و توسعه کارکنان است. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون نیز نشان داده است که توسعه کارکنان نقش واسطه‌ای در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد.

بلاو و اندرسون (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای که در میان ۲۲۱ نفر از کارکنان تعدادی از سازمان‌های مختلف در طی یک دوره چهارساله انجام شده است، اثرات عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی همراه با رضایت شغلی و خستگی کار را بر روی بی‌نزاکتی در شغل بررسی کردند. نتایج تحلیل مسیر و رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که درک از عدالت توزیعی ارتباط منفی با بی‌نزاکتی دارد. نتایج یافته‌های آن‌ها اثر معنادار عدالت رویه‌ای و تعاملی بر بی‌نزاکتی را نشان نداد.

آکینو و همکاران (۱۹۹۹) به مورد آزمایش قرار الگوی جامعی که به بررسی‌های منحصربه‌فرد رابطه بین سه نوع عدالت و دو نوع انحرافات محل کار رابینسون و بنت را مورد آزمون قرار دادند. نتایج پژوهش آنان، اثر عدالت توزیعی و تعاملی بر انحرافات سازمانی را مورد تأیید قرار داد اما اثر عدالت رویه‌ای بر انحرافات سازمانی تأیید نشد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تعداد ۱۰۰ نفر از اعضای یکی از سازمان‌های اجرایی استان

مرکزی تشکیل می‌دهد. برای انتخاب گروه نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و جدول مورگان تعداد ۸۱ نفر انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استفاده شده است که عبارت‌اند از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه رفتارهای انحرافی کاری رایینسون و بنت (۲۰۰۰). برای اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه‌ها، ضمن استفاده از پرسشنامه‌های معتبر، از نظر اساتید و متخصصان نیز استفاده شد. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول ۱) ضریب پایایی متغیرها

متغیر	ضریب پایایی
انحرافات سازمانی	۰,۷۰۴
انحرافات فردی	۰,۷۵۸
عدالت توزیعی	۰,۷۹۰
عدالت رویه‌ای	۰,۷۰۷
عدالت تعاملی	۰,۸۸۶

با توجه به جدول فوق، از آنجا که ضرایب به دست آمده برای هر یک از متغیرها بالاتر از ۰,۷ است بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها تأیید گردید. برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهش، از نرم‌افزار SPSS و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: میزان حاکمیت مؤلفه‌های عدالت سازمانی در چه سطحی است؟
به منظور پاسخ‌گویی به سؤال اول پژوهش، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج به طور خلاصه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲) نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای ابعاد عدالت سازمانی

ابعاد عدالت سازمانی	t محاسبه شده	سطح معناداری	میانگین اختلاف	$\mu 1 - \mu 2$	
				حد پایین	حد بالا
عدالت توزیعی	۳,۳۳۳	۰,۰۰۱	۰,۳۶۲۱۴	۰,۱۴۵۹	۰,۵۷۸۴
عدالت رویه‌ای	۱,۶۵۸	۰,۱۰۱	۰,۱۵۲۲۶	-۰,۰۳۰۵	۰,۳۳۵۱
عدالت تعاملی	۰,۰۶۴	۰,۹۴۹	۰,۰۰۸۲۳	-۰,۲۴۷۱	۰,۲۶۳۵

با توجه به این که سطح معناداری برای عدالت توزیعی کوچک‌تر از ۰,۰۵ است، میانگین سطح عدالت توزیعی تفاوت معناداری با عدد ۳ دارد. از آنجایی که میانگین اختلاف مثبت است و همچنین

دامنه اختلاف نیز مثبت است، بنابراین می توان نتیجه گرفت میانگین سطح عدالت توزیعی بالاتر از متوسط می باشد.

سؤال دوم پژوهش: میزان حاکمیت مؤلفه های رفتار انحرافی کاری در چه سطحی است؟ به منظور پاسخ گویی به سؤال دوم پژوهش، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. نتایج به طور خلاصه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳) نتایج آزمون t تک نمونه ای برای ابعاد رفتار انحرافی کاری

$\mu 1-\mu 2$		میانگین اختلاف	سطح معناداری	t محاسبه شده	ابعاد رفتار انحرافی کاری
حد بالا	حد پایین				
-۱,۱۳۸۸	-۱,۴۱۲۶	-۱,۲۷۵۷۲	۰,۰۰۰	-۱۸,۵۴۶	رفتار انحرافی سازمانی
-۱,۳۴۹۷	-۱,۶۴۵۰	-۱,۴۹۷۳۵	۰,۰۰۰	-۲۰,۱۸۰	رفتار انحرافی فردی

با توجه به این که سطح معناداری کوچک تر از ۰,۰۵ است، میانگین سطح رفتار انحرافی فردی و رفتار انحرافی سازمانی تفاوت معناداری با عدد ۳ دارد. از آنجایی که میانگین اختلاف منفی است و همچنین دامنه اختلاف هر دو منفی هستند، بنابراین می توان نتیجه گرفت میانگین سطح رفتار انحرافی پایین تر از متوسط می باشد.

سؤال سوم پژوهش: آیا میان مؤلفه های عدالت سازمانی با مؤلفه های رفتار انحرافی کاری همبستگی وجود دارد؟

در راستای پاسخ گویی به سؤال سوم مبنی بر وجود رابطه همبستگی میان مؤلفه های عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی کاری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۴ نتایج حاصل از این آزمون را نشان می دهد.

جدول ۴) نتایج آزمون همبستگی

مؤلفه اول	مؤلفه دوم	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	رفتار انحرافی فردی	-۰,۲۶۰	۰,۰۱۹
عدالت توزیعی	رفتار انحرافی سازمانی	-۰,۰۳۹	۰,۷۳۱
عدالت رویه ای	رفتار انحرافی فردی	۰,۰۲۷	۰,۸۱۳
عدالت رویه ای	رفتار انحرافی سازمانی	۰,۰۴۱	۰,۷۱۸
عدالت تعاملی	رفتار انحرافی فردی	۰,۰۷۷	۰,۴۹۴
عدالت تعاملی	رفتار انحرافی سازمانی	-۰,۲۷۹	۰,۰۱۲

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، بین ابعاد عدالت توزیعی با رفتار انحرافی فردی و عدالت تعاملی با رفتار انحرافی سازمانی، با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری از ۰,۰۵ رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به خروجی نرم‌افزار، ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی با رفتار انحرافی فردی ۰,۲۶۰- است که همبستگی منفی را نشان می‌دهد. به عبارتی می‌توان گفت که هرچقدر میزان عدالت توزیعی افزایش یابد، رفتار انحرافی فردی کمتر خواهد شد.

ضریب همبستگی بین عدالت تعاملی با رفتار انحرافی سازمانی نیز ۰,۲۷۹- است که همبستگی منفی را نشان می‌دهد. به عبارتی می‌توان گفت که هرچقدر میزان عدالت تعاملی افزایش یابد، رفتار انحرافی سازمانی کمتر خواهد شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نیروی انسانی یکی از عوامل تأثیرگذار و بسیار مهم در موفقیت و سرنوشت سازمان‌هاست، به‌نحوی که به جرأت می‌توان اذعان نمود که تحقق کلیه اهداف سازمانی متأثر و در گرو میزان توجه سازمان به این مقوله می‌باشد. از این جهت توجه اندیشمندان و محققان به مسائلی که نیروی کار سازمان‌ها را تحت تأثیر و تحول قرار می‌دهد جلب شده تا بتوانند راهکارهایی برای توانمندسازی و بهره‌گیری بهینه از منابع انسانی موجود خود داشته باشند.

این پژوهش به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار انحرافی کارکنان پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که، میانگین سطح عدالت توزیعی تفاوت معناداری با عدد ۳ دارد و می‌توان نتیجه گرفت میانگین سطح عدالت توزیعی بالاتر از متوسط می‌باشد. همچنین سطح مؤلفه‌های رفتار انحرافی فردی و رفتار انحرافی سازمانی در حد زیر متوسط قرار دارد که بیانگر میزان بروز کم این نوع رفتارها در سازمان می‌باشد.

همچنین براساس نتایج این پژوهش و براساس یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با مؤلفه‌های رفتار انحرافی کاری، مشاهده شد که بین ابعاد عدالت توزیعی با رفتار انحرافی فردی و عدالت تعاملی با رفتار انحرافی سازمانی، رابطه معنادار و منفی وجود دارد.

یافته‌های حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های قنبری (۱۳۹۱) و گل پرور (۱۳۹۰) همخوانی دارد. همچنین با پژوهش رفیعی و همکاران (۲۰۱۵) که رابطه منفی بین رفتار انحرافی کاری با عدالت سازمانی و توسعه کارکنان را گزارش داده‌اند، همخوانی دارد. همان‌طور که اشاره شد، آکینو و همکاران (۱۹۹۹) در پژوهشی به اثر عدالت توزیعی و تعاملی بر انحرافات سازمانی دست یافتند. یافته‌های پژوهش ما نیز رابطه بین عدالت تعاملی با رفتار انحرافی سازمانی را تأیید کرده است.

با توجه به رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و رفتار انحرافی کاری، بهتر است که مدیران برای مسأله عدالت سازمانی اهمیت زیادی قائل شوند. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان شرایطی را برای

رعایت عدالت سازمانی و افزایش آن فراهم آورند در همین راستا به مدیران توصیه می‌شود تا موارد زیر را مورد ملاحظه قرار دهند:

- رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین در سازمان؛
- طراحی رویه‌های حقوق و مزایای عادلانه؛
- رعایت عدالت در ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تنبیه؛
- رفتار محترمانه و صادقانه با کارکنان؛
- فرایندهای تصمیم‌گیری عادلانه.

منابع

- حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، ص ۷۹-۱۰۱.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۲، ص ۱۸۰-۱۵۳.
- رایبیز، استیفن؛ جاج، تیموتی. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی زارع، جلد اول، نشر نص.
- رضاییان، علی و رحیمی، فرج‌الله. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر گذاری عدالت رویه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی، چشم‌انداز مدیریت، شماره ۲۹، صص ۶۹-۸۷.
- رضاییان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، انتشارات سمت.
- صمدی میار کلائی، حسین؛ آقاجانی، حسنعلی و صمدی میار کلائی، حمزه. (۱۳۹۴). تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم استنتاج علی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره بیست و هفتم، ص ۱۱۹-۱۴۴.
- عباسپور، عباس؛ زندیان، هادی و قادرمرزی، حبیب‌الله. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر-عضو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۵، ص ۷۱-۵۱.
- فانی، علی اصغر؛ دانایی‌فرد، حسن و زکیانی، شعله. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱.
- قلیپور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر و سعیدی نژاد، مجید. (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، ص ۱-۲۹.
- قنبری، پریا. (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری انحرافی کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان لرستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان -

دانشکده اقتصاد و علوم اداری.

- گل پرور، محسن؛ کرمی، مهرانگیز و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای مخرب: رویکرد شناخت‌های مرجع، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۶۷-۴۴.

- گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین و مهداد، علی. (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، ۲(۸): ۱۹-۳۴.

- گل پرور، محسن؛ واتقی، زهرا و اشجع، آرزو. (۱۳۹۳). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی براساس نقش تعدیل‌کننده اسناد شناختی به علل استرس، روان‌شناسی معاصر، ۹(۱)، ص ۸۲-۷۱.

- منتخب یگانه، محمد؛ بشلیده، کیومرث، شمس، مرجان و هزاریان، سولماز. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۱، ص ۱۳۷-۱۵۳.

- نادری، محمدعلی و قهرمانی، نسرين. (۱۳۹۲). رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس در دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۱، ص ۴۸-۳۷.

- هاشمی شیخ‌شبنانی، سید اسماعیل و رجبی، غلامرضا. (۱۳۹۰). بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۷، ص ۲۴-۹.

- هاشمی، سید اسماعیل؛ بهارلو، مصطفی و منتخب یگانه، محمد. (۱۳۹۴). نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه عدالت سازمانی با پیامدهای سازمانی، مجله روان‌شناسی، سال نوزدهم، شماره ۴، ص ۴۰۹-۳۹۴.

- واعظی، رضا؛ حسین پور، داود و رنجبر کبوترخانی، مصطفی. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی براساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۳، ص ۱۱۲-۸۵.

- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. 1999. Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 1073-1091.

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

- Blau, G., & Andersson L. 2005, Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psy-*

chology. 78: 595-614.

- Bodankin, M. & Tziner, A. (2009).” Constructive Deviance, Destructive Deviance and Personality: How do they interrelate?”. *Economic Interferences*, 26(4), 549-564.

- 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..

- Cropanzano, R., & Greenberg, J. 1997. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*: 317–372. New York: Wiley.

- Folger, R., & Cropanzano, R. 1998. *Organizational justice and human resource management* .Beverly Hills, CA: Sage.

- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). “Understanding and Managing Organizational Behavior”, Sixth edition, Prentice Hall.

- Jones, D.A. (2009). Getting even with one’s supervisor and one’s organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviours. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(4). 525-542.

- Kwak, A. (2006). The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviours: Equity sensitivity as a moderator: Central Michigan University.

- Lambert, E.G., & Hogan, N.L. (2013). “The Association of Distributive and Procedural Justice With Organizational Citizenship Behavior”, *The Prison Journal*, 93(3) 313 –334.

- Lawrence, T.B. & Robinson S.L. (2007). “Ain’t Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance”. *Journal of Management*.33(3), 378-394.

- Litzky Barrie E., Eddlestone Kimberly A., Kidder Deborah L (2006), “The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors”, *Academy of Management*

Perspectives. 91-103.

- Mccardle, J. G. (2007). "organizational justice and workplace deviance: THE ROLE OF organizational structure, powerlessness and information salience", A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Management in the College of Business Administration at the University of Central Florida.

- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 36, pp 506-527.

- Rafiee, M., Hoveida1, R., & Rajaeipoor, S. (2015). "The Relationship of the Deviant Workplace Behavior with the Organizational Justice and Staff Development in the Universities of Tehran", *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 1, P.126-140.

- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.

- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. 1993. Workers' evaluations of the —ends‖ and the —means :‖An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 55: 23-40.

- Tripp, T. M., & Bies, R. J. 1997. What's good about revenge? The avenger's perspective. In R.J. Lewicki, R.J. Bies, and B.H. Sheppard (Eds.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 6):145-160. Greenwich, CT: JAI Press.