

تعاون و کشاورزی، سال نهم، شماره ۳۶، زمستان ۱۳۹۹

ارائه الگوی کاهش کج رفتاری‌های اداری تعاونی‌های تولیدی کشاورزی با تأکید بر تعهد سازمانی

مرتضی مرادی^۱، رابعه زندی پاک^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۳

چکیده

گسترش و توسعه رفتارهایی از قبیل عدالت سازمانی با افزایش تعهدات سازمانی را می‌توان در کاهش کج رفتاری‌های اداری بسیار مؤثر دانست. هدف از پژوهش حاضر نیز ارائه الگویی مؤثر برای کاهش کج رفتاری‌های اداری میان کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی با نقش میانجی تعهد سازمانی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. برای آزمون فرضیه‌ها، از پرسش‌نامه‌ای با طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، مجموعه کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی استان‌های همدان و فارس به تعداد ۲۵۰ نفر بودند که حجم نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۴۸ نفر تعیین گردید که این افراد به روش طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. پایایی ابزار تحلیل با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از اعتبار سازه و از روش تحلیل عاملی تأییدی تحت نرم‌افزار Lisrel، مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از مدل تحلیل مسیر و برای تحلیل متغیر میانجی از آزمون سبیل استفاده شد. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در کج رفتاری‌های اداری به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی، تأثیر منفی و معنی‌دار دارند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، کج رفتاری‌های اداری، تعاونی‌های تولیدی کشاورزی

۱- دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد مدیریت MBA، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

مقدمه

جوامع بشری برای طی نمودن روند توسعه و تکامل خویش به اجزای گوناگونی نیازمندند که یکی از مهم‌ترین این اجزا نیروی انسانی کارآمد و جوان است (Vanhala et al., 2020)؛ به عبارت دیگر، توسعه‌یافتگی جوامع تا حد زیادی مرهون نیروی انسانی سالم، متخصص و جوان است (Fatima et al., 2018)، اما یکی از عوامل مهمی که در ناکارآمدی نیروی انسانی، به ویژه جمعیت جوان و فعال نقش زیادی داشته و دارد، کج‌رفتاری‌های اداری است (Yassin, 2019). مسائلی همچون کج‌رفتاری‌های اداری، ناهنجاری‌های رفتاری و سوءاستفاده می‌توانند برای سازمانی که در آن رواج پیدا نموده‌اند، عاملی تهدیدکننده باشند و در سیستم‌های سازمانی، صداقت اداری را تخریب کنند و موجب کاهش اطمینان مردم از سازمان شوند (Onuoha & Ezeribe, 2011). مهم‌ترین پیامد کج‌رفتاری‌های اداری، کاهش رشد اقتصادی سازمان است که با گسترش هنجارشکنی موجب می‌شود انگیزه برای سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی کم شود و درآمدهای عمومی (همانند درآمدهای مالیاتی) به دلیل سوءممیزی و عدم تشخیص درست، کاهش یابد (Yassin, 2019). البته از دیگر پیامدهای کج‌رفتاری‌های اداری - که در سطح جامعه مطرح است - می‌توان به ایجاد فاصله بین سطوح مختلف جامعه یا حاشیه‌نشینی شهرها با دیگر ساکنان آنها اشاره نمود (Zoghbi-Manrique et al., 2012). کج‌رفتاری صرفاً محدود به بخش‌های اجتماعی و اقتصادی نیست، بلکه در اشکال مختلف سازمان‌ها نیز دیده می‌شود (Yassin, 2019). در واقع، کج‌رفتاری نوعی ناهنجاری رفتاری منحرف شده است به گونه‌ای که در این حالت، افراد به دلیل توجه و میل به منافع و اهداف شخصی خود، از وظایف عمومی و رسمی خویش، منحرف می‌شوند (Zribi & Souai, 2015)؛ به عبارت دیگر، کج‌رفتاری ترجیح منافع و اهداف خود، خویشاوندان و گروه‌های خاص بر منافع و اهداف اجتماع و عموم است (Salmani & Radmand, 2009). در واقع، تخلف افراد از قوانین و مقررات را کج‌رفتاری اداری گویند (Zribi & Souai, 2015). کج‌رفتاری از بعد اداری

عمدتاً ناشی از بی‌عدالتی‌های اجتماعی و اقتصادی و کاستی‌های مدیریتی از جمله کمبود تفویض اختیار، نبود سازوکار کنترل همراه با اعتماد، بی‌توجهی به کارکنان، غیرمنطقی بودن و خارج از کنترل بودن دستورالعمل‌ها و ... است که می‌توانند بر ایجاد حس بی‌عدالتی در کارکنان و بروز فساد در سازمان‌ها مؤثر باشند (Shapira-Lishchinsky & Even-Zohra, 2019).

به دلیل اهمیت و تلقی کارکنان سازمان، به منزله افراد خانواده، بروز کج‌رفتاری، فساد و انحراف، مشکلی نیست که بتوان به سادگی از کنار آن گذشت (MC Cardel, 2007; Applebaum et al., 2019). کج‌رفتاری در نتیجه عواملی مانند بی‌عدالتی، نارضایتی و عدم تعهد کارکنان، بروز می‌کند که این خود تهدید اقتصادی و جدی برای سازمان‌هاست (Shapira-Lishchinsky, 2019). اگر کارکنان احساس بی‌عدالتی داشته باشند انگیزه ادامه کار را از دست می‌دهند و ممکن است عواقب دیگری برای سازمان به بار آورند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). اگر کارکنان رضایت کامل از برقراری عدالت و تعهد نسبت به سازمان خود نداشته باشند، اقدام به انجام رفتارهایی همچون کج‌رفتاری‌های اداری می‌کنند؛ بنابراین، می‌توان گفت که یکی از پیامدهای بارز کج‌رفتاری‌های اداری، گسترش بی‌عدالتی در سطح سازمان می‌باشد (Shapira-Lishchinsky, 2019). بهبود در عدالت سازمانی کارکنان را توانا و متعهد می‌سازد به گونه‌ای که در انجام وظایف خود فعال و باانگیزه می‌شوند (Cheng, 2019).

با توجه به مطالب مطرح شده، به نظر می‌رسد که برقراری عدالت در سازمان‌ها و تقویت تعهد کارکنان موضوعاتی هستند که در ایجاد انگیزه در کارکنان مؤثرند و می‌توانند در بین اعضا تعهدی پایدار نسبت به سازمان ایجاد نمایند (Mukherjee & Bhattacharya, 2018). توجه ویژه به موضوعات عدالت سازمانی و تعهد سازمانی موجبات کاهش کارشکنی و رفتارهای ناهنجار را در سازمان فراهم خواهد نمود (Rojojan, 2009). زمانی که مصادیق عدالت و ابعاد آن در سازمان‌ها

افزایش یابد، کارکنان از سازمان خود احساس رضایت می‌کنند و لذت می‌برند و نسبت به سازمان متعهد می‌شوند که این خود موجب کاهش تخلفات، ناهنجاری‌های اخلاقی و کج‌رفتاری‌های اداری خواهد شد (Shapira-Lishchinsky, 2019)؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر بر این نوع رفتارها برای جلوگیری از هزینه‌های سازمانی، مالی و روانی ضروری است (Bennet & Robinson, 2000).

به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای تخصصی کشاورزان، سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران از سال ۱۳۶۴، اقدام به تأسیس و توسعه تشکل‌های تخصصی تحت عنوان شرکت‌های تعاونی کشاورزی نمود. هم‌اکنون حدود ۱۰۸۷۳ تعاونی کشاورزی با بیش از ۱ میلیون عضو در زمینه توسعه کشاورزی این مرزوبوم فعالیت می‌کنند. برای هماهنگی بیشتر بین شرکت‌های تعاونی کشاورزی و تأمین نیازمندی‌های مشترک آنها، تعداد ۵۵ اتحادیه تعاونی کشاورزی نیز تأسیس گردیده است. تعاونی‌های کشاورزی در زمینه‌های مختلف تولیدی، فراوری و خدماتی فعالیت می‌نمایند. این تعاونی‌ها شامل تعاونی مرغداران، دامداران، گندم‌کاران، باغداران، زیتون‌کاران، بادام‌کاران، زنبورداران، مرتع‌داران، کمباین‌داران، مکانیزاسیون، گل و گیاه، زعفران‌کاران، سیب‌زمینی‌کاران، پسته‌کاران، چای‌کاران، نوغان‌داران و سایر تعاونی‌ها می‌باشد که فعالیت‌های مختلفی را حسب ضرورت و نیاز جوامع روستایی به عهده گرفته‌اند.

با توجه به وجود کج‌رفتاری‌های اداری در کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی استان‌های همدان و فارس و اینکه در اکثر پژوهش‌های گذشته، به بررسی مباحث عدالت و تعهد سازمانی پرداخته شده و کمتر تبعات رفتاری آن مورد توجه قرار گرفته است، پژوهش حاضر در پی آن بود تا خلأ موجود در حیطه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و کج‌رفتاری‌های اداری را در بین مجموعه کارکنان این تعاونی‌ها بررسی کند. به این منظور، پژوهش حاضر با هدف ارائه و تدوین مدلی مؤثر برای کاهش کج‌رفتاری‌های اداری در بین تعاونی‌های تولیدی کشاورزی استان‌های مذکور، با نقش میانجی تعهد سازمانی، به روش

تحلیل مسیر و آزمون سبیل (جهت تحلیل نقش متغیر میانجی) انجام شد. لذا این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال بود که آیا با گسترش و بهبود عدالت سازمانی و افزایش تعهد سازمانی، می‌توان شاهد کاهش کج‌رفتاری‌های اداری در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی بود؟

پیشینه تحقیق

به طور کلی، در مورد موضوع کج‌رفتاری‌ها، چه در داخل و چه در خارج از کشور، پژوهش‌های بسیار محدودی صورت گرفته است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

بویان (Bhuyan, 2020) رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در بین تعاونی‌های تولیدی کشاورزی را بررسی کرد و نتیجه گرفت فقدان تعهد سازمانی و عدم پایبندی اعضا به تعاونی‌های تولیدی کشاورزی موانع اصلی توسعه تعاونی‌ها و بروز کجروی‌ها هستند. همچنین رفتار عادلانه تعاونی‌ها با کارکنان منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به تعاونی‌ها می‌شود.

جان و همکاران (Johen et al., 2020) در پژوهشی، سه اصل سود و خدمات بهتر، رعایت انصاف و عدالت و تعهدات سازمانی را از اصول مهم و مؤثر در موفقیت تعاونی‌ها و مشارکت کارکنان ارزیابی نمودند و لذا می‌توان از آنها در تبیین مشارکت در تعاونی‌های کشاورزی سود برد.

وانهالا و همکاران (Vanhala et al., 2020) در پژوهشی که روی ابعاد مختلف عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در دو شرکت از دو صنعت متفاوت در فنلاند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ابعاد اعتماد غیرشخصی و عدالت سازمانی، به شکلی مثبت، با تعهد سازمانی ارتباط دارد؛ در حالی که ابعاد اعتماد بین‌فردی با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار ندارد.

جیانگ و همکاران (Jiang et al., 2020) در پژوهشی، نقش میانجی‌گری متغیر اعتماد سازمانی را در رابطه بین عدالت سازمانی و بعد عاطفی تعهد سازمانی در تعاونی‌های سه کشور چین، کره جنوبی و استرالیا بررسی نمودند و به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر تعهد عاطفی تأثیر معنادار دارد.

اسکریم و همکاران (Skrim et al., 2019) در پژوهشی بیان نمودند که عوامل اساسی مؤثر بر موفقیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی در مشارکت بیشتر اعضا عبارت است از: عوامل اجتماعی، عوامل تجاری، عوامل سازمانی و عوامل ادراکی. در میان عوامل اجتماعی متغیرهای اصلی هنجارها و انتظارات، تعاملات اجتماعی و ارزش‌های سازمانی از جمله میزان حقوق و سود دریافتی، و برابری و عدالت سازمانی بر موفقیت و عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی تأثیرگذارند.

یاسین (Yassin, 2019) با انجام پژوهشی، به بررسی متغیر رضایت شغلی، به عنوان یکی از پیش‌بین‌های کج‌رفتاری‌ها، پرداخت و بیان نمود که رضایت شغلی پیش‌بین کج‌رفتاری‌هاست و به طور مستقیم بر آن اثر می‌گذارد. درواقع، کارکنان راضی متعهدترند و عملکردی بهتر دارند و اما کارکنان ناراضی موجب بروز انواع کج‌رفتاری‌ها می‌شوند.

تلایس و ایلامن (Tlaiss & Elamin., 2019) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هر سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) به صورت مثبت و معنی‌داری با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط دارد. عدالت در سازمان سبب ایجاد رضایت شغلی، رضایت از مزایای دریافتی، تعهد سازمانی و رضایت از مدیریت و جلب اعتماد کارکنان می‌شود.

چنگ (Cheng, 2019) در پژوهشی که در بین کارکنان شرکت‌های تولید لوازم الکتریکی و الکترونیکی تایوان انجام داد نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار دارد. کارکنانی

که احساس بی‌عدالتی کنند شرکت را ترک نموده و تعهدات سازمانی و عاطفی کمتری نسبت به شرکت دارند.

موخیرجی و باتاچاریا (Mukherjee & Bhattacharya, 2018) در سنجش اثر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. برقراری عدالت در سازمان‌ها در ایجاد انگیزه در کارکنان تأثیرگذار است و می‌تواند در بین کارکنان تعهدی پایدار نسبت به سازمان ایجاد نماید.

زریبی و سوآی (Zribi & Souai, 2015) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (عدالت مراوده‌ای) در شرکت‌های تعاونی تونس تأثیر معنادار بر کج‌رفتاری‌های معطوف به سازمان و همچنین معطوف به همکاران دارند. اگر کارمندان از جریان عدالت و تعهد در سازمان رضایت نداشته باشند، به بروز کج‌رفتاری‌ها متمایل خواهند شد.

معماریان و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین کج‌روی‌ها و تعهد سازمانی کارکنان به این نتیجه رسیدند که میان کج‌روی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ چون متغیر تعهد سازمانی تأثیر موفقیت‌آمیزی بر کاهش کج‌روی‌ها دارد و حتی عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد. به همین دلیل، تعهد سازمانی اثری هم‌افزاینده دارد.

حکیمی (۱۳۹۸) در پژوهشی، رفتارهای منافقانه و کج‌روی سازمانی را با در نظر گرفتن نقش میانجی اعتماد بین فردی و سکوت سازمانی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که رفتارهای منافقانه بر بروز کج‌روی‌های سازمانی تأثیر مستقیم دارند. همچنین رفتارهای منافقانه با کاهش اعتماد بین فردی، زمینه‌ساز شیوع سکوت سازمانی و افزایش کج‌روی‌های سازمانی کارکنان است.

منطقی (۱۳۹۸) در بررسی کجروی مدیران و نقش آن در شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی در سازمان، به این نتیجه رسید که یکی از عوامل پنهان کجروی‌های اجتماعی، کجروی مدیران است که منجر به کجروی کارکنان سازمان‌ها می‌شود. عوامل کجروی مدیران را می‌توان به دو دسته عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم نمود. حریص بودن و ضعف ایمان از عوامل شخصیتی و فردی مدیران است که باید با شیوه‌های بیداری وجدان، یادآوری معاد و مجازات آنها را بهبود بخشید. ساختار و فرهنگ و ارزش‌های سازمانی نادرست نیز از عوامل سازمانی کجروی اجتماعی مدیران است.

حسینی منجزی و پورمحمدی (۱۳۹۶) با بررسی عوامل تأثیرگذار در سلامت سازمانی و تعهد کارکنان تعاونی‌ها، به این نتیجه رسیدند که تعاونی‌های سالم فقط در بستر عدالت سازمانی و تعهدات قوی به وجود می‌آیند و از جمله عوامل تأثیرگذار بر تعهد کارکنان، سلامت سازمانی می‌باشد و بایستی برای افزایش تعهد کارکنان اقدامات خاصی انجام شود.

مالکی و یوسفی (۱۳۹۵) اصول حاکم بر شرکت‌های تعاونی را بررسی کردند و نتیجه گرفتند که تعاونی اجتماع اختیاری افرادی است که به منظور تأمین نیازها و اهداف مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود از طریق برقراری عدالت و مساوات در بین اعضا و تعهدات قوی نسبت به اهداف تعاونی‌ها، توافق نموده‌اند و عدم رعایت عدالت و فقدان تعهد منجر به کاهش عملکرد و رکود اقتصادی تعاونی‌ها خواهد شد.

هادوی‌نژاد و درزی (۱۳۹۵) پژوهشی را با هدف طراحی مدلی در بین شرکت‌های تعاونی، شامل متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (سازگاری و وظیفه‌شناسی)، ادراک بی‌عدالتی، ادراک حمایت سازمانی و ناکامی برای تبیین کجروی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که ادراک بی‌عدالتی بر ناکامی و ناکامی بر کجروی‌های سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی سازگاری و وظیفه‌شناسی در کجروی‌های سازمانی اثر منفی و معنادار دارند.

پورمختاری و کریمی (۱۳۹۵) به پیش‌بینی کج‌روی سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بی‌اعتمادی ممکن است تمایل و تلاش کارکنان را برای مشارکت مثبت در سازمان تضعیف و به واسطه تحریک کج‌روی‌های سازمانی، تأثیر منفی بر سازمان داشته باشد.

انصاری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی و مقایسه عوامل اجتماعی مؤثر بر مشارکت اعضای تعاونی‌های تولیدی کشاورزی با تعاونی‌های تولیدی صنعتی در استان تهران پرداختند و نتیجه گرفتند که میزان مشارکت اعضا در تعاونی‌ها وابسته به متغیرهای سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، برابری در سود دریافتی و رضایتمندی است.

عابدینی و ساسانپور (۱۳۹۳) رابطه عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی و نقش این عوامل در عملکرد اعضای شرکت‌های تعاونی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که از بین عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی، تعهدات سازمانی بیشترین تأثیر را دارد و از بین عوامل مؤثر در عملکرد اعضا، عدالت و برابری تأثیر مستقیمی در عملکرد اعضا دارد.

حمیدی حصار (۱۳۹۴) با ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه کج‌روی‌های اداری و با استفاده از روش فراتحلیل، در مجموع، ۶۳ متغیر مؤثر بر کج‌روی‌های اداری را در سازمان‌های ایرانی بررسی و در سه دسته کلی‌تر تقسیم کردند که در بعد محیطی، عامل کیفیت تکنولوژیکی؛ در بعد سازمانی، عامل مدیریتی و در بعد فردی، مشارکت اخلاقی از اهمیت بیشتری در کاهش کج‌روی‌های اداری داشتند.

مجتهدزاده (۱۳۸۸) در پژوهش خود، ارتباط نزدیکی بین سبک‌های رهبری و میزان کج‌روی مشاهده کرد. وی همچنین کج‌روی اداری را نتیجه سبک رهبری آمرانه و استبدادی دانست.

شریف زاده و عباسی (۱۳۸۷) به تبیین اثرات کیفیت زندگی کاری بر کاهش کجروی‌های سازمانی از دیدگاه کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مدیران برای کاهش کجروی‌های سازمانی، در فرایند استخدام باید به مواردی مانند اعتقادات و ارزش‌ها و شخصیت و خصوصیات رفتاری فرد در درون خانواده و اجتماع توجه نمایند.

مبانی نظری

مطالعه کجرفتاری‌ها یکی از جذاب‌ترین وظایف جامعه‌شناس‌هاست. این حوزه تحلیل جامعه‌شناسی پیچیده است؛ چرا که به همان اندازه ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، انواع فراوان تخطی از قانون نیز وجود دارد (Zribi & Souai, 2015). زندگی اجتماعی انسان تحت حاکمیت قواعد یا هنجارهای اجتماعی است (Rojojan, 2009). از آنجا که هنجارها در میان فرهنگ‌های مختلف و حتی بین خرده فرهنگ‌های گوناگون درون یک جامعه فرق می‌کنند، آنچه در یک محیط فرهنگی طبیعی است، در محیط فرهنگی دیگری امکان دارد انحراف باشد (Yassin, 2019). کجرفتاری را می‌توان ناسازگاری با هنجار یا مجموعه هنجارهای معینی تعریف نمود که توسط تعداد قابل ملاحظه‌ای از مردم در اجتماع پذیرفته شده است (Shapira-Lishchinsky, 2019). هیچ جامعه‌ای را نمی‌توان به سادگی به کسانی که از هنجارها منحرف می‌شوند و کسانی که با آنها همراهی می‌کنند تقسیم نمود (Shapira-Lishchinsky & Even-Zohra, 2019). کجرفتاری فقط به رفتار فردی اشاره نمی‌کند، بلکه به فعالیت‌های گروه‌ها نیز مربوط می‌شود (Zribi & Souai, 2015). کمیت و کیفیت کجرفتاری بستگی به شکل جوامع گوناگون دارد (Everton et al., 2007). تعریف کجرفتاری‌های اداری، به عنوان مفهوم اجتماعی، اقتصادی، حقوقی و غیره، مبهم و نامشخص است (Shapira-Lishchinsky, 2019). این ابهام نشان‌دهنده واقعیتی چندبعدی است؛ به عبارت دیگر، رویکردهای مختلفی در مورد تعریف کجرفتاری‌های اداری وجود دارد که هر کدام یک جنبه از چندین جنبه این پدیده را در نظر می‌گیرند

(MC Cardel, 2007). این رویکردها از دیدگاهی، در پنج گروه طبقه‌بندی شده‌اند: ۱- رویکرد مبتنی بر مصلحت عمومی؛ ۲- رویکرد مبتنی بر بازار؛ ۳- رویکرد مبتنی بر اداره عمومی؛ ۴- رویکرد مبتنی بر افکار عمومی؛ ۵- رویکرد مبتنی بر امور حقوقی. اکثر محققان برای تعریف کج‌رفتاری، ماهیت آن را به سه طبقه تقسیم نموده‌اند: ۱- کج‌روی بازار که بیشتر در بازار کسب‌وکار وجود دارد؛ ۲- ناهنجاری عمومی که مربوط به کج‌روی اجتماعی و اخلاقی در جامعه است؛ ۳- کج‌رفتاری اداری که در سازمان‌ها در قالب انجام خلاف قانون، حیف و میل، سوءاستفاده از اموال عمومی و ... صورت می‌پذیرد (Applebaum et al., 2019). در ساده‌ترین تعریف، کج‌رفتاری‌های اداری عبارت است از: حرکت افراد خارج از چارچوب قوانین و مقررات دولتی (Shapiara-Lishchinsky & Even-Zohra, 2019). هر گونه انحراف از شیوه‌های صحیح و قانونی انجام وظایف و استفاده نامشروع از موقعیت شغلی را تخلف اداری و سازمانی گویند (Everton et al., 2007). کج‌رفتاری‌های اداری علت اصلی ظهور فساد اداری است که از آن می‌توان به عنوان زیر شاخه فساد اداری نیز نام برد (Yassin, 2019).

واژه عدالت را اولین بار گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ مطرح کرد. به نظر وی، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (Tlaiss & Elamin, 2019) و به بیانی، این نظریه احساس فرد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران تشریح می‌کند (Assad & Hubbell, 2005)؛ احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد ضرورت دارد (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). کامل‌ترین تعریف از عدالت سازمانی را بیوگری در سال ۱۹۹۸ ارائه کرد که عبارت است از: انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که می‌تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و دربرگیرنده روابط فرد با رؤسا، زیردستان، همکاران و سازمان به منزله یک سیستم اجتماعی باشد (Tlaiss & Elamin, 2019). این تعریف بر وجود سه بعد عدالت توزیعی، عدالت

رویه‌ای و عدالت تعاملی (عدالت مراوده‌ای) دلالت می‌کند (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت توزیعی به ادراک عدالت از تخصیص منابع مربوط می‌شود؛ به عبارت دیگر، عدالت توزیعی بر ادراک عادلانه بودن دریافتی‌های یک شخص در مبادلات اجتماعی دلالت دارد (Tlaiss & Elamin, 2019). عدالت رویه‌ای به معنای عادلانه بودن رویه‌های تخصیص پاداش، تنبیه، حقوق و مزایا می‌باشد و بیشتر با نتایج فردی کار مانند رضایت از آن ارتباط دارد و مبتنی بر نفع شخصی است (Tlaiss & Elamin, 2019). در عدالت تعاملی، کارکنان عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود استنباط می‌کنند و بر حیطه فردی فعالیت‌های سازمانی به ویژه ارتباطات مدیریت با کارکنان متمرکز است و گویای رفتار توأم با صداقت و احترام در ارتباطات می‌باشد (DeConinck, 2020). اجرای عدالت و نمودهای آن در سازمان به این معنی است که آنان تا حدی مورد توجه و احترام بوده‌اند که عدالت برای آنان رعایت شده است (رستگار و مردانی، ۱۳۹۳).

سابقه پژوهش در رابطه با تعهد سازمانی به دهه ۱۹۶۰ و تعریف بکر برمی‌گردد که تعهد را گرایش به تداوم خدمت در سازمان به خاطر ادراک هزینه‌های تغییر و عدم ثبات می‌داند (Vanhala et al., 2020). در طول این دهه و بعد از آن، تعریف‌های مختلفی از تعهد سازمانی ارائه شد (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹)، اما پورتر، استیرز، مودی و بولیان در سال ۱۹۷۴، تعریفی جامع از تعهد سازمانی ارائه کردند (Jiang et al., 2020). آنها تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمانی و درگیر شدن در سازمان تعریف نمودند (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴). از نظر آنها، تعهد سازمانی به لحاظ مفهومی، دارای سه مشخصه پذیرش عمیق اهداف و ارزش‌های سازمان؛ تمایل به تلاش زیاد برای موفقیت سازمان؛ تمایل قوی به باقی ماندن به عنوان عضو سازمان است (Tekingunduz et al., 2015). بالفور و کسلر در سال ۱۹۹۶، تعهد سازمانی را در سه دسته تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی طبقه‌بندی کردند (Utami et al., 2014). در کامل‌ترین تعریف، که توسط آلن و می‌یر (Allen & Meyer, 1990) عنوان شده است، تعهد سازمانی عبارت

است از: حالت روانی نشان‌دهنده نوعی تمایل (تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و الزام جهت اشتغال در سازمان (تعهد هنجاری). تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴) و تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن فرد در سازمان است و تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (Vanhala et al., 2020). مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند به نتایج سودمندی از قبیل اثربخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جابه‌جایی و کاهش غیبت منجر شود (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). کارکنان دارای تعهد بالا نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (Utami et al., 2014).

شپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر (Shapiara-Lishchinsky & Even-Zohra, 2019)

به بررسی کج‌رفتاری‌هایی همچون غیبت، تأخیر و کم‌کاری پرداختند و عوامل سازمانی همانند عدالت و تعهد سازمانی را از جمله علل ظهور این رفتارها برشمردند و بر این نکته تأکید کردند که سازمان‌ها باید درک کارکنان را نسبت به عدالت سازمانی تغییر دهند و تعهد را در سازمان خود قوی‌تر کنند تا بتوانند از بروز کج‌رفتاری‌های اداری و آسیب آنها جلوگیری نمایند. طبق نتایج پژوهش‌های گذشته، متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کج‌رفتاری‌های اداری از عدالت سازمانی تأثیر می‌پذیرند (Tlaiss & Elamin., 2019). اورتون و همکاران (Everton et al., 2007) به بررسی شکل‌های کج‌رفتاری‌های اداری پرداختند و بیان نمودند که این موارد رفتارهای انحرافی همچون غیبت از کار، دزدی، بی‌ادبی، خشونت و ... را شامل می‌شود. اگر در سازمان، منصفانه و عادلانه با کارکنان رفتار نمایند، آنان با انگیزه و علاقه بیشتری کار می‌کنند و میزان کج‌رفتاری کاهش می‌یابد. آنها عوامل سازمانی از جمله نبود ادراک از عدالت در سازمان، عدم رضایت شغلی و عدم تعهد سازمانی را از دلایل کج‌رفتاری‌ها، معرفی نمودند. اپلباوم و همکاران (Applebaum et al., 2019) نیز عدم عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را دلایل اصلی بروز کج‌رفتاری‌ها

می‌دانند. در این راستا، عدالت سازمانی پیش‌بین کج‌رفتاری‌های اداری و رفتارهای قانون‌شکن معرفی شده است. تعهد سازمانی نیز یکی دیگر از پیش‌بین‌های کج‌رفتاری‌ها است. افزایش عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهدات کارکنان نسبت به سازمان موجب کاهش اثرات کج‌رفتاری‌های اداری می‌شود (MC Cardel, 2007). بر این اساس می‌توان گفت عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اثر منفی و معنی‌دار بر کج‌رفتاری‌های اداری دارند. امروزه کج‌رفتاری‌های اداری کارکنان از مشکلات رایج در بیشتر سازمان‌ها، شناخته شده است که عوامل بسیار زیادی همچون عدالت سازمانی بر بروز این رفتارها، تأثیر می‌گذارند. درواقع، اگر افراد ادراک درستی از عدالت و انصاف در سازمان نداشته باشند، اقدام به رفتارهایی همچون کج‌رفتاری می‌کنند (Shapiara-Lishchinsky & Even-Zohra, 2019). ادراک از عدالت سازمانی و ابعاد آن بر رفتارهای منابع انسانی تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، سازمان‌ها می‌بایست تلاش نمایند تا با افزایش ادراک افراد از عدالت، از کج‌رفتاری‌های اداری جلوگیری و راهبردهای لازم جهت مقابله با این رفتارها را بررسی کنند (Zoghbi-Manrique et al., 2012). اصطلاح عدالت سازمانی نقش عدالت و انصاف را در محیط کار مشخص می‌نماید (XU, 2020). سلمانی و رادمند (Salmani & Radmand, 2009) بیان نمودند که قوانین ناعادلانه یا رفتار ناعادلانه با کارکنان بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارد. اگر کارکنان احساس بی‌عدالتی کنند یا احساس کنند که قوانین غیرعادلانه است، برای جبران بی‌عدالتی به کج‌رفتاری‌ها و خشونت اقدام خواهند نمود (Zribi & Souai, 2015). درواقع، عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد به گونه‌ای که کارکنان تصور کنند با آنها عادلانه رفتار شده است (Jiang et al., 2020). همچنین احساس عدالت در سازمان سبب ایجاد رضایت شغلی، رضایت از حقوق دریافتی و تعهد سازمانی، مشارکت بیشتر، رضایتمندی از مدیریت و جلب اعتماد کارکنان می‌گردد و مانع بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی همچون تضاد، احساسات منفی و رفتارهای غیراخلاقی می‌شود (Shapira-Lishchinsky, 2019).

بر اساس نظریه کنترل اجتماعی می‌توان گفت که میزان کجرفتاری افراد بستگی به میزان تعلقات، تعهدات و تقیدات آنها نسبت به نهادها و سازمان‌های اجتماعی دارد؛ چرا که این تعهدات و تقیدات می‌تواند کارکنان را در نهادها ادغام کند و کنترل فردی، سازمانی، اجتماعی و تنظیم رفتار کارکنان را موجب گردد (Shapira-Lishchinsky, 2019). کارکنان دارای تعلقات بیشتر نسبت به نهادهای اجتماعی و سازمان‌ها کمتر مرتکب هنجارشکنی و رفتار بزهکارانه می‌شوند. در نتیجه از دست رفتن یا ضعف کنترل و نظارت نهادهای مذکور، کجرفتاری بیشتری نیز در سازمان بروز می‌کند (Yassin, 2019). درواقع، تعهد از جمله رفتارهای سازمانی است که بر نگرش کارکنان و بازخوردهای سازمانی تأثیر می‌گذارد و در ارتباط با رضایت شغلی و سازمانی است. کارکنان راضی تعهدی بیشتر و عملکردی بهتر دارند و در مقابل، کارکنان ناراضی تمایل به انجام کجرفتاری‌ها دارند (Rojojan, 2009). وجود روابط دوستانه و محبت‌آمیز توأم با احترام می‌تواند با ایجاد درک و تفاهم متقابل بین اعضای سازمان، آنها را به محیطی امن و سرشار از آرامش و امنیت خاطر تبدیل نماید و این امر موجب افزایش تعهدات، وابستگی و حفظ هویت سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش کجرفتاری‌ها در سازمان می‌شود (Vanhalala et al., 2020). آموزش عمدی و آگاهانه ارزش‌ها و موازین اخلاقی و اصولی سازمان و همچنین مناسک مذهبی محیط سازمان و تعهد، التزام و اعتقاد عملی به رسالت و منشور اخلاقی سازمان می‌توانند به عنوان کنترل درونی، در کاهش کجرفتاری‌ها مؤثر واقع گردند (Yassin, 2019).

رفتار عادلانه سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان می‌شود (Jiang et al., 2020). افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند و یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی از خود نشان می‌دهند (امیریان زاده و همکاران، ۱۳۹۱). عدالت پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی و یکی از مهم‌ترین پیامدهای عدالت سازمانی، تعهد و حیطه‌های گوناگون آن است (Yaghubi, 2009). طبق

پژوهش‌های انجام شده، ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌دار دارد (Alvani et al., 2009; Wedenhum & Teylor, 2001). توسعه و حفظ رفتارهای عادلانه و ایجاد احساس و ادراک عدالت در سازمان و کارکنان برای افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان، تعهد و وفاداری، انگیزه‌ها، تلاش و عملکرد فردی و جمعی آنان ضروری است (Cheng, 2019). رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان و درنهایت، موجب موفقیت سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی به عنوان فرهنگی معرفی می‌شود که تعهد متقابل بین افراد و سازمان را به وجود می‌آورد تا افراد درون سازمان نسبت به بیرون آن متعهد بشوند و سازمان به نیازهای آنها توجه کند (Vanhala et al., 2020; Jiang et al., 2020).

بر اساس آنچه ذکر شد، فرضیه‌ها و مدل پژوهش حاضر به شرح زیر شکل گرفتند:

فرضیه‌های اصلی:

فرضیه اول: عدالت سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری با میانجی‌گری تعهد سازمانی، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (H1-).

فرضیه دوم: عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (H2+).

فرضیه سوم: تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (H3-).

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (H4-).

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه اول: عدالت تعاملی (عدالت مراوده‌ای) بر کج‌رفتاری‌های اداری با میانجی‌گری تعهد سازمانی، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (h1-).

فرضیه دوم: عدالت رویه‌ای بر کج‌رفتاری‌های اداری با میانجی‌گری تعهد سازمانی، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (h2-).

فرضیه سوم: عدالت توزیعی بر کج رفتاری‌های اداری با میانجی‌گری تعهد سازمانی، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (h3-).

فرضیه چهارم: عدالت تعاملی (عدالت مراوده‌ای) بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (h4+).

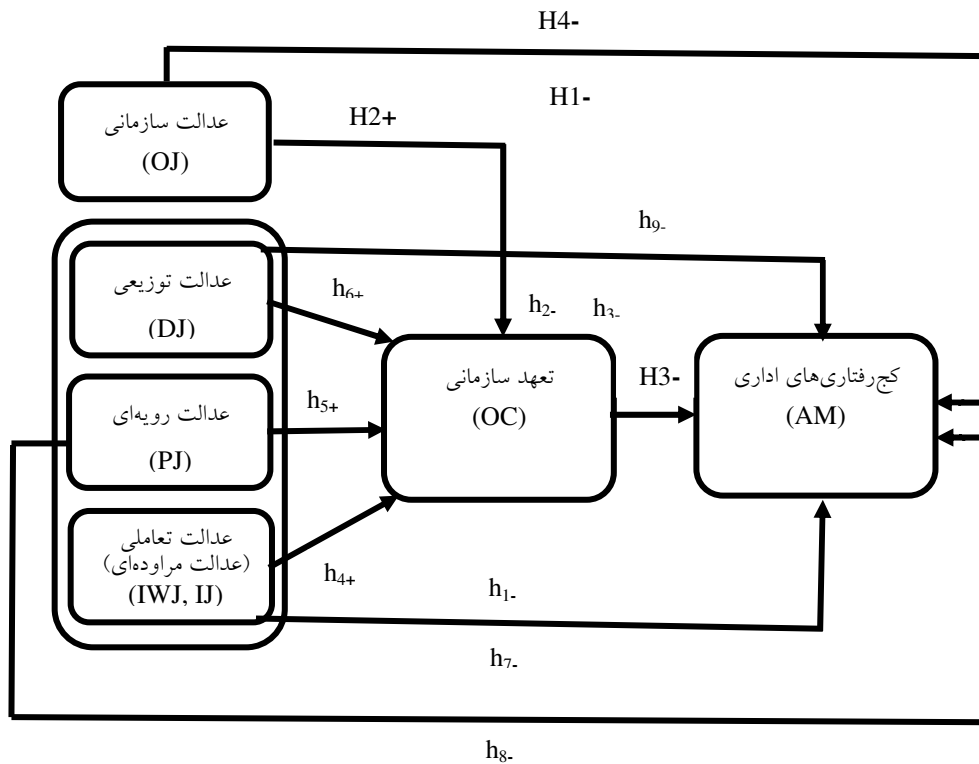
فرضیه پنجم: عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (h5+).

فرضیه ششم: عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (h6+).

فرضیه هفتم: عدالت تعاملی (عدالت مراوده‌ای) بر کج رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (h7-).

فرضیه هشتم: عدالت رویه‌ای بر کج رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (h8-).

فرضیه نهم: عدالت توزیعی بر کج رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌داری دارد (h9-).



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته)

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش پیمایشی، از نوع همبستگی بود. گفتنی است در تحقیقات همبستگی ارتباط بین متغیرهای مختلف بررسی می‌شود.

اطلاعات مورد نیاز از طریق روش اسنادی، پایگاه‌های اینترنتی و میدانی جمع‌آوری شد. در روش میدانی، از پرسش‌نامه‌ای استفاده گردید که بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت از سطح بسیار زیاد تا بسیار کم و با مقیاس ترتیبی تنظیم شد. در جدول ۱ ساختار

پرسش‌نامه نشان داده شده است. پرسش‌های متغیر عدالت سازمانی از پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (Niehoff & Moorman, 1993) و پرسش‌های متغیر تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (Allen & Meyer, 1990) و پرسش‌های متغیر کج‌رفتاری‌های اداری از پرسش‌نامه کج‌رفتاری‌های اداری بنت و رابینسون (Bennet & Robinson, 2000) اقتباس شد.

جدول ۱- معرفی ساختار پرسش‌نامه

عنوان متغیر یا بعد	شاخص‌ها و زیرمؤلفه‌ها	معرفی پرسش‌نامه اقتباس شده	تعداد گویه‌ها	شماره گویه‌ها	نقش متغیر	شکل پاسخ
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی عدالت رویه‌ای عدالت تعاملی	عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)	۴ ۴ ۴	۱ تا ۴ ۵ تا ۸ ۹ تا ۱۲	مستقل	طیف ۷ سطحی لیکرت
تعهد سازمانی	-	تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰)	۱۱	۱۳ تا ۲۳	میانجی	طیف ۷ سطحی لیکرت
کج‌رفتاری‌های اداری	-	کج‌رفتاری‌های اداری بنت و رابینسون (۲۰۰۰)	۸	۲۴ تا ۳۱	وابسته	طیف ۷ سطحی لیکرت

مأخذ: یافته‌های تحقیق

گفتنی است پرسش‌نامه عدالت سازمانی را نخستین بار نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ (با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۰)، پرسش‌نامه تعهد سازمانی را نخستین بار آلن و مایر در سال ۱۹۹۰ (با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴۰) و پرسش‌نامه کج‌رفتاری‌های اداری را نخستین بار بنت و رابینسون در سال ۲۰۰۰ (با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹۰) طراحی کردند و مورد آزمایش قرار دادند.

در پژوهش حاضر، برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج در جدول ۲ نشان می‌دهد پرسش‌نامه از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. همچنین مبنای تعیین روایی، روایی محتوا (از نوع صوری) و روایی سازه بود، سپس روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی سنجش شد.

جدول ۲- مقدار آلفای کرونباخ پیش‌آزمون برای هریک از متغیرها و مجموع سؤالات

ردیف	پرسش‌نامه	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	عدالت سازمانی	۱۲	۰/۷۱۰
۲	عدالت توزیعی	۴	۰/۷۲۰
۳	عدالت رویه‌ای	۴	۰/۷۵۰
۴	عدالت تعاملی (عدالت مراوده‌ای)	۴	۰/۷۵۸
۵	تعهد سازمانی	۱۱	۰/۸۱۱
۶	کج‌رفتاری‌های اداری	۸	۰/۷۵۰
۷	پرسش‌نامه	۳۱	۰/۸۷۲

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جامعه آماری پژوهش شامل مجموعه کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی استان همدان و فارس در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۲۵۰ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، حجم نمونه ۱۴۸ نفر (۱۱۲ نفر مرد و ۳۶ نفر زن) تعیین شد. با توجه به افت احتمالی نمونه‌ها، تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه توزیع گردید و در نهایت، ۱۹۲ پرسش‌نامه (۹۶ درصد)

برگشت داده شد که تعداد پرسش‌نامه‌های قابل تحلیل و حجم نمونه واقعی پژوهش حاضر ۱۸۰ نفر (۱۴۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن) بود (۹۰ درصد). ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان به طور خلاصه در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	سن (سال)	سابقه خدمت (سال)	تحصیلات
مرد=۱۴۰	۲۰-۳۰	۱-۵	دیپلم
	۳۱-۴۰	۶-۱۰	فوق دیپلم
زن=۴۰	۴۱-۵۰	۱۱-۲۰	لیسانس
	بیشتر از ۵۰	۲۱ و بالاتر	فوق لیسانس و بالاتر
جمع	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج و بحث

تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه

برای بررسی روایی سازه یا میزان تبیین‌پذیری هر متغیر به وسیله پرسش‌ها از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که با توجه به معناداری به دست آمده (بالای ۱/۹۶)، نتیجه گرفته شد همه بارهای عاملی (ضرایب استاندارد) سطح معناداری لازم را دارند و تمامی سؤال‌های پرسش‌نامه متغیرهای پژوهش را به خوبی تبیین می‌کنند (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج تحلیل عاملی تأییدی

مؤلفه	متغیر	گویه‌ها (سؤالات)	ضریب استاندارد واریانس (بار عاملی)	ضریب معناداری (t-value)
عدالت توزیعی (DJ)	عدالت توزیعی	زمان بندی مناسب کار	۰/۳۲	۲/۵۵
		میزان پرداختی مناسب	۰/۶۲	۷/۰۴
		حجم کار عادلانه	۰/۵۵	۶/۱۶
		پاداش های دریافتی عادلانه	۰/۶۱	۶/۸۹
عدالت سازمانی (OJ)	عدالت رویه ای (PJ)	جمع آوری اطلاعات کامل و صحیح توسط مدیر کل جهت تصمیمات رسمی	۰/۲۵	۲/۳۷
		ارائه اطلاعات کامل و روشن توسط مدیر کل جهت تصمیمات کارکنان	۰/۲۵	۲/۳۰
		اخذ تصمیمات شغلی تحت تأثیر دیدگاه های کارکنان	۰/۶۰	۶/۰۲
		اجازه به کارکنان جهت به چالش کشیدن یا درخواست تجدید نظر در تصمیمات	۰/۶۲	۶/۲۹
عدالت تعاملی (IJ)	عدالت برآمده ای (IWJ)	مشورت مدیر کل با کارکنان در تصمیمات مرتبط با شغل (IWJ)	۰/۳۷	۳/۴۹
		رأیه توجیهات کافی مدیر کل به کارکنان جهت تصمیمات اخذ شده	۰/۶۰	۶/۰۷
		تغییر دیدگاه کارکنان در مورد تصمیمات شغلی با ارائه توضیحات مدیر کل	۰/۶۴	۸/۳۹
		ارائه توضیحات مدیر کل درباره تصمیمات شغلی به کارکنان	۰/۷۸	۱۰/۴۲
تعهد سازمانی (OC)		اظهار شادمانی کارکنان از ادامه خدمت در سازمان	۰/۴۸	۵/۹۴
		ابراز لذت کارکنان از صحبت در مورد سازمان با افراد خارج از سازمان	۰/۲۷	۳/۲۲
		احساس هم دردی کارکنان با مشکلات سازمان	۰/۲۷	۳/۳۳
		دلبستگی کارکنان به سازمان دیگر	۰/۶۵	۸/۷۲
		احساس کارکنان به عضویت در سازمان	۰/۷۱	۹/۷۵
		علاقه عاطفی به سازمان	۰/۶۳	۸/۳۳
		بامعنی بودن سازمان در نظر کارکنان	۰/۹۸	۱۰/۵۱
		احساس تعلق به سازمان	۰/۶۷	۷/۹۵
		ترس از برکناری از کار فعلی	۰/۳۳	۲/۹۸
		دشواری از برکناری از کار فعلی	۰/۳۷	۴/۰۲
کم رفتاری های اداری (AM)		ازهم گسیختگی زندگی شخصی به دلیل برکناری از کار فعلی	۰/۳۳	۶/۸۹
		میزان استفاده کارکنان از مرخصی بدون حقوق	۰/۸۳	۷/۰۴
		میزان تأخیر های کارکنان و تعجیل در ترک محل کار	۰/۶۸	۶/۷۶
		کم کاری کارکنان در انجام وظایف محوله	۰/۴۸	۴/۵۲
		ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع یا انجام ندادن یا تأخیر در انجام امور قانونی	۰/۵۳	۵/۰۳
		میزان آهسته کار کردن کارکنان به طور عمدی	۰/۴۳	۳/۹۹
		میزان دستکاری حساب های هزینه توسط کارکنان	۰/۵۹	۵/۷۸
		میزان سهل انگاری کارکنان در حفظ اموال سازمان	۰/۶۱	۶/۰۳
میزان تبعیض یا اعمال غرض کارکنان در اجرای قوانین	۰/۶۱	۹/۰۳		

مأخذ: یافته های تحقیق

شاخص‌های هر یک از مدل‌ها نشان از برازش مناسب آنها داشت. همچنین شاخص‌های به دست آمده برازش برای مدل تحلیل مسیر نیز نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد. این شاخص‌ها در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵- شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحلیل مسیر

آماره مربوط به مدل		معیار مقبولیت	شاخص برازش
مدل دوم	مدل اول		
(فرضیه‌های اصلی) (فرضیه‌های فرعی)			
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	مقادیر کم	سطح معناداری (P-value)
۱۱۹۸/۰۵	۶۲۰/۳۱	-	کای دو (χ^2)
۴۲۴	۲۵۸	-	درجه آزادی (df)
۲/۸۲	۲/۴۰	$\chi^2/df \leq 3/00$	کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۰۲۷	۰/۰۴۱	RMSEA < ۰/۰۸	شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل (RMSEA)
۰/۰۴	۰/۰۳	RMR < ۰/۰۵	شاخص میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR)
۰/۹۱	۰/۹۱	IFI > ۰/۹۰	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰/۹۲	۰/۹۱	CFI > ۰/۹۰	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۶	۰/۹۶	NFI > ۰/۹۰	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۰	۰/۹۱	NNFI > ۰/۹۰	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۲	۰/۹۳	GFI > ۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۳	۰/۹۱	AGFI > ۰/۸۵	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)

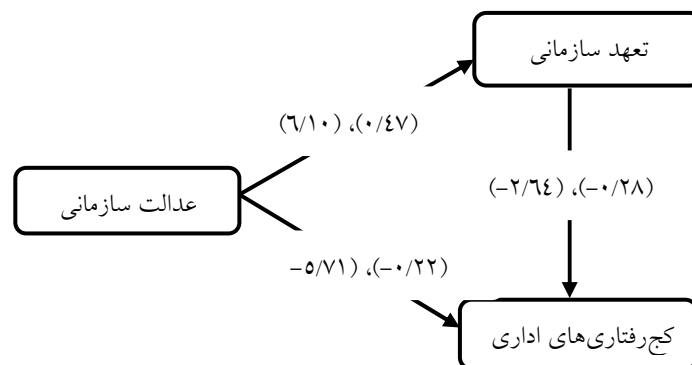
مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار χ^2/df در هر دو مدل برابر با ۲/۴۰ و ۲/۸۲ و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در هر دو

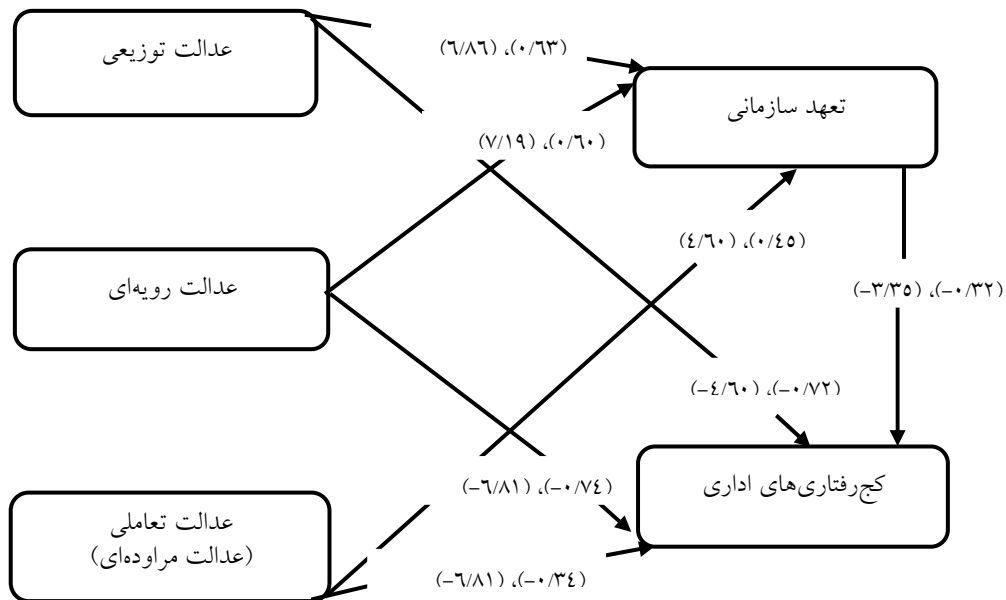
مدل، این مقدار برابر ۰/۰۴۱ و ۰/۰۲۷ است. شاخص میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR) نیز می‌بایستی کمتر از ۰/۰۵ باشد که در این مدل‌ها، این شرایط صدق می‌کند. با توجه به دیگر شاخص‌ها معلوم می‌شود که داده‌ها به خوبی با مدل منطبق هستند و شاخص‌های ارائه شده نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌اند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر در قالب نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که خلاصه مدل در شکل‌های ۲ و ۳ آمده است؛ اما قبل از آزمون فرضیه‌ها، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد که نتایج آن نشان داد در همه متغیرهای تحت بررسی، میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است و لذا فرض نرمال بودن متغیرهای تحت بررسی تأیید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی وجود رابطه معنادار بین متغیرهای تحت بررسی استفاده نمود.



شکل ۲- نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری (مدل اول) (مأخذ: یافته‌های تحقیق)



شکل ۳- نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری (مدل دوم) (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

در ادامه، بر اساس مدل تحلیل مسیر، فرضیه‌های پژوهش بررسی شده است. شکل‌های ۲ و ۳ خلاصه مدل تحلیل مسیر در حالت تخمین استاندارد و همچنین در حالت اعداد معناداری را نشان می‌دهد. روابط و ضرایب پارامترهای مدل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج محاسبه آثار مستقیم و غیر مستقیم و آثار کل متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته

متغیر مستقل (از)	متغیر وابسته (به)	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل
عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۴۷	-	۰/۴۷
تعهد سازمانی	کج رفتاری‌های اداری	-۰/۲۸	-	-۰/۲۸
عدالت سازمانی	کج رفتاری‌های اداری	-۰/۲۲	-۰/۱۹	-۰/۴۱
عدالت تعاملی	تعهد سازمانی	۰/۴۵	-	۰/۴۲
عدالت رویه‌ای	تعهد سازمانی	۰/۶۰	-	۰/۶۷
عدالت توزیعی	تعهد سازمانی	۰/۶۳	-	۰/۵۴
عدالت تعاملی	کج رفتاری‌های اداری	-۰/۳۴	-۰/۱۴۴	-۰/۴۸۴
عدالت رویه‌ای	کج رفتاری‌های اداری	-۰/۷۴	-۰/۱۹۲	-۰/۹۳۲
عدالت توزیعی	کج رفتاری‌های اداری	-۰/۷۲	-۰/۲۰۱	-۰/۹۲۱

مأخذ: یافته‌های تحقیق

بر اساس شکل‌های ۲ و ۳، به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. ضرایب استاندارد بیانگر تأثیر متغیرها بر یکدیگر و ضرایب معناداری نیز نشان دهنده معناداری رابطه یا تأثیر است. نتایج مدل تحلیل مسیر در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری و نتایج رد یا تأیید فرضیه‌ها به طور خلاصه در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷- نتایج ضرایب استاندارد و معناداری (تأیید یا رد فرضیه‌ها)

متغیر مستقل (از)	متغیر وابسته (به)	ضریب استاندارد (بار عاملی)	واریانس تبیین شده	ضریب معناداری (t-values)	تأیید/رد فرضیه
H2+	عدالت سازمانی	۰/۴۷	۰/۶۹	۶/۱۰	تأیید
H3-	تعهد سازمانی	-۰/۲۸	۰/۲۴	-۲/۶۴	تأیید
H4-	عدالت سازمانی	-۰/۲۲	۰/۱۸	-۵/۷۱	تأیید
h4+	عدالت تعاملی	۰/۴۵	۰/۲۲	۴/۶۰	تأیید
h5+	عدالت رویه‌ای	۰/۶۰	۰/۴۷	۷/۱۹	تأیید
h6+	عدالت توزیعی	۰/۶۳	۰/۳۴	۶/۸۶	تأیید
h7-	عدالت تعاملی	-۰/۳۴	۰/۲۷	-۶/۸۱	تأیید
h8-	عدالت رویه‌ای	-۰/۷۴	۰/۵۲	-۶/۸۱	تأیید
h9-	عدالت توزیعی	-۰/۷۲	۰/۴۹	-۴/۶۰	تأیید

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی به ترتیب، به میزان ۰/۲۲- و ۰/۲۸- بر کج رفتاری‌های اداری تأثیر مستقیم، منفی و معنی‌دار دارند. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب استاندارد برای سه فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی پژوهش، اعداد معناداری لازم (بیشتر از ۱/۹۶) را دارد؛ بنابراین، شش فرضیه هم تأیید می‌شوند.

آزمون فرضیه اول اصلی و اول، دوم و سوم فرعی از طریق روش آزمون سبل^۱ برای بررسی فرضیه اول اصلی و اول، دوم و سوم فرعی و تحلیل میانجی‌گری متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کج‌رفتاری‌های اداری از روش آزمون سبل استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۸ آمده است.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

جدول ۸- بررسی نقش متغیر میانجی به روش آزمون سبل

نتیجه	تأثیر غیرمستقیم	آماره آزمون سبل	مقدار t	ضریب استاندارد	جهت مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	-۰/۱۹	۳/۵۰	۶/۱۰	۰/۴۷	عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی	H1- (فرضیه‌های اول)
			-۲/۶۴	-۰/۲۸	تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری	
تأیید	-۰/۱۴۴	۲/۳۱	۴/۶۰	۰/۴۵	عدالت تعاملی بر کج‌رفتاری‌های اداری	h1-
			-۳/۳۵	-۰/۳۲	تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری	
تأیید	-۰/۱۹۲	۲/۵۶	۷/۱۹	۰/۶۰	عدالت رویه‌ای بر کج‌رفتاری‌های اداری	h2- مدل دوم (فرضیه‌های فرعی)
			-۳/۳۵	-۰/۳۲	تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری	
تأیید	-۰/۲۰۱	۳/۱۱	۶/۸۶	۰/۶۳	عدالت توزیعی بر کج‌رفتاری‌های اداری	h3-
			-۳/۳۵	-۰/۳۲	تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که از جدول ۸ مشخص است، میزان ضریب استاندارد ارتباطی عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر $0/47$ با میزان آماره t برابر $6/10$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی تعهد سازمانی بر کجرفتاری‌های اداری برابر $0/28$ با میزان آماره t برابر $2/64$ - به دست آمد. در بررسی اثرگذاری عدالت سازمانی بر کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی، مقدار آماره سبل برابر $3/50$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین عدالت سازمانی و کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی است. همچنین میزان اثرگذاری غیر مستقیم برابر $0/19$ - و اثر کل $0/41$ - است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان می‌دهد که متغیر تعهد سازمانی به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین عدالت سازمانی و کجرفتاری‌های اداری ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی برابر $0/45$ با میزان آماره t برابر $4/60$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین تعهد سازمانی بر کجرفتاری‌های اداری برابر $0/32$ - با میزان آماره t برابر $3/35$ - به دست آمد. در بررسی اثرگذاری عدالت تعاملی بر کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی، مقدار آماره سبل برابر $2/31$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین عدالت تعاملی و کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی است. همچنین میزان اثرگذاری غیر مستقیم برابر $0/144$ - و اثر کل $0/484$ - است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان می‌دهد که متغیر تعهد سازمانی به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین عدالت تعاملی و کجرفتاری‌های اداری ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی برابر $0/60$ با میزان آماره t برابر $7/19$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی تعهد سازمانی بر کجرفتاری‌های اداری برابر $0/32$ - با میزان آماره t برابر $3/35$ - به دست آمد. در بررسی اثرگذاری عدالت رویه‌ای بر کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی، مقدار آماره سبل برابر $2/56$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین عدالت رویه‌ای و کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی است. همچنین میزان اثرگذاری غیر مستقیم برابر $0/192$ - و اثر کل $0/932$ -

است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان می‌دهد که متغیر تعهد سازمانی به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین عدالت رویه‌ای و کجرفتاری‌های اداری ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی برابر $0/63$ با میزان آماره t برابر $6/86$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی تعهد سازمانی بر کجرفتاری‌های اداری برابر $0/32$ - با میزان آماره t برابر $3/35$ - به دست آمد. در بررسی اثرگذاری عدالت توزیعی بر کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی، مقدار آماره سبل برابر $3/11$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین عدالت توزیعی و کجرفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی است. همچنین میزان اثرگذاری غیر مستقیم برابر $0/201$ - و اثر کل $0/921$ - است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان می‌دهد که متغیر تعهد سازمانی به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین عدالت توزیعی و کجرفتاری‌های اداری ایفا می‌نماید.

درکل، تأثیر غیر مستقیم مبین آن است که متغیر مستقل علاوه بر اینکه به طور مستقیم بر متغیر وابسته تأثیرگذار است، در حضور متغیر میانجی نیز تأثیرگذار می‌باشد؛ یعنی متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن، چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیر مستقیم، با حضور متغیر میانجی تعهد سازمانی، عواملی تأثیرگذار بر کجرفتاری‌های اداری می‌باشند. درواقع، طبق تحلیل‌های انجام گرفته، با مطرح بودن عامل میانجی تعهد سازمانی، از شدت رابطه مستقیم عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر کجرفتاری‌های اداری کاسته شده و سهم شایان توجهی به تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر کجرفتاری‌های اداری اختصاص می‌یابد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از انجام پژوهش حاضر، ارائه و تدوین الگویی مؤثر برای کاهش کجرفتاری‌های اداری با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین مجموعه کارکنان تعاونی‌های

تولیدی کشاورزی استان همدان و فارس بود. با توجه به اهمیت مباحث عدالت و تعهد در حوزه مدیریت و سازمان، در پژوهش حاضر سعی شد تأثیرات آنها بر کج رفتاری‌های اداری بررسی شود. همان‌گونه که ملاحظه شد، هر چهار فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

نتایج نشان داد عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر کج رفتاری‌های اداری با میانجی‌گری تعهد سازمانی تأثیر منفی و معنی‌دار دارد (تأیید فرضیه اول اصلی و فرضیه اول، دوم و سوم فرعی). در واقع، عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن علاوه بر تأثیر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر کج رفتاری‌های اداری، تأثیر غیر مستقیم، منفی و معنی‌دار از طریق تعهد سازمانی بر کج رفتاری‌های اداری داشتند؛ یعنی در فرضیه اول اصلی و فرضیه اول، دوم و سوم فرعی، تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و کج رفتاری‌های اداری مد نظر قرار گرفت. برای بررسی نقش متغیر میانجی از آزمون سبل استفاده شد که نتایج نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کج رفتاری‌های اداری از طریق تعهد سازمانی بود. در واقع، مقدار آماره آزمون سبل نشان داد که تعهد سازمانی به طور کامل نقش میانجی را در ارتباطات بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و کج رفتاری‌های اداری ایفا می‌کند؛ یعنی متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن، علاوه بر اثر مستقیم، به صورت غیرمستقیم با حضور متغیر میانجی تعهد سازمانی، عاملی تأثیرگذار بر کج رفتاری‌های اداری هستند. بنابراین، مطابق یافته‌های پژوهش حاضر تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر زمینه‌ای، شرایط بروز کج رفتاری و هنجارشکنی را در تعاونی‌ها تولیدی کشاورزی استان همدان و فارس کاهش می‌دهد و از این طریق، بر میزان عملکرد این تعاونی‌ها تأثیر می‌گذارد.

نتایج نشان داد که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد (تأیید فرضیه دوم اصلی و چهارم، پنجم و ششم فرعی). مفهوم این فرضیه این است که با افزایش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی نیز بهبود می‌یابد. با توجه ویژه به

ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، به نظر می‌رسد اگر مدیران و رؤسای تعاونی‌های تولیدی کشاورزی شرایطی را فراهم کنند که کارکنان فراخور تلاششان در حیطه شغلی خود، از شرایط شغلی مناسب بهره‌مند شوند، تعهد و رضایت از تعاونی‌های تولیدی کشاورزی افزایش می‌یابد. نتایج این قسمت با یافته‌های مطالعه کلی وارنر و همکاران (Clay-Warner et al., 2005)، هاگو و همکاران (Haque et al., 2010)، ابوالناین (Abu Elanain, 2010)، کراو و همکاران (Craw et al., 2012)، موخیرجی و باتاچاریا (Mukherjee & Bhattacharya, 2018)، چنگ (Cheng, 2019)، جیانگ و همکاران (Jiang et al., 2020)، امیریان زاده و همکاران (۱۳۹۱)، دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲)، یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۴) و نادى و اسلامى هرندي (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

فرضیه سوم اصلی پژوهش به تأثیر تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری اشاره داشت که مورد تأیید قرار گرفت. درواقع، تعهد سازمانی بر کج‌رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌دار دارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش تعهد سازمانی، کج‌رفتاری‌های اداری در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی کاهش می‌یابد. تعهد سازمانی میزان وابستگی کارکنان به سازمان خود را نشان می‌دهد و کارکنانی که به سازمان و سرپرستان خود متعهدتر و وفادارترند، کمتر مشغول رفتارهایی همانند کج‌رفتاری و نافرمانی می‌شوند. نتایج این قسمت با یافته‌های مطالعه اپلباوم و همکاران (Applebaum et al., 2019)، اورتون و همکاران (Everton et al., 2007)، روجوجان (Rojojan, 2009)، فلنت و همکاران (Flint et al., 2013)، نادى و اسلامى هرندي (۱۳۹۵) و معماریان و همکاران (۱۳۹۸)، مطابقت دارد و تا حدودی با نتایج مطالعات آلن و مایر (Allen & Meyer, 1990) و عمر و همکاران (Omar et al., 2011) همسوست.

نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر کج رفتاری‌های اداری تأثیر منفی و معنی‌دار دارد (تأیید فرضیه چهارم اصلی و هفتم، هشتم و نهم فرعی). در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی ممکن است بی‌عدالتی در پرداخت‌ها، ترفیعات، ارتقا و شرایط کاری مشاهده شود. هر اندازه که در پرداخت‌ها بی‌عدالتی شود، کج رفتاری‌ها و هنجارشکنی در سازمان بیشتر می‌شود؛ لذا بهبود و توسعه ابعاد عدالت سازمانی در کاهش کج رفتاری‌های اداری مؤثر است. نتایج این قسمت با یافته‌های مطالعه اپلباوم و همکاران (Applebaum et al., 2019)، اورتون و همکاران (Everton et al., 2007)، مک کاردل (MC Cardle, 2007)، سلمانی و رادمند (Salmani & Radmand, 2009)، اونل و همکاران (Oneill et al., 2011)، زوقبی مانریک و همکاران (Zoghbi-Manrique et al., 2012)، زریبی و سوآی (Zribi & Souai, 2015)، شپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر (Shapiara-Lishchinsky & Even-Zohra, 2019)، شپیرا لیشچینسکی (Shapiara-Lishchinsky, 2019)، نادى و اسلامی هرندي (۱۳۹۵) و هادوی‌نژاد و درزی (۱۳۹۵) مطابقت دارد و تا حدودی با نتایج مطالعات احمدی و همکاران (۱۳۹۱) و پورمختاری و کریمی (۱۳۹۵) همسوست.

به طور کلی، نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مجموعه کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی استان همدان و فارس تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارد. در واقع، کج رفتاری‌های اداری، به عنوان یک عامل ضدیت در ایجاد تعهد سازمانی، سعی می‌کند تا میزان بازده کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی را کاهش دهد؛ ولی زمانی که مدیر با استفاده از ترفند مدیریتی و رفتار سازمانی همچون عدالت سازمانی، می‌کوشد رضایت شغلی مجموعه کارکنان تعاونی‌های تولیدی کشاورزی را افزایش دهد باعث می‌گردد که این اثر منفی کاهش پیدا کند. در نهایت، به واسطه وجود ارتباط معنی‌دار بین عدالت سازمانی و کج رفتاری‌های اداری، پژوهش حاضر نشان داد که تعهد سازمانی نقش میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر به سازمان‌ها از جمله تعاونی‌های تولیدی کشاورزی پیشنهاد می‌شود قوانین پرداخت را به گونه‌ای تنظیم کنند که افراد با توجه به سختی شغل، حقوق و مزایای بیشتری دریافت نمایند. ارتباطات مناسب همکاران و سرپرستان امکان بروز ناهنجاری و انحرافات را کمتر خواهد نمود. پایبندی دینی نیز عامل مؤثر دیگر در کاهش کج‌رفتاری‌های اداری است؛ پس باید به آموزه‌ها و رهنمودهای دینی در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی و حتی جامعه توجه ویژه‌ای کرد. در این باره، سازمان‌های مسئول همچون اداره تبلیغات اسلامی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی، صدا و سیما، حوزه‌های مذهبی، آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها و غیره تأثیر بسزایی در انتشار صحیح فضایل اخلاقی و اندیشه‌های اسلامی دارند. تعاونی‌های تولیدی کشاورزی می‌بایست به مجموع فعالیت‌های سازنده و بازدارنده نیز توجه ویژه کنند؛ البته هدف آن نیست که تعاونی‌های تولیدی کشاورزی در ابتدا متوسل به فعالیت‌های خشونت‌آمیز در ارتباط با انواع کج‌رفتاری‌ها شوند، بلکه باید با استفاده از روش‌های اقناع و امر به معروف و نهی از منکر با کج‌رفتاری‌ها مقابله نمایند و در صورت شدت و تکرار، از طریق اعمال قوانین سازمان از طریق نهادهای بازرسی، با متخلفین سازمان برخورد کنند. در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی باید دسترسی برابر به منابع و فرصت‌ها در قالب استراتژی مدون، برای همه فراهم شود؛ زیرا عدالت توزیعی در بین کارکنان می‌تواند در عدم بروز احساس محرومیت و درنهایت، در تشویق افراد برای رعایت ارزش‌ها و هنجارها بسیار مؤثر باشد. راهکارهایی مانند گسترش گروه‌های کاری، مشارکت و مشورت هر چه بیشتر با کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های تعاونی‌های تولیدی کشاورزی می‌توانند در کنترل کج‌رفتاری بسیار مؤثر باشند. اهتمام تعاونی‌های تولیدی کشاورزی و مدیران آنها در درونی ساختن ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در کارکنان، علاوه بر هم‌نوایی آگاهانه و داوطلبانه کارکنان با هنجارهای اجتماعی، موجب شکل‌گیری وجدان، هویت و تعهد سازمانی در کارکنان

می‌گردد و به عنوان یک عامل کنترل درونی عمل می‌نماید و در نتیجه احتمال ارتکاب کج‌رفتاری را کاهش می‌دهد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر به تعاونی‌های تولیدی کشاورزی پیشنهاد می‌شود که اهداف تعهد کاری را وارد دنیای واقعی کنند و برای درک بهتر از تعهد کاری، در جلساتی برنامه‌ریزی شده، از کارمندان خود در مورد اهداف تعاونی‌های تولیدی کشاورزی بازخورد کسب نمایند. برای شناخت بیشتر افراد گروه، از آنها پرسش شود (برای مثال، آیا در هفته گذشته کارهایشان مورد ستایش قرار گرفته است یا خیر؟) و سعی گردد با کارمندان به صورت انفرادی هم صحبت شود، زیرا برخی از آنها تمایل ندارند که در جلسات گروهی خواسته‌ها و احتیاجات خود را ابراز کنند. همچنین افراد گروه برای درگیری بیشتر در کار، ترغیب شوند. کارکنان بهترین افرادی هستند که نیازهای گروه را می‌شناسند. برای تبدیل تعهد کاری به یک فرهنگ، ایجاد انگیزه و احساس مالکیت در کارکنان بسیار مؤثر است. گفتنی است هر تلاشی که برای ایجاد تعهد کاری از طرف یک کارمند صورت می‌گیرد، تاریخ انقضایی دارد. به همین دلیل، نباید تصور نمود که یک بار ایجاد انگیزه برای هر کارمند در جهت کاهش کج‌رفتاری کافی است. همچنین محیط کاری، احتیاجات و حتی قدرت درک یک نفر با گذشت زمان، تغییر می‌کند؛ پس ایجاد انگیزه برای تعهد کاری در یک فرد نیز باید تلاشی پویا باشد. این کار باید هر سال جنبشی تازه در کارمندان ایجاد کند. مدیران موفق به طور پیوسته بر این موضوع تمرکز دارند که درگیری افراد با کارشان کم نشود. آنها رفتار، محیط و فرایندها را به طریقی تغییر می‌دهند تا بهترین نتیجه را برای پاسخ به نیازهای کارکنان به دست آورند.

به دلیل استفاده هر چه بیشتر از نتایج پژوهش حاضر و نیز کمک به تبیین بیشتر نقش عدالت سازمانی در کاهش میزان کج‌رفتاری‌های اداری در پژوهش‌های آتی می‌توان به بررسی نوع سازمان در تأثیر عدالت بر کج‌رفتاری‌های اداری با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی دیگری از جمله فرهنگ سازمانی، توجه بیشتری نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود در

پژوهش‌های آتی، با توجه به رسالت تعاونی‌های تولیدی کشاورزی، به بررسی رابطه بین کج‌رفتاری‌های اداری و رفتار شهروند سازمانی پرداخته شود.

در آخر اینکه شناخت محدودیت‌های پژوهش برای پژوهشگر حائز اهمیت است؛ زیرا توجه به این محدودیت‌ها پژوهشگر را در دفاع از یافته‌های خود، مجهزتر می‌نماید. این محدودیت‌ها شامل محدودیت‌های تحت کنترل پژوهشگر و خارج از کنترل وی است. از نوع اول می‌توان جمع‌آوری اطلاعات تنها با یک ابزار پژوهشی یعنی پرسش‌نامه و متغیرهای مستقل مؤثر همانند مسائل اجتماعی، امنیت شغلی، و حالات روانی در نزد پاسخ‌دهندگان را مطرح نمود و از نوع دوم می‌توان عوامل روانی اثرگذار از جمله اضطراب، عصبانیت، خستگی، بی‌تفاوتی در نزد پاسخ‌گویان و محدودیت فشرده زمانی در توزیع پرسش‌نامه‌ها و مهلت محدود در پاسخ توسط آزمودنی‌ها را مطرح کرد.

منابع

- احمدی، س.ع.، مرادی، م. و کمال‌آبادی، ف. (۱۳۹۱). تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان. *دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۴(۱)، ۱۱۵-۱۳۵.
- امیریان‌زاده، م.، قلتاش، ع. و مختاری، م. (۱۳۹۱). رابطه عدالت و تعهد سازمانی با بهره‌وری شغلی در بین دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر مرودشت. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۴)، ۲۱-۳۵.
- انصاری، ح.، جورابلو، م.، پورافکاری، ن. و هاشمیان‌فر، س.ع. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر مشارکت اعضای تعاونی‌های تولیدی کشاورزی و مقایسه آن با تعاونی‌های تولیدی صنعتی در استان تهران. *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، ۴(۱۳)، ۷۳-۹۸.

- انصاری، م.ا.، باقری کلجاهی، ع. و صالحی، م. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷ (۳۱)، ۳۵-۷۲.
- پورمختاری، ا. و کریمی، ف. (۱۳۹۵). پیش‌بینی کجروی سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۰ (۳)، ۵۱-۶۶.
- حسینی منجزی، ا. و پورمحمدی، م.ح. (۱۳۹۶). عوامل تأثیرگذار بین سلامت سازمانی و تعهد کارکنان تعاونی‌ها. *دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مهندسی عمران (مهندسی سازه و مدیریت ساخت)*، تهران: دانشگاه صنعتی شریف.
- حکیمی، ا. (۱۳۹۸). رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی: تبیین نقش میانجی اعتماد بین فردی و سکوت سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۸ (۳۱)، ۱۸۱-۲۰۵.
- حمیدی حصار، ی. (۱۳۹۴). *فرا تحلیل عوامل مؤثر بر کجروی‌های اداری در سازمان‌های ایرانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- دهقانیان، ح.، صبور، ا. و حجتی، ع. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸ (۱۱۰)، ۱۵۳-۱۸۰.
- رستگار، ع. و مردانی، ا. (۱۳۹۳). ارتباط عدالت سازمانی با حمایت اجتماعی در کارکنان بیمارستان، *اخلاق زیستی*، ۴ (۱۳)، ۱۳۷-۱۵۸.
- سیدجوادین، س.ر.، عابدی، ا.، یزدانی، ح.، یزدانی، ح.ر. و پورولی، ب. (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌ها. *مدیریت بازرگانی*، ۵ (۱)، ۱۰۵-۱۱۸.
- شریف زاده، ف. و عباسی، ی. (۱۳۸۷). تبیین اثرات کیفیت زندگی کاری بر کاهش کجروی‌های سازمانی از دیدگاه کارکنان در سازمان. *مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان*، ۷ (۲۱)، ۶۳-۹۶.

- عابدینی، ص. و ساسانیور، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی و نقش این عوامل در عملکرد اعضای شرکت‌های تعاونی. *مجله مطالعات جامعه‌شناسی*، ۴(۱۰)، ۷۹-۹۷.
- قلانندی، ح.، علی‌زاده، س. و علی‌زاده، م. (۱۳۹۴). رابطه‌ی عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده. *مجله روانشناسی مدرسه*، ۴(۴)، ۱۱۱-۱۲۵.
- مالکی، ج. و یوسفی، غ. (۱۳۹۵). اصول حاکم بر شرکت‌های تعاونی. *فصلنامه علمی تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل*، ۹(۳۲)، ۱۱۴-۱۱۹.
- مجتهدزاده، ه. (۱۳۸۸). ارتباط سبک‌های رهبری با کجروی اداری. *مجله تدبیر*، شماره ۲۱۲، ۴۱-۴۴.
- محمدی، م.، میرزایی، م.، بهرامی، م.ا. و محمدزاده، م. (۱۳۹۳). رابطه عدالت و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد. *مجله مدیریت بهداشت و درمان*، ۵(۲)، ۳۵-۴۲.
- مرادی، م. و جلیلیان، ح. (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۹(۳۱)، ۷۳-۹۳.
- مرادی، م. و روستایی، س. (۱۳۹۴). بررسی اثر جامعه‌پذیری بر جو اخلاقی، تعهد، هویت و رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۷(۱۴)، ۱۲۹-۱۵۴.
- معماریان، ع.، حسینی، م. و کریمی، ن. (۱۳۹۸). رابطه بین کجروی‌ها و تعهد سازمانی کارکنان. *مجله آینده‌پژوهی مدیریت*، ۱۰(۱۱۹)، ۱-۱۴.
- منطقی، م. (۱۳۹۸). کجروی مدیران و نقش آن در شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی در سازمان. *فصلنامه مطالعات اسلامی آسیب‌های اجتماعی*، ۲(۴)، ۱۱-۳۴.

- نادی، م.ع. و اسلامی هرندی، ف. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷ (۴)، ۵۹-۸۳.
- هادوی نژاد، م. و درزی، ل. (۱۳۹۵). کجروی‌های سازمانی: تبیین نقش ادراک حمایت سازمانی و بی‌عدالتی، ناکامی و شخصیت. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۶ (۴)، ۱۵۱-۱۷۳.
- یارمحمدیان، م.ح.، شفیع‌پور مطلق، ف. و فولادوند، م. (۱۳۹۲). رابطه‌ی بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائه یک مدل پیش‌بین. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴ (۱)، ۱-۱۸.
- یوسفی، س.، مرادی، م. و تیشه‌ورز دائم، م.ک. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷ (۳۰)، ۲۳-۳۶.
- Abu Elanain, H.M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between Organizational justice and work outcoms in a non – western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 1, 5-270.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alvani, S.M., Pooreza, A., & Sayar, A. (2009). *Relationship Organizational Justice & Organizational Commitment In Engineering Company & Iran Gas Development*. Unpublished M.A Thesis, Ahvaz University. (In Persian).

- Applebaum, Sh., Laconi G.D., & Matousek, A. (2019). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts and solutions. *Corporance Governonce*, 5(1), 586-598.
- Assad, R., & Hubbell, A. (2005). Motivating factors: perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. *Communication Studies*, 56(1), 47–70.
- Bennet, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 3, 349-360.
- Bhuyan, S. (2020). The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust and organizational commitment among agricultural production cooperatives. *Journal of Development and Cooperation*, 28(10), 381-402.
- Cheng, S.H. (2019). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131–1148.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: a test three competing model. *Social Justice Research*, 18(4), 391-401.
- Craw, M.S., Lee, C.B., & Joo, J.J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: an investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: an*

- International Journal of Police Strategies & Management*, 2, 402-423.
- DeConinck, J., (2020). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63, 1349-1355.
- Everton, W.J., Jolton, J.A., & Mastrangelo, P.M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees deviant Behaviors. *Journal of management Development*, 2, 117- 131.
- Fatima, A., Zahidzqubal, M., & Imram, R. (2018). Organizational Commitment and counterproductive work behavior: role of employee empowerment Proceeding of the Sixth International Conference on Management. *Science and Engineering Management*, 185, 665-679.
- Flint, D., Haley, L.M., & McNally, J.J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 5, 552-572.
- Haque, M., Arshad, M., Chowdhurg, M.A., & Ali, M. (2010). *Effect of organizational justice over affective commitment and the role of marital status*. Lecture in university Chittagong. Bangladesh.
- Jiang, Z., Gollan, J., & Brooks, G. (2020). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: across-cultural study of China, South Korea and

- Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(11), 1-32.
- Johen, E., Saboer, O. & Lay, T. (2020). Important and effective principles in the success of agricultural cooperatives. *Journal of Agricultural Development*, 21(8), 1-26.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- MC Cardle, G.J. (2007). *Organizational justice and workplace deviance: The role of organizational structure, powerlessness, and information salience*. PhD Thesis, University of Central Florida Orlando, Florida
- Mukherjee, K., & Bhattacharya, R. (2018). Exploring the mediating effect of organizational trust between organizational justice dimensions and affective commitment. *Management and Labour Studies*, 38(1 & 2), 63–79.
- Niehoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-559.
- Omar, F., Halim, F.W., Zainah, A.Z., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction antecedents of

- workplace deviant behavior. *World Applied Sciences Journal*, 12, 46-51.
- Oneill, T.A., Lewis, R.J., & Carswell, J.J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and prediction of work place deviance. *Personality and Individual Differences*, 51, 595-600.
- Onuoha, J.I., & Ezeribe, S.N. (2011). Managerial attitudes and workplace deviance: a psychological perspective. *ABSU Journal of Arts, Management, Education Law and Social Sciences*, 1, 149-161.
- Rojojan, P.T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies*. M.S Thesis, Wein university.
- Salmani, D., & Radmand, M. (2009). Examine the role of organization and management on deviant work behavior. *Journal Public Administration*, 3, 51-68. (in persian).
- Shapiara-Lishchinsky, O. (2019). Teachers withdrawal behaviors: integrating theory and findings. *Journal of Educational Administration*, 3(6), 307-326.
- Shapiara-Lishchinsky, O., & Even-Zohra, Sh. (2019). Withdrawel behaviors syndrome: an ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 103(5), 429-451.
- Skrim, H., Jiang, Y., & Li, T. (2019). Basic factors affecting the success of agricultural cooperatives. *Journal of Agricultural Extension and Development*, 12(2), 1-14.

- Tekingunduz, S., Top, M., Tengilimoglu, D., & Karabulut, E. (2015). Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare service. *Total Quality Management*, 2, 1-19.
- Tlaiss, H., & Elamin, A. (2019). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Journal of Management Development*, 34(9), 1042-1060.
- Utami, A., Bangun, Y., & Lantu, D. (2014). Understanding the role of emotional intelligence and trust to the relationship between organizational politics and organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115, 378 – 386.
- Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2020). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46–61.
- Wedenhum, G., & Teylor, M. (2001). Relationship between organizational commitment and productivity with effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845- 855.
- XU, W. (2020). *The study of the relationship between of organizational justice and job satisfaction on Y-Generation in Chinese IT industry*. The 1 st International Coference of Information science and Engineering, 1. 4601-4604.

- Yaghubi, M., & Mohseni, H. (2009). Relationship justice & job satisfaction with organizational commitment among Esfahan's University choose hospitals staffs. *Quarterly Journal of Management*. Number 35.
- Yassin, A. (2019). *Deviant behavior at work place*. M.S. Thesis University Utara, Malaysia.
- Zoghbi-Manrique, P., Tacoronte, D.V., & Ting Ding, J.M. (2012). Procedural justice and work place deviance. *Decisions Organizational*, 1, 381-393.
- Zribi, H., & Souai, S. (2015). Deviant behaviors in response to organizational justice: mediator test for psychological contract breach the case of Tunisia. *Journal Business Studies Quarterly*, 4, 1-25.

Provide a Model for Reducing the Administrative Misconduct of Agricultural Production Cooperatives with Emphasis on Organizational Commitment

M. Moradi¹, R. Zandipak^{2}*

Received: 29 Nov, 2020

Accepted: 01 Feb, 2021

Abstract

The development of behaviors such as organizational justice with increasing organizational obligations can be considered very effective in reducing administrative misconduct. The purpose of this study was to provide an effective model for reducing administrative misconduct among employees of agricultural production cooperatives with the mediating role of organizational commitment. This research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature and method. To test the hypotheses, a questionnaire with a 7-point Likert scale was used. The statistical population of the study was 250 employees of agricultural production cooperatives in Hamedan and Fars provinces. The statistical sample size was 148 based on Krejcie and Morgan table, which were selected by relative stratification. The reliability of the analysis tool was confirmed using Cronbach's alpha coefficient and its validity was confirmed using construct validity and confirmatory factor analysis method under Lisrel software. The path analysis model was used to analyze the findings and the Sabel test was used to analyze the mediating variable. The results showed that organizational justice and its components have a negative and significant effect on administrative misconduct, directly and indirectly through organizational commitment.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, Administrative Misconduct, Agricultural Production Cooperatives

1- Associate Professor, Department of Administration Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

2- MBA Management at Payame Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding Author

parnazzandi@yahoo.com