

اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی

علیرضا مقدم^۱ - مهدی محمودی میمند^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۱۳ - تاریخ بازنگری: ۹۶/۱۱/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۲/۲۳

چکیده

رفتارهای انحرافی محیط کار از جمله ابعاد رفتار سازمانی است که به دلیل تحمیل هزینه‌های زیاد بر سازمان‌ها در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین عواملی که به بروز رفتارهای انحرافی دامن می‌زند، بدبینی سازمانی است. بروز رفتار انحرافی کارکنان به دلیل وجود بدبینی، متأثر از سبک رهبری مدیران و سرپرستان می‌باشد در این پژوهش ابتدا به بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی در بین کارکنان یکی از شرکت‌های پیمانکاری نفتی منطقه عسلویه و پس از آن به تأثیر سبک رهبری تبادلی در تعدیل این اثر پرداخته شد. حجم جامعه آماری ۲۱۰ نفر بوده که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد بدبینی سازمانی، رابطه رهبر-عضو و پرسشنامه رفتار انحرافی استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش ۰/۸۱۷ محاسبه گردید. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون، آزمون t تک نمونه‌ای و مدلسازی معادلات ساختاری به شیوه حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد و سبک رهبری تبادلی این اثر را تعدیل می‌کند.

واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، سبک رهبری تبادلی، رابطه رهبر-عضو، گرایش به رفتارهای انحرافی

۱. استادیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت MBA-گرایش توسعه سازمان و منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول)
moghaddam@semnan.ac.ir

مقدمه

یک بعد رفتار سازمانی که در دهه های اخیر مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته، رفتارهای انحرافی در محل کار است. رفتار، زمانی انحرافی تلقی می شود که آداب و رسوم، خط مشی ها و یا مقررات داخلی توسط یک فرد یا یک گروه نقض شود که ممکن است رفاه سازمان و یا کارکنانش را به خطر بیندازد (اپلبام^۱ و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۸۹). رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم گیری، بهره وری و هزینه های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع می باشد. در تأیید این گفته لازم به ذکر است که بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد^۲ در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که نشان دهنده فساد بالا در سازمان های ایرانی است^۳.

طی سال های اخیر توجه زیادی به رفتارهای مختلف آسیب رسان و منفی در محیط های کار معطوف شده است. گستره رفتارهای منفی و آسیب رسان تحت عناوین مختلفی نظیر فریب، خرابکاری، سرقت، رفتارهای چرخاشگرانه و ... در پیشینه پژوهش های صورت گرفته مورد اشاره قرار گرفته اند (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰: ۱۲۴). توجه جدی پژوهشگران عرصه های مختلف به این گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری به دلیل هزینه قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان ها تحمیل می شود (پترسون^۴، ۲۰۰۲: ۴۷). با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای ضد تولید و هزینه های مرتبط با آن بسیار سودمند است تا سازمان ها متغیرهای سهمیم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند و یا حداقل عوامل بالقوه ای که می توانند وقوع یا رخداد این رفتارها را در محیط های کار پیش بینی نمایند تشخیص دهند (رابینسون و گرینبرگ^۵، ۱۹۹۸: ۳). دو مورد از عواملی که در بروز رفتارهای انحرافی می توانند تأثیر داشته باشند یکی دیدگاه منفی فرد نسبت به سازمان (بدینی سازمانی) است و دیگری هم نقش مدیران و سرپرستان (سبک رهبری).

بدینی از جمله متغیرهای نگرشی است که به عنوان پیشینه رفتار غیر اخلاقی مورد بحث قرار گرفته است. بدینی نگرش سرخوردگی از جامعه و سازمان ها و بی اعتمادی نسبت به

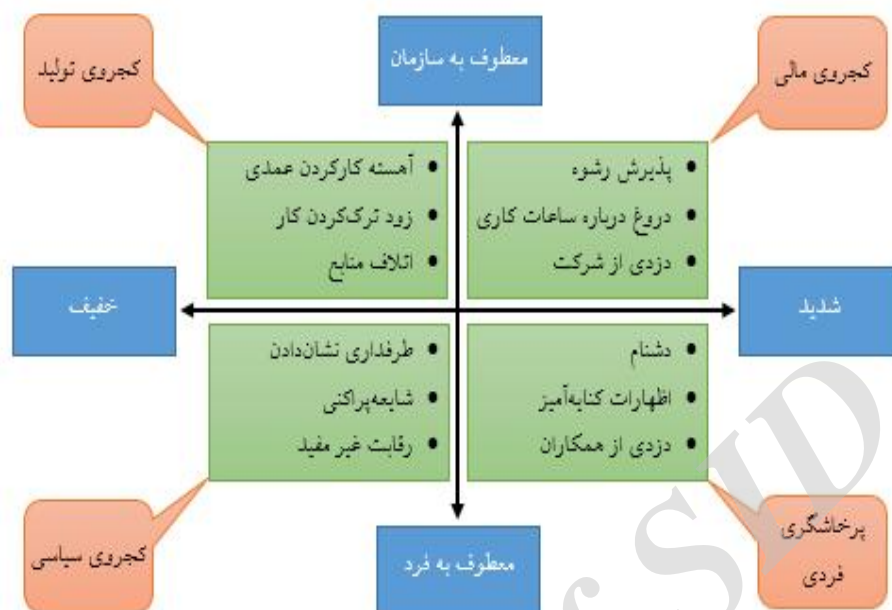
- 1 . Appelbaum
- 2 . Corruption Perceptions Index
- 3 . www.Transparency.org
- 4 . Peterson
- 5 . Robinson & Greenberg

دیگران است (اندرسون و بیتمن^۱، ۱۹۹۷: ۴۵۳). جیمز^۲ (۲۰۰۵: ۲۳) بیان می‌کند این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد (محرابی و استیری، ۱۳۹۳: ۱۷۵). تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان بدبین، کمتر مولد هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند، کمتر احتمال دارد که در تلاش‌های تغییر سازمانی همکاری کنند و همچنین روحیه پایینی دارند که نهایتاً می‌تواند به کاهش بهره‌وری و از دست رفتن سود سازمان منجر شوند (نیر و کمالاناب خان^۳، ۲۰۱۰: ۱۵۳). بروز رفتار انحرافی کارکنان به دلیل وجود بدبینی، متأثر از سبک رهبری مدیران و سرپرستان می‌باشد چرا که رفتار رهبران تأثیر مستقیمی بر رفتار کارکنان دارد. لرد و براون^۴ (۲۰۰۱) معتقدند که رهبران مسئول یکپارچه سازی کارکنان با سازمان‌ها هستند و باعث ایجاد درک نهایی از سازمان می‌شوند. درجه بالای رابطه رهبر - عضو باعث افزایش دلبستگی عاطفی و احساس تعهد نسبت به سازمان و در نتیجه کاهش تخلفات اداری می‌شود.

چارچوب نظری پژوهش

رفتارهای انحرافی: نقض قوانین و هنجارهای سازمان و بروز رفتارهای انحرافی از سوی افراد می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان بگذارد. اینچنین رفتارها منجر به خسارت‌های مالی و گاهی جانی به خود شخص، همکارانش، سازمان و در نهایت جامعه می‌شود و رسیدن به اصلی‌ترین هدف سازمان، یعنی بهره‌وری مطلوب و افزایش تولید را مختل می‌کند. رفتارهای انحرافی محیط کار که با هدف آسیب‌رساندن به سازمان‌ها و شاغلین در آن رخ می‌دهد رفتارهای مختلفی از سرقت و پرخاشگری گرفته تا کوتاهی در انجام کارها و عدم پیروی از دستورالعمل‌ها را شامل می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰). رفتارهای انحرافی محیط کار به عنوان رفتارهای عمدی تعریف می‌شوند که توسط اعضای سازمان و با هدف ایجاد مانع در خط مشی‌های جاری سازمان صورت می‌پذیرد. به عبارت دیگر تعمدی در بنیاد این نوع رفتارها وجود دارد (تیونا^۵ و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۷۲).

- 1 . Andersson & Bateman
- 2 . James
- 3 . Nair, P., & Kamalanabhan
- 4 . Lord & Brown
- 5 . Tuna



شکل ۱. انواع رفتارهای انحرافی (رابینسون و بنت^۱، ۱۹۹۵: ۵۶۳)

بدبینی سازمانی: در هزاره جدید افراد به طور فزاینده‌ای دچار بدبینی شده‌اند. مخصوصاً محیط‌های شرکت‌های بزرگ مملو از رسوایی، بی‌اعتمادی و رفتارهای فرصت طلبانه است (چیابورو^۲ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۸۶). باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست-کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمان و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می‌باشد (جیمز^۳، ۲۰۰۵: ۲۳). بدبینی سازمانی نسبت به عوامل محیطی، انعطاف پذیر است. در نتیجه نمی‌توان آن را تنها به احساساتی که افراد منفی به سازمان می‌آورند نسبت داد، بلکه بدبینی سازمانی با تجربه کردن و به مرور شکل می‌گیرد. منشأ این تجربه‌ها عبارت است از نقض قرارداد روان‌شناختی، تعلیق‌ها و اقدام‌های ناموفق در زمینه تغییر و مزایای بیش از حد مدیران (نافعی^۴، ۲۰۱۳: ۴)، عدم کمک سرپرستان و دورنگی مدیران رده بالای سازمانی، رسوایی‌های سازمان، برآورده نشدن تعهدات سازمان و سنگینی شغل، سطوح بالای تضاد نقش و فرصت‌های کمتر جهت بروز رفتار مستقل (بایرن و

- 1 . Robinson & Bennett
- 2 . Chiaburu
- 3 . James
- 4 . Nafei

هوچوارتر^۱، ۲۰۰۸: ۶۱).

بدبینی سازمانی، نگرشی است متشکل از احساس، باور و گرایش‌های رفتاری (دین^۲ و همکاران، ۱۹۹۸: ۳۴۷). در نتیجه، بدبینی سازمانی یک مفهوم چند بعدی است: افراد نسبت به سازمانشان به اندازه‌ای بدبین در نظر گرفته می‌شوند که به نبود صداقت در سازمان باور داشته باشند، انواع خاصی از احساسات را نسبت به سازمان تجربه کنند و گرایش‌های رفتاری جهت‌داری را نسبت به سازمانشان نشان دهند. شدت و قدرت نگرش بدبینی، تابعی از شدت و قدرت هر یک از این ابعاد می‌باشد (محرابی و استیری، ۱۳۹۳: ۱۷۹). همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که این سه بعد بدبینی به شدت به هم مرتبط‌اند (پلاتکان و تیتراک^۳، ۲۰۱۴: ۱۲۹۷).

رابطه رهبر-عضو: الگوی رابطه رهبر-عضو بیان می‌کند که کارآمدی رهبر از کیفیت ارتباط متقابل رهبر با پیروانش مشخص می‌گردد. در واقع رابطه رهبر-عضو به کیفیت رابطه رهبر و زیردست اشاره می‌کند که بر نگرش‌ها و رفتارهای رهبران و پیروان تأثیر می‌گذارد (لیدن و ماسلین^۴، ۱۹۹۸: ۵۶). بر اساس نظریه رابطه رهبر-عضو، مدیران با توجه به نوع رابطه‌ای که با زیردستان خود برقرار می‌کنند سبک‌های متفاوتی از رهبری را به کار می‌گیرند و انتظارات خود از زیردستانشان را از طریق تکالیف کاری که به عهده آنان می‌گذارند، برآورده می‌کنند. میزان تبعیت و کیفیت عملکرد زیردستان از این تکالیف، ماهیت رابطه رهبر-عضو را نشان می‌دهد (دکونینک و پاپاندروپولوس^۵، ۲۰۰۸: ۴). لیدن و ماسلین چهار بعد برای رابطه متقابل رهبر-پیرو پیشنهاد کرده‌اند که عبارتند از: انفعالی یا احساسی (دوست داشتن و روابط دوستانه)، وفاداری (تعهد متقابل نسبت به یکدیگر)، همکاری و مشارکت (اجرای کار در ورای آنچه در شرح شغل بیان شده است) و احترام حرفه‌ای (احترام به توانایی‌های حرفه‌ای یکدیگر) (لیدن و ماسلین، ۱۹۹۸: ۵۸).

رابطه رهبر-عضو رابطه مثبتی با عملکرد شغلی زیردستان دارد چرا که کیفیت بالای رابطه رهبر-عضو باعث افزایش درگیر شدن کارکنان با کار می‌گردد (چافلی^۶ و همکاران، ۲۰۰۶: ۷۰۵). کارکنان درگیر، دارای سطوح بالایی از انرژی هستند، به کار خود مشتاق بوده و به آن افتخار می‌کنند و زمان انجام کار احساس خوبی دارند. در شرایط اقتصادی کنونی، داشتن یک

1. Byrne & Hochwarter
2. Dean
3. Polatcan & Titrek
4. Liden & Maslyn
5. De Coninck & Papandropoulos
6. Schaufeli

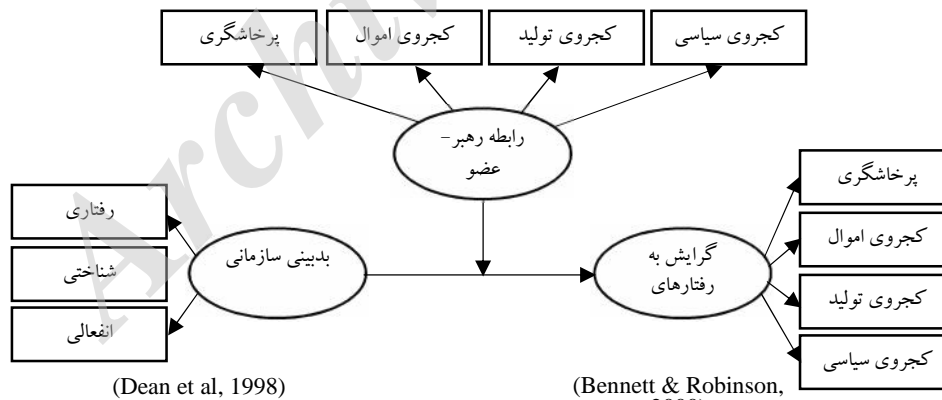
نیروی کار درگیر می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند چرا که درگیری در کار یک حالت فعال است که با خروجی‌های مهم مانند عملکرد شغلی، تعهد و سلامت رابطه مثبت دارد (بریوارت^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۴۳۲).

بر اساس تئوری پایداری منابع (هابفول^۲، ۱۹۸۹؛ ۲۰۰۱) مردم به گونه‌ای تهییج می‌شوند که بتوانند منابع خود را (به عنوان مثال: استقلال، فرصت‌های توسعه، حمایت اجتماعی) به دست آورده، حفظ کنند و توسعه دهند. رهبران با توجه به موقعیت ذاتیشان در قدرت، یک منبع مهم حمایت هستند. تحقیقات نشان داده که حمایت اجتماعی، رابطه مثبتی با درگیری کارکنان در کار دارد (هالبلین^۳، ۲۰۱۰: ۱۰۶). با توجه به مدل مطالبات-منابع شغلی، کارکنان به ویژه زمانی در کار درگیر می‌شوند که منابعشان با خواسته‌های چالشی ترکیب شود (بیکر^۴ و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۹۵). بر این اساس کارکنان زمانی که کیفیت بالای رابطه رهبر-عضو را دارا باشند بیشتر احساس درگیری در کار می‌کنند چرا که رهبر شرایط برای بهبود عملکرد شغلی آن‌ها را تسهیل می‌کند و البته انتظار عملکرد شغلی بالاتری نیز از آن‌ها دارد (بریوارت و همکاران، ۲۰۱۵: ۴۳۴).

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مطالب بیان شده مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد.

(Liden & Maslyn, 1998)



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

- 1 . Breevaart
- 2 . Hobfoll
- 3 . Halbesleben
- 4 . Bakker

فرضیه اصلی: افزایش رابطه رهبر-عضو، اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی اول: افزایش بدبینی سازمانی، اثر معنی‌داری بر افزایش گرایش به رفتارهای انحرافی دارد.

فرضیه فرعی دوم: افزایش رابطه رهبر-عضو، اثر معنی‌داری بر کاهش شدت تأثیر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر سطح پژوهش، کاربردی؛ از نظر هدف، توصیفی-تبیینی و از حیث شیوه تجزیه و تحلیل و روش گردآوری داده‌ها، از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان یکی از شرکت‌های پیمانکاری نفتی در منطقه عسلویه می‌باشد (۲۱۰ نفر)، که بر اساس فرمول کوکران ۱۳۶ نفر به عنوان حجم نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و پژوهش‌های میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه‌های رفتار انحرافی رایبسون و بنت (۲۰۰۰)، بدبینی سازمانی نافع (۲۰۱۳) و رابطه رهبر-عضو لیدن و ماسلین (۱۹۹۸) در این پژوهش استفاده شد. پایایی پرسشنامه به روش ضریب آلفای کرونباخ و با کمک نرم‌افزار SPSS تعیین شد. در جدول ۱ ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه‌ها آورده شده است. با توجه به اینکه این ضریب برای همه متغیرها بیش از ۰/۷ است لذا پایایی ابزار گردآوری داده‌ها قابل قبول است.

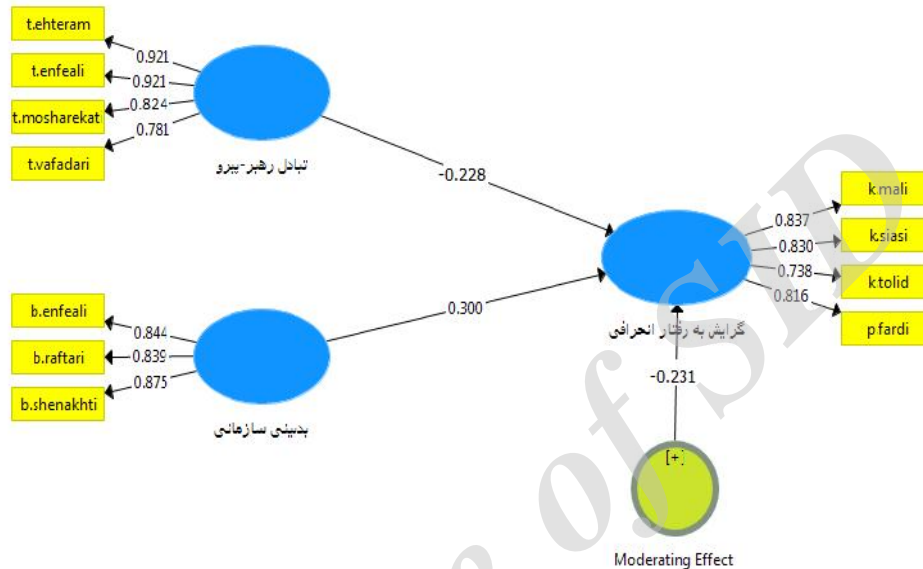
کل پرسشنامه	رابطه رهبر-عضو	بدبینی سازمانی	گرایش به رفتارهای انحرافی	تعداد گویه‌ها
۳۶	۱۲	۱۲	۱۲	
۰/۸۱۷	۰/۸۷۵	۰/۸۷۵	۰/۸۳۹	آلفای کرونباخ

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

مدل معادلات ساختاری

در این پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS، جهت صحت مدل اصلی و آزمون فرضیات استفاده شده است.

مدل بیرونی (تحلیل عاملی تأییدی): در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گیرد تا مشخص شود که آیا مؤلفه‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند یا خیر. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، استفاده شده است.



شکل ۳. مدل اصلی در حالت ضرائب مسیر

اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرائب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است. همگی مؤلفه‌ها دارای آماره t بزرگتر از مقدار ۲/۵۶ بودند پس هیچ کدام از مؤلفه‌ها از مدل حذف نمی‌شوند.

مدل بیرونی (پایایی و روایی همگرا): ضرائب میانگین واریانس استخراج شده^۱ نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس ساختار یا متغیر مدل، به وسیله یک گویه مجزا تشریح شده است. ساختارها یا متغیرهای مدل، دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از شاخص معیار (۰/۵) هستند. در نتیجه گویه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح نمایند. در مدل اندازه‌گیری، هماهنگی درونی مدل یا میزان پایایی درونی، با محاسبه پایایی مرکب^۲ سنجیده می‌شود. همه ساختارهای مدل، دارای پایایی مرکب بیشتر از شاخص معیار (۰/۶) هستند که نشان‌دهنده پایایی درونی بالای داده‌های تحقیق است. همچنین مقداری

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability

آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است.

جدول ۲. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (>0.5)	پایایی مرکب (>0.6)	آلفای کرونباخ (>0.7)
بدبینی سازمانی	۰/۷۲۸	۰/۸۸۹	۰/۸۷۵
رابطه رهبر-عضو	۰/۶۰۳	۰/۸۴۵	۰/۸۷۵
گرایش به رفتار انحرافی	۰/۶۵۰	۰/۸۸۱	۰/۸۳۹
اثر تعدیل کننده	۰/۵۴۲	۰/۸۰۴	۰/۸۶۴

مدل بیرونی (روایی واگرا): در این پژوهش به منظور بررسی روایی واگرا از معیار فورنل لارکر استفاده شده است. به منظور اطمینان در روایی تشخیصی، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر یک از متغیرهای مکنون باید بیشتر از همبستگی با متغیرهای دیگر باشد یعنی آن متغیر مکنون نسبت به دیگر متغیرهای مکنون سهم واریانس بیشتری با بلوک نشانگرهای خود دارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان و جذر میانگین واریانس استخراج شده

گرایش به رفتار انحرافی	رابطه رهبر-عضو	بدبینی سازمانی	اثر تعدیل کننده
			اثر تعدیل کننده
		۰/۸۵۳	-۰/۱۲۹
	۰/۷۷۶	-۰/۱۹۲	۰/۴۳۳
۰/۸۰۶	-۰/۲۰۲	۰/۳۳۱	-۰/۱۶۴

همانطور که در جدول ۳ مشخص است، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی هستند، بیشتر است. بنابراین می‌توان این معیار را قابل قبول دانست و روایی واگرایی مناسب مدل را تأیید نمود.

مدل درونی (مدل ساختاری): در قالب مدل درونی فرضیات مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر

مکنون با متغیر وابسته است. هر اندازه این ضریب مسیر بالاتر باشد تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر مکنون نسبت به متغیر وابسته بیشتر خواهد بود.

جدول ۴. اثر خطی مستقیم نقش متغیرهای پژوهش در مدل اصلی

آماره t	خطای استاندارد	بتا	مسیر	
			←	اثر تعدیل کننده
۲/۱۶۲	۰/۱۰۴	-۰/۲۳۱	گرایش به رفتار انحرافی	اثر تعدیل کننده
۴/۴۷۵	۰/۰۸۵	۰/۳۰۰	گرایش به رفتار انحرافی	بدینی سازمانی
۲/۰۹۸	۰/۰۹۳	-۰/۲۲۸	گرایش به رفتار انحرافی	رابطه رهبر-عضو

با توجه به نتایج جدول ۴ مقدار آماره t برای کلیه مسیرها بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ همه مسیرها تأثیر معنادار داشته است. همچنین مقدار ضریب بتای به دست آمده در رابطه بدینی سازمانی و گرایش به رفتارهای انحرافی برابر با ۰/۳۰۰ و مقدار آماره t برابر ۴/۴۷۵ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است در نتیجه با افزایش یک واحد بدینی سازمانی، به میزان ۰/۳ گرایش به رفتارهای انحرافی افزایش می‌یابد (تأیید فرضیه فرعی اول). در جدول ۴ نتایج مربوط به نقش تعدیلگری رابطه رهبر-عضو در اثر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی نشان داده شده است. مقدار ضریب به دست آمده برابر با -۰/۲۳۱ و مقدار آماره t برابر ۲/۱۶۲ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است. در نظر گرفتن متغیر رابطه رهبر-عضو به عنوان متغیر تعدیلگر مقدار بتا از ۰/۳ به ۰/۲۳۱ (۲۳ درصد) کاهش یافته است. پس می‌توان نتیجه گرفت افزایش رابطه رهبر-عضو، اثر معنی‌داری بر کاهش شدت تأثیر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی دارد (تأیید فرضیه فرعی دوم).

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که مشاهده شد بدینی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. این نتیجه با پژوهش‌های پیشین محققان همراستاست. نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده که بدینی سازمانی باعث کاهش تعهد کارکنان و افزایش رفتارهای انحرافی (وات و

پیتروسکی^۱، ۲۰۰۸: ۲۶)، افزایش سطح قصد ترک شغل (تایفر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۹۸)، افزایش رفتارهای انحرافی و ضد تولید در محل کار (شهزاد و محمود^۳، ۲۰۱۲: ۵۸۳) و افزایش تمایلات غیر اخلاقی (نیر و کمالانابخان^۴، ۲۰۱۰: ۱۵۸) می‌شود. شاهاروالدین و همکاران (۲۰۱۶) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. آنان بیان کردند که تغییر در شرایط محیطی، شکاف بین انتظارات فردی و کارکنان، اختلاف بین مدیران ارشد و مدیران سطوح پایین‌تر، پیچیدگی زندگی کاری و دشواری مدیریت زمان، تمایلاتی به سمت نگرش‌های منفی برای کارکنان ایجاد می‌کند که به عنوان بدینی سازمانی شناخته می‌شود. با اینگونه مسائل، کارکنان ناراحتی، خشم و احترام کمتر نسبت به سازمان احساس کرده تمایلات رفتاری منفی از قبیل غیبت و انتقاد شدید نسبت به سازمان از خود بروز می‌دهند (شاهاروالدین^۵ و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۹). اورهان و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود به نتایجی همسو رسیدند و بیان کردند بدینی در محل کار می‌تواند منجر به افزایش جابه‌جایی و کاهش رضایت شغلی شود. کارکنان با روحیه پایین غیبت بیشتری داشته، سطح استرس بالایی دارند و به اندازه کارکنان با نگرش‌های مثبت مولد نیستند (اورهان^۶ و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳۵).

همچنین همانطور که اشاره شد کیفیت بالای رابطه رهبر-عضو با کاهش اثر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی منجر به کاهش بروز اینگونه رفتارها در کارکنان می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش محققان پیشین همراستاست. روزهان^۷ و همکاران (۲۰۱۰)، اکرمی^۸ و همکاران (۲۰۱۰) و فرریس^۹ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش‌های خود نشان دادند کیفیت پایین رابطه رهبر-عضو منجر به بروز رفتارهای متقابل منفی از سوی کارکنان می‌شود. کاترینلی و همکاران نیز در پژوهشی نشان دادند که سطح بالای رابطه رهبر-عضو با افزایش رفتارهای شهروندی در سازمان به کاهش رفتارهای انحرافی منجر می‌شود (کاترینلی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۰: ۵). سونگ بو وی^{۱۱} (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان دادند که کارکنانی که کیفیت پایین رابطه رهبر-عضو را تجربه می‌کنند با بروز رفتارهای غیر اخلاقی از خود واکنش نشان می‌دهند.

- 1 . Watt, J. D., Piotrowski
- 2 . Tayfur
- 3 . Shahzad, A., & Mahmood
- 4 . Nair, P., & Kamalanabhan
- 5 . Shaharruddin
- 6 . Orhan
- 7 . Rozhan
- 8 . Akremi
- 9 . Ferris
- 10 . Katrinli
- 11 . Songbo & Wei

ارکوتلو و چفرا (۲۰۱۳) نشان دادند که رهبری قابل اعتماد باعث کاهش بروز رفتارهای انحرافی در سازمان می‌شود. مداخله مدیریت و بهبود روابط با کارکنان می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری که در آن رشد بدینی وجود ندارد کمک کند (اورهان و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳۵). اگرچه افرادی که نگرش‌های منفی نسبت به سازمان خود دارند رضایت شغلی کمتری دارند اما حمایت سرپرستان می‌تواند برخی از این تأثیرات منفی را کاهش دهد (اسکات، ۲۰۱۶: ۵۶۳)

رفتارهای انحرافی یک مشکل اصلی است که اثربخشی کارکنان را کاهش می‌دهد و بر عملکرد سازمان تأثیر منفی می‌گذارد. احساسات و نگرش‌های منفی نقش مهمی در بروز این رفتارها در محیط کار ایفا می‌کنند (اورهان و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳۶). نمره کل بدینی سازمانی بین کارکنان ۴۲/۸۸ از ۶۰ می‌باشد (% ۷۱/۵) که نشان از بدینی بالای افراد نسبت به سازمان می‌باشد. از بین ابعاد بدینی سازمانی، بعد شناختی با نمره ۱۵/۹۴ از ۲۰، (% ۷۹/۷) بالاترین نمره را کسب کرده بنابراین اجرای برنامه‌هایی جهت کاهش این بعد از بدینی سازمانی در اولویت قرار دارد. سازمان‌ها باید جهت کاهش بدینی کارکنان در محیط کار، بین آن‌ها تبعیض قائل نشوند و تمام تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای شایستگی باشد. بدینی می‌تواند با اعتراف به خطا زمانی که رخ می‌دهد، یک معذرت‌خواهی و اقدام اصلاحی سریع و مناسب، کاهش یابد. علاوه بر این کارکنان باید برنامه‌های توسعه‌ای مثبت را تجربه کنند چراکه منجر به افزایش انگیزه آن‌ها و در نهایت کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود. همچنین استخدام افرادی که دارای بدینی عمومی پایین‌تر هستند می‌تواند به عنوان یک عامل پیشگیری عمل کند (نافعی و کایفی، ۲۰۱۳: ۱۴۴).

موفقیت یک سازمان وابسته به محدود کردن پتانسیل رفتارهای انحرافی و در صورت لزوم واکنش مثبت به اینگونه رفتارهاست که مستلزم توجه بیشتر مدیریت به این مسائل است (اورهان و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳۶). با توجه به اینکه نمره کل رابطه رهبر-عضو بین کارکنان ۴۳/۰۵ از ۶۰ می‌باشد (% ۷۱/۷۵) رابطه بین سرپرستان و کارکنان در سطح مطلوبی ارزیابی می‌شود. با این وجود با توجه به تأثیر رابطه رهبر-عضو در کاهش اثر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی بهتر است در جهت بهبود هر چه بیشتر رابطه رهبر-عضو تلاش شود. از بین ابعاد رابطه رهبر-عضو، بعد مشارکتی با نمره کل ۱۰/۳۹ از ۱۵ (% ۶۹/۳) پایین‌ترین نمره را کسب کرده است. مدیران می‌توانند با درگیر کردن افراد، توانمندسازی کارکنان،

1 . Scott

2 . Nafei & Kaifi

بازخورد، مدیریت روحیه کارکنان و به اشتراک گذاری اطلاعات، بدبینی را در محیط کار کاهش دهند (اورهان و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳۷). مدیران باید با اتخاذ سیاست درهای باز، فرصت ارائه آزادانه و بدون تنبیه نظرات کارکنان را به ایشان بدهند. مدیران می‌توانند مکالمات هفتگی با کارکنان خود به صورت یک به یک برگزار کنند که می‌تواند زمان بسیار خوبی را با یکدیگر بگذرانند و روابط خود را بهبود ببخشند (نافعی و کایفی، ۲۰۱۳: ۱۴۵). همچنین جهت درک بهتر کارکنان توسط مدیران در سازمان، دوره‌های آموزشی هوش هیجانی می‌تواند برای مدیران مفید باشد (کایفی و نوری^۱، ۲۰۱۰: ۲۰). مدیران باید تشویق شوند که از روی تاریک تبعیض در مدیریت خود آگاه شوند و تلاش کنند که از آن دوری گزینند (ژو و شی^۲، ۲۰۱۴: ۱۴۵).

ویژگی‌های فردی مانند شخصیت می‌تواند رابطه رهبر-عضو را تحت تأثیر قرار دهد. ویژگی‌های شخصیتی مانند سازگاری و برونگرایی، بر رفتار افراد نسبت به یکدیگر و در نتیجه بر افزایش کیفیت رابطه رهبر-عضو تأثیر می‌گذارد. برای نمونه سازگاری با زیردستان می‌تواند به اعتماد بیشتر نسبت به سرپرست منجر شود، سرپرست را تشویق می‌کند که بیشتر تفویض اختیار کند، بنابراین سازگاری با زیردستان فرصت بیشتری جهت نشان دادن دانش و توانایی آن‌ها فراهم می‌کند در حالی که به سرپرست این فرصت را می‌دهد که عملکرد بهتری را مشاهده کند (یون و بونو^۳، ۲۰۱۶: ۴۳).

در فرایند استخدام نیز، سازمان‌ها باید از طریق تست شخصیت و مصاحبه، افرادی را شناسایی و استخدام کنند که تمایل زیادی جهت همکاری با دیگران دارند. مدیران باید با شفاف کردن سهم کارکنان از سازمان، روابط خود را با زیردستانشان بهبود بخشند در نتیجه درک آن‌ها را از بی‌عدالتی کاهش دهند. همچنین مدیران باید به ایجاد روابط با کیفیت بالا در گروه‌های کاری رسمی و غیر رسمی توجه کنند. تحقیقات نشان داده رابطه تیم-عضو^۴ رابطه غیر مستقیم و معنی‌داری بر رابطه رهبر-عضو دارد (ژائو^۵، ۲۰۱۵: ۸۱۳). از جمله اقدامات دیگر جهت کاهش انحرافات محیط کار می‌توان به تعیین و به حداقل رساندن عوامل استرس‌زا و توسعه فرهنگ اجتماعی سازمان اشاره کرد (سو و شیه^۶، ۲۰۱۵: ۳۲۲).

- 1 . Kaifi & Noori
- 2 . Zhou, M., & Shi
- 3 . Yoon, D. J., & Bono
- 4 . Team-Member Exchange
- 5 . Zhao
- 6 . Su & Shih

پژوهش حاضر ابتدا به بررسی تأثیر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان پرداخت. با توجه به اینکه ضریب تعیین ۰/۰۹ محاسبه گردید پیشنهاد می‌شود که عوامل دیگری که در بروز رفتارهای انحرافی تأثیر دارند نیز بررسی شود. برخی از این عوامل عبارتند از: فاکتورهای فردی مثل بی‌وجدانی، سازگاری و هوش هیجانی پایین؛ فاکتورهای سازمانی مثل جو اخلاقی موجود، عدالت سازمانی، درک حمایت سازمانی، اعتماد به مدیریت (مازنی^۱ و همکاران، ۲۰۱۳)، تعارض سازمانی و فاکتورهای کاری مثل استرس شغلی و استقلال کاری، ابهام در شغل و کار بیش از حد (سو و شیه، ۲۰۱۵). همچنین در این پژوهش به نقش سازمان و مدیریت در گرایش به رفتارهای انحرافی پرداخته شد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به نقش ویژگی‌های شخصیتی مانند بدینی عمومی (برایس و راپ^۲، ۲۰۱۵)، خودکنترلی (باور^۳ و همکاران، ۲۰۱۵) و . . . در ایجاد بدینی سازمانی و همچنین بروز رفتارهای انحرافی پرداخته شود. با توجه به اینکه کارکنان منطقه عسویه عمدتاً به صورت اقماری مشغول به کار هستند پیشنهاد می‌شود در آینده به بررسی نقش شرایط شغل مانند ساعات و روزهای کاری (روز کار، اقماری، شیفی) و . . . در بروز اینگونه رفتارها پرداخته شود.

در پایان ذکر این نکته لازم است که در تعمیم و بکارگیری نتایج تحقیق باید به این نکات توجه شود: الف) با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش حاضر فقط شامل گروه مردان بود لذا در تعمیم نتایج آن به زنان با توجه به ویژگی‌های متفاوت آن‌ها باید محتاط بود. ب) داده‌های پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است و پرسشنامه محدودیت‌های خاص خود را دارد. ج) این پژوهش در یک محیط کارگاهی-عملیاتی با شرایط خاص صورت پذیرفته و در تعمیم نتایج آن به واحدهای ستادی و اداری باید بررسی لازم صورت گیرد.

1 . Mazni
2 . Brice & Rupp
3 . Boer

منابع و ماخذ

- حسینی، منیره؛ مهداد، علی؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۲)، «تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس مدل معادلات ساختاری»، *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۸ (۲۸)، صص ۱۷-۲۹.
- گل پرور، محسن؛ واتقی، زهرا (۱۳۹۰)، «رابطه مدیریت استبدادی، فشار ادراکی-عاطفی، بی عدالتی سازمانی با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی-سازمانی»، *مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج*، ۶ (۱۶)، صص ۱۳۰-۱۱۹.
- محرابی، جواد؛ استیری، مرتضی (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه سرپرستی جنوب تهران»، *فصلنامه علوم رفتاری*، ۶ (۱۹)، صص ۱۹۷-۱۷۳.
- Akreml, A. E. (2010). "The Role of Justice and Social Exchange Relationships in Workplace Deviance: Test of a Mediated Model". *Human Relations*, 63(11), 1687-1717.
- Andersson, L., & Bateman. (1997). "Cynicism in the workplace: some causes and effects". *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Appelbaum, S. H., David Iaconi, G., & Matousek, A. (2007). "Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions". *The International Journal of Business In Society*, 7(5), 586-598.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A.I. (2014). "Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Boer, B. J., van Hooft, E. A., & Bakker, A. B. (2015). "Self-Control at Work: Its Relationship with Contextual Performance". *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 406-421.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Macteld, v. d. (2015). "Leader-Member Exchange, Work Engagement, and Job Performance". *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 424-457.
- Brice, W., & Rupp, D. (2015). "The Psychology of Workplace Deviant & Criminal Behavior". *Journal of Criminal Law and Criminology*, 7(5), 533-548.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism". *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S. B., & Lomeli, L. (2013). "Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis". *Journal Of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- De Coninck, R., & Papandropoulous, P. (2008). "The Non - Horizontal Merger Guidelines in Practice". *Revue des droits de la Concurrences*, 28(3), 1-9.
- Dean, J., Brands, P., & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism". *Academy of Management Review*, 23(2), 341-353.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). "Organizational Supports and

Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 279–286.

Halbesleben, J.R. (2010). "A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences". In: Bakker, A.B. and Leiter, M.P., Eds., *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Vol. 8, Psychology Press, New York, 102-117.

James, M. (2005). "Antecedents And Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems". Florida: The Florida State University.

Kaifi, B., & Noori, S. (2010). "Organizational Management: A Study on Middle Managers, Gender, and Emotional Intelligence Levels". *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 13-23.

Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Cangarli, B. G. (2010). "The Moderating Role of Leader-Member Exchange in the Relationship Between Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior". *African Journal of Business Management*, 5(1), 1-6.

Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: an Emperical Assessment Through Scale Development". *Journal of Management*, 24(1), 43-73.

Lord R. G. & Brown D. J. (2001). "Leadership, Values, and Subordinate self-concepts". *Leadership Quarterly*, 12(2), 133-147.

Mazni, A., Roziah, M., Rasdi, M., & Ismail Bahaman, A. S. (2013). "Predictors of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda for Malaysian Support Personnel". *European Journal of Training and Development*, 37(2), 161 - 182.

Nafei, W. A. (2013). "Examining the Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Change: A Study From Egyptian Context". *Journal of Business Administration Research*, 2(2), 1-12.

Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). "The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt". *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.

Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). "The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers". *Journal of International Business Ethics*, 1(2), 155-159.

Orhan, Ç., Fatih, K., & mran, A. (2014). "The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey". *10th International Strategic Management Conference* (pp. 429-437). Erzurum: Social and Behavioral Sciences.

Peterson, D. k. (2002). "Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate". *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.

Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). "The Relationship Between Leadership Behaviors Of School Principals And Their Organizational Cynicism Attitudes". *Social and Behavioral Sciences*, 141(25), 1291 – 1303.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). "Employees behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance". In C. L. Cooper & D. M. Rouseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 5, (pp. 1-30). New York: John Wiley.
- Rozhan, O., Foo, F. E., & Ng, L. S. (2010). "Understanding Dysfunctional Leader-Member Exchange: Antecedents and Outcomes". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 337 - 350.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Scott, K. A. (2016). "Understanding and Mitigating Cynicism in the Workplace". *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 552-569.
- Shaharruddin, S., Ahmad, F., & uhaizamMusa, M. (2016). "Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?" *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(2), 49-60.
- Shahzad, A., & Mahmood, Z. (2012). "The Mediating-Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: Evidence from Banking Sector in Pakistan". *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Songbo, L., & Wei, H. (2011). "Followers' Unethical Behavior and Leader-Member Exchange: the Mediating Effect of Job Satisfaction". *Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management*, (pp. 609-614). Kitakyushu.
- Su-Fen, C., & Shih-Pin, Y. (2015). "Role Stressors and Employee Deviance: the Moderating Effect of Social Support". *Personnel Review*, 44(2), 308-324.
- Tayfur, O., BayhanKarapinar, P., & MetinCamgoz, S. (2013). "The Mediating Effects of Emotional Exhaustion Cynicism and Learned Helplessness on Organizational Justice-Turnover Intentions Linkage". *International Journal of Stress Management*, 20(3), 193-210.
- Transparency International. (2015, April 29). Retrieved from Transparency International: <http://www.transparency.org/country/#IRN>
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). "The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366 - 396.
- Watt, J. D., Piotrowski, C. (2008). "Organizational Change Cynicism: A Review of the Literature and Intervention Strategies". *Organization Development Journal*, 2008; 26(3), 23-31.
- Yoon, D. J., & Bono, J. E. (2016). "Hierarchical Power and Personality in Leader-Member Exchange". *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1-47.
- Zhao, H. (2015). "Leader-Member Exchange Differentiation and Team Creativity". *Organization Development Journal*, 36(7), 798 - 815.
- Zhou, M., & Shi, S. (2014). "Blaming Leaders for Team Relationship Conflict? The Roles of Leader-Member Exchange Differentiation and Ethical Leadership". *Nankai Business Review International*, 5(2), 134-146.