

شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران)

سمیرا محمود روشن ضمیر¹
حمیدرضا ایرانی²
حمیدرضا یزدانی³

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر، شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی بود. **روش:** بر اساس ادبیات پژوهش، عوامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، استرس شغلی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی درک شده و سیاست سازمانی شناسایی شد. جامعه آماری پژوهش، 200 نفر از کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه تهران بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد حجم نمونه 127 نفر تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری به کمک نرم افزار لیزرل استفاده شده است. **یافته‌ها:** به جز رابطه استرس شغلی بر رضایت شغلی، تمامی فرضیات تأیید شدند. **نتیجه گیری:** نتایج نشان داد افرادی که از شغل خود راضی‌اند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس شغلی کمتری برخوردارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. همچنین رفتار انحرافی می‌تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاستهای سازمانی مشاهده شود.

واژگان کلیدی: رفتار انحرافی، جو اخلاقی، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، دانشگاه تهران.

◊ دریافت مقاله: 95/05/12؛ تصویب نهایی: 96/03/05.

1. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
2. دکتری مدیریت رفتار سازمانی، استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) / نشانی: قم؛ بلوار شهید خدایم، پردیس فارابی دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری، طبقه سوم اتاق 409 / نمابر: 025-36166514 / Email: Hamidrezairani@ut.ac.ir
3. دکتری مدیریت گرایش منابع انسانی، استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران.

الف) مقدمه

محل کار، انجمنی است که در آن رفتارهای متنوعی روی می‌دهد. هر یک از این رفتارها، پیامدهای مختلفی را برای افراد شاغل در سازمان و کل سازمان دارد. در حالت ایده‌آل، این رفتارها با هنجارهای سازمان منطبق است. هنجارهای سازمانی، یک ساختار متشکل از رفتارهای مورد انتظار، زبانها و اصولاند که اجازه می‌دهند محل کار به شیوه‌ای مناسب شکل بگیرد. هنگامی که رفتارهای کاری عادی در خارج از هنجارهای سازمان رواج می‌یابد، عواقب آن بسیار گسترده بوده و بر تمام سطوح سازمانی از جمله: فرایند تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی تأثیر می‌گذارد (پلبام، آیکی و متوسک،¹ 2007). طی دهه گذشته، رفتارهای انحرافی محل کار، از قبیل سرقت، آسیب رساندن به تجهیزات سازمان، ورود به محل کار با تأخیر، وقفه غیر مجاز، بی‌توجهی به دستورات مدیر و ... توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. این گونه رفتارها طی سالهای اخیر افزایش یافته است و سالانه میلیونها دلار هزینه ایجاد می‌کنند. رفتارهای انحرافی محل کار علاوه بر هزینه‌های اقتصادی، هزینه‌های غیر مستقیمی نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش انگیزه و تعهد کارکنان را بر سازمانها تحمیل می‌کنند (ارکلو و جفرا،² 2013). بسیاری از مجریان، مدیران و دانشمندان علوم اجتماعی، رفتار غیر اخلاقی را به عنوان یک سرطان کار بر بافت جامعه در بسیاری از سازمانهای امروزی می‌بینند. استدلال آنها این است که بحرانهای اخلاقی می‌توانند قدرت رقابتی سازمانها را تضعیف کنند. رفتار غیر اخلاقی کارکنان در تمام سطوح، هشداردهنده است. (شارما، سینگ و کیشور،³ 2014)

در هر جامعه‌ای، نظام آموزش عالی و دانشگاه بخش مهم و حائز اهمیتی به شمار می‌رود. این نظام، اثرات گسترده و چشمگیری بر پیکره جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد. این نظام و به تعبیر بهتر؛ نهاد، زمینه‌ساز رشد و توسعه فکری و همچنین بلوغ و تحقق ظرفیتهای انسانی است (قرابانزاد و عیسی‌خانی، 1395). با توجه به اینکه دانشگاهها به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمانهای خدمات آموزشی شناخته شده‌اند، وقوع هر گونه رفتار انحرافی، به منزله انحراف از استانداردهای سازمانی و کاری است که باعث اتلاف منابع انسانی کمیاب و در نتیجه، کاهش خدمات قابل ارائه و بازماندن سیستم آموزشی کشور از هدف نهایی خود (ارتقای سطح دانش) می‌شود. از این رو، برخی محققان به بررسی رفتارهای انحرافی در دانشگاههای کشور پرداخته‌اند. (واعظی، حسین‌پور و رنجبر کیوترخانی، 1395؛ علیوردی‌نیا، معمار و نصرت‌زهی، 1394؛ علیوردی‌نیا و یونسی، 1394؛ نادای و قهرمانی، 1392؛ علیوردی‌نیا و صالح‌نژاد، 1390)

1. Appelbaum, Iaconi & Matousek
2. Erkutlu & Chafra
3. Sharma, Singh & Kishore

شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان ♦ 185

دین با راهنمایی‌ها، احکام و قواعد خاص اخلاقی خود، فرد را مجهز می‌کند که با کنترل خویش، از برخی رفتارها امتناع کند. تقوا در معارف اسلامی، معادل خودکنترلی است و خودکنترلی نیز به مثابه سدی مستحکم در برابر گرایشهای رفتاری انحراف آمیز است (علی‌وردی‌نیا، معمار و نصرت‌زهی، 1394). در نتیجه، در سازمانهایی که کارکنان اعتقادات و باورهای مذهبی قوی دارند، باید میزان بروز رفتارهای انحرافی حداقل باشد. در ایران پس از انقلاب، تلاش ویژه‌ای صرف اسلامی کردن جامعه و به خصوص دانشگاهها، به عنوان مراکز روشنفکری و پروراندن نسل آینده صورت گرفته است. در دانشگاه تهران به مثابه نماد آموزش عالی در ایران، فعالیتهای ویژه‌ای صورت گرفته، ولی تاکنون هیچ تحقیقی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتارهای انحرافی در آن را بررسی نکرده است. با توجه به وسعت و گستردگی دانشگاه تهران، ستاد مرکزی که نقش محوری در اداره این دانشگاه دارد، کانون توجه این مطالعه قرار گرفته است. شناسایی عوامل مؤثر بر بروز این رفتارها و ارائه راهکارهای مناسب، زمینه را برای پیشگیری از رفتارهای کاری انحرافی و بهره‌وری بیشتر منابع انسانی فراهم می‌آورد.

ب) مبانی نظری و پیشینه تحقیق

1. تعریف رفتار انحرافی

رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده، سلامت سازمان و کارکنانش یا هر دو را تهدید می‌کند. در مطالعه اخیر گرویز و سکت¹ این تعریف را گسترش داده و رفتار انحرافی را به عنوان رفتار عمدی در نظر گرفته‌اند که توسط اعضای سازمان به عنوان خلاف منافع مشروع سازمان مشاهده شده است. بر اساس این تعاریف، همه رفتارهای مخرب، دو مشخصه مشترک متمایز دارند: 1) این رفتارها به طور ارادی انجام می‌شوند؛ 2) هدف اصلی آنها آسیب رساندن به هنجارهای سازمان، سازمان و اعضایش، سهامداران و همه آنهاست. (گرویز و سکت، 2003؛ بلدیز و الپکان،² 2015)

در باره رفتار انحرافی محل کار، نظریه‌های متعددی وجود دارد که از جمله می‌توان به نظریه تبادل اجتماعی و نظریه فشار اجتماعی اشاره کرد. نظریه تبادل اجتماعی بیان می‌کند که کارکنان در صورتی که رفتار عادلانه و اعتماد در روابط خود با سازمان (مدیر، همکاران و...) را احساس کنند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند و نظریه فشار اجتماعی اشاره می‌کند که کارکنانی که در معرض فشار

1. Gruys & Sacket
2. Yildiz & Alpkın

عمومی محل کار قرار می‌گیرند، به روشهای مختلف، از جمله ارتکاب رفتارهای انحرافی با آن مقابله می‌کنند. (الیاس و همکاران، 2013¹)

2. عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای انحرافی

عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی شامل عوامل فردی، اجتماعی و بین فردی و سازمانی می‌باشند. با توجه به اینکه عوامل سازمانی بیشتر تحت کنترل مدیریت بوده و تعداد آنها نیز گسترده است، هدف این پژوهش، شناسایی عوامل سازمانی مؤثر در بروز رفتارهای انحرافی است.

یک) رضایت شغلی؛ به میزان ارتباط مشاهده شده بین آنچه یک فرد از شغلش مطالبه می‌کند با آنچه از سازمان و شغلش دریافت می‌کند، رضایت شغلی گفته می‌شود (لوند، 2003). انحراف سازمانی یک پاسخ عاطفی به نارضایتی شغلی است. در نتیجه می‌توان گفت افرادی که از شغل خود ناراضی‌اند، نسبت به کارکنان راضی برای ارتکاب اعمال انحرافی بیشتر برانگیخته می‌شوند. (ارکتلو و جفرا، 2013)

فرضیه 1: رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی اثر منفی و معنادار دارد.

دو) تعهد سازمانی؛ عبارت است از میزان نسبی همانندسازی با سازمانی خاص یا دلبستگی به آن سازمان که به وسیله اعتقاد راسخ به ارزشها و اهداف سازمان، تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمان و تمایل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان مشخص می‌شود (گانلو، اکسارایی و ساهین‌پرسین، 2010²). کارکنانی که به سازمان متعهدترند، مزایای حیاتی‌اند. تعهد سازمانی موجب می‌شود کارکنان در حالی که کارشان را انجام می‌دهند، وفادار و پرشور باشند (کان، پاریه و ویکور، 2003³). از این رو، کارکنانی که به سازمانشان متعهدند، با احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند و کمتر مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند (پلیام و همکاران، 2007). با توجه به مطالب پیش گفته، فرضیه ذیل ارائه می‌شود:

فرضیه 2: تعهد سازمانی بر رفتارهای انحرافی محل کار اثر منفی و معنادار دارد.

سه) جو اخلاقی؛ به درک مشترک از رفتار صحیح اخلاقی و چگونگی اداره مسائل اخلاقی در سازمان اشاره دارد (پرتسون، 2002). اختلاف بین استانداردهای اخلاقی کارکنان، منجر به تعارض اخلاقی و در نتیجه، کاهش رضایت شغلی می‌شود (نظریه ناهماهنگی شناختی). علاوه بر این، کمبود تناسب اخلاقی بین کارکنان و سازمان می‌تواند منجر به استرس و نارضایتی شغلی شود. (کوه و بو، 2001⁵)

1. Alias et al.

2. Gunlu, Aksarayli & Sahin Perçin

3. Cullen, Parboteeah & Victor

4. Peterson

5. Koh & Boo

فرضیه 3: جو اخلاقی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.

یکی دیگر از نگرشهای مثبت در سازمانهای اخلاق‌گرا، تعهد سازمانی است. کارکنان متعهد، اهداف و ارزشهای سازمانی را پذیرفته‌اند و امیدوارند که با سازمان بمانند و تمام تلاش خود را برای تعالی آن به کار گیرند. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان دارای جو اخلاقی است، تلاش زیادی به خرج می‌دهند تا از روشهای گمراه‌کننده استفاده نکنند. از این رو، جو اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود، دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند. (نادی و حادفی، 1390)

فرضیه 4: جو اخلاقی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

چهار) عدالت سازمانی؛ عدالت سازمانی اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیتهای شغلی در ارتباط است. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که چگونه باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است (موorman،¹ 1991). عدالت سازمانی تأثیر قابل توجهی بر رضایت کارکنان دارد. درک رویه‌های ناعادلانه و حتی بیشتر از آن نتایج ناعادلانه، می‌تواند منجر به خشم کارکنان شود. این خشم در نهایت موجب عدم رضایت شغلی می‌شود (لامبرت،² 2003). تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با کارکنان ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه با کارکنان، منجر به تعهد سازمانی بالاتر و رفتار شهروندی فراتر از نقش می‌شود. از سوی دیگر، اگر افراد احساس بی‌عدالتی کنند، تعهد کمی به سازمان دارند، به احتمال بیشتری سازمان را ترک می‌کنند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. (ون دن بوس،³ 2001)

فرضیه 5: عدالت سازمانی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه 6: عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

پنج) حمایت سازمانی؛ حمایت سازمانی درک‌شده، به باور آشکار افراد در مورد اینکه سازمان دارای جهت‌گیری مثبت یا منفی نسبت به آنهاست، اشاره دارد که شامل به رسمیت شناختن سهم آنها و نگرانی برای رفاه آنهاست (چن، فا و جین،⁴ 2016). هنگامی که کارکنان سطح بالایی از حمایت سازمانی دریافت

1. Moorman
2. Lambert
3. Van den Bos
4. Chen, Fah & Jin

می‌کنند، احساس تعهد بیشتری می‌کنند و در مقابل آنچه سازمان به آنها ارائه داده است، از طریق افزایش تلاششان در جهت کسب اهداف سازمانی، مقابله به مثل می‌کنند. (ژانگ، واین و لیدن،¹ 2015)

فرضیه⁷: حمایت سازمانی ادراک‌شده، بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده به دلیل اینکه نیازهای احساسی- اجتماعی کارکنان را ارضا می‌کند، بر رضایت شغلی تأثیر داشته و انتظارات عملکرد، انتظارات پاداش و امکان دسترسی به کمک را افزایش می‌دهد. حمایت ادراک‌شده از جانب سازمان منجر به ایجاد احساس ارزشمند و شایسته بودن و در نهایت، احساس مثبت در کارکنان می‌شود. شور² و شور اظهار داشتند که اجرای روشهای توزیع منابع میان کارکنان و رعایت انصاف و مساوات به منظور تصمیم‌گیری برای توزیع منابع، تأثیرات فزاینده‌ای بر حمایت سازمانی ادراک‌شده دارد؛ زیرا نشان‌دهنده نگرانی برای رفاه کارکنان است. (روداس و ایزنبرگر،³ 2002)

فرضیه⁸: حمایت سازمانی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه⁹: عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی درک‌شده اثر مثبت و معنادار دارد.

شش) سیاست سازمانی؛ فریس⁴ و همکاران (1989) سیاستهای سازمانی را به عنوان رفتارهای مؤثر اجتماعی تعریف می‌کنند که برای به حداکثر رساندن منافع شخصی فرد به صورت راهبردی طراحی شده‌اند. کورپانزانو⁵ و همکاران (1997) استدلال کردند هنگامی که سازمان سیاسی تر می‌شود، احتمال زیادی وجود دارد که افراد، یک سبک رفتاری رقابتی و خودخدمتی را اتخاذ کنند که به موجب آن، ممکن است بدون در نظر گرفتن نیازهای دیگران، تمایلات خود را برآورده سازند. در چنین شرایطی، کارمند نمی‌تواند مطمئن شود که تلاش شخصی‌اش به رسمیت شناخته شده است؛ بنابراین، احساس بی‌عدالتی یا نقض قرارداد اجتماعی می‌کند و در نتیجه، حمایت سازمانی درک‌شده کاهش می‌یابد. به منظور بازگرداندن برابری، ممکن است کارکنان با درگیری در انواع مختلف انحرافات مانند سرقت، تهاجم شخصی، خرابکاری و آهسته کار کردن، مقابله به مثل کنند. (نصردین، احمد، رازالی،⁶ 2014)

فرضیه¹⁰: سیاست سازمانی بر عدالت سازمانی اثر منفی و معنادار دارد.

فرضیه¹¹: سیاست سازمانی بر حمایت سازمانی درک‌شده اثر منفی و معنادار دارد.

1. Zhong, Wayne & Liden

2. Shore

3. Rhoades & Eisenberger

4. Ferris

5. Cropanzano

6. Nasurdin, Ahmad, & Razalli

هفت) استرس شغلی؛ می‌تواند به عنوان هر ویژگی محیط کاری تعریف شود که برای فرد دارای تهدید است (چیو، یو و هانگ،¹ 2015). ابهام، گرانباری و تعارض نقش، سه دسته از تقاضاهای شغلی فشارآور در محیط‌های کارند. از نظر مفهومی؛ ابهام، نبود صراحت و روشنی در نقشها و وظایف درخواست شده از فرد؛ گرانباری، فراتر بودن خواسته‌ها از توانایی‌ها و منابع در دسترس فرد و تعارض نقش، متضاد بودن درخواستها و تقاضاهایی است که از فرد در شغل و کارش می‌شود. (بیبکوز، یاواز و آشیل،² 2009)

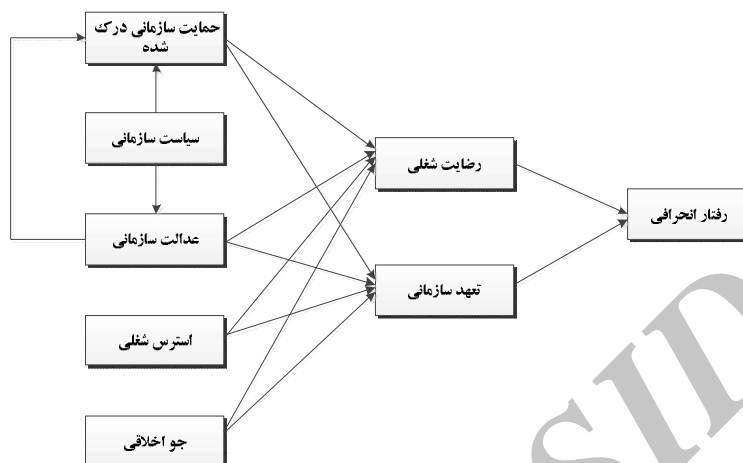
نظریه نگهداشت منابع³ می‌تواند به عنوان پایه‌ای برای بررسی رابطه عوامل استرس‌زای نقش و رفتارهای انحرافی شرح داده شود. بر این اساس، عوامل استرس‌زای نقش موجب می‌شود که افراد در حالی که وظایفشان را انجام می‌دهند، توجه خود را به مقابله با شرایط استرس‌زا متمرکز کنند. این ترکیب منجر به ایجاد بار اضافی اطلاعات می‌شود که موجب تخلیه انرژی و خستگی می‌شود. بنابر این، از دست دادن منابع، سازوکار اصلی هدایت به واکنش استرس منفی (مانند فرسودگی شغلی، خشم، افسردگی، پرخاشگری) است (چیو و همکاران، 2015). شواهد پژوهشی نشان داده‌اند که استرس شغلی با رضایت شغلی دارای رابطه منفی معنادار است و از لحاظ نظری، رابطه میان استرس شغلی با رضایت شغلی به این مسئله بازمی‌گردد که شرایط استرس‌آور برای افراد، در درجه اول تضعیف انرژی روانی - عاطفی و سپس کاهش رضایت شغلی را فراهم می‌آورد (گل‌پرور و همکاران، 1392). استرس شغلی می‌تواند تهدیدی برای تعهد و دلبستگی کارکنان شود. از لحاظ نظری وقتی افراد تحت استرس و گرانباری نقش قرار می‌گیرند، اقدام به مقابله با آن کرده و سعی می‌کنند پیامدهای جسمی و روانی آنها را برای خود کاهش دهند. این تلاشهای مقابله‌ای باعث صرف انرژی زیاد شده و از لحاظ عاطفی و هیجانی، آنها را دچار احساس فرسودگی می‌کند. در پی احساس فرسودگی، تعهد و دلبستگی که مبتنی بر احساسات و عواطف مثبت‌اند، کاهش می‌یابند (فرنج و همکاران،⁴ 2000). با توجه به مطالب بیان شده فرضیات ذیل مطرح می‌شود:

فرضیه 12: استرس شغلی بر رضایت شغلی اثر منفی و معنادار دارد.

فرضیه 13: استرس شغلی بر تعهد سازمانی اثر منفی و معنادار دارد.

با توجه به مباحث مطرح شده، مدل مفهومی شامل سه متغیر مستقل سیاست سازمانی، استرس شغلی و جو اخلاقی و چهار متغیر میانجی حمایت سازمانی درک شده، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و متغیر وابسته رفتار انحرافی است که در شکل 1 نشان داده شده‌اند.

1. Chiu, Yeh & Huang
2. Babakus, Yavas & Ashill
3. Conservation of Resources Theory
4. French et al.



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

ج) روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، 200 نفر از کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه تهران بودند که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه 127 نفر تعیین شد. برای انجام نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس استفاده شد. ابزار سنجش متغیرها پرسشنامه بود. برای تعیین پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در جدول 1 آمده است. سازه‌هایی که مقدار آلفای کرونباخ آنها بین 0/5 تا 0/75 باشد، پایایی قابل قبولی دارند و بیشتر از 0/75 خیلی مناسب است. (هنتون و همکاران، 2004)

به منظور روایی تحقیق نیز از آنجا که تمامی ابعاد دارای پرسشنامه استاندارد بین‌المللی بودند، پس از ترجمه آنها به فارسی، از روایی صوری استفاده شد و برخی سؤالات ویرایش شد.

1. Hinton et al.

شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان ♦ 191

جدول 1: سنجش پایایی پرسشنامه

منبع	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	متغیر
دشپانده، 1996	0/85	15	رضایت شغلی
آلن و مایر، 1990	0/80	9	تعهد سازمانی
ویکتور و کالن، 1988	0/88	17	جو اخلاقی
بییکوز و همکاران، 2009	0/77	9	استرس شغلی
نیهوف و مورمان، 1993	0/77	9	عدالت سازمانی
آلن و همکاران، 2008	0/82	9	حمایت سازمانی
کاکمر و کارلسون، 1997	0/62	8	سیاست سازمانی
بنت و رابینسون، 2000	0/84	7	رفتار انحرافی

د) تجزیه و تحلیل داده‌ها

1. توصیف جمعیت شناختی

پاسخ‌دهندگان زن، 54/3 درصد و آقایان، 45/7 درصد بودند که از این میزان، 47/2 درصد تحصیلات کارشناسی و 45/7 درصد کارشناسی ارشد داشتند. از نظر سن، 48 درصد 40-31 سال و 44/1 درصد 50-41 سال بوده‌اند. 43/3 درصد 15-11 سال سابقه، 22 درصد 10-6 سال سابقه و 19/7 درصد بین 20-16 سال سابقه دارند.

2. آزمون فرضیه‌ها

یافته‌های حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان داد تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. با توجه به مدل، در حالت ضرایب معناداری می‌توان رد یا عدم رد فرضیات و با توجه به خروجی لیزرل در حالت ساختاری می‌توان مقدار ضرایب استاندارد فرضیات را تعیین کرد. نتایج حاصل از خروجی لیزرل در حالت مدل ساختاری تحقیق در شکل 2 نشان داده شده است. همچنین نتایج فرضیات در جدول 3 ارائه شده است.

3. بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون فرض آماری میانگین یک جامعه یا به عبارتی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است که تفاوت نمونه مورد بررسی را با مقدار 3 مورد آزمون قرار داد. متغیر عدالت سازمانی، جو اخلاقی، حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دارای میانگین بیشتر از 3,000 می‌باشند. سطح معناداری آنها کمتر از 0,05 است. بنابر این، این متغیرها دارای وضعیت مناسب‌اند. متغیرهای سیاست سازمانی، استرس شغلی و رفتار انحرافی، دارای ماهیت منفی می‌باشند؛ در نتیجه، میانگین کوچک‌تر از 3 برای این متغیرها مطلوب است. متغیر سیاست سازمانی دارای میانگین بیشتر از 3 بوده و سطح معناداری آن کمتر از 0,05 است. بنابر این، این متغیر وضعیت مناسبی ندارد. متغیرهای استرس شغلی و رفتار انحرافی دارای میانگین کمتر از 3 می‌باشند و سطح معناداری کمتر از 0,05 دارند. در نتیجه، وضعیت آنها مناسب در نظر گرفته می‌شود.

جدول 2: وضعیت متغیرهای پژوهش بر اساس آزمون میانگین

متغیر	آماره تی	میانگین	انحراف معیار	عدد معناداری	وضعیت
عدالت سازمانی	9/98	3/35	0/39	0/000	مناسب
جو اخلاقی	3/10	3/10	0/37	0/002	مناسب
سیاست سازمانی	31/46	3/75	0/27	0/000	نامناسب
استرس شغلی	-24/43	2/09	0/41	0/000	مناسب
حمایت سازمانی	2/62	3/06	0/41	0/000	مناسب
رضایت شغلی	2/24	3/07	0/35	0/031	مناسب
تعهد سازمانی	2/18	3/07	0/38	0/027	مناسب
رفتار انحرافی	-8/25	2/61	0/52	0/000	مناسب

هـ) یافته‌های پژوهش

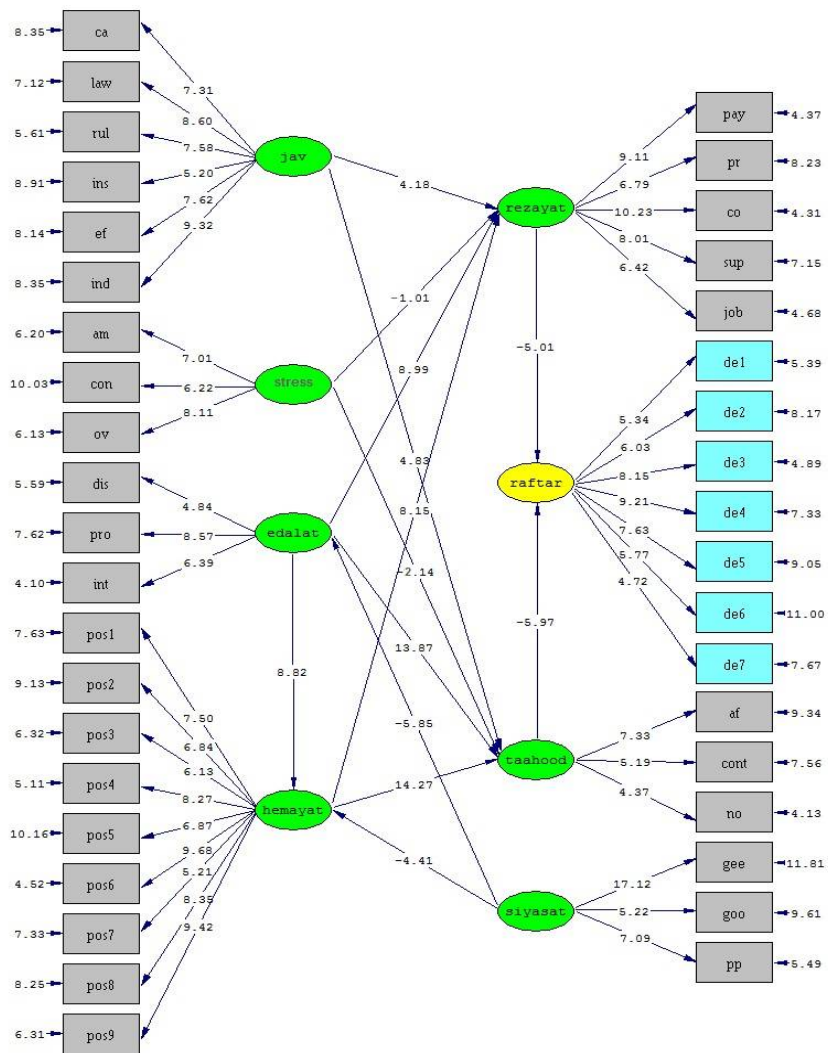
با توجه به تحلیل‌های انجام شده ضریب مسیر رضایت شغلی بر رفتار انحرافی دارای اثر منفی و معناداری برابر با 5/01- است. بنابر این، فرضیه یک تأیید می‌شود. تعهد سازمانی نیز بر رفتار انحرافی دارای اثر منفی و معنادار برابر 5/97- است. فرضیه دوم نیز تأیید می‌شود. اثر جو اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی

شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان ♦ 193

مثبت و معنادار و به ترتیب برابر 4/18 و 4/83 است. بنابر این، فرضیه 3 و 4 تأیید می‌شود. عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد و مقدار ضریب مسیر آن به ترتیب برابر 8/99 و 13/87 است. بنابر این، فرضیه 5 و 6 نیز تأیید می‌شود. اثر حمایت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار و به ترتیب برابر 8/15 و 14/27 است. در نتیجه، فرضیه 7 و 8 نیز تأیید می‌شود. عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری برابر 8/82 دارد. بر این اساس، فرضیه 9 نیز تأیید شد. اثر سیاست سازمانی بر عدالت سازمانی و حمایت سازمانی منفی و معنادار بوده و مقدار ضریب مسیر آن به ترتیب 5/85- و 4/41- است. بنابر این، فرضیه 10 و 11 نیز تأیید می‌شود. اثر استرس شغلی بر رضایت شغلی در این پژوهش منفی است، ولی این رابطه معنادار نیست. بنابر این، فرضیه 12 رد می‌شود. همچنین استرس شغلی بر تعهد سازمانی دارای اثر منفی و معنادار و برابر 2/14- است. در نتیجه، فرضیه 13 نیز تأیید شد. نتایج حاصل از این پژوهش به طور خلاصه در جدول 3 آمده است.

جدول 3: ضرایب استاندارد و مقدار تی

فرضیه	ضریب استاندارد	معناداری	رد یا تأیید فرضیه
1. رضایت شغلی بر رفتار انحرافی اثر منفی و معنادار دارد.	-0/57	-5/01	تأیید
2. تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی اثر منفی و معنادار دارد.	-0/43	-5/97	تأیید
3. جو اخلاقی بر رضایت شغلی اثر معنادار دارد.	0/61	4/18	تأیید
4. جو اخلاقی بر تعهد سازمانی اثر معنادار دارد.	0/52	4/83	تأیید
5. عدالت سازمانی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.	0/68	8/99	تأیید
6. عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.	0/57	13/87	تأیید
7. حمایت سازمانی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.	0/58	8/15	تأیید
8. حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.	0/78	14/27	تأیید
9. عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.	0/49	8/82	تأیید
10. سیاست سازمانی بر حمایت سازمانی اثر منفی و معنادار دارد.	-0/44	-4/41	تأیید
11. سیاست سازمانی بر عدالت سازمانی اثر منفی و معنادار دارد.	-0/51	-5/85	تأیید
12. استرس شغلی بر رضایت شغلی اثر منفی و معنادار دارد.	-0/09	-1/01	رد
13. استرس شغلی بر تعهد سازمانی اثر منفی و معنادار دارد.	-0/12	-2/14	تأیید



Chi-Square=724.31, df=257, P-value=0.00000, RMSEA=0.089

شکل 2: مدل ساختاری تحقیق

و) نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی، مسئله‌ای جدی برای سازمانهاست و سالانه هزینه‌های کلانی را بر آنها تحمیل می‌کند. برپایه‌ی سازمانها بسیار ضروری است که این رفتارها و عوامل مؤثر بر آنها شناسایی شده و به منظور کاهش آنها اقدامات مناسب صورت گیرد. این پژوهش با هدف شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتارهای انحرافی انجام شد. بر اساس ادبیات پژوهش، هفت عامل (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی درک‌شده، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، سیاست سازمانی و استرس شغلی) شناسایی شدند. نتایج حاصل از پژوهش به شرح ذیل است:

نتایج این پژوهش نشان داد افرادی که از شغل خود راضی‌اند و افرادی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. بنابر این، مدیریت سازمان باید با پرداخت حقوق مکفی، ارتقای به موقع، ایجاد شرایط کاری مناسب، سرپرستی حمایتی و ایجاد روابط انسانی مطلوب در سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد. پژوهشهای بسیاری رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی را بررسی کرده‌اند. برای نمونه، آموس و ودینگ‌تن (2008)، کریسمس (2008) و ارکاتلا و چفرا¹ (2013) رابطه منفی بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی را تأیید کرده‌اند. همچنین رابطه منفی بین تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی، با یافته‌های برخی پژوهشگران از جمله: کالن و همکاران (2003)، آپلبام و همکاران (2007)، لیاو² و همکاران (2004) و گای³ و همکاران (2016) همخوانی دارد.

رفتار انحرافی می‌تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه مشاهده شود. برای افزایش عدالت توزیعی پیشنهاد می‌شود مدیران جهت منصفانه کردن پاداشها و ایجاد سیستم جبران خدمات مبتنی بر عملکرد تلاش کنند و مشاغل سازمان را طوری طراحی کنند که وظایف و مسئولیتهای افراد با حقوق پرداختی آنها متناسب باشد. همچنین برای افزایش عدالت رویه‌ای، کارکنان در تصمیمات سازمانی مرتبط با خود، باید بتوانند مشارکت کنند. باید ملاک ارتقا و ترفیع، شایستگی باشد و همه کارکنان شانس مساوی برای ارتقا داشته باشند. برای افزایش عدالت مرادده‌ای باید در سازمان فرهنگ مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل به همدیگر ایجاد شود. ارتباطات در سازمان، باید مبتنی بر ادب، صداقت و احترام بین فرستنده و گیرنده باشد؛ به طوری که کارکنان بتوانند به راحتی با مدیر ارتباط برقرار کرده و مشکلات کاری خود را با وی در میان گذارند و محیطی حاکی از اعتماد بین سرپرست و کارمند وجود داشته باشد.

1. Erkuutu & Chafra

2. Liao

3. Guay

رابطه مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، با نتایج به دست آمده از کوهن-چراش و اسپکتور¹ (2001) و تئو و لیم² (2001) همخوانی دارد.

رابطه مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، با نتایج به دست آمده از پژوهشگرانی چون: لامبرت (2003) و لمونز و جونز³ (2001) همخوانی دارد. همچنین رابطه مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی درک شده، با یافته‌های روداس و آیزنبرگر (2002)، فو و لیهوا⁴ (2012) و کوشازاده و عزیزآبادی (1393) همخوانی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد اگر کارکنان احساس کنند که سازمان از آنها حمایت می‌کند، با انگیزه بیشتری در جهت اهداف سازمانی فعالیت می‌کنند و با احتمال کمتری درگیر رفتار انحرافی محل کار می‌شوند. بنابراین، برای افزایش حمایت سازمانی، باید به رفاه کارکنان و رضایت کلی آنها در محیط کار توجه کرد. پرداختها باید مبتنی بر عملکرد بوده و پیشرفتهای کاری آنها نیز در نظر گرفته شود.

رابطه مثبت و معنادار حمایت سازمانی بر رضایت شغلی، با یافته‌های پژوهشگرانی همچون: روداس و آیزنبرگر (2002)، کیم⁵ و همکاران (2005) و ریگل⁶ و همکاران (2009) مشابه است. همچنین پژوهشگران بسیاری از جمله: روداس و آیزنبرگر (2002)، ژانگ و همکاران (2015)، لی و پسی⁷ (2007)، استینگلمبر و وندنبرق⁸ (2003) و کاسپر⁹ و همکاران (2011)، وجود رابطه حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی را تأیید کرده‌اند.

یافته‌های این پژوهش مؤید این است که رفتارهای سیاسی، عواقب ناخوشایند و منفی برای سازمانها به دنبال دارد و در کاهش عدالت سازمانی درک شده و همچنین حمایت درک شده مؤثر است. برای کاهش رفتارهای سیاسی بایستی فرهنگی در سازمان ایجاد شود که تقویت کننده اعتماد در سازمان باشد؛ یعنی از مدیر گرفته تا کارکنان، همه در جاری سازی اعتماد کوشا باشند. همچنین باید قدرت در سازمان توزیع شود. رفتارهای مدیر نیز در کاهش رفتارهای سیاسی مؤثر است. هرچه رفتار مدیران دور از رفتار سیاسی باشد، بالطبع کارکنان هم در سازمان از آن پرهیز خواهند کرد.

-
1. Cohen-Charash & Spector
 2. Teo & Lim
 3. Lemons & Jones
 4. Fu & Lihua
 5. Kim
 6. Riggle
 7. Lee & Peccei
 8. Stinglhamber & Vandenberghe
 9. Casper

شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان ♦ 197

رابطه منفی سیاست سازمانی بر عدالت سازمانی، با یافته‌های چانگ¹ و همکاران (2009)، کایا² و همکاران (2016)، میلر و نیکلز³ (2008) مشابه است. به نظر می‌رسد هر چه کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه تهران محیط این سازمان را سیاسی‌تر ببینند، از میزان ادراک آنها از چگونگی تعیین پیامدهای سازمانی بیشتر کاسته می‌شود. اندروز و کاکمر⁴ (2001) در پژوهشی، رابطه منفی بین سیاست سازمانی و عدالت سازمانی را تأیید کردند. تأثیر منفی سیاست سازمانی بر حمایت سازمانی با نتایج به دست آمده از پژوهشگرانی چون: هوچواتر⁵ و همکاران (2003) و اندروز و کاکمر (2001) مشابه است.

نتایج این پژوهش نشان داد که استرس ناشی از نقش، از جمله ابهام نقش و تعارض نقش و گرانباری نقش، در کاهش تعهد سازمانی و در نتیجه افزایش رفتارهای انحرافی مؤثر است. پیشنهاد می‌شود برای از بین بردن تأثیر منفی ابهام نقش و تعارض نقش در سازمان برنامه‌ها و سیاستهایی نظیر روشن کردن مسئولیتهای شغلی، ارائه بازخوردهای عملکرد و آموزش تکنیکهای مقابله با استرس به کار گرفته شود. همچنین مدیران باید حجم کاری کافی و مناسب به کارکنان اختصاص دهند تا کارکنان نسبت به شغل خود و مسئولیتهای کاری احساس مثبت داشته باشند و رفاه آنها بهبود یابد.

رابطه منفی استرس شغلی بر رضایت شغلی در این پژوهش رد شد. طبق نظر هاوول⁶ و همکاران (1987)، روابط بین فردی کارکنان در محیط کار و ویژگی‌های شخصی کارکنان از منابع استرس‌زای شغل محسوب می‌شوند که در این پژوهش در نظر گرفته نشده‌اند. همچنین پورتر و استیرز⁷ (1974)، عوامل فردی چون: سن، سنوات خدمت و شخصیت را به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در نظر گرفته‌اند که در این پژوهش در نظر گرفته نشده‌اند. به‌علاوه، ممکن است عوامل سازمانی دیگری که از دید کارکنان دارای اهمیت بیشتری است، بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد که در این پژوهش بررسی نشده‌اند. رابطه منفی استرس شغلی بر تعهد سازمانی تأیید شد. این یافته با نتایج به دست آمده از مطالعات فرنچ و همکاران (2000) و چو⁸ و همکاران (2006) مشابه است.

با توجه به اینکه جو اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در نتیجه ارتکاب رفتارهای انحرافی مؤثر است، پیشنهاد می‌شود یک جو اخلاقی در سازمان به اشتراک گذاشته شود که قادر باشد بر رفتار اعضای سازمان تأثیر بگذارد و بر اساس آن، کارکنان در مورد رفتارهایی که در سازمان از آنها انتظار

1. Chang

2. Kaya

3. Miller & Nicols

4. Andrews & Kacmar

5. Hochwarter

6. Howell, Bellenger & Wilcox

7. Porter & Steers

8. Chu

می‌رود، مطلع شوند. به منظور ایجاد چنین جوّی، مدیر باید یک فلسفه یا بیانیهٔ مأموریت تدوین کند؛ به طوری که ارزشهای اخلاقی را به کارکنان عملیاتی منتقل کند. اقدامات مدیر ارشد باید جوّ اخلاقی مورد نظر را منعکس کند.

رابطهٔ مثبت جوّ اخلاقی بر رضایت شغلی، با پژوهشهای نادی و حاذقی (1390)، کُهِ و بو¹ (2001)، السی و آلپکان² (2009) و عطاران (1386) همخوانی دارد. همچنین رابطهٔ مثبت جوّ اخلاقی بر تعهد سازمانی، با یافته‌های نادی و حاذقی (1390)، مور³ و مور (2014)، کالن و همکاران (2003) و اکپارا و واین⁴ (2008) مشابه است.



-
1. Koh and Boo
 2. Elçi & Alpkan
 3. Moor
 4. Okpara & Wynn

منابع

- عطاریان، سعید (1386). رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- علیوردی‌نیا، اکبر و صالح صالح‌نژاد (1390). «خودکنترلی جنسیت و تأثیر آن بر رفتارهای انحرافی». زن در توسعه و سیاست، دوره نهم، ش 4: 26-5.
- علیوردی‌نیا، اکبر؛ رحمت‌الله معمار و سیمین نصرت‌زهی (1394). «بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی». راهبرد اجتماعی فرهنگ، دوره چهارم، ش 4: 43-7.
- علیوردی‌نیا، اکبر و عرفان یونسی (1394). «پیش‌درآمدی بر ساخت، اعتباریابی و رواسازی مقیاس سنجش رفتارهای انحرافی دانشجویان». پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال چهارم، ش 1: 45-58.
- قربان‌نژاد، پریسا و احمد عیسی‌خانی (1395). «طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه‌ای تطبیقی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره پنجم، ش 11: 48-37.
- کوشازاده، علی و ابوالفضل عزیزآبادی (1393). «تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجی‌گری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ش 15(2): 36-25.
- گل‌پرور، محسن؛ زهرا جوادیان، زهرا ادیبی، محمدرضا مصباحی و اکرم احمدی (1392). «رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی». سلامت کار ایران، ش 10(1): 42-33.
- نادى، محمدعلی و فاطمه حاذقی (1390). «الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان». نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، 8(5): 708-699.
- نادى، محمدعلی و نسرین قهرمانی (1392). «رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس در دانشگاه». اخلاق در علوم و فناوری، دوره هشتم، ش 1: 48-37.
- واعظی، رضا؛ داود حسین‌پور، و مصطفی رنجبر کبوترخانی (1395). «تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی». مطالعات رفتار سازمانی، دوره پنجم، ش 3: 112-85.
- Alias, M.; R. Mohd Rasdi, M. Ismail & B. Abu Samah (2013). "Predictors of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda for Malaysian Support Personnel". *European Journal of Training and Development*, 37(2): 161-182.
- Aliverdinia, Akbar & Erfan Younesi (2015). "A Step Toward Construction, Validity and Reliability of Measurement Scale for Studentsâ Deviant Behaviors". *Journal of Security and Social Order Strategic Studies*, 4 (1): 45-58.
- Aliverdinia, Akbar & Saleh Saleh Nejad (2011). "Self-Control, Gender, and the Impacts on the Deviant Behaviors". *Journal of Women in Development and Politics*, 9(4): 5-26.

- Aliverdina, Akbar; Rahmatallah Memar & Simin Nosratzahi (2015). **“The Empirical Study of Relationship between Religiosity, Self-Control and Deviant Behavior”**. *Journal of the Socio-Cultural Strategy*, 4 (4): 7-43.
- Allen, M.W.; D.J. Armstrong, M.F. Reid & C.K. Riemenschneider (2008). **“Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees”**. *Information & Management*, 45 (8): 556-563.
- Allen, N.J. & J.P. Meyer (1990). **“The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Amos, E.A. & B.L. Weathington (2008). **“An Analysis of the Relation between Employee Organization Value Congruence and Employee Attitudes”**. *The Journal of Psychology*, 142 (6): 615-632.
- Andrews, M.C. & K. M. Kacmar (2001). **“Discriminating among Organizational Politics, Justice, and Support”**. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (4): 347-366.
- Appelbaum, S.H.; G.D. Iaconi & A. Matousek (2007). **“Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions”**. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5): 586-598.
- Attarian, Saeid (2007). **The Relationship between Organizational Ethics and Job Satisfaction among Managers of Mellat bank Branches in the City of Qom**. MA Thesis. Tehran: Allameh Tabatabai University.
- Babakus, E.; U. Yavas & N.J. Ashill (2009). **“The Role of Customer Orientation as a Moderator of the Job Demand-Burnout-Performance Relationship: A Surface-Level Trait Perspective”**. *Journal of Retailing*, 85 (4): 480-492.
- Bennett, R.J. & S.L. Robinson (2000). **“Development of a Measure of Workplace Deviance”**. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3): 349.
- Casper, W.J.; C. Harris, A. Taylor-Bianco & J.H. Wayne (2011). **“Work-Family Conflict, Perceived Supervisor Support and Organizational Commitment among Brazilian Professionals”**. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (3): 640-652.
- Chang, C.-H.; C.C. Rosen & P.E. Levy (2009). **“The Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-analytic Examination”**. *Academy of Management Journal*, 52 (4): 779-801.
- Chen, L.L.; B.C.Y. Fah & T.C. Jin (2016). **“Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector”**. *Procedia Economics and Finance*, 35: 468-475.
- Chiu, S.-F.; Yeh, S.-P. & T.C. Huang (2015). **“Role Stressors and Employee Deviance: the Moderating Effect of Social Support”**. *Personnel Review*, 44 (2): 308-324.

- Christmas, K. (2008). "How Work Environment Impacts Retention". *Nursing Economics*, 26 (5): 316.
- Chu, C.I.; M.S. Lee & H.M. Hsu (2006). "The Impact of Social Support and Job Stress on Public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan". *Public Health Nursing*, 23 (6): 496-505.
- Cohen-Charash, Y. & P.E. Spector (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2): 278-321.
- Cropanzano, R.; J.C. Howes, A.A. Grandey & P. Toth (1997). "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress". *Journal of Organizational Behavior*, 159-180.
- Cullen, J.B.; K.P. Parboteeah & B. Victor (2003). "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis". *Journal of Business Ethics*, 46 (2): 127-141.
- Deshpande, S.P. (1996). "The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation". *Journal of Business Ethics*, 15 (6): 655-660.
- Elçi, M. & L. Alpkın (2009). "The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction". *Journal of Business Ethics*, 84 (3): 297-311.
- Erkutlu, H. & J. Chafra (2013). "Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance". *Management Research Review*, 36(9): 828-848.
- Ferris, G.R.; G.S. Russ & P.M. Fandt (1989). "Politics in Organizations". *Impression Management in the Organization*, 143 (170): 79-100.
- French, S.E.; R. Lenton, V. Walters & J. Eyles (2000). "An Empirical Evaluation of an Expanded Nursing Stress Scale". *Journal of Nursing Measurement*, 8 (2): 161-178.
- Fu, Y. & Z. Lihua (2012). "Organizational Justice and Perceived Organizational Support: The Moderating Role of Conscientiousness in China". *Nankai Business Review International*, 3 (2): 145-166.
- Ghorbannejad, Parisa & Ahmad Isakhani (2016). "Developing Academic Managers' Competency Model Based on Islamic Models: Comparative Study". *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 5(11): 37-48.
- Golparvar, Mohsen; Zahra Javadian, Zahra Adibi, Mohammadreza Mesbahi & Akram Ahmadi (2013). "The Relationship between Job Stress and Turnover and Task Performance According to the Mediating Role of Job Satisfaction". *Journal of Iran Occupational Health*, 10 (1): 33-42.
- Gruys, M.L. & P.R. Sackett (2003). "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior". *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1): 30-42.

- Guay, R.P.; D. Choi, I.-S. Oh, M.S. Mitchell, M.K. Mount & K.-H. Shin (2016). **“Why People harm the organization and its members: Relationships among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance”**. *Human Performance*, 29 (1): 1-15.
- Gunlu, E.; M. Aksarayli & N. Sahin Perçin (2010). **“Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey”**. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (5): 693-717.
- Hinton, P.R.; I. McMurray, C. Brownlow & B. Cozens (2004). **SPSS Explained**: Routledge.
- Hochwarter, W.A.; C. Kacmar, P.L. Perrewe & D. Johnson (2003). **“Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcomes”**. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3): 438-456.
- Howell, R.D.; D.N. Bellenger & J.B. Wilcox (1987). **“Self-Esteem, Role Stress, and Job Satisfaction among Marketing Managers”**. *Journal of Business Research*, 15 (1): 71-84.
- Kacmar, K.M. & D.S. Carlson (1997). **“Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation”**. *Journal of Management*, 23 (5): 627-658.
- Kaya, N.; S. Aydin & O. Ayhan (2016). **“The Effects of Organizational Politics on Perceived Organizational Justice and Intention to Leave”**. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6 (03): 249.
- Kim, J.; G. Cunningham & M. Sagas (2005). **Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support**. *Paper Presented at the Research Quarterly for Exercise and Sport*.
- Koh, H.C. & E.F.H. Boo (2001). **“The Link between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore”**. *Journal of Business Ethics*, 29 (4): 309-324.
- Koshazade, Seyed Ali & Abolfazl Azizabady (2014). **“The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Mediated by Organizational Identity, Organizational Support and Job Satisfaction”**. *Journal of Science and Research in Applied Psychology*, 15 (2): 25-36.
- Lambert, E. (2003). **“The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff”**. *Journal of Criminal Justice*, 31 (2): 155-168.
- Lee, J. & R. Peccei (2007). **“Perceived Organizational Support and Affective Commitment: the Mediating Role of Organization-based Self-Esteem in the Context of Job Insecurity”**. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6): 661-685.
- Lemons, M.A. & C.A. Jones (2001). **“Procedural Justice in Promotion Decisions: Using Perceptions of Fairness to Build Employee Commitment”**. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (4): 268-281.

- Liao, H.; A. Joshi & A. Chuang (2004). "Sticking out Like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work". *Personnel Psychology*, 57 (4): 969-1000.
- Lund, D.B. (2003). "Organizational Culture and Job Satisfaction". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (3): 219-236.
- Miller, B.K. & K.M. Nicols (2008). "Politics and Justice: A Mediated Moderation Model". *Journal of Managerial Issues*, 214-237.
- Moore, H.L. & T.W. Moore (2014). "The Effect of Ethical Climate on the Organizational Commitment of Faculty Members". *Journal of Academic and Business Ethics*, 9 (2): 1-15.
- Moorman, R.H. (1991). "Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845.
- Nadi, Mohammad Ali & Fatemeh Hazeghi (2011). "Structural Equation Modeling the Relationship between Ethical Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment and Turnover Intention among Employees of Private Hospitals in Shiraz". *Journal of Health Information Management*, 8 (5): 699-708.
- Nadi, Mohammad Ali & Nasrin Ghahramani (2013). "The Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Deviance Workplace Behaviors from Teaching at the University". *Journal of Ethic in Science and Technology*, 8(1): 37-48.
- Nasurdin, A.M.; N.H. Ahmad & A.A. Razalli (2014). "Politics, Justice, Stress, and Deviant Behaviour in Organizations: An Empirical Analysis". *International Journal of Business and Society*, 15(2): 235.
- Niehoff, B.P. & R.H. Moorman (1993). "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.
- Okpara, J.O. & P. Wynn (2008). "The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria: Implications for Management Development". *Journal of Management Development*, 27 (9): 935-950.
- Peterson, D.K. (2002). "Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate". *Journal of Business and Psychology*, 17 (1): 47-61.
- Porter, L.W.; R.M. Steers, R.T Mowday & P.V. Boulian (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59 (5): 603.
- Rhoades, L. & R. Eisenberger (2002). "Perceived Organizational Support: a Review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698.
- Riggle, R.J.; D.R. Edmondson & J.D. Hansen (2009). "A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 years of Research". *Journal of Business Research*, 62 (10): 1027-1030.

- Sharma, N.; V.K. Singh & J. Kishore (2014). **Demographic Differences, Causes and Impact of Workplace Production Deviance on Organizations: an Empirical Study on Non-Punctuality of Employees in Service Cluster.**
- Stinglhamber, F. & C. Vandenberghe (2003). **“Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study”.** *Journal of Organizational Behavior*, 24 (3): 251-270.
- Teo, T.S. & V.K. Lim (2001). **“The Effects of Perceived Justice on Satisfaction and Behavioral Intentions: the Case of Computer Purchase”.** *International Journal of Retail & Distribution Management*, 29 (2): 109-125.
- Vaezi, Reza; Davood Hoseynpoor & Mostafa Ranjbar Kaboutarkhani (2016). **“The Effect of Organizational Justice in Appearing Deviance Behavior Based on the Mediating Role of Perception of Organizational Justice”.** *Journal of Organizational Behavior Studies Quarterly*, 5(3): 85-112.
- Van den Bos, K. (2001). **“Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments is Essential for a better Understanding of Organizational Justice”.** *Journal of Vocational Behavior*, 58 (2): 254-259.
- Victor, B. & J.B. Cullen (1988). **“The Organizational Bases of Ethical Work Climates”.** *Administrative Science Quarterly*, 101-125.
- Yıldız, B. & L. Alpkan (2015). **“A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation”.** *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210: 330-338.
- Zhong, L.; S.J. Wayne & R.C. Liden (2015). **“Job Engagement, Perceived Organizational Support, High-Performance Human Resource Practices, and Cultural Value Orientations: A Cross-Level Investigation”.** *Journal of Organizational Behavior*.



Archive