



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

واکاوی نقش جو سازمانی در رابطه رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۳۰

عباس قائدامینی هارونی

مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، چهارمحال و بختیاری، ایران (نویسنده مسئول)

ORCID: ۰۰۰۰۰۰۰۳-۴۰۰۴-۳۵۶۹ 

abbasgheadamini2020@gmail.com

مهسان همتی زاده

دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، چهارمحال و بختیاری، ایران

ORCID : ۰۰۰۹-۰۰۰۳-۹۸۴۴-۴۷۳۳ 

mhsanhmtyzadh@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با اثر تعدیل گری جو سازمانی بود. روش پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع تحقیقات همبستگی مبتنی بر تجزیه و تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال به تعداد ۵۳۶ نفر است که با احتساب حجم نمونه از فرمول کوکران، ۲۴۰ نفر برآورد شده است. در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. ابزار پژوهش پرسش نامه رضایت شغلی دوانگان و ورگزه (۲۰۲۳)، پرسش نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۱۹۹۵) و پرسش نامه جو سازمانی دوانگان و ورگزه (۲۰۲۳) استفاده کرد که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۲ و ۰/۹۲ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد رضایت شغلی تأثیر منفی قوی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد، به طوری که این تأثیر از لحاظ آماری معنادار می باشد. از سوی جو سازمانی این رابطه را تعدیل می کند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، جو سازمانی

۱- مقدمه

سازمان در صورت داشتن کارکنان ماهر پیشرفت خواهد کرد، از این رو حفظ این کارکنان مهم است تا مانعی در کارشان نشوند. سطوح استرس کارکنان و همچنین جو سازمانی می‌تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم تحت تأثیر تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمانی قرار گیرد (Dewangan & Verghese, ۲۰۲۲؛ Kanu et al., ۲۰۲۲). رفتار انحرافی کارکنان و سطوح رضایت شغلی نیز ممکن است تحت تأثیر این تغییرات قرار گیرد (Osmani et al., ۲۰۲۲؛ Suma & Siregar, ۲۰۲۲). متخصصان مختلف تعاریف متعددی از رفتار انحرافی ارائه کرده‌اند، به زعم Robbins (۲۰۱۷) رفتار انحرافی به عنوان اقدامات داوطلبانه‌ای تعریف می‌شود که به طور جدی استانداردهای سازمانی را نقض می‌کند و رفاه سازمان یا اجزای آن را به خطر می‌اندازد. به عبارت دیگر، بی‌ادبی یا رفتار ضد اجتماعی در محیط کار. کارکنان و کسب و کار به شدت تحت تأثیر رفتار انحرافی در محیط کار قرار می‌گیرند. به عنوان مثال، می‌تواند منجر به استرس در بین همکاران، کاهش رضایت شغلی و کاهش بهره‌وری شود. انحرافات خفیف به طور کلی انجام می‌شود. برای مثال، افرادی که اغلب دیر می‌رسند و زود از محیط کار خارج می‌شوند. رفتار انحرافی در محیط کار تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله جو اخلاقی (Gadi et al., ۲۰۲۲)، تعارض خانواده و کار (To et al., ۲۰۲۲)، معنویت اسلامی محیط کار (Paryanti et al., ۲۰۲۲) و رهبری زهرآگین (Rizani et al., ۲۰۲۲). سازمان‌ها باید نگران شادی شغلی کارکنان باشند تا میزان کارکنانی که در محیط کار دچار رفتارهای انحرافی می‌شوند را کاهش دهند (Anis & Emil, ۲۰۲۲). رضایت شغلی بازتابی از احساس یک فرد در مورد شغل خود است که در نحوه برخورد آن‌ها با کار خود و کل محیط کار مشاهده می‌شود. بنابراین، داشتن یک شغل رضایت بخش، بازدارنده بزرگی برای افراد از رفتار نامناسب در محیط کار خواهد بود. بر اساس پژوهش عرفات (۲۰۱۵)، بین رفتار انحرافی و رضایت شغلی یک رابطه منفی و معنادار مستند وجود دارد. هر چه میزان رضایت کارکنان در محیط کار بیشتر باشد، می‌تواند رفتارهای انحرافی کارکنان را در محیط کار کاهش دهد. فرهنگ سازمانی و میزان استرسی که کارکنان در محیط کار تحمل می‌کنند، می‌تواند بر میزان رضایت آن‌ها از شغلشان تأثیر بگذارد. اگر علاوه بر مدیریت موثر و بلندمدت منابع انسانی، جو سازمانی حمایتی و تشویقی برای فعالیت‌های کاری آن‌ها ایجاد شود، کارکنان در محیط کار کمتر احساس استرس خواهند کرد. کارکنان راضی کمتر مستعد رفتارهای عجیب و غریب در محیط کار هستند. پژوهش‌های متعددی در مورد جو سازمانی انجام شده است، از جمله مقایسه جنبه‌های جو سازمانی (Jafar, ۲۰۲۳)، قدرت و سطح جو سازمانی (He et al., ۲۰۲۳) و تجزیه و تحلیل جو سازمانی (۲۰۲۳). Mohanta et al., ۲۰۲۳؛ Adhikari & Sen). عبارت «جو سازمانی» به مجموعه‌ای از عوامل محیطی اطلاق می‌شود که بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد، از جمله عوامل اجتماعی، سازمانی، روانی و موقعیتی. زمانی که کارکنان از محیط کار خود راضی باشند، در راستای اهداف سازمان عمل خواهند کرد. برعکس، زمانی که آن‌ها از محیط کار خود ناراضی باشند، بهره‌وری و عملکرد آسیب خواهند دید. بخش عمده‌ای از پژوهش‌ها در مورد رفتارهای انحرافی محیط کار در کشورهای توسعه یافته انجام شده است، اما کشورهای در حال توسعه اغلب از این موضوع غفلت کرده‌اند. ایران به عنوان یکی از آن‌ها، کمبود قابل توجهی در تحقیقاتی وجود دارد که به مسائل مربوط به رفتار انحرافی در محیط کار و تأثیرات آن بپردازد. همچنین اشاره شده است که پژوهش‌ها مربوط به رفتار انحرافی در محیط کار و رضایت شغلی عمدتاً فقط برای چند صنعت مورد بررسی قرار گرفته است که تولید بیشترین مورد مطالعه را دارد. سایر بخش‌های مهم مانند آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و خدمات از دایره خارج شده

^۱ - Arafat

اند. در میان بخش‌های ذکر شده، صنعت آموزش و پرورش اخیراً در ایران جهش رشدی داشته است و سیاست‌های زیادی برای ارتقای آموزش در سراسر کشور در نظر گرفته شده است. با این حال، چالش‌های رضایت شغلی، رفتار انحرافی در محیط کار کم و بیش تضمین شده است. اما با توجه به فقدان پژوهش در بخش آموزشی در رابطه با رفتار انحرافی در محیط کار، پژوهش حاضر، نتوانست ادبیاتی را با توجه به ابعاد جو سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار انحرافی اعضای هیأت علمی بیابد. بنابراین، پژوهش حاضر، رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار در این اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می‌تواند اهمیت قابل توجهی داشته باشد. پژوهش حاضر، به پاسخ به یک سوال اساسی که هر سازمان صرف نظر از زمینه کاری خود با آن مواجه است کمک می‌کند. پارامترهای کلیدی رضایت شغلی چیست و هر یک از عوامل چگونه بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد؟ در کنار این، به این سوال قدیمی نیز پاسخ خواهد داد که چگونه می‌توان رفتار انحرافی در محیط کار را کاهش داد، با در نظر گرفتن نقشی که جو سازمانی در همین راستا ایفا می‌کند. پژوهشگران در گذشته اغلب جو سازمانی را به رفتار انحرافی مرتبط می‌کردند با در نظر گرفتن همه این موارد، اهداف پژوهش حاضر، اولاً توسعه مدلی است که رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی را ارزیابی کند و دوم تجزیه و تحلیل اثر تعدیل‌کننده جو سازمانی بر رابطه رضایت شغلی - رفتار انحرافی با توجه به اعضای هیئت علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال است.

۲- بررسی ادبیات و توسعه فرضیه

رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی در محیط کار، همچنین به عنوان رفتار معکوس در محیط کار شناخته می‌شود که از دیرباز برای سازمان‌ها یک مشکل بوده است. رفتارهای انحرافی در محیط کار، اغلب شامل کلاهبرداری، دزدی، خرابکاری یا خرابکاری در جدی ترین شکل آن است (Harper, ۱۹۹۰). برخی از رفتارهای انحرافی که به اندازه موارد ذکر شده رواج ندارد، دروغگویی، شایعه پراکنی، تلاش نکردن کامل در کار و غیبت است (Fagbohunge & et al, ۲۰۱۲). رفتار انحرافی در محیط کار را به عنوان ضد اجتماعی تعریف کردند که سیاست‌های محیط کار را نقض می‌کند (Robinson & Bennett, ۱۹۹۵). رفتار انحرافی را به عنوان عملی برشمردند که می‌تواند منجر به کاهش حاشیه سود و همچنین کاهش روحیه در محیط کار شود (Rahim, ۱۹۹۵). در یک نظرسنجی انجام شده اشاره شد که تقریباً ۶۰٪ از پاسخ دهندگان درگیر دزدی در محیط کار بودند در حالی که تقریباً ۸۰٪ درگیر کار ناکارآمد و بی‌دقت بودند. بسیاری از این پاسخ دهندگان اعتراف کردند که تا حد سوء مصرف مواد و اعتیاد به الکل نیز پیش رفته‌اند (Kidwell Jr & Kochanowski, ۲۰۰۵). با توجه به این که رفتار انحرافی در محیط کار منجر به چنین اعمال و عواقب شدیدی می‌شود، در طول زمان زمینه‌ای قابل توجه برای پژوهشگران بوده است (Fisher, ۲۰۰۳؛ Griffin & Lopez, ۲۰۰۵). همان‌طور که در بخش مقدمه پژوهش حاضر بحث شد، پژوهشگران دلایل متعددی را برای رفتار انحرافی در محیط کار شناسایی کرده‌اند. یکی از ابعادی که به شدت با رفتار انحرافی در محیط کار مرتبط بوده است، رضایت شغلی است (Appelbaum et al, ۲۰۰۷). رضایت شغلی را به عنوان روشی تعریف می‌شود که در آن فرد شغل و حرفه خود را در شرایط پولی و بین فردی درک می‌کند (Rice et al, ۱۹۹۱). رضایت شغلی در طول زمان به عنوان یک پارامتر حیاتی از دیدگاه انسان دوستانه، اقتصادی و نظری تثبیت شده است (Stanton et al, ۲۰۰۲). رضایت شغلی به ایجاد نگرش شغلی حیاتی برای کار و عملکرد کارآمد کمک می‌کند (Organ & Ryan, ۱۹۹۵). این به نوبه خود انگیزه کاری را در فرد ایجاد می‌کند. به زعم Judge et al (۲۰۰۱) رضایت شغلی دارای اهمیت زیادی است و آن را با رفتار

افراد در محیط کار مرتبط کردند. فردی که از شغل خود راضی است به طور منطقی بهتر از کسی که از آن راضی نیست عمل می‌کند (Sharma and Sehrawat, ۲۰۱۳). با گذشت زمان، گفته شده است که رفتار انحرافی به شدت تحت تأثیر رضایت شغلی افراد است. رضایت شغلی با یک یا دو بعد تعریف نمی‌شود. معیارهای رضایت شخصی از شغل از فردی به فرد دیگر متفاوت است. برای برخی، رضایت شغلی ممکن است بیشتر به پاداش آنها مربوط باشد، در حالی که برای برخی، ممکن است صرفاً به ماهیت کار و شخصیت نظارتی آنها مرتبط باشد (Ahmad & Omar, ۲۰۱۴). با توجه به ماهیت رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی، فرضیه مورد آزمون در این پژوهش عبارت است از:

فرضیه اول: رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

نقش تعدیل کننده جو سازمانی

جدای از ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار، جو سازمانی است (Trevino, ۱۹۸۶; Peterson, ۲۰۰۲). جو سازمانی به عنوان یک ادراک مشترک از رویه‌ها و شیوه‌های سیاست‌های سازمان در بین کارکنان آن تعریف می‌شود (Reichera & Schneider, ۱۹۹۰). چندین ابعاد فرعی جو سازمانی مانند جو دانشگاهی (Furnham & Goodstein, ۱۹۹۷; Hoyetal, ۲۰۰۲; Kanten & Ulker, ۲۰۱۳; ado & Taylor, ۲۰۱۴; ۲۰۱۳)، جو اداری (Patterson et al, ۲۰۰۵; McMurray & Scott, ۲۰۰۲; Hoy, ۲۰۰۵; McMurray & Scott, ۲۰۱۳; Machado & Taylor, ۲۰۱۴; Kanten & Ulker, ۲۰۱۳; et al, ۲۰۱۳; Kanten & Ulker, ۲۰۱۳; Hoy et al, ۲۰۰۲; Furnham & Goodstein, ۱۹۹۷)، جو توسعه‌ای (Patterson & et al, ۲۰۰۵)، و جو اخلاق (Patterson et al, ۲۰۰۵; McMurray & Scott, ۲۰۱۳; Machado & Taylor, ۲۰۱۴; Ulker, ۲۰۱۴) وجود دارد. جو آکادمیک به روش‌های اتخاذ شده و ترویج شده در یک موسسه با توجه به فرآیندهای یادگیری و تدریس اشاره دارد. جو اداری بر اساس عملکرد مدیریتی و هماهنگی درون سازمانی از جمله اقدامات انجام شده در جهت بهبود آن ایجاد می‌شود. جو توسعه که ماهیت روانی دارد به سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریتی مربوط می‌شود که به رشد کارکنان خود در داخل سازمان کمک می‌کند و در نهایت، جو مالی به رضایت پولی و احساس کارکنان از پاداش پرداختی توسط سازمان در مقابل تلاش کارکنان اشاره دارد. ادراک جو سازمانی در زیربعضهای ذکر شده به خوبی شناخته شده است که بر رفتار کارکنان نسبت به سازمان و افراد تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی بر انگیزه، پتانسیل و نگرش کارکنان تأثیر می‌گذارد که مستقیماً با اقدامات و فعالیت‌های آنها مرتبط است که به بهره‌وری سازمان کمک می‌کند (Adenike, ۲۰۱۱). به روشی مشابه، این ابعاد فرعی جو سازمانی نیز بر ادراک کارکنان از شغل خود تأثیر می‌گذارد و به رضایت شغلی مربوط می‌شود (Haldorai, ۲۰۲۰). با توجه به اهمیت جو سازمانی در موضوع رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، این فرضیه وجود دارد که:

فرضیه دوم: جو سازمانی رابطه بین رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تعدیل می‌کند.

پیشینه پژوهش

Zahid & Nauman (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان آیا بی‌ادبی در محیط کار باعث رفتارهای انحرافی می‌شود؟ نقش تعارض بین فردی و جو سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۲۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعارض درون فردی تا حدی واسطه رابطه بی‌ادبی و رفتار کاری انحرافی در محیط کار بود. علاوه بر این، اثرات مضر بی‌ادبی در محیط کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان در حضور جو سازمانی به عنوان یک منبع کاهش یافت.

Nugroho & Astuty (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان رفتار انحرافی، اثرات آن بر استرس شغلی و جو سازمانی با رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مداخله‌گر که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۰۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارتباط مستقیم بین استرس کاری و رفتار انحرافی را نشان داد. رفتار انحرافی مستقیماً تحت تأثیر فرهنگ درون سازمانی قرار گرفت. تأثیر استرس شغلی را می‌توان با شادی شغلی کاهش داد، اما تأثیر جو سازمانی بر رفتار انحرافی قابل کاهش نبود. Rino & Winda Lestari (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر رفتار کار غیرمولد با رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در اداره غذا و کشاورزی شهر پادانگ پنجانگ چنای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۰۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، استرس شغلی دارای اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد داشت. Sultana و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار: مطالعه بر روی کارکنان بانک در بنگلادش که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۸۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، مشارکت شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. همچنین رابطه علی قوی بین استرس شغلی، مشارکت شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد.

Wulani & Junaedi (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان اثر تعدیل کننده تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم شاغل در سورابایا، اندونزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت. تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت.

Suganya & Venkateshwaran (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان مطالعه ای در مورد استرس ناشی از تضاد نقش با رفتارهای انحرافی در محیط کار در بانک های منتخب چنای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در محیط رابطه قوی تری با تعارض نقش، حجم کار و استرس در کار داشت.

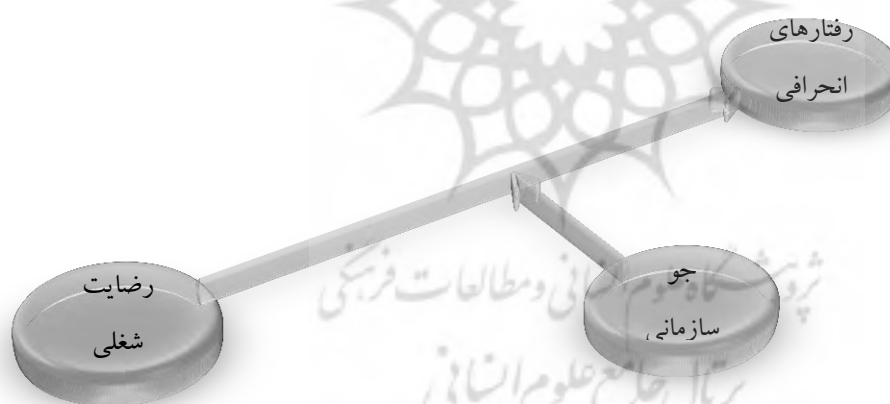
Eliyana & Sridadi (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان معنویت محیط کار و رضایت شغلی نسبت به عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتار انحرافی محیط کار و اشتیاق در محیط کار که با نمونه آماری ۸۹۱ کارکنان دولتی سرینکا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تأثیر منفی معناداری از معنویت محیط کار و رفتار انحرافی محل کار بر عملکرد وجود دارد. به همین ترتیب، تأثیر منفی قابل توجهی از رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد وجود داشت. علاوه بر این، اشتیاق به کار، تعامل بین آنها را ضعیف کرد.

Junı و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار و عملکرد کارکنان: نقش میانجی رضایت شغلی که با نمونه آماری ۱۴۳ کارمند در دانشگاه محمدیه یوگیاکارتا، اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر داش و معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت و معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر نداشت و رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیری نداشت و رضایت شغلی نتوانست تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه کند. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی

بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت و رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت. در همین حال، یافته‌ها بیشتر نشان داد که معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیری نداشت و رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محل کار تأثیری نداشت. و رضایت شغلی نتوانست تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه کند. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشت و رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشت.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به موارد مطرح شده فوق به نظر می‌رسد که کارکنان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال نیازمند ارزیابی تأثیر رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل‌گر جو سازمانی می‌باشد. بر اساس مطالب فوق تا الان پژوهش‌های اندکی در این زمینه در دانشگاه انجام گرفته و خلاء پژوهشی این پژوهش در دانشگاه‌ها در ایران احساس می‌شود بخصوص در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال که تا کنون چنین پژوهشی که تأثیر تأثیر رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل‌گر جو سازمانی انجام نگرفته است. چهارچوب مفهومی تحقیق در شکل ۱ ارائه شده است. این چهارچوب شامل سه متغیر اصلی، رضایت شغلی به عنوان متغیر مستقل و جو سازمانی به عنوان متغیر واسطه و رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان متغیر وابسته است.



تصویر شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (الگوسازی معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال به تعداد ۵۳۶ نفر است که با احتساب حجم نمونه از فرمول کوکران، ۲۴۰ نفر برآورد شده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است و پرسش‌نامه‌ها به ترتیب جدول زیر توزیع و جمع‌آوری شدند.

جدول (۱). جامعه هدف

حجم نمونه	تعداد اعضای هیأت علمی	دانشکده
۵۰	۱۱۵	علوم انسانی
۲۵	۶۶	مدیریت
۲۲	۵۴	الهیات
۲۲	۵۵	شیمی
۲۲	۵۶	علوم و فنون دریایی
۲۲	۵۵	علوم پایه
۲۲	۴۴	علوم زیستی
۳۵	۹۱	فنی و مهندسی
۲۰	۶۰	زبان های خارجی
۲۴۰	۵۳۶	جمع کل

. ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسش نامه است که براساس متغیرها ۴۶ سؤال در نظر گرفته شده است.

جدول شماره (۲) ترکیب سؤالات پرسش نامه

متغیرهای مورد بررسی	مؤلف ها	شماره سؤالات در پرسش نامه	جمع سؤالات
رضایت شغلی	دوانگان و ورگزه (۲۰۲۳)	۱ تا ۱۴	۱۴
رفتارهای انحرافی در محیط کار	رایسون و بنت (۱۹۹۵)	۱۵ تا ۳۰	۱۶
جو سازمانی	دوانگان و ورگزه (۲۰۲۳)	۳۱ تا ۴۶	۱۶

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش نامه ها تعیین شود. به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش نامه ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش نامه های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص های برازش، سؤالاتی بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسش نامه ها و به کمک نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس ۱ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد به دست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل است. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش نامه های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

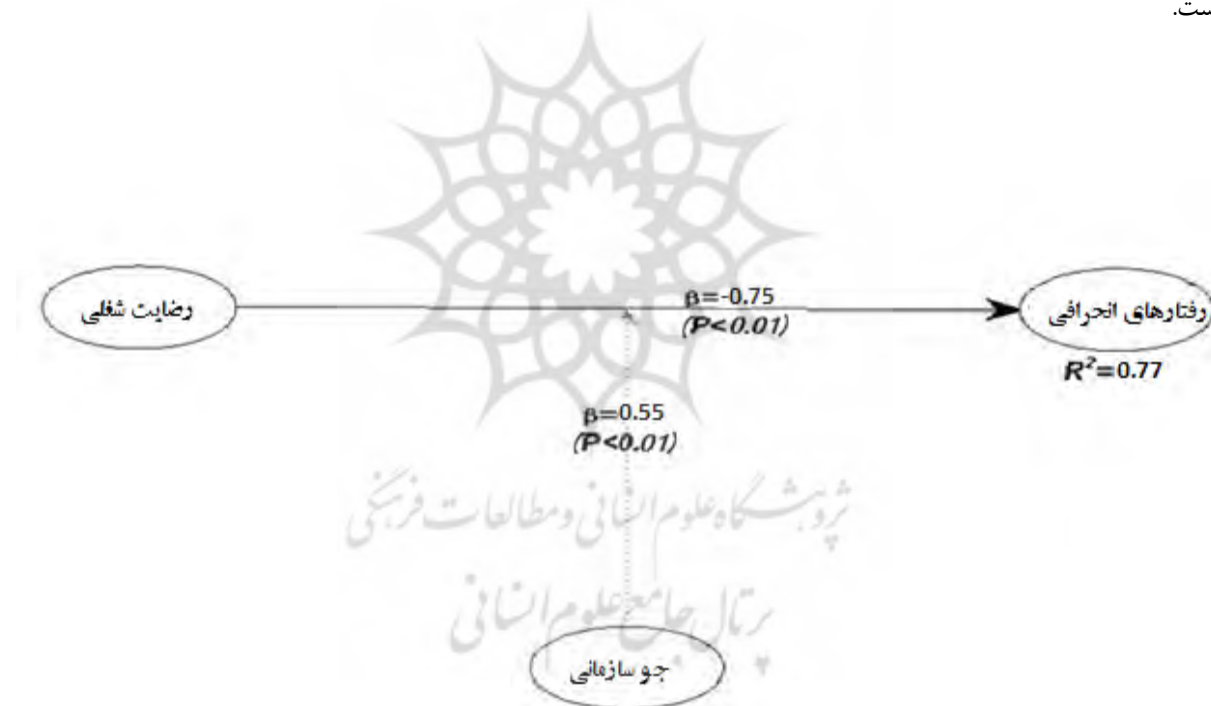
جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

ضریب پایایی	متغیرهای مورد بررسی
۰/۹۰	رضایت شغلی
۰/۹۲	رفتارهای انحرافی در محیط کار
۰/۹۲	جو سازمانی

۴- یافته‌های پژوهش

بررسی مدل اصلی

به منظور بررسی فرضیه‌ها فوق از نرم افزار وارپ پی ال اس ۱ استفاده شده است که خروجی آن در شکل (۲) نشان داده شده است.



تصویر شماره (۲): مدل روابط متغیرهای فرضیه اصلی

همان‌طور که در شکل (۲) نشان داده شده است رضایت شغلی دارای ضریب تاثیر ۰/۷۵- بر رفتارهای انحرافی بوده و با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار است. از سوی دیگر مقدار اثر تعدیلی ارزش ویژه برند ۰/۵۵ بوده و با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، این اثر تعدیلی معنادار است. جدول (۵) این اثرات را نشان می‌دهد. آیا شاخص‌های برازش

۱- Warp PLS

مدل معنادار است؟ بدین منظور شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل را مورد بررسی قرار داده شده که در جدول (۶) خلاصه شده است.

جدول (۴) نمای ضرایب متغیرهای مکنون فرضیه اصلی

مقدار استاندارد	رضایت شغلی	جو سازمانی	رفتارهای انحرافی	رضایت شغلی * جو سازمانی
ضریب تعدیل	۰/۳۵۵			
ضریب تعدیل شده	۰/۳۲۲			
قابلیت اعتماد مرکب	≥ ۰/۷	۰/۸۷۷	۰/۸۷۷	۰/۸۹۵
آلفای کرونباخ	≥ ۰/۷	۰/۹۰۱	۰/۹۲۲	۰/۹۵۵
میانگین واریانس استخراج شده	≥ ۰/۵	۰/۶۹۹	۰/۴۶۵	۰/۳۸۸
میزان VIF برای هم خطی	≤ ۵	۱/۲۵۰	۱/۱۷۷	۱/۰۰۳
شاخص ارتباط پیش بین (Q ^۲)	≥ ۰/۱۵			۰/۳۷۷
شاخص برازش کلی مدل (GOF)	≥ ۰/۲۵			۰/۳۴۴

کلید شاخص‌های مذکور معنادار بوده و نشان دهنده برازش مناسب مدل است. علاوه بر این بایستی روایی و اگرایی مدل مذکور نیز مورد بررسی قرارگیرد که این موضوع در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۵) روایی و اگرایی مربوط به مدل فرضیه اصلی

رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی	جو سازمانی	اثر تعدیلی جو سازمانی * رفتارهای انحرافی
رضایت شغلی (۰/۹۲۵)			
رفتارهای انحرافی ۰/۵۲۸	(۰/۹۲۰)		
جو سازمانی ۰/۴۹۴	۰/۵۰۸	(۰/۹۱۱)	
اثر تعدیلی جو سازمانی * رفتارهای انحرافی ۰/۴۹۹	۰/۴۵۸	۰/۴۴۴	(۰/۹۰۱)

با توجه به آن که جذر واریانس استخراج شده که در پراتنز و بر روی قطر اصلی ماتریس است، بزرگتر از بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مکنون در هر ستون است لذا مدل فرضیه اصلی تحقیق از روایی و اگرایی مناسب برخوردار می باشد. با توجه به موارد مطرح شده فوق، فرضیه پژوهش مبنی براین که رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی دارد و جو این رابطه را تعدیل می کند، تایید می شود. همان طور که نشان داده شده است هر چه میزان رضایت شغلی افزایش می یابد، رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و این مسئله توسط جو سازمانی تعدیل می شود. یعنی زمانی که جو سازمانی مثبت بهبود می یابد افزایش میزان رضایت شغلی باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می شود.

۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل کننده جو سازمانی انجام شد. ابعاد جو سازمانی به عنوان متغیرهای تعدیل کننده در این پژوهش عبارتند از جو تحصیلی، جو اداری، جو توسعه و جو مالی بود. نتایج پژوهش حاضر به مجموعه ادبیات موجود در مورد رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی کمک می کند. این موضوع سال هاست که مورد توجه پژوهشگران بوده و منجر به یافته های عمده ای در مورد اقدامات لازم برای کاهش رفتار انحرافی در محیط کار شده است. پژوهش حاضر درک درستی از رفتار انحرافی در زمینه آموزش عالی ارائه می دهد. مدل تحقیق پیشنهادی پژوهش حاضر، محیط کار، پاداش پولی، ترفیع و ماهیت کار را به عنوان پیشایندهای رضایت شغلی تعیین می کند. در حالی که در سوی دیگر مدل، انحراف تولید، انحراف مالی، انحراف سیاسی و پرخاشگری شخصی به عنوان مقدمات رفتار انحرافی در محیط کار شناخته شده است. سیاستگذاران از جمله رهبری و مدیریت ارشد در دانشگاه باید این نتایج را برای ایجاد محیطی سالم در دانشگاه ها مد نظر قرار دهند. تمرکز اصلی رهبری و مدیران باید ایجاد محیطی باشد که در آن کارکنان از شغل خود راضی باشند زیرا منجر به کاهش رفتار انحرافی می شود. این سوابق همچنین به مدیریت سطح بالا در شناسایی علل رفتار انحرافی کمک می کند و اقدامات لازم را برای اطمینان از عدم وجود رفتار معکوس در دانشگاه ها انجام می دهد. نتایج پژوهش حاضر از تأثیر جو سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار تایید می کند. همان طور که نتایج نشان داد، هر چهار تعدیل کننده برای هر فرد در سازمان مهم هستند. صرف نظر از دیدگاه آن ها نسبت به جو سازمانی، مثبت یا منفی، پاسخ دهندگان با این واقعیت موافق هستند که جو سازمانی نقش کلیدی در رضایت شغلی و رفتار در محیط کار آن ها ایفا می کند. بنابراین، حفظ جو سالم منجر به محیط کار سالم تر، رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار می شود. از میان تمامی جو سازمانی در نظر گرفته شده در این پژوهش، جو مالی باعث تعدیل رضایت شغلی و رابطه رفتار انحرافی بین افرادی شد که درک مثبت و منفی از وضعیت مالی مؤسسات خود داشتند. تفاوت فاحشی در تأثیر جو مالی بر این رابطه وجود دارد. جدای از جو مالی، توجه شده است که جو تحصیلی و جو رشدی نیز بر روابط فوق الذکر تأثیر متفاوتی دارد که از دیدگاه مثبت و منفی کارکنان درک می شود. تأثیر فضای اداری کم و بیش است. برای هر دو چشم انداز برابر است، اما با این وجود هنوز به شدت مرتبط است. نتایج نشان داد، رضایت شغلی به کاهش رفتار انحرافی کمک می کند. از این رو، بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی رابطه معکوس وجود دارد. این نتایج با مطالعات قبلی انجام شده در مکان ها و صنایع مختلف جغرافیایی مطابقت دارد (دمیر، ۲۰۱۱؛ فرهادی و همکاران، ۲۰۱۲؛ لاو و شولیهین، ۲۰۰۵؛ عمرو همکاران، ۲۰۱۱). نتایج پژوهش حاضر به مدیریت دانشگاه ها در درک رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار در دانشگاه کمک می کند و بر این اساس روی سیاست های خود برای رشد کارکنان و دانشگاه تمرکز می کند. اقداماتی که در جهت بهبود رضایت شغلی هدف گذاری شده اند، می توانند حول چهار بعد رضایت شغلی مورد بررسی در این پژوهش باشد. جنبه های مختلف رفتار انحرافی در محیط کار می تواند به مدیران کمک کند تا از این گونه فعالیت ها در دانشگاه تمرکز کنند و علت اصلی آن را تحلیل کنند. نتیجه همچنین از تأثیر قوی جو سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی حمایت می کند. مدیریت می تواند خط مشی های خود را برای تضمین توسعه نه تنها دانشجویان در دانشگاه ها، بلکه کارکنان آن ها، یعنی اعضای هیات علمی، مورد توجه قرار دهد. رشد اعضای هیات علمی برای دانشگاه به همان اندازه مهم است و هماهنگی در جنبه های نهادی تحت پوشش این



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

پژوهش، یعنی جو دانشگاهی، اداری، توسعه‌ای و مالی باید در کنار برنامه درسی آن‌ها دارای افکار و اهمیت مساوی باشد. نتایج پژوهش حاضر نیز کمک زیادی به دانشگاهیان دارد. دانشگاهیان می‌توانند از پرسشنامه طراحی شده برای این پژوهش به عنوان

بخشی از پژوهش خود استفاده کنند و مدل‌های پژوهشی خود را شامل متغیرهایی که در این پژوهش در نظر گرفته نشده است استخراج کنند. نتایج را می‌توان برای آموزش در مورد مدیریت منابع و نکاتی که در هنگام تنظیم خط مشی محیط کار در نظر داشت استفاده کرد. کار پژوهشی کنونی بخش جدیدی را برای مطالعه رفتار انحرافی پوشش داده است، اما محدودیت‌های خود را داشت. چهار بعد عمده جو سازمانی در این پژوهش پوشش داده شده است، اما جنبه‌های بیشتری از جو سازمانی وجود دارد که می‌تواند در مدل نظری اتخاذ شده در این مطالعه ادغام شود. علاوه بر این، پژوهشگران آینده همچنین می‌توانند سازمان‌های دیگری را که در این پژوهش پوشش داده نشده‌اند، هدف قرار دهند تا درک درستی از موضوع مورد بحث در مناطق مختلف جغرافیایی ایجاد کنند و در نهایت، بر اساس آیت‌های به دست آمده برای سنجش رضایت شغلی و رفتار انحرافی، می‌توان برای مفهوم سازی عمیق تر رابطه رضایت شغلی و رفتار انحرافی با رویکرد کیفی به جای رویکرد کمی، پژوهش‌های بیشتری را در موضوع انجام داد. این مدل همچنین می‌تواند در صناعی که هنوز موضوع مورد بحث قرار نگرفته است، کاربرد و مطالعه شود. پژوهش حاضر به پیشبرد موضوع رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار کمک می‌کند. پژوهش حاضر به رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار پی می‌برد. این نشان می‌دهد که این دو بعد رابطه معکوس دارند زیرا افزایش رضایت شغلی تأثیر مثبتی در کاهش رفتار انحرافی دارد. این پژوهش همچنین متغیرهای جو سازمانی مختلف را در نظر گرفته و نقش آن‌ها را در رابطه بین رضایت شغلی و رفتار انحرافی ارزیابی کرده است. در همین راستا، متغیرهای جو سازمانی مانند جو اداری، جو تحصیلی، جو توسعه‌ای و جو مالی به عنوان تعدیل کننده در این پژوهش بررسی می‌شوند. پژوهش حاضر به موضوع رفتار انحرافی در محیط کار و رضایت شغلی می‌افزاید، اما محدودیت‌هایی نیز داشت. ابتدا، با توجه به اندازه جمعیت هدف، پژوهش حاضر به اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال محدود شد. پژوهش‌های آینده را می‌توان با استفاده از این مدل و اعتبارسنجی آن در برابر دانشگاه‌های سایر استان‌ها مختلف انجام داد. در ادامه، پژوهش حاضر چهار عامل عمده جو سازمانی را در نظر گرفته است. سایر عوامل جوی نهادی را می‌توان در همین مدل گنجانده و بیشتر تحلیل کرد. در نهایت، رفتار انحرافی گاهی منجر به نتایج مثبت نیز می‌شود. چنین رفتاری به عنوان انحراف سازنده نامیده می‌شود و در مدل تحقیق فعلی مورد توجه قرار نگرفته است. کار تحقیقاتی آینده می‌تواند رابطه بین رضایت شغلی و انحراف سازنده را مطالعه کند.



References

- Abdullah, A. and S. Marican. ۲۰۱۷. "Relationship between Leadership Perception and Engagement in Workplace Deviant Behavior." *The Malaysian Journal of Social Administration* ۱۱(۱):۱۳۱-۵۰. doi: ۱۰,۲۲۴۵۲/mjsa.vol۱۱no۱,۷
- Adenike, A. ۲۰۱۱. "Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University." *Business Intelligence Journal* ۴(۱):۱۵۱-۶۵.
- Anis, M., & Emil, D. (۲۰۲۲). The impact of job stress on deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, ۱۲(۱), ۱۲۳-۱۳۴.
- Agboola, A. A. and R. O. Salawu. ۲۰۱۱. "Managing Deviant Behavior and Resistance to Change." *International Journal of Business and Management* ۶(۱):۲۳۵-۴۲.
- Ahmad, A. and Z. Omar. ۲۰۱۳. "Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of work-family Conflict." *The Journal of Human Resource and Adult Learning* ۹(۲):۱۲۴-۳۰.
- Ahmad, A. and Z. Omar. ۲۰۱۴. "Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction." *Asian Social Science* ۱۰(۱۹):۱۰۷-۱۲. doi: ۱۰,۵۵۳۹/ass.v۱۰n۱۹p۱۰۷
- Adhikari, A., & Sen, S. (۲۰۲۳). Cluster analysis on institutional commitment and organizational climate. *International Journal of Research Publication and Reviews*, ۴(۵), ۴۹۷۴-۴۹۸۸.
- Aktaruzzaman, M. D., C. K. Clement, and M. F. Hasan. ۲۰۱۱. "Job Satisfaction among Teachers of Technical Training Centers (Tt Cs.) in Bangladesh." *Academic Research International* ۱(۲):۳۷۵-۸۲.
- Anderson, J. C. and D. W. Gerbing. ۱۹۸۸. "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-step Approach." *Psychological Bulletin* ۱۰۳(۳):۴۱۱-۲۳. doi: ۱۰,۱۰۳۷/۰۰۳۳-۲۹۰۹,۱۰۳,۳,۴۱۱
- Appelbaum, S. H., K. J. Deguire, and M. Lay. ۲۰۰۵. "The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behaviour." *Corporate Governance* ۵(۴):۴۳-۵۵. doi: ۱۰,۱۱۰۸/۱۴۷۲۰۷۰۰۵۱۰۶۱۶۵۸۷
- Appelbaum, S. H., G. D. Iaconi, and A. Matousek. ۲۰۰۷. *Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions*. Corporate Governance.
- Baharom, M. N., M. D. K. B. Sharfuddin, and J. Iqbal. ۲۰۱۷. "A Systematic Review on the Deviant Workplace Behavior." *Review of Public Administration and Management* ۵(۳):۱-۸. doi: ۱۰,۴۱۷۲/۲۳۱۵-۷۸۴۴,۱۰۰۰۲۳۱
- Baumeister, R. F., J. D. Campbell, J. I. Krueger, and K. D. Vohs. ۲۰۰۳. "Does High self-esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?" *Psychological Science in the Public Interest* ۴(۱):۱-۴۴. doi: ۱۰,۱۱۱۱/۱۵۲۹-۱۰۰۶,۰۱۴۳۱



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

- Bennett, R. J. and S. L. Robinson. ۲۰۰۰. "Development of a Measure of Workplace Deviance." *Journal of Applied Psychology* ۸۵(۳):۳۴۹-۶۰. doi: ۱۰,۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰,۸۵,۳,۳۴۹
- Bennett, R.J. and S.L. Robinson. ۲۰۰۳. "The Past, Present and Future of Workplace Deviance Research." Pp. ۲۴۷-۸۱ in *Organizational Behavior: The State of the Science*, ۲nd ed., edited by J. Greenberg. Erlbaum, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Boye, M. W. and J. W. Jones. ۱۹۹۷. "Organizational Culture and Employee Counterproductivity." Pp. ۱۷۲-۸۴ in *Antisocial Behavior in Organizations*, edited by R. A. Giacalone and J. Greenberg. Thousand Oaks, CA: Sage, Brayfield, A H. and H F. Rothe ۱۹۵۱. "An Index of Job Satisfaction." *The Journal of Applied Psychology* ۳۵(۵):۳۰۷-۱۱. doi:۱۰,۱۰۳۷/h.۰۰۵۵۶۱۷
- Chang, K and C. Smithikrai. ۲۰۱۰. "Counterproductive Behaviour at Work: An Investigation into Reduction Strategies." *The International Journal of Human Resource Management* ۲۱(۸):۱۲۷۲-۸۸. doi: ۱۰,۱۰۸۰/۰۹۵۸۵۱۹۲,۲۰۱۰,۴۸۳۸۵۲
- Chen, S H., C C. Yang, J Y. Shiau, and H H. Wang ۲۰۰۶. "The Development of an Employee Satisfaction Model for Higher Education." *The TQM Magazine* ۱۸ (۵):۴۸۴-۵۰۰. doi: ۱۰,۱۱۰۸/۰۹۵۴۴۷۸۰۶۱۰۶۸۵۴۶۷
- Ching, G. S., W. R. Tsay, Y. L. Hu, and C. H. Hung. ۲۰۱۷. "Counterproductive Work Behaviors within Academic Institutions: A Myth or A Reality." *International Journal of Research Studies in Psychology* ۶(۱):۱-۱۴.
- Cohen, J. ۱۹۸۸. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. ۲nd ed., Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Colbert, A. E., M. K. Mount, J. K. Harter, L. A. Witt, and M. R. Barrick. ۲۰۰۴. "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance." *Journal of Applied Psychology* ۸۹(۴):۵۹۹-۶۰۹. doi: ۱۰,۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰,۸۹,۴,۵۹۹
- Cronbach, L. J. ۱۹۵۱. "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests." *Psychometrika* ۱۶(۳):۲۹۷-۳۳۴. doi:۱۰,۱۰۰۷/bf.۰۲۳۱۰۵۵۵.
- Demir, M. ۲۰۱۱. "Effects of Organizational Justice, Trust and Commitment on Employees' Deviant Behavior." *Anatolia* ۲۲(۲):۲۰۴-۲۱. doi: ۱۰,۱۰۸۰/۱۳۰۳۲۹۱۷,۲۰۱۱,۵۹۷۹۳۴
- Denzin, N K. and Y S. Lincoln ۲۰۰۸. "Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research." In pp. ۱-۴۳ in *Strategies of Qualitative Inquiry*, edited by N. K. Denzin & Y. S. Lincoln. Sage Publications, Inc.
- Diamantopoulos, A. and D. Siguaw. ۲۰۰۶. "Formative versus Reflective Indicators in Organizational Measure Development: A Comparison and Empirical Illustration." *British Journal of Management* ۱۷(۴):۲۶۳-۸۲. doi:۱۰,۱۰۸۰/۰۷۲۹۴۳۶۰,۲۰۱۳,۸۰,۶۴۴۶.
- Dewangan, R., & Verghese, M. (۲۰۲۲). The Moderating Role of Institutional Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Deviant Behavior. *Deviant Behavior*, ۱- ۱۸.
- Eliyana, A. and A. Sridadi. ۲۰۲۰. "Workplace Spirituality and Job Satisfaction toward Job Performance: The Mediation Role of Workplace Deviant Behavior and Workplace



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

- Passion.” *Management Science Letters* ۱۰(۱۱):۲۵۰۷-۲۰. doi: ۱۰,۵۲۶۷/j.msl.۲۰۲۰,۳,۰۴۴
- Erdfelder, E., F. Faul, and A. Buchner. ۱۹۹۶. “GPOWER: A General Power Analysis Program.” *Behavior Research Methods, Instruments and Computers* ۲۸(۱):۱-۱۱. doi: ۱۰,۳۷۵۸/bf.۰۳۲۰۳۶۳۰.
- Fagbohunge, B. O., G. A. Akinbode, and F. Ayodeji. ۲۰۱۲. “Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviours: An Empirical Analysis in Nigeria.” *International Journal of Business and Management* ۷(۵):۲۰۷-۲۱. doi: ۱۰,۵۵۳۹/ijbm.v۷n۵p۲۰۷
- Farhadi, H., O. Fatimah, R. Nasir, and W. W. Shahrazad. ۲۰۱۲. “Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behavior in Workplace.” *Asian Social Science* ۸(۹):۲-۷.
- Farhadi, H., F. Omar, R. Nasir, M. Zarnaghash, and M. Salehi. ۲۰۱۵. “The Role of Demographic Factors on Workplace Deviant Behavior.” *Journal of Social Sciences and Humanities* ۱۲(۳):۳۲-۳۹.
- Faul, F., E. Erdfelder, A.-G. Lang, and A. Buchner. ۲۰۰۷. “G*Power ۳: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences.” *Behavior Research Methods* ۳۹(۲):۱۷۵-۹۱. doi: ۱۰,۳۷۵۸/bf.۰۳۱۹۳۱۴۶. Faul, F., E. Erdfelder, A. Buchner, and A.-G. Lang. ۲۰۰۹. “Statistical Power Analyses Using G*Power ۳, ۱: Tests for Correlation and Regression Analyses.” *Behavior Research Methods* ۴۱(۴):۱۱۴۹-۶۰. doi: ۱۰,۳۷۵۸/brm.۴۱,۴,۱۱۴۹.
- Ferris, D. L., D. J. Brown, H. Lian, and L. M. Keeping. ۲۰۰۹. “When Does self-esteem Relate to Deviant Behavior? The Role of Contingencies of self-worth.” *Journal of Applied Psychology* ۹۴(۵):۱۳۴۵-۵۳. doi: ۱۰,۱۰۳۷/a.۰۰۱۶۱۱۵
- Fisher, C.D. ۲۰۰۳. “Why Do Lay People Believe that Satisfaction and Performance are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory.” *Journal of Organisational Behaviour* ۲۴(۶):۷۵۳-۷۷. doi: ۱۰,۱۰۰۲/job.۲۱۹.
- Fornell, C. and D. F. Larcker. ۱۹۸۱. “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error.” *Journal of Marketing Research* ۱۸(۱):۳۹-۵۰. doi: ۱۰,۱۱۷۷/۰.۲۲۲۴۳۷۸۱.۱۸.۰۱.۰۴
- Furnham, A and L D. Goodstein. ۱۹۹۷. “The Organizational Climate Questionnaire (OCQ).” *Annual-San Diego-Pfeiffer and Company* ۲:۱۶۳-۸۲.
- Gagné, M, J Forest, M Gilbert, C Aube, E Morin, and A Malorni. ۲۰۱۰. “The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages.” *Educational and Psychological Measurement* ۷۰ (۴):۶۲۸-۴۶. doi: ۱۰,۱۱۷۷/۰.۰۱۳۱۶۴۴.۹۳۵۵۶۹۸
- Gadi, P. D., Bagobiri, E., & Ali, J. (۲۰۲۲). Perceptions of Ethical Climate on Deviant Behavior: The Mediating Role of Work Spirituality. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)* ISSN ۲۷۹۹-۱۰۰۸, ۲(۰۴), ۱-۱۷.
- Geisser, S. ۱۹۷۴. “A Predictive Approach to the Random Effect Model.” *Biometrika* ۶۱(۱):۱۰۱-۰۷. doi: ۱۰,۱۰۹۳/biomet/۶۱,۱,۱۰۱
- Gold, A. H., A. Malhotra, and A. H. Segars. ۲۰۰۱. “Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective.” *Journal of Management Information Systems* ۱۸(۱):۱۸۵-۲۱۴. doi: ۱۰,۱۰۸۰/۰۷۴۲۱۲۲۲,۲۰۰۱,۱۱.۰۴۵۶۶۹.



- Griffin, R.W. and Y. P. Lopez. ۲۰۰۵. "Bad Behavior in Organizations: A Review and Typology for Future Research." *Journal of Management* ۳۱(۶):۹۸۸. doi: ۱۰,۱۱۷۷/۰۱۴۹۲۰۶۳۰۵۲۷۹۹۴۲
- Hair, J. F., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt. ۲۰۱۶. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. ۲nd ed., Thousand Oakes: Sage Publications.
- Haldorai, K., W. G. Kim, H. S. Chang, and J. J. Li. ۲۰۲۰. "Workplace Spirituality as a Mediator between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior." *International Journal of Hospitality Management* ۸۶:۱۰۲۳۷۲. doi: ۱۰,۱۰۱۶/j.ijhm.۲۰۱۹,۱۰۲۳۷۲
- Harper, D. ۱۹۹۰. "Spotlight abuse-save Profits." *Industrial Distribution* ۷۹:۴۷-۵۱.
- Henseler, J., C. M. Ringle, and M. Sarstedt. ۲۰۱۵. "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in variance-based Structural Equation Modelling." *Journal of the Academy of Marketing Science* ۴۳(۱):۱۱۵-۳۵. doi: ۱۰,۱۰۰۷/s۱۱۷۴۷-۰۱۴-۰۴۰۳-۸
- Hoy, W K., P A. Smith, and S R. Sweetland. ۲۰۰۲. "The Development of the Organizational Climate Index for High Schools: Its Measure and Relationship to Faculty Trust." *The High School Journal* ۸۶(۲):۳۸-۴۹. doi: ۱۰,۱۳۵۳/hjsj.۲۰۰۲,۰۰۲۳
- He, Y., Payne, S. C., Beus, J. M., Muñoz, G. J., Yao, X., & Battista, V. (۲۰۲۳). Organizational climate profiles: Identifying meaningful combinations of climate level and strength. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۸(۴), ۵۹۵.
- Javed, R., M. Amjad, U. Y. Faeer-Ul-Ummi, and R. Bukhari. ۲۰۱۴. "Investigating Factors Affecting Employee Workplace Deviant Behavior." *International Journal of Innovation and Applied Studies* ۹(۳):۱۰۷۳-۷۸.
- Judge, T A., C J. Thoresen, J E. Bono, and G K. Patton ۲۰۰۱. "The Job Satisfaction-job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review." *Psychological Bulletin* ۱۲۷ (۳):۳۷۶-۴۰۷. doi: ۱۰,۱۰۳۷/۰۰۳۳-۲۹۰۹,۱۲۷,۳,۳۷۶
- Kanten, P. and F. E. Ulker. ۲۰۱۳. "The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises." *The Macrotheme Review* ۲(۴):۱۴۴-۶۰.
- Kidwell Jr, R E. and S M. Kochanowski "The Morality of Employee Theft: Teaching About Ethics and Deviant Behavior in the Workplace" *Journal of Management Education* ۲۹(۱): ۱۳۵-۵۲.
- Kanu, G. C., Ugwu, L. E., Ogbu, F. N., Ujoatuonu, I. V., Ezeh, M. A., Eze, A., ... & Ugwu, L. I. (۲۰۲۲, March). Psychological contract breach and turnover intentions among lecturers: The moderating role of organizational climate. In *Frontiers in Education* ۷(۱), ۷۸۴۱۶۶.
- Lau, C. M. and M. Sholihin. ۲۰۰۵. "Financial and Nonfinancial Performance Measurement: How Do They Affect Job Satisfaction." *The British Accounting Review* ۳۷(۴):۳۸۹-۴۱۳. doi:۱۰,۱۰۱۶/j.bar.۲۰۰۵,۰۶,۰۰۲.
- Liu, X., X. Wang, Y. Zhao, N. Xia, and S. Guo. ۲۰۲۰. "Solving Workplace Deviant Behavior in Construction by Leader- Member Exchange and Leader-Member Guanxi"." *Journal of Construction Engineering and Management* ۱۴۶ (۶):۰۴۰۲۰۰۶۱. doi: ۱۰,۱۰۶۱/(ASCE)CO.۱۹۴۳-۷۸۶۲,۰۰۰۱۸۵۹



- Machado-Taylor, M. L. ۲۰۱۴. "A Cross National Study of Job Satisfaction of Academics in Portuguese Higher Education." *Universidade em Debate* ۲(۱):۳۸-۵۰.
- McMurray, A. and D. Scott. ۲۰۱۳. "Determinants of Organisational Climate for Academia." *Higher Education Research & Development* ۳۲(۶):۹۶۰-۷۴. doi: ۱۰.۱۰۸۰/۰۷۲۹۴۳۶۰.۲۰۱۳.۸۰۶۴۴۶.
- Mohanta, R., Sen, S., Adhikari, A., & Pal, I. (۲۰۲۳). Perceptual environment: A study on organizational climate using cluster analysis. *International Journal of Research Publication and Review*, ۴(۴), ۱۳۳۶-۱۳۴۶.
- Nugroho, Fajar Ari. Astuty, Isthofaina(۲۰۲۳) Deviant Behavior, Its Effects On Job Stress and Organizational Climate with Job Satisfaction as A Intervening Variable. Proceedings of the ۱st International Conference on Economics and Business, ICEB ۲۰۲۳, ۲-۳ August ۲۰۲۳, Padang, Sumatera Barat, Indonesia.
- Natário, M. M. and J Couto. ۲۰۱۴. "Higher Education Institution Organizational Climate Survey." *International Journal of Advances in Management and Economics* ۳(۱):۱۰۷-۲۱.
- Omar, F., F. W. Halim, A. Z. Zainah, H. Farhadi, R. Nasir, and R. Khairudin. ۲۰۱۱. "Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behaviour." *World Applied Sciences Journal* ۱۲(Special Issue of Social and Psychological Sciences for Human Development):۴۶-۵۱.
- Organ, D. W. and K. Ryan. ۱۹۹۵. "A meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior." *Personnel Psychology* ۴۸(۴):۷۷۵-۸۰۲. doi: ۱۰.۱۱۱۱/j.۱۷۴۴-۶۵۷۰.۱۹۹۵.tb۰۱۷۸۱.x
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (۲۰۲۲). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, ۲۷(۱), ۳۶۱- ۳۷۷.
- Patterson, M. G., M. A. West, V. J. Shackleton, J. F. Dawson, R. Lawthom, S. Maitlis, A. M. Wallace, and A M. Wallace. ۲۰۰۵. "Validating the Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity and Innovation." *Journal of Organizational Behavior* ۲۶(۴):۳۷۹-۴۰۸. doi: ۱۰.۱۰۰۲/job.۳۱۲
- Peterson, D. K. ۲۰۰۲. "Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate." *Journal of Business and Psychology* ۱۷(۱):۴۷-۶۱. doi: ۱۰.۱۰۲۳/A:۱۰۱۶۲۹۶۱۱۶۰۹۳
- Radzali, F. M., A. Ahmad, and Z. Omar. ۲۰۱۳. "Workload, Job Stress, family-to-work Conflict and Deviant Workplace Behavior." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* ۳(۱۲):۱۰۹-۱۵. doi: ۱۰.۶۰۰۷/ IJARBS/v۳-i۱۲/۴۱۷
- Rahim, A. R. A. and A. M. Nasurdin. ۲۰۰۸. "Trust in Organizational and Workplace Deviant Behavior." *Gadjah Mada International Journal of Business* ۱۰(۲):۲۱۱-۲۵. doi: ۱۰.۲۲۱۴۶/gamaijb.۵۵۷۳
- Rizani, M., Widyanti, R., Kurniaty, K., Shaddiq, S., & Yahya, M. Y. D. (۲۰۲۲). Effect of the Toxic Leadership on Organizational Performance with Workplace Deviant Behavior of Employees as Mediation. *SMBJ: Strategic Management Business Journal*, ۲(۰۱), ۲۶-۳۸



- Rasoolimanesh, S. M., S. Md Noor, F. Schuberth, and M. Jaafar. ۲۰۱۹. "Investigating the Effects of Tourist Engagement on Satisfaction and Loyalty." *The Service Industries Journal* ۳۹(۷-۸):۵۵۹-۷۴. doi: ۱۰,۱۰۸۰/۰۲۶۴۲۰۶۹,۲۰۱۹,۱۵۷۰۱۵۲ Reichera, A. E and B.
- Robbins, S. P. & J. T. A. (۲۰۱۷). Stres Kerja dan Manajemennya. n P. P. Lestari (Ed.), *Perilaku Organisasi* (۱۶th ed., pp. ۴۲۹-۴۳۴). Salemba Empat.
- Rice, R. W., D. A. Gentile, and D. B. McFarlin. ۱۹۹۱. "Facet Importance and Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology* ۷۶(۱):۳۱-۳۹. doi: ۱۰,۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰,۷۶,۱,۳۱
- Ringle, C. M., S. Wende, and J. M. Becker. ۲۰۱۵. "SmartPLS ۳." [Www.smartpls.com](http://www.smartpls.com)
- Robinson, S. L. and R. J. Bennett. ۱۹۹۵. "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study." *Academy of Management Journal* ۳۸:۵۵۵-۷۲.
- Sarika, M. ۲۰۱۴. "A Study on Factors Affecting the Job Satisfaction of Employees in Technical Education Sector: A Special Case of UPTU Affiliated Colleges in Lucknow and Agra." *International Journal of Engineering and Management Science* ۵(۴):۳۰۶-۱۰.
- Sharma, S. and P. Sehrawat. ۲۰۱۳. "Determinants of Job Satisfaction among Private University Teaching Staff." *Journal of Strategic Human Resource Management* ۲(۲):۴۶-۵۱.
- Spector, P. E. ۱۹۸۵. "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey." *American Journal of Community Psychology* ۱۳(۶):۶۹۳-۷۱۳. doi: ۱۰,۱۰۰۷/BF۰۰۹۲۹۷۹۶
- Suma, D., & Siregar, B. A. (۲۰۲۲). The role of organizational climate in improving job satisfaction. *Jurnal Mantik*, ۵(۴), ۲۳۲۲-۲۳۳۱.
- Spector, P. E., S. Fox, L. M. Penney, K. Bruursema, A. Goh, and S. Kessler. ۲۰۰۶. "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?" *Journal of Vocational Behavior* ۶ (۳):۴۴۶-۶۰. doi: ۱۰,۱۰۱۶/j.jvb.۲۰۰۵,۱۰,۰۰۵
- Stanton, J. M., E. F. Sinar, W. K. Balzer, A. L. Julian, P. Thoresen, S. Aziz, P. C. Smith, and P C. Smith. ۲۰۰۲. "Development of a Compact Measure of Job Satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index." *Educational and Psychological Measurement* ۶۲(۱):۱۷۳-۹۱. doi: ۱۰,۱۱۷۷/۰۰۱۳۱۶۴۴۰۲۰۶۲۰۰۱۱۲
- Stone, M. ۱۹۷۴. "Cross-validation and Multinomial Prediction." *Biometrika* ۶۱(۳):۵۰۹-۱۵. doi: ۱۰,۱۰۹۳/biomet/۶۱,۳,۵۰۹ Trevino, L. K. ۱۹۸۶. "Ethical Decision Making in Organizations: A person-situation Interactionist Model." *Academy of Management Review* ۱۱(۳):۶۰۱-۱۷. doi: ۱۰,۲۳۰۷/۲۵۸۳۱۳
- Voorhees, C. M., M. K. Brady, R. Calantone, and E. Ramirez. ۲۰۱۶. "Discriminant Validity Testing in Marketing: An Analysis, Causes for Concern, and Proposed Remedies." *Journal of the Academy of Marketing Science* ۴۴(۱):۱۱۹-۳۴. doi:۱۰,۱۰۰۷/s۱۱۷۴۷-۰۱۵-۰۴۵۵-۴.
- Weiss, D. J., R V. Dawis, and G W. England. ۱۹۶۷. "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire." *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* ۲۲:۱۲۰-۱۲۰.



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



JNAPA

Xia, E. A. C. and K. T. G. Cheng. ۲۰۱۷. "The Determinants of Purchase Intention on Counterfeit Sportswear." *Journal of Applied Structural Equation Modeling* ۱(۱): ۱۳-۲۶. doi: ۱۰,۴۷۲۶۳/JASEM.۱(۱)۰۳.

Zahid, A. and Nauman, S. (۲۰۲۴), "Does workplace incivility spur deviant behaviors: roles of interpersonal conflict and organizational climate", *Personnel Review*, Vol. ۵۳ No. ۱, pp. ۲۴۷-۲۶۵. <https://doi.org/۱۰,۱۱۰۸/PR-۰۱-۲۰۲۲-۰۰۵۸>





Analyzing the Role of Organizational Climate in Relation to Job Satisfaction and Deviant Behaviors in the Workplace



Abbas Ghaedamini Harouni

Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drieno Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran (corresponding author)
abbasgheadamini۲۰۲۰@gmail.com



Mehsan Hemtizadeh

Bachelor's student, cultural management, Comprehensive University of Applied Sciences, Artistic culture of Drieno Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran
mhsanhmtyzadh@gmail.com

Received ۲۰ September ۲۰۲۴ | Revised ۰۱ October ۲۰۲۴ | Accepted ۰۶ October ۲۰۲۴

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of job satisfaction on deviant behaviors in the workplace with the moderating effect of organizational climate. The research method is based on the practical purpose and in terms of the method of collecting descriptive information, it is a correlational research based on structural equation modeling analysis.

The statistical population in the present study includes all the academic faculty members of the Islamic Azad University 'North Tehran Branch' numbering ۵۳۶ people, which is estimated to be ۲۴۰ people by taking into account the sample size of Cochran's formula. In this research, a stratified sampling method proportional to the volume has been used. The research tools used the job satisfaction questionnaire of Davangan and Varghese (۲۰۲۳) the questionnaire of deviant behaviors in the workplace by Robinson and Bennett (۱۹۹۵) and the organizational climate questionnaire of Davangan and Varghese (۲۰۲۳). Suri was based on the views of several statistical communities and the structure was examined by factor analysis method after the necessary terms validity was confirmed on the other hand the reliability of the questionnaires was ۰.۹۰, ۰.۹۲ and ۰.۹۲ respectively with Cronbach's alpha method was calculated. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling. The results showed that job satisfaction has a strong negative effect on deviant behaviors in the workplace, so this effect is statistically significant. The organizational atmosphere moderates this relationship.

Keywords: Job Satisfaction, Deviant Behaviors in the Workplace, Organizational Climate