

بدبینی سازمانی به سوی رفتار انحرافی در محیط کار: تأکید بر نقش رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان)

محمود رضا اسماعیلی^۱، محمد حکاکی^۲، ندا شاه‌سیاه^{۳*}

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۹/۰۲

چکیده

سازمان‌ها همواره از کارمندان و اعضا انتظار دارند وظایف و مسئولیت‌های خود را به‌درستی اجرا کنند و از رفتارهای مضر برای سازمان‌ها که منجر به زیان رساندن به کارمندان و مشتریان می‌شود، دوری گزینند. از این رو انتظار می‌رود تا با کاهش رفتارهای سیاسی کارکنان، رفتارهای شهروندی و عملکرد سازمان افزایش یابد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی کاری از طریق رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی بوده است. پژوهش از نوع کاربردی، از نظر رویکرد و ماهیت پژوهش علی-معلولی، از نظر روش جمع‌آوری داده توصیفی پیمایشی و از نظر نوع داده کمی و جامعه آماری پژوهش نیز شامل کارمندان دانشگاه لرستان بوده است. حجم نمونه با استفاده از رابطه کوکران ۲۰۱ نفر برآورد شد. چهار فرضیه این پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر مثبت و معنادار دارد، رفتار شهروندی نمی‌تواند نقش میانجی منفی و معناداری در تأثیرگذاری بدبینی بر رفتار انحرافی کارمندان بازی کند، ادراک سیاست سازمانی نقش میانجی مثبت و معناداری در تأثیرگذاری بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی دارد، رفتار شهروندی نقش میانجی منفی و معناداری در تأثیرگذاری ادراک سیاست سازمانی بر رفتار انحرافی دارد.

واژه‌های کلیدی: ادراک سیاست سازمانی، بدبینی سازمانی، دانشگاه لرستان، رفتار انحرافی، رفتار شهروندی

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، ایران.
۳. * دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، ایران.
nedashahsiyah@gmail.com

مقدمه

مسائل دنیای امروز و رشد روزافزون فناوری، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده، در نتیجه اداره کردن سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی، پدیده رفتار سازمانی کارکنان است. گستره‌ی رفتار کارمندان در محیط‌های کار آن‌چنان پرتنوع و گوناگون است که اندیشمندان و پژوهشگران را وادار کرده تا این رفتارها را در طبقات متعددی طبقه‌بندی کنند. در یک طبقه‌بندی ساده می‌توان این رفتارها را رفتارهای مطلوب و مثبت و طبقه‌بندی دیگر را رفتارهای نامطلوب و منفی نامید. یک دسته از رفتارهای بسیار مورد توجه در عرصه پژوهش‌ها و نظریات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی رفتارهای انحرافی^۱ است (کولبرت و ناو،^۲ ۲۰۰۰).

رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارمندان و یا هر دو را تهدید می‌کند (کولبرت و همکاران، ۲۰۰۴). با توجه به مطالعات اخیر و ادبیات موجود در بحث انواع رفتارهای انحرافی، پژوهشگران بسیاری به شناسایی عوامل مؤثر در بروز این گونه رفتارها پرداخته‌اند و یکی از دلایل این رفتارها را بدبینی سازمانی^۳ معرفی کرده‌اند (بارسکی^۴، ۲۰۱۱). بدبینی سازمانی ابتدا به مباحث فیلسوفان مرتبط می‌شد، اما امروزه در هر زمینه‌ای کاربرد پیدا کرده است. بدبینی نه تنها به‌طور کلی روی جامعه تأثیر می‌گذارد، بلکه میان سازمان‌های بسیاری نیز شیوع پیدا کرده است و همچنین به‌عنوان پارادایم جدید در روابط بین کارمندان و مدیران ظهور پیدا کرده است (کولبرت و ناو، ۲۰۰۰). بدبینی سازمان نگرشی پیچیده است که دربرگیرنده جنبه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی است و به افزایش بی‌اعتمادی و دیگر فعالیت‌های مرتبط و مخالف سازمان منجر می‌شود و در محل کار نتایج گسترده دارد که اخیراً توجه زیادی را به‌ویژه در زمینه رفتار سازمانی به خود جلب کرده است (اوزلر و همکاران^۵، ۲۰۱۱).

1. deviant behaviors
2. Colbert & Know
3. organizational cynicism
4. Barsky
5. Özler & et al.

بعد دیگر پژوهش حاضر رفتار شهروندی است. رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی در محیط کار نقش مهمی را در عملکرد کلی سازمان بازی می‌کنند (هنل و همکاران^۱، ۲۰۰۵). زمانی که کارمندان به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند، تعهدی به اهداف سازمان نیز نخواهند داشت و باعث می‌شود کارمندان نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند و در نتیجه رفتار شهروندی در سازمان کاهش و رفتارهای انحرافی، ادراک سیاست‌های سازمانی، غیبت و ترک سازمانی نیز افزایش می‌یابند (براون و کرگان^۲، ۲۰۰۸).

موضوع دیگری که اهمیت پرداختن به رفتارهای انحرافی در سازمان را توجیه می‌کند، بحث ادراک سیاست سازمانی است. سازمان‌ها از افراد و گروه‌هایی که دارای ارزش‌ها، اهداف و منافع مختلف هستند تشکیل می‌شود، این امر باعث می‌شود که بر سر دستیابی به منابع کمیاب سازمانی تعارض و تضاد به وجود می‌آید و رفتار سیاسی درون سازمان‌ها و در میان کارمندان شکل بگیرد. رفتارهای سیاسی ماهیتی منفعت طلبانه دارند، لذا اعضای سازمان درگیر فعالیت‌های سیاسی سازمانی می‌شوند و می‌کوشند با استفاده از تاکتیک‌های گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند (آشفورد و لی^۳، ۱۹۹۰)؛ بنابراین انتظار می‌رود که وجود سیاست‌های سازمانی، منجر به شکل‌گیری رفتارهای انحرافی در سازمان گردد. با توجه به اهمیت رسیدگی به این گونه رفتارها و اینکه پژوهش در عرصه مطالعه رفتارهای انحرافی در دهه‌های اخیر در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف مورد توجه مدیران و پژوهشگران بسیاری قرار گرفته است، در پژوهش حاضر سعی شده است تا عوامل تأثیرگذار در بروز این رفتارهای مهم و ارادی در دانشگاه لرستان مورد بررسی و شناسایی قرار گیرد.

-
1. Henle & et al.
 2. Brown & Cregan
 3. Ashforth & Lee

درواقع، بسیاری از سازمان‌ها شامل کارمندانی با نگرش‌های بدبینانه هستند و آگاهی از واکنش‌های کارمندان به بدبینی سازمانی به منظور درک اهمیت آن و اقدام جهت کاهش بدبینی سازمانی و کاهش اثرات سازمانی و شغلی آن، لازم و ضروری است. اگر کارمندان به سازمان بدبین شوند، موجب مضرات بسیاری برای سازمان می‌شود و عملکرد مطلوب سازمان را با مشکل مواجه می‌کند. بدبینی کارمندان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد و به دنبال آن بهره‌وری کارمندان و گروه‌های کاری نیز سیر نزولی داشته و میزان اشتباهات بیشتر گردد که این عوامل خود نشان‌دهنده کاهش رفتار شهروندی^۱ در سازمان و افزایش رفتارهای انحرافی و ادراک سیاست سازمانی^۲ است (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱).

در زمینه رفتارهای انحرافی در سازمان پژوهش‌های گسترده‌ای انجام شده‌اند که نشان‌دهنده رواج و شایع بودن این‌گونه رفتارها در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف است. برای مثال در پژوهشی که در انجمن مدیریت منابع انسانی ایالات متحده و در خصوص شیوع رفتارهای انحرافی انجام شد نشان داد که حدود ۷۴ درصد از کارکنان سابقه درگیری لفظی، ۱۷ درصد سابقه درگیری فیزیکی، ۷/۵ درصد سابقه زدوخورد شدید داشته و ۶/۵ درصد نیز مورد آزار و اذیت جنسی قرار گرفته‌اند. علاوه بر این، مطالعات زیادی شایع بودن رفتارهای انحرافی در سازمان را تأیید کرده‌اند که از این میان می‌توان به عنوان مثال می‌توان به مطالعه لین گرویس^۳ (۲۰۰۰) و سلورا^۴ (۱۹۸۹) اشاره کرد که نتایج آن‌ها به ترتیب نشان داد در حدود ۷۵ درصد و ۶۲ درصد از کارکنان حداقل برای یک بار درگیر این رفتارها شده‌اند (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱).

این در حالی است که این‌گونه رفتارهای انحرافی می‌تواند برای سازمان بسیار مضر بوده و هزینه‌های سرسام‌آوری را به سازمان تحمیل کند. در واقع انحرافات رفتاری در سازمان‌ها به‌طور متوسط زبانی در حدود ۶ تا ۲۰۰ میلیون دلار در سال بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند

1. citizenship behavior
2. perception of organizational politics
3. Lynne Gruys
4. Slora

(مورفی^۱، ۱۹۹۳). اگرچه این مطالعات و پژوهش‌های انجام‌شده در بین کشورهای غربی بوده و مربوط به کشور ایران نیست، اما این موضوع به‌عنوان تهدیدی برای سازمان‌های ایرانی و دانشگاه‌ها نیز مطرح است. همچنین ادبیاتی که رفتار انحرافی در سازمان را تبیین می‌کند اغلب پراکنده و نامنظم بوده و به‌ندرت به‌صورت چندبعدی ساختار رفتارهای انحرافی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. با توجه به کمبود مطالعات پیشین در این زمینه و به‌خاطر شیوع این‌گونه رفتارها در سازمان و دانشگاه‌ها و هزینه‌های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظام‌مند این پدیده به‌صورتی جامع و کل‌نگر تری را آشکار می‌کند.

در این راستا تلاش شده است تا نقش بدبینی سازمانی و دو پدیده رفتار سیاسی سازمان و رفتار شهروندی و تأثیر آن‌ها بر رفتارهای انحرافی در میان کارکنان دانشگاه لرستان مورد بررسی قرار گیرد تا بدین طریق از رخداد رفتارهای انحرافی مخرب در بین کارکنان تا حد امکان جلوگیری گردد. ادبیات رفتار انحرافی در دانشگاه لرستان فاقد یک مطالعه جامع در خصوص تأثیر میان بدبینی و دو پدیده رفتار سیاسی و رفتار شهروندی است. اهمیت پژوهش حاضر در این است که برای نخستین بار اقدام به بررسی تأثیر بدبینی سازمان بر رفتار انحرافی با توجه به متغیرهای میانجی رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی به‌صورت یک کل و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری کرده است؛ بنابراین این پژوهش بر آن است تا به بررسی این موضوع بپردازد که چگونه بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی کارمندان دانشگاه لرستان تأثیر گذاشته و اینکه دو عامل رفتار سیاسی و رفتار شهروندی چه نقشی در تأثیرگذاری بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی دارند؟

رفتارهای کاری انحرافی: یکی از معضلات سازمان‌ها، وجود رفتارهایی همچون کم‌کاری، پرخاشگری، لجبازی است. این رفتارها نه‌تنها در عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار است، بلکه روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارمندان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (کیش جفرت^۲، ۲۰۱۰). پژوهش‌های انجام‌شده در مورد رفتار انحرافی در سازمان‌ها، از نظر تاریخی جدیدتر بوده و کمتر توسعه‌یافته است. پژوهشگران از عبارات‌ها و واژگان مختلفی

1. Murphy
2. Kish-Gephart.

برای توصیف این پدیده استفاده کرده‌اند؛ عباراتی نظیر پرخاشگری، رفتار ضداجتماعی، رفتار ناکار، بزهکاری، انحراف برای توصیف این گونه رفتارها به کاررفته است (جلینک و اهرن^۱، ۲۰۰۶). رایبسون و بنت^۲ (۱۹۹۵) انحراف کارمند را به‌عنوان رفتاری اختیار تعریف می‌کنند که هنگامی که سازمانی را نقض می‌کند و با انجام این رفتار، خوب بودن یک سازمان یا اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند. آن‌ها بین انحراف کارمند و رفتار غیراخلاقی او تمایز قائل شده‌اند. از نگاه آن‌ها، انحراف بر رفتارهایی متمرکز است که هنگامی که سازمان را نقض می‌کنند؛ درحالی که رفتارهای غیراخلاقی، قوانین و ارزش‌های اجتماعی را نقض می‌کنند. رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، یک گونه شناسی دوبعدی از رفتارهای منفی در محل کار را ارائه کرده‌اند: خفیف در برابر شدید و فردی در برابر سازمانی؛ بنابراین، انحراف در محل کار، در یکی از این چهار طبقه ذیل قرار می‌گیرد: ۱. انحراف تولیدی^۳: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود. ۲. انحراف سیاسی^۴: زمانی رخ می‌دهد که کارمندان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است. ۳. انحراف مالی^۵: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون مایید شرکت است. مثل دزدی و دست‌کاری در حساب‌های هزینه. ۴. تهاجم شخصی^۶: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد. رفتار انحرافی در سازمان دارای مؤلفه‌های متنوعی است؛ در این پژوهش ابعاد مرتبط با موضوع معرفی گردیده‌اند؛

-
1. Jelinek & Ahearne
 2. Robinson & Bennett
 3. production deviance
 4. political deviance
 5. property deviance
 6. personal aggression

۱. طفره‌روی اینترنتی^۱: یکی از انواع رفتارهای انحرافی در سازمان که جز رفتارهای انحراف از تولید به حساب می‌آید، طفره‌روی اینترنتی است. طفره‌روی اینترنتی را می‌توان سو استفاده از اینترنت سازمان برای انجام امور شخصی همچون خواندن مطالب سایت‌های خبری، بازی و سرگرمی، چک کردن ایمیل‌های شخصی و به‌طور کلی وب گردی تعریف کرد (لیم^۲، ۲۰۰۲). ۲. پرخاشگری^۳: پرخاشگری عبارت است از ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، سرپرستان یا مشتریان که به قصد صدمه زدن به آن‌ها انجام می‌شود (نیومن و بارون^۴، ۱۹۹۸). ۳. اتلاف وقت و منابع سازمان^۵: اتلاف وقت یا فرار از کار، ممکن است به‌عنوان هر رفتاری با قصد با زدن، انکار کردن و فراموش کاری در انجام وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل تعریف شود؛ به‌خصوص در مشاغلی که حضور فیزیکی در یک محل مشخص مطرح نیست (راینسون و بنت، ۱۹۹۵). ۴. لجبازی و خودسری: این بعد از رفتار انحرافی اشاره دارد به هر رفتار آشکار کارمند که به‌طور مستقیم، مغایر سیاست‌ها و انتظارات سازمان است. چنین رفتاری به شکل مداوم و در معرض عموم، مدعیانه و خصمانه است (راینسون و بنت، ۱۹۹۵).

بدبینی سازمانی: گراهام و گادکس در بحث روندهای کسب‌وکار عوامل متعددی را مطرح کرده‌اند که نشان‌دهنده تفاوت‌های سازمان‌های امروزی با سازمان‌های گذشته است. نسل‌های قبلی کارگران اغلب زندگی کاری‌شان را با سازمانی واحد، سپری می‌کردند و کودکان اغلب دنباله‌رو والدینشان در همان سازمان بودند. با این حال، صحنه اشتغال امروز نشان‌دهنده الگویی متفاوت است. کوچک‌سازی مدنظر سازمان‌های آینده است و کارمندان موقت و پاره‌وقت جایگزین کارمندان تمام‌وقت خواهند شد. به‌علاوه، بدبینی با کاهش فرصت‌های شغلی افزایش خواهد یافت. نتایج مطالعات کیفی نشان داده است، بدبینی شدیدترین واکنش احساسی کارمندان و بیشتر متوجه رهبری شرکت بوده است که به دلیل

-
1. dodge the internet
 2. Lim
 3. aggression
 4. Neuman and Barron
 5. waste of time and resources

ناهماهنگی ادراکی در اجرای خط‌مشی‌ها و فرایندها، سیاست‌های سازمان و تناقض در عدالت کیفری است (ایزارد^۱، ۱۹۹۷).

به‌طور کلی دو تعریف مهم از بدینی سازمانی ارائه شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود:

الف) (اندرسون ۱۹۹۶) بدینی سازمانی را به‌عنوان یک نگرش کلی و خاص تعریف می‌کند که از ناامیدی، سرخوردگی و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد (کالاگان و آکسو^۲، ۲۰۱۰). ب) بدینی سازمانی بر پایه تئوری‌هایی مثل تئوری انتظار، تئوری اسناد، تئوری تبادل اجتماعی و تئوری انگیزش اجتماعی می‌تواند به شکل زیر تعریف شود: بدینی سازمانی عبارت است از یک نگرش منفی نسبت به سازمان: باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است؛ احساس منفی نسبت به سازمان؛ گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان (کالاگان و آکسو، ۲۰۱۰).

بدینی سازمانی به‌عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف شده است و شامل ۳ بعد است:

۱. باور به اینکه سازمان صداقت ندارد؛ ۲. احساس منفی نسبت به سازمان؛ ۳. گرایش به نشان دادن رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان که مطابق با این باورها و احساسات منفی هستند (کاردرایت و هولمس^۳، ۲۰۰۶). در زیر به بررسی هر یک از ابعاد بدینی سازمانی پرداخته می‌شود. باورها^۴: اولین بعد بدینی سازمانی این باور است که سازمان صداقت ندارد. با توجه به این تعریف که بدینی عبارت است از حالت عدم اعتقاد و باور به درستی و صداقت انگیزه‌ها و اعمال انسانی، باورهای بدینانه به بیان دقیق عبارت است از اینکه افراد فاقد صداقت هستند. بنابراین، افراد بدین به سازمان معتقدند که اقدامات سازمانشان نشان‌دهنده‌ی نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است. (دان و

1. Izard
2. Kalagan & Aksu
3. Carthwright & Holmes
4. cognitive

همکاران^۱، ۱۹۹۸). احساس^۲: نگرش‌ها متشکل از احساس (واکنش‌های عاطفی به موضوع مورد نگرش) و باورها است. این دلالت بر این موضوع دارد که بدینی، احساس و تفکر است. بدینی، قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست، بلکه می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی باشد. رفتار^۳: بعد سوم و آخر بدینی سازمانی، گرایش به رفتار منفی و اغلب، بدخواهانه است. متون مرتبط نشان داده‌اند که نگرش‌های بدینانه متشکل از گرایش‌هایی به انواع خاصی از رفتارها است. آشکارترین گرایش رفتاری برای آن‌هایی که نگرش‌های بدینانه دارند، موردانتقاد قرار دادن و انتقاد از سازمان است (کاردرایت و هولمس، ۲۰۰۶). به‌طور خلاصه، بدینی سازمانی نگرشی است که متشکل از باور، احساس و گرایش‌های رفتاری است. هم‌چنین تحقیقات نشان داده‌اند که این سه بُعد یا عنصر نگرش بدینی به‌شدت باهم ارتباط متقابل نیز دارند (دان و همکاران، ۱۹۹۸).

همان‌طور که ذکر شد، یکی از عناصری که منجر به رفتار انحرافی کار می‌شود، نفوذ بدینی سازمانی است. بدینی کارمندان به سازمان، موجب می‌شود تا کارمندان تبلیغات شفاهی منفی نیز علیه سازمان انجام دهند و به شهرت و اعتبار سازمان نزد عموم و به‌ویژه مشتریان ضربه وارد کنند. بدینی کارمندان را وادار می‌کند تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در خصوص کارمندان متخصص و ماهر، برای سازمان بسیار هزینه‌زا خواهد بود. این عواقب منفی بدینی سازمانی، در نهایت منجر به رفتارهای انحرافی کارمندان در سازمان گردد (کولبرت و ناو^۴، ۲۰۰۰). شواهد نیز نشان می‌دهد که رفتار کاری مخرب ممکن است توسط کارمندان به‌منظور کاهش عدم توازن درک شده در روابط تبادلی اجتماعی استفاده شود. بنابراین می‌توان این‌گونه گفت که بدینی سازمانی با رفتارهای کاری مخرب رابطه مثبت دارد (جامز^۵، ۲۰۰۵).

-
1. Dean & et al.
 2. affective
 3. behavioral
 4. Colbert & Know
 5. James

در این ارتباط، طبق نظر ونس و دیگران^۱ (۱۹۹۵) بدینی سازمانی موجب ایجاد حس بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی نسبت به سازمان می‌شود. بنابراین این گونه می‌توان مطرح کرد که بدینی سازمان به‌طور منفی با تعهد سازمان کارمندان رابطه دارد و موجب کاهش آن می‌شود و در نهایت انحراف سازمانی افزایش می‌یابد (برائز^۲، ۲۰۱۰). همچنین شهزاد و محمود^۳ (۲۰۱۲) پژوهشی را با عنوان میانجیگری و تعدیل مدل بدینی سازمانی و رفتار انحراف کاری بر روی کار کارمندان بانک‌های خصوصی پاکستان بررسی نمودند. در این مطالعه متغیر فرسودگی شغلی به‌عنوان واسطه و متغیر عواطف منفی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر عنوان شدند. نتایج حاکی از آن است که بدینی سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار انحرافی در کار دارد و فرسودگی شغلی نیز به‌عنوان واسطه، منجر به تقویت بدینی سازمانی و رفتار انحرافی می‌گردد. همچنین متغیر تعدیل‌گر عواطف منفی نیز منجر به تقویت روابط فرسودگی شغلی و رفتار انحرافی نیز می‌گردد؛ و در نهایت، قدرتی پور و حسن در این راستا فرضیه زیر ارائه شده است:

فرضیه ۱: بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی کارمندان تأثیر معناداری دارد.

رفتار شهروندی سازمانی: مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را اولین باثباتمان و ارگان^۴ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی در دنیای علم مطرح کردند. پژوهش‌های اولیه در زمینه رفتار شهروندی سازمانی بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شدند. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به‌طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند یا گاه مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (زارعی و همکاران، ۱۳۸۹). این مفهوم از نوشتارهای بارنارد در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کنز و کان^۵ در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش ناشی شده است (رامین مهر و همکاران،

-
1. Vens & et al.
 2. Barnes
 3. Shahzad & Mahmood
 4. Burbatman & organ
 5. Kets & kan

۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً با نظام‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (کوهن و کول^۱، ۲۰۰۴؛ آپلبام و همکاران^۲، ۲۰۰۴). در تحقیقات اخیر، اسامی گوناگونی مانند خود انگیزی سازمانی، رفتارهای سازمانی اجتماع‌گرا و رفتارهای فرانقشی، تمایل به همکاری و رفتارهای نوآورانه و خودجوش به این پدیده سازمانی داده شده است. در نهایت، با بررسی این واژه، رفتار شهروندی سازمانی، برای این مفهوم پذیرفته شد. رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای آگاهانه افراد است، گرچه دارای الزام اجرایی نیست و تحت نظام رسمی پاداش‌دهی نیز قرار ندارد، اما بر عملکرد سازمانی تأثیر بسزایی دارد (دیپاولا و همکاران^۳، ۲۰۰۵).

دانشمندان در پژوهش‌های مختلف بر چندبعدی بودن رفتارهای شهروندی سازمانی تأکید کرده‌اند؛ گرچه تاکنون توافقی بین آن‌ها درباره تعداد و یا ماهیت این ابعاد ایجاد نشده است. البته این دسته‌بندی‌ها دارای اشتراکات بسیاری با یکدیگر است. با این حال، پرکاربردترین دسته‌بندی از ابعاد مختلف رفتارهای شهروندی سازمانی متعلق به ارگان^۴ (۱۹۹۸) است که در ادامه شرح داده شده است. در ابعادی که ارگان (۱۹۹۸) عرضه کرده است، فضیلت شهروندی (آداب اجتماعی)، وجدان کاری و نوع دوستی به مثابه رفتارهای کمک‌کننده فعال و مثبت مطرح می‌شود؛ درحالی‌که ابعادی چون جوانمردی، احترام و تکریم (نزاکت) تحت عنوان رفتارهای اجتناب از رفتارهای زیان‌بخش تلقی می‌شود (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۸۹).

وظیفه‌شناسی^۵: رفتاری داوطلبانه به منظور کمک به سازمان است که در آن، کارمندان از حداقل الزامات موردنیاز وظایفشان فراتر می‌روند (نجات و دیگران، ۱۳۸۸). نوع دوستی^۶: رفتارهایی اختیاری است که کارمندان را برای کمک به مسائل و مشکلات کاری

-
1. Cohen & Kol
 2. Appelbaum
 3. Dipaola & et al.
 4. Organ
 5. conscientiousness
 6. altruism

کارمندان دیگر برمی‌انگیزد. بُعد نوع دوستی به رفتارهایی مفید و سودبخش چون صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره می‌کند که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارمندانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کنند (نجات و دیگران، ۱۳۸۸). جوانمردی^۱: تمایل کارمندان به تحمل شرایطی است که دارای کمترین شرایط ایدئال موردنظرشان است، بدون آنکه شکایتی کنند. در این بُعد، کارمندان، همراه با رفتار جوانمردانه خود، نالیدن‌ها، شکایت کردن‌ها، غرولندها، عیب‌جویی‌ها و خرده‌گیری‌ها را در سازمان کاهش می‌دهند و بیشتر اوقات خود را برای کوشش‌ها و فعالیت‌های سازمانی تنظیم می‌کنند (هویدا و نادری، ۱۳۸۸). فضیلت شهروندی^۲: مشارکت سازنده در عملکرد سازمان با توجه به روند کار شرکت است. این بُعد شامل رفتارهایی چون حضور در فعالیت‌های فوق‌حمایت از توسعه و تغییراتی که مدیران سازمان اعمال کرده‌اند، تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دادن به دیگران است. احترام و تکریم^۳: عبارت است از رفتارهایی مؤدبانه که مانع از ایجاد مشکل و مسئله در محیط کار می‌شود. این بُعد بیان‌کننده شیوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی مترقی هستند (هویدا و نادری، ۱۳۸۸).

رفتار انحرافی منفی شامل غیبت، تأخیر، اتلاف منابع، پرخاشگری و تخریب امکانات سازمان است و بدینی سازمان یکی از شاخص‌هایی است که می‌تواند هر یک از این عوامل را تشدید کند. همچنین رفتار انحرافی مثبت در قالب رفتارهای شهروندی، سازمانی و خلاقیت نمود می‌یابد (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). رفتارهای شهروندی سازمانی ممکن است ابزار برآورده کردن تعهدات و تقویت باور به ارزش رابطه شود. به‌رحال چون افراد بدین سازمان، دیدگاه‌ها و عواطف منفی نسبت به سازمان دارند، احتمال ندارد که روابط تبادلی

1. sportsman
2. civic virtue
3. courtesy

با کیفیت بالا با سازمان داشته باشند و به احتمال کمی رفتارهایی انجام می‌دهند که چنین روابطی را بهبود و ارتقا دهد (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸).

همچنین آبراهام^۱ (۲۰۰۰) از نخستین کسانی بود که پژوهش تجربی بررسی اثر بدینی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، از خود بیگانگی و رفتار شهروندی سازمانی انجام داد. او پیش‌بینی کرد بدینی سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط منفی دارد.

جیمز^۲ (۲۰۰۵) نیز در مطالعه‌ای با عنوان پیش‌نیازها و نتیجه‌های بدینی در سازمان: یک آزمون از پتانسیل مثبت و منفی مؤثر بر سیستم‌های دانشگاه، چند فرضیه را مطرح کرد: ۱. بین بدینی سازمانی و فشار شغلی ارتباط منفی وجود دارد. او رفتار شهروندی سازمانی را به دودسته تقسیم کرد: الف) رفتارهای شهروندی که در جهت اثربخشی سازمان هستند؛ ب) رفتارهای شهروندی که نسبت به همکاران مطرح است. او در فرضیه‌های دوم و سومش به ترتیب مطرح کرد که ۲. بین بدینی سازمانی و رفتار شهروندی در جهت سازمان ارتباط منفی وجود دارد. ۳. بین بدینی سازمانی و رفتار شهروندی در جهت همکاران ارتباط مثبت وجود دارد. او به این نتیجه رسید که بدینی و فشار شغلی باهم ارتباط معنادار ندارند، بین بدینی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود نداشت اما فرضیه‌اش درباره ارتباط بدینی و رفتار شهروندی در جهت همکاران تأیید شد.

همچنین خالد و علی^۳ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی آثار رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای انحرافی به این نتیجه دست یافتند که رفتار شهروندی سازمانی با رفتار انحرافی رابطه منفی و عکس دارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، تحمل‌پذیری و رفتار شهروندی بیشترین ارتباط منفی را با رفتارهای انحرافی دارند. همچنین، وظیفه‌شناسی ارتباط منفی با غیبت اختیاری دارد و در نهایت اپلبام و همکاران^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان عوامل، اهمیت و راه‌حل‌های مثبت و منفی رفتار انحرافی کار به این نتیجه دست یافتند، زمانی

-
1. Abraham
 2. James
 3. Khalid & Ali
 4. Appelbaum & et al.

که جنبه‌های مثبت اجتماعی شامل رفتار شهروندی سازمانی، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و خلاقیت و نوآوری در سازمان حاکم باشد، احتمال کمی وجود دارد که رفتار انحرافی در محل کار به وجود آید.

تاکنون پژوهش‌های مختلفی به بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر پرداخته‌اند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸؛ ابراهام، ۲۰۰۰) و در پژوهش‌های صورت گرفته تأثیر مثبت متغیر بدبینی بر رفتار انحرافی (شهزاد و محمود، ۲۰۱۲) و تأثیر منفی متغیر بدبینی بر رفتار شهروندی (صفاپور و خورکی، ۱۳۹۲؛ جیمز، ۲۰۰۵)؛ و همچنین تأثیر منفی متغیر رفتار شهروندی بر رفتار انحرافی (خالد و علی، ۲۰۰۵؛ ایلپام و همکاران، ۲۰۰۷) به تأیید رسیده‌اند ولی تأثیر غیرمستقیم این متغیرها از دید پژوهشگران پنهان مانده است و مطالعه‌ای که به بررسی متغیرهای فوق به صورت یک مجموعه درهم تنیده بنگرد، وجود نداشته است؛ بنابراین با توجه به خلأ موجود در پژوهش‌های پیشین، در این راستا فرضیه زیر ارائه شده است:

فرضیه ۲- رفتار شهروندی نقش میانجی منفی و معناداری در تأثیر گذاری بدبینی بر رفتار انحرافی کارمندان دارد.

ادراک سیاست سازمانی: سازمان، متشکل از افراد و گروه‌هایی است که دارای ارزش‌ها، اهداف و منافع مختلف‌اند. این امر باعث می‌شود بر سر دستیابی به منابع کمیاب سازمانی، اختلاف و تعارض و تضاد به وجود آید و رفتار سیاسی در درون سازمان‌ها و در میان کارمندان شکل بگیرد. ادراک سیاست سازمانی مفهومی بحث‌انگیز است که در دهه‌های اخیر در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شده است (ففر^۱، ۱۹۹۲). سیاست یکی از واقعیت‌های حیات سازمانی است و همان‌طور که مینتزبرگ^۲ (۱۹۸۳) معتقد است، سازمان‌ها عرصه‌هایی سیاسی‌اند. موضوع چگونگی سیاست در سازمان، مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی قرار گرفته است. اگرچه تعاریف مفاهیمی که در قلمرو رفتار سازمانی قرار دارد به ندرت مورد توافق همگان قرار می‌گیرد، اما تنوع تعاریف مرتبط با سیاست از همه این مفاهیم بیشتر است. برخی سیاست سازمان را اعمال نفوذ برای نیل به اهدافی که مصوب سازمان نیست یا

1. Pfeffer
2. Mintzberg

دستیابی به اهداف مصوب سازمان از طریق شیوه‌های غیر مصوب نفوذ تعریف می‌کنند و عده‌ای دیگر، همه رفتارهای موجود در سازمان را سیاسی می‌پندارند (رابینز و جاج^۱، ۲۰۰۷). در ادبیات سیاست سازمانی، دو دیدگاه متفاوت وجود دارد:

دیدگاه اول، به سیاست سازمانی به مثابه فعالیت‌ها و روش‌های نفوذ می‌نگرد و معتقد است سیاست سازمانی همان روش‌هایی است که کارمندان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود به کار می‌گیرند؛ درحالی‌که در دیدگاه دوم، بیشتر به جنبه ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارمندان از سیاست‌های سازمانی را برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می‌گیرند. صاحب‌نظران و پژوهشگران این دیدگاه معتقدند محیط سیاسی از طریق فعالیت‌های اعضای سازمان ایجاد می‌شود و از طریق خط‌مشی‌ها، عملیات و فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ زیرا سازمان‌ها به صورت رسمی رفتار سیاسی را تصویب نکرده‌اند و اکثر سازمان‌ها به صورت رسمی وجود این مفهوم بی‌قاعده و تفرقه‌انداز را انکار می‌کنند. لذا تنها وسیله نقلیه برای اندازه‌گیری این متغیر، به واسطه ادراکات اعضای سازمان است (کیپ نیس و همکاران^۲، ۱۹۸۰).

ادراکات سیاست‌های سازمانی ابتدا توسط لوین^۳ (۱۹۳۶)، هنگامی که تفاوت میان ادراکات و واقعیت را بررسی می‌کرد، مطرح شد. او معتقد بود افراد جهان همان‌طور که درک می‌کنند، می‌بینند، نه آن‌طور که واقعاً وجود دارد (گنز و مورای^۴، ۱۹۸۰)؛ پیشنهاد می‌کنند به جای اینکه منحصراً یک حالت عینی برای اندازه‌گیری ادراک سیاست سازمانی در نظر گرفته شود، از معیارهای ذهنی و ادراکی نیز بهره گرفته شود. در نتیجه این پژوهش‌ها در دهه ۱۹۹۰ ادراک سیاست‌ها توسط فریز و کاکمر^۵ (۱۹۹۲) پیشنهاد می‌شود. به نظر می‌رسد بر اساس دلایل ذیل، استفاده از معیار ذهنی مثل ادراک سیاست‌های سازمانی، معیار مناسب‌تری برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان‌ها باشد:

-
1. Robbins and Judge
 2. Kipnis & et al.
 3. Lewin
 4. Gandz and Murray
 5. Ferris & Kacmar

- ادراک سیاست‌ها نسبت به رفتارهای سیاسی واقعی، راحت‌تر اندازه‌گیری می‌شود.
- ادراک سیاست‌های سازمانی به‌طور واقعی با درک انجام دهندگان مرتبط است؛ بنابراین، نمایانگر بهتری برای نگرش‌ها و تمایلات رفتاری کارمندان است.
- ادراک سیاست‌های سازمانی نسبت به سیاست‌های واقعی تأثیر بیشتری بر طرز فکر و رفتارهای کارمندان دارد (ویگودا و همکاران، ۲۰۰۳).

مطالعات و پژوهش‌های انجام گرفته در دو دهه اخیر، منجر به مفهوم‌سازی این پدیده در سطح گسترده‌ای شده است. کاجمر و همکارانش (۱۹۹۹) عنوان می‌کنند که ادراک سیاست‌های سازمانی درجه‌ای است که هر کدام از کارمندان، محیط کار خود را به‌عنوان یک محیط کار ماهیتاً سیاسی می‌پندارند که در آن هر کس به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی و بالا بردن مقام و منزلت خود است.

نگرش‌ها هنگامی تغییر می‌کند که بعضی رفتارها و وقایع در مؤلفه‌های نگرش تناقض ایجاد می‌کند و منجر به ایجاد بدبینی کارمندان می‌شوند. با شکل‌گیری نگرش‌ها و احساسات منفی افراد نسبت به سازمان و همچنین نقصان در قواعد رفتار و تصمیم‌گیری، رگه‌هایی از ادراک سیاست سازمانی شکل می‌گیرد (مغانیان و همکاران، ۱۳۹۲). ادراکات کارمندان از ادراک سیاست سازمانی با توجه به عدم قطعیت محیط و کمبود منابع افزایش خواهد یافت و همچنین بر نگرش و رفتار شهروندی تأثیر می‌گذرد. پژوهش‌های مختلفی از رابطه منفی ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی حکایت می‌کنند (راندا و همکاران^۱، ۱۹۹۹). برداشت از سیاست موجب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد وظیفه‌ای و افزایش فشار روان‌شناختی و انحراف سازمانی می‌شود (میلر و همکاران، ۲۰۰۸).

پژوهش‌های بسیار مؤید این روابط هستند. به‌عنوان مثال در مطالعه‌ای والتر و ویلیام^۲ (۲۰۰۴) ادراک سیاست و بدبینی سازمانی را بررسی قرار نمودند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند

1. Vigoda & et al.
2. Randall & et al.
3. Walter & William

که در سازمان‌ها رهبران برای به دست آوردن سود و مقبولیت دارای دیدگاه سیاسی هستند. در صورتی که بسیاری از پژوهشگران از مفهوم سیاست به عنوان یک ویژگی نامطلوب و منفی محیطی اجتناب می‌کنند. زمانی که کارمندان در یک سازمان با محیط سیاسی منفی کار می‌کنند نگرش بدبینانه‌ای نسبت به سازمان و توسعه آن دارند. هدف از این مطالعه ارائه نگرشی و بینشی نسبت به نقش بدینی در سازمان و تأثیر آن بر ادراک سیاست سازمانی است. در پژوهشی دیگر یاسین و همکاران^۱ (۲۰۱۴) به مطالعه باهدف بررسی اثر تعاملی بدینی سازمانی بر درک از سیاست و رفتارهای شهروندی معلمان مدرسه چینی در مالزی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۲۸۹ معلم مدرسه چینی در مالزی بود که به تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی آن‌ها پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بدینی معلمان مدرسه منجر به رفتارهای سیاسی نسبت به دیگر معلمان و مدیران می‌شود و همچنین بدینی رفتارهای شهروندی را نیز کاهش می‌دهد.

بشیر و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نیز پژوهشی را با عنوان نقض قرارداد روانی، ادراک سیاست سازمانی و بدینی در میان کارمندان سازمان‌های بخش دولتی کشور در حال توسعه پاکستان انجام دادند. این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤال‌های زیر بود؛ ۱. نقض قرارداد روانی تأثیر مثبت و معناداری بر بدینی سازمانی دارد. ۲. ادراک سیاست سازمانی با بدینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. یافته‌ها نشان داد نقض قرارداد روانی، بدینی سازمانی را تعیین می‌کند، در حالی که به نظر کارمندان بخش دولتی در پاکستان درک ادراک سیاست سازمانی با بدینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری ندارد. ایورتون^۳ (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای به دنبال درک دلایل رفتار انحرافی کار بودند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که اگر سازمان و رهبران آن رفتار عادلانه و نظارت کمتری با کارمندان داشته باشند و آن‌ها را حمایت کنند، رفتار انحرافی در سازمان کاهش می‌یابد و منجر به تأثیر مثبت بر سازمان و افراد از قبیل اعتماد به نفس، انگیزه، عملکرد بالا، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

-
1. Yasin & et al.
 2. Bashir & et al.
 3. Everton & et al.

ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر ادراک سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی پرداختند. داده‌های گردآوری شده حاصل از توزیع ۲۴۸ پرسشنامه در بین کارمندان دو دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه تهران به‌عنوان جامعه آماری، نشان می‌دهد که درک سیاست‌های سازمانی تأثیر مثبتی در بروز ابعاد مختلف رفتارهای انحرافی همچون: طفره‌روی اینترنتی، رفتارهای مخرب اموال سازمان و همچنین اتلاف وقت و اتلاف منابع سازمان دارد. از سوی دیگر، نتایج نشان داد که حمایت سازمانی درک شده، تأثیر منفی در بروز طفره‌روی اینترنتی، رفتارهای مخرب اموال سازمان و اتلاف وقت و منابع سازمان دارد. در این پژوهش هیچ رابطه‌ای بین ادراک سیاست‌های سازمانی و همچنین حمایت سازمانی درک شده با پرخاشگری بین کارمندان مشاهده نشده است. مقبل با عرض و هادوی نژاد (۱۳۸۸) تأثیر ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد ادراک سیاست سازمانی بر رفتار سازمانی و ابعاد آن اعم از رفتارهای فرمانبرانه و نوع‌دوستانه تأثیر منفی دارد و معنویت سازمانی تأثیر منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به‌طور معناداری تعدیل می‌کند. در نهایت لی و کانگ^۱ (۲۰۱۵) اثر مهارت سیاسی کارمندان بر رفتار شهروندی سازمانی: بر اساس کارمندان نسل جدید را بررسی نمودند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مهارت‌های سیاسی کارمندان در برخورد با رهبران و رابطه با آن‌ها مفید است و همچنین ادراک سیاست سازمانی را تحریک می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که اثر میانجیگری ادراک سیاست سازمانی زمانی که مبادله رهبری-عضو به کار برده می‌شود، مشخص نیست.

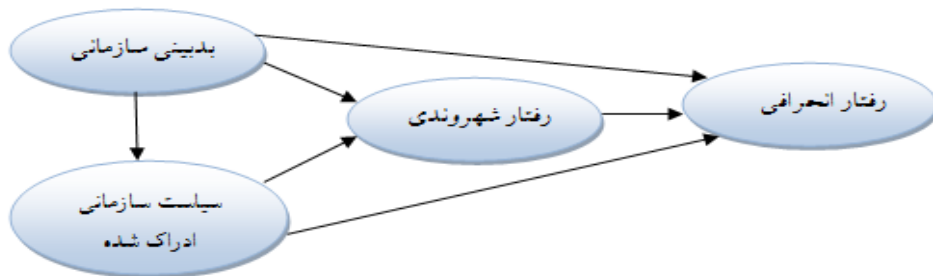
ناگفته نماند که تاکنون پژوهش‌های مختلفی به بررسی روابط دویه‌دوی هر یک از متغیرها پرداخته‌اند (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۲؛ راندال و همکاران، ۱۹۹۹) و تأثیر مثبت متغیر بدبینی بر ادراک سیاست سازمانی (والتر و ویلیام، ۲۰۰۴؛ بشیر و همکاران، ۲۰۱۱) و تأثیر مثبت متغیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار انحرافی (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱) و

همچنین تأثیر منفی متغیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی (لی و کانگ، ۲۰۱۵؛ هادوی نژاد، ۱۳۸۸) را اثبات نمودند؛ اما پژوهشی که به بررسی متغیرهای پژوهش حاضر به صورت یک کل بنگرد وجود نداشته است. بدین ترتیب با توجه به پیشینه‌های مذکور و خلأ موجود در خصوص تأثیر غیرمستقیم متغیرهای پژوهش؛ فرضیه‌های زیر در این راستا ارائه شده است:

فرضیه ۳. ادراک سیاست سازمانی نقش میانجی مثبت و معناداری در تأثیرگذاری بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی دارد.

فرضیه ۴. رفتار شهروندی نقش میانجی منفی و معناداری در تأثیرگذاری ادراک سیاست سازمانی بر رفتار انحرافی دارد.

حال، با توجه به روابط عنوان شده در مبانی پژوهش، الگوی مفهومی (۱) برای بررسی تأثیر بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی از طریق متغیرهای میانجی ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی طراحی شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر بدینی سازمانی به سوی رفتار انحرافی در محیط کار با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی است. نوع پژوهش ازلحاظ هدف، کاربردی و ازلحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی و از نوع علی است. جامعه آماری این پژوهش، کل کارمندان دانشگاه لرستان است که برابر با ۴۱۴ نفر است. نمونه

آماري پژوهش نیز ۲۰۱ کارمند است که با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۷ درصد محاسبه شده است. به منظور دستیابی به این حجم نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس^۱ استفاده گردید. به عبارت دیگر، در هنگام توزیع پرسشنامه، پژوهشگر در محل کار کارکنان دانشگاه حضور یافته و کارکنانی که در آن زمان خاص در دسترس بوده‌اند را مورد پیمایش قرار داده است.

همچنین مقیاس پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به‌قرار زیر است: به‌منظور سنجش بدینی سازمانی از مقیاس دان و همکاران (۱۹۹۸) که شامل ۱۳ گزاره (۵ گزاره مربوط به باور، ۴ گزاره مربوط به احساس و ۴ گزاره مربوط به رفتار)، برای سنجش رفتار شهروندی از مقیاس ارگان (۱۹۹۸) که شامل ۲۰ گزاره (۴ گزاره مربوط به نوع‌دوستی، ۴ گزاره مربوط به وظیفه‌شناسی، ۴ گزاره مربوط به تکریم و احترام، ۴ گزاره مربوط به فضیلت شهروندی و ۴ گزاره مربوط به جوانمردی)، سنجش ادراک سیاست سازمانی از مقیاس طراحی شده توسط کاجمر و کارلسون (۱۹۹۷) که شامل ۱۵ گزاره و برای سنجش سه بعد رفتار انحرافی یعنی رفتارهای مخرب، اتلاف وقت و منابع سازمان و پرخاشگری بین شخصی، از مقیاس ارائه‌شده توسط گرویس (۲۰۰۰) و برای سنجش طفره‌روی اینترنتی از مقیاس ارائه‌شده توسط زوقبی (۲۰۰۶) شامل ۲۰ گزاره (۴ گزاره مربوط به رفتارهای مخرب اموال سازمان، ۸ گزاره مربوط به اتلاف وقت و منابع سازمان، ۴ گزاره مربوط به پرخاشگری بین شخصی و ۴ گزاره مربوط به طفره‌روی اینترنتی) استفاده شده که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند، استفاده شده است. علاوه بر این، برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش پرداخته شده است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از نمونه آماری پژوهش نشان می‌دهد

1. convenience sampling

اکثر پاسخگویان دارای جنسیت مرد بوده و دارای سن بین ۳۰-۴۰ سال بوده‌اند. همچنین بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس بودند. حال بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش با توجه به الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS پرداخته می‌شود. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خودارزیابی می‌گردد.

برازش مدل اندازه‌گیری؛ بنابراین ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص^۱ (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. برازش مدل‌های اندازه‌گیری

سازه	متغیر	بار عاملی > ۰/۴	آلفای کرونباخ > ۰/۷	پایایی ترکیبی > ۰/۷	AVE
بدینی سازمانی	باور	۰/۶۶۷	۰/۷۹۳	۰/۸۵۴	۰/۵۴۲
	احساس	۰/۸۰۰	۰/۹۰۳	۰/۹۳۹	۰/۸۳۸
	رفتار	۰/۸۳۳	۰/۷۴۶	۰/۸۴۳	۰/۵۸۹
رفتار شهروندی	نوع دوستی	۰/۴۳۹	۰/۷۵۲	۰/۸۳۹	۰/۵۶۹
	وظیفه‌شناسی	۰/۴۳۲	۰/۷۱۳	۰/۸۱۹	۰/۵۳۲
	تکریم و احترام	۰/۴۶۵	۰/۸۰۳	۰/۸۶۶	۰/۶۱۹
	فضیلت شهروندی	۰/۶۳۵	۰/۷۲۶	۰/۷۳۲	۰/۴۰۹
رفتار انحرافی	جوانمردی	۰/۴۸۴	۰/۷۰۷	۰/۸۱۶	۰/۵۹۷
	رفتارهای مخرب	۰/۶۰۱	۰/۷۲۵	۰/۸۲۲	۰/۵۳۹
	اتلاف وقت و منابع	۰/۴۸۶	۰/۷۳۶	۰/۸۱۶	۰/۵۲۸
	پرخاشگری	۰/۶۳۸	۰/۸۵۶	۰/۹۰۲	۰/۶۹۸
	طفره‌روی اینترنتی	۰/۵۷۷	۰/۸۸۱	۰/۹۱۸	۰/۷۳۹

1. item reliability

همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پنهان مرتبه دوم برابر است با ۰/۷۲ برای بدبینی سازمانی، ۰/۷۴ برای رفتار شهروندی، ۰/۷۱ برای رفتار انحرافی و ۰/۷۹ برای ادراک سیاست سازمانی. علاوه بر این پایایی ترکیبی این متغیرها به ترتیب برابر است با ۰/۷۵، ۰/۷۹، ۰/۷۲ و ۰/۸۶ برای متغیرهای بدبینی سازمانی، رفتار شهروندی، رفتار انحرافی و ادراک سیاست سازمانی و در نهایت مقدار AVE عبارت‌اند از ۰/۴۱ برای بدبینی سازمانی، ۰/۷۵ برای رفتار شهروندی، ۰/۶۶ برای رفتار انحرافی و ۰/۶۴ برای ادراک سیاست سازمانی.

همچنین مشاهده می‌شود که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم بالاتر از ۰/۷ محاسبه شده است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. در نهایت مقایسه‌ی مقادیر AVE متغیرهای پنهان مرتبه اول و متغیرهای پنهان مرتبه دوم با مقدار استاندارد ۰/۵ نشان از مناسب بودن این معیار داشته و روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود. بار عاملی سؤالات Affective4, Political1, Political4, Political9, Political10, Political12, W.time6 مربوط به متغیرهای ادراک سیاست، رفتار انحرافی و رفتار شهروندی کمتر از ۰/۴ بوده و در تحلیل‌های بعدی حذف شده‌اند تا سایر معیارها تحت تأثیر آن‌ها قرار نگیرند. سایر سؤالات و ابعاد از بار عاملی مناسبی برخوردارند و از این رو حذف هیچ‌یک از آن‌ها لازم نیست. در نهایت به منظور سنجش روایی واگرا، فورنل و لارکر بیان می‌کنند که میزان AVE برای هر سازه باید بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر باشد (جذر AVE بیشتر از ضرایب همبستگی باشد). در جدول ۲ این ماتریس نشان داده شده است.

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا

ادراک سیاست	ظفره روی اینترنتی	پرخاشگری	اتلاف وقت	رفتارهای مخرب	جزانمردی	فضیلت شهروندی	تکریم و احترام	وظیفه‌شناسی	نوع دوستی	رفتار	احساس	باور
۰/۷۴۴												
۰/۷۷۲	۰/۸۳۵											
۰/۳۹	۰/۴	۰/۸۳۵										
۰/۱۲۷	۰/۸۹	۰/۴	۰/۷۲۶									
۰/۲۷۶	۰/۱۵۷	۰/۱۸۸	۰/۱۴۵	۰/۷۳۴								
-۰/۰۵	-۰/۰۳	-۰/۰۳	۰/۰۸۱	-۰/۱۲	۰/۷۷۲							
۰/۲۹۲	۰/۱۵۲	۰/۱۶۳	۰/۲۵۴	۰/۳۸۲	-۰/۰۱	۰/۶۳۹						
۰/۰۶۳	۰/۰۰۶	-۰/۰۳	۰/۰۲۲	۰/۰۰۴	۰/۲۲۸	-۰/۰۹	۰/۷۸۶					
۰/۰۱۵	۰/۰۴۵	۰/۰۸۵	۰/۰۸۸	-۰/۰۱	۰/۴۱۱	-۰/۱۳	۰/۳۴۹					
-۰/۱۳	-۰/۰۹	-۰/۱۱	-۰/۰۸	-۰/۳۱	-۰/۲۹	-۰/۱۲	-۰/۰۳	۰/۷۲۹	۰/۸۵۴			
۰/۳۱۴	۰/۱۴۹	۰/۱۴۸	۰/۳۱۳	۰/۱۰۱	۰/۰۰۳	۰/۴۹۵	۰/۰۵۴	-۰/۰۰۶	-۰/۱۶	۰/۷۶۷		
۰/۲۷۸	۰/۱۱	۰/۱۲۲	۰/۲۹۹	۰/۲۸۱	-۰/۰۱	۰/۵۳۹	۰/۰۳۶	-۰/۰۰۶	-۰/۱۱	۰/۸۷۵	۰/۹۱۵	
۰/۲۳۳	۰/۰۱۳	-۰/۰۷	۰/۳۴۶	۰/۲۰۷	-۰/۰۲	۰/۵۳۵	-۰/۰۶	-۰/۱۶	-۰/۱۲	۰/۶۵۹	۰/۶۲۶	۰/۸۳۶
ادراک سیاست سازمانی	ظفره روی اینترنتی	پرخاشگری	اتلاف وقت	رفتارهای مخرب	جزانمردی	فضیلت شهروندی	تکریم و احترام	وظیفه‌شناسی	نوع دوستی	رفتار	احساس	باور

مطابق با ماتریس بالا، مقدار جذر AVE تمامی متغیرهای پژوهش (ضرایب روی قطر اصلی) از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که این امر روایی و اگرای مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

برازش مدل ساختاری. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. به منظور بررسی برازش مدل ساختاری از معیارهای زیر استفاده می‌گردد. اولین معیار ضرایب اعداد معناداری یا t است. ضرایب t باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. مطابق با تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار PLS، تمامی ضرایب معناداری Z از ۱/۹۶ بیشتر گزارش شده‌اند که معنادار بودن روابط را نشان می‌دهد. این مقادیر برای تأیید فرضیه‌های پژوهش در ادامه ارائه می‌گردند. دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل (وابسته) است. نتایج بررسی کلیه این معیارهای برازندگی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. معیارهای برازش بخش ساختاری

R2	
۰/۶۷ > ۰/۳۳ > ۰/۱۹	
-	بدبینی سازمانی
۰/۲۳۵	رفتار شهروندی
۰/۲۰۶	ادراک سیاست سازمانی
۰/۵۱۸	رفتار انحرافی

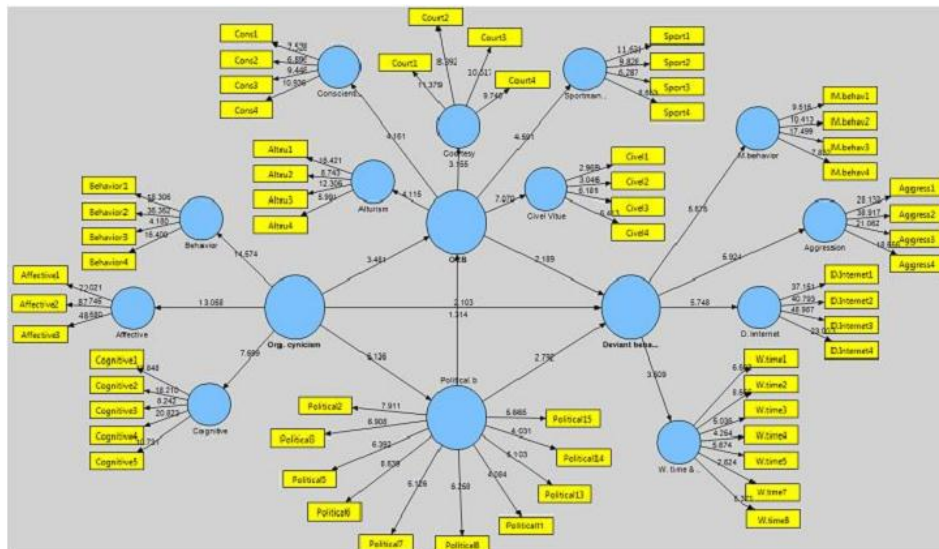
با توجه به مقدار ملاک‌های تصمیم که نشان از مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معیار دارد، مشاهده می‌شود که سازه رفتار شهروندی دارای مقدار R^2 متوسط، سازه ادراک سیاست سازمانی دارای مقدار R^2 متوسط و سازه رفتار انحرافی دارای مقدار R^2 قوی است. قابلیت متوسط و قوی پیش‌بینی مدل و در نهایت برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود.

برازش مدل کلی. معیار GOF^۱ مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. با توجه به سه مقدار ملاک ۰/۲۵، ۰/۳۶ و به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، مقدار حصول شده برابر ۰/۴۰۷ بوده که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. این مقدار از طریق رابطه ۱ که مجذور ضرایب میانگین مقادیر اشتراکی و ضرایب تعیین است، محاسبه شده است.

رابطه ۱. محاسبه GOF

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.521 \times 0.319} = 0.407$$

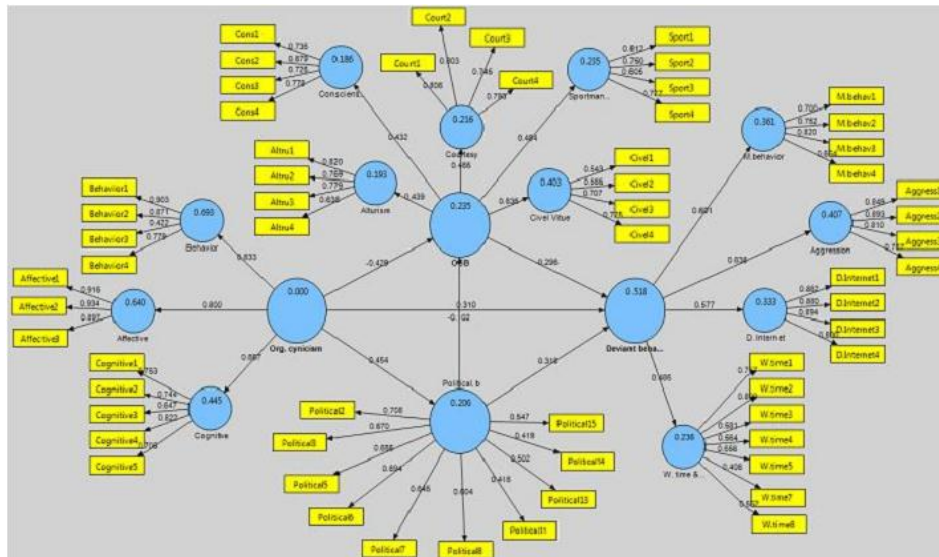
پس از اطمینان از برازنده بودن مدل ارائه‌شده، اقدام به آزمون فرضیه‌های پژوهش گردیده است. شکل ۲ معناداری یا t-value روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. چنانچه نتایج نشان می‌دهد ضرایب معناداری مسیرهای میان متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب حاکی از معنی دار بودن فرضیه‌های پژوهش و تأثیر متغیرها است و باعث تأیید شدن فرضیه‌ها می‌گردد.



شکل ۲. مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر t-value

1. goodness of fit

پس از بررسی معنادار بودن فرضیه‌های پژوهش، حال نوبت بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش است. (شکل ۳) این خروجی، ضرایب استاندارد شده مسیرهای میان متغیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل ترسیم‌شده شامل ضرایب بارهای عاملی

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. خلاصه آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر		متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
		کل	مستقیم / غیرمستقیم			
تأیید فرضیه	۲/۱۰۳	۰/۳۱	- / ۰/۳۱	رفتار انحرافی	-	بدینی سازمانی
رد فرضیه	۱/۷۷	۰/۴۴	۰/۱۳ / ۰/۳۱	رفتار انحرافی	رفتار شهروندی	بدینی سازمانی
تأیید فرضیه	۲/۱۴	۰/۴۶	۰/۱۵ / ۰/۳۱	رفتار انحرافی	ادراک سیاست سازمانی	بدینی سازمانی
رد فرضیه	۰/۷۴	۰/۳۵	۰/۰۳ / ۰/۳۱	رفتار انحرافی	رفتار شهروندی	ادراک سیاست سازمانی

بر اساس نتایج جدول فوق، با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی t در فرضیه اول، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ این رابطه معنادار است. از سوی

دیگر ضریب مسیر محاسبه شده برابر با ۰/۳۱ و مثبت است. از این رو در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. اثر غیرمستقیم بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی از طریق رفتار شهروندی برابر حاصل ضرب ضرایب مسیر است و برابر است با ۰/۱۳. به منظور بررسی معناداری متغیر میانجی (آماره t) از آزمون سوبل به قرار زیر استفاده شده است.

فرمول ۱. آزمون معناداری سوبل

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی - b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
 S_a: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی - S_b: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

با توجه به اینکه مقدار آماره t در فرضیه دوم، کوچک تر از ۱/۹۶ است، می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ این رابطه معنادار نیست. همچنین مقدار آماره t در فرضیه سوم، بزرگ تر از ۱/۹۶ است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ این رابطه معنادار است و در نهایت مقدار آماره t در فرضیه چهارم، کوچک تر از ۱/۹۶ است و می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ این رابطه معنادار نیست.

بحث و نتیجه گیری

بدینی سازمانی نتایج گسترده ای دارد که اخیراً توجه زیادی را به خود جلب کرده است. یکی از این پیامدهای منفی رفتار انحرافی هستند که در بهبود و تضعیف عملکرد دانشگاه نقش بسزایی دارد، اما مطالعات جامع و کافی در این خصوص صورت پذیرفته است و با وجود صرف هزینه های بالا برای ایجاد قوانین و هنجارهای سازمانی در زمان های مختلف، در صورت بی توجهی به این مهم، می تواند خسارت جبران ناپذیری به سازمان و کارکنان وارد کند (کولبرت و ناو، ۲۰۰۰). از این رو، در پژوهش پیش رو تلاش شده است حد تأثیر

عوامل بدینی سازمانی در بروز رفتار کاری انحرافی کارکنان از طریق متغیرهای میانجی رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی بررسی شود.

با توجه به آزمون فرضیه اول، می‌توان گفت ۳۱ درصد تغییرات رفتار انحرافی تحت تأثیر بدینی سازمانی است. به عبارتی بدینی با پیامدهای منفی مختلفی برای کارمندان مرتبط است. کارمندانی که به سازمانشان بدبین هستند، احساسات منفی متنوعی شامل اضطراب، نفرت و شرمندگی هنگام فکر کردن به سازمان را تجربه می‌کنند. این باورهای منفی منجر به واکنش‌های زیان‌آور و رفتارهای انحرافی در سازمان می‌شود. کارمندان دانشگاه لرستان در محیط‌های کاری تجربه‌های زیادی کسب می‌کنند. تجربه‌ها می‌تواند شامل فرصت‌های اعطای پاداش و اعمال قدرت در سازمان تا تحمل رفتارهای توهین‌آمیز باشد. یکی از نگرش‌های کارمندان در برابر احساس بی‌عدالتی و رفتارهای انتقادی، بدینی کارمندان نسبت به مراجع قدرت و سازمان است و در نهایت منجر به رفتار انحرافی در کارمندان می‌گردد. نتیجه این فرضیه هم‌راستا با نتایج مطالعات رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸)؛ آبراهام (۲۰۰۰) است. در میان کارمندان دانشگاه بیش از هر چیزی وجود بی‌اعتمادی موجب بروز رفتارهای انحرافی می‌شود، بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان دانشگاه تلاش کنند بر اصولی مانند عدالت و صداقت در سازمان تکیه کنند و اجرای قوانین بر اساس چارچوب‌های تعیین‌شده از قبل باشد تا کارمندان احساس بدینی نسبت به سازمان نداشته باشند. در پرداخت پاداش و حقوق، عدالت حکم‌فرما باشد، همچنین کارمندان معتقدند اگر سازمان در مواقع سختی به نیازهای آن‌ها توجه کند، نشان‌دهنده حمایت‌های سازمانی است، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان به سلامت فکری و جسمی کارمندان اهمیت داده و در شرایط بحرانی پشتیبان آنان باشد.

اما آنچه این پژوهش را از سایر پژوهش‌های مشابه در این زمینه متمایز می‌کند، بررسی نقش واسط متغیرهای ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی در شکل‌گیری رفتار انحرافی کارمندان سازمان است. در واقع تأثیر بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی کاری کارمندان دانشگاه لرستان به‌عنوان یک فرایند قرار گرفته است تا خلأ موجود در مطالعات پیشین را پر نماید.

چنانچه نتایج نشان داد، بالا بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی در سازمان باعث می‌شود سازمان به محیطی جذاب برای کار و فعالیت تبدیل شود، اما در مقابل رفتارهای غیراصولی و بی‌عدالتی که بدینی کارمندان را باعث می‌شود، می‌تواند رفتار شهروندی را کاهش و رفتار انحرافی را نیز افزایش دهد. بدینی سازمانی دربرگیرنده کاهش اعتماد در مدیریت و کاهش مشارکت و درگیری در رفتار شهروندی سازمانی است (ویلکرسون، ۲۰۰۸). رفتارهای شهروندی سازمانی با افزایش بهره‌وری مدیریت و کارمندان، توان سازمان در جذب و نگهداری نیروهای شایسته را افزایش و بدین طریق رفتارهای مخرب سازمان را کاهش می‌دهد. در صورتی که رفتارهای شهروندی کارمندان از سطح بالایی در سازمان برخوردار باشند، تأثیر بدینی سازمانی را که به ایجاد رفتارهای انحرافی و مخرب کارمندان می‌شود، کاهش می‌دهد. با توجه به جدول ۴، می‌توان گفت ۳۱ درصد تغییرات رفتار انحرافی تحت تأثیر بدینی سازمانی است و با وجود نقش میانجی منفی رفتار شهروندی، میزان این تأثیر کاهش یافته است؛ اما در نهایت با توجه به مقدار آماره t ، این فرضیه رد شده است. فرضیه فوق نشان می‌دهد که وجود رفتار شهروندی در میان کارمندان دانشگاه لرستان منجر به کاهش تأثیر بدینی سازمان بر رفتار انحرافی نشده است.

در سازمان‌ها عواملی همچون حقوق و مزایای زیاد مدیران اجرایی، عملکرد ضعیف سازمانی و اخراج‌های ناملازم کارمندان، منجر به تغییر نگرش کارمندان و بدینی آنان می‌گردد و در نهایت کارمندان با انگیزه کاری کمتر، رفتارهای مخربی از خود به‌جای می‌گذارند. زمانی که کارمندان با توجه به شرایط حاکم بر سازمان دارای نگرش منفی می‌شوند، هر یک برای ارتقاء مقام و منزلت و نفوذ بر دیگران به‌منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود، رفتارهای سیاسی از خود نشان می‌دهند. همچنین هنگامی که کارمندان، سازمان خود را یک سازمان سیاسی ببیند و خط‌مشی‌ها و تصمیمات سازمانی را به‌گونه‌ای سیاسی درک کند، رفتارهای انحرافی از خود نشان می‌دهند. چنانچه نتایج نشان داد، بدینی سازمانی و نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی منجر به افزایش رفتار انحرافی در سازمان می‌شود. همچنین می‌توان گفت ۳۱ درصد تغییرات رفتار انحرافی تحت تأثیر بدینی سازمانی است و با وجود نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی میزان تأثیر کل نیز افزایش یافته است.

نتایج تأثیر مستقیم بدینی سازمانی بر رفتار انحرافی این پژوهش با نتایج پژوهش‌های صفا پور و خورکی (۱۳۹۲)؛ جیمز (۲۰۰۵)؛ و همچنین تأثیر منفی متغیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار انحرافی ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) هم‌راستا است.

بر اساس فرضیه فوق پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه، نحوه ارتقای کارمندان را به‌طور شفاف به‌صورت آیین‌نامه‌های مشخص در اختیار کارمندان قرار دهند تا کارمندان احساس نکنند ارتقا و ترفیع بر اساس زد و بند سیاسی و پارتی‌بازی است. رفتار سیاسی و انحرافی در اکثر مواقع به دلیل عدم اطمینان و ابهام رخ می‌دهد. در صورتی که مدیران اطلاعات موردنیاز کارکنان برای انجام کار را در اختیار آنان قرار دهند، احتمال برداشت از سیاست و ارتکاب چنین رفتارهایی کمرنگ می‌شود.

در زمان ابهام، نبود یا نقصان قواعد رفتار و تصمیم‌گیری و همچنین کمبود یا محدودیت منابع در سازمان، رگه‌هایی از ادراک سیاست سازمانی شکل می‌گیرد. ادراکات کارمندان از ادراک سیاست سازمانی با توجه به عدم قطعیت محیط و کمبود منابع افزایش می‌یابد و بر نگرش و رفتار کارمندان تأثیر می‌گذارد و آن‌ها به‌منظور جبران هر یک از محدودیت‌ها، دچار رفتارهای انحرافی می‌شوند. در صورتی که رفتار شهروندی سازمانی با اثرگذاری بر عوامل درونی سازمان مانند جو سازمان، حفظ کارمندان شایسته، بهبود روحیه، تعهد سازمانی و رضایت شغلی موجب کاهش نیت ترک شغل، غیبت و رفتار انحرافی کارمندان می‌شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ۳۱ درصد تغییرات رفتار انحرافی تحت تأثیر ادراک سیاست سازمانی است و با وجود نقش میانجی منفی رفتار شهروندی، میزان تأثیر غیرمستقیم کاهش یافته است؛ اما با توجه به مقدار آماره t ، فرضیه فوق رد شده است. فرضیه فوق نشان می‌دهد که وجود رفتارهای شهروندی و مشارکت سازنده در میان کارمندان، از میزان تأثیر ادراک سیاست‌های سازمانی بر رفتار انحرافی کاهش نداده است. پژوهش‌های متعددی از رابطه معکوس ادراک سیاست سازمانی با رفتار شهروندی و رفتار انحرافی حکایت دارند. بایرن زینتا (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای بر روی ۱۵۰ نفر از کارمندان یکی از بیمارستان‌های واقع در غرب ایالات متحده نشان داد که پیامدهای ادراک سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی دارند.

برخی کاربردهای حاصل از نتایج پژوهش برای مدیران این است که کارکنان را در تصمیم‌های سازمانی مشارکت دهند تا بدین طریق عدم اطمینان آن‌ها کاهش یابد. همچنین، باید به صورت فعالانه در فرایندهای هدف‌گذاری نقش ایفا کنند احساس کنند از فعالیت‌های درون سازمان کنار گذاشته نشده‌اند. ایجاد ارتباط اجتماعی صمیمانه بین مدیر و کارکنان متناسب با بلوغ شخصیتی آن‌ها در کاهش برداشت از سیاست و وقوع رفتار انحرافی اثربخش است؛ بنابراین ضروری است مدیران مهارت‌های برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان را فراگیرند. سازمان‌ها باید ارتباط رودررو بین مدیر و کارمند را تقویت کنند و مدیران باید به جای مدیریت سایه‌ای از سبک مدیریت از طریق سرکشی به واحدها استفاده کنند و در جریان امور کارکنان قرار گیرند. همچنین لازم است مدیران بازخورد مناسب از نحوه انجام وظایف کارکنان ارائه دهند تا آن‌ها شفافیت نقش بیشتر و ابهام در نقش کمتری را تجربه کنند.

منابع

- ابراهیمی، سید عباس و مشبکی، عباس. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر ادراک سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲۲(۲)، ۷-۲۲.
- رامین مهر، حمید؛ هادی زاده مقدم، اکرم؛ احمدی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران). *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۲۱(۲)، ۶۶-۸۸.
- زارعی متین، حسن؛ الوانی، مهدی؛ جندقی، غلامرضا؛ احمدی، فریدون. (۱۳۸۹). ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی نفت ایران). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۲(۵)، ۳۹-۵۶.
- سبحانی نژاد، مهدی؛ علی‌رضا یوزباشی و کریم شاطری. (۱۳۸۹). *رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنج)*. تهران: یسپرون.

- صفاپور، نگار و خورکی، طیبه. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتباط بین بدبینی و رفتار شهروندی سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- مغانیان، حسین؛ رستگار، عباسعلی و درجوش، سید فرزاد. (۱۳۹۲). به تعیین تأثیر ادراک ادراک سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری بدبینی سازمانی و تعدیل‌کنندگی مهارت سیاسی (مورد مطالعه: بیمارستان تأمین اجتماعی یزد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت MBA، دانشگاه سمنان.
- مقبل باعرض، عباس و هادوی نژاد، مصطفی. (۱۳۸۸). تأثیر ادراک ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران - مدرس علوم انسانی، ۱۵(۲)، ۱۸۱-۲۰۴.
- نجات، امیررضا؛ کوثر نشان، محمدرضا و میرزاده، اکبر. (۱۳۸۸). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت خدمات (مطالعه موردی: آژانس‌های مسافرتی شهر تهران). بررسی‌های بازرگانی، ۷(۳۵)، ۷۲-۸۴.
- هویدا، رضا و نادری، ناهید. (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، ۹(۱)، ۱۰۳-۱۱۸.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-293.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R. Dore, I., Girard, C. & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture. *leadership and trust, management decision*, 42 (1), 13-40.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Ashforth, B. E. & Lee, R. T. (1990). Defensive behavior in organizations: A preliminary model. *Human Relations*, 43(7), 621-648.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. Dissertation submitted to the Faculty of Claremont Graduate University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology.

- Barsaky, A. (2003). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of Business Ethics*, 104, 59-75.
- Bashir, S., Mueen, N., Zafar, S. & Sania, A. M. (2011). Breach of psychological contract, perception of politics and organizational cynicism: Evidence from Pakistan, African. *Journal of Business Management*. 5(3), 884-888.
- Baxer, D. (2004). Perception of Organizational Politics and Workplace Innovation: an Investigation of the Perceptions and Behavior of Staff in an Australian IT services organization. <http://researchbank.swinburne.edu.au>.
- Brown, M. & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47, 667-686.
- Cohen, A. & Kol, Y. (2004), Professionalism and organizational citizenship behavior an empirical examination among Israeli nurses. *journal of managerial psychology*, 19(4), 386-405.
- Colbert, A. E. & Know, I-W. G. (2000). Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors. *Journal of Managerial Issues*, 12(4), 484-501.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A. & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perception of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-353.
- Dean, J., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dipaola, M., Tarter, C. & Hoy, W. K. (2005). *Measuring Organizational Citizenship in Schools: The OCB Scale*. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Eds.) *Leadership and Reform in American public schools*. Greenwich, CT: Information Age.
- Doldor, E. (2011). Examining political will, political skill and their maturation among male and female managers. <http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/7246>.
- Everton, W. J., Jolton, J. A. & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (1992). Perception of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Gandz, J. & Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal*, 23, 237-251.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219.

- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of Business.
- Jelinek, R & Ahearne, M. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a Clear and Present Danger in the Sales Force. *Industrial Marketing Management*, 35, 457-467.
- Kalagan, G. & Aksu, B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2, 4820-4825.
- Khalid, S. A. & Ali, H. (2005), The Effects of organizational Citizenship Behavior on Withdrawal Behavior. *International Journal of Management and entrepreneurship*, 1(1), 30-40.
- Kipnis, D., Schmidt, S. & Wilkinson, M. (1980). Intraorganizational Influence Tactics: Exploration in Getting One's Way. *Journal of applied psychology*, 65(4), 440.
- Kish- Gephart, J. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*. 95, 1-31.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. McGraw-Hill, New York.
- Li , X., & Kong, M. (2015). The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees. *Nankai Business Review International*, 6(4), 350 - 363 .
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*, Eaglewood Cliffs. N.J: Prentice Hall, 142.
- Munir, Y., Khalifah, Z. B., Asif, T., & Khan, H. (2014). Interactive effect of organizational cynicism on perception of organizational politics and citizenship behaviour. *International Journal of Information Processing and Management*, 5(1), 18.
- Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the Workplace*. Belmont, CA: Brooks & Cole.
- Neuman, J. H. & Barron, R. A. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets. *Journal of Management*, 24, 391-419.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior the Good Soldier Syndrome*, Lexington book, Lexington, MA.
- Özler, E., Derya, A., & Giderler, C. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of

- employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Pfeffer, j. (1992). *Management with Power*, Harvard Business School Press, Boston.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 159-174.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior* (12th edition), Prentice-Hall of India, New Delhi.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38, 55-72.
- 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.
- Vigoda, E., Vinarski, H., & Ben, E. (2003). Politics and Image in the Organizational Landscape: An Empirical Examination Among Public Sector Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 764-787.
- Walter, D. D., & William, L. G. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.