

## اثر عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان

فرهاد فتاحی<sup>۱</sup>، مجید جهانگیرفرد<sup>۲\*</sup>، علی مهدیزاده<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان است. این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت روش یک تحقیق توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل پرسنل یک سازمان نظامی در شهر تهران می‌باشد که تعداد آنها ۲۸۰ نفر می‌باشند. برای انتخاب نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۲ نفر و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد در زمینه متغیرهای تحقیق می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق به وسیله اساتید خبره و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج نشان دادند که عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارند. همچنین وابستگی سیاسی (۰/۸۲)، پیچیدگی قوانین و مقررات (۰/۷۹)، فرهنگ کار ضعیف (۰/۷۶) و شرایط نامناسب بازار کار (۰/۷۳) نیز بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارند.

**واژه‌های کلیدی:** رفتارهای انحرافی، وابستگی سیاسی، پیچیدگی قوانین، فرهنگ کار، بازار کار.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. (نویسنده مسئول)؛

Dr.jahangirfard@gmail.com

۳. استادیار، گروه مدیریت واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

مقدمه<sup>۱</sup>

کارکنان بزرگترین سرمایه‌های سازمان هستند و عملکرد سازمان به عملکرد آنها وابسته است. رفتار کارکنان در محل کار یکی از اصلی‌ترین فاکتورهای ارزیابی عملکرد محسوب می‌شود (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). محل کار، مکانی است که در آن رفتارهای متنوعی روی می‌دهد. هر یک از این رفتارها، پیامدهای مختلفی را برای افراد شاغل در سازمان و کل سازمان دارد. در حالت ایده‌آل، این رفتارها با هنجارهای سازمان منطبق است (پاکو، ۲۰۱۷). هنجارهای سازمانی، یک ساختار متشکل از رفتارهای مورد انتظار، زبان‌ها و اصولی هستند که اجازه می‌دهند محل کار به شیوه‌ای مناسب شکل بگیرد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). هنگامی که رفتارهای کاری عادی در خارج از هنجارهای سازمان رواج می‌یابد، عواقب آن بسیار گسترده بوده و بر تمام سطوح سازمانی تأثیر می‌گذارند (گل پرور و سلحشور، ۱۳۹۵). محققان نام‌های مختلفی به این رفتارها داده‌اند، از جمله انحرافات محل کار، رفتار مخرب و رفتار ضد اجتماعی و ... که در این پژوهش اینگونه رفتارها را رفتارهای انحرافی کارکنان در نظر گرفته شده‌اند. رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌های دولتی به مراتب بیشتر از سازمان‌های خصوصی دیده می‌شود. از رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌ها به عنوان یک پدیده منفی و مخرب اقتصادی نیز یاد می‌شود. لذا این رفتارها در بعد فردی، میان فردی، سازمانی، اقتصاد و اجتماعی تأثیرات منفی بر جای می‌گذارند (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۵).

## بیان مسئله

همیشه سازمان‌ها با کارکنانی مواجه می‌شوند که علی‌رغم سعی و کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، موجب ایجاد انحرافات در سازمان می‌شوند. این افراد با رفتارهایی مانند درگیری با سایر کارکنان و مدیران، سرپیچی از دستورات مافوق، نادیده گرفتن قوانین، وضعیت موجود و مطلوب سازمان را دچار آشفتگی می‌سازند و در تلاش هستند

---

۱ - مقاله حاضر خروجی رساله دکتری رشته مدیریت دولتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه می باشد.

تا از این طریق قوانین را زیر پا گذاشته و امتیازی کسب نمایند (سیلوا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). تقریباً هر روز در روزنامه‌ها گزارش‌هایی را از بدرفتاری کارکنان و یا حتی سازمان‌هایی که در بدرفتاری کارکنان درگیر هستند، مطالعه می‌کنیم. گزارش شده که بالغ بر ۷۵ درصد از کارکنان حداقل سالی یک بار، و نیمی از آنها حداقل سالی دو بار چنین رفتارهایی را مرتکب می‌شوند. به نظر می‌رسد که این رفتار در محل کار یک پدیده شایع باشد (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). وجود کارکنانی با رفتارهای انحرافی می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری سایر کارکنان، رایج شدن رفتارهای انحرافی و افزایش هزینه‌های سازمانی گردد (چن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). کسانی که رفتارهای انحرافی دارند برای سازمان تهدید محسوب می‌شوند؛ زیرا می‌توانند بقیه کارکنان و مشتریان را نیز به سوی این افکار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی‌داند (کلارک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). با توجه به اینکه رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کاری، سلامت سازمان را تهدید می‌کند و از آنجایی که اثربخشی و کارایی همیشه یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها بوده است و این مفاهیم با کارکنان و رفتار آنها نیز در ارتباط است و همچنین با توجه به سیاست‌های حداکثر سازی سود سازمان‌ها، بازده و بهره‌وری از دست رفته کارکنان همیشه یک نگرانی خیلی مهمی بوده است، از این نقطه نظر وجود رفتارهای انحرافی در محل کار به دلیل اثرات مضر آن یک عامل محوری برای سازمان‌ها است و توجه به این رفتارها در بسیاری از سازمان‌ها در اولویت بالایی قرار داشته و یک موضوع بسیار مهم برای محققان سازمانی است (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). در باب اهمیت موضوع پژوهش، ذکر این نکته کفایت می‌کند که بزرگترین دغدغه رهبران جامعه امروز ما، حرکت در راستای افق ۱۴۰۴ و رفع مظاهر مختلف فساد از جمله سیاسی شدن سازمان‌ها و رفتارهای مخرب کارکنان باید باشد. بنابراین این بحث‌ها نشان می‌دهد که تأثیر این رفتارها مهم و جدی است؛ در نتیجه نیاز است که به وسیله محققان سازمانی بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. از جمله مهمترین عوامل بروز رفتارهای نامتعارف کارکنان در محل کار عوامل زمینه‌ای می‌باشند. این عوامل که تقریباً خارج از دسترس و کنترل

---

۱-Chen et al

۲-Silva et al

۳-Clark et al

سازمان‌ها می‌باشند، موجب بروز انحرافات کاری شده است. از جمله مهمترین متغیرهای این عوامل می‌توان اشاره کرد به وابستگی سیاسی، پیچیدگی قوانین و مقررات، فرهنگ کار ضعیف و شرایط نامناسب بازار کار (دی استفانو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). لذا با توجه به مطالب فوق الذکر، سؤال اصلی تحقیق عبارت است از این است که آیا عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد؟

## مبانی نظری

### انحراف

انحراف، هرگونه رفتاری است که با انتظارات جامعه یا یکی از گروه‌های مشخص درون جامعه منطبق یا سازگار نباشد. به عبارت دیگر، انحراف، دوری جستن و فرار از هنجارهاست و هنگامی رخ می‌دهد که فرد یا گروهی معیارهای جامعه را رعایت نمی‌کنند (کیم و همکاران، ۲۰۱۶). ما معمولاً انحراف را به رفتاری که جنبه منفی دارد، اطلاق می‌کنیم. مانند بزهکاری، اما فردی که قدم فراتر از معیارهای جامعه می‌گذارد، نیز می‌تواند رفتار انحراف محسوب شود (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). رفتار انحرافی و عمل منحرف با توجه به هنجارهای موجود در فرهنگ تعریف می‌شوند. رفتار و عملی که ممکن است در یک موقعیت خاص قابل قبول باشد، ممکن است در جاهای دیگر غیر قابل قبول باشد (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵).

### رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی به تمامی اعمالی گفته می‌شود که بر خلاف هنجارها و نرم‌های اجتماعی از افراد سر می‌زند. علاوه بر آن، این رفتارها غیرعادی، آزارنده، غیراخلاقی، مضر و سزاوار سرزنش در نظر گرفته می‌شوند (تریدوی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). رفتار انحرافی کاری عبارت است از: «رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند (سیلوا و همکاران، ۲۰۱۷). رفتارهای انحرافی از لحاظ طبقه بندی‌های کنونی از زمره رفتارهای منفی محسوب می‌شوند که دارای مشخصه‌ها یا معیارهای اصلی به این شکل هستند:

---

۱- Di Stefano et al

۲-Treadway et al

۱. تخطی از هنجارها، رسوم و قواعد مورد پذیرش سازمان؛

۲. عمدی و ارادی بودن؛

۳. هدفمندی مبتنی بر تلافی جویی و یا آسیب رسانی به سازمان و افراد آن (تاکلیا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

طبیعی است که بسیاری از رفتارها در محیط کار بخشی از این معیارها را پوشش می دهند. به این لحاظ اگر رفتاری تخطی از هنجارها، رسوم و قواعد باشد، اما عمدی و آگاهانه نباشد و آسیب جدی به سازمان و افراد وارد نکند، در زمره رفتارهای انحرافی و ضد تولید تلقی نمی شود (هاروی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). به هر حال طیف متنوع رفتارهای سوم، قواعد و هنجارها، نظیر دزدی از سازمان و افراد، کم کاری و غیبت یا تأخیر عمدی، آسیب به اموال، اثاثیه و تجهیزات افراد و سازمان، مصرف مواد مخدر و یا همراه داشتن آن در محیط کار و استفاده های شخصی از وسایل و امکانات سازمان، امروزه همه در حیطه رفتارهای انحرافی طبقه بندی می شوند (گالپرین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). طبقه بندی زیادی از رفتارهای انحرافی کاری صورت گرفته است که معروف ترین آنها، این رفتارها را به چهار گروه تقسیم می کند:

۱. انحراف تولیدی<sup>۴</sup>: زمانی رخ می دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می کنند و می تواند باعث افزایش هزینه های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود.

۲. انحراف سیاسی<sup>۵</sup>: زمانی رخ می دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می گیرند. چنین حمایت هایی ممکن است هزینه هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی عدالتی است.

---

۱. Tuclea et al

۲- Harvey et al

۳- Galperin et al

۴. Production Deviance

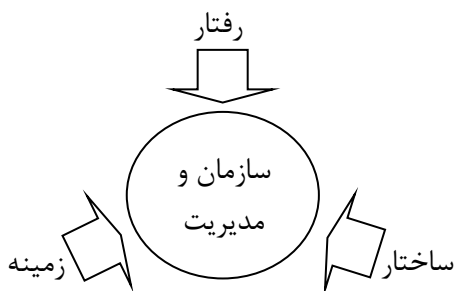
۵. Political Deviance

۳. انحراف مالی<sup>۱</sup>: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است؛ مثل دزدی و دستکاری در حسابهای هزینه.

۴. تهاجم شخصی<sup>۲</sup>: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد مورد نظر داشته باشد. نمودار زیر به این طبقه‌بندی اشاره کرده و نمونه‌هایی از هر طبقه را نشان می‌دهد (کورا، ۲۰۱۶).

### عوامل زمینه‌ای

پدیده‌های سازمان و مدیریت را می‌توان برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. عوامل رفتاری (محتوایی) کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند مانند انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی شامل می‌شود؛ عوامل ساختاری دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات می‌باشد؛ و سرانجام عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی می‌گردد که سبب‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند (فرریس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).



شکل شماره ۱: مدل سه شاخه ساختار-رفتار-زمینه

۱. Property Deviance

۲. Personal Aggression

۳- Ferris

مدل سه شاخگی دارای سه بعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است. علت نامگذاری مدل این است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع، رابطه میان این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ ناگسستنی است که در عمل از هم جدایی ناپذیرند. به عبارتی بین سه شاخه به هیچ وجه سه گانگی حاکم نیست؛ بلکه سه‌گونگی حاکم است. تمایز و تشخیص این سه جنبه صرفاً نظری و به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌ها است (جان و جوزپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

عوامل ساختاری: در برگزیده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرند.

عوامل رفتاری: شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش و زنده سازمانی تلقی می‌شوند و هر گونه عوامل و متغیرهایی که به طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی باشند در این شاخه قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری و رفتاری، درون سازمانی و محصور در مرزهای سیستم سازمان هستند (پولیش<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴).

عوامل زمینه‌ای: شرایط و عوامل محیطی برون سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه می‌کنند، با سازمان تأثیر متقابل دارند و خارج از کنترل سازمان هستند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود همواره با نظام‌های محیطی درکنش و واکنش دائمی است. از این رو، همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سایر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند. در این تحقیق عوامل زمینه‌ای در

---

۱- Juan, R. & Jusepe

۲- Pulich

قالب ۴ بعد؛ وابستگی سیاسی، پیچیدگی قوانین و مقررات، فرهنگ کار ضعیف و شرایط نامناسب بازار کار تعریف شده است.

### پیشینه تجربی تحقیق

در ارتباط با متغیرهای تحقیق حاضر مطالعاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که خلاصه‌ای از آنها در جدول شماره ۱ گزارش شده اند.

جدول شماره ۱: پیشینه تجربی تحقیق

ردیف	محقق(سال)	عنوان	نتایج
۱	ارشدی و پیریایی(۱۳۹۱)	اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار	اثرهای منفی غیرمستقیم اعتمادپذیری کارکنان و قابلیت اعتماد سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اعتماد بین فردی نیز حمایت دریافت نمودند.
۲	منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی	بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه عکس و معناداری وجود دارد. تعهد کارکنان و جو اخلاقی نیز این رابطه را افزایش می دهند.
۳	واعظی و همکاران(۱۳۹۵)	تاثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی	عدالت سازمانی ادراک شده (ادراک مطلوب) بر کاهش رفتارهای انحرافی در محل کار تأثیر معناداری دارد.
۴	گل پرور و سلحشور(۱۳۹۵)	الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان	بین رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۵	موسوی و زارع(۱۳۹۶)	بررسی نقش رفتارهای سیاسی	رفتارهای سیاسی مدیران بر



<p>بروز رفتارهای منافقانه کارکنان تأثیر معناداری دارد.</p>	<p>بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت</p>		
<p>رفتارهای سیاسی در سازمان موجب ادراک بی عدالتی، بروز رفتارهای انحرافی و خروج کارکنان از سازمان می شود.</p>	<p>اثرگذاری رفتارهای سیاسی بر واکنش های کارکنان</p>	<p>هان و همکاران (۲۰۱۶)</p>	<p>۶</p>
<p>فرهنگ کار ضعیف، فرهنگ جامعه، بازار کار و قوانین فرهنگی پیچیده بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد. همچنین عوامل زمینه ای نیز بر بروز رفتارهای انحرافی بیشترین تأثیرگذاری را دارند.</p>	<p>تأثیر فرهنگ سازمانی بر بروز رفتارهای انحرافی در محل کار</p>	<p>دی استفانو و همکاران (۲۰۱۷)</p>	<p>۷</p>
<p>امنیت شغلی موجب بروز رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار می شود.</p>	<p>رابطه بین امنیت شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار</p>	<p>چن و همکاران (۲۰۱۷)</p>	<p>۸</p>
<p>بی اعتمادی کارکنان، نگرش های منفی و بدبینانه، ابهام در عملکرد شغلی، ساختار جبران خدمات، قوانین غیر منصفانه و فرهنگ سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را در بروز رفتار کاری انحرافی دارد.</p>	<p>میزان تأثیر عوامل سازمان و مدیریت در بروز رفتار کاری انحرافی</p>	<p>قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳)</p>	<p>۹</p>
<p>نبود وجدان کاری، احساس کارکنان دولت در مورد وجود نابرابری اقتصادی در مقایسه با افراد شاغل در</p>	<p>علل فساد اداری و روش های کنترل آن در دستگاه های اجرایی خراسان رضوی</p>	<p>فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰)</p>	<p>۱۰</p>

سایر بخش‌ها، عدم پایداری جامعه به رعایت موازین شرعی و قانون‌گرایی به عنوان معضلی فرهنگی، مهم‌ترین عوامل پدید آورنده فساد اداری به اعتقاد افراد جامعه مورد مطالعه بوده‌اند			
عوامل فردی و زمینه‌ای نقش مهمی در شکل‌دهی به فرآیندهای ادراکی و عاطفی بازی می‌کنند که از طریق آن افراد واکنش‌هایی به وقایع اثرگذار نامطلوب محل کار شکل می‌دهند	توجیه رفتار مخرب: نقش نگرش‌ها و احساسات اخلاقی	هاروی و مارتینکو و بورکوسکی (۲۰۱۷)۱	۱۱
ادراک افراد از بحران‌های اقتصادی، کار بیش از حد، سلامت روانی درک شده، سلامت فیزیکی درک شده، استرس درک شده و رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای غیبت در کار و دزدی می‌باشد و در مجموع ادراک از بحران‌های اقتصادی تأثیر مثبتی بر رفتارهای انحرافی دارد	بررسی و تأثیر بحران‌های اقتصادی بر استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در رستوران‌های زنجیره غذایی	چرایف و آنیتی (۲۰۱۱)۲	۱۲
عوامل اصلی که موجب بروز رفتارهای مخرب کاری کارکنان می‌شوند، عبارتند	عوامل بروز رفتارهای مخرب کارکنان	کرایف و همکاران (۲۰۱۴)	۱۳

۱. Harvey, Martinko & Borkowski

۲. Chraif and Anitei

<p>از: فرهنگ سازمانی، قوانین          ناعادلانه، نگرش‌های منفی،          ابهامات شغلی، ساختار          جبران خدمات و پاداش و          کنترل‌های رسمی و غیر          رسمی</p>			
--	--	--	--

موضوع رفتارهای انحرافی به وسیله کارکنان و نحوه پیشگیری آنها در کشور ایران هنوز به صورت دقیق و جامع مورد توجه و تحقیق قرار نگرفته است و احتمالاً پژوهشگران رفتار سازمانی رغبتی جدی برای ورود به این عرصه نداشته‌اند؛ بنابراین حلقه گمشده پژوهش‌های پیشین مسئله رفتار مخرب در سازمان‌ها است که در صورت عدم توجه به چنین رفتارهایی منابع مالی، اجتماعی و فیزیکی سازمان‌ها افزایش یافته، کار ارباب رجوع و یا همکاران به تأخیر می‌افتد، مشتریان نسبت به سازمان بدبین می‌گردند، و شهرت سازمان‌ها به خطر خواهند افتاد. در اغلب تحقیقات ذکر شده در جدول فوق رفتارهای انحرافی به صورت کلی و با یک یا دو متغیر دیگر به صورت کمی مورد بررسی قرار گرفته است. ولی در هیچ کدام از تحقیقات انجام شده پیشین تقسیم بندی ساختاری- رفتاری- زمینه‌ای در رفتارهای انحرافی صورت نگرفته است که در این تحقیق شاخه عوامل زمینه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است و تأثیرگذاری این عوامل بر رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار گرفته است.

با توجه به مدل مفهومی تحقیق در مجموع ۵ فرضیه برای تحقیق طراحی شده است؛ یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی که عبارتند از:

- عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد (فرضیه اصلی)؛
- وابستگی سیاسی بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی اول)؛
- پیچیدگی قوانین و مقررات بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی دوم)؛
- فرهنگ کار ضعیف بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی سوم)؛
- شرایط نامناسب بازار کار بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد (فرضیه فرعی چهارم).



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (منبع: اقتباس از مدل دی استفانو و همکاران (۲۰۱۷) و گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵))

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق جزء تحقیقات کمی می‌باشد که از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت روش یک تحقیق توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل پرسنل یک سازمان نظامی<sup>۱</sup> در شهر تهران می‌باشد که تعداد آنها ۲۸۰ نفر هستند. برای انتخاب نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۲ نفر و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد در زمینه متغیرهای تحقیق می‌باشد. مشخصات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول شماره ۲: مشخصات ابزار تحقیق

ردیف	متغیر	ابعاد	گویه‌ها	منبع
۱		وابستگی سیاسی	۳	

۱- با توجه به مسائل امنیتی و درخواست سازمان مذکور از اسم این سازمان خودداری شده است.

دی استفانو و همکاران (۲۰۱۷)	۳	پیچیدگی قوانین و مقررات	عوامل زمینه‌ای	
	۳	فرهنگ کار ضعیف		
	۳	شرایط نامناسب بازار کار		
گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵)	۸		رفتارهای انحرافی کارکنان	۲

ابزار جمع‌آوری اطلاعات باید از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد تا محقق بتواند داده‌های متناسب با تحقیق را گردآوری نماید و از طریق این داده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها، فرضیه‌های مورد نظر خود را بیازماید. به علت اینکه سؤالات پرسشنامه استاندارد است و معرف ویژگی‌هایی است که محقق قصد اندازه‌گیری آنها را دارد در واقع آزمون دارای اعتبار محتوا است که این اعتبار توسط اساتید متخصص و خبره تأیید شده است. علاوه بر روایی محتوایی از روایی سازه نیز استفاده شده است. با توجه به اینکه همه بارهای عاملی متغیرهای تحقیق بزرگتر از  $0/50$  شده‌اند و از طرفی نیز مقدار AVE برای همه متغیرها نیز بزرگتر از  $0/50$  شده‌اند، لذا روایی سازه نیز مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (C.R) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی برای همه متغیرهای بزرگتر از  $0/70$  شده است، لذا پایایی پرسش‌نامه تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج بررسی روایی و پایایی در جدول شماره ۳ گزارش شده است.

جدول شماره ۳: نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق

C.R	ضریب آلفای کرونباخ	AVE	بارهای عاملی	سؤالات	متغیر
۰,۹۰	۰,۸۸	۰,۶۹	۰,۸۰	سؤال ۱	وابستگی سیاسی
			۰,۸۲	سؤال ۲	
			۰,۸۵	سؤال ۳	
۰,۹۱	۰,۸۵	۰,۷۰	۰,۸۹	سؤال ۱	پیچیدگی قوانین و مقررات
			۰,۸۰	سؤال ۲	
			۰,۸۴	سؤال ۳	

۰,۸۹	۰,۸۳	۰,۶۷	سؤال ۱	۰,۸۳	فرهنگ کار ضعیف
			سؤال ۲	۰,۷۹	
			سؤال ۳	۰,۸۵	
۰,۹۳	۰,۸۸	۰,۷۲	سؤال ۱	۰,۸۵	شرایط نامناسب بازار کار
			سؤال ۲	۰,۸۵	
			سؤال ۳	۰,۸۸	
۰,۹۳	۰,۸۹	۰,۷۰	سؤال ۱	۰,۸۲	رفتارهای انحرافی
			سؤال ۲	۰,۸۸	
			سؤال ۳	۰,۸۰	
			سؤال ۴	۰,۷۸	
			سؤال ۵	۰,۸۰	
			سؤال ۶	۰,۸۵	
			سؤال ۷	۰,۸۲	
			سؤال ۸	۰,۸۴	

### تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق

انحراف، هرگونه رفتاری است که با انتظارات جامعه یا یکی از گروه‌های مشخص درون جامعه منطبق یا سازگار نباشد. به عبارت دیگر، انحراف، دوری جستن و فرار از هنجارها است و هنگامی رخ می‌دهد که فرد یا گروهی معیارهای جامعه را رعایت نمی‌کنند (کیم و همکاران، ۲۰۱۶). ما معمولاً انحراف را به رفتاری که جنبه منفی دارد، اطلاق می‌کنیم؛ مانند بزهکاری، اما فردی که قدم فراتر از معیارهای جامعه می‌گذارد، نیز می‌تواند رفتارش انحراف محسوب شود (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). رفتار انحرافی و عمل منحرف با توجه به هنجارهای موجود در فرهنگ تعریف می‌شوند. رفتار و عملی که ممکن است در یک موقعیت خاص قابل قبول باشد، ممکن است در جاهای دیگر غیرقابل قبول باشد (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). در این تحقیق عوامل زمینه‌ای نقش متغیر مستقل دارند و شامل چهار متغیر؛ وابستگی سیاسی، پیچیدگی قوانین و مقررات، فرهنگ کار ضعیف، شرایط نامناسب بازار کار می‌باشد و با استفاده از پرسشنامه استاندارد که با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده، سنجیده شده‌اند. رفتارهای

انحرافی کارکنان نیز نقش متغیر وابسته دارد و در این تحقیق بصورت یک مرحله‌ای (بدون بعد) در نظر گرفته شده و با استفاده از پرسشنامه استاندارد که با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده، سنجیده شده است.

شرایط نامناسب بازار کار: شرایط اقتصادی سازمان (مثل مسائل مالی) موجب رفتار غیراخلاقی در سازمان می‌شود. معیارهای اقتصادی بلندمدت با تصمیمات اخلاقی همبستگی بیشتری دارند. شرایط نامناسب بازار کار و شرایط اقتصادی بی‌ثبات و فشارهای رقابتی می‌تواند به رفتار غیراخلاقی در سازمان دامن بزند (تولایی، ۲۰۰۸).

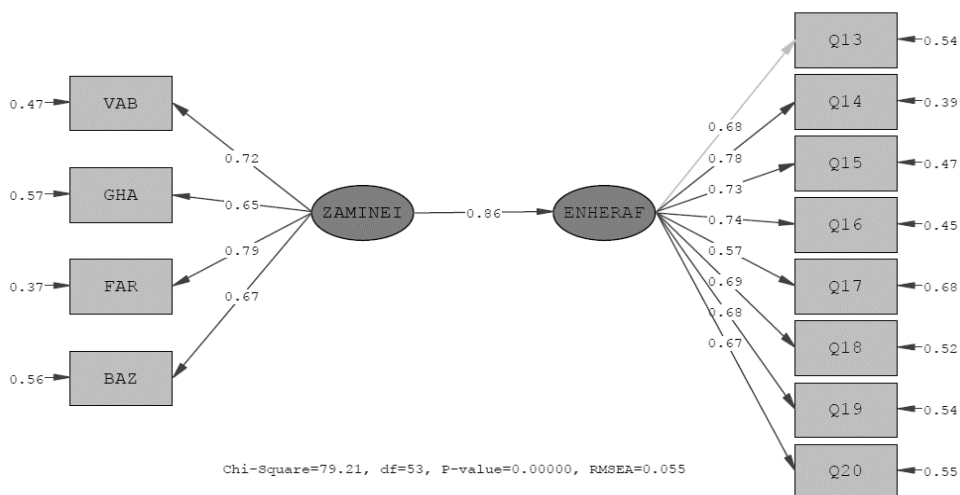
فرهنگ کار: فرهنگ کار بر اساس دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. آنچه به فرهنگ کار مشروعیت می‌بخشد نظم‌پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش کار یدی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی است (وکیلی، ۱۳۹۲).

پیچیدگی قوانین و مقررات: گاهی اوقات قوانین مبهم هستند و افراد نمی‌توانند در چالش‌های اخلاقی که به صورت روزمره با آنها درگیر هستند، از این قوانین استفاده کنند. خیلی وقت‌ها مردم فکر می‌کنند چون کارشان مشکل قانونی ندارد، پس اخلاقی است. اما قانونی بودن و اخلاقی بودن ضرورتاً با هم معنای یکسانی ندارند (تولایی، ۲۰۰۸).

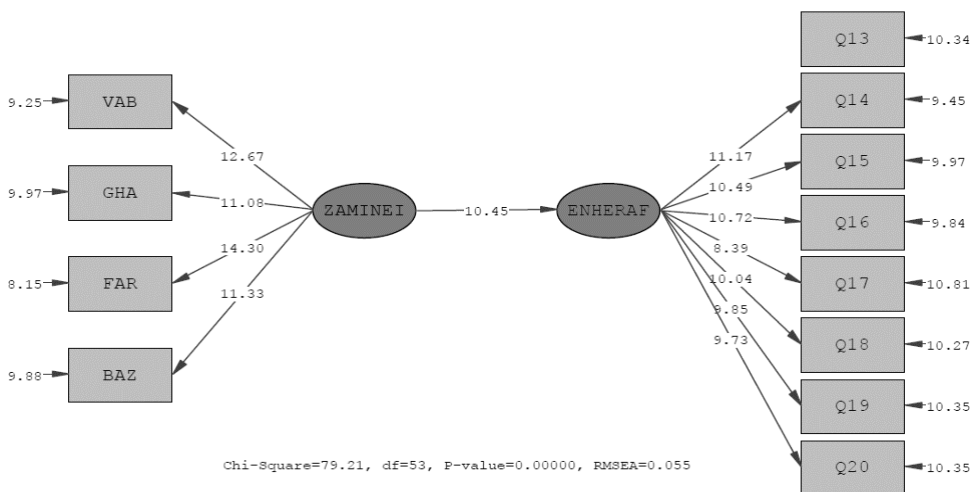
وابستگی سیاسی (محیط سیاسی): رفتارهای سیاسی، ماهیتی منفعت‌طلبانه دارند و ظهور این گونه رفتارها در سازمان باعث ایجاد محیط کاری تفرقه‌افکن و مخرب خواهد شد و آثار منفی فزاینده‌ای بر سازمان دارد. بوچانتان (۲۰۰۸) در این زمینه بیان می‌دارد که با توجه به ماهیت دوگانه و نسبی بودن رفتار سیاسی، افزایش کاربرد این مفهوم در محیط کار، عدم وجود درک دقیقی از رفتار سیاسی و نیز نیاز به رعایت الزام‌های اخلاقی در به کارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه رفتار سیاسی افزایش یافته است (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). گاهی اوقات، کارکنان رفتارهای سیاسی را جهت دستیابی به اهداف شخصی خود نشان می‌دهند که در غیر این صورت نمی‌توانند به آن دست یابند. شرایط سیاسی بی‌ثبات می‌تواند بر رفتار اخلاقی تأثیر بگذارد.

### یافته‌های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های تحقیق از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزل استفاده شده است که در ادامه نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق گزارش شده است.



شکل شماره ۲: مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۳: مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

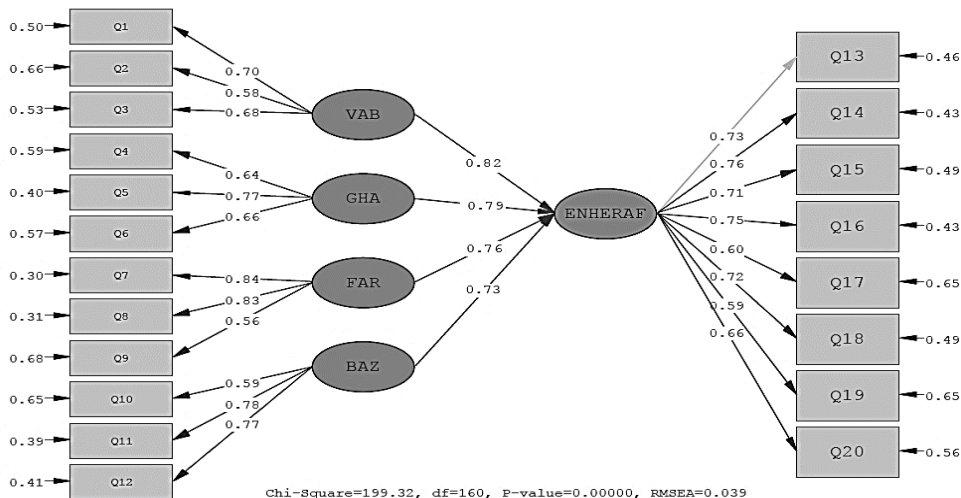


با توجه به شکل های شماره ۲ و ۳ که خروجی مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق می باشد، نتایج فرضیه اصلی در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

جدول شماره ۴: نتایج بررسی فرضیه اصلی تحقیق

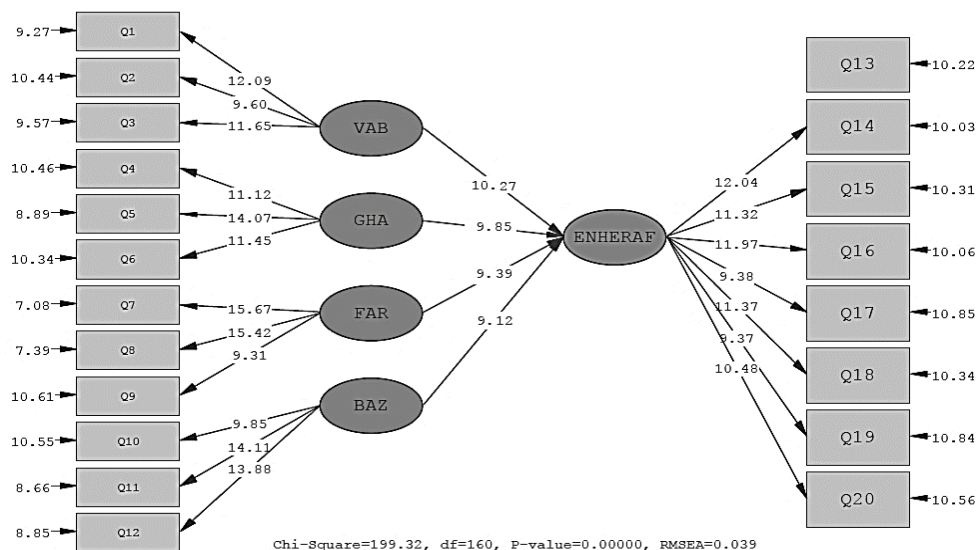
فرضیه اصلی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تأثیر	عدد معناداری	نتیجه
اصلی	عوامل زمینه ای	رفتارهای انحرافی کارکنان	۰,۸۶	۱۰,۴۵	تأیید

فرضیه اصلی تحقیق مدعی این است که عوامل زمینه ای بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیرگذار است. بر اساس جدول شماره ۴ ضریب تأثیر بین دو متغیر عوامل زمینه ای و رفتارهای انحرافی کارکنان برابر با ۰,۸۶ است، و با توجه به  $t$  به دست آمده (۱۰,۴۵) که بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، لذا فرضیه اصلی تحقیق تأیید می گردد. پس می توان نتیجه گرفت که عوامل زمینه ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این رو فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید است.



شکل شماره ۴: مدل ساختاری فرضیه های فرعی تحقیق در حالت تخمین

استاندارد



شکل شماره ۵: مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

با توجه به شکل‌های شماره ۴ و ۵ که خروجی مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق می‌باشند، نتایج فرضیه‌های فرعی در جدول شماره ۵ گزارش شده است.

جدول شماره ۵: نتایج بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق

نتیجه	عدد معناداری	ضریب تأثیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرضیه
تائید	۱۰,۲۷	۰,۸۲	رفتارهای انحرافی کارکنان	وابستگی سیاسی	فرعی اول
تائید	۹,۸۵	۰,۷۹	رفتارهای انحرافی کارکنان	پیچیدگی قوانین و مقررات	فرعی دوم
تائید	۹,۳۹	۰,۷۶	رفتارهای انحرافی کارکنان	فرهنگ کار ضعیف	فرعی سوم
تائید	۹,۱۲	۰,۷۳	رفتارهای انحرافی کارکنان	شرایط نامناسب بازار کار	فرعی چهارم

بر اساس جدول شماره ۵ با توجه به اعداد معناداری به دست آمده که هر چهار عدد بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشند، لذا فرضیه‌های فرعی تحقیق تأیید می‌گردند. پس می‌توان نتیجه گرفت که وابستگی سیاسی (۰,۸۲)، پیچیدگی قوانین و مقررات (۰,۷۹)، فرهنگ کار ضعیف (۰,۷۶) و

شرایط نامناسب بازار کار (۰,۷۳) بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری می‌باشند. از این رو فرضیه‌های فرعی پژوهش مورد تأیید هستند. شاخص‌های برازش برای مدل ساختاری فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی در جدول شماره ۶ گزارش شده اند.

**جدول شماره ۶: شاخص‌های برازش مدل‌های ساختاری تحقیق**

AGFI	GFI	RMSEA	کای دو به درجه آزادی	مدل ساختاری
۰,۹۸	۰,۹۹	۰,۰۵۵	۱,۴۷	فرضیه اصلی
۰,۹۶	۰,۹۸	۰,۰۳۹	۱,۰۳	فرضیات فرعی

جدول شماره ۶ شاخص‌های برازش مدل از قبیل نسب کای دو به درجه آزادی، AGFI و GFI، RMSEA را نشان می‌دهد. اگر مقدار نسبت  $\chi^2$  به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰,۱، و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۹۰ درصد باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. همان طور که مشاهده می‌شود، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول شماره ۶، برازش مدل فرضیه اصلی و مدل فرضیه‌های فرعی پژوهش هر دو تأیید می‌شوند.

### **بحث و نتیجه‌گیری**

مدیران ضمن اینکه اغلب با مشکلات رفتاری در سازمان روبرو می‌شوند، شکل‌های مختلفی از بد رفتاری را در محیط کار تجربه می‌کنند. دانشمندان سازمانی توصیه کرده‌اند، برای جلوگیری از اشاعه این رفتارها و پیامدهای منفی آن، چنین مسائل رفتاری بایستی مدیریت، تجزیه و تحلیل و حل گردند. بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آن‌ها، ممکن است آن‌ها را با بحران‌های جدی مواجه سازد. انجام چنین رفتارهایی در سازمان‌ها، که زندگی انسان‌ها در آن‌ها سپری می‌شود، اعتماد عمومی را خدشه‌دار، شهرت سازمان را تضعیف و در کارکردهای این سازمان‌ها اختلال ایجاد می‌کنند.

عوامل زمینه‌ای از جمله عواملی هستند که با تأثیرپذیری از محیط و فرهنگ موجود می‌توانند موجب بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها شوند. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیرگذاری عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان نگارش شده است. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل زمینه‌ای بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد و همچنین متغیرهای وابستگی سیاسی، پیچیدگی قوانین و مقررات، فرهنگ کاری ضعیف و شرایط نامناسب بازار کار نیز در بروز رفتارهای انحرافی تأثیر مثبت معنی‌داری دارند و نتایج کسب شده در این تحقیق به صورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج محققانی از قبیل ارشدی و پیریایی (۱۳۹۱)، منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵)، واعظی و همکاران (۱۳۹۵)، موسوی و زارع (۱۳۹۶)، دی استفانو و همکاران (۲۰۱۷)، چن و همکاران (۲۰۱۷)، گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵)، پنگ و همکاران (۲۰۱۶)، هاروی و مارتینکو و بورکوسکی (۲۰۱۷)، محمدی مقدم و آزاده (۱۳۹۵)، عبدی (۱۳۹۶)، آلیس و همکاران (۲۰۱۳)، ارشدی و پیریایی (۱۳۹۱)، عباسی‌خواه و بهبودی گنجه (۱۳۹۵)، تونا و همکاران (۲۰۱۶) و ... همراستا می‌باشد.

اولویت تأثیرگذاری متغیرهای عوامل زمینه‌ای در این تحقیق به ترتیب متغیرهای وابستگی سیاسی، پیچیدگی قوانین و مقررات، فرهنگ کاری ضعیف و شرایط نامناسب بازار کار است. یکی از اصلی‌ترین متغیرهای عوامل زمینه‌ای وابستگی سیاسی می‌باشد که بیشترین تأثیر را داشته، لذا مدیران سازمان می‌بایست به دور از جانبداری و وابستگی در انتخاب و انتصاب افراد، شایستگی، مهارت و تخصص کارکنان معیار ترقی و ارتقا آنان قرار دهند و پیشنهاد می‌گردد دولت‌ها و صاحبان قدرت و مقامات دولتی فارغ از جناح‌بندی‌ها و وابستگی‌های سیاسی و نگاه‌های حزبی عمل کنند و در توزیع قدرت و ثروت فارغ از جانبداری و وابستگی‌ها و بر اساس شایستگی، اصول منفعت جامعه و سازمان‌ها اقدام نمایند و اصل بی‌طرفی سیاسی (اتخاذ تصمیم همراه با استقلال و بدون منفعت طلبی سیاسی) را مد نظر قرار دهند؛ زیرا که بی‌طرفی سیاسی موجب بوجود آمدن خدمات دولتی همراه با افراد و مردمی وفادار و پشتیبان تداوم و استمرار خدمات دولتی به صورت عادلانه، حرفه‌ای‌گرایی و تخصص‌گرایی، جلوگیری از بروز فساد، به وجود آمدن مبنای اخلاقی برای خدمات دولتی، جلوگیری از تبعیض و استفاده از خدمات دولتی برای عموم باعث بروز رفتارهای شهروند سازمانی و... می‌گردد که این موضوعات نه تنها به گسترش اعتماد برای دولت کنونی و حزب حاکم، بلکه برای دیگر دولت‌ها نیز کمک کننده

خواهد بود و به کاهش انحرافات و رفتارهای انحرافی کمک خواهد کرد.

همچنین پیشنهاد می‌شود برای پرهیز از رفتارهای سیاسی در سازمان، مدیران به تدوین اصول و الزامات اخلاقی بصورت دقیق و شفاف مبادرت کنند. از مهمترین ابزارهای کاهش رفتارهای سیاسی، نظام ارزشیابی مستمر و ارزیابی عملکرد کارکنان است. ضروری است نظام ارزیابی عملکرد مناسبی در سازمان استقرار یابد و در دوره‌های زمانی منظم رفتارها و سبک‌های رفتاری مدیران را مورد ارزیابی قرار دهد.

عامل مهم دیگر که بر بروز رفتارهای انحرافی تأثیرگذار است فرهنگ کاری ضعیف می‌باشد. برای اینکه سازمان‌های دولتی از گزند رفتارهای انحرافی کارکنان در امان باشند، باید به مقوله فرهنگ و فرهنگ‌سازی توجه بیشتری داشته باشند. با تقویت شاخص‌های فرهنگی در سازمان‌ها می‌توان تا حد زیادی سازمان را در برابر این جریان‌ها حفظ کرد. لذا با توجه به اهمیت فرهنگ کاری در کاهش رفتارهای انحرافی پیشنهاد می‌گردد گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان ایجاد شود و با ایجاد سازوکارهایی نسبت به پذیرش اصول، الگوها، رفتارها و قواعد صنعت تولید اقدام، و آگاهی‌سازی عمومی نسبت به مفاهیم و جایگاه فرهنگ کار و نتایج آن و ارزش کار یدی و فکری و سازگار شدن آن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی صورت گیرد و مجموعه‌ای از مزایا، شرایط، کمک‌ها به منظور تشویق افراد برای یافتن کار و ماندن در آن و نیز ترغیب کارفرمایان به استخدام افراد نکه داشتن آنان در شغل خود فراهم گردد که در این راستا با توجه به نقش خانواده در تقویت فرهنگ کار و دوام و استمرار آن، با برقراری ارتباط و کنش متقابل میان خانواده و فرد می‌توان به صورت ضمنی و غیر مستقیم بسترسازی لازم برای پرورش فرهنگ کار فراهم ساخت.

عامل مهم دیگر در بروز رفتارهای انحرافی، پیچیدگی قوانین و مقررات موجود می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در نگارش بخشنامه‌ها و تفسیر قوانین و مقررات سازمانی تجدید نظر نمایند و تا جایی که امکان دارد از بوروکراسی موجود کاسته شود، وضع مقررات و قوانین صریح و شفاف و قابل اجرا برای همه کارکنان سازمان، ایجاد وحدت رویه در اجرای قوانین و مقررات و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، و اطلاع‌رسانی و ابلاغ به موقع قوانین و مقررات و آگاه‌سازی کارکنان از پیامدهای اخلاقی و کاری رفتارهای انحرافی در دستور کار قرار گیرد.

عامل مهم بعدی، شرایط نامناسب بازار کار می‌باشد. با توجه به اینکه بی‌ثباتی و شرایط

نامناسب بازارکار و عدم امنیت شغلی در رفتار و تصمیم کارکنان و بروز رفتارهای منفی و انحرافی تأثیر دارد. لذا در این خصوص پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها در استخدام پرسنل خود شرایط ویژه‌ای در نظر بگیرند و از تسهیلات مکمل در بدو استخدام افراد نیز استفاده نماید. همچنین، با توجه به شرایط نامناسب بازار کار و عدم ثبات اقتصادی، مدیران برنامه‌ریزی لازم برای جلوگیری از فشار محیط بیرون بر کارکنان انجام دهند و از طریق تسهیلات رفاهی و پرداخت‌های مستقیم و غیر مستقیم و نقدی و غیرنقدی جهت جلوگیری از رفتارهای انحرافی کارکنان اقدامات شایسته را انجام دهند و همچنین سازمان‌ها در راستای تحقق امنیت شغلی مناسب بایستی نسبت به ایجاد و تقویت نظام یکپارچه حمایتی و رفاهی برای کارکنان شامل: بهداشت و درمان، مسکن، تحصیل فرزندان، حمایت اجتماعی و خدمات رفاهی، تأمین شرایط لازم برای جنبه‌های اساسی شغل مانند پیشرفت شغلی، اعتبار و منزلت اجتماعی، رسیدگی به شکایات و اعتراض کارکنان، تأکید بر مسولیت و تعهدات قانونی کارفرما (مانند قانون کار)، تأمین شرایط مناسب کار (ایمنی و ارگونومی)، ایجاد تعادل میان خانواده و شغل و ... اقدام کنند.

به طور کلی اطلاع‌رسانی، آگاهی و آموزش کافی کارکنان در خصوص انواع رفتارهای انحرافی و پیامدها و نتایج منفی این رفتارها برای کارکنان و سازمان از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و توجیهی و همچنین قرار دادن این موضوع به عنوان سرفصل دوره‌های توجیهی بدو خدمت کارکنان و اجرای دقیق قوانین، حذف فضای روابط شخصی و پارتی‌بازی در واگذاری مشاغل، تفویض اختیار و واگذاری مسؤلیت به افراد بر اساس شایستگی آنها باعث کاهش و حذف رفتارهای انحرافی در سازمان خواهد شد.

### فهرست منابع

ارشدی، نسرین؛ پیریایی، صالحه (۱۳۹۱) اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار، مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳)، ۸۳-۱۰۰.

بهرامی، حمیدرضا؛ داستانی، معصومه و پورامینی، زهرا (۱۳۹۵). رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۲۴(۳)، ۳۲-۱۵.

فرهادی نژاد، محسن؛ لگزبان، محمد (۱۳۹۰) پیمایش طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های

کنترل آن در دستگاه‌های اجرایی خراسان رضوی، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی شماره ۸، ۴۵-۶۰

رهنورد، فرج اله؛ طاهرپور کلانتری، حبیب اله؛ رشیدی، اعظم (۱۳۸۹) شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی، پژوهشنامه مدیریت ۶(۱)، ۵۲-۳۵  
قدرتی پور، مرتضی؛ حسن مرادی، نرگس (۱۳۹۳) بررسی میزان تأثیر عوامل سازمان و مدیریت در بروز رفتارکاری انحرافی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۶(۲)، ۳۳۳-۳۵۴

گل پرور، محسن؛ سلحشور، آزاده. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۲)، ۹۳-۱۲۳.  
منتخب یگانه، محمد؛ بشلیده، کیومرث؛ شمسی، مرجان؛ هزاریان؛ (۱۳۹۵) بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۱)، ۱۳۷-۱۵۳ .

موسوی، سید نجم الدین؛ زارع، فرجاد(۱۳۹۶). بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۱۸۷-۱۶۱.  
واعظی؛ رضا؛ حسین پور؛ داود؛ رنجبرکبوترخانی؛ مصطفی؛ (۱۳۹۵) تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتارهای سازمانی، شماره ۳، ۸۵-۱۱۲

هادوی‌نژاد، مصطفی؛ بهارلویی، الهه (۱۳۹۴). رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان: پیشایندها و پیامدهای سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۲۲

Bennett, R. J. and Robinson, S.L. (۲۰۰۰). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, ۸۵(۳), ۳۴۹-۳۶۰.

Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (۲۰۱۷). The Relationship Between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in psychology*, ۸, ۱۸۹۰.

Clark, O. L., & Walsh, B. M. (۲۰۱۶). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, ۳۱(۱), ۱۸۶-۲۰۱.

Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (۲۰۱۷). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, ۱-۲۲.

Ferris, G. R. (۲۰۱۷). *Politics in organizations: theory and research considerations*. New York, NY: Routledge publisher.

- Galperin, B. Loka, Y. Peti, R. (۲۰۱۲). Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, ۴۲(۱۲), ۲۹۸۸-۳۰۲۵.
- Harvey, P., Martinko, M. J., & Borkowski, N. (۲۰۱۷). Justifying deviant behavior: The role of attributions and moral emotions. *Journal of business ethics*, ۱۴۱(۴), ۷۷۹-۷۹۵.
- Juan, R. & Jusepe, P. F. (۲۰۱۶). The Political Consequences of Economic Shocks: Implications for Political Behavior in Russia. *Problems Of Post-Communism*, No, ۶۳, pp. ۲۲۱-۲۴۰.
- Kim, T., Atkin, D. J. & Lin, C. A. (۲۰۱۶). Investigating the role of education in the incidence of political citizenship behavior. *Journal Of Broadcasting & Electronic Media*, No, ۶۰, pp. ۲۳-۳۹.
- Kura, K. M. (۲۰۱۶). Re-examining the relationship between perceived workgroup norms, self-regulatory efficacy and deviant workplace behaviour. *African Journal of Economic and Management Studies*, ۷(۳), ۳۷۹-۳۹۶.
- Pulich, M. (۲۰۱۴). Workplace deviance: strategies for modifying employee behavior. *The Health Care Manager*, ۲۳(۴), ۲۹۰-۳۰۱.
- Pacu, L. (۲۰۱۷). Organizational and Innovation Policies. *Journal Of Information Technology & Politics*, No, ۹, pp. ۳۵۲-۳۶۹.
- Robinson, S. L & Bennett, R. J. (۱۹۹۵). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, ۳۸(۲), ۵۵۵-۵۷۲.
- Silva, H. M. S., & Ranasinghe, R. M. I. D. (۲۰۱۷). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behaviour: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, ۷(۱), ۷۴-۸۵.
- Treadway, Darren C. Breland, Jacob W. Williams, Lisa M. Cho, Jeewon, Yang Jun Ferris, Gerald R. (۲۰۱۳). Social influence and interpersonal power in organizations: Roles of performance and political skill in two studies. *Journal of Management*. No, ۳۹, pp. ۱۵۲۹- ۱۵۳۳.
- Tuclea, C. E., Vrânceanu, D. M., & Filip, A. (۲۰۱۵). Dimensions of Deviant Workplace Behavior in Small and Medium-Sized Enterprises. *Revista de Management Comparat International*, ۱۶(۱)