

## الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با

### رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان\*\*

محمدعلی نادى<sup>۱</sup>\* و فاطمه اسلامی هرندي<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۸/۴

### چکیده

این پژوهش با هدف الگویابی مدل معادله‌های ساختاری روابط بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان به اجرا درآمد. روش پژوهش علی-همبستگی و جامعه آماری آن تمام دبیران مرد و زن شهر اصفهان به تعداد ۴۶۰۴ نفر بود. با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای که در آن نسبت سهمی شرکت کنندگان نیز در نظر گرفته شده بود و با استفاده از جدول کوهن ۳۵۷ نفر (۱۵۰ نفر مرد و ۲۰۷ نفر زن) انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی (مورمن و نیهوف، ۱۹۹۶)، رضایت شغلی (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹)، تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) و رفتارهای انحرافی (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰) است که روایی سازه آن‌ها با استفاده از تحلیل عاملی و پایایی هر کدام بر حسب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۲، ۰/۸۶ و ۰/۷۶ بدست آمد. در راستای بررسی فرضیه‌های پژوهش داده‌های بدست آمده برای تحلیل به صفحات داده‌های خام نرم افزار بسته آماری علوم اجتماعی منتقل شد و برای برازش مدل معادله‌های ساختاری از نرم افزار اموس استفاده شد. یافته‌های بدست آمده از تحلیل آماری نشان داد که عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارند. عدالت سازمانی نیز تأثیر مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. نتایج مدل یابی معادله ساختاری نیز نشان داد که رضایت شغلی بیش‌ترین تأثیر را بر رفتارهای انحرافی دارد. همچنین، مدل علی طراحی شده در پژوهش بر اساس الگوی معادله‌های ساختاری برازش گردید. شاخص نیکویی برازش (GIF) ۰/۹۰۵، شاخص برازش تطبیقی مقصد (PGIF) ۰/۶۹۶ و جذر واریانس (RSMEA) ۰/۸۰۲ بدست آمد. بنابراین، مدل دارای برازش نسبتاً خوبی بوده است. در مجموع تمام شاخص‌ها مدل پیشنهادی پژوهش را تأیید کردند.

۱- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی.

\*- نویسنده مسئول مقاله: [mnadi@khuisf.ac.ir](mailto:mnadi@khuisf.ac.ir)

\*\* - این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد می باشد.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای انحرافی، معادله‌های ساختاری.

### مقدمه

امروزه حفظ نیروی انسانی موجود در هر سازمان بویژه نیروی متخصص و فعال یکی از اهداف اصلی هر سازمان است و بمنظور استفاده و بهره‌گیری صحیح از نیروی انسانی، مطالعه ابعاد رفتار ضروری است. در متن هر سازمانی رفتارها جایی ویژه دارند، اگر به گونه مناسب (رفتارها) برقرار نشوند، تأثیرهایی مخرب به شکل رفتارهای کاری ضد تولید<sup>۱</sup> یا رفتارهای انحرافی<sup>۲</sup> دارند که آسیب زیادی را به سازمان‌ها هم از لحاظ مالی و هم از لحاظ زمانی وارد می‌کنند و امروزه مشکل اصلی سازمان‌ها همه است (Fatima, Zahidzqubal & Imram, 2013). هر سازمان اجتماعی تا حد زیادی وابسته به نقشی است که کارکنان در سازمان دارند. بر اساس نقش کارکنان انتظار وظایف و مسئولیت‌هایی می‌رود و نقش هر فردی تحت تأثیر رفتارهای او قرار می‌گیرد (Onuoha & Ezeribe, 2013). از سوی دیگر، محل کار هر فرد جایی است که انواع رفتار در آن رخ می‌دهد که این رفتار نتایج متفاوت بر کل سازمان دارد. از جمله این رفتارها رفتارهای انحرافی است. این رفتارها به گونه معمول، هنجارهای سازمان را بر هم می‌زنند. هنجارها عبارتند از رفتارهای مورد انتظار، زبان، اصول اولیه و سمت‌ها که اجازه می‌دهند در محل کار فضایی مناسب ایجاد شود (Applebaum, Laconi & Matousek, 2007).

رابینسون و بنت (Robinson & Bennett, 1995) رفتارهای انحرافی را یک رفتار داوطلبانه دانستند که هنجارهای سازمانی خاصی را مورد حمله قرار می‌دهند و انجام دادن آن‌ها سلامت سازمان یا اعضاء و یا هر دو را تهدید می‌کند. آن‌ها رفتارها را به دو دسته رفتارهای انحرافی سازمانی (معطوف به سازمان) و بین فردی (معطوف به همکاران) تقسیم کردند (Everton, Jolton & Mastrangelo, 2007). رفتارهای انحرافی یک مشکل فراگیر، گران و هزینه بر در سازمان‌ها شده است. برای مثال ۰/۷۵٪ از کارکنان دست‌کم سالی یک بار رفتارهای انحرافی از خود نشان می‌دهند و به رفتارهایی مثل آسیب رساندن به تجهیزات سازمان، دزدی، بی ادبی و شایعه پراکنی دست می‌زنند. ادامه پیدا کردن رفتارهای انحرافی که در نتیجه عواملی مثل بی عدالتی و نارضایتی است، تهدید اقتصادی و جدی برای سازمان‌هاست و هزینه زیادی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند. شناسایی عوامل مؤثر بر این رفتارها برای جلوگیری از هزینه‌های سازمانی، مالی و روانی ضروری می‌باشد (Bennet & Robinson, 2000).

<sup>۱</sup>-Counter productive Behavior

<sup>۲</sup> - Deviant Behavior

امروزه رفتارهای انحرافی مشکل رایج در بیش تر سازمان ها شده است. عوامل زیادی بر بروز این رفتارها اثر می گذارد که از جمله این عوامل، عوامل سازمانی است. اگر افراد ادراکی درست از عدالت و انصاف در سازمان خود نداشته باشند، دست به رفتارهای انحرافی می زنند. ادراک از عدالت سازمانی و ابعاد آن بر رفتارهای دبیران اثر می گذارد، پس سازمان آموزش و پرورش باید تلاش کند با افزایش ادراک افراد از عدالت، از رفتارهای انحرافی جلوگیری کند ( Zoghbi-Manrique, Tacoronte, Ting Ding, 2012).

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن است. سال های اخیر پژوهشگران به عدالت سازمانی به عنوان یک عامل اثرگذار بر رفتار سازمانی کارکنان توجه کرده اند. اصطلاح عدالت سازمانی استفاده می شود تا نقش عدالت و انصاف را در محیط کار نشان دهد (XU, 2009). سلمانی و رادمند (Salmani & Radmand, 2009) بیان کردند که قوانین ناعادلانه یا رفتار ناعادلانه با کارکنان بر رفتار آن ها تأثیر می گذارد. اگر کارکنان احساس بی عدالتی کنند یا احساس کنند که قوانین غیر عادلانه هستند آن ها را نادیده می گیرند یا برای جبران بی عدالتی به رفتارهای انحرافی دست خواهند زد. عدالت سازمانی<sup>۱</sup> به شیوه های رفتار با کارکنان می پردازد، به گونه ای که آن ها احساس کنند به صورت عادلانه با آن ها رفتار شده است یا به بیان دیگر تلاش در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می شود.

احساس عدالت در سازمان سبب ایجاد رضایت شغلی<sup>۲</sup>، رضایت از حقوق دریافتی و تعهد سازمانی، مشارکت بیشتر، رضایت مندی از مدیریت و جلب اعتماد کارکنان شده و مانع بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی همچون تضاد، احساسات منفی و رفتارهای غیر اخلاقی می شود (Shapira-Lishchinsky, 2012).

شپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر (Shapira-Lishchinsky & Even-Zohra, 2011) در مطالعات خود اشاره به رفتارهای انحرافی همچون غیبت، دیر آمدگی، آرام کار کردن به گونه عمدی اشاره می کنند و بیان می دارند از جمله بروز این رفتارها عوامل سازمانی مثل عدالت سازمانی و تعهد سازمانی هستند. آن ها بر این نکته تأکید کردند که سازمان ها باید درک افراد را نسبت به عدالت سازمانی تغییر دهند و تعهد سازمانی را در سازمان خود قوی تر کنند تا بتوانند از بروز رفتارهای انحرافی و آسیب های آن به سازمان خود جلوگیری کنند.

<sup>۱</sup>-Organizational justice

<sup>۲</sup>-Job Satisfaction

رضایت شغلی از جمله رفتارهای سازمانی است که بر نگرش افراد و بازخوردهای سازمانی تأثیر می‌گذارد و در ارتباط با تعهد سازمانی است. کارکنان راضی، تعهد بیش‌تر و عملکردی بهتر دارند و در مقابل کارکنان ناراضی تمایل برای دست زدن به رفتارهای انحرافی دارند (Rojojan, 2009). اف یو و دشپاند (FU & Deshpande, 2013) رضایت شغلی را حالتی دانستند که در آن احساسات خوشایند یا مثبت در نتیجه خشنودی از شغل در فرد بدست می‌آید.

کارکنانی که از شرایط کاری خود راضی نیستند زمینه بروز رفتارها را دارند. سازمان‌ها باید عواملی که به گونه منفی بر رضایت شغلی مؤثر هستند را شناسایی کنند تا بتوانند از آسیب‌های رفتارهای انحرافی به سازمان خود جلوگیری کنند (Omar et al, 2011).

اسمیت و کندال و هیولین (Smith, Kendall & Hulin, 1969) پنج بعد رضایت از کار، رضایت از پرداخت، رضایت از مدیر، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکار را مطرح کردند. بعد رضایت از کار، اشاره به ماهیت کار و ویژگی‌های موجود در وظایف شغلی دارد. بعد رضایت از پرداخت، اشاره به مقدار حقوقی که فرد دریافت می‌کند و درجه‌ای که آن را در مقایسه با دیگران عادلانه و منصفانه می‌داند. بعد رضایت از مدیر، اشاره به ارتباط فرد با مدیر خود و هم‌چنین توانایی مدیر در حمایت رفتاری و شغلی از کارکنان اشاره دارد. در بعد رضایت از ارتقاء، به افراد فرصت پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی داده می‌شود و در بعد رضایت از همکار، از دید کارکنان، همکاران شغلی از نظر فنی کارآ هستند و از بعد اجتماعی حامی فرد بشمار می‌روند. آن‌ها چند سال بعد دو بعد دیگر رضایت از قوانین و رضایت از ارباب رجوع (خریداران) را اضافه کردند (Rutherford, Boles, Hamwi, 2009).

توجه به نیازهای کارکنان سازمان و چگونگی تأمین نیازها به وسیله مدیریت سازمان می‌تواند منجر به رضایت‌مندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (Kanchana, 2012). رضایت شغلی بر رفتارهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و تعهد سازمانی رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است (Zehir, Muceldili & Zehir, 2012).

تعهد سازمانی به عنوان یک حالت روانی که فرد را به سازمان وابسته می‌کند، درک می‌شود. هم‌چنین، به عنوان سرمایه کارمندان در محل کار به شکل وقت، روابط خوب کاری، اظهارات تخصصی مرتبط با شغل و تلاش شغلی توصیف شده است. بیش‌تر پژوهشگران تلاش می‌کنند تا نتایج تعهد سازمانی را بفهمند. برای مثال، مشخص شده است که اساس تعداد زیادی از نتایج مثبت، مثل عملکرد و رضایت شغلی است (Fatima, Zahidzqubal & Imram, 2013).

بر اساس نظر (Allen & Meyer, 1991) تعهد سازمانی دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری است که در ارتباط باحالت روانی کارکنان نسبت به سازمان‌شان است که بر تصمیم‌گیری آن‌ها

برای ماندن در سازمان تأثیر می‌گذارد. در تعهد عاطفی کارمندان با سازمان می‌مانند چون تمایل به این کار دارند، در تعهد مستمر نیاز به ماندن دارند ولی در تعهد هنجاری الزام به ماندن دارند (Hoang, 2012).

اکنون مسئله این است که اگر سازمان آموزش و پرورش بخواهد رفتارهای انحرافی کارکنان را پیش‌بینی کند و از بروز آن‌ها جلوگیری کند لازم است نقش عوامل سازمانی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ابعاد آن‌ها را به عنوان پیش‌آیندهای رفتارهای انحرافی بررسی کند.

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های انجام شده در رابطه با عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی و مدل‌های مطرح شده روابط بین متغیرها را تأیید می‌کند. همچنین، قابل ذکر است که متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی از عدالت سازمانی تأثیر می‌پذیرند. رفتارهای انحرافی می‌توانند تأثیرات سوء و عقیمی بر کارکنان و نیز سازمان داشته باشند. رفتارهای منفی و آسیب‌رسان با عناوینی گوناگون نظیر کوتاهی کارمندان در انجام کار، سرپیچی از دستور مدیر، دیرآمدن سرکار، غیبت، دزدی، خوب رفتار نکردن با دیگر کارکنان، احترام نگذاشتن و خشن برخورد کردن با دیگر همکاران (Galpherin, 2002 و Rojojan, 2009)، فریب<sup>۱</sup>، خرابکاری<sup>۲</sup>، سرقت<sup>۳</sup>، دروغ‌گویی<sup>۴</sup>، طرح شوخی‌های بدخواهانه<sup>۵</sup>، رفتار پرخاشگرانه<sup>۶</sup>، مزاحمت‌های جنسیتی<sup>۷</sup> (Golpatvar & Nadi, 2010) و استفاده نامناسب از اینترنت<sup>۸</sup>، شایعه پراکنی، آزار و اذیت و خشونت فیزیکی (Arshadi, Piryayi & Zare, 2011) در پژوهش‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته‌اند. پژوهش‌هایی گوناگون هم که تاکنون انجام شده است، عوامل گوناگونی را به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار بیان کرده‌اند که از جمله این عوامل می‌توان به نبود رضایت شغلی، نبود عدالت سازمانی (O'Neill, Lewis & Carswell, 2011; 2010 Mc Cain) و نبود تعهد سازمانی (Flint, Haley & McNally, 2013) اشاره کرد.

<sup>۱</sup> -Fraud

<sup>۲</sup> -Vandalism

<sup>۳</sup> -Theft

<sup>۴</sup> -Lying

<sup>۵</sup> -Spreading malicious rumors

<sup>۶</sup> -Aggressive behavior

<sup>۷</sup> -Sexual harassment

<sup>۸</sup> -Cyberloafing

یاسین (Yassin, 2013) به رضایت شغلی به عنوان یکی از پیش‌بین‌های رفتارهای انحرافی پرداخت. وی بیان کرد که رضایت شغلی پیش‌بین رفتارهای انحرافی است و به گونه مستقیم بر آن اثر می‌گذارد.

مک کاردل (MCCardel, 2007) به متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) به عنوان پیش‌بین رفتارهای انحرافی پرداخت و در مدل پژوهشی تأیید شده خود نشان داد که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) به گونه مستقیم بر رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران اثر دارد.

مدل پیشنهادی زیری و سوآی (Zribi & Souai, 2013) به رفتارهای انحرافی پرداخته است که در این مدل اثر عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بر رفتارهای انحرافی نشان داده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با نقش بر به گونه مستقیم بر رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران اثر دارد.

زوقبی مانریک (Zoghbi-Manrique et al, 2012) در مدل پژوهشی خود نشان داد که تنبیه کارکنان و خودکنترلی بر عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد و عدالت سازمانی هم به گونه منفی و هم به گونه مستقیم بر رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان اثر می‌گذارد.

شپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر (Shapira-Lishchinsky & Even-Zohra, 2011) در پژوهش خود به رفتارهای انحرافی و جو سازمانی پرداختند. آن‌ها در مدل پژوهشی خود نشان دادند که جو سازمانی و عدالت سازمانی بر روی هم تأثیر دو سویه دارند و هر دو به گونه مثبت بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و مثبت دارند و هر سه متغیر تأثیر منفی و مستقیم بر رفتارهای انحرافی دارند.

کلی وارنر و همکاران (Clay-Warner, Reynolds & Roman, 2005) در پژوهشی به بررسی ارتباط عدالت سازمانی با رضایت شغلی پرداختند. مدل پژوهش آنان نشان داد که عدالت رویه‌ای پیش‌بین قوی‌تری برای رضایت شغلی نسبت به عدالت توزیعی است. همچنین، عدالت رویه‌ای و توزیعی هر دو با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار آماری دارند.

اپلباوم و همکاران (Applebaum, Laconi & Matousek, 2007) در پژوهشی کیفی به بررسی رفتارهای انحرافی مثبت و منفی در محیط کار، دلایل، تأثیرات و راه حل برای آن‌ها پرداختند. هدف پژوهش بررسی و مطالعه تأثیر رفتارهای انحرافی منفی - آن‌هایی که هنجارهای سازمانی را به چالش می‌کشند- و رفتارهای انحرافی مثبت- آن‌هایی که با صراحت، سازمانی را به چالش می‌کشند- در سازمان‌ها بود. در این پژوهش دلایل احتمالی سرگرم شدن افراد به این‌گونه رفتارها

در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است و از جمله این دلایل نبود عدالت سازمانی و نبود رضایت شغلی بیان شده است و راه حل‌های احتمالی در ارتباط با غلبه بر این رفتارها مطرح شده است.

اورتون و همکاران (Everton, Jolton & Mastrangelo, 2007) در پژوهش کیفی خود به بررسی جنبه‌های نظری رفتارهای انحرافی پرداختند. در این پژوهش با عنوان "خوب و منصف بودن یا منصف نبودن: ادراک دلایل رفتارهای انحرافی کارمندان" به بررسی چهار شکل از رفتارهای انحرافی کارمندان پرداخته شد. آن‌ها رفتارهای انحرافی غیبت از کار، دزدی، بی ادبی و خشونت را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش همچنین، دلایلی نوین را به مدیران نشان داد که اگر منصفانه و عادلانه با کارکنان رفتار کنند، آنان با علاقه‌ای بیش‌تر کار می‌کنند و رفتارهای انحرافی آن‌ها کاهش می‌یابد. آن‌ها عوامل سازمانی از جمله نبود ادراک از عدالت در سازمان، عدم رضایت شغلی و عدم تعهد سازمانی را از دلایل رفتارهای انحرافی معرفی کردند.

ابوالنابین (Abu Elanain, 2010) در پژوهش خود رابطه مستقیم و غیر مستقیم عدالت سازمانی و درآمدهای شغلی را بررسی کرد. یکی از اهداف وی در این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. نتایج پژوهش نشان داد عدالت رویه‌ای رابطه‌ی معنادار و قوی‌تری با تعهد سازمانی نسبت به عدالت توزیعی دارد. عدالت رویه‌ای هم‌چنین رابطه معنادار قوی‌تری با رضایت شغلی نسبت به عدالت توزیعی دارد. رضایت شغلی نقش واسطه‌ای تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی دارد. تعهد سازمانی ارتباط معنادار با عدالت رویه‌ای دارد.

هاکو و همکاران (Haque, Arshad Chowdhurg & Ali, 2010) با بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد مستمر بیان کردند که عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معنا دار با تعهد مستمر دارد، اما عدالت توزیعی ارتباطی با تعهد مستمر ندارد.

زهیر و همکاران (Zehir et al, 2012) در پژوهشی با عنوان تأثیر واسطه‌ای جو اخلاقی در ارتباط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، به مطالعه و بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش مثبت کارکنان یک شرکت در ترکیه پرداختند و عنوان کردند که ابعاد رضایت شغلی (رضایت از کار، پرداخت، ترفیع، سرپرست و همکار) با تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معنا دار آماری دارند.

شپیرا لیشچینسکی (Shapira-Lishchinsky, 2012) در پژوهشی با عنوان رفتارهای کناره‌گیرانه معلمان: نظریه ترکیبی و یافته‌ها به بررسی ابعاد مختلف رفتار معلمان پرداخت. یافته‌ها نشان دادند ابعاد گوناگون اخلاقیات در سازمان بر رفتارهای معلمان تأثیر می‌گذارد. عدالت توزیعی و جو رسمی به گونه منفی و معکوس با دیر آمدن سر کار رابطه دارد و جو اخلاقی به گونه منفی و معکوس با غیبت‌های مکرر سر کار رابطه دارد و عدالت رویه‌ای به گونه معکوس و منفی با ترک خدمت در

رابطه است. معلمان با سابقه بیش تر ترجیح می دهند هم غیبت و هم نیت ترک خدمت را کاهش دهند و هر چقدر که سن معلمان بالاتر می رود غیبت و دیرآمدگی سر کار کم تر می شود.

کروو و همکاران (Craw, Lee & Joo, 2012) به پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارمندان پلیس کره جنوبی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی پرداختند. آنان عنوان کردند که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در ارتباط است. هم‌چنین، ادراک از عدالت رویه‌ای و تعاملی تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی کارمندان به واسطه عدالت توزیعی دارد. ادراک از عدالت سازمانی تأثیر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی با واسطه رضایت شغلی دارد. مدل معادله‌های ساختاری نیز این روابط را تأیید کرد.

کانچانا (Kanchana, 2012) به پژوهشی با عنوان رضایت شغلی به عنوان پیش‌بین تعهد سازمانی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد رابطه معنادار آماری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی است و رضایت شغلی به عنوان پیش بین تعهد سازمانی می‌باشد. هم‌چنین، رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار با تعهد مستمر دارد.

عمر و همکاران (Omar et al, 2011) در پژوهشی به بررسی رابطه استرس و رضایت شغلی به عنوان پیش‌بین‌های رفتارهای انحرافی کاری پرداختند. هدف پژوهش مشخص کردن عواملی از جمله رضایت شغلی بود که بر رفتارهای انحرافی کاری نقش دارند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رابطه منفی و معنا دار بین رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی کاری وجود دارد.

شپیرا لیشچینسکی (Shapira-Lishchinsky, 2012) به بررسی رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتارهای انحرافی کاری در آموزش و پرورش پرداخت. یافته‌های وی نشان داد بین ادراک از عدالت رویه‌ای با رفتارهای انحرافی کاری رابطه معنادار آماری وجود دارد.

سلیمان و الخطائیری (Suliman & AIKhathairi, 2013) به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان در کشورهای در حال توسعه پرداختند. هدف پژوهش ارتباط ادراک کارکنان از عدالت و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی از عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنادار با تعهد عاطفی و مستمر دارد.

دهقانین، صبور و حجتی (Dehghanian, Saboor & Hojati, 2013) به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و عدالت تعاملی) با تعهد سازمانی (تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین عدالت رویه‌ای با تعهد هنجاری و عاطفی رابطه وجود دارد و فرضیه اصلی مبنی بر وجود رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

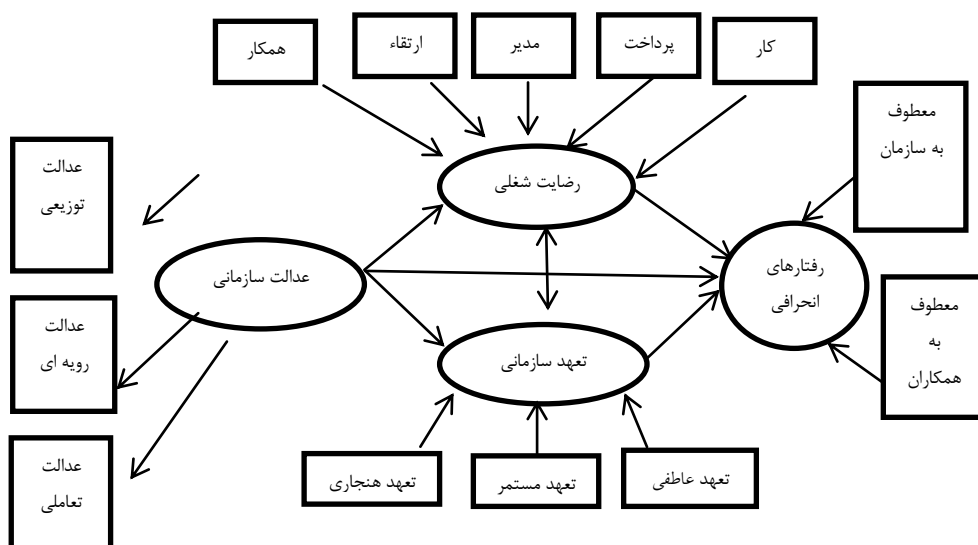


فتحی، دلاور، تابشیر، انصاری و افروغی (Fathi, Delavar, Tabashir, Ansari & Afroghi 2013) در پژوهش خود با بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی در پرسنل نوبت کار شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران نشان دادند که بین تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از پرداخت، رضایت از مدیر، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکار) رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

با مرور پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در ارتباط با متغیرهای پژوهش و با توجه به این‌که پژوهشگر به واسطه انجام فعالیت‌های مرتبط با وظایف کاری خود با کارکنان، وجود این رفتارها را تا حدی در سازمان خود مشاهده کرده است، در پی آن است تا خلاء موجود در حیطه چهار متغیر عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی دبیران را با کمک معادله ساختاری بررسی کند. از دیگر دلایلی که ضرورت انجام این پژوهش را بیان می‌کند، این است که بررسی‌های انجام شده به وسیله پژوهشگر در پژوهش‌های پیشین که متغیرهای مطرح در این پژوهش را دارا بوده یا مرتبط می‌باشند، نشان می‌دهد که متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه هم‌زمان با رفتارهای انحرافی در جامعه دبیران آموزش و پرورش مورد بررسی قرار نگرفته است و در این زمینه نکات مبهمی در ایران وجود دارد. بدین ترتیب این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری انجام شد.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
  - ۲- مدل معادله‌های ساختاری روابط بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان از برازندگی مطلوبی برخوردار است.
- بر این اساس در این پژوهش با استناد به مبانی نظری و پژوهشی ذکر شده مدل مفهومی زیر جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی به صورت دیاگرام ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- مدل پیشنهادی پژوهش.

### روش پژوهش

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمده است، از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش علی- همبستگی است که در آن رابطه علی مبتنی بر مدل یابی معادله‌های ساختاری متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی دبیران دبیرستان‌های پسرانه و دخترانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می‌باشد که از جانب سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان در اختیار پژوهشگر قرار گرفت و در مجموع ۴۶۰۴ نفر به عنوان جامعه آماری پژوهش تعیین شد. از جامعه آماری ذکر شده حجم نمونه بر اساس جدول کوهن، مانیون و موریسون (Cohen, Manion & Morrison, 2000)، ۳۵۷ نفر برآورد شده است که از این تعداد ۳۳۸ پرسش‌نامه پاسخ داده شد. بنابراین، نرخ پاسخگویی ۹۴/۶۷ درصد بود. در این پژوهش مشارکت کنندگان به روش تصادفی طبقه‌ای که در آن نسبت سهمی هر ناحیه و جنسیت

در نظر گرفته شده بود، انتخاب شدند حجم جامعه دبیران مرد در نواحی شش گانه ۱۹۶۸ و حجم جامعه دبیران زن در نواحی شش گانه ۲۶۳۶ نفر بود که حجم نمونه مردان مورد مطالعه بر اساس نمونه گیری طبقه‌ای ۱۵۰ نفر و حجم نمونه زنان مورد مطالعه بر اساس نمونه گیری طبقه‌ای ۲۰۷ نفر بدست آمد. حجم جامعه دبیران مرد در نواحی شش گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان به ترتیب ناحیه ۱: ۳۲۶، ناحیه ۲: ۲۴۲، ناحیه ۳: ۴۴۴، ناحیه ۴: ۴۰۰، ناحیه ۵: ۴۰۵ و ناحیه ۶: ۱۵۱ نفر بود که حجم نمونه دبیران مرد در نواحی شش گانه به ترتیب ناحیه ۱: ۲۴، ناحیه ۲: ۱۸، ناحیه ۳: ۳۳، ناحیه ۴: ۳۲، ناحیه ۵: ۳۲ و ناحیه ۶: ۱۱ نفر بر اساس نمونه گیری طبقه‌ای بدست آمد. حجم جامعه دبیران زن در نواحی شش گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان به ترتیب ناحیه ۱: ۲۶۱، ناحیه ۲: ۲۵۶، ناحیه ۳: ۶۰۶، ناحیه ۴: ۶۷۰، ناحیه ۵: ۶۵۳ و ناحیه ۶: ۱۹۰ نفر بود که حجم نمونه دبیران زن در نواحی شش گانه به ترتیب ناحیه ۱: ۲۲، ناحیه ۲: ۲۲، ناحیه ۳: ۴۸، ناحیه ۴: ۵۰، ناحیه ۵: ۴۸ و ناحیه ۶: ۱۷ نفر بر اساس نمونه گیری طبقه‌ای بدست آمد.

### ابزارهای پژوهشی

پرسش‌نامه عدالت سازمانی دارای ۲۶ گویه شامل ۳ خرده مقیاس عدالت توزیعی (۸ گویه)، عدالت رویه‌ای (۱۰ گویه) و عدالت تعاملی (۸ گویه) که مقدار ادراک کارکنان از انصاف در پرداخت‌ها و ترفیعات، انصاف ادراک شده در فرایندهای کاری و عدالت ادراک شده از برخوردها و تعاملات را با نمونه پرسش‌های زیر می‌سنجد: توزیع امکانات و فرصت‌های رفاهی برای کارمندان عادلانه است، در هنگام تصمیم‌گیری به نیاز کارمندان توجه می‌شود، بار کاری کارمندان منصفانه است. این پرسش‌نامه به وسیله (Moorman & Nihhoff, 1996) تهیه و اجرا شده است و آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش برحسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ بدست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی شامل پنج بعد گوناگون شغل که شامل: بعد رضایت از کار (۱۲ گویه)، رضایت از مدیر (۱۲ گویه)، رضایت از پرداخت (۵ گویه)، رضایت از ارتقاء (۴ گویه) و رضایت از همکار (۱۲ گویه) است که جهت سنجش مقدار خشنودی کارکنان در پنج جنبه شغل بکار برده شده است و نمونه پرسش‌های آن به این شرح است: کار من دقیق و حساس است، مدیرم به گونه معمول با من مشورت می‌کند، روی هم رفته، پاداش‌هایی که دریافت می‌شود منصفانه است، در کارم ترفیعات به گونه منظم داده می‌شود و همکارانم فعال و پر تلاش هستند. این پرسش‌نامه به وسیله (Smitt et al, 1969) طراحی و اجرا شد و برای آن آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ را گزارش کرده‌اند. ضریب

پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۳۰ و ۰/۳۵ بدست آمد.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی دارای ۲۴ پرسش در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است که هر بعد دارای ۸ پرسش می‌باشد که مقدار دلبستگی کارکنان به سازمان خود، مقدار تمایل کارکنان برای ماندن در سازمان و مقدار الزام کارکنان برای ماندن در سازمان را می‌سنجد و نمونه پرسش‌های آن به این شرح است: احساس تعلق عمیق به سازمان خود می‌کنم، این سازمان استحقاق وفاداری مرا دارد، اگر این سازمان را ترک کنم، مشکلات زیادی در زندگیم ایجاد می‌شود. این پرسش‌نامه به وسیله (Allen & Meyer, 1990) تهیه شده است. ضرایب پایایی این پرسش‌نامه بر حسب آلفای کرونباخ در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۸۰ بدست آمد.

پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی شامل ۱۵ پرسش که به وسیله (Bennett & Robinson, 2000) در دو حوزه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (۸ پرسش) و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران (۷ پرسش) تهیه شده است، استفاده گردید. مولکی و همکاران (Moulkey et al, 2006) آلفای کرونباخ ۰/۷۴ را برای پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان گزارش کردند. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ بدست آمد. یک نمونه پرسش این پرسش‌نامه به این شرح است: خیلی اوقات عمداً آهسته‌تر از آنچه می‌توانم کار می‌کنم. مک کاردل (۲۰۰۷) آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برای پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران گزارش کرد. ضریب پایایی این پرسش‌نامه پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۹۱ بدست آمد. یک نمونه پرسش این پرسش‌نامه به این شرح است: با همکارانم در محیط کار شوخی‌های رکیک و زشت می‌کنم.

برای سنجش روایی سازه پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عاملی استفاده شد. تحلیل عاملی پرسش‌نامه عدالت سازمانی با سه عامل عدالت توریدی، رویه ای و تعاملی، پرسش‌نامه رضایت شغلی را با پنج عامل رضایت از کار، مدیر، پرداخت، ارتقاء و همکار، پرسش‌نامه تعهد سازمانی با سه عامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری و پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی را با دو عامل رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران تأیید کرد. دز شاخص مقدماتی کفایت نمونه برداری (KMO) و کرویت بارتلت بمنظور تعیین مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی محاسبه شد. مقدار شاخص KMO در تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ بدست آمد که نشان دهنده مناسب بودن داده‌ها و رعایت شرط انجام تحلیل عاملی است. بمنظور بررسی روایی صوری و به اطمینان از این‌که واژه‌های مورد استفاده در این پرسش‌نامه‌ها قابل فهم برای دبیران سازمان آموزش پرورش شهر اصفهان می‌باشد، ۲۰

پرسش‌نامه به گونه آزمایشی در بین دبیران متفاوت توزیع شد و در این مورد نیز اطمینان بدست آمد. برای تأیید روایی محتوایی پس از مشخص کردن ابعاد هر متغیر از کارشناسان دانشگاه که با متغیرهای پژوهش آشنایی داشتند، خواسته شد در ارتباط با این که جمله مورد نظر با مؤلفه هم‌خوان است یا ناهم‌خوان نظر خود را اعمال کنند. پس از اعمال نظریات آن‌ها فرم نهایی پرسش‌نامه تنظیم شود.

برای محاسبه پایایی متغیرها و خرده مقیاس‌های پژوهش از آلفای کرونباخ، گاتمن و اسپیرمن - براون استفاده شد. ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، گاتمن و اسپیرمن - براون به ترتیب، عدالت توزیعی ۸۱، ۷۴، ۷۴ و ۷۴، عدالت تعاملی ۸۱، ۶۹، ۶۹ و ۶۹، عدالت رویه ای ۷۹، ۶۶، ۶۷، رضایت از کار ۸۱، ۷۲، ۷۲، رضایت از مدیر ۸۱، ۸۰، ۸۰، رضایت از همکار ۷۹، ۷۶، ۷۷، رضایت از پرداخت ۵۴، ۳۵، ۳۰، رضایت از ارتقاء ۵۸، ۴۸، ۴۸، تعهد عاطفی ۷۸، ۷۶، ۷۵، تعهد مستمر ۶۸، ۶۵، ۶۶، و تعهد هنجاری ۷۶، ۶۸، ۶۸ و ۶۸، و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان ۸۰، ۸۰، ۸۲، و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران ۹۲، ۹۰، ۹۱، بدست آمد.

## روش آماری

پس از گرد آوری داده‌های بدست آمده از پرسش‌نامه‌ها برای تجزیه و تحلیل به صفحات داده‌های خام نرم افزارهای بسته آماری علوم اجتماعی نسخه ۱۸ و ایموس نسخه ۱۶ منتقل گردید و با استفاده از آمار توصیفی شامل فراوانی و درصد و امار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. تحلیل‌های مربوط به الگویابی معادله‌های ساختاری (تحلیل مسیر) با استفاده از نرم افزار ایموس انجام شد.

## یافته های پژوهش

### جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش.

رضایت از همکار	رضایت از ارتقاء	رضایت از پرداخت	رضایت از کار	رضایت از مدیر	رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	تعهد هنجاری

۱

---

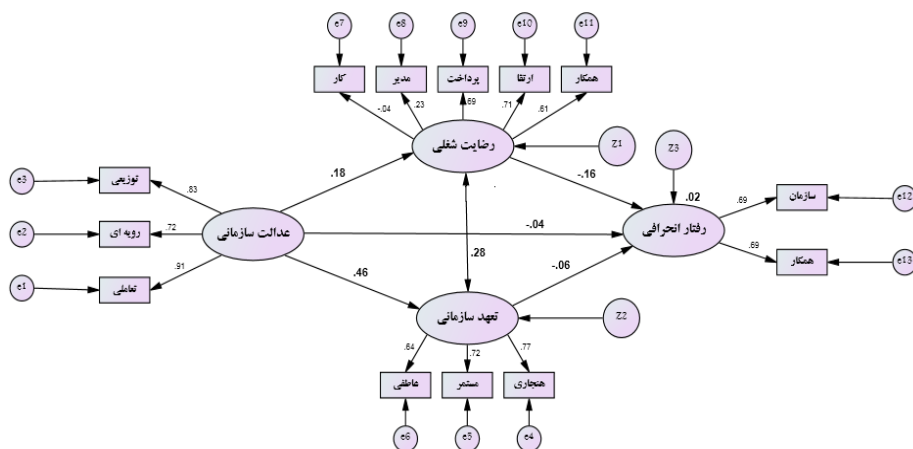
				۱	۰/۷۴۱**	-۰/۰۱۲
			۱	۰/۰۵۵	۰/۱۴۰*	-۰/۱۸۷***
		۱	۰/۱۶۰***	-۰/۰۱۹	-۰/۰۵۲	۰/۰۲۵
		۱	۰/۲۱۵***	-۰/۰۷۹	-۰/۱۰۸*	-۰/۱۵۶***
		۱	۰/۱۴۹***	-۰/۰۷۵	-۰/۰۰۵	-۰/۰۵۳
		۱	۰/۴۵۰***	۰/۱۲۷*	-۰/۰۰۳	-۰/۱۳۶*
		۱	۰/۲۵۵***			۰/۳۴۷***

---

برای بررسی فرضیه نخست از ماتریس همبستگی استفاده شد. همان گونه که یافته‌های ماتریس نشان می‌دهد همبستگی ساده بین متغیرهای پژوهش معنادار است. جدول ۱ نشان می‌دهد عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و رضایت از پرداخت رابطه مثبت و معنادار و با متغیرهای رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی و معناداری دارد. عدالت رویه‌ای با عدالت تعاملی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معنادار و با متغیرهای رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی و معنادار دارد. عدالت تعاملی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و رضایت از پرداخت رابطه مثبت و معنادار و با متغیرهای رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی و معناداری دارد. تعهد عاطفی با تعهد مستمر، تعهد هنجاری و رضایت از پرداخت رابطه مثبت و معنادار و با متغیرهای رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی و معناداری دارد. تعهد عاطفی با تعهد منفی و معنادار و با متغیر رضایت از کار رابطه مثبت و معنادار و با متغیر رضایت از پرداخت رابطه مثبت و معنادار و با متغیر رضایت از کار رابطه منفی و معناداری دارد. تعهد مستمر با تعهد هنجاری، رضایت از پرداخت و رضایت از همکار رابطه مثبت و معنادار و با متغیر رضایت از کار رابطه منفی و معنادار دارد. رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان با متغیرهای رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران و رضایت از کار رابطه مثبت و معنادار و با متغیرهای رضایت از پرداخت و رضایت از همکار رابطه منفی و معنادار دارد. رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران با متغیرهای رضایت از پرداخت و رضایت از همکار رابطه مثبت و معنادار دارد. رضایت از کار با رضایت از مدیر رابطه مثبت و معنادار دارد. رضایت از مدیر با متغیرهای رضایت از پرداخت، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکار رابطه مثبت و معنادار دارد. رضایت از پرداخت با متغیر رضایت از ارتقاء و رضایت از همکار رابطه مثبت و معنادار دارد. اما رضایت از ارتقاء با متغیر رضایت از همکار رابطه مثبت و معنادار دارد. بنابراین، فرضیه نخست پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

برای بررسی فرضیه دوم از مدل معادله‌های ساختاری استفاده شد. ضریب بتای بدست آمده برای تأثیر رضایت شغلی بر رفتار انحرافی دارای تفاوت معنادار با مقدار صفر است. به این ترتیب، انتظار می‌رود که با اطمینان دست کم ۹۵٪ این ضریب در جامعه آماری کوچک‌تر از صفر باشد (جهت منفی ضریب). به این ترتیب، برآورد می‌شود که در جامعه آماری مورد مطالعه هر چه رضایت شغلی بالاتر باشد، انجام رفتارهای انحرافی کاهش یابد. در مجموع توان تبیین واریانس متغیر وابسته پژوهش با استفاده از سه متغیر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بسیار اندک و تنها در حد ۲٪ بدست آمده است. دلیل اصلی در این باره را باید در ضرایب بتای ضعیف یا نسبتاً ضعیف بین رضایت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دانست. از سوی دیگر، شاخص‌های برازش برای ارزیابی کلیت مدل (مشمول بر مدل های اندازه گیری و مدل ساختاری)

نشان می‌دهند که مدل تدوین شده به وسیله داده‌های تجربی در مجموع مورد حمایت قرار گرفته هر چند که همه جزئیات آن مورد تأیید قرار نگرفته است. شاخص کای اسکوئر نسبی یا هنجار شده به عنوان یکی از شاخص‌های بدی برازش کوچک‌تر از مقدار ۵ بوده و در دامنه قابل قبول قرار دارد. به این ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت که مدل تدوین شده توان بازتولید ماتریس کوواریانس مشاهده شده را اندازه زیادی دارا بوده است. این موضوع را می‌توان به عنوان حمایت داده‌های تجربی از مدل نظری تدوین شده تفسیر کرد. هم‌چنین شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی بزرگ‌تر از مقدار ۰/۹۰ به دست آمده است که نشان می‌دهد مدل مفروض و تدوین شده توانسته است به گونه‌ای معنادار از مدل استقلال یا مدلی که تمامی متغیرهای مشاهده شده آن مستقل از یکدیگر فرض می‌شوند، فاصله بگیرد. این موضوع نیز به عنوان یکی دیگر از معیارهای تأیید مدل نظری به وسیله داده‌های تجربی تفسیر می‌شود. دو شاخص PCFI (مقدار بزرگ‌تر از ۰/۵۰) و RMSEA (مقدار برابر با ۰/۸۰) نیز در راستای حمایت از مدل نظری تدوین شده هستند. شاخص هولتر به عنوان یکی از شاخص‌های مستقل از حجم نمونه نیز مدل را در حد متوسطی ارزیابی می‌کند (مقدار بزرگ‌تر از ۷۵ و کوچک‌تر از ۲۰۰). با توجه به شاخص‌های بدست آمده در جدول ۵ فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.



شکل ۲- مدل معادله ساختاری برای بررسی روابط سازه‌های پژوهش و مدل تدوین شده.



جدول ۴- برآورد استاندارد و غیراستاندارد پارامترهای اصلی در مدل معادله ساختاری.

سطح معناداری Sig	نسبت بحرانی C.R.	برآورد		متغیر و کد تعریف شده	مسیر	متغیر و کد تعریف شده
		استاندارد	غیراستاندارد			
۰/۰۱۰	۲/۵۸۷	۰/۱۷۹	۰/۰۸۳	رضایت شغلی	←	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	۷/۰۳۸	۰/۴۶۱	۰/۳۸۵	تعهد سازمانی	←	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۹۳۵	۰/۲۸۳	۰/۵۱۰	تعهد سازمانی	↔	رضایت شغلی
۰/۰۱۴	-۲/۴۵۴	-۱/۵۹	-۲/۹۴	رفتارهای انحرافی	←	رضایت شغلی
۰/۵۴۵	۰/۶۰۵	۰/۰۳۶	۰/۰۳۷	رفتارهای انحرافی	←	تعهد سازمانی

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل

شاخص	کای اسکوئر نسبی CMIN/DF	درجه آزادی	شاخص برازش تطبیقی CFI	شاخص برازش تطبیقی مقصد PCFI	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA	هلتر ۰/۰۵ Hoelter
مقدار	۳/۲۸۰	۶۰	۰/۹۰۵	۰/۶۹۶	۰/۰۸۲	۱۳۶

تحلیل اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل تعریف شده در مدل ساختاری نشان می‌دهد که بیش‌ترین اثر کل بر روی رفتار انحرافی مربوط به رضایت شغلی است. این متغیر با  $-۱/۵۹$  اثر مستقیم و  $-۰/۱۷$  اثر غیرمستقیم بر رفتار انحرافی، در مجموع دارای ضریب تأثیر  $-۱/۷۶$  بر رفتار انحرافی است که در مقایسه با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مقدار بیش‌تری را نشان می‌دهد. متغیرهای عدالت و تعهد سازمانی هر کدام با  $-۱/۰۵$  اثر کل بر روی رفتار انحرافی در مرتبه بعد نسبت به رضایت شغلی قرار گرفته‌اند. سایر ضرایب تأثیر تعریف شده در مدل ساختاری نشان دهنده آن است که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی دارای اثر کل  $۰/۳۱۰$  (با اثر مستقیم برابر  $۰/۱۸۲$  و اثر غیرمستقیم  $۰/۱۲۸$ ) و عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی دارای اثر کل  $۰/۵۱۱$  (با اثر مستقیم برابر  $۰/۴۶۰$  و اثر غیرمستقیم  $۰/۰۵۱$ ) می‌باشند.

جدول ۵- برآورد استاندارد اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل ساختاری.

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع تأثیر		
		مستقیم	غیرمستقیم	کل
عدالت سازمانی	رفتار انحرافی	-۰/۴۲	-۰/۶۳	-۱/۰۵
رضایت شغلی	رفتار انحرافی	-۱/۵۹	-۰/۱۷	-۱/۷۶
تعهد سازمانی	رفتار انحرافی	-۰/۶۱	-۰/۴۴	-۱/۰۵
عدالت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۱۸۲	۰/۱۲۸	۰/۳۱۰
عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۴۶۰	۰/۰۵۱	۰/۵۱۱

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های بدست آمده از این پژوهش نشان دهنده رابطه منفی بین رضایت شغلی و ابعاد رضایت از کار، پرداخت و همکار با رفتارهای انحرافی دبیران بود. یاسین (۲۰۱۳) در پژوهش خود به چهار مورد از پیش بین‌های رفتارهای انحرافی از جمله رضایت شغلی در یک جامعه صنعتی پرداخت. یافته‌های وی نشان دادند که عدم رضایت شغلی باعث بروز رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان از قبیل غیبت، تاخیر در محل کار، بی توجهی به مدیر و راهکارها می‌شود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش کنونی در ابعاد رضایت از کار، پرداخت و همکار همسو می‌باشد. عمر و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود مبنی بر رابطه بین رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی محیط کار نشان دادند که بین رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش وی اشاره به این نکته داشت که رضایت شغلی پایین باعث رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران از جمله بی ادبی، خشونت، آزار و اذیت و سرزنش همکاران می‌شود. یافته‌های این پژوهش با پژوهش کنونی همسو می‌باشد. این نتایج بیانگر این نکته است که هر دو سازمان ممکن است بی عدالتی در پرداخت‌ها، ترفیعات و ارتقاء و شرایط کاری را داشته باشند. هم‌چنین، ممکن است سبک سرپرستی و مدیریت سازمان نیز بر روحیه کارکنان تأثیر منفی بگذارد. یافته‌های پژوهش حاضر بعد رضایت از کار را به عنوان عاملی که به گونه مثبت و معنادار با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان رابطه دارد، نشان می‌دهد. شاید هر قدر فرصت انجام کاری بیش‌تر به نیروها و کارکنان داده شود، آن افرادی که زمینه رفتارهای انحرافی را دارند، رفتارهای انحرافی بیش‌تری را با توجه به عملکرد سازمان، مدیران، همکاران و شرایط کاری از خود بروز می‌دهند. با توجه به بعد رضایت از کار، به نظر می‌رسد اگر مدیران و مسئولان شرایطی را فراهم کنند که افراد به همان اندازه که کار و تلاش در حیطه‌ای شغلی خود می‌کنند به همان اندازه نیز از شرایط کاری مناسب بهرمنند شوند رضایت از

کار در سازمان افزایش می‌یابد. بعد رضایت از پرداخت و همکار از ابعاد رضایت شغلی به گونه منفی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران در ارتباط است. هر قدر که در پرداخت‌ها بی‌عدالتی بیش‌تر باشد، رفتارهای انحرافی و تمایل به تلافی در فرد بیش‌تر است. در واقع، اگر پرداخت‌ها متناسب با وظیفه و مسئولیت نباشد و کم‌تر از آن حد باشد، رفتارهای انحرافی بیش‌تر خواهد بود. پس مسلم است که یکی از عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی پرداخت‌ها و حقوق افراد است. اگر کارکنان احساس کنند پرداخت‌ها ناعادلانه است و نگرش منفی و عدم رضایت شغلی در آن‌ها ایجاد شود، پیامدهایی مثل بی‌ادبی، خشونت، شایعه پراکنی را به دنبال خواهد داشت. این گونه استنباط می‌شود اگر سازمان آموزش و پرورش در چگونگی پرداخت حقوق و دستمزد دبیران و کارکنان تغییراتی ایجاد کند رضایت از پرداخت افزایش می‌یابد. یکی از دلایلی که دبیران احساس می‌کنند پرداخت‌ها عادلانه نیست مربوط به رشته تدریس است، دبیری که دروس علوم پایه، زبان انگلیسی و عربی را تدریس می‌کند، همیشه برای هدایت جریان تدریس نیاز به وقت و فعالیتی بیش‌تر دارد و کاری بیش‌تر را انجام می‌دهد. این احساس و نگرش با او هست که دبیر دروس علوم انسانی و حفظی در جریان تدریس مشکلاتی کم‌تر داشته و در حد متعادل و خواسته شده کار انجام می‌دهد. به نظر می‌رسد اگر مدیران و مسئولان آموزش و پرورش به این نکته توجه کنند که دروس متفاوت تلاش متفاوت دبیران را می‌طلبد و در پرداخت سختی شغل بین دبیران رشته‌های متفاوت، تفاوت قابل شوند و کارکنان را از چگونگی پرداخت حقوق و دستمزد مطلع کنند، این نیز بر نگرش آنان تأثیر می‌گذارد. از دیگر عوامل محیطی مؤثر بر رضایت شغلی همکار است. اگر فرد از روابط کاری و همکاران خود راضی نباشد، نگرش مثبت نسبت به شغل خود نخواهد داشت، عملکرد او در سازمان پایین می‌آید و رفتارهای انحرافی را از خود نشان می‌دهد. می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که هر قدر رضایت از همکار کم‌تر باشد مقدار بروز رفتارهای انحرافی بیش‌تر خواهد بود. در جامعه آموزش و پرورش چون دبیران نقش الگو برای دانش‌آموزان دارند، ارتباط آنان هم بر همدیگر و هم بر دانش‌آموزان اثر می‌گذارد. دو بعد دیگر یعنی مدیر و ارتقاء رابطه معنادار با رفتارهای انحرافی را نداشته و نشان می‌دهد که به احتمالاً زیاد، مدیران در آموزش و پرورش برای کارمندان ارزش قابل هستند و به توانایی‌های آنان اهمیت می‌دهند، به تفاوت‌های فردی بین آنان توجه می‌کنند و ارتقاء مطابق با راهکارها صورت می‌گیرد که با ادامه دادن این شیوه می‌توان از رفتارهای انحرافی وابسته به این دو بعد جلوگیری کرد. هم‌چنین، یافته‌های شکل ۲ و جدول ۴ نشان دادند که مدل تدوین شده به وسیله داده‌های تجربی در مجموع مورد تأیید قرار گرفته و شاخص اسکوئر نسبی با مقدار  $0/905$  و شاخص برازش تطبیقی با مقدار  $0/696$  و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورده با مقدار  $0/082$  همگی مدل نظری تدوین شده

را حمایت می‌کنند. شاخص برازش تطبیقی بزرگ‌تر از  $0/90$  نشان داد که این مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. شاخص هولتر نیز با مقدار  $136$  نیز مدل را در حد متوسط ارزیابی می‌کند و برازش مدل حاضر را تأیید کرد. بر اساس یافته‌های مدل معادله‌های ساختاری پژوهش در جدول (۵) عدالت سازمانی به گونه مستقیم  $0/42-$  به غیر مستقیم  $0/63-$  و در مجموع  $0/05-$  بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد. آنچه از جدول ۵ برداشت می‌شود حاکی از آن است تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی (بواسطه رضایت شغلی) بیش‌تر از تأثیر مستقیم است. زریبی و سوآی (Zribi & Souai, 2013) و مک کاردل (MCCardel, 2007) در مدل پژوهشی خود تأثیر مستقیم عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) را بر رفتارهای انحرافی نشان دادند. مقدار ادراک کارکنان از عدالت (در توزیع رویه، تصمیم‌گیری‌ها و روابط درون سازمان) منجر به افزایش یا کاهش میزان رفتارهای انحرافی آن‌ها خواهد شد. با توجه به این‌که قوانین، رویه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در سازمان از راه وزارت آموزش و پرورش به سازمان‌های آموزش و پرورش و به سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌ها اعلام می‌شود. بنابراین، افراد با قبول سلسله‌ای از قوانین از قبل تعیین شده روبه‌رو هستند و فعالیت‌ها در محدوده شغلی تقریباً تغییرناپذیر است. ادراک آنان از عدالت سازمان با توجه به ساختار بروکراتیک، یکسان بودن قوانین در پرداخت‌ها، رویه‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و روابط بین کارکنان به نظر می‌رسد منصفانه باشد. بنابراین، میزان ادراک کارکنان از عدالت سازمان موجبات افزایش یا کاهش هزینه‌های تحمیل شده به سازمان در اثر رفتارهای انحرافی را ندارد.

یافته‌های جدول ۶ رضایت شغلی به گونه مستقیم  $1/59-$  به گونه غیر مستقیم  $0/17-$  و در مجموع دارای ضریب تأثیر  $0/176-$  بر روی رفتارهای انحرافی است. از یافته‌های مدل معادله‌های ساختاری این‌گونه برداشت می‌شود که رضایت شغلی بیش‌ترین تأثیر را بر رفتارهای انحرافی دارد. همچنین، مطابق جدول ۴ بین رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار وجود دارد. این مطلب بیانگر این نکته است که افراد با رضایت شغلی بالا، رفتارهای انحرافی کم‌تری را از خود نشان می‌دهند. افزایش رضایت شغلی در کارکنان به گونه مستقیم بر رفتارهای انحرافی اثر دارد. به نظر می‌رسد افرادی که نگرش مثبت نسبت به شغل خود دارند و از شغل خود راضی هستند اقدام به رفتارهای انحرافی نمی‌کنند. همچنین، مطابق جدول ۴ رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد. این رابطه در مدل رودرورد و همکاران (Rutherford et al, 2009) هم بدست آمد. این‌گونه برداشت می‌شود که افرادی که از مقدار کار و پرداخت، روابط مدیر و چگونگی ارتقاء و ارتباط با همکاران خود راضی هستند، مقدار کم‌تری از رفتارهای انحرافی را بروز می‌دهند. بنابراین، مقدار رضایت شغلی کارکنان منجر به افزایش یا کاهش مقدار رفتارهای انحرافی در سازمان خواهد شد. یافته‌ها همچنین، نشان می‌دهند که رضایت شغلی یک پیش‌بین کارکنان برای رفتارهای

انحرافی است. کارکنانی که سطح پایین تری از رضایت شغلی را دارند، تمایلی بیش تر برای پرداختن به رفتارهای انحرافی دارند. به نظر می رسد اگر سازمان بتواند کارکنان خود را راضی نگه دارد، می تواند از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری کند. یافته های جدول ۵ نشان می دهد تعهد سازمانی  $-0.061$  به گونه مستقیم،  $0.044$  به گونه غیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد و اثر کل آن بر رفتارهای انحرافی  $-0.105$  است. این نشان می دهد که تعهد سازمانی تا حدی به شکل مستقیم هم به شکل غیر مستقیم (بواسطه رضایت شغلی) بر رفتارهای انحرافی اثر دارد. زریمی و سوآی (۲۰۱۳) هم چنین، در مدل پژوهش خود تأثیر مستقیم تعهد سازمانی را بر رفتارهای انحرافی نشان دادند. جدول ۴ نشان داد که بین تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی رابطه معنادار آماری ندارد. نتایج بیانگر این نکته است که افرادی که به سازمان خود متعهدتر و وفادارتر هستند، کم تر سرگرم رفتارهای انحرافی می شوند. تعهد سازمانی میزان وابستگی افراد به سازمان مطبوع خود را نشان می دهند. وابسته بودن افراد به شغل و سازمان شان و هم چنین، تأثیر پذیری آنان از بایدهای سازمانی، باعث می شود تا آنان سازمان را ترک نکنند یا دست به رفتارهای انحرافی نزنند. بنابراین، اثر تعهد سازمانی بر رفتارهای انحرافی تایید می شود و افزایش آن باعث کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان می شود. یافته های جدول ۵ اثر مستقیم عدالت سازمانی بر رضایت شغلی را به مقدار  $0.182$  و اثر غیر مستقیم آن را  $0.128$  و اثر کل آن بر رضایت شغلی را  $0.310$  نشان می دهد. با توجه با این نتایج و نتایج دهقانیان و همکاران (Dehghanian et al, 2013) در پژوهش خود مبنی بر تأثیر مستقیم عدالت سازمانی و مؤلفه های آن بر رضایت شغلی می توان گفت عدالت سازمانی تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی دارد. این مطلب را می توان این گونه بیان کرد که اگر افراد در زمینه قوانین مربوط به پرداخت ها، انصاف در رویه ها و تصمیم گیری ها و تعاملات درون سازمان ادراک منصفانه و عادلانه از سازمان داشته باشند، نگرش بهتری نسبت به شغل خود دارند. پس مقدار ادراک کارکنان از عدالت سازمانی منجر به افزایش یا کاهش رضایت شغلی می شود. با افزایش عدالت سازمانی در سازمان، رضایت شغلی هم افزایش می یابد. بر اساس یافته های جدول ۵ عدالت سازمانی  $0.0460$  اثر مستقیم و  $0.051$  اثر غیر مستقیم و  $0.097$  اثر کل بر تعهد سازمانی دارد. شپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر (Shapira-Lishchinsky & Even-Zohra, 2011) نیز در پژوهش خود تأثیر مستقیم عدالت سازمانی را بر تعهد سازمانی نشان دادند. می توان گفت که افزایش عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی بیش تر کارکنان تأثیر دارد. با افزایش عدالت، تعهد سازمانی هم افزایش پیدا می کند به بیان دیگر، می توان گفت ارتقاء در عدالت سازمانی، رویه های تصمیم گیری، پرداخت حقوق و مزایا و انصاف در قوانین و تعاملات افزایش تعهد سازمانی را در پی دارد.

یافته‌های جدول ۴ که مدل معادله‌های ساختاری پژوهش را مقایسه کرده است، حاکی از آن است که شاخص برازش تطبیقی بزرگ‌تر از ۰/۹۰ بدست آمده و شاخص برازش تطبیقی مقصد بیش‌تر از ۰/۵۰ و ریشه میانگین مربعات بدست آمده که نزدیک صفر است، مدل معادلات ساختاری از برازش خوبی برخوردار است. همچنین، مقایسه مدل مفهومی پژوهش با مدل برازش شده نشان می‌دهد که اثر مستقیم رضایت شغلی به خوبی پیش‌بینی شده است، اما نتایج، اثر مستقیم کم‌تری را از تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی نشان داده است و شاید به این علت است که متغیرهای دیگری در این امر دخیل بوده که از دید پژوهشگر پنهان مانده است. همچنین، نتایج اثر مستقیم و پیش‌بینی شده عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داده است، در مدل مفهومی پژوهش با مدل برازش شده یکسان است که نشان می‌دهد تحلیل مسیر به خوبی انجام شده است. مقایسه مدل مفهومی پژوهش و مدل برازش شده با استفاده از یافته‌های جدول (۴-۲۱ و ۴-۲۲) بیان‌کننده این مطلب است که عوامل سازمانی بر رفتارهای سازمانی از جمله رفتارهای انحرافی تأثیر دارند. بنظر می‌رسد اگر سازمان آموزش و پرورش نقش مهم عوامل سازمانی از جمله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در رفتارهای سازمانی شناسایی کنند، همچنین، رفتارهای انحرافی را که تأثیر زیادی بر عملکرد و کارآیی سازمان دارند بشناسد می‌تواند شرایطی را فراهم کند که دبیران با درک صحیح عدالت، هم‌تعهد و وابستگی بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند و هم با ایجاد نگرش مثبت در آنان و ایجاد جوی که دبیران با رضایت بیشتری به کار بپردازند از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری کنند. این مدل در پژوهش دیگری ارائه نشده است لذا، منحصر به فرد و مربوط به این پژوهش می‌باشد.

مدیران و مسئولان می‌توانند شرایطی را فراهم کنند که افراد به همان اندازه که کار و تلاش در حیطه شغلی خود می‌کنند از شرایط کاری مناسب بهره‌مند شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود که سازمان شرایطی را ایجاد کند که افراد با نگرش‌ها و باورهای مشترک وارد سازمان آموزش و پرورش می‌شوند و گروه‌های کاری همسان یا قوی را تشکیل دهند و بعد رضایت از همکار را بین کارکنان تقویت کنند. یکی از عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی در بین کارکنان، میزان پرداخت‌ها و حقوق است. پیشنهاد می‌گردد قوانین پرداخت در آموزش و پرورش به گونه‌ای تنظیم شود که افراد با توجه به سختی شغل حقوق یا مزایای بیشتری را دریافت کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود سازمان کارکنان را از چگونگی پرداخت حقوق و دستمزد آگاه کند.

این پژوهش در مورد دبیران شهر اصفهان و در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ انجام گرفته است. بنابراین، در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و سازمانی دیگر باید احتیاط شود. محدودیت دیگر این پژوهش این است از آنجا که روش پژوهش همبستگی بود و امکان بررسی رابطه علت و معلولی برای پژوهشگر وجود نداشت، نمی‌توان از آن برداشت آزمایشی کرد. افزون بر این عامل دیگری که

می توان به عنوان محدودیت اشاره کرد این که باید به محدودیت های خاص مدل های ساختاری در تعمیم مدل توجه داشت.

### **References**

- Abu Elanain, & H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between Organizational justice and work outcoms in a non – western context of the UAE. *Journal of management Development*, 1: 5-270.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective,continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Applebaum, Sh, Laconi G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts and solutions. *Corporance Governonce*, 5: 586-598.
- Arshadi, N. Piriyayi, S. & Zare, R . (2012). Moderating role of personality traits in the relationship between perceived ostracism in the workplace and workplace deviant behaviors. *Technology Journal*, 3: 221-230. ( in persian).
- Bennet, R.J. & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Phychology*, 3: 349-360.
- Clay-Warner, J. Reynolds, J. & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test three competing model. *Social Justice Research*, vol, 18, No, 4: 391-401.
- Cohen, L.L. Manion, L. & Morrison. (2000). *Research methods in education* by Routledge Falmer, 5 th edition.
- Craw M. S. Lee, C.B. & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean Police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management*, 2: 402-423.
- Dehghanian, H. Saboor, A. & Hojati, R. (2013). Examine the relationship between organizational justice and organizational commitment in Tehran corporate insurance. *Journal of Insurance*, 2: 153-180. (in persian).
- 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*, 2: 117- 131.
- Fathi, R. Delavar fard, S. Tabashir, R. Ansari, Gh. & Afroghi, T. (2012). Examine the relationship between organizational commitment and job satisfaction dimensions among personnel participating in the operation of oil and gas Gachsaran. *Accounting and Management Conference*, September 14, Shiraz, Iran. (in persian).
- Fatima, A. Zahidzqubal, M. & Imram, R. (2013). organizational Commitment and counterproductive work behavior: role of employee empoverment.

Proceeding of the Sixth International Conference on Management Science and Engineering Management, 185: 665-679.

- Flint, D. Haley, L. M. McNally, J.J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 5: 552-572.
- F.U.W. Deshpande, S. P. (2013). The impact of caring climat, job satisfaction and organizational commitment of job performance of employee in China insurance company. *Journal Bus Ethics*. 1-11.
- Galperin, B. L. Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resources anagement*, 2: 331-347.
- Golparvar, M. & Nadi, M.A. (2011). The Role of mediator organizational loyalty in the relationship between work ethic, with deviant behaviors in workplace. *Ethical Issues in Science and Technology*,1: 43-53. (in persian).
- Haque, M. Arshad, M. Chowdhurg, M.A. & Ali, M. (2010). Effect of organizational justice over affective commitment and the role of marital status. *Lecture in university Chittagong.Bangladesh*
- Hoang, T.G. (2012). Reconceptualizing organizational commitment using the theory of reasoned action: Testing antecedents of mutipule organizational behaviors. PhD Thesis, Portland state university.
- Kanchana, P.N. (2012). Job satisfaction as predictor of organizational commitment. *Engineering and Technology.Tiruchirappalli, India*, 767-773.
- Mc Cain, Sh.Ch. Tsai, H. & Bellion, N. (2010). Organizational justice, employees`ethical behavior, job satisfaction in the Casino industry.*International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7:992-1009.
- MC Cardle, G.J. (2007). Organizational justice and workplace deviance: The role of organizational structure, powerlessness, and information salience. PhD Thesis, University of Central Florida Orlando, Florida
- Meyer, J. P. Allen, N. (1991). Three component of organizational commitment.*Human Resource Management Review*, 1.
- Mulki, J.P. Jaramilo, F. & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader style make a difference. *Journal of Business Research*, 59:1222- 1230.
- Omar, F. Halim, F. W. Zainah, A. Z. Farhadi, H. Nasir, R. & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction antecedents of workplace deviant behavior. *World Applied Sciences Journal*, 12:46-51.
- O'Neill, T. A. Lewis, R. J. & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and prediction of work place deviance. *Personality and Individual Differencess*, 51:595-600.
- Onuoha, J.I. & Ezeribe, S.N. (2011). Managerial attitudes and workplace deviance: A psychological perspective. *ABSU Journal of Arts, Management, Education Low and Social Sciences*, 1: 149-161.



- 
- Robbinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behavior: multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 552-572.
  - Rojojan, P.T. (2009). Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies. M.S Thesis, Wein university.
  - Rutherford, B. Boles, J. Hamwi, G. A. Madupalli, R. & Rutherford, L. (2009). The role of the seven dimensions of job satisfaction in sales person`s attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 62: 1146-1151.
  - Salmani, D. & Radmand, M. (2009). Examine the role of organization and management on deviant work behavior, *Journal Public Administration*, 3: 51-68. (in persian).
  - Shapiara-Lishchinsky, O. Even-Zohra, Sh. (2011). Withdrawel behaviors syndrome: An Ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 103: 429-451.
  - Shapiara-Lishchinsky, O. (2012). Teachers withdrawal behaviors: integrating theory and findings. *Journal of Educational Administration*, 3: 307-326.
  - Smith, P.C. Kendall, L.M. & Hulin, C. L. (1969). Measurcment of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand Monully. VOL 12.PP 116.
  - Suliman, A. & Al khathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment, and performance in developing countries the case of the U A E. *Employee Relations*, 1: 98-115.
  - X.U.W. (2009). The study of the relationship between of organizational justice and job satisfaction on Y-Generation in Chinese IT industry. The 1 st International Coference of Information science and Engineering, 1:4601-4604.
  - Yassin, A. (2013). Deviant behavior at work place. M S Thesis University Utara, Malaysia.
  - Zehir, C. Muceldili, B. & Zehir, S. (2012). The moderating effect of Ethical climate on the relationship between job satisfaction and organizational commitment: Evidence in Turkey. *Procedia- Social and behavioral sciences*, 58: 734-743.
  - Zoghbi-Manrique, P. Tacoronte, D.V. & Ting Ding, J. M. (2012). Procedural justice and work place deviance. *Decisions Organizational*, 1: 381-393.
  - Zribi, H. & Souai, S. (2013). Deviant behaviors in response to organizational justice: Mediator test for psychological contract breach the case of Tunisia. *Journal Business Studies Quarterly*, 4: 1-25.