

تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیم زاده دستجردی^{۲*}، مهرداد صادقی ده چشمه^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۲

چکیده

هدف این پژوهش تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه های استاندارد بود که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۹۲ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد این مطالعه نشان می دهد که فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی نیز بر رفتار انحرافی تأثیر منفی معناداری دارد، و رفتار انحرافی تأثیر منفی معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. رفتار انحرافی همچنین تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی را بر عملکرد کارکنان واسطه می کند و همچنین رفتار انحرافی را به عنوان یک متغیر میانجی بر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان قرار می دهد.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، جو اخلاقی سازمانی، عملکرد کارکنان، رفتارهای انحرافی در محیط کار

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۳ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: majidmaherany1360@gmail.com

مقدمه

یکی از موانع مربوط به منابع انسانی این است که چگونه یک سازمان عملکرد کارکنان خود را بهبود می بخشد. بهبود عملکرد کارکنان کار آسانی نیست. به زعم محمودی^۱ (۲۰۱۰)، چهار نوع عامل وجود دارد که بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد، عوامل فردی/فردی (دانش، انگیزه و مهارت‌ها)، عوامل رهبری، عوامل تیمی (همبستگی و روابط تیمی خوب)، و همچنین عوامل سیستمی (فرهنگ سازمان). رایبیز و جاج^۲ (۲۰۱۷) بیان کردند که فرهنگ سازمانی یک سیستم معنایی مشترک است که اعضای یک سازمان ایجاد می کنند. این سیستم می تواند یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز کند. نتایج مطالعات انجام شده توسط شهزاد^۳ (۲۰۱۴)؛ معماری و صاحب^۴ (۲۰۱۸)؛ سیهومینگ و همکاران^۵ (۲۰۱۶)؛ اوجو^۶ (۲۰۰۹)؛ سومرو و شاه^۷ (۲۰۱۹) نشان می دهند که فرهنگ سازمانی می تواند بر سطح عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. علاوه بر فرهنگ سازمانی، جو اخلاقی نیز نقش مهمی در حمایت و بهبود عملکرد کارکنان دارد. به گفته کمبل و همکاران^۸ (۱۹۷۰)، جو اخلاقی درون سازمان ها نیز تا حد زیادی رفتار کارکنان را تعیین می کنند. این به این دلیل است که افراد مستقیماً به محیط کار خود واکنش نشان نمی دهند، اما در فرآیند ایجاد حس درگیر هستند. محیط کار خود را احساس و تفسیر کنند. در راستای این نظر، نتایج مطالعات انجام شده توسط کیا و همکاران^۹ (۲۰۱۹) و لاو و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۷) همچنین نشان می دهد که جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت می گذارد. با این وجود، رفتار انحرافی می تواند بر سطح عملکرد کارکنان نیز تأثیر بگذارد. رفتار انحرافی یک رفتار عمدی [اعضای سازمان] است که هنجارهای سازمانی را نقض می کند. این مهم است و تأثیر منفی بر رفاه سازمان، اعضای آن یا حتی هر دو دارد (رایبسون و بنت^{۱۱}، ۱۹۹۵). در راستای این نظر، نتایج مطالعه انجام شده توسط هولادار و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۸) همچنین نشان می دهد که رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی می گذارد. به گفته هینلی^{۱۳} (۲۰۰۵)، انحرافات بین فردی در محل کار به احتمال زیاد باعث مشکلات مرتبط با استرس، کاهش بهره وری کارکنان و باعث از دست رفتن زمان کار و نرخ جا به جایی نسبتاً بالا می شود. همچنین در این پژوهش رفتار انحرافی به عنوان میانجی بین فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان ایفا می کند.

در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، رفتارهای انحرافی در محیط کار در یک محیط سازمانی پدیده ای بسیار معمول است، پژوهش های در مورد نقش فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی برای به حداقل رساندن رفتارهای انحرافی در محیط کار کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین با توجه به مطالب یادشده اهمیت نقش فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی به روشنی اثبات شده است، اما ارتباط آن با عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار کمتر تشریح شده اند و پژوهش های گوناگون داخلی و خارجی اندکی به بررسی تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداخته اند. در چندین مورد از پژوهش های خارجی که به بررسی این رابطه پرداخته اند، فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی از عوامل مهم و مؤثر در ارتقای عملکرد سازمانی بوده است. با توجه به تغییرات شتابان عصر حاضر، نقش فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در عملکرد کارکنان جلوه بیشتری پیدا می کند. بنابراین اگر مشکلات داخلی یک سازمان از جمله جو اخلاقی، فرهنگ سازمانی به خوبی حل نشود، ممکن است رفتارهای انحرافی رخ دهد. این به دلیل است که کارکنان تعهد خود را نسبت به سازمانی که در آن کار می کنند از دست می دهند و این امر سبب می شود که سطح عملکرد کارکنان در دانشگاه به شدت کاهش پیدا کند.

به نظر می رسد با شناسایی و تقویت رفتارهای مثبت و نقاط قوت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، می توان رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان دانشگاه را مدیریت کرد و در مسیر درست هدایت کرد. از این رو با استفاده از فرهنگ سازمانی قوی و جو اخلاقی در دانشگاه می توان رفتارهای مثبت را افزایش داد و میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش داد. به همین دلیل در دانشگاهی که جو اخلاقی و فرهنگ سازمانی قوی حاکم باشد، کارکنان به دنبال رشد و توسعه خوبی ها هستند و دغدغه اصلی کارکنان این است که چه چیز برای همکاران بهترین است و بهترین عملکرد برای خود هستند. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به دلیل فشار کاری و روانی و گاهی اوقات رهبری نامناسب از سوی مدیران گاهی باعث تشدید رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه می شود. فرهنگ سازمانی به عقاید زیربنایی، ارزش ها و مفروضات هریک از اعضای سازمان و اعمال و رفتارهایی که از خود نشان می دهند و روی آن تأکید می ورزند، اطلاق می شود. پذیرش راه حل های اخلاقی به مرور زمان سبب اعتماد، تعهد و اثربخشی گروهی می شود که برای موفقیت سازمان الزامی هستند. افراد با جوهای اخلاقی قوی، هنگام مراجعه با معماری اخلاقی، رفتارهای اخلاقی تری را بروز می دهند که منجر به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد بهتر کارکنان در دانشگاه می

1 - Mahmudi

2 - Robbins and Judge

3 - Shahzad

4 - Maamari and Saheb

5 - Sihombing & et al.

6 - Ojo

7 - Soomro and Shah

8 - Campbell & et al.

9 - Kia & et al

10 - Lau & et al

11 - Robinson & Bennett

12 - Howladar & et al

13 - Henle

شود برای تبیین این موضوع هدف اصلی پژوهش حاضر پژوهش تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

چارچوب نظری پژوهش

رفتار انحرافی در محیط کار

رایبسون و بنت (۱۹۹۵) رفتار انحرافی در محیط کار را این گونه تعریف کردند: «رفتار عمدی [اعضای سازمان] که هنجارهای سازمانی را به طور قابل توجهی نقض می کند و تأثیر منفی بر رفاه سازمان، اعضای آن یا می گذارد. حتی هر دو» در این پژوهش رفتار انحرافی از نظر رایبسون و بنت (۱۹۹۵) بررسی می شود که رفتار انحرافی را به دو نوع تقسیم کردند.

نوع اول، انحراف سازمانی است که هدف خود را متوجه سازمان می کند، مانند سرقت، خرابکاری، دیر آمدن کارکنان در محل کار، خروج زودهنگام و تلاش برای کناره گیری از شغل خود. نوع دوم رفتار انحرافی، انحراف بین فردی است که منجر به اعمال انحرافی می شود که همکاران، سرپرستان یا زیردستان در محیط کار با آن مواجه می شوند. این شامل رفتارهایی است که شامل تفریح در محل کار، انجام کارهای مخرب و پرخاشگری فیزیکی می شود. هر دوی آن رفتارهای انحرافی مخرب است و عواقب بد و ناخوشایندی به دنبال دارد

فرهنگ سازمانی

به گفته هافستد و همکاران (۲۰۱۰)، فرهنگ سازمانی، طرز فکر افراد در یک گروه است که آنها را از سایر گروه ها متمایز می کند. این شامل ارزش ها، باورها و رفتارهای کارکنان است که با سایر سازمان ها متفاوت است. رایبسون و جاج (۲۰۱۷) بیان کردند که یک فرهنگ قوی به شدت در رفتار اعضای آن تأثیرگذار خواهد بود زیرا همبستگی و با هم بودن درون اعضا منجر به جو داخلی می شود. کنترل رفتاری بالا اساساً در فرهنگ سازمانی، ارزش ها و رفتار کلی هر فرد در یک سازمان، ابزاری تلقی می شود که منجر به دستیابی به اهداف سازمانی می شود (شاین و شاین^۱، ۲۰۱۷). در این پژوهش فرهنگ سازمانی با استفاده از هفت شاخص که به رایبسون و جاج (۲۰۱۷) اشاره دارد، سنجیده شد. این شاخص ها شامل نوآوری و ریسک پذیری، توجه به جزئیات، نتیجه گرایی (نتیجه محور)، مردم گرایی، تیم گرایی، پرخاشگری و ثبات است.

جو اخلاقی

اپلباوم^۲ و همکاران (۲۰۰۵) با بیان اینکه جو اخلاقی یک سازمان به طور قابل توجهی به روابط کاری و شکل گیری رفتار خوب کمک می کند، شیوه های اخلاقی را در سازمان ها توسعه داد. جو اخلاقی یک سازمان مجموعه ای از ارزش ها و هنجارهایی است که می تواند کارکنان را در انجام اقدامات راهنمایی کند. طبق نظر ویکتور و کالن^۳ (۱۹۸۸)، سه عامل اصلی منجر به جو اخلاقی در یک شرکت می شود. اولین مورد یک فرهنگ خوب سازمانی است دومین عاملی که منجر به جو اخلاقی در یک سازمان می شود، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد است. آخرین مورد مدیریت روابط کارکنان است. این سه عامل به دلیل تعاملات متعددی رخ می دهند: منفعت شخصی، سود سازمان، کارایی و منافع گروهی. در این مطالعه جو اخلاقی با استفاده از پنج شاخص ویکتور و کالن (۱۹۸۸) اندازه گیری شد. این شاخص ها شامل مراقبت، قانون، منشور اخلاقی است.، قوانین، ابزاری و استقلال

عملکرد کارکنان

عملکرد تابعی از انگیزه و توانایی است. بنابراین، در انجام یک کار یا شغل، فرد باید میزان مشخصی از تمایل و سطح توانایی داشته باشد (ریوای و همکاران^۴، ۲۰۱۵). طبق نظر برناردین و راسل^۵ (۲۰۱۰)، عملکرد رکوردی از دستاوردهای کارکنان در انجام یک کار خاص است. وظیفه ای که می توانند در یک دوره معین انجام دهند. عملکرد را می توان به عنوان کل فعالیت یک کارمند در انجام وظایف خود با توجه به مسئولیت های هر کارمند در قبال سازمان تعریف کرد. از سوی دیگر، ماتیس و جکسون^۶ (۲۰۱۱) توضیح دادند که عملکرد کارکنان را می توان با چندین شاخص اندازه گیری کرد: کمیت نتایج، کیفیت محصولات، به موقع بودن نتایج.

برناردین و راسل (۲۰۱۰) شاخص های فردی را اضافه کردند عملکرد کارکنان، یعنی: کیفیت، کمیت، به موقع بودن، اثربخشی، استقلال و تعهد کاری. رایبسون و جاج (۲۰۱۷) بیان کردند که عملکرد تابعی از تعامل بین توانایی، انگیزه و فرصت است. یعنی عملکرد تابعی از توانایی، انگیزه و فرصت در این مطالعه عملکرد کارکنان با استفاده از سه شاخص توسط گیبسون و همکاران^۷ (۲۰۱۰) سنجیده شد. این شاخص ها شامل عوامل فردی، عوامل روانی و عوامل سازمانی است. عوامل سازمانی شامل منابع، ساختار سازمانی، رهبری، طراحی شغل، و سیستم های پاداش است.

بررسی فرضیه ها و ارتباط متغیرها

¹ - Schein and Schein

² - Appelbaum & et al

³ - Victor and Cullen

⁴ - Rivai et al

⁵ - Bernardin and Russel

⁶ - Mathis and Jackson

⁷ - Gibson & et al

یک فرهنگ سازمانی قوی می تواند به کارکنان کمک کرده و آنها را تشویق کند تا در قالب اقدامات، ارتباطات، تصمیم گیری و مشارکت کارآمد و مؤثر در دستیابی به اهداف سازمان، مشارکت خوبی در شرکت داشته باشند. رایزین و جاج (۲۰۱۷) بیان کردند که فرهنگ سازمانی یک سیستم معنایی مشترک است که اعضای یک سازمان ایجاد می کنند. این سیستم می تواند یک سازمان را متمایز کند. از طرف دیگر رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان با نتایج مطالعات متعددی که توسط شهزاد (۲۰۱۴) انجام شده است تقویت شده است. معماری و صاحب (۲۰۱۸); سپه‌مبینگ و همکاران (۲۰۱۶); اوچو (۲۰۰۹); و سومرو و شاه (۲۰۱۹)، که نشان می دهند فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد.

بر اساس مطالعات فوق، می توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.

فرهنگ سازمانی ارتباط نزدیکی با هنجارهای اتخاذ شده توسط یک سازمان دارد. هنجارهای سازمانی مجموعه ای از "رفتارها، زبان، اصول و فرضیات مورد انتظار است که به کارکنان اجازه می دهد در محل کار به خوبی و با سرعت مناسب عمل کنند" (کوچیا، ۱۹۹۸). با این حال، زمانی که کارکنان معمولاً کار می کنند و رفتار آن ها فراتر از سازمانی هستند که مشغول کارند و هنجارها، پیامدها بسیار گسترده است و بر تمام سطوح سازمان، از جمله فرآیندهای تصمیم گیری، بهره وری و هزینه های مالی تأثیر می گذارد (کوچیا، ۱۹۹۸). نتیجه آزمون تأثیر مستقیم که در پژوهش انجام شده توسط کوهن و اریلیخ^۱ (۲۰۱۹) توضیح داده شد، نشان می دهد که فرهنگ سازمانی نوآورانه بر رفتار انحرافی به عنوان شاخص فرهنگ سازمانی تأثیر می گذارد. بر اساس با مطالعه بالا می توانیم فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر دارد

جو سازمانی میزان برآورده شدن انتظارات کارکنان از سازمانی است که در آن کار می کنند. بنابراین، زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان از آنها برای عملکرد خوب حمایت می کند، نسبت به جو سازمانی احساس «خوبی» خواهند داشت و در نهایت کار خود را به طور مؤثر انجام می دهند. بنابراین، زمانی که یک سازمان «کارمندمحور» باشد، کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی رفتار خوبی خواهند داشت. با این حال، اگر کارکنان اساساً برای دستیابی به اهداف سازمانی بدون توجه به رفاه کارکنان جهت گیری داشته باشند، رفتار منفی بیشتری مانند رفتار معکوس از خود نشان خواهند داد (وردی^۲، ۲۰۰۱). در یک سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان به شدت تحت تأثیر رهبر است، در حالی که جو اخلاقی منعکس کننده جو اتخاذ شده توسط تیم مدیریت است. به زعم ویلمبوش و شپرد^۳ (۱۹۹۴) اقدامات جوی اخلاقی باید به عنوان پیش بینی کننده رفتار غیر اخلاقی و رفتار غیرمولد مورد استفاده قرار گیرد. پترسون^۴ (۲۰۰۲) نشان داد که رفتار انحرافی در محیط کار منعکس کننده جو اخلاقی سازمان است. هر چه جو در سازمان اخلاقی تر باشد، تعداد کارکنان کمتری رفتار انحرافی از خود نشان دهند. مایر و همکاران^۵ (۲۰۱۰); الچی و همکاران^۶ (۲۰۱۳); بولوتار و اوز^۷ (۲۰۰۹) رابطه بین رفتار کارکنان و جو سازمانی را مورد بحث قرار دادند که در آن جو اخلاقی با رفتار اخلاقی و رفتار انحرافی یا غیرمولد مرتبط است. در مطالعه الیاس و همکاران^۸ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که هر چه ادراک افراد از جو کار اخلاقی بهتر باشد، رفتار شهروندی سازمانی آنها بالاتر خواهد بود. برعکس، ادراک پایین از جو سازمانی اخلاقی منجر به رفتار انحرافی خواهد شد. مایر و همکاران^۹ (۲۰۱۰) اظهار داشت که جو اخلاقی تأثیر منفی بر رفتار نادرست کارکنان دارد. به گفته الچی و همکاران (۲۰۱۳)، جو اخلاقی تأثیر منفی بر رفتار ضد اجتماعی کارکنان دارد. پترسون^{۱۰} (۲۰۰۲) اظهار داشت که جو اخلاقی تأثیر منفی بر انحراف در محل کار دارد. هالدورای و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹) همچنین نشان داد که جو اخلاقی رابطه منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد. بر اساس نتایج مطالعات بالا، می توانیم فرضیه زیر را مطرح کرد:

جو اخلاقی بر رفتار انحرافی تأثیر دارد

طبق نظر ایلپاوم و همکاران (۲۰۰۵)، جو اخلاقی به طور قابل توجهی به روابط کاری کمک می کند. کارکنان را به رفتار خوب هدایت می کند زیرا جو اخلاقی مجموعه ای از ارزش ها و هنجارها است که می تواند کارکنان را در انجام اقدامات راهنمایی کند. جو اخلاقی در یک سازمان نیز تا حد زیادی تعیین کننده نحوه رفتار کارکنان در سازمان به عنوان افراد است. مبتنی بر این واقعیت است که افراد مستقیماً به محیط کار خود پاسخ نمی دهند، اما درگیر فرآیند حس سازی هستند که در آن محیط کار خود را احساس و تفسیر می کنند (کمپبل و همکاران^{۱۲}، ۱۹۷۰).

¹ - Coccia

² - Cohen and Ehrlich

³ - Vardi

⁴ - Wimbush and Shepard

⁵ - Peterson

⁶ - Mayer & et al

⁷ - Elçi & et al.

⁸ - Bulutlar and Öz

⁹ - Alias & et al

¹⁰ - Mayer & et al.

¹¹ - Peterson

¹² - Haldorai & et al

¹³ - Campbell & et al.

نتایج پژوهش انجام شده توسط کیا و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که جو اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری بر کارکنان دارد. عملکرد درون نقشی مطابق با این نتایج، مطالعه ای که توسط لاو و همکاران^۲ (۲۰۱۷) نشان می دهد که جو اخلاقی به طور مثبت بر عملکرد خدمات مشتری تأثیر می گذارد. بر اساس مطالعه زیر را مطرح کرد جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد

رفتار انحرافی در محیط کار با هزینه های اجتماعی و هزینه های روانی برای سرکوب تأثیرات گسترده تر بر سازمان ها و جامعه مرتبط است (فاگبوهانگبه و همکاران^۳، ۲۰۱۲). به گفته هنل^۴ (۲۰۰۵)، انحرافات بین فردی در محیط کار به احتمال زیاد باعث مشکلات مرتبط با استرس، کاهش بهره وری کارکنان، و باعث از دست رفتن زمان کار و نرخ جابجایی نسبتاً بالا می شود. مطابق با آن یافته ها، نتایج مطالعه ای که توسط فاتح^۵ (۲۰۱۶) انجام شده است نشان می دهد که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار و منفی دارد. بر اساس مطالعه فوق، می توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد

نتایج مطالعات انجام شده توسط شهزاد (۲۰۱۴)؛ معماری و صاحب (۲۰۱۸)؛ سیهومینینگ و همکاران (۲۰۱۶)؛ اوچو (۲۰۰۹)؛ پاپیروسوماتو و همکاران (۲۰۱۷)؛ پوتریانا و همکاران (۲۰۱۵)؛ سومرو و شاه (۲۰۱۹)؛ سیاتا و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. از سوی دیگر، نتایج پژوهش ها انجام شده توسط کوهن و اریلیچ (۲۰۱۹) نشان می دهد که فرهنگ سازمانی نوآورانه به عنوان شاخص فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر می گذارد. در راستای این یافته، فاتح (۲۰۱۶) نشان می دهد که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار و منفی دارد. بر اساس مطالعه فوق، می توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد

نتایج مطالعات انجام شده توسط کیا و همکاران (۲۰۱۹) و لاو و همکاران (۲۰۱۷) نشان می دهد که جو اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. علاوه بر این، نتایج مطالعاتی که توسط الیاس و همکاران (۲۰۱۳)؛ مایر و همکاران (۲۰۱۰)؛ الچی و همکاران (۲۰۱۳)؛ پترسون (۲۰۰۲)؛ هالدورای و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که جو اخلاقی بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر معنادار و منفی دارد. فاتح (۲۰۱۶) نشان داد که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار و منفی دارد. بر اساس مطالعه فوق، می توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد

پیشینه پژوهش

هالدورای و همکاران^۶ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان معنویت محیط کار به عنوان میانجی بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار که با نمونه آماری ۶۴۱ کارمند در هتل های، هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار به عنوان نقش میانجی بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار تایید شد.

جونو و همکاران^۷ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار و عملکرد کارکنان: نقش میانجی رضایت شغلی که با نمونه آماری ۱۴۳ کارمند در دانشگاه محمدیه یوگیا کارتا، اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر می گذارد. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. در همین حال، یافته ها بیشتر نشان داد که معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیری ندارد. رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محل کار تأثیری نداشت. و رضایت شغلی نتوانست تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه کند. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. در همین حال، یافته ها بیشتر نشان داد که معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان تأثیری ندارد. رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محل کار تأثیری نداشت. و رضایت شغلی نتوانست تأثیر معنویت محیط کار را بر رفتار انحرافی محیط کار واسطه کند. معنویت محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر گذاشت. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشت.

کیا و همکاران^۸ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و عملکرد درون نقشی کارکنان: نقش های میانجی شناسایی سازمانی، مشتری مداری، جو خدمات و جو اخلاقی که با نمونه آماری ۲۳۳ نفر از کارکنان بانک در استرالیا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی، جو خدمات و جو اخلاقی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد درون نقشی کارکنان را واسطه می کرد و اثر میانجی گری مشتری مداری تایید نشد. با این حال، رهبری اخلاقی با رفتار مشتری مداری در بین کارکنان ارتباط مثبت داشت.

1 - Kia & et al

2 - Lau & et al

3 - Fagbohungbe & et al

4 - Henle

5 - Fatih

6 - Haldorai & et al

7 - Juni & et al

8 - Kia & et al

هولادار و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی: نقش تعدیل کننده رهبری تحول گرا که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۲۸ نفر از کارکنان سازمان های دولتی بنگلادش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد و رهبری تحول گرا رابطه میان رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی را تعدیل می کرد.

سومرو و شاه^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تعیین تأثیر گرایش کارآفرینی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان که با نمونه آماری ۳۲۶ نفر از کارکنان پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت. جهت گیری کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. رضایت شغلی تحت تأثیر تعهد سازمانی بود، در حالی که فرهنگ سازمانی تحت تأثیر رضایت شغلی بود. از سوی دیگر، جهت گیری کارآفرینی تأثیر غیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشت. بوکنوگه و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان چگونه رهبری اخلاقی عملکرد شغلی کارکنان را شکل می دهد: نقش های واسطه ای انسجام هدف و سرمایه روانشناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۱۹۵ نفر از کارکنان سازمان های دولتی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی پیروان داشت، اما این تأثیر از طریق نقش سرمایه روانشناختی و تطابق هدف پیرو رهبر توضیح داده شد.

شهرزاد (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان مطالعه تجربی خانه نرم افزار در پاکستان با نمونه آماری ۱۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشت.

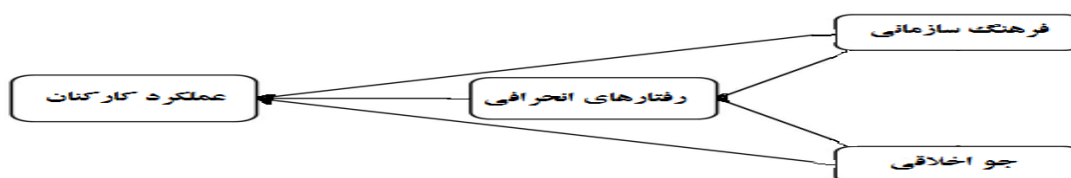
شین^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت روبه ای و جو اخلاقی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۴۴۶۸ نفر از کارکنان سازمان های دولتی کره جنوبی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به طور قابل توجهی پیش بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت روبه ای در سازمان شد. همچنین عدالت روبه ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان و عملکرد سازمان را به طور کامل میانجی گری می کرد.

شراز^۵ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "افزایش عملکرد کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، رهبری تحول گرا و فرهنگ سازمانی در بخش توسعه پاکستان" انجام داد. نمونه شامل ۳۷۷ کارکنان از سازمانهای غیردولتی، ملی و بین المللی در پاکستان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول گرا، رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت. مایر^۶ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان بدرفتاری رهبر، خصومت کارمند و رفتارهای انحرافی: ادغام عدم اطمینان فردی و نیازهای خنثی با انحراف که در امریکا با نمونه آماری ۴۱۲ نفر و با روش معادلات ساختاری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هر چند بدرفتاری رهبر به کارمندان انگیزه به مقابله به مثل با رفتارهای انحرافی افزایش می داد و بدرفتاری رهبر یک محرک برای کسانی که است که در محیط عدم اصمندان قرار داشتند.

با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تا کنون پژوهش های کمی به موضوع تاثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار در این زمینه انجام شده و این موضوع موضوع حاشیه و کم اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش های مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده اند، اما پژوهش حاضر تاثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تاثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بررسی می کند.

بر این اساس، فرضیه زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است. با توجه به ادبیات و فرضیه های فوق، یک مدل فرضی (که در شکل ۱ نشان داده شده است) ایجاد شده است:

مدل مفهومی پژوهش



¹ - Howladar & et al

² - Soomro & Shah

³ - Bouckenooghe & et al

⁴ Shin

⁵ Sheraz

⁶ - Mayer

فرضیه های پژوهش

براساس مدل پژوهش، فرضیه های زیر بیان می شود:

فرضیه اصلی

فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد

فرضیه ها فرعی

۱- فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد

۲- فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر دارد

۳- جو اخلاقی بر رفتار انحرافی تأثیر دارد

۴- جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد

۵- رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد

۶- فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد

۷- جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به افزایش عملکرد کارکنان می پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان می پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می باشد که نمونه گیری از بین این افراد صورت خواهد گرفت. این آمار مستخرج از داده های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر خواهد بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

جدول شماره ۲. ترکیب سوالات پرسشنامه ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
رفتار های انحرافی در محیط کار	۱-۲۲	۲۲	اپلبام و همکاران (۲۰۰۷)
فرهنگ سازمانی	۲۳-۳۴	۴۲	رابینز و جاج (۲۰۱۷)
جو اخلاقی	۳۵-۴۴	۲۶	ویکتور و کالن (۱۹۸۸)
عملکرد کارکنان	۴۵-۵۰	۱۸	گیسون و همکاران (۲۰۱۰)

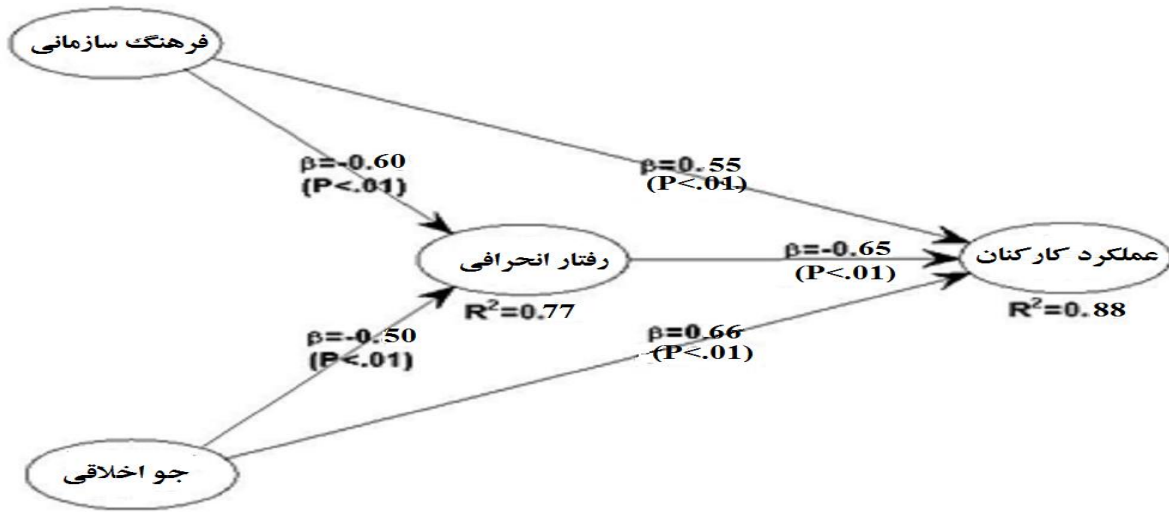
روایی پرسش نامه ها: الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت: ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه گیری محقق برمی گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید: ج: روایی سازه: اعتبار عملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عملی پرسشنامه های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید: پایایی پرسش نامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می باشد.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مولفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار های انحرافی در محیط کار	۱-۲۲	۰/۹۰
فرهنگ سازمانی	۲۳-۶۴	۰/۹۰
جو اخلاقی	۶۵-۹۰	۰/۹۲
عملکرد کارکنان	۹۱-۱۰۸	۰/۹۲
کل	۴۵-۵۰	۰/۹۵

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل اصلی پژوهش

جدول ۴. برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۰۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۶۶	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی به طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۵. ضرایب تأثیر رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط

فرهنگ سازمانی	جو اخلاقی	رفتارهای انحرافی	عملکرد کارکنان
فرهنگ سازمانی			
جو اخلاقی			
رفتارهای انحرافی	-۰/۵۰		-۰/۶۰
عملکرد کارکنان	۰/۶۶	-۰/۶۵	۰/۵۵

جدول ۶. بررسی معنی داری ضرایب مدل

فرهنگ سازمانی	جو اخلاقی	رفتارهای انحرافی	عملکرد کارکنان
فرهنگ سازمانی			
جو اخلاقی	<۰/۰۰۱		
رفتارهای انحرافی	<۰/۰۰۱		
عملکرد کارکنان	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

جدول ۷. بررسی معنی داری روابط مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
فرهنگ سازمانی - رفتارهای انحرافی - عملکرد کارکنان	-۰/۳۳	<۰/۰۰۱
جو اخلاقی - رفتارهای انحرافی - عملکرد کارکنان	-۰/۲۲	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۸ فرهنگ سازمانی از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۳۳- می باشد و جو اخلاقی از طریق رفتارهای انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۲۲- است.

جدول ۸. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

فرهنگ سازمانی	جو اخلاقی	رفتارهای انحرافی	عملکرد کارکنان
(۰/۸۵)	۰/۶۵	۰/۶۰	۰/۵۰
۰/۶۰	(۰/۸۴)	۰/۶۰	۰/۵۰
۰/۶۶	۰/۵۵	(۰/۸۳)	۰/۵۴
۰/۵۵	۰/۵۰	۰/۶۰	(۰/۸۲)

فرضیه های فرعی پژوهش

جدول ۷. آزمون فرضیه های فرعی مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار معناداری	میزان اثر	فرضیه ها
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۵۵	فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۶۰	فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر دارد
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۵۰	جو اخلاقی بر رفتار انحرافی تأثیر دارد
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۶۶	جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۶۵	رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۳۳	فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۲۲	جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار انحرافی تأثیر دارد

با توجه به جدول ۷، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری مثبت دارد ضریب این تأثیر ۰/۵۵ است، می توان گفت با تقویت فرهنگ سازمانی میزان عملکرد کارکنان افزایش می یابد و فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری منفی دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۰- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با تقویت فرهنگ سازمانی میزان رفتار انحرافی کاهش می یابد و جو اخلاقی بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری منفی دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۰- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با تقویت جو اخلاقی میزان رفتار انحرافی کاهش می یابد و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۶ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با تقویت جو اخلاقی میزان عملکرد کارکنان افزایش می یابد و رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش رفتار انحرافی میزان عملکرد کارکنان کاهش می یابد و فرهنگ سازمانی از طریق رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۳۳- می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با تقویت جو اخلاقی از طریق رفتار انحرافی میزان عملکرد کارکنان کاهش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)) اجرا شد، شواهدی از تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به دست آمد فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به زعم گیسون و همکاران (۲۰۱۰) سه عامل اصلی می تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد: عوامل فردی؛ از جمله توانایی ها، مهارت ها، سابقه خانوادگی، تجربه و جمعیت. عوامل روانی؛ از جمله انگیزه، ادراکات و رضایت شغلی، نگرش ها و شخصیت (که تحت تأثیر شرایط خانواده، محیط اجتماعی و تجربه کاری قبلی است) و جمعیت شناسی. عوامل سازمانی؛ از جمله منابع، سازمانی ساختار، رهبری، طراحی شغل و سیستم های پاداش. و به زعم الیاس و رصدی (۲۰۱۵)، دلایل متعددی برای رفتار انحرافی در محیط کار وجود دارد که منجر به ناراضی شغلی می شود. آن علل به سه عامل تقسیم می شوند. اولین عامل مربوط به افراد است مانند غیبت، عدم صداقت و رفتار مخرب. عامل دوم سازمان، جو سازمانی، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی است. آخرین عامل مربوط به شغل است، مانند استرس شغلی و کمبود نیرو. از این رو مطابق با نتایج پژوهش تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان نشان می دهد که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی قوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) منجر به عملکرد خوب کارکنان خواهد شد و بالعکس. این نتایج همچنین نتیجه می گیرد که فرهنگ سازمانی قوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) منجر به بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد. در مقابل، فرهنگ سازمانی ضعیف دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) منجر به عدم کارایی کارکنان می شود.

نتایج این مطالعه از نتایج مطالعات قبلی که توسط شهزاد (۲۰۱۴) انجام شده بود، همسو است. معماری و صاحب (۲۰۱۸)؛ سپه‌مبینگ و همکاران (۲۰۱۶)؛ اوجو (۲۰۰۹)؛ و سومرو و شاه (۲۰۱۹)، که نشان می دهد فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. با این حال، نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات قبلی که توسط انجام شده است مطابقت ندارد سیاتا و همکاران (۲۰۱۲)؛ پاپوروسوماتو و همکاران (۲۰۱۷)؛ و پوتریانا و همکاران (۲۰۱۵)، که نشان می دهد فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر نداشت. بنابراین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باید در اجتماعی کردن و القای ارزش های فرهنگی سازمانی جدید در کارکنان خود سخت تر تلاش کند. علاوه بر این، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) همچنین باید شور و شوق کارکنان را در انجام کار خود برای بهبود عملکرد کارکنان تقویت کند. بر اساس نتایج آزمون، جو اخلاقی به طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد، تأیید شد. این نتایج نشان می دهد که هر چه جو اخلاقی بهتری در دانشگاه وجود داشته باشد، عملکرد کارکنان بهتر است. در مقابل، بدتر شدن جو اخلاقی کارکنان منجر به بدتر شدن عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می شود. نتایج این پژوهش با نتایج یک پژوهش انجام شده توسط کیا و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. نتایج حاکی از آن است که جو اخلاقی تأثیر مستقیم معناداری بر عملکرد درون نقشی کارکنان دارد. نتایج این پژوهش نیز با نتایج پژوهش ها قبلی انجام شده توسط لاو و همکاران (۲۰۱۷) نیز همسو است. نتایج حاکی از آن است که جو اخلاقی تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان دارد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با مراقبت خوب از هر یک از کارکنان خود، اعمال قوانین و کدهای اخلاقی نحوه اطاعت و اجرای آن توسط کارکنان، جو اخلاقی را به درستی نشان می دهد. وفاداری کارکنان از طریق تمایل آنها برای اولویت دادن به منافع سازمانی بر منافع خود، و جو سازمانی که از آزادی اصول اخلاقی حمایت می کند. ضعف فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر داد. به عبارت دیگر، بهبود فرهنگ سازمانی باعث کاهش رفتار انحرافی می شود این پژوهش از نتایج پژوهش قبلی انجام شده توسط کوهن و اریلیچ (۲۰۱۹) که نتایج آن نشان داد که فرهنگ سازمانی نوآور، شاخصی از فرهنگ سازمانی است که مستقیماً بر انحرافات سازنده تأثیر دارد، همسو است. رفتار انحرافی، اعم از بین فردی و سازمانی، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) رخ می دهد، بیشترین رفتار انحرافی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) مربوط به ارتباطات ضعیف است. ما هنوز کارکنان زیادی پیدا شد که با همکاران یا رهبران خود در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با بی احترامی ارتباط برقرار می کنند. گاهی فقط شوخی می کنند و جدی نمی گیرند و نشان از آشنایی و همبستگی کارمندان دارد. با این حال، این یک عادت بد است. بنابراین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باید به عادات کارمندان خود، به ویژه آنهایی که اغلب به دیگران احترام می گذارند، توجه کند. بر اساس نتایج آزمون، تأثیر مستقیم جو اخلاقی بر رفتار انحرافی تأیید شد. نتایج آزمون تأثیر مستقیم جو اخلاقی بر رفتار انحرافی نشان می دهد که کاهش سطح جو اخلاقی تأثیر منفی و مستقیم معناداری بر رفتار انحرافی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) داشته است. به عبارت دیگر، افزایش فضای اخلاقی با کاهش سطح رفتار انحرافی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) نیز به دنبال خواهد داشت. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قبلی انجام شده توسط الیاس و همکاران (۲۰۱۳) همسو است که به این نتیجه رسید که ادراک پایین جو سازمانی اخلاقی منجر به رفتار انحرافی می شود. نتایج این پژوهش همچنین نتایج پژوهش انجام شده توسط پیترسون (۲۰۰۲) را تأیید می کند؛ نتایج نشان داد که رفتار انحرافی در محیط کار را می توان تا حدی از جو اخلاقی یک سازمان پیش بینی کرد. این پژوهش نیز نتایج را تأیید می کند یک پژوهش انجام شده توسط هالدورای و همکاران (۲۰۱۹) دریافت که جو اخلاقی رابطه منفی با رفتار انحرافی در محل کار دارد. علاوه بر این، پژوهش های که توسط الچی و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که جو اخلاقی تأثیر منفی بر رفتار ضد اجتماعی دارد. رفتار انحرافی نیز می تواند بر سطح عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. رفتار

انحرافی یک رفتار عمدی [اعضای سازمان] است که هنجارهای سازمانی را به طور قابل توجهی و منفی نقض می کند. بر رفاه سازمان، اعضای آن یا حتی هر دو تأثیر می گذارد. یکی از فرضیه های مطرح شده در این پژوهش، تأثیر مستقیم رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان را اندازه گیری کرد تایید شد. به عبارت دیگر، رفتار انحرافی تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان دارد. نتیجه گیری شد که سطح رفتار انحرافی کارکنان بر عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قبلی که توسط هتل (۲۰۰۵) انجام شده بود، همسو است، که نشان می دهد انحرافات بین فردی در محل کار بیشتر باعث ایجاد مشکلات مرتبط با استرس، کاهش بهره وری کارکنان و از دست دادن زمان کار می شود. همچنین با نتایج پژوهش فاتح (۲۰۱۶) انجام شد، همسو است که رفتار انحرافی در محل کار تأثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. رفتار انحرافی در محیط کار نقش واسطه ای در تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان دارد. تحلیل تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان، نتیجه مثبت معناداری را نشان می دهد. آزمون تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رفتار انحرافی نیز تأثیر منفی معناداری را نشان می دهد. و آزمون تأثیر مستقیم رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان معنی دار بود. اثر نتایج آزمون تأثیر غیرمستقیم رفتار انحرافی متغیر بر تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان نشان می دهد که رفتار انحرافی تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان را واسطه می کند. نتایج تحلیل تأثیر مستقیم جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان، نتیجه مثبت معناداری را نشان داد. در راستای این نتایج، نتایج آزمون تأثیر مستقیم جو اخلاقی بر رفتار انحرافی، تأثیر منفی معناداری را نشان می دهد. اما نتایج آزمون تأثیر مستقیم رفتار انحرافی بر عملکرد کارکنان نشان می دهد که رفتار انحرافی تأثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان نداشته است. نتایج آزمون میانجیگری نقش رفتار انحرافی بر تأثیر جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان نشان می دهد که رفتار انحرافی تأثیر مستقیم جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان را واسطه می کند.

مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باید فرهنگ سازمانی حاکم در دانشگاه را بررسی کنند. مدیران دانشگاه باید فرهنگ سازمانی قوی را تنظیم کنند و از چشم انداز، مأموریت دانشگاه حمایت کنند فرهنگی که هنوز ضعیف است و به طور بالقوه منجر به رفتار انحرافی کارکنان می شود. مدیران بانک ها نیز باید به فرهنگ ارتباطی کارکنان توجه داشته باشند، چه مودبانه ارتباط برقرار کنند. مدیران دانشگاه باید اطمینان حاصل کنند که آیا کارکنان هنجارها و ارزش های اعمال شده در دانشگاه را درک کرده و به کار گرفته اند یا خیر. مدیران دانشگاه نیز باید پایداری کارکنان به قوانین تعیین شده را مجدداً ارزیابی کنند

مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بر فرهنگ سازمانی، باید به فضای اخلاقی خود نیز توجه کند. مدیران دانشگاه باید جو اخلاقی موجود در دانشگاه را به ویژه در رابطه با سطح مراقبت مشخص کنند. زبردستان باید اطمینان حاصل کنند که چقدر به دانشگاه و همکاران خود اهمیت می دهند. آنها همچنین باید به اعمال قواعد، قوانین و آیین نامه های رفتاری، اعم از مناسب و قابل قبول برای هر کارمند، توجه داشته باشند. بعلاوه، زبردستان باید خودخواهی کارکنان را با بررسی اینکه آیا آنها منافع شرکت را بر منافع خود ترجیح می دهند، بسنجند. مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) همچنین باید به رفتار انحرافی که اغلب در بین کارکنان رخ می دهد توجه کند، مانند ارتباط بی احترامی بین کارمندان (مثلاً فحش دادن)، عادت بد شایعات، خشونت و آزار و اذیت، دزدی کارکنان، و دزدی وقت کار، و سایر تخلفاتی که اغلب رخ می دهد. مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باید علل رفتار انحرافی را ارزیابی کرده و راهکارهای مناسب را بیابند.

روشن است که انجام دادن هر پژوهش، به ویژه در حوزه علوم انسانی با محدودیت ها و موانعی همراه است. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نیست و با محدودیت ها و موانعی همراه است: طرح پژوهش حاضر و به کارگیری مدل سازی معادلات ساختاری علیت را ثابت نمی کند. از آنجا که طراحی مطالعات طولی، فرصت بیشتری را برای بررسی علیت فراهم می کند، انجام دادن این کار به پژوهشگران توصیه می شود. این پژوهش بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) اجرا شده است، بنابراین، تعمیم یافته های آن به کارکنان و دانشگاه ها و سازمان های دیگر به دلیل متفاوت بودن شرایط اقلیمی و فرهنگی باید با احتیاط انجام گیرد. از این رو، پیشنهاد می شود این پژوهش در دانشگاه های آزاد و دولتی نیز تکرار شود تا به درک بهتری از پدیده های مورد مطالعه منجر شود و به نتیجه بهتر در حوزه عملکرد کارکنان بی انجامد.

منابع

- Alias, M. and Rasdi, R. M(2015) Organizational Predictors of Workplace Deviance among Support Staff. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 44(172), 126–133..
- Alias, M., Rasdi, R. M., Ismail, M., and Samah, B. A(2013) Predictors Of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda For Malaysian Support Personnel. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 161–182 .
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., and Lay, M(2005) The Relationship Of Ethical Climate To Deviant Workplace Behaviour. *Corporate Governance*, 5(4), 43–55 .
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., and Matousek, A(2007) Positive And Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, And Solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586–598 .
- Bennett, R. J. and Robinson, S. L(2000) Development Of A Measure Of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360 .

- Boenke.k, B .N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003). "Transformational leadership", *Leadership and Organizational journal*, 1) 24(5)-16.
- Bulutlar, F. and Öz, E. Ü(2009) The Effects Of Ethical Climates On Bullying Behaviour In The Workplace.*Journal of Business Ethics*, 86(3), 273–295.
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., and Weick,K. E(1970) *Managerial Behavior, Performance, And Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Coccia, C. (1998) Avoiding a toxic organization. *NursingManagement*, 29(5), 32–43 .
- Cohen, A. and Ehrlich, S.(2019) Exchange Variables,Organizational Culture And Their Relationship With Constructive Deviance. *Management Research Review*, 42(12), 1423–1446 .
- Elçi, M., Pener, Ý., and Alpkan, L.(2013). The Impacts of Ethical Leadership on the Antisocial Behavior of Employees: the Mediating Role of Ethical Climate.*Journal of Global Strategic Management*, 2(7), 57–57 .
- Fagbohungebe, B. O., Akinbode, G. A., and Ayodeji, F(2012) Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviours: An Empirical Analysis in Nigeria.*International Journal of Business and Management*,7(5), 207–221 .
- Fatih, M. B. Al.(2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pns Dimediasi Oleh Workplace Deviant Behavior Pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Di Pemerintah Kota Surabaya. Universitas Airlangga Surabaya.
- Giacalone, R. A. and Greenberg, J. (1997) *Antisocial Behavior In Organizations*. Sage Publications, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H.(2010).*Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (2nd Ed).Binarupa Aksara .
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H., and Li, J..(2019)Workplace Spirituality As A MediatorBetween Ethical Climate And Workplace Deviant Behavior. *International Journal of Hospitality Management*,86(5)1-11 .
- Henle, C. A(2005) Workplace Spirituality As A Mediator Between Ethical Climate And Workplace Deviant Behavior. *Journal of Managerial Issues*, 17(2), 247–263.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., and Minkov, M. (2010) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. In Mc Graw Hill. Mc Graw Hill .
- Howladar, Mohammad Harisur Rahman, Sahidur Rahman1, Aftab Uddin(2018) Deviant Workplace Behavior and Job Performance:The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies*, 11(1) 147-183.
- Juni ASTUTI, Rini. MARYATI, Tri. HARSONO, Mugi(2020) The Effect of orkplace Spirituality on Workplace Deviant Behavior and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (12)1017–1026.
- Kia, N., Halvorsen, B., and Bartram, T.(2019) Ethical Leadership And Employee In-Role Performance: TheMediating Roles Of Organisational Identification, Customer Orientation, Service Climate, And EthicalClimate. *Personnel Review*, 48(7), 1716–1733.
- Lau, P. Y. Y., Tong, J. L. Y. T., Lien, B. Y. H., Hsu, Y. C., and Chong, C. L(2017) Ethical Work Climate, Employee Commitment And Proactive Customer Service Performance:Test Of The Mediating Effects Of OrganizationalPolitics. *Journal of Retailing and ConsumerServices*,8(35), 20–26.
- Lies., Wibowo, Umar, H., and Riady, H. (2015). The Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction,Organizational Commitment And Job Performance:Study On Japanese Motorcycle CompaniesIn Indonesia. *International Journal of Education and Research*, 3(9), 103–114.
- Maamari, B. E. and Saheb, A.(2018) How Organizational Culture And Leadership Style Affect Employees'Performance Of Genders. *International Journal ofOrganizational Analysis*, 26(4), 630–651.

- Mahmudi.(2010) Manajemen Kinerja Sektor Publik (Kedua). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H.(2011) Human Resource Management (Thirteenth). South-Western Cengage Learning 5191 .
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., and Greenbaum, R. L.(2010).Examining The Link Between Ethical Leadership And Employee Misconduct: The Mediating Role Of Ethical Climate. Journal of Business Ethics,95(1), 7–16.
- Ojo, O.(2009). Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance. Business Intelligence Journal, 2(2), 388–397.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., and Gunawan, R.(2017).The Effect Of Work Environment, Leadership Style,And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication. International Journal of Law and Management, 59(6), 1337–1358 .
- Peterson, Dane(2002) Deviant Workplace Behavior and The Organization's Ethical Climate. Journal of Business and Psychology 17(1):47-61 .
- Rivai, V. Z., Ramly, M., Mutis, T., and Arafah, W.(2015)Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2017. Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J.(1995) A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. Academy of Management Journal,38(2), 555–572 .
- Schein, E. H. and Schein, P.(2017) Organizational Culture and Leadership (5th Edition). In The Jossey-Bass Business and Management Series (Vol. 4).
- Shahzad, F. 2014. Impact Of Organizational Culture On Employees' Job Performance: An Empirical Study Of Software Houses In Pakistan. International Journal of Commerce and Management, 24(3), 219–227.
- Sharma, N., Schuster, P. L.-T., Ba, T., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace civility on job satisfaction and turnover intentions in India. South Asian Journal of Global Business Research, 5(2),234-249.
- Sheraz, A., Zaheer, A., Nadeem, M., (2012), Enhancing employee performance through ethical leadership, transformational leadership and organizational culture in development sector of Pakistan, African Journal of Business Management, 6(4), 12-44.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S., (2014), Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate, Journal of Business Ethics, 129(1), 43-57.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Mussadieq, M., Hamied, D., and Rahardjo, K. (2016) The Effect Of Servant Leadership To Rewards, Organizational Culture, And Its Implication To Employee's Performance (Case Study On The Employees Of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia). International Journal of Law and Management, 7(5), 781–796.
- Soomro, B. A. and Shah, N.(2019) Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. South Asian Journal of Business Studies, 8(3), 266–282 .

نحوه استناد به مقاله:

قائدهارونی؛ عباس، ابراهیم زاده دستجردی؛ رضا، صادقی ده چشمه؛ مهرداد. (۱۴۰۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). توانمندسازی سرمایه انسانی، ۶ (۱)، ۶۰-۷۲. https://jhce.rasht.iau.ir/article_698952.html