

بررسی تأثیر فلات زدگی شغلی بر رفتار انحرافی با توجه نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی خراسان رضوی)

رسول عبدالهی^۱، وحید میرزایی^{۲*}، علیرضا دین پژوه^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

چکیده

نقش و تأثیر عدالت سازمانی امروزه بر همه مدیران سازمان ها واضح و روشن شده است. این عامل بر بسیاری از فرایندها و نگرش های سازمانی تأثیر گذار می باشد. پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر فلات زدگی بر رفتار انحرافی با نقش میانجی عدالت سازمانی صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداره کل امور مالیاتی خراسان رضوی می باشد. برای تعیین حجم نمونه بر اساس روش نمونه گیری مبتنی بر مدل معادلات ساختاری اقدام شده و تعداد ۱۴۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده گردید، بدین صورت که برای سنجش فلات زدگی از پرسش نامه میلیمن (۱۹۹۲)، برای سنجش رفتار انحرافی از پرسش نامه رابینسون و بنت (۱۹۹۵)، برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش نامه نیهوف و مورمن (۲۰۰۵) استفاده شد. پایایی پرسش نامه مذکور با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای فلات زدگی (۰/۷)، رفتار انحرافی (۰/۸) و عدالت سازمانی (۰/۷۵) به دست آمد و روایی محتوا و صوری پرسش نامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار ایموس ۲۴ استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد: فلات زدگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار انحرافی و تأثیر منفی بر عدالت سازمانی دارد؛ و عدالت سازمانی نقش واسطه ای را در رابطه بین فلات زدگی و رفتار انحرافی ایفا می کند.

واژگان کلیدی: فلات زدگی شغلی، عدالت سازمانی، رفتار انحرافی کارکنان، اداره کل امور مالیاتی

*^۱ نویسنده مسئول: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

۱- مقدمه

هر سازمانی باید محیطی را حفظ کند که هم برای سازمان و هم برای اعضای آن مفید باشد. کارفرما و کارمند در مورد علایق و انتظارات خود بسیار محتاط هستند. اگر سازمان نتواند به وعده‌هایی که به کارکنان خود می‌دهد عمل کند، رابطه بین این دو دچار اختلال می‌شود که نتایج منفی متعددی را در پی خواهد داشت. یکی از این عوامل سازمانی و زمینه‌ای، عدالت سازمانی^۱ است. (سلیمان^۲، ۲۰۰۷). کارمندانی که با بی‌عدالتی سازمانی مواجه می‌شوند به پربشانی ذهنی بیشتر و فرسودگی شغلی تمایل دارند (رابینز و همکاران^۳، ۲۰۱۲). علاوه بر این، رفتار غیرمنصفانه باعث بدبینی کارمندان نسبت به سازمان کاری خود شد (تایفور و همکاران^۴، ۲۰۱۳). این تحقیق از این نظر نوآورانه است که بستری را برای مدیریت نگرش‌ها و رفتارهای منفی به صورت فعالانه فراهم می‌کند. همانطور که اپلباوم و همکاران^۵ (۲۰۰۷) استدلال کرده‌اند که با دانستن دلایل و علل انحراف در محیط کار، کارفرمایان قادر به کاهش وقوع و کاهش اثرات سوچنین رفتارهای مضر خواهند بود. بنابراین، این پژوهش مربوط به مطالعه ابتکارات و شناسایی فعالانه راه‌های انحراف می‌باشد. به عبات دیگر از منفعلانه بودن کارفرما در موضوعات یادشده جلوگیری خواهد کرد و در نتیجه این پیش‌بینی‌ها سازمان خواهد توانست بهره‌وری خود را که در عمل به شکل سود یا کیفیت ارائه خدمت است، بالا ببرد.

در یک سازمان سودآور، بهبود عملکرد سازمانی مهم‌ترین مأموریت شرکت‌ها است. سازمان‌هایی که به دنبال افزایش و بهبود عملکرد خود هستند به تبع فشار کاری بیشتری را بر کارکنان خود اعمال خواهند نمود و این فشار در رفتار کارمند و کارفرما مشاهده می‌شود (آدامز و همکاران^۶، ۲۰۰۳). حال در متن هر سازمانی اگر رفتارها به گونه مناسب تعریف نشوند، تأثیرات مخربی خواهند داشت و از شکل طبیعی خارج شده و به شکل رفتارهای کاری ضد تولید یا رفتارهای انحرافی^۷ تبدیل و نمایش داده خواهند شد که آسیب زیادی را به سازمان‌ها هم از لحاظ مالی و هم از لحاظ زمانی وارد می‌کنند و امروزه مشکل اصلی همه سازمان‌ها است (فاطمیما و همکاران^۸، ۲۰۱۳). این موضوع که در هر سازمان اجتماعی، نقش اصلی را منابع انسانی آن به عهده دارند بر هیچ‌کسی پوشیده نیست. لذا در سازمان‌ها بر اساس نقش کارکنان وظایف و مسئولیت‌هایی از ایشان انتظار می‌رود و نقش هر فردی تحت تأثیر رفتارهای او قرار می‌گیرد (ازریب و اونوها^۹، ۲۰۱۳). 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. این رفتارها می‌تواند مواردی همچون بدبینی کارکنان (تایفور و همکاران، ۲۰۱۳؛ بیتمن و همکاران^{۱۰}، ۱۹۹۲) قصد جابجایی (لوی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۶) رفتار شهروندی سازمان (موورمن و برن^{۱۲}، ۲۰۰۵) رفتار انحرافی در محل کار (اسکارلیکی و فولگر^{۱۳}، ۱۹۹۷) خستگی عاطفی (فرنکل و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۲) باشد که در این بین رفتار انحرافی کارکنان رایج‌تر از سایر موارد است (کرینیو و لیپ^{۱۵}، ۱۹۸۹). این رفتارها به گونه

¹organizational justice

² Suliman

³ Robbins et al

⁴ Tayfur et al

⁵ Appelbaum et al

⁶ Adamz et al

⁷ Deviant Behavior

⁸ Fatima et al

⁹ Ezeribe & Onuoha

¹⁰ Bateman et al

¹¹ Loi et al

¹² Moorman & Byrne

¹³ Skarlicki & Folger

¹⁴ Frenkel et al

¹⁵ Crino & Leap

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 (آپلیبام و همکاران^۱، ۲۰۰۷). اما در کنار بحث رفتار انحرافی و ناهنجاری‌ها، اشتیاق به کار و انگیزش یکی از عواملی است که باعث بوجود آمدن حس رضایت شغلی و عدم سکون در مسیر شغلی می‌شود. این رضایت با موضوعاتی همچون فلات زدگی شغلی کاهش یافته و با موضوعاتی مانند عدالت سازمانی افزایش خواهد یافت. هرچه توان بالقوه انگیزشی شغل افراد در سطح بالاتری قرار گیرد، انگیزش و رضایت شغلی افزایش می‌یابد (ثابت و همکاران، ۱۳۹۷). کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فرآینقی بیشتری دارند، راضی‌ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در آنان که خود به نوعی ناهنجاری و رفتار انحرافی می‌باشد، کمتر مشاهده می‌شود (جوکار و همکاران، ۱۳۹۷). اما فلات یا سکون در مسیر شغلی بیانگر رکود و عدم پیشرفت بوده و القاننده نوعی احساس افسردگی و شکست می‌باشد (اردستانی، ۱۳۹۵). در واقع فلات شغلی^۲ به عنوان مرحله‌ای تعریف می‌شود که در آن، کارمندان بدون توجه به شغل فعلی و فاصله زمانی بسیار طولانی، فرصت‌های کمی برای پیشرفت پیدا می‌کنند (پادما^۳، ۲۰۱۶). عواملی مانند مهندسی مجدد، کوچک سازی، اصلاح ساختار سازمانی، ادغام و اتحادهای استراتژیک و از همه اساسی‌تر پیشرفت‌های تکنولوژیک و افزایش رقابت در محیط‌های کاری از جمله مهم‌ترین دلایلی هستند که فرصت ارتقا را از کارکنان گرفته و باعث شده آنان مدت طولانی‌تری در یک جایگاه و پست باقی بمانند (بورک و میکلسون^۴، ۲۰۰۶). به عقیده بسیاری از پژوهشگران، فلات شغلی تبدیل به مسأله‌ای بحرانی برای سازمان‌ها شده است که مدیریت صحیح برای جلوگیری از نارضایتی کارکنان و کاهش عملکرد آنان را می‌طلبد (سلامی، ۱۳۹۳). سازمان‌ها برای برون رفت از این موضوع به دنبال بالابردن سطح رضایت شغلی کارکنان هستند که همانطور که قبلاً گفته شد، احساس عدالت یکی از مباحث مورد توجه در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و بالابردن رضایت شغلی مطرح می‌گردد. این مفهوم، نقش مهمی در شکل‌گیری درک مثبت، نگرش و رفتار کارکنان ایفا می‌کند؛ زیرا کارکنان از طریق این ادراک، تصمیمات و اقدامات سازمانی را قابل توجیه می‌بینند (کاراکاس و همکاران^۵، ۲۰۱۴). همانطور که گفته شد رفتارهای انحرافی می‌تواند از عدم احساس عدالت متأثر گردد. این عدم احساس می‌تواند نتیجه اقدامات سازمانی در راستای تصمیمات ملی باشد. در کشور جمهوری اسلامی ایران دولت‌ها سال‌هاست که به دنبال کوچک سازی بدنه خود هستند. اداره کل امور مالیاتی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و به عنوان یک سازمان دولتی به دنبال چابک سازی و کوچک سازی سطوح ساختاری خود برآمده است. این چابک سازی باعث کاهش سطوح سازمانی و به تبع آن کم شدن مراحل رشد و ترقی کارکنان و نهایتاً ایجاد فلات زدگی شغلی برای برخی کارکنان شده و موازی با آن فراهم شدن امکان ارتقا برای تعداد محدودی از کارکنان گردیده است. از طرفی دیگر این موضوع باعث کاهش انگیزه و افزایش استرس در کارکنان شده که می‌تواند رفتارهای انحرافی را در پی داشته باشد. در این میان به میزانی که سازمان بتواند اهداف خود را برای کارکنان بیان و فرآیندهای رشد و ترقی را شفاف و به عبارتی دیگر آنها را عادلانه در سازمان جاری کند، به همان میزان احتمالاً پارامترهای منفی همچون رفتارهای انحرافی را نیز کاهش خواهد داد. اما همانطور که از سلسله مطالب موضوع مشخص است، این سوال برای مدیران سازمان وجود خواهد داشت، چرا با اینکه کارکنان از کوچک شدن ساختار سازمان اطلاع دارند، رضایت پایین است؟ و چرا رفتارهای انحرافی رو به افزایش است؟ و سوالاتی از این دست. اما شاید بتوان پاسخ آن را در نحوه رفتار این مدیران جستجو کرد. به عبارتی دیگر کارکنان این سوالات را دارند که: حال که ساختار کوچک شده و انتصاب‌ها محدود شده است، چه میزان عدالت در انتصابات وجود دارد و مبنای آن شایستگی است؟ فرآیندهای سازمانی چرا شفاف نمی‌شود تا در پرداخت‌ها و سایر عوامل

¹ Applebaum et al

² career plateau

³ padma

⁴ Burke & Mikkelson

⁵ Karakus et al

انگیزشی عادلانه رفتار گردد؟ و ... از این رو و بر اساس مطالب فوق تحقیق حاضر به دنبال پر کردن این خلاء تحقیقاتی می باشد.

این پژوهش به دنبال پاسخ به دو سوال اصلی می باشد: اول، آیا بین فلات زدگی شغلی با رفتار انحرافی رابطه معناداری وجود دارد؟ و دوم، آیا عدالت سازمانی نقش میانجی در این رابطه ایفا می نماید؟ به منظور تحقق اهداف یاد شده، مطالعه بررسی پرسشنامه ای بر روی کارکنان اداره کل امور مالیاتی خراسان رضوی انجام شد. این مطالعه در هفت بخش تنظیم شده است. پس از بیان مقدمه، در بخش دوم ادبیات نظری و پیشینه تحقیق بررسی می شود. روش شناسی و برآورد مدل در بخش بعدی بیان خواهد شد. در انتها نیز نتیجه گیری و پیشنهادات و منابعی که از آن برای این پژوهش استفاده شده است، ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- فلات زدگی شغلی

مفهوم فلات شغلی نخستین بار در سال ۱۹۷۷ در ادبیات سازمانی ظاهر شد و عمدتاً به ناکامی فرد در ارتقای عمودی در سلسله مراتب سازمانی اشاره دارد (حکاک و قهرمانی، ۱۴۰۱؛ حیدری و شهرداری، ۱۳۹۹؛ عباسی، ۱۳۹۹). به اعتقاد فاستر و همکاران^۱ (۲۰۰۴)، فلات شغلی احساس ناامیدی و ناکامی روانی است که کارکنان پس از توقف موقت یا دائم در مسیر پیشرفت شغلی خود آن را تجربه می کنند (عباسی، ۱۳۹۹). گاهی نیروی کار در مسیر شغلی به جایی می رسد که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می یابد و از سوی دیگر وجود فرصت های اندک شغلی برای ارتقاء و وجود قوانین و مقررات خشک، این احساس را در کارکنان ایجاد می کند که در یک نظام شغلی غیر منصفانه گرفتار شده که از آن جمله می توان به فلات شغلی اشاره نمود (کازمی و همکاران، ۱۳۹۷).
واژه فلات به احساس ناکامی و ضعف روانشناختی فرد درباره توقف پیشرفت او در مسیر شغلی اشاره دارد (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۶). فلات زدگی شغلی موجب می شود که کارکنان نسبت به سازمان خود احساس بی تفاوتی داشته باشند (صالح اردستانی و سید نقوی، ۱۳۹۵). باردویک^۲ (۱۹۸۶) در تبیین فلات زدگی شغلی، سه گونه اصلی را برمی شمرد: فلات ساختاری، فلات محتوایی و فلات شخصی. فلات ساختاری به معنای پایان احتمال ارتقای فرد در سلسله مراتب سازمان است. نوع دوم، فلات محتوایی است و آن زمانی است که محتوای شغل برای کارمند چالشی نباشد. به عبارتی هر آنچه باید در آن شغل بداند، دانسته و فرصتی برای یادگیری بیشتر وجود ندارد. نوع سوم، فلات شخصی (تخصصی) است که حالت روان شناختی است که به واسطه آن فرد احساس می کند متعهد به احترام به تعهداتی است که در گذشته پذیرفته و دیگر احساس تعلق به آن تعهدات ندارد. از جمله مسائل مهم در بحث فلات شغلی، سازگاری شغلی است. کارمندان، به ویژه کسانی که مدت زیادی در یک سازمان کار می کنند و کارکنانی که به مرکز یک سازمان تعلق دارند، اغلب به فلات شغلی می رسند (دوی و همکاران^۳، ۲۰۱۹). یکی از عواملی که می تواند آثار مخرب و نامطلوبی برای سازمان داشته باشد فلات زدگی شغلی است و سازمان ها باید به آثار مخرب آن توجه داشته باشند (یانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۸). این پدیده باعث ایجاد شرایط کار نامطلوب مانند استرس بالا، عملکرد ضعیف و کناره گیری می شود و برای بسیاری از کارکنان مانند یک شوک است و تأثیری منفی و مستقیم بر رضایت شغلی، انگیزه و عملکرد کارکنان دارد (انگوری و آنگولا^۵، ۲۰۰۹).

¹ Foster et al

² Bardwick

³ Doy et al

⁴ Yang et al

⁵ Ongori & Agolla

۲-۲- رفتار انحرافی

هنگامی که نیروی کار، سازمان را به شکل منبعی منفی در نظر می‌گیرد، خود را مجبور می‌بیند که نگرش و رفتاری منفی و انحرافی نسبت به سازمان داشته باشد (کرس و کوک^۱، ۲۰۲۲). رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند منجر به سقوط سازمان شود (سیرین و آپایدین^۲، ۲۰۱۶) و همواره پدیده‌ای مهم در سازمان تلقی می‌شود (رابینز و جاج^۳، ۲۰۱۸). رفتار انحرافی در محیط کار به‌عنوان "رفتار عمدی (اعضای سازمان) که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و بر رفاه سازمان و اعضای آن یا هر دو تأثیر منفی می‌گذارد" تعریف می‌شود (رابینسون و بنت^۴، ۱۹۹۵). رفتار انحرافی شامل رفتارهایی می‌شود که طی آن فرد یا گروه قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌های سازمان را در محل کار خود از روی قصد نقض می‌کند (عبدالله و ماریکان^۵، ۲۰۱۶). رفتارهای انحرافی آگاهانه صورت می‌گیرد، هنجارهای سازمان را بر هم می‌زنند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند (خراسانی فرد، ۱۳۹۴). رابینسون و بنت (۱۹۹۵) دو نوع رفتار انحرافی را طبقه‌بندی کردند. اول، انحراف سازمانی که منجر به انحرافات سازمان از هدف مانند سرقت، خرابکاری، تأخیر در کار، ترک زود هنگام یا تلاش برای استعفا از کار می‌شود. دوم، انحراف بین‌فردی منجر به اقدامات انحرافی می‌شود که همکاران، سرپرستان یا زیردستان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با پیامدهای ناخوشایند مخرب همراه هستند. رفتار انحرافی دولت به‌عنوان یک شکست برای انطباق با قوانین و ممنوعیت‌هایی که سیستم‌های قانونی اجتماعی خاصی را تشکیل می‌دهند که به‌عنوان استاندارد مرجع برای ارزیابی در نظر گرفته می‌شود. این نقض‌ها به رفتارها یا ویژگی‌هایی اشاره دارد که توسط انواع خاصی از افراد در شرایط خاص ظاهر می‌شود که به‌عنوان نقض انتظارات قانونی یک گروه قضاوت می‌شوند (کاپلان^۶، ۲۰۰۶). از طرفی رفتار منحرف نوعی نقض هنجارهای اجتماعی است، بنابراین اگر تغییراتی وجود داشته باشد، باعث تحریم‌های منفی خواهد شد (کلینارد و مایر^۷، ۲۰۱۱). رفتار انحرافی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرد؛ اما به طور کلی بسیاری پژوهشگران در مورد چند نوع رفتار کاری انحرافی اتفاق نظر دارند که عبارت‌اند از انحرافات مالی، انحرافات اداری، تهاجم شخصی به معنای ابراز دشمنی و انجام رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران و حقوق آنها انحراف سیاسی که به‌منظور حمایت از افراد یا گروه‌های خاصی است ممکن است زندگی سایرین را در معرض زیان و ضرر قرار دهند (باغبانیان و خمرنیا، ۱۳۹۰). بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع می‌باشد. در تأیید این گفته لازم به ذکر است که بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۲۴ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد در بین ۱۸۰ کشور در رتبه ۱۵۱ قرار دارد که نشان‌دهنده فساد بالا در سازمان‌های ایرانی است (سازمان جهانی شفافیت، ۲۰۲۴). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد در کشورهایی، رفتارهای انحرافی در محیط کار باعث ضرر ۱۰ تا ۴۰ میلیارد دلاری برای سازمان‌ها شده و همچنین باعث کاهش آبروی اجتماعی سازمان، افزایش هزینه‌های ارتباطی سازمان، از دست دادن مشتری و خسارت به مشتریان ناراضی شده است (آپلبام و همکاران^۸، ۲۰۰۵).

¹ Kerse & Kocak

² Sirin & Apaydin

³ Robbins & Judge

⁴ Robinson & Bennett

⁵ Abdullah & marican

⁶ Kaplan

⁷ Clinaard & Meier

⁸ Appelbaum et al

۲-۳- عدالت سازمانی

عدالت به‌عنوان عمل یا تصمیمی درست قلمداد می‌شود که مبتنی بر اخلاق، دین، انصاف یا قانون باشد (پیکرینین و همکاران^۱، ۲۰۱۷). عدالت سازمانی در وهله اول بر انصاف در محیط کار متمرکز است و تأثیر بسیار زیادی بر نگرش‌های متفاوت کارکنان نظیر رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت، وسعت نقش، عملکرد شغلی، اعتماد، روابط رهبر - عضو و تعهد سازمانی دارد (علی^۲، ۲۰۱۶). عدالت سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری شناخته می‌شود و به‌طور کلی عدالت سازمانی دربرگیرنده سه مؤلفه اصلی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است (اوه و همکاران^۳، ۲۰۲۰). تحقیقات اولیه درباره عدالت سازمانی بر عدالت توزیعی متمرکز بود. عدالت توزیعی به معنای رعایت انصاف به هنگام توزیع نتایج و پیامدها در میان کارمندان سازمان است (بابخانلو^۴، ۲۰۲۳). عدالت رویه‌ای به فرایندها و رویه‌هایی اشاره دارد که از طریق آن در باب تخصیص و توزیع منابع تصمیم‌گیری می‌شود (مرت و همکاران^۵، ۲۰۲۱) و عدالت تعاملی، رفتار مدیر با کارمندان را در بر می‌گیرد. مانند میزان صداقت، میزان توجه و حساسیت و احترامی که در هنگام تعامل از سوی مدیر ابراز می‌شود (امیر کافی و هاشمی‌نسب^۶، ۱۳۹۲). پژوهش‌ها بر روی عدالت سازمانی به‌طور کلی بر روی این موضوع متمرکز شده‌اند که چرا و چگونه مدیران و سازمان‌ها توسط کارکنان، با عنوان منصف یا غیر منصف قضاوت می‌شوند (کراوشاو و همکاران^۷، ۲۰۱۴). کارکنانی که تجربه دریافت قدردانی منصفانه از تلاش‌هایشان را دارند، ممکن است ادراک بهتری از کار، محل کار و افرادی که برای آنها کار می‌کنند داشته باشند (آگوا^۸، ۲۰۱۳). در واقع افراد وقتی سیستم را عادلانه نمی‌بینند به کاهش انرژی و وقت‌گذرانی روی می‌آورند تا احساس عدالت به آنها دست دهد (طبری و سیفی^۹، ۱۳۹۱). عدالت سازمانی، کارکنان را به پذیرش ارزش‌های سازمانی ترغیب می‌کند تا در مورد سیاست‌های سازمانی و سازگاری با آنها قضاوت‌های ارزشی مطلوبی را شکل دهند (تیلور و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۴). زمانی که وجود عدالت در سازمان ادراک می‌شود، ساختارهای اجتماعی پایدار و اتحاد میان مدیران و کارکنان ایجاد شده (کونفسکی^{۱۱}، ۲۰۰۰) و منجر به تعاملات اجتماعی بهتر و اثربخشی کلی سازمان می‌شود (حیدری و سعیدی^{۱۲}، ۲۰۱۲). به‌عنوان مثال، نتیجه یک مطالعه در مورد جهت‌گیری عدالت، نشان داد افراد با جهت‌گیری عدالت بالا نسبت به افراد دارای جهت‌گیری عدالت پایین آسیب‌پذیرتر هستند (ساساکی و هایشی^{۱۳}، ۲۰۱۴). در نهایت اینکه، عدالت سازمانی یک انگیزه مهم برای رفتار سازمانی است که بر نگرش، عملکرد و واکنش کارکنان تأثیر می‌گذارد (کول و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۰).

۲-۴- پیشینه پژوهش

برخی از محققین فلات شغلی را بر اساس زمان تصدی شغل فعلی تعریف می‌کنند و تصدی شغل بین ۳ تا ۵ سال را فلات زدگی می‌دانند. بیشتر افراد ظرف سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند. در این حالت فرد احساس

¹ Pekurinen et al

² Ali

³ Oh et al

⁴ Babakhanloo

⁵ Merten et al

⁶ Crawshaw et al

⁷ Agwa

⁸ Tyler et al

⁹ Konovsky

¹⁰ Sasaki & Hayashi

¹¹ Cole et al

درماندگی می‌کند و کار خود را ناخوشایندتر و کم ارزش تر می‌پندارد (بهشتی فر، ۱۳۹۶). از این به بعد کار معمولی و یکنواخت می‌شود و دیگر چیزی برای آموختن وجود ندارد. همچنین در تحقیقاتی دیگر نشان می‌دهد فلات ساختاری و محتوایی، بر روی استرس شغلی تأثیر معناداری دارند (فتحی و ذبیح زاده، ۱۳۹۵). یافته‌های دیگر نشان داد که بین فلات شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه وجود دارد، به طوری که فلات شغلی می‌تواند یک پیشبین قوی برای ایجاد فرسودگی شغلی باشد (بهشتی فر، ۱۳۹۶). نینگ یانگ و همکاران^۱ در سال ۲۰۱۸، تأثیر مستقیم فلات شغلی بر رضایت شغلی و نگرش شغلی کارمندان را تایید کرد. نتایج تحقیق دراکر و همکاران^۲ (۲۰۱۷) نیز تأثیر فلات شغلی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تعهد شغلی و قصد ترک را نشان می‌دهد. پادما^۳ (۲۰۱۶) راه‌های کاهش فلات شغلی را مدیریت زمان، مدیریت استرس، مشاوره و مشارکت فعالانه در تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌داند. روتوندا و پروو^۴ (۲۰۰۰)، روابط بین رفتارهای مقابله با فلات زدگی شغلی و پیامدهای سازمانی آن برای کارکنان را بررسی کردند. در بین کارکنانی که دچار فلات زدگی بودند فعالیت‌های مثبت مانند گسترده ساختن وظایف شغلی، منتورینگ، مسیرهای شغلی فنی و وظیفه‌ای، پروژه‌ها یا تیم‌ها با نگرش‌های مثبت و عملکرد رابطه مثبت داشت. نتایج مطالعات چانگ^۵ (۲۰۰۵) نشان داد که اندازه‌گیری ادراکی و مفهومی از فلات شغلی نسبت به اندازه‌گیری عینی و مشهود، قدرت توضیحی بیشتری را برای محاسبه بازده و خروجی کار فراهم می‌کند. همچنین فلات شغلی رابطه منفی با بازده کار از جمله رضایت شغلی دارد. در تحقیقی که توسط ثانی حسن، اسمایل و یولی^۶ (۲۰۰۶)، صورت گرفته است نتایج نشان می‌دهد که عملکرد شغلی به‌عنوان یک متغیر معنادار در توسعه و پیشرفت شغلی محسوب می‌شود و باید توجه و ارجحیت بیشتری به آن داد تا کارکنان بهتری داشته باشیم به‌خصوص آن دسته از کارکنان در بخش خدمات که موقعیت فلات شغلی را تجربه کرده‌اند. در تحقیقی که توسط جانگ و تاک^۷ (۲۰۰۸)، صورت گرفته است، انگیزش شغلی نقش تعدیل‌کننده‌ای بر رابطه میان فلات زدگی ساختاری و تعهد سازمانی ایفا می‌کند لیکن هیچ‌گونه نتیجه‌گیری در خصوص ارتباط میان سایر انواع فلات زدگی شغلی و تعهد سازمانی ارائه نگردیده است. پیکانی و امینی (۱۳۹۴)، نشان می‌دهند که بین بعد ساختاری و محتوایی فلات شغلی و رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مبتنی بر یافته‌ها، کارکنان سازمان احساس تهی بودن، احساس خستگی پیش از شروع کار، احساس ناکامی و سرخوردگی را تجربه می‌کنند. نگاهی بر این عوامل حاکی از آن است که می‌توان رفتارهای انحرافی نظیر غیبت بدون هماهنگی، کمکاری، پرداختن به امور شخصی در زمان کار، ترک سازمان زودتر از زمان مقرر، عدم متابعت از فرامین، دستورالعمل‌ها و مقررات را به‌عنوان نوعی واکنش جبرانی در مقابل احساس فلات محتوایی تلقی کرد. همچنین، کارمندانی که باور دارند در بعد ساختاری دچار فلات شغلی شده‌اند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را نشان می‌دهند و عملکرد شغلی پایین‌تری دارند. بنابراین، افراد ناراضی زمینه بیشتری برای انجام رفتار انحرافی دارند و رضایت زمانی حاصل می‌شود که کارکنان در سازمان احساس موثر و مفید بودن داشته باشند.

با بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی در مورد موضوع این تحقیق مشخص می‌شود که رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق به تنهایی و با سایر متغیرها مانند استرس شغلی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد

¹ Ning Yang et al

² Drucker et al

³ Padma

⁴ Rotondo & perewe

⁵ Chang

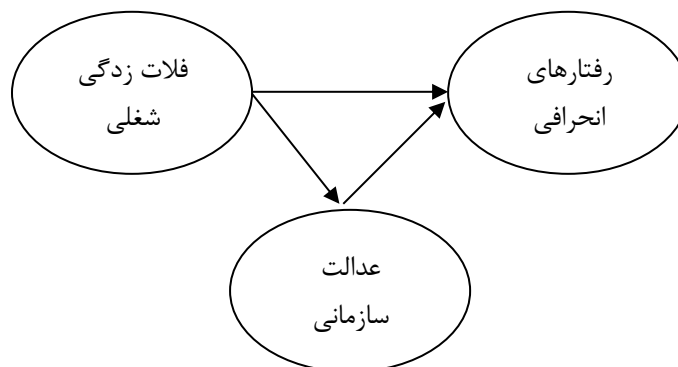
⁶ Ismail & Uli

⁷ Jung & Tak

سازمانی، تعهد شغلی و مسئولیت پذیری در تحقیقات مختلف مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. اما در هیچ تحقیقی همه متغیرهای موضوع این تحقیق با هم بررسی نشدند. همچنین در پژوهش حاضر از روش مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است که در تحقیقات پیشین با رویکرد کمی، از روش خطی استفاده شده است. براین اساس، به نظر می رسد که این مطالعه بتواند تا حدودی خلأی مطالعاتی در این زمینه را بپوشاند.

۲-۵- مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی تحقیق به شکل ۱ قابل طرح می باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مطالب و مدل مفهومی فوق فرضیه های زیر مطرح گردید:

۱. فلات زدگی شغلی بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد.
۲. فلات زدگی شغلی بر عدالت سازمانی اثر معکوس و معناداری دارد.
۳. عدالت سازمانی بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان اثر معکوس و معناداری دارد.
۴. عدالت سازمانی تاثیر فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان را میانجی گری می نماید.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا کمک به فرآیند تصمیم گیری باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان امور مالیاتی خراسان رضوی بود که برای تعیین حجم نمونه بر اساس روش نمونه گیری مبتنی بر مدل معادلات ساختاری اقدام شده و تعداد ۱۴۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

پژوهش حاضر از روش معادلات ساختاری به عنوان مبنای تعیین حجم نمونه استفاده کرده است، زیرا این روش برای تحلیل روابط علی پیچیده و بررسی هم زمان چندین متغیر مستقل و وابسته بسیار مناسب است. ماهیت پژوهش، که شامل بررسی روابط بین متغیرهای فلات زدگی شغلی، رفتار انحرافی، و عدالت سازمانی است، نیازمند رویکردی دقیق و جامع برای مدل سازی مفهومی است. در چنین شرایطی، روش معادلات ساختاری به دلیل قابلیت آن در تحلیل متغیرهای نهفته و آزمون مدل های نظری پیشنهاد می شود. همچنین، برای تضمین دقت و کفایت نمونه، حجم نمونه ۱۴۰ نفر تعیین شد که این تعداد، بر اساس قاعده کلی ۵ تا ۱۰ مشاهده برای هر پارامتر آزاد، متناسب با تعداد مسیرها و پیچیدگی مدل پژوهش بوده است. انتخاب این روش و حجم نمونه اطمینان می دهد که داده ها قابلیت تحلیل و استخراج نتایج معنادار را دارند. علاوه بر این، روش نمونه گیری تصادفی ساده

انتخاب شد تا امکان تعمیم نتایج به جامعه آماری (کارکنان سازمان امور مالیاتی خراسان رضوی) فراهم شود و سوگیری نمونه‌گیری به حداقل برسد. استفاده از نرم‌افزار ایموس ۲۴ نیز به دلیل توانایی آن در اجرای تحلیل‌های معادلات ساختاری و ارائه شاخص‌های برازندگی مدل توجیه می‌شود. اطلاعات موردنیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری داده‌های آماری از پرسش‌نامه استفاده گردید، بدین صورت که برای سنجش فلات زدگی از پرسش‌نامه میلیمن^۱ (۱۹۹۲)، برای سنجش رفتار انحرافی از پرسش‌نامه رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش‌نامه نیهوف و مورمن^۲ (۲۰۰۵) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه مذکور با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای فلات زدگی (۰/۷)، رفتار انحرافی (۰/۸) و عدالت سازمانی (۰/۷۵) به دست آمد و روایی محتوا و صوری پرسش‌نامه نیز مورد تأیید قرار گرفت (جدول ۱). جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار ایموس ۲۴ استفاده شد.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
فلات زدگی شغلی	۰/۷	۰/۵۳	۰/۷
رفتار انحرافی کارکنان	۰/۸	۰/۷۱	۰/۸۳
عدالت سازمانی	۰/۷۵	۰/۵۱	۰/۷۶

بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است (فورنل و لارکر^۳، ۱۹۸۱). همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. این نشان‌دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می‌باشد.

۴- یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۱۴۰ پرسش‌نامه استفاده شده برای تحلیل داده‌های مربوط به کارکنان ادارات امور مالیاتی مشهد، ۵۲ نفر (معادل ۳۷/۱٪) را زنان و ۸۸ نفر (معادل ۶۲/۹٪) را مردان تشکیل داده‌اند. در این بین ۱۱ نفر (معادل ۷/۹٪) مجرد و ۱۲۹ نفر (معادل ۹۲/۱٪) متأهل بوده‌اند. ۹ نفر (معادل ۶/۴٪) کمتر از ۳۰ سال، ۴۶ نفر (معادل ۳۲/۹٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۸۵ نفر (معادل ۶۰/۷٪) بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. ۱۲ نفر (معادل ۸/۵٪) دارای مدرک تحصیلی کمتر از لیسانس، ۵۴ نفر (معادل ۳۸/۵٪) دارای مدرک لیسانس، ۶۰ نفر (معادل ۴۲/۹٪) کارشناسی ارشد و ۱۴ نفر (معادل ۱۰٪) دارای مدرک تحصیلی دکتری و بالاتر بوده‌اند. در بین این افراد ۲۰ نفر (معادل ۱۴/۳٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۱۰ سال، ۲۴ نفر (معادل ۱۷/۱٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۶ نفر (معادل ۱۱/۴٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۸۰ نفر (معادل ۵۷/۱٪) بیشتر از ۲۰ سال سابقه فعالیت داشتند.

¹ Milliman

² Niehoff & Moorman

³ Fornell & Larcker

۴-۱- بررسی نرمال بودن داده ها

پیش نیاز انجام تمامی آزمون های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می توان گفت که آزمون های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و ۱- و کشیدگی بین ۳ و ۳- می باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است.

جدول ۲ نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
فلات زدگی	ساختاری	-۰/۵۵	-۰/۲
	محتوایی	-۰/۵	۰/۱۸
رفتار انحرافی	سازمانی	-۰/۳۱	۰/۴۸
	بین فردی	-۰/۱۶	۱/۶۸
عدالت سازمانی	توزیعی	۰/۰۳	-۰/۲۱
	رویه ای	۰/۳۷	-۰/۰۲
	تعاملی	۰/۴۲	-۰/۱۵

۴-۲- تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، بارعاملی مؤلفه ها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می شود.

۴-۳- ارزیابی بار عاملی مؤلفه ها

پایایی هر یک از مؤلفه های متغیر پنهان، در مدل Amos توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه ها مشخص می شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی مؤلفه های متغیر پنهان مربوطه می بایست بزرگ تر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۳ میزان بارهای عاملی برای مؤلفه های متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۳ ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)
فلات زدگی	ساختاری	۰/۶۷	۵/۹۲
	محتوایی	۰/۷۸
رفتار انحرافی	سازمانی	۰/۸۴
	بین فردی	۰/۸۴	۹/۹۲
عدالت سازمانی	توزیعی	۰/۶۷
	رویه ای	۰/۶۷	۶/۱
	تعاملی	۰/۷۹	۶/۸۱

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

۴-۴- ارزیابی برازش مدل (model Fit)

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل نوبت به ارزیابی برازش مدل می‌رسد.

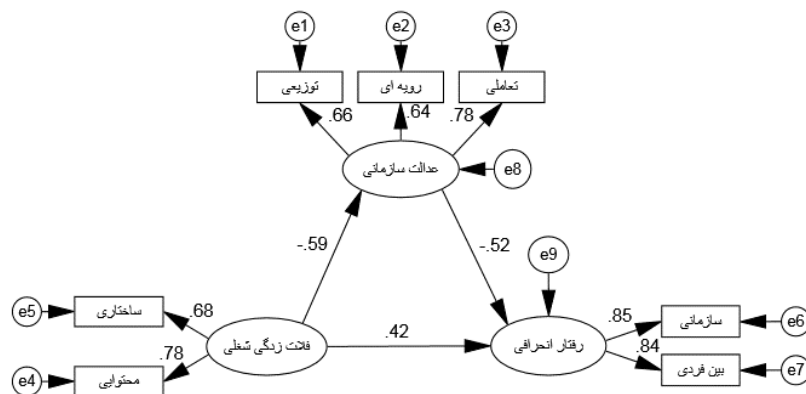
جدول ۴ شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکورنسبی	< 3 خوب < 5 قابل قبول	۰/۸
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	< 0.08 خوب > 0.1 ضعیف	۰/۰۵
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	< 0.1	۰/۰۳
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> 0.8	۰/۸۳
IFI	شاخص برازش نرم	> 0.8	۰/۹۳
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> 0.8	۰/۹۲

باتوجه به جدول ۴ مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷ می‌باشد، این مقدار کمتر از ۰/۱ است که نشان‌دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل نسبتاً است و مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۱/۶) بین ۱ و ۳ می‌باشد و میزان شاخص CFI نیز از ۰/۹۲ بیشتر می‌باشد. به طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه‌ی قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

۴-۵- بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه‌ای پژوهشگر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤالات پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد؛ بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و باتوجه به نتایج به دست آمده آن‌ها را تأیید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری تحقیق

جدول ۵ نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	آماره نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
فلات زندگی شغلی ← عدالت سازمانی	-۰/۵۹	-۴/۲۳	***	معنادار
عدالت سازمانی ← رفتار انحرافی	-۰/۵۲	-۳/۹۹	***	معنادار
فلات زندگی شغلی ← رفتار انحرافی	۰/۴۲	۳/۲۳	۰/۰۰۱	معنادار

۴-۶- آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار Amos پرداخته شد.

فرضیه اول: "فلات زندگی شغلی بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد."

در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و جدول ۵ استفاده می شود. همانطور که مشاهده می شود ضریب مسیر بین فلات زندگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان ۰/۴۲ و آماره نسبت بحرانی ۳/۲۳ می باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچک تر است). بنابراین بین فلات زندگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه مثبت و مستقیم برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح فلات زندگی شغلی، رفتارهای انحرافی در بین کارکنان افزایش می یابد و فرضیه اول تأیید می گردد.

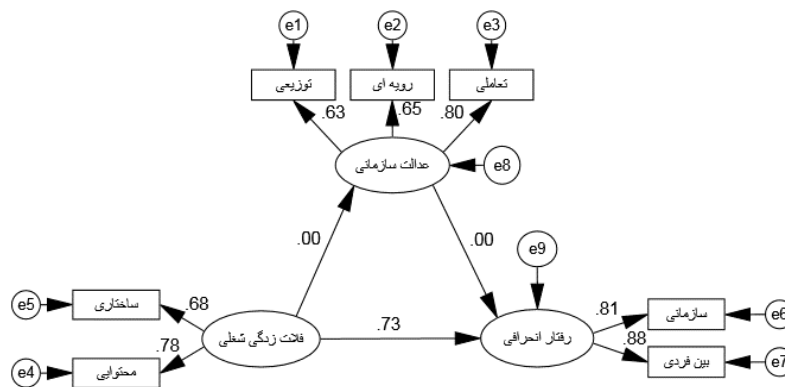
فرضیه دوم: "فلات زندگی شغلی بر عدالت سازمانی اثر معکوس و معناداری دارد."

در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و جدول ۵ استفاده می شود. همانطور که مشاهده می شود ضریب مسیر بین فلات زندگی شغلی و عدالت سازمانی -۰/۵۹ و آماره نسبت بحرانی ۴/۲۳ می باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین بین فلات زندگی شغلی و عدالت سازمانی رابطه منفی و معکوس برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح فلات زندگی شغلی، عدالت سازمانی در بین کارکنان کاهش می یابد و فرضیه دوم تأیید می گردد.

فرضیه سوم: "عدالت سازمانی بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان اثر منفی و معناداری دارد."

در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و جدول ۵ استفاده می شود. همانطور که مشاهده می شود ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان $0/52-$ و آماره نسبت بحرانی $3/99-$ می باشد. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار می باشد. بنابراین بین عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معکوس برقرار می باشد و با افزایش سطح عدالت سازمانی، رفتارهای انحرافی در بین کارکنان کاهش می یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می گردد.

فرضیه چهارم: "عدالت سازمانی تاثیر بین فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان را میانجی گری می نماید." برای بررسی میانجیگری متغیر عدالت سازمانی به روش بوت استرپینگ ابتدا رابطه مستقیم بین متغیرهای فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان (total effect) بررسی می شود و شرط بررسی ادامه فرایند، معناداری مسیر در مرحله اول می باشد. در مرحله دوم مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان در حضور متغیر سوم یعنی عدالت سازمانی مورد آزمون قرار می گیرد. در صورت تأیید ضریب مسیر غیرمستقیم، میانجیگری متغیر عدالت سازمانی تأیید می گردد. مرحله آخر در صورت تأیید مرحله دوم انجام می شود. در این قسمت رابطه مستقیم بین متغیرهای فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان در حضور متغیر میانجی به منظور روشن شدن میانجیگری کامل یا جزئی بررسی می شود. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به طور هم زمان از هر دو طریق مستقیم و غیرمستقیم بر وابسته اثر می گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به صورت جزئی میانجیگری می کند. اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیرمستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به طور کامل میانجیگری می کند. بنا بر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کل (total effect) و معنی داری این مسیر انجام شود.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت اثر کل

جدول ۶ ضرایب رگرسیونی (اثر کل) مربوط به مدل تحقیق

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)	سطح معناداری
فلات زدگی شغلی ← عدالت سازمانی	۰/۰۰۰		
عدالت سازمانی ← رفتارهای انحرافی کارکنان	۰/۰۰۰		
فلات زدگی شغلی ← رفتارهای انحرافی کارکنان	۰/۷۳	۵/۲۴	***

همان طور که در شکل ۲ و جدول ۶، مشاهده می شود ضریب مسیر بین دو متغیر فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان در مدل اثر کامل ۰/۷۳ و نسبت بحرانی ۵/۲۴ می باشد و این رابطه مستقیم با ۹۵٪ اطمینان معنادار است، بنابراین طبق نمودار تصمیم گیری روش بوت استرپینگ امکان تحلیل میانجی گری برای متغیر عدالت سازمانی وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات غیرمستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می شود.

جدول ۷ اثر غیرمستقیم و سطح معناداری (با حضور متغیر میانجی: عدالت سازمانی)

فلات زدگی شغلی	
۰/۰۰	عدالت سازمانی
ضریب مسیر: ۰/۳ سطح معناداری: ۰/۰۰۷	رفتارهای انحرافی کارکنان

در جدول ۷ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۶ مسیر غیرمستقیم فلات زدگی شغلی ← عدالت سازمانی ← رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۷ (که کوچکتر از ۰/۰۵ است) معنادار است، بدین معنا که متغیر عدالت سازمانی متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، مرحله بعد را مورد آزمون قرار می دهیم. مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپ در مرحله آخر، مسیر مستقیم بین فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان در مدل با تأثیر متغیر میانجی عدالت سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد. بدین منظور از شکل ۱ و جدول ۵ استفاده می شود. همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می شود، ضریب مسیر بین متغیرهای فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان معنی دار می باشد. بنابراین مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپینگ، عدالت سازمانی تأثیر مثبت فلات زدگی شغلی بر رفتارهای انحرافی کارکنان را به صورت جزئی میانجی گری می کند؛ لذا فرضیه چهارم تأیید می گردد.

۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان می دهد بین متغیرهای انتخاب شده، یعنی فلات زدگی شغلی، رفتارهای انحرافی و عدالت سازمانی رابطه معنادار وجود داشته و این متغیرهای می توانند بر یکدیگر تأثیرگذار باشند. در این راستا برای نشان دادن ارتباط یاد شده تحت عنوان بررسی تأثیر فلات زدگی شغلی بر رفتار انحرافی با توجه نقش میانجی عدالت سازمانی برای کارکنان اداره کل امور مالیاتی خراسان رضوی، چهار فرضیه در نظر گرفته شد. فرضیه نخست نشان می دهد بین فلات زدگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه مثبت و مستقیم برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح فلات زدگی شغلی، رفتارهای انحرافی در بین کارکنان افزایش می یابد. این نتیجه همسو با نتایج حکاک و قهرمانی (۱۴۰۱)، حاجیه رجبی و همکاران (۱۴۰۰)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۳)، چانگ بون لی (۲۰۰۲)، پنکار و آگراوال^۱ (۲۰۱۲)، مات سانی (۲۰۱۲) و فیاضی (۱۳۹۳) است که به این نتیجه رسیدند فلات زدگی شغلی با پیامدهای کاری منفی در ارتباط است، فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳)، نشان دادند کتابدارانی که فلات زدگی بیشتری را ادراک کرده اند، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت بیشتری را نیز گزارش داده اند؛ روتوندو

¹ Penkar & Agrawal

و پروو (۲۰۰۰) بیان می‌کنند میان رفتارهای منفی مانند سرزنش کردن مافوق یا سازمان، تمایل به ترک خدمت، استفاده از الکل یا مواد مخدر، و نگرش‌های کاری ضعیف‌تر و استرس‌های بیشتر رابطه مثبت وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اذعان داشت، در سازمان‌هایی که کوچک سازی، خصوصی سازی و طراحی مجدد اعمال می‌گردد، موقعیت‌های کمتری برای صعود از نردبان ترقی سنتی وجود دارد و افراد سریع‌تر به سکون یا خو گرفتن به وضع موجود می‌گریند. به دلیل اینکه ساختارهای سازمانی بیشتر افقی هستند، امروزه پیشرفت شغلی برحسب ترفیع عمودی به امری رقابتی و دشوار تبدیل شده است. بنابراین، بیشتر کارمندان قبل از دستیابی به اهداف شغلی‌شان اغلب به مرحله فلات شغلی می‌رسند. فلات شغلی به موضوعی انتقادی سازمانی و مدیریتی تبدیل شده است که نیاز به مدیریت صحیح دارد تا از نارضایتی کارمندان جلوگیری کند. فرضیه دوم نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معکوس برقرار می‌باشد و با افزایش سطح عدالت سازمانی، رفتارهای انحرافی در بین کارکنان کاهش می‌یابد. این نتیجه همسو با نتایج تحقیقات طوفان و همکاران^۱ (۲۰۲۳)، گل‌پرور و حیدریان (۱۳۹۶) روشن‌ضمیر و همکاران (۱۳۹۶)، واعظی؛ حسین‌پور و رنجبر کبوترخانی (۱۳۹۵) می‌باشد. باید به این نکته توجه داشت که مفهومی مانند عدالت، یک مفهوم کیفی است و میزان ادراک از آن برای افراد مختلف، متفاوت است. (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). واکنش کارکنان نسبت به متغیرهای سازمانی چون عدالت، بیش از آن که مبتنی بر آنچه مدیران می‌گویند باشد، متکی بر ادراک و تشخیص خودشان از آنهاست. بنابراین مهم است که عملکرد مدیران و نحوه اداره سازمان آنها از منظر ذی‌نفعان دیگر چون کارکنان ارزیابی شود. لذا به طور کلی وقتی یک کارمند احساس عدالت بیشتری داشته باشد، رفتار انحرافی کمتری از خود بروز خواهد داد و این موضوع به سالم ماندن سازمان و افزایش بهره‌وری سازمان کمک شایانی خواهد کرد. (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). فرضیه سوم در ادامه تحقیق حاضر نشان داد بین فلات زدگی شغلی و عدالت سازمانی رابطه منفی و معکوس برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش سطح فلات زدگی شغلی، عدالت سازمانی در بین کارکنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج مطالعات رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۹)، احمدی و نادری (۱۳۹۸)، زین‌العابدین و همکاران (۱۴۰۰) و صادقی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت زمانی که کارمند متوجه بی‌سرانجامی تلاش‌هایش شود و امیدش به رشد را از دست دهد، آن را مرتبط با عدم توزیع عدالت در انتصابات ارتباط خواهد داد به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت زمانی که ساختارهای سازمان مسطح شده و کارکنان امید زیادی به رشد عمودی نداشته باشند، همواره این تصور در آنها به وجود می‌آید که افرادی که در این ساختار در حال رشد هستند احتمالاً وابستگی خاصی به مدیران ارشد دارند و بر مبنای این ارتباطات رشد می‌کنند که این موضوع نقض عدالت و شایسته‌گزینی محسوب می‌گردد. نهایتاً فرضیه چهارم تأیید می‌کند که عدالت سازمانی تأثیر مثبت فلات زدگی شغلی بر رفتارهای انحرافی کارکنان را به‌صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند. یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان، عدالت و اجرای آن می‌باشد که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است (التیامی‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱)؛ لذا در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، زمانی که در سازمان، عدالت و درک از عدالت بین کارکنان وجود داشته باشد، آنها سازمان را باور دارند و پای تصمیمات آن خواهند ایستاد، هر چند که این تصمیمات بعضاً به سود ایشان نباشد و عکس این موضوع نیز صادق است. یعنی در فضای احساس بی‌عدالتی، کارکنان پای تصمیم درست سازمان هم نمی‌ایستند و همواره به آنها انتقاد دارند مگر اینکه سودی برای ایشان داشته باشد. از طرفی فلات شغلی نقطه‌ای است که در آن کارکنان کار خود را غیر چالشی می‌یابند و فرصت کمتری برای توسعه تخصص و قابلیت‌های دیگر

¹Tufan et al

خود فراهم می‌بینند و کارمند در فضای فلات زدگی تلاش در جهت کسب مسئولیت‌های شغلی از خود نشان نمی‌دهد. از این رو در فضایی که بی‌عدالتی در سازمان وجود داشته باشد، انتظار رفتارهای ناعادلانه داشتن امری عادی است و یا به طور مشخص تر می‌توان گفت انتظار نتایج یا تصمیم‌های ناعادلانه داشتن (بی‌عدالتی توزیعی)، رویه‌های تصمیم‌گیری ناعادلانه (بی‌عدالتی رویه‌ای) و یا برخورد بین شخصی ناعادلانه داشتن (بی‌عدالتی مراوده‌ای) است. این عوامل وقتی در کنار هم قرار گیرند، همانطور که گفته شد، کارمندان دیگر میل و رغبتی برای تلاش و کیفیت بخشی به ارائه خدمات نداشته و به تبع آن بهره‌وری و سود دهی سازمان یا شرکت نزولی خواهد بود.

۶- محدودیت‌ها و دستورالعمل‌های آینده

برای انجام این پژوهش محدودیت‌هایی وجود دارد. اول اینکه، متغیر عدالت سازمانی و احساس عدالت با گزارش خود کارمندان اندازه‌گیری می‌شود؛ این ممکن است شامل تأثیر برخی انتظارات و گرایش‌های اجتماعی در ارزیابی کارمندان از رفتارشان باشد (پودساکف و همکاران^۱، ۲۰۱۲). با این حال، خود گزارش ممکن است فاقد عینیت باشد که با وضعیت واقعی کارمندان مطابقت ندارد، بنابراین ممکن است مقداری انحراف در تحقیقات کلی وجود داشته باشد؛ بنابراین پژوهشگران در آینده می‌توانند از ترکیب خودارزیابی و سایر ارزیابی‌ها برای افزایش عینیت نتایج استفاده کنند. دوم، برای راحتی نمونه‌برداری، نمونه‌های این مطالعه از سازمان خاصی می‌باشد که تعمیم نتایج این مطالعه را محدود می‌کند. این که آیا نتایج می‌تواند برای سازمان‌های دیگر یا سازمان‌های مشابه در شهرهای دیگر با زمینه‌های فرهنگی متفاوت به کار گرفته شود یا نه باید بیشتر مورد آزمایش قرار گیرد. برای غلبه بر این محدودیت این مطالعه، تحقیقات آینده می‌تواند دامنه تحقیقات را گسترش دهد، تحقیقات را در شهرهای مختلف یا سازمان‌های مختلف تکرار کند، و می‌تواند به‌عنوان یک مطالعه تطبیقی برای کشف تفاوت‌های بین زمینه فرهنگی شهرها یا سازمان‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد.

۷- منابع

- ۱- احمدی، س.ع، مرادی، م.، و کمال آبادی، ف.، (۱۳۹۱). تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۱)، ۱۳۵-۱۱۵.
- ۲- التیامی نیا، ن.، نامجو، ز.، آسمند، ف.، مرادپور ده شیخ، ز.، و نامجو، فرهاد (۱۴۰۱). رابطه عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رشد فردی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یاسوج، نشریه مدیریت نوآوری و رفتار سازمانی، ۲(۱)، ۱۵-۲۶.
- ۳- امیرکافی، م.، و هاشمی نسب، ف. (۱۳۹۲). تاثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)، ۴(۱)، ۳۳-۶۲.
- ۴- باغبانیان، ع.، خمرنیا، م.، (۱۳۹۲). بررسی رفتارهای انحرافی شغلی کارکنان بیمارستان امام علی (ع) زاهدان در سال ۱۳۹۰: یک گزارش کوتاه، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۲(۵)، ۳۹۹-۴۰۸.
- ۵- بهشتی فر، م.، (۱۳۹۶). رابطه سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر کرمان در سال ۱۳۹۳. پی‌اورد سلامت، ۱۱(ویژه نامه ۱)، ۷۵-۸۴.
- ۶- پیکانی، م. ه.، و امینی، ر.، (۱۳۹۴). رابطه بین فلات شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان. دومین کنفرانس بین‌المللی آینده‌پژوهی مدیریت و توسعه اقتصادی.

¹ Podsakoff et al

- ۷- ثابت، ع.، رازقی، س.، و هاشمی، ع.، (۱۳۹۶). ارائه مدل معادلات ساختاری متغیرهای روانشناختی موثر بر کاهش سکوت سازمانی. روشها و مدل‌های روان شناختی، ۲۸ (پیاپی ۲۸)، ۱-۱۸.
- ۸- جوکار، ع. ا.، امینی، م. ت.، صادقی، ص.، (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تفکراستراتژیک مدیران با سکون‌زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶ (شماره ۲) (پیاپی ۲۲)، ۱۳۷-۱۴۸.
- ۹- حکاک، م.، و قهرمانی، س.، (۱۴۰۱). پایش تاثیر فلات زدگی شغلی بر رفتارهای انحرافی کارکنان؛ تبیین نقش میانجی حسادت سازمانی. فرآیند مدیریت و توسعه، ۳۵ (۲) (پیاپی ۱۲۰)، ۲۹-۵۰.
- ۱۰- حیدری، آ.، و شهریاری، م.، (۱۳۹۹). بررسی تفاوت های درون، بین و فراجنسیتی فلات زدگی شغلی اعضای هیات علمی مورد مطالعه دانشگاه های تهران و اهواز. مطالعات زن و خانواده، ۸ (۲) (پیاپی ۱۷)، ۱۳۷-۱۶۲.
- ۱۱- خنیفر، ح.، (۱۳۸۵). بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون‌رفت. فرهنگ مدیریت، دوره ۴، شماره ۲، ص ۸۳-۱۱۱.
- ۱۲- رجبی، ف.، حاجیه میرسپاسی، ن.، و اکبری منجرمویی، ف.، (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان اداره کل مالیاتی شمال تهران. علوم مدیریت ایران، ۱۵ (۶۰)، ۱۰۷-۱۲۹.
- ۱۳- روشن ضمیر نیکو، س.، و عبدالله پور، م.، (۱۴۰۱). رابطه ی هوش موفق و تمایزیافتگی خود با رضایت از زندگی. راهبردهای آموزش (راهبردهای آموزش در علوم پزشکی)، ۱۵ (۱)، ۲۸-۳۷.
- ۱۴- زردشتیان، ش.، حسینی، م.، کریمی، ج.، (۱۳۹۶). اثر فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی در دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴ (۳)، ۶۱-۶۹.
- ۱۵- سازمان جهانی شفافیت (۲۰۲۴). انتشارات. <https://www.transparency.org/en/publications/corruption-perceptions-index-2023>
- ۱۶- سلامی، س. ر.، و شفیعی، م.، (۱۳۹۳). تاثیر سطح و نوع ارتباط با دانشگاه بر عملکرد نوآورانه شرکت های مستقر در پارک علم و فناوری فارس. مدیریت توسعه فناوری، ۲ (۲)، ۱۱۱-۱۳۶.
- ۱۷- سیدجوادین، س.، فراچی، م. م.، و طاهری عطاری، غ.، (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. مدیریت بازرگانی، ۱۱ (۱)، ۷۰-۵۵.
- ۱۸- صادقی، م.، موغلی، ع.، سرلک، م. ع.، و حضوری، م. ج.، (۱۳۹۸). مدل‌سازی علل رفتار ناپه‌نچار سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲ (۴۶)، ۶۹-۹۴.
- ۱۹- صالح اردستانی، ع.، سید نقوی، م. ع.، (۱۳۹۵). تبیین رابطه فلات زدگی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۹، شماره ۳۱، ص ۱۴۵-۱۶۰.
- ۲۰- طبرسا، غ.، رضائیان، ع.، هادی زاده مقدم، ا.، جمالی نظری، آ.، (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت). فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۳، شماره ۱، ص ۹۰-۱۰۳.
- ۲۱- عباسی امیرهنده، ا.، (۱۳۹۹). تأثیر فلات زدگی شغلی در سازمان، چاپ اول، تهران، انتشارات آذرفر.
- ۲۲- عباسی، ه.، صیادی، ف.، عیدی، ح.، و صیادی، م.، (۱۳۹۴). پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه براساس سکوت سازمانی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲ (۷)، ۱۱-۱۸.

- ۲۳- فتحی، ن.، ذبیح زاده باغلوئی، م.، (۱۳۹۵). ارزیابی و تحلیل تاثیر فلات شغلی در استرس شغلی زنان (مطالعه موردی: شعب بانک پاسارگاد در منطقه ۶ شهر تهران). پژوهش‌نامه زنان، ۷(۱۸)، ۲۳-۴۵.
- ۲۴- فیاضی، م.، ضیایی، ث.، (۱۳۹۳). تاثیر فلات زندگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، دوره ۶، شماره ۱۱، ص ۷۳-۹۱.
- ۲۵- کاظمی، س.، یوسفی، ب.، و صادقی بروجردی، س.، (۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۴) (پیاپی ۲۰)، ۷۹-۹۲.
- ۲۶- گل پرور، م.، واثقی، ز.، (۱۳۹۰). رابطه مدیریت استبدادی، فشار ادراکی-عاطفی، بی عدالتی سازمانی با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی-سازمانی. مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، ۶(۱۶)، صص ۱۳۰-۱۱۹.

- 27- Abdullah, A., & Marican, S. (2016). The effects of big-five personality traits on deviant behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 19-25.
- 28- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482.
- 29- Adams, V. H., Synder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). Hope in the workplace (pp. 367-377). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York, NY: Sharpe.
- 30- Agolla, J. E., & Ongori, H. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organisation: The best strategy to minimize employee intention to quit.
- 31- Agrawal, R., Kumar, J., & Penkar, D. (2012). A Study of employee's career plateau in education sector with reference to pune city. *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 2(3), 1-9.
- 32- Agwa, A. M., El-Fergany, A. A., & Sarhan, G. M. (2019). Steady-state modeling of fuel cells based on atom search optimizer. *Energies*, 12(10), 1884.
- 33- Apaydin, Ç., & Sirin, H. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers. *International Education Studies*, 9(10), 58-69.
- 34- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(5), 586-598.
- 35- Babakhanloo, A., Jalilvand, M., & Shoghi, B. (2017). Effectiveness of self-talk technique and positive empathy on deficient attitudes, hopelessness, and suicidal thoughts in women with breast cancer. *Int J Med Toxicol Forensic Med*, 7(1), 43-53.
- 36- Bardwick, J. M. (1986). The Plateauing Trap, Part 1: Getting Caught. *Personnel*, 63(10), 46-51.
- 37- BATEMAN, T. S., SAKANO, T. & FUJITA, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77, 768.
- 38- Burke, T. J., van Raalte, L. J., & DeGroot, J. M. (2023). Supportive coparenting, affection, and mental health after the birth of a child. *Communication Reports*, 36(1), 30-40.

- 39- Chang Boon Lee, P. (2003). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes. *Journal of management development*, 22(6), 538-551 .
- 40- Cole, M. S., Bernerth, J. B., Walter, F., & Holt, D. T. (2010). Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Journal of Management Studies*, 47(3), 367-390 .
- 41- Crawshaw, J. R., Cropanzano, R., Bell, C. M., & Nadisic, T. (2013). Organizational justice: New insights from behavioural ethics. *Human relations*, 66(7), 885-904.
- 42- Doy, R. L., Newhouse, M. G., & Azzalina, J. D. (1985). Internal consistency and short-term test-retest reliability of the University of Pennsylvania Smell Identification Test. *Chemical Senses*, 10(3), 297-300.
- 43- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities. *Public Organization Review*, 15, 335-351.
- 44- Fatima, F., Hashim, A., & Anees, S. (2021). Efficacy of nanoparticles as nanofertilizer production: a review. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(2), 1292-1303.
- 45- FRENKEL, S. J., LI, M. & RESTUBOG, S. L. D. (2012). Management, organizational justice and emotional exhaustion among Chinese migrant workers: Evidence from two manufacturing firms. *British Journal of Industrial Relations*, 50, 121147.
- 46- Foster, J., Greer, J., & Thorbecke, E. (2010). The Foster–Greer–Thorbecke (FGT) poverty measures: 25 years later. *The Journal of Economic Inequality*, 8, 491-524.
- 47- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- 48- Govindan, K., Khodaverdi, R., & Jafarian, A. (2013). A fuzzy multi criteria approach for measuring sustainability performance of a supplier based on triple bottom line approach. *Journal of Cleaner production*, 47, 345-354.
- 49- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22 .
- 50- Ismail, M., & Uli, J. (2006). Moderating role of job performance on the relationship between career plateauing and work outcomes among administrative and diplomatic officers in Malaysia. *The Journal of Global Business Management*, 2(3), 12-18.
- 51- Juan, W., Rui, L., & Wei-Wen, Z. (2020). Chronic neck pain and depression: the mediating role of sleep quality and exercise. *Psychology, health & medicine*, 25(8), 1029-1035.
- 52- Jung, J. H., & Tak, J. (2008). The effects of perceived career plateau on employees' attitudes: Moderating effects of career motivation and perceived supervisor support with Korean employees. *Journal of career Development*, 35(2), 187-201 .
- 53- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2015). *Balanced Scorecard Success: The Kaplan-Norton Collection (4 Books)*. Harvard Business Review Press.
- 54- Karakus, M., Ersozlu, A., & Clark, A. C. (2019). Augmented Reality Research in Education: A Bibliometric Study. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 15(10).
- 55- Kerse, G., Koçak, D., & Babadağ, M. (2022). Relationship between Person–Environment Fit Types and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13(2), 384-405.

- 56- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of management*, 26(3), 489-511.
- 57- LOI, R., HANG YUE, N. & FOLEY, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101120.
- 58- Merton, P. A., & Morton, H. B. (1980). Stimulation of the cerebral cortex in the intact human subject. *Nature*, 285(5762), 227-227.
- 59- Milliman, J. F. (1993). Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing .
- 60- MOORMAN, R. & BYRNE, Z. (2005). What is the role of justice in promoting organizational citizenship behavior. *Handbook of organizational justice: Fundamental questions about fairness in the workplace*, 355382.
- 61- Ning, Y., & Liu, H. (2017). A general theory of hypothesis tests and confidence regions for sparse high dimensional models.
- 62- Oh, P. S., & Oh, S. J. (2011). What teachers of science need to know about models: An over view. *International Journal of Science Education*, 33(8), 1109-1130.
- 63- Olasupo, M. O., & Fagbenro, D. A. (2021). Examining socio-demographic factors in workplace deviance among selected university workers. *Acta educationis generalis*, 11(1), 29-42 .
- 64- Padma, S. (2016). Career Plateau-A Literature Review. *Amity Journal of Training and Development*, 1(2), 44-52 .
- 65- Pastor, I. (2011). Organizational culture factors that can influence knowledge transfer. *EIRP Proceedings*, 6 .
- 66- Pekurinen, V. M., Välimäki, M., Virtanen, M., Salo, P., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2017). Organizational justice and collaboration among nurses as correlates of violent assaults by patients in psychiatric care. *Psychiatric services*, 68(5), 490-496.
- 67- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63(1), 539-569.
- 68- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- 69- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employment engagement. Brighton, Institute for Employment Studies, UK: report, 408.
- 70- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- 71- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 1.
- 72- Rotondo, D. M., & Perrewe, P. L. (2000). Coping With a Career Plateau: An Empirical Examination of What Works and What Doesn't 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(12), 2622-2646.
- 73- SKARLICKI, D. P. & FOLGER, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434443.

- 74- Songur, C., Özlem, Ö. Z. E. R., & ŞAHİN, D. S. (2017). The effect of ethical leadership on organizational justice: Practice in a public hospital. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 20(4), 445-456.
- 75- SULIMAN, A. M. T. (2007). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace: A survey in the UAE and Arabic context. *Journal of Management Development*, 26, 294311.
- 76- TAYFUR, O., PINAR, B. K. & SELIN, M. C. (2013). The mediating effects of emotional exhaustion cynicism and learned helplessness on organizational justice-turnover intentions linkage. *International Journal of Stress Management*, 20, 193221.
- 77- Tufan, C., Namal, M. K., Arpat, B., Yesil, Y., & Mert, I. S. (2023). The mediating effect of organizational justice perception on the relationship between ethical leadership and workplace deviant behaviors. *Sustainability*, 15(2), 1342.
- 78- Tyler, T. R. (2006). Psychological perspectives on legitimacy and legitimation. *Annu. Rev. Psychol.*, 57(1), 375-400.
- 79- Wang, Y. H., Hu, C., Hurst, C. S., & Yang, C. C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319-328.
- 80- Williamson, K., & Williams, K. J. (2011). Organisational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of agenda for change. *Radiography*, 17(1), 61-66.
- 81- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of vocational behavior*, 110, 286-302.
- 82- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.

Examining the Impact of career plateau on Deviant Behavior Considering the Mediating Role of Organizational Justice (Case Study: State Tax Administer of Khorasan Razavi)

Abstract

The role and impact of organizational justice is clear on all managers of organizations today. This factor affects many organizational processes and attitudes. This research aimed to examine the impact of career plateau on deviant behavior with the mediating role of organizational justice. This study is applied in purpose and descriptive-correlational in nature and method. The statistical population of the research includes employees of the State Tax Administer in Khorasan Razavi. To determine the sample size, structural equation modeling sampling method was used, and 140 individuals were selected through simple random sampling. Data were collected using questionnaires, specifically Milliman's (1992) questionnaire for measuring career plateau, Robinson and Bennett's (1995) questionnaire for measuring deviant behavior, and Niehoff and Moorman's (2005) questionnaire for measuring organizational justice. The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.7 for job stagnation, 0.8 for deviant behavior, and 0.75 for organizational justice, with content and face validity also confirmed. Data analysis was conducted using Amos 24 software. The findings indicated that career plateau has a positive and significant effect on deviant behavior and a negative effect on organizational justice; furthermore, organizational justice plays a mediating role in the relationship between career plateau and deviant behavior.

Keywords: career plateau, organizational justice, deviant behavior of employees, State Tax Administer.