

تأثیر تبعیض جنسیتی و عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی‌گری دل‌بستگی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان هتل‌های شهر خرم‌آباد)

دکتر محمد حکاک^۱، فاطمه اکبری پشم^۲، زهرا سلگی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۱۰

چکیده

پژوهش پیش‌رو با هدف بررسی تأثیر درک تبعیض جنسیتی و عدالت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان هتل‌های شهر خرم‌آباد انجام گرفته که در این میان به تبیین نقش دل‌بستگی سازمانی پرداخته شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان هتل‌های شهر خرم‌آباد (۴۲۵ نفر) است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده ۲۰۲ پرسش‌نامه در بین آنان توزیع شده است. الگوریتم تحلیل داده‌ها به روش حداقل مربعات جزئی، که شامل بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری است، به منظور سنجش روابط بین متغیرهای پژوهش به کار گرفته شده است. برازش مناسب هر دو بخش الگوریتم داده‌ها نشان‌دهنده مطلوبیت و قابل‌قبول بودن پرسش‌نامه‌ها و ساختار مکنون در سطح شاخص‌ها و سؤالات مورد استفاده است. نتایج تحقیق بیانگر اثر مثبت درک تبعیض جنسیتی بر بروز رفتارهای انحرافی در محل کار و تأثیر منفی در دل‌بستگی سازمانی است. همچنین عدالت سازمانی بر دل‌بستگی سازمانی اثر مثبت و معنادار، و دل‌بستگی سازمانی بر بروز رفتارهای انحرافی در محل کار تأثیر منفی دارد. این امر، علی‌رغم رد تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی، سبب تأیید تأثیر غیرمستقیم و منفی عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار شده است. در نهایت، تأیید نقش میانجی دل‌بستگی سازمانی در کاهش رفتارهای انحرافی در محل کار نیاز به توجه هرچه بیشتر مدیران صنعت هتل‌داری به برنامه‌ریزی برای کاهش تبعیض‌های جنسیتی و افزایش دل‌بستگی به سازمان را در راستای مدیریت بهتر منابع انسانی آشکار می‌سازد.

واژه‌های کلیدی: تبعیض جنسیتی، عدالت سازمانی، دل‌بستگی سازمانی، رفتارهای انحرافی، شهر خرم‌آباد.

۱- نویسنده مسئول: دانشیار گروه اقتصاد و مدیریت دانشگاه لرستان، ایران (hakkak.m@lu.ac.ir)

۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه لرستان، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه لرستان، ایران

مقدمه

بخش خدمات در بیش از ۵۰ درصد تولید ناخالص داخلی (GDP) هر کشوری نقش دارد (Li, 2014). صنعت هتل‌داری، به‌عنوان بخشی از حیطه گسترده تجارت‌های بخش خدماتی، در توسعه اقتصادی کشور ایران تأثیر بسزایی دارد. همانند بسیاری از کشورها، صنعت هتل‌داری به‌شکل گسترده‌ای تحت نفوذ زنان است. با وجود این‌که زنان اصلی‌ترین نیروی کار به‌شمار می‌آیند، کارمندان زن در صنعت هتل‌داری با انواع تبعیض‌ها روبه‌رو هستند (Guttek et al., 2000). برای مثال، ممکن است زنان شاهد رفتارهای ناعادلانه یا تبعیض‌آمیز از لحاظ دستمزد، مزایا، فرصت ترفیع شغلی و زمان‌بندی انجام کار، صرف‌نظر از تجربه کاری و پیش‌زمینه تحصیلات، باشند که علت آن جنسیت آنان است (Cascio, 2008). تبعیض جنسی در بین کارمندان به‌طور خاص به‌علت فرهنگ‌های مردسالار در برخی کشورها و شهرها مشاهده می‌شود. با وجود سیاست‌های توسعه‌یافته و آئین‌نامه‌های دولت برای محافظت از حقوق و مزایای زنان، تبعیض جنسیتی علیه زنان در محیط کار همچنان رواج دارد. با این‌حال، تبعیض جنسیتی در محل کار فقط علیه زنان اعمال نمی‌شود و مردان نیز احساس تبعیض می‌کنند (Woodhams et al., 2011). رفتار قالبی جنسیت مانع از آن می‌شود که مردان از ترک صفات مردانه لذت ببرند و آنان را مجبور می‌سازد وجهه مردانه خود را در محیط کار حفظ کنند (Moss-Racusin, 2011; Rudman and Mescher, 2014).

تبعیض جنسیتی پیامدهای مهمی نه‌تنها برای کارکنان، بلکه برای تمامیت محیط کار دارد. مثلاً زمانی‌که کارکنان هتل احساس می‌کنند جنسیت آنان پیشرفت شغلیشان را محدود ساخته، ممکن است عده‌ای از آنان رفتارهای ناسالمی را علیه سازمان به‌صورت اعتراض یا انتقام مرتکب شوند (Ambrose et al., 2009). این رفتارهای ناسالم ممکن است سرقت از مشتریان هتل در حین تمیزکردن اتاق، سوءاستفاده از مرخصی استعلاجی در فصول اوج کاری، نادیده‌گرفتن برخی امور و اتلاف وقت در انجام بعضی وظایف باشد که موفقیت کلی هتل را تهدید می‌کند. رابطه میان رفتارهای ناسالم کارمندان هتل در محیط کار و برداشت آنان از تبعیض جنسیتی و رفتار ناعادلانه تحت‌تأثیر دل‌بستگی عاطفی یا ارتباط با هتلی است که در آن مشغول به کارند (Fagbohunge et al., 2013). این رابطه به‌عنوان دل‌بستگی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. دل‌بستگی ضعیف سازمانی یا احساسی با مواردی از قبیل کم‌بودن تعهد عاطفی کارمندان هتل برای کار، شناسایی مبهم خود به‌عنوان بخشی از هتل و تمایل زیاد به ترک هتل برای کسب مشاغل دیگر مشخص می‌شود (Foley et al., 2000). آن دسته از کارکنان هتل که احساس تبعیض جنسیتی و بی‌عدالتی بیشتری دارند، دل‌بستگی احساسی کمتری دارند و، در مقایسه با همکارانشان که دارای دل‌بستگی بسیاری هستند، اهمیت کمتری به موفقیت هتل می‌دهند؛ از این‌رو رفتارهای ناسالم را در محیط کار افزایش می‌دهند و از هنجارها و قوانین هتل تخطی می‌کنند (Fagbohunge et al., 2013). این نوع رفتارهای ناسالم، با خدشه‌دار کردن خوش‌نامی هتل و روحیه کارگروهی در کارکنان، در سوددهی هتل تأثیری معکوس

1 Gender discrimination

2 organizational attachment

دارند (Detert et al., 2004). تبعیض در محیط کار و رفتارهای ناسالم کارمندان در محیط کار موضوعات ناشناخته‌ای هستند که توجه زیادی به آن‌ها نشده است (Zhang and Spicer, 2014). اهداف این پژوهش شامل بررسی رابطه میان برداشت‌های کارمندان هتل‌های شهر خرم‌آباد از تبعیض، عدالت و رفتارهای ناسالم در محیط کار و نحوه تأثیرگذاری دل‌بستگی عاطفی آنان به هتل‌های محل کارشان است.

ضرورت و اهمیت پژوهش

در این پژوهش نحوه برداشت کارکنان از تبعیض و بی‌عدالتی‌ها بررسی شده که بر دل‌بستگی عاطفی و رفتارهای ناسالم در محیط کار، خصوصاً در صنعت هتل‌داری، تأثیر می‌گذارد. علل تمرکز بر این موضوع در ادامه شرح داده می‌شود:

نخستین علت آن است که برداشت‌ها از تبعیض و بی‌عدالتی و رابطه آن با رفتارهای ناسالم محیط کار در گذشته به‌طور گسترده مطالعه شده است (Colquitt et al., 2010)، درحالی‌که دل‌بستگی سازمانی در تعریف و سنجش همچنان جای بحث دارد (Venkataramani et al., 2014). محققان این اثر هیچ‌گونه مطالعه‌ای نیافتند که به بررسی رابطه میان چهار ساختار برداشت تبعیض، عدالت سازمانی، دل‌بستگی سازمانی و رفتارهای ناسالم در محیط کار پرداخته باشد. هدف از این پژوهش آن است که به رفع این نفیصه پرداخته شود و نگرش‌هایی درباره مباحث موجود در حیطه دل‌بستگی سازمانی ایجاد کند.

دوم آن که هتل‌داری صنعتی مردم‌محور است که عمدتاً بیش از آن که بر قدرت ماشین‌آلات یا فناوری‌ها برای ارائه خدمات متکی باشد، بر کارمندان اتکا دارد. هدف از این پژوهش کمک به مدیران هتل‌ها است تا منابع رفتارهای ناسالم کارمندان را، که تهدیدی برای خدمت‌رسانی آن‌هاست، شناسایی و حذف کنند.

سومین علت آن است که مطالعات قبلی درباره تبعیض و بی‌عدالتی درک‌شده توسط کارمندان و رفتارهای ناسالم از جانب آنان غالباً در کشورهای غربی صورت پذیرفته و رابطه علت و معلولی میان برداشت‌های کارکنان و رفتارهای آنان در ایران (شهر خرم‌آباد) تا اندازه‌ای نادیده گرفته شده است. این بررسی برای هر دو بخش دانشگاهی و صنعتی مفید است، چراکه به توسعه موضوعاتی از قبیل تبعیض جنسیت و رفتار ناسالم در محیط کار می‌پردازد که کمتر به آن توجه شده است و مدیران هتل را در به‌حداکثر رساندن قدرت پیش‌بینی رفتار ناسالم در محیط کار، به‌منظور کاهش منابع و هدررفت بهره‌وری، یاری می‌کند.

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

تبعیض جنسیتی

تبعیض، از لحاظ لغوی، تقسیم و جداکردن بعضی از بعضی و برتری‌دادن بعضی بر بعضی معنا شده

است. به عبارتی تبعیض به معنای تفرقه اندازی، تحقیر و نابرابری حقوق افراد یا گروه‌های گوناگون به علل مذهبی، سیاسی، گرایش جنسی، نقص عضو و جنسیت است. تبعیض رابطه مستقیمی با ساختارهای قدرت اجتماعی دارد. افراد و گروه‌هایی که قدرت نفوذ اجتماعی کمتری دارند، حقوق یکسان با سایر افراد یا گروه‌های بهره‌ور ندارند. تبعیض گونه‌ای از رفتار نابرابر با افراد و گروه‌های متفاوت در زمینه‌های گوناگون است و در کل همیشه مغایر با حقوق بشر است. تبعیض نوعی تمایز در اجتماعی شدن است؛ به عبارت دیگر، تبعیض نگرش‌های تمایزآمیز و نابرابر عوامل اجتماعی‌کننده در تربیت دختران و پسران است که این تمایز به نوعی به ضرر دختران و به نفع پسران است و نگاه تبعیض‌آمیز به سوی دختران گرایش بیشتری دارد. تبعیض موجب نابرابری می‌شود؛ نابرابری به وضعیتی اشاره دارد که در آن زنان عموماً تحت سلطه مردان جامعه قرار دارند و موقعیت زنان و مردان در جامعه به حوزه خصوصی و عمومی تفکیک و از یکدیگر متمایز می‌شود (نیسی و جوانمردی، ۱۳۹۴). بر اساس مطالعات فولی و همکاران (۲۰۰۶)، زنانی که در سازمان معتقدند جنسیت آن‌ها مانع از دستیابی به مقامات بالای سازمان است و به عبارتی «سقف شیشه‌ای» بالای سر خود مشاهده می‌کنند، برای تبعیض کمتر، ارتقای سریع‌تر و پیشرفت حرفه‌ای تمایل بیشتری به ترک سازمان فعلی و جذب در سایر سازمان‌ها دارند.

عدالت سازمانی

واژه عدالت سازمانی را برای اولین بار گرین برگ در دهه ۱۹۷۰ به کار برد. فرناندس و وامله^۱ به نقل از گرین برگ بیان می‌کنند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد. از دیدگاه توماس آکویناس^۲ عدالت واقعی زمانی است که حاکم به هرکس مطابق شأن و شایستگی او امتیاز دهد (کاظمی، ۱۳۸۴). عدالت سازمانی یکی از اهداف اصلی و بسیار مهم در عملکرد شاغلان هر سازمان و از پایه‌های اساسی خشنودی شغلی و در نتیجه اثربخشی فرایندهای سازمانی است. عدالت سازمانی تعیین می‌کند که با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند با آنان عادلانه رفتار شده است. عدالت سازمانی سه حیظه را دربر می‌گیرد: الف) عدالت توزیعی؛ به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت مثل درآمد، برنامه‌های شغلی و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد. ب) عدالت رویه‌ای؛ به عادلانه بودن روش‌های تعیین پیامدهای شغلی مربوط می‌شود؛ به عبارتی عدالت رویه‌ای مفهوم گسترده‌ای است که به عادلانه بودن روش‌های تصمیم‌گیری برای نحوه توزیع امکانات اشاره می‌کند. ج) عدالت تعاملی؛ به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که با یک فرد (کارمند) در محدوده روش‌های مصوب رسمی به عمل می‌آید. عدالت سازمانی در خشنودی شغلی، رفتار مدنی و بهره‌وری کارکنان تأثیر بسزایی می‌گذارد (رجبی و دهقانی (۲۰۱۷) و ویتساید و بارکلی^۳ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که عدالت سازمانی این باور را در افراد تقویت می‌کند که می‌توانند تغییرات مهمی در

¹Fernandes and Vomeleh

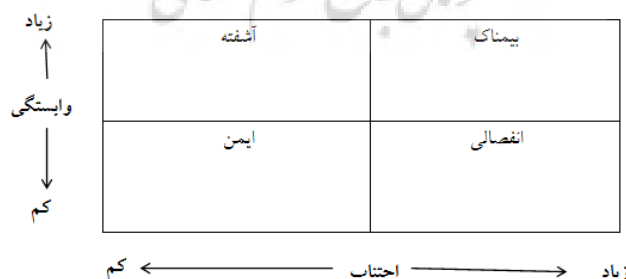
²Thomas Aquinas

³ Whiteside & Barclay

محیطشان ایجاد کنند. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند منافع و منابع سازمانی منصفانه تخصیص می‌یابد، رویه‌های تخصیص این منابع نیز عادلانه است و سرپرستان در مراوده‌های خود با زیردستان جانب انصاف را می‌گیرند، تشویق و ترغیب خواهند شد که نظرها و ایده‌های خود را برای بهبود سازمان و نفع‌رسانی به آن بیان کنند. همچنین سنون و ملکونیان^۱ (2016) در مطالعه خود دریافتند که ادراک عدالت سازمانی از سوی کارکنان سبب افزایش تعهد و حس تعلق آنان به سازمان می‌شود و زمینه توجه و اهمیت‌دادن بیشتر آنان به ارزش‌ها و اهداف سازمانی را فراهم می‌سازد و در نهایت به کاهش رفتارهای انحرافی در محل کار منجر می‌شود.

دل‌بستگی سازمانی

نظریه دل‌بستگی^۲ احساس شخص از تعادل بهینه بین نزدیکی و دوری به افراد مهم در زندگی را بررسی می‌کند (Ainsworth, 1967). نظریه دل‌بستگی ماهیت پیوندهای عاطفی بین افراد را تبیین می‌کند. در این نظریه فرض بر این است که تجارب اولیه کودکی از دل‌بستگی به مراقبت‌کننده تأثیرات بلندمدتی در روابط اجتماعی و تنظیم فشار روحی در بزرگسالی دارد (Ashead, 2010). دل‌بستگی سازمانی سطحی از تعهد سازمانی کارکنان است که آنان را در جهت پیشبرد اهداف سازمان به حرکت و تلاش وادار می‌دارد. در این سطح از تعهد، فقط حقوق و مزایا و جایگاه نیست که فرد را به سازمان وابسته می‌کند، بلکه جذبه‌ای است که از دل برمی‌خیزد و کارکنان را به کار خود و سازمان خود پیوند می‌دهد. اندازه‌گیری و مدیریت دل‌بستگی کارکنان بسیار مهم و البته دشوار است. سازمان باید از همه ظرفیت و قابلیت خود برای ایجاد و حفظ پایداری دل‌بستگی کارکنان استفاده کند تا دستاورد پیدا و پنهان آن را در کسب نتایج کسب‌وکار ببیند (صادقی و بینش، ۱۳۹۳). بارثولومئو و هوروویتز^۳ (1994) یک ماتریس ۲×۲ از دل‌بستگی افراد در سازمان ترسیم کردند. در یکی از محورها، مدل «خود: مثبت یا منفی» (یا وابستگی: کم یا زیاد) و در محور دیگر مدل «دیگران: مثبت یا منفی» (یا اجتناب: کم یا زیاد) قرار دارد. چهار خانه ماتریس عبارت‌اند از: ۱. ایمن (مثبت، مثبت)؛ ۲. آشفته (منفی، مثبت)؛ ۳. انفصالی (مثبت، منفی) و ۴. بیمناک (منفی، منفی) (نمودار ۱).



۱. Soenen & Melkonian

2. Attachment theory

3. Bartholomew & Horowitz

شکل ۱: ماتریس دل‌بستگی کارکنان به سازمان

مدل دل‌بستگی کارکنان در سازمان ممکن است بر نحوه عمل کارکنان در محل کار و کارراهه کارکنان تأثیر بگذارد. افراد دارای دل‌بستگی ایمن تمایل دارند دیگران را خوشبین و خودشان را لایق دوست داشتن ببینند و قادرند رویدادهای استرس‌زا را کنترل و مدیریت کنند. افراد دارای دل‌بستگی پریشان به دیگران اعتماد می‌کنند، اما به خودشان خیر؛ عزت نفس کمی دارند؛ به قوت قلب دوباره و تحسین نیازمندند؛ هنگام بازخورد گرفتن عقب‌نشینی می‌کنند و مشاغل را بر اساس حقوق انتخاب می‌کنند که ممکن است به رضایت کم از شغل و کارراهه منجر شود. افراد دارای وابستگی انفصالی (جدایی طلب) مستقلاً برانگیخته می‌شوند، زیرا نمی‌توانند برای تأمین نیازهای خود به دیگران اعتماد کنند؛ هنگام فشار روحی در پی حمایت عاطفی از جانب دیگران نیستند؛ تمایلی به پذیرش انتقاد ندارند؛ برای پرهیز از روابط با دیگران سخت کار می‌کنند؛ تمایل دارند سخت‌تر و بیشتر از دیگران کار کنند ولی اعتقاد دارند که کار با زندگی شخصی‌شان تداخل پیدا می‌کند. افراد دارای دل‌بستگی بیمناک به دیگران اعتماد ندارند؛ عزت نفس کمی دارند؛ رغبتی به خودگشودگی ندارند؛ روابط رمانتیک و صمیمی کمی دارند؛ مهارت‌های کمی برای سازگاری عاطفی و اجتماعی دارند؛ هنگام فشار روحی تمایلی ندارند در پی حمایت عاطفی از جانب دیگران باشند و مایل نیستند از دستورات رئیس به خوبی تبعیت کنند (Renfro-Michel et al., 2012).

گونزالز و دنسیسی^۱ (2009) سه بعد تعهد مؤثر، انطباق با سازمان و تمایل به ترک خدمت را ابعاد دل‌بستگی سازمانی معرفی می‌کنند. تعهد مؤثر نشان‌دهنده سطح پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان از سوی کارکنان و میزان تمایل آن‌ها به حفظ ارزش‌ها و کمک به سازمان در دستیابی به اهداف است (Meyer and Allen, 1991). انطباق با سازمان نشان‌دهنده حدی است که کارکنان اهداف و ارزش‌های خود را با سازمان هم‌راستا می‌کنند و خود را عضوی از سازمان می‌پندارند که این امر نشان از پیوندی روان‌شناختی بین فرد و سازمان دارد (Pratt, 1998). تمایل به ترک خدمت نیز نشان‌دهنده ارزیابی فرد از سازمان برای تصمیم‌گیری وی درباره ماندن در سازمان یا ترک آن است (Brown, 1969).

رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتار انحرافی رفتار داوطلبانه‌ای است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و سلامت سازمان، اعضای آن، یا هر دو را تهدید می‌کند. این‌گونه رفتارها شامل مجموعه‌ای مشخص با دو ویژگی مشترک‌اند: نخست، این رفتارهای انحرافی ارادی‌اند (اتفاقی و سهوی نیستند) و دوم، با هدف نقض هنجارهای سازمانی و آسیب‌رساندن به سازمان یا اعضای سازمان، یا هر دو طراحی و اجرا می‌شوند (یگانه و همکاران، ۱۳۹۵). رفتارهای انحرافی در محیط کار، علاوه بر تحمیل هزینه‌هایی بر سازمان، تأثیرات منفی روان‌شناختی نظیر پیامدهای منفی در سلامت روانی و جسمانی، تضعیف روحیه کارکنان، افزایش غیبت و جابه‌جایی، کاهش اعتماد به نفس و افزایش استرس را نیز به همراه دارد (Bowling and Beehr,

1. Gonzalez & Denisi

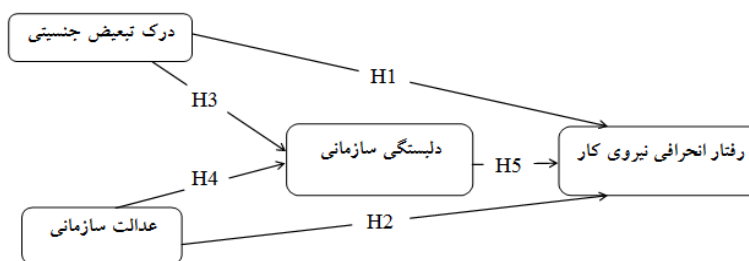
2. deviant behaviors

(2006). در واقع رفتارهای انحرافی طیف وسیعی از رفتارهایی را دربرمی‌گیرد که طی آن افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا می‌گذارند و هزینه‌های آشکار و پنهان آسیب‌هایی را به سازمان و افراد مرتبط با آن تحمیل می‌کنند (Kumi, 2013). رفتارهای انحرافی، که هم‌پوشی محتوایی قابل توجهی با رفتارهای ضدتولید دارند، دو گروه رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و معطوف به سازمان را دربرمی‌گیرند. از رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌توان به دزدی اموال سازمان، تخریب اموال سازمان، نافرمانی از سرپرستان و مدیران، تأخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی، مصرف مواد در محیط کار، و از رفتارهای انحرافی معطوف به افراد می‌توان به دزدی از همکاران یا مراجعان، شوخی رکیک با همکاران، به‌خطرانداختن عمدی همکاران، افشای رازهای دیگران علی‌رغم میل باطنی آنان و مواردی از این دست اشاره کرد (Levine, 2010). در زمینه فوق، یانگ اوی^۱ (2017)، در مطالعه‌ای که در بین کارکنان مشغول در صنعت هتل‌داری چین انجام داد، یکی از مهم‌ترین عوامل بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار را درک تبعیض جنسیتی معرفی کرده است.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

مدل مفهومی پژوهش، بر اساس ادبیات پژوهش و بر اساس مقاله یانگ اوی (2017)، در نمودار ۲ نشان داده شده است. در این مدل، متغیرهای تبعیض و عدالت سازمانی متغیرهای مستقل، رفتارهای انحرافی متغیر وابسته و دل‌بستگی سازمانی متغیر میانجی پژوهش است. با توجه به موارد بیان‌شده، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. درک تبعیض جنسیتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیری مثبت دارد.
۲. عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیری منفی دارد.
۳. درک تبعیض جنسیتی بر دل‌بستگی به سازمان تأثیر منفی دارد.
۴. عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به سازمان تأثیری مثبت دارد.
۵. دل‌بستگی به سازمان بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیری منفی دارد.
۶. دل‌بستگی به سازمان در رابطه بین درک تبعیض جنسیتی و رفتار انحرافی نیروی کار نقش میانجی دارد.
۷. دل‌بستگی به سازمان در رابطه بین عدالت و رفتار انحرافی نیروی کار نقش میانجی دارد.



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع هم‌بستگی است. در این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات مسیری - ساختاری^۱ با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۲ برای آزمون فرضیات و برازش مدل استفاده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری یکی از انواع روش‌های آماری برای بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل است. از مزیت‌های رویکرد PLS نیاز نداشتن به حجم بالای نمونه در پژوهش‌ها است. در حالی که روش‌های پیشین (نسل اول)، به علت دو مشکل عمده فقدان هم‌گرایی و ارائه راه‌حل‌های نامناسب، به تعداد زیاد نمونه برای اجرای صحیح مدل‌های معادلات ساختاری نیاز داشتند، عدم حساسیت PLS به حجم نمونه تا آنجاست که حتی تعداد نمونه را می‌توان کمتر از تعداد کل متغیرهای پژوهش در نظر گرفت (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). بدین ترتیب، به منظور آزمون فرضیات و تخمین مدل از نرم‌افزارهای SPSS و smart PLS استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان هتل‌های شهر خرم‌آباد با تعداد ۴۲۵ نفر بوده و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده‌اند. برای تعیین اعضای نمونه آماری از روش تصادفی نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده، بر مبنای تقسیم جغرافیایی شهر خرم‌آباد به چهار ناحیه شمال، جنوب، شرق و غرب، استفاده شده و در هر ناحیه یک تا دو هتل انتخاب شده است (هتل‌های استقلال، کارون، آزادی، شهرداری، جهانگردی، ارشیا، سالیز، رنگین کمان، کاسپین). در هر هتل بین ۳۰ تا ۴۰ پرسش‌نامه توزیع شده و محقق پرسش‌نامه پژوهش را به‌طور قضاوتی در اختیار کارکنانی قرار داده که تمایل به همکاری داشتند. داده‌های پژوهش با دو روش کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شده است. از روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه ادبیات موضوع پژوهش و همچنین پیشینه و مطالعات گذشته استفاده شده و در روش میدانی با مراجعه به هتل‌های شهر خرم‌آباد و توزیع پرسش‌نامه میان پرسنل هتل‌ها داده‌های تحقیق جمع‌آوری شده است. شایان ذکر است که از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت برای گردآوری داده‌های زمینه‌ای استفاده شده است. بدین صورت که از روش سانچز و بروک (۱۹۹۶) برای سنجش تبعیض جنسیتی، مورمن (۱۹۹۳) برای سنجش عدالت سازمانی، یانگ اوی (۲۰۱۷) برای سنجش دل‌بستگی

1. Path.Structural Modeling
2. Partial Least Squares (PLS)

سازمانی و بنت و رابینسون (۲۰۰۰) برای سنجش رفتارهای انحرافی در محل کار استفاده شده است. در روش حداقل مربعات جزئی، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو مرحله انجام می‌گیرد. مرحله نخست، یعنی بخش برازش مدل اندازه‌گیری، شامل بررسی پایایی و روایی مدل و پرسش‌نامه است و مرحله دوم، یعنی بخش برازش مدل ساختاری، مستلزم تأیید تمام مفروضات مطالعه از طریق انجام آزمون‌ها با استفاده از نرم‌افزار است (Chen and Tseng, 2012).

به منظور بررسی پایایی درونی (قابلیت اعتماد) پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. پایداری درونی نشانگر میزان هم‌بستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مزیت پایایی مرکب به آلفای کرونباخ در تعیین پایایی درونی آن است؛ در پایایی مرکب، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادتری دارند. همین موضوع باعث می‌شود که مقادیر پایایی مرکب معیار دقیق‌تر و مطلوب‌تری باشند. کسب ضریب بیشتر از ۰/۷ برای آلفای کرونباخ نشان از پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری دارد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) برای هر سازه بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ نبود پایایی را نشان می‌دهد (Nunnally, 1978). برای سنجش روایی هم‌گرا از معیار AVE^۱ استفاده می‌شود که این معیار میزان هم‌بستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد؛ هرچه این هم‌بستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. به طور کلی شروط وجود روایی هم‌گرا به صورت فرمول ۱ خلاصه می‌شوند:

$$CR \geq 0.7, CR \geq AVE, AVE \geq 0.5 \quad (1)$$

ضرایب به دست آمده از محاسبه آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی هم‌گرا در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

جدول ۱: خلاصه برازش مدل اندازه‌گیری

سازه	مؤلفه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی $CR \geq 0.7$	میانگین واریانس استخراجی $AVE \geq 0.5$	$CR \geq AVE$
تبعیض جنسیتی		۰/۸۴	۰/۸۴	۰/۵۱	✓
عدالت سازمانی	رویه‌ای	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۵۳	✓
	توزیعی	۰/۸۱			
	تعاملی	۰/۷۴			
دل‌بستگی سازمان	تعهد مؤثر	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۵۳	✓
	انطباق با سازمان تمایل به ترک سازمان	۰/۷۵ ۰/۷۹			
رفتار انحرافی		۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۸	✓

1. Average Variance Extracted

روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول است که میزان جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب هم‌بستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (Fornell and Larcker, 1981). در جدول ۲، مقدار جذر AVE هر یک از سازه‌ها با مقادیر هم‌بستگی میان سازه‌های دیگر نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

سازه‌های مدل	تبعیض جنسیتی	عدالت سازمانی	دل‌بستگی سازمانی	رفتار انحرافی
تبعیض جنسیتی	۰/۷۱	-	-	-
عدالت سازمانی	۰/۲۳	۰/۷۲	-	-
دل‌بستگی سازمانی	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۷۲	-
رفتار انحرافی	۰/۴۶	۰/۳۹	۰/۲۷	۰/۸۲

همان‌گونه که در جدول ۲ مشخص است، مقدار جذر AVE هر یک از سازه‌ها از مقادیر هم‌بستگی میان سازه‌های دیگر بیشتر است که نشان از مناسب بودن روایی واگرای مدل دارد.

یافته‌ها

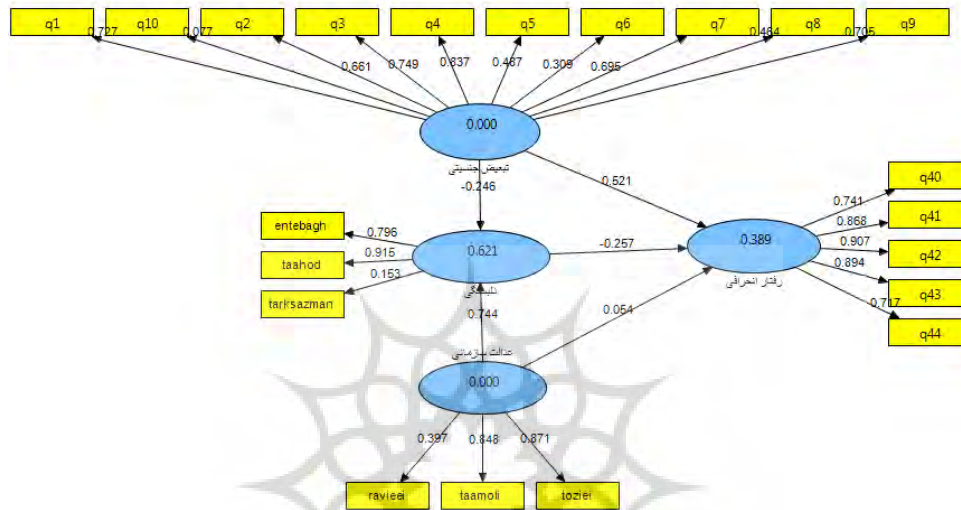
تحلیل ویژگی‌های دموگرافیک اعضای نمونه مورد بررسی نشان می‌دهد که از تعداد ۲۰۲ نفر شرکت‌کننده در پژوهش فوق (۱۰۵ نفر خانم و ۹۷ نفر آقا) ۴۸/۱ درصد را مردان و ۵۱/۹ درصد را زنان تشکیل داده‌اند که ۳/۵ درصد زیر ۲۱ سال، ۵۸/۷ درصد بین ۲۲ تا ۳۰ سال، ۳۲/۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۵/۱ درصد بالای ۴۱ سال سن دارند. ۹۲ درصد شرکت‌کنندگان تمام‌وقت و ۸ درصد پاره‌وقت در هتل‌های مورد مطالعه مشغول به کارند.

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده به وسیله پرسش‌نامه، ابتدا با استفاده از مهم‌ترین معیارهای برازش بخش ساختاری (R^2 , Q^2 , CV-COM, GOF) به بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش می‌پردازیم. در صورت مناسب بودن برازش ساختاری مدل، با استفاده از ضرایب معناداری مسیر (t-value)، به آزمون فرضیات خواهیم پرداخت.

R^2 نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. چین و تسنگ سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی کرده‌اند (Chen and Tseng, 2012). بنابراین ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R^2 مطابق شکل ۳ تعیین می‌شود:

شکل ۳: چگونگی سنجش برازش بخش ساختاری مدل به وسیله R^2

مقدار R^2 برای هر یک از سازه‌های درون‌زای مدل به صورت شکل ۴ و جدول ۳ قابل مشاهده است.

شکل ۴: مقدار R^2 به دست آمده از متغیرهای درون‌زاجدول ۳: مقادیر R^2 برای سازه‌های درون‌زا

برازش	R^2	نام سازه
قوی	۰/۶۷	دل‌بستگی سازمان
متوسط	۰/۳۸	رفتار انحرافی

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار R^2 برای سازه‌های فوق در ناحیه قوی و متوسط قرار گرفته که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد.

معیارهای دیگر برازش در بخش ساختاری مدل شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-COM) و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-RED) است. شاخص اشتراک کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو، که به آن Q^2 استون - گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت شاخص‌های فوق نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری است. در جدول ۴ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته ارائه شده است.

جدول ۴: مقادیر اعتبار اشتراکی و افزونگی برای هر یک از سازه‌ها

نام سازه	اعتبار اشتراکی	اعتبار افزونگی
تبعیض جنسیتی	۰/۲۷۱	۰/۲۷۱
عدالت سازمانی	۰/۱۷۱	۰/۱۷۱
دل‌بستگی سازمان	۰/۱۸۶	۰/۳۵۹
رفتار انحرافی	۰/۵۳۸	۰/۲۲۵

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، شاخص‌ها مثبت و بزرگ‌تر از صفر هستند که مؤید برازش مناسب بخش ساختاری مدل است.

به‌تازگی یک اندازه‌گیری مناسب جهانی برای برازش کلی مدل با استفاده از PLS پیشنهاد شده است. عددی که برای این معیار به‌دست می‌آید بین صفر و یک است که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (Wetzels et al., 2009) و مطابق با فرمول ۲ قابل محاسبه است:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} \quad (2)$$

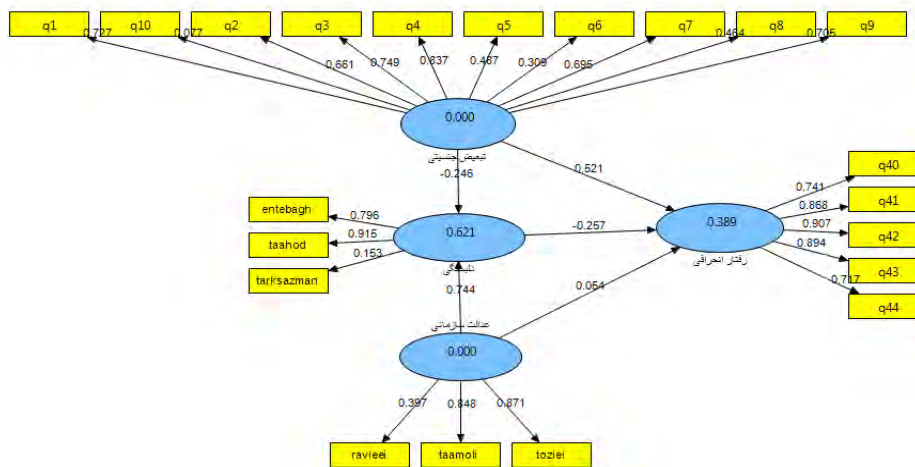
میانگین AVE و R^2 از فرمول ۳ قابل محاسبه است:

$$\mu_{R^2} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i \quad \mu_{AVE} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i \quad (3)$$

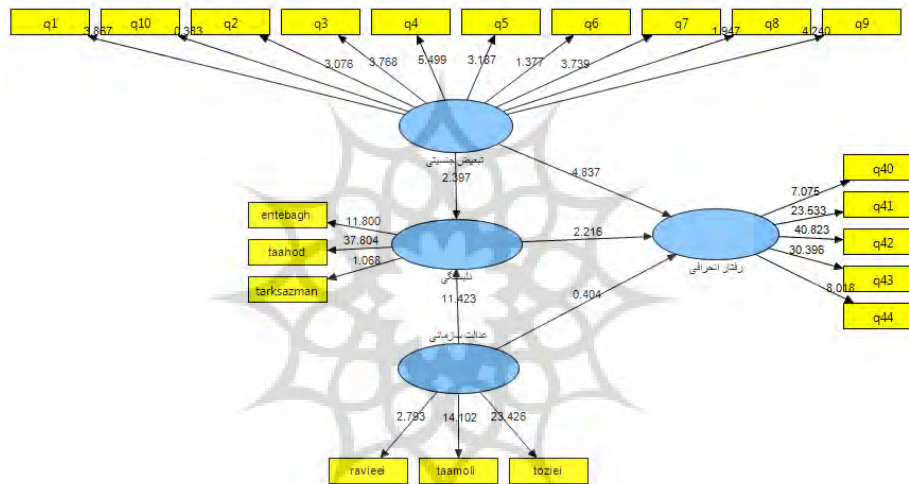
با محاسبه میانگین AVE و R^2 و جای‌گذاری در فرمول، مقدار GOF محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{0.56 \times 0.26} = 0.38 \quad (4)$$

مقدار برازش کلی مدل، بر اساس شاخص GOF، ۰/۳۸ به‌دست آمده که این مقدار در مقایسه با مقادیر پایه تعریف‌شده نشان از برازش قوی مدل با داده‌های جمع‌آوری‌شده دارد. در این مرحله به بررسی و آزمون فرضیات تحقیق بر اساس ضریب مسیر پرداخته شده که نتیجه ضرایب مسیر در شکل ۵ و ضرایب معناداری در شکل ۶ ارائه شده است. در واقع ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. درحقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل‌های ساده‌تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌شود و عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شود، نشان‌دهنده نبود رابطه علی خطی بین دو متغیر پنهان است.



شکل ۵: ضرایب مسیر بین متغیرها



شکل ۶: مدل در حالت معناداری

در صورتی که مقدار معناداری t از $1/96$ بیشتر شود، رابطه بین سازه‌ها درست است و در نتیجه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. همان‌گونه که در شکل ۴ مشخص است، تمامی ضرایب معناداری، به‌غیر از مسیر مستقیم عدالت سازمانی/ رفتار انحرافی، از $1/96$ بیشتر است که معنادار بودن روابط فوق را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد.

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	متغیر مستقل	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه آزمون
۱	درک تبعیض جنسیتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیری مثبت دارد.	۰/۵۲۱	۴/۸۳	تأیید
۲	عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیری منفی دارد.	۰/۰۵۴	۰/۴۰۴	رد

۳	درک تبعیض جنسیتی بر دل‌بستگی به سازمان تأثیری منفی دارد.	-۰/۲۴۶	۲/۳۹	تأیید
۴	عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به سازمان تأثیری مثبت دارد.	۰/۷۴۴	۱۱/۴۲	تأیید
۵	دل‌بستگی به سازمان بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیری منفی دارد.	-۰/۲۵۷	۲/۲۱	تأیید
۶	دل‌بستگی به سازمان در رابطه بین درک تبعیض جنسیتی و رفتار انحرافی نیروی نقش میانجی کار دارد.	۰/۰۶۳	۲/۸۸	تأیید
۷	دل‌بستگی به سازمان در رابطه بین عدالت و رفتار انحرافی نیروی کار نقش میانجی دارد.	-۰/۱۹۱	۲/۰۳	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

رفتارهای انحرافی، که از آن‌ها به‌عنوان ناقض هنجارهای کاری و اجتماعی یاد می‌شود، پیامدها و آثار منفی جبران‌ناپذیری برای سازمان‌ها خواهند داشت و متأسفانه در عصر حاضر شیوع این پیامدها و صدمات مالی و غیرمالی آن‌ها با سرعت زیادی در حال افزایش است. لذا در تحقیقات مختلف سعی شده زمینه‌های تأثیرگذار در بروز این رفتارها بررسی شود. در این پژوهش، تأثیر تبعیض جنسیتی و عدالت سازمانی با میانجی‌گری دل‌بستگی سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی بین کارکنان هتل‌های شهر خرم‌آباد بررسی شده است. برای دستیابی به نتایج حاصل از آزمون فرضیات، ابتدا برازش در بخش مدل اندازه‌گیری با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شده و پایایی تأیید شده است. همچنین به کمک شاخص‌های روایی هم‌گرا و واگرا از وجود روایی لازم در ابزار جمع‌آوری داده‌ها اطمینان حاصل شده است. در مرحله بعد، با محاسبه ضریب R^2 ، Q^2 ، CV-COM و شاخص GOF برازش بخش ساختاری مدل نیز تأیید شده و شرایط لازم برای انجام آزمون فرضیات محقق شده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول و سوم پژوهش نشان می‌دهد که درک تبعیض جنسیتی در بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار، با ضریب مسیر ۰/۵۲۱، تأثیر مثبت و معنادار دارد و درک تبعیض بر دل‌بستگی سازمان، با ضریب مسیر -۰/۲۴۶، تأثیر منفی دارد. تأثیر منفی درک تبعیض در دل‌بستگی به سازمان به این معنا است که وقتی کارکنان هتل تبعیض جنسیتی را درک می‌کنند، تعهدشان در انجام مؤثر کارها و کمک به تحقق اهداف سازمانی کاهش می‌یابد. همچنین درک تبعیض جنسیتی سبب می‌شود ارزش‌ها و اهداف سازمان در نظر کارکنان بی‌ارزش جلوه کند و کارکنان خود را عضوی از هتل ندانند که این امر ممکن است تمایل به ترک محل کار در کارکنان را افزایش دهد. این نتیجه مؤید نتایج حاصل‌شده از تحقیقات فولی و همکاران (2006) است. ازسوی دیگر، تأثیر مثبت درک تبعیض جنسیتی در رفتارهای انحرافی در محیط کار به این معنا است که وجود تبعیض جنسیتی در محل کار و درک آن ازسوی کارکنان ممکن است به بروز رفتارهای انحرافی عمدی در محیط کار

به‌عنوان یک روش اعتراضی و تلافی‌جویانه منجر شود. نتیجه فوق همسو با نتیجه مطالعه یانگ اوی (2017) است. فرضیه دوم پژوهش، که مدعی تأثیر منفی مستقیم عدالت سازمانی در رفتارهای انحرافی در محل کار است، تأیید نشده ولی با توجه به تأیید فرضیه چهارم مبنی بر تأثیر مثبت عدالت سازمانی در دل‌بستگی سازمانی، با ضریب مسیر $0/744$ ، و همچنین تأیید فرضیه پنجم مبنی بر تأثیر منفی دل‌بستگی سازمان در رفتارهای انحرافی محیط کار، با ضریب مسیر $0/257$ ، تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی در کاهش رفتارهای انحرافی محیط کار به‌واسطه ایجاد دل‌بستگی سازمانی، با ضریب مسیر $0/191$ ، تأیید نشده است (فرضیه هفتم).

مطالب مذکور نشان می‌دهد که وقتی کارکنان در ارزیابی و مقایسه حقوق و پاداش، روابط و رویه‌ها و امکانات سازمانی خود با دیگر کارکنان داخل و خارج از سازمان وجود عدالت در سازمان را ادراک کنند، دل‌بستگی آنان به سازمان افزایش می‌یابد و موجبات افزایش تعهد، انطباق‌پذیری و کاهش تمایل به ترک خدمت فراهم می‌شود. با تقویت احساس تعلق به سازمان، کارکنان در جهت ادای بهتر وظایف کاری و کمک به سازمان در تحقق اهداف و چشم‌اندازها گام برمی‌دارند که در نهایت موجب کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار خواهد شد. این نتیجه مؤید نتیجه مطالعه سنون و ملکونیان (2016) است. گفتنی است که فرضیه ششم پژوهش، که مدعی نقش میانجی دل‌بستگی سازمانی در رابطه بین درک تبعیض جنسیتی و رفتارهای انحرافی در محل کار است، تأیید نشده است. این نتیجه بیانگر آن است که درک تبعیض جنسیتی در سازمان سبب کاهش دل‌بستگی به سازمان می‌شود که در نتیجه کاهش تعهد و انطباق با سازمان و افزایش تمایل به ترک سازمان زمینه بروز هرچه‌بیشتر رفتارهای انحرافی فراهم خواهد شد.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که درک تبعیض جنسیتی از سوی کارکنان در صنعت هتل‌داری عامل مهمی در بروز رفتارهای انحرافی و مخرب عمدی در محیط کار است که دل‌بستگی به سازمان نقشی میانجی در رابطه فوق دارد. با وجود این‌که عدالت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی تأثیر مستقیم نمی‌گذارد، نتایج نشان می‌دهد که ایجاد دل‌بستگی سازمانی در کارکنان، در نتیجه مشاهده و درک عدالت سازمانی، زمینه کاهش رفتارهای انحرافی را فراهم خواهد کرد. نتایج فوق را می‌توان مبنایی برای بهبود مدیریت منابع انسانی در صنعت هتل‌داری قرار داد، بدین شکل که مدیران هتل‌ها با توجه و تمرکز بیشتر بر کاهش تبعیض‌های جنسیتی و افزایش عدالت در رفتار، رویه و پاداش‌های سازمانی، تعهد کارکنان به ارزش‌ها را در جهت دستیابی به اهداف تعیین‌شده تقویت کنند و زمینه‌ساز ارتقای دل‌بستگی کارکنان به هتل باشند. بدین ترتیب، بروز رفتارهای انحرافی در محل کار را کاهش خواهند داد.

منابع

- داوری، علی، رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- صادقی، پردیس و بینش، مسعود (۱۳۹۳). «دل‌بستگی سازمانی: چرا و چگونه کارکنان به سازمان دل می‌بندند». *ماهنامه تدبیر*، دوره ۲۵، شماره ۲۶۴، صص ۳۳-۳۷.
- کاظمی، محمد؛ واحد چوکده، سکینه (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی: تبیین بعد رشد یافته‌ای از رفتار و عملکرد انسان‌ها در زندگی سازمانی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
- نیسی، خدیجه و جوانمردی، منوچهر (۱۳۹۴). «بررسی شاخص‌های توسعه انسانی با تأکید بر تبعیض و نابرابری در نواحی روستایی». *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ*، سال هفتم، شماره ۲۵، صص ۱۰۷-۱۱۷.
- یگانه، محمد، بشلیده، کیومرث، شمسی، مرجان و هزاریان، سولماز (۱۳۹۵). «بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی». *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۵۳.

- Ainsworth, M.D.S. (1967). *Infancy in Uganda: Infancy care and the growth of love*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2009). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational behavior and human decision processes*, 89(1), 947-965
- Ashead, G. (2010). Becoming a caregiver: Attachment theory and poorly performing doctors, *Medical Education*, 44(1): 125-131.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1994). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(1): 226-244.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Work place harassment from the victim' sperspective: A theoretical model and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 998-1012
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative science quarterly*, 346-355.
- Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resource*. New York: McGraw-Hill.
- Chen, H-R. and Tseng, H-F. (2012). Factors that influence acceptance of web-based e-learning systems for the in-service education of junior high school teachers in Taiwan. *Evaluation and program planning*, 35(3): 398-406.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2010). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 425.
- Detert, J. R., Trevino, L. K., Burris, E. R., & Andiappan, M. (2004). Managerial modes of influence and counterproductivity in organizations: A longitudinal business-unit-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 92(4): 993
- Fagbohunge, B. O., Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2013). Organizational determinants of workplace deviant behaviours: An empirical analysis in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 7(5): 207.
- Foley, S., Ngo, H. N., & Loi, R. (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(1): 101-120.

- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*: 39-50.
- Gonzalez, J. A., & Denisi, A. S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(1), 21-40.
- Fornell, B. A., Cohen, A. G., & Tsui, A. (2000). Reactions to perceived sex discrimination. *Human Relations*, 49(6): 791-813.
- Kumi, E. (2013). Are demographic variables predictors of work deviant behavior?, *International Journal of Management Sciences*, 1, 1-10.
- Levine, E. L. (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human Resource Management Review*, 20, 4-17.
- Li, C. (2014). Study on the performance evaluation of tertiary industry in China. *Studies in Sociology of Science*, 5(3): 158-161.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2011). When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(2): 140.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Methods*. New York: McGraw.
- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in Organizations*, 171-207.
- Rajabi, S., & Dehghani, Y. (2017). The Prediction of NAJA's Employees Productivity on the Basis of Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Military Medicine*, 19(4): 400-409.
- Renfro-Michel, E.L., Burlew, L.D., & Robert, T. (2012). The interaction of work adjustment and attachment theory: Employment Counseling implications, *Journal of Employment Counseling*, 46(1): 18-26.
- Rudman, L. A., & Mescher, K. (2014). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?. *Journal of Social Issues*, 69(2): 322-340.
- Soenen, G., & Melkonian, T. (2016). Fairness and commitment to change in M&As: The mediating role of organizational identification. *European Management Journal*, 1-7.
- Venkataramani, V., Labianca, G. J., & Grosser, T. (2014). Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1028.
- Wetzels, M., G. Odekerken-Schröder and C. Van Oppen (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*: 177-195.
- Whiteside, D. B. & Barclay, L. J. (2013). Echoes of Silence : employee silences as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, Vol. 116, PP.251-266
- Woodhams, C., Lupton, B., & Xian, H. (2011). The persistence of gender discrimination in China-evidence from recruitment advertisements. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(10):2084-2109.
- Yanjing, Qu.(2017). Understanding workplace deviant behaviours based on perceived gender discrimination, organizational justice and organizational attachment: A case of Chinese hotel employees, In partial fulfilment of requirements for the degree of Master of Science in Tourism and Hospitality, The University of Guelph, Canada.
- Zhang, Z., & Spicer, A. (2014). 'Leader, you first': The everyday production of hierarchical space in a Chinese bureaucracy. *Human Relations*, 67(6): 739-762.