

The Effect of Occupational Stress on Deviant Behaviors in the Workplace with the Mediating Role of Job Satisfaction

Abbas Ghaedamini Harouni¹, Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi^{2*} and Mehرداد Sadeghi De Cheshmeh²

1. Ph.D. Student, Management and Planning Management of Faculty Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor of Faculty Islamic Governance Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Abbas Ghaedamini Harouni
brahimzadeh@khuif.ac.ir

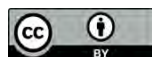
Received: August 29, 2022

Accepted: November 30, 2022

Published: Autumn 2022

Citation: Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., & Sadeghi, M. (2022). The Effect of Occupational Stress on Deviant Behaviors in the Workplace with the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 2(3), 19-35. doi: 10.30495/msds.2022.1968102.1086

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research aims to investigate the effect of job stress on deviant behaviors in the workplace, with the mediating role of job satisfaction. The statistical population of this research was all the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), which numbered 660, using Cochran's formula. 244 people were selected as the sample size. To collect the required data in this research, standard questionnaires were used and their validity and reliability were tested, and they were highly valid and reliable. In order to check the hypotheses of the research, Warp-PLS software was used to check the structural equations and path analysis using the partial least squares method. The results of the study carried out in the research showed that job stress has a significant positive effect on deviant behaviors in the work environment, its effect coefficient is 0.55. And according to the output of WARP software, job stress has a significant negative effect on job satisfaction, its effect coefficient is 0.44, and also the impact of job stress on deviant behaviors in the workplace through job satisfaction is positive, and its effect coefficient is 0.25. The results of this research showed that job stress has a direct effect on deviant behavior at work, and job satisfaction mediates the effect.

Keywords: Job Stress, Deviant Behaviors in the Workplace, Job Satisfaction.

Extended Abstract

Introduction

Job satisfaction is very important because it has the power and influence on turnover and absenteeism. Job dissatisfaction is related to deviant behaviors in the workplace. This relationship is shown similarly by Bowling (2010). Employees tend to show deviant behaviors in order to relieve their emotional tensions when they are unhappy (Srivastava, 2012). According to previous researches, it can be said that disgruntled

employees may engage in deviant behaviors in the workplace, such as vandalizing equipment, poor service, and many destructive rumors. Bakker et al. (2002) defined the term engagement as a satisfactory, positive, and work-related state of mind characterized by absorption, dedication, and energy (Sultana et al., 2021). While stress factors are generally classified into job-related factors and non-job-related factors, previous research has focused on job-related factors when investigating the relationship between stress and deviant behavior at work (Raza et al., 2017; Silva et al., 2017). (Flaherty et al., 2013; Omar et al., 2011) Although the relationship between job-related stress factors and deviant behavior in the workplace is well documented, the results are contradictory in previous literature. This increases the interest in researching non-job-related stressors, especially if adopted in different contexts. In addition, there are very few publications that address the issue of the impact of job stress on deviant behavior in the workplace outside the context of Western culture (Boekhorst, 2015). Due to the fact that in today's organizations, deviant behaviors of employees are spreading, therefore, it is necessary to try to know the causes of the behaviors and factors related to them, in order to take effective steps in controlling and preventing these types of unpleasant behaviors. This is not possible except by identifying the organizational and management factors related to the occurrence of deviant behaviors, so it is necessary to pay attention to this issue scientifically and identify factors related to the occurrence of deviant behaviors in field research. Because in some cases, such behaviors are concretely institutionalized and become normal behavior, which can cause serious damage to the organization. In this regard, research was conducted to identify verbal factors effective on deviant behaviors. The results showed that people who are satisfied with their job and have more commitment to their organization and have more organizational support and less job stress, are less likely to commit deviant behaviors. There are very limited studies that consider it as a field of research. The importance of the current research comes from the idea that a deep investigation of the main causes of deviant behavior in the workplace can help to provide suggestions to managers to reduce it, and on the other hand, it can help to develop organizations. Based on this, the aim of the present study is to investigate the effect of occupational stress on deviant behavior in the workplace at Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan).

Case Study

The statistical population of this research is 660 employees working at Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), based on Cochran's sampling formula, 244 samples were selected and stratified sampling was done according to the volume.

Theoretical framework

Behaviors that harm the organization may have specific costs or general costs. When interactions between people are interrupted due to deviant behaviors, HR does not work as a team and there will be a lack of cooperation. Then the resulting organizational culture includes disrespect, mistrust and dissatisfaction. Competent employees who are unable to adapt to this type of culture will eventually quit, and those who remain within the organization will be unhappy (Narayanan & Murphy, 2017). Occupational stress is one of the main concerns in the workplace, and for this reason, it has attracted the attention of many organizational researchers. Situations that create tension and stress, such as technology, violence and downsizing, are part of the existing business environment. Additional sources of stress and anxiety in the workplace include incompetent supervisors, role ambiguity, and excessive workload (Nair., 2007).

Methodology

This research is a practical and correlational descriptive study because it examines the impact of job stress on deviant behaviors in the workplace through job satisfaction in the majority of the structural equation model. The statistical population of this research is employees. There are 660 people working at Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), based on Cochran's sampling formula, 244 samples were selected and stratified sampling was done according to the volume. The data collection tool in this research is a questionnaire that includes specialized questions from 3 variables investigated in the Likert scale and includes 46 questions that were used from standard questionnaires to answer and check research hypotheses with PLS-Warp software. Structural equation analysis and partial least squares path analysis were used.

Discussion and Results

The results of the analysis carried out in the research showed that job stress has a significant positive effect on deviant behaviors in the work environment, its effect coefficient is 0.55. And according to the output of WARP software, job stress has a significant negative effect on job satisfaction, its effect coefficient is 0.44, and also the effect of job stress on deviant behaviors in the workplace through job satisfaction is positive, its effect coefficient is 0.25. The results of this research showed that job stress has a direct effect on deviant behavior at work and job satisfaction mediates the effect.

Conclusion

The main purpose of this research was to investigate the effect of occupational stress on deviant behaviors in the workplace, with the mediating role of job satisfaction in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan). The findings show that job stress has a direct effect on deviant behavior in the workplace, and job satisfaction mediates this relationship. In the interpretation of these findings, it should be said that when employees are under stress, their satisfaction decreases and as a result, deviant behavior in their work environment increases. On the other hand, stress in the workplace is expected to decrease when employees are generally satisfied with their organization. Therefore, when employee satisfaction increases, they will be less involved in deviant behaviors. Job satisfaction plays an important role because it can reduce or even eliminate deviant behavior in the workplace. Therefore, a work environment with less stress increases employee satisfaction and helps reduce their deviant behavior. In the course of adapting to their social and professional environment, university employees are forced to bear restrictions and pressures in such a way that these pressures lead to job stress and job stress causes deviant behaviors. Finally, it is suggested: managers should try to trust their employees and strengthen their sense of trust in order to reduce stress. Also, university managers should note that organizations can use different approaches to establish ethical principles in the organization, and teaching ethical principles, creating ethical committees in the university, and compiling ethical standards are considered to be the most popular approaches for organizations.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال دوم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۱ - صفحه ۳۵-۱۹

Homepage: <https://msds.zahedan.iau.ir>

تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی

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

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.
۲. استادیار، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر است. با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید و روایی و پایایی آنها مورد آزمون قرار گرفت. جهت بررسی فرضیات پژوهش، با نرم افزار Warp-Pls از روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌های انجام شده در پژوهش نشان داد که استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معنادار مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۵۵ است و استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار منفی دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۴۴- است و همچنین استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۲۵ است. نتایج این پژوهش نشان داد که استرس شغلی تأثیر مستقیمی بر رفتار انحرافی در محل کار دارد و رضایت شغلی این رابطه را واسطه می‌کند.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رضایت شغلی.

DOI: [10.30495/msds.2022.1968102.1086](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1968102.1086)

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: رضا ابراهیم زاده دستجردی

ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹

تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۱

استناد: قائدامینی هارونی، عباس، ابراهیم زاده دستجردی، رضا، و صادقی، مهرداد. (۱۴۰۱). تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۳)، ۱۹-۳۵. doi: 10.30495/msds.2022.1968102.1086

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان رفتار یک فرد در نظر گرفته می‌شود که استانداردهای سازمانی را نقض می‌کند. بنابراین، اعضای سازمان و رفاه کل سازمان را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett, 1995). در ادبیات موضوع، این رفتارها به دو گروه اصلی مثبت و منفی طبقه بندی شده است (Alias et al., 2013). به طور مشابه، به عنوان رفتار انحرافی سازنده یا مخرب طبقه بندی می‌شود (Appelbaum et al., 2007). یک فرد زمانی با استرس شغلی مواجه می‌شود که

بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های وی هماهنگی موجود نباشد (Flaherty et al., 2013). شواهد پژوهشی نیز حاکی از این است که پاسخگویی به عنوان عامل استرس‌زای محیط کار با واکنش‌های همراه با فشار، تأثیر بالقوه‌ای بر فعالیت‌ها ایفا می‌کند (Ganster & Rosen, 2013). عوامل مرتبط با استرس شغلی عبارتند از بار کاری، وظایف پیچیده، ابهام نقش و تعارض نقش (Michie, 2002). اضافه بار کار، اختلاف بین محدودیت‌های زمانی، در دسترس بودن منابع و الزامات مربوط به اضافه بار کار است (Silva et al., 2017). حجم کار با بسیاری از انواع پیامدهای منفی و نامطلوب، مانند خستگی، تنش و اضطراب مرتبط است (Ganster & Rosen, 2013). تعارض نقش، عبارت است از تضاد بین نقش اصلی برای فرد و فشاری که توسط درخواست‌های دیگر بر فرد وارد می‌شود. ابهام نقش، عدم شفافیت در مورد وظایف شغلی و عدم درک و آگاهی از مسئولیت‌های شغلی و انتظارات از عملکرد شغلی خود که منجر به کاهش عملکرد کارکنان می‌شود (Flaherty et al., 2013). از سوی دیگر، عوامل غیرمرتبط با شغل شکل تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقشی از طرف خانواده و حوزه نقش شغلی متناوباً ناسازگار هستند، زیرا مشارکت در یک نقش به دلیل مشارکت در نقش دیگر دشوارتر می‌شود (Greenhaus & Beutell, 1985). تعارض کار با خانواده نیز یکی از منابع رایج استرس شغلی است (Schaufeli et al., 2001). بسیاری از توضیحات نظری چگونگی ارتباط استرس شغلی در محیط کار با رفتار انحرافی در محیط کار را بررسی کرده‌اند (Golparver et al., 2015). استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه مثبتی داشتند و این نتیجه پس از انجام یک مطالعه بر روی ۱۶۲ کارمند در یک سازمان دولتی در مالزی به دست آمد (Omar et al., 2011). این پژوهش همچنین نشان داد که کارکنانی که به دلیل استرس ناشی از کار دچار عصبانیت و ناامیدی شده‌اند، بیشتر مستعد رفتارهای انحرافی در سازمان هستند. برخی از رفتارهای انحرافی عبارتند از بهره‌وری پایین، غیبت، انگیزه شغلی پایین و اعتیاد به الکل و غیره (Safaria et al., 2010).

پژوهش‌های قبلی (Radzali et al., 2013; Silva et al., 2017) نتایج خود را بر اساس تئوری کرنش عمومی قرار داده‌اند، که تلاش می‌کند تنش‌ها یا کرنش‌هایی را که می‌توانند باعث رفتار انحرافی شوند، شناسایی کند (Agnew & White, 1992). نظریه کرنش عمومی استدلال می‌کند که عوامل استرس‌زا یا فشارها احتمال احساسات منفی مانند افسردگی، ناامیدی و خشم را افزایش می‌دهند؛ بنابراین بروز رفتار انحرافی به دلیل این فشارها است. در نتیجه، این احساسات منفی باعث ایجاد فشار می‌شود و رفتار انحرافی یکی از واکنش‌های برخی افراد است. بر این اساس، پژوهش حاضر چارچوبی را بر اساس تئوری فشار عمومی برای یافتن رابطه بین استرس‌های شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار پیشنهاد می‌کند. این ادبیات شامل انواع مختلفی از موضوعات منجر به شغل و رفتارهای انحرافی ناشی از آن نمی‌شود که می‌تواند ناشی از استرس شغلی باشد و این که کدام نوع رفتار انحرافی (انحراف تولید، انحراف سیاسی، تهاجم شخصی و انحراف مالی) برای دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) استرس‌زاتر است. نیاز به مشاهده این است که کدام نوع رفتار انحرافی برای دانشگاه در حضور استرس و افسردگی در محیط کار خطرناک‌تر است. پژوهش حاضر برای نشان دادن و تجزیه و تحلیل تأثیر استرس شغلی بر رفتار انحرافی محیط کار در دانشگاه آزاد

اسلامی واحد اصفهان (خورا سگان) و شناسایی عوامل مرتبط با استرس که ممکن است تأثیر عمده‌ای بر رفتارهای انحرافی در محیط کار داشته باشد، توسعه یافته است. رابطه بین رفتارهای انحرافی محیط کار و رضایت شغلی به یکدیگر بستگی دارد. عدم رضایت شغلی یکی از انگیزه‌های اصلی کارکنان برای اختلال در عملکرد یا سرقت در محل کار است. افزایش رضایت شغلی یکی از بهترین راهکارها برای مدیرانی است که می‌خواهند کارکنان را در محیط کار تحت نظر داشته باشند تا از نارضایتی شغلی و ناکارآمدی و رفتار انحرافی محیط کار جلوگیری کنند (Shah et al., 2012). به زعم ولنتاین و همکاران (۲۰۱۵) ارزش‌های اخلاقی با رفتارهای انحرافی محیط کار رابطه منفی و با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی در سازمان‌ها می‌تواند از برخی رفتارهای خاص مانند مواد، دزدی در محیط کار، تأخیر و معاشرت‌های نامتناسب جلوگیری کند (Valentine et al., 2015).

رضایت شغلی بسیار مهم است، زیرا قدرت و تأثیری بر جابه‌جایی و غیبت دارد. نارضایتی شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ارتباط دارد. این رابطه به روشی مشابه توسط بولینگ^۲ (۲۰۱۰) نشان داده شده است (Bowling, 2010). کارکنان تمایل دارند رفتارهای انحرافی را با هدف رهایی از تنش‌های عاطفی خود در زمانی که ناراضی هستند نشان دهند (Srivastava, 2012). طبق پژوهش‌های قبلی می‌توان گفت که کارکنان ناراضی ممکن است به رفتارهای انحرافی در محیط کار مانند خرابکاری تجهیزات، خدمات ضعیف و بسیاری از شایعات مخرب دست بزنند. اصطلاح تعامل به عنوان یک وضعیت ذهنی رضایت بخش، مثبت و مرتبط با کار تعریف کردند که با جذب، فداکاری و انرژی مشخص می‌شود (Sultana et al., 2021). در حالی که عوامل استرس به طور کلی به عوامل مرتبط با شغل و عوامل غیرمرتبط با شغل طبقه‌بندی می‌شوند، اما پژوهش‌های قبلی بر روی عوامل مرتبط با شغل متمرکز شده‌اند (Raza et al., 2017). علاوه بر این، پژوهش‌های بسیار کمی وجود دارد که به موضوع تأثیر استرس شغلی بر رفتار انحرافی در محیط کار خارج از بافت فرهنگ غربی پرداخته باشد (Boekhorst, 2015). با توجه به این که در سازمان‌های امروزی رفتارهای انحرافی کارکنان رو به گسترش است، بنابراین باید سعی شود علل رفتارها و عوامل مرتبط با آن شناخته شود تا از این طریق در کنترل این نوع رفتارهای ناخوشایند و پیشگیری از آنها گام‌های مؤثری برداشته شود. این امر ممکن نیست، مگر با شناسایی عوامل سازمانی و مدیریتی مرتبط در بروز رفتارهای انحرافی. بنابراین، ضرورت دارد که به این مسئله بصورت علمی توجه شود و در پژوهش‌های میدانی عوامل مرتبط با بروز رفتارهای انحرافی شناسایی شود. زیرا در بعضی موارد این گونه رفتارها بصورت ملموس نهادینه شده و به یک رفتار عادی تبدیل می‌شود؛ که این امر می‌تواند آسیب‌های جدی به سازمان وارد نماید. در این راستا پژوهش‌های با شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی انجام شد. اهمیت پژوهش حاضر از این ایده ناشی می‌شود که بررسی عمیق علل اصلی رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند به ارائه پیشنهادات مدیران برای کاهش آن کمک

¹ Valentine et al.

² Bowling

کند و در مقابل می‌تواند به توسعه سازمان‌ها کمک کند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر استرس شغلی بر رفتار انحرافی محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رساند ممکن است دارای هزینه‌های خاص یا هزینه‌های عمومی باشد. وقتی تعاملات بین افراد به دلیل رفتارهای انحرافی قطع شود، منابع انسانی به صورت تیمی کار نمی‌کنند و عدم همکاری وجود خواهد داشت. سپس فرهنگ سازمانی حاصل شامل بی‌احترامی، بی‌اعتمادی و نارضایتی است. کارکنان شایسته‌ای که قادر به انطباق با این نوع فرهنگ نیستند، سرانجام استعفا می‌دهند و افرادی که در داخل سازمان باقی می‌مانند، ناراضی خواهند بود (Narayanan & Murphy, 2017). رفتارهای منفی رایج در سازمان می‌تواند در گروه‌های مختلف از سرقت، خرابکاری و تخریب تا آزار و اذیت و تخریب اموال قرار گیرد. برجسته‌ترین پژوهش‌ها در مورد رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و سازمانی انجام شده است. پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند، از جمله، انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی. در واقع، رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند: ۱- عمدی و ارادی باشند، ۲- رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته و نقض شود، و ۳- به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره اندازد (Robinson & Bennett, 1995). البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند، انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید (Appelbaum et al., 2007).

استرس شغلی

استرس شغلی تحت تأثیر یک ادراک است. اگر چه ادراک فرد بر فشارهای شغلی مربوطه تأثیر می‌گذارد، اما ویژگی‌ها، زمان و حجم کاری بیش از حد، تأثیرات منفی طولانی مدت بر کارکنان دارد. استرس مربوط به کار در پژوهش‌های قبلی به خواسته‌ها و چالش‌های ناشی از تأثیر کارکنان ارجاع شده است. استرس مرتبط با کار با همیشه ارتباط منفی با رفاه کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته است. علاوه بر این، استرس مرتبط با کار با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط منفی دارد (Ching et al., 2011).

استرس شغلی یکی از نگرانی اصلی در محیط کار است و به همین دلیل تمرکز بسیاری از پژوهشگران سازمانی را به خود جلب کرده است. موقعیت‌هایی که تنش و استرس ایجاد می‌کنند، مانند فناوری، خشونت و کوچک‌سازی،

بخشی از محیط کسب و کار موجود هستند. منابع اضافی استرس و اضطراب در محل کار شامل سرپرست نالایق، ابهام نقش و بار کاری بیش از حد است (Nair., 2007).

رضایت شغلی

رضایت شغلی معمولاً به عنوان مجموعه‌ای از عواطف، احساسات یا نگرش‌ها نسبت به محیط کاری فرد شناخته می‌شود. رضایت شغلی به عنوان یک احساس لذت بخش توصیف می‌شود که از برداشت‌های شخصی در مورد انجام کار و ارزش‌های فرد نشأت می‌گیرد. رضایت شغلی کارکنان حسی است که در اکثر سازمان‌ها مطلوب بوده و مورد توجه کارکنان است. این یکی از شاخص‌های کلیدی موفقیت سازمانی است (Toker, 2011). هم عملکرد و هم اثربخشی سازمانی تحت تأثیر رضایت سازمانی و رضایت شغلی است. بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که کارکنان راضی دانشگاه می‌توانند به اثربخشی سازمانی کمک کنند و انگیزه کارکنان می‌تواند نتایج بهتری را در عملکرد دانشجویان، توسعه فرهنگ سازمانی قوی، تصویر بهتر از مؤسسه و حتی تعداد بیشتری از دانشجویان و اعضای هیأت علمی با استعداد ایجاد کند (Siddique et al., 2011).

پیشینه پژوهش

ویندا لستاری و رینو^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر رفتار کار غیرمولد با رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در اداره غذا و کشاورزی شهر پادانگ پنجانگ چنای»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۰۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، استرس شغلی دارای اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد داشت (Lestari & Rino, 2022). سلطانه و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محل کار: مطالعه بر روی کارکنان بانک در بنگلادش»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۸۲ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد و همچنین رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد (Sultana et al., 2021). جنیدی و وولانی^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اثر تعدیل کننده تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم شاغل در سورابایا، اندونزی»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت. تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت (Junaedi & Wulani, 2021). ونکات شواران و

¹ Winda Lestari & Rino

² Sultana & et al.

³ Junaedi & Wulani

سوگانیا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «مطالعه‌ای در مورد استرس ناشی از تضاد نقش با رفتارهای انحرافی در محیط کار در بانک‌های منتخب چنای»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۰ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در محیط رابطه قوی‌تری با تعارض نقش، حجم کار و استرس در کار داشت (Venkateshwaran & Suganya, 2021). بشیر و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «سیاست سازمانی و انحراف محل کار در تنظیمات اتحادیه: نقش میانجی استرس شغلی و نقش تعدیل کننده تاب آوری»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۰۰ نفر از شرکت توزیع نیروی برق پاکستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که کارکنان هنگام تجربه سیاست‌های سازمانی تمایل به نشان دادن انحراف بین فردی داشتند، اما سیاست سازمانی انحراف سازمانی را ترویج نمی‌کرد. در شرایط استرس، فرد همچنین سطح کمی بالاتر از انحراف بین فردی را در مقایسه با انحراف سازمانی نشان داد (Bashir et al., 2019). سیلوا و راناسینگه^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر استرس شغلی بر رفتار انحرافی در محل کار: مطالعه کارکنان سطح عملیاتی شرکت راه‌های پو شاک راحتی در سریلانکا»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۰۰ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی به طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، اضافه بار کاری، تعارض نقش و ابهام نقش با رفتار انحرافی در محل کار رابطه مثبت معناداری یافت شد. با این وجود، در بین ابعاد استرس شغلی، اضافه بار کاری و تعارض نقش به عنوان ابعادی شناخته می‌شوند که بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر بسزایی داشتند و از ابهام نقش مستثنی بود (Silva et al., 2017). رضا و همکاران^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «حجم کار، استرس کاری، تعارض نقش و رفتار انحرافی محل کار در بانک‌ها: یک تحلیل تجربی»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۰۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی تأثیر مستقیمی بر رفتار انحرافی در محل کار نداشت. با این حال، رضایت شغلی تأثیر را هدایت کرد، به این معنی که وقتی کارکنان تحت استرس هستند، ممکن است رضایت آنها کاهش یابد و در نتیجه رفتار انحرافی آنها افزایش یابد. در نتیجه استرس شغلی تأثیر غیر مستقیمی بر رفتارهای انحرافی داشت (Raza et al., 2017).

مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، مدل نظری و فرضیه‌های زیر بر مبنای این فرض ایجاد شد که استرس شغلی، رفتارهای انحرافی در محیط کار را تقویت می‌کند و این فرضیه مثبت خواهد بود. رابطه بین این دو متغیر این مدل فرض می‌کند که استرس شغلی به طور مثبت بر رفتارهای انحرافی در محیط تأثیر می‌گذارد و رضایت شغلی به عنوان یک میانجی عمل می‌کند.

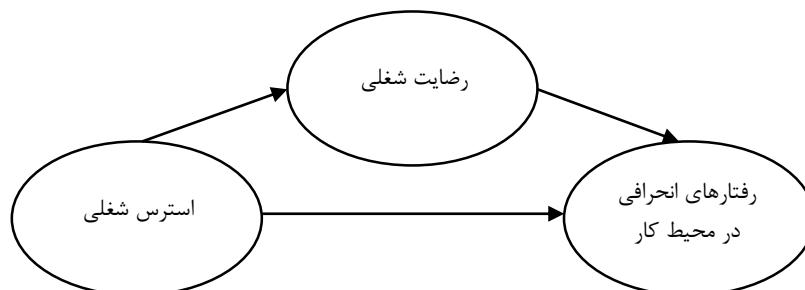
¹ Venkateshwaran & Suganya

² Bashir & et al.

³ Silva & Ranasinghe

⁴ Raza & et al.

در مدل، «استرس شغلی» به عنوان متغیر مستقل، «رفتارهای انحرافی در محیط» به عنوان متغیر وابسته و «رضایت شغلی» به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود (نمودار شماره ۱).



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش (Anis & Emil, 2022)

بر اساس مدل پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح گردید:

- استرس شغلی کارکنان دانشگاه بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- استرس شغلی کارکنان دانشگاه بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تأثیر دارد.
- رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- رضایت شغلی کارکنان دانشگاه نقش میانجی را در تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند.

روش پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد؛ چرا که به بررسی تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رضایت شغلی در غالب مدل معادلات ساختاری می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می‌باشد. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۲۴۴ نمونه انتخاب شد و نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه بوده که شامل سوالات تخصصی از ۳ متغیر مورد بررسی در طیف لیکرت و شامل ۴۶ سوال بوده که از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح جدول شماره ۱ استفاده گردیده است.

جدول ۱. ترکیب سئوالات پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات
استرس شغلی	ریزو و همکاران (۱۹۷۰)	۱ تا ۱۵	۱۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	بنت و رابینسون (۲۰۰۰)	۱۶ تا ۳۰	۱۵
رضایت شغلی	اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)	۳۱ تا ۶۰	۳۰

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها تعیین شود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس. اس. میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جدول شماره ۲ و ۳ می‌باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	مولفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب پایایی
استرس شغلی	کل	۷ تا ۱	۰/۹۲
رفتارهای انحرافی در محیط کار	کل	۲۸ تا ۸	۰/۹۱
رضایت شغلی	کل	۴۳ تا ۲۹	۰/۹۰

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری، پرسشنامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

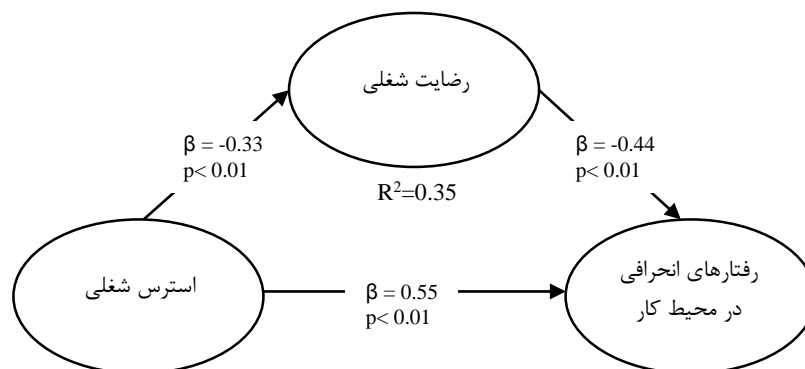
جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سوالات ۷ تا ۱	استرس شغلی	$GFI=0.95$, $AGFI=0.95$, $RMSEA=0.005$, $df=7$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۲۸ تا ۸	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$GFI=0.97$, $AGFI=0.98$, $RMSEA=0.003$, $df=28$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۴۳ تا ۲۹	رضایت شغلی	$GFI=0.99$, $AGFI=0.95$, $RMSEA=0.001$, $df=43$	برازش مدل مناسب است

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی

رضایت شغلی کارکنان دانشگاه نقش میانجی را در تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند.



نمودار ۲. مدل اصلی پژوهش

با توجه به تحلیل فرضیه دوم و مدل ارائه شده در نمودار شماره ۲، ضرایب تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رضایت شغلی به طور کلی به شرح زیر است.

جدول ۴. ضرایب تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رضایت شغلی

استرس شغلی	رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی در محیط کار
استرس شغلی		
رضایت شغلی	-۰/۳۳	
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۵	-۰/۴۴

جدول ۵. بررسی معنی داری ضرایب مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
استرس شغلی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۵	<۰/۰۰۱
استرس شغلی - رضایت شغلی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۲۵	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۵، استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معنادار مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۵۵ می باشد. با توجه به خروجی نرم افزار وارپ استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار منفی دارد که ضریب تأثیر آن -۰/۴۴ می باشد و همچنین تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رضایت شغلی مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۲۵ می باشد.

جدول ۶. همبستگی بین متغیرها

استرس شغلی	رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی در محیط کار
استرس شغلی	۰/۶۶۰	۰/۵۲۵
رضایت شغلی	(۰/۸۲۲)	۰/۵۵۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۷۷	(۰/۸۸۸)

جدول ۷. برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۱/۱۱	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۳۵۳۳۰	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	۰/۸۸۸	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول شماره ۷، مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد؛ لذا برازش مدل معنادار است.

فرضیه‌های فرعی

استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

جدول ۸. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۱

رابطه	میزان اثر	معناداری
استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۵	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۸، استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۵۵ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می‌باشد. استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

جدول ۹. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۲

رابطه	میزان اثر	معناداری
استرس شغلی - رضایت شغلی	-۰/۳۳	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۹، استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن -۰/۳۳ می‌باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می‌باشد. رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

جدول ۱۰. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۳

رابطه	میزان اثر	معناداری
رضایت شغلی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	-۰/۴۴	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱۰، رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن -۰/۴۴ می‌باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می‌باشد. رضایت شغلی نقش میانجی را در تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند.

جدول ۱۱. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۴

رابطه	میزان اثر	معناداری
بی نزاکتی در محیط کار - بدبینی سازمانی - سکوت سازمانی	۰/۸۸	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱۱، رضایت شغلی نقش میانجی را در تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند که ضریب تأثیر آن ۰/۲۵ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بود. یافته‌ها نشان داد که استرس شغلی تأثیر مستقیمی بر رفتار انحرافی در محیط کار دارد و رضایت شغلی این رابطه را واسطه می‌کند. لذا، تمام فرضیه‌ها تأیید شدند. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت که وقتی کارکنان تحت استرس هستند، رضایت آنها کاهش می‌یابد و در نتیجه رفتار انحرافی در محیط کار آنها افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، انتظار می‌رود که استرس در محیط کار زمانی کاهش یابد که کارکنان به طور کلی از سازمان خود راضی باشند. بنابراین، زمانی که رضایت کارکنان افزایش یابد، کمتر درگیر رفتارهای انحرافی خواهند بود.

یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های ویندا لستاری و رینو (۲۰۲۲) مبنی بر این که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، استرس شغلی دارای اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد، رضایت شغلی دارای اثر منفی اما نه معنادار بر کار غیرمولد بود، همسویی مستقیم دارد. همچنین، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سلطانه و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر این که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد و پژوهش جنیدی و وولانی (۲۰۲۱) مبنی بر این که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت و تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت و پژوهش نکاتشواران و سوگانیا (۲۰۲۱) مبنی بر این که رفتارهای انحرافی در محیط رابطه قوی‌تری با تعارض نقش، حجم کار و استرس در کار داشت و پژوهش بشیر و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر این که کارکنان هنگام تجربه سیاست‌های سازمانی تمایل به نشان دادن انحراف بین فردی داشتند و در شرایط استرس، فرد همچنین سطح کمی بالاتر از انحراف بین فردی را در مقایسه با انحراف سازمانی نشان داد، همسویی مستقیم دارد. همچنین، یافته‌های این پژوهش با پژوهش دارات و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

به طور کلی، افرادی که رویدادهای ناخوشایندی را تجربه می‌کنند، با انجام رفتارهای انحرافی پاسخ می‌دهند. بر این اساس، زمانی که کارکنان تحت استرس قرار می‌گیرند، بیشتر درگیر رفتارهای انحرافی خواهند بود و زمانی که کارکنان استرس کمتری داشته باشند، راضی خواهند بود. بنابراین، کمتر درگیر رفتارهای انحرافی خواهند بود. علاوه بر این،

نتایج نشان داد که عوامل استرس اصلی که کارکنان را به سمت رفتار انحرافی سوق می‌دهد، اضافه بار کاری است و این یک عامل استرس شغلی است. تعارض کار با خانواده به عنوان یک عامل استرس شغلی غیر مرتبط یافته‌ها به وضوح نشان داد که بار کاری بیش از حد بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. به این معنی که کارکنانی که از اضافه بار کاری و فشار در شغل خود رنج می‌برند، در رابطه با تعارض کار و خانواده، نتایج نشان داد که تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار انحرافی در محیط کار دارد. از جمله زمانی که کارکنان با کشمکش و تعارض در تعادل بین نیاز شغلی و نقش‌های خانوادگی خود مواجه می‌شوند، تمایل بیشتری به رفتارهای انحرافی دارند. در خصوص عدم رعایت ساعات کار و غیبت، آنها برای این که بتوانند در نقش‌های خانوادگی خود سهیم باشند، محصول کار آنها کاهش می‌یابد. برای جمع‌بندی نتایج، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کند، زیرا می‌تواند رفتار انحرافی را در محیط کار کاهش یا حتی از بین ببرد. بنابراین، محیط کاری با استرس کمتر، رضایت کارکنان را افزایش داده و به کاهش رفتار انحرافی آنها کمک می‌کند. کارکنان دانشگاه در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود؛ به نحوی که این فشارها منجر به استرس شغلی کارکنان شده و استرس شغلی باعث بروز رفتارهای انحرافی می‌شود. در نهایت، پیشنهاد می‌شود: مدیران در جهت کاهش استرس سعی کنند به کارکنان خود اعتماد داشته و حس اعتماد داشتن را در آنها تقویت نمایند. همچنین، مدیران دانشگاه توجه داشته باشند که سازمان‌ها برای استقرار اصول اخلاقی در سازمان از رویکردهای مختلفی می‌توانند استفاده نمایند که آموزش اصول اخلاقی، ایجاد کمیته‌های اخلاقی در دانشگاه و تدوین ضوابط اخلاقی، از مشهورترین رویکردهای فراروی سازمان‌ها قلمداد می‌شود.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

1. Agnew, R., & White, H. R. (1992). An Empirical Test of General Strain Theory. *Criminology*, 30, 475-500.
2. Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *Eur. J. Train. Dev.*, 37, 161-182.
3. Anis, M., & Emil, D. (2022). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12, 123-134.

4. Appelbaum, H., S., Laconi, D., G., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions. *Corporate governance journal of business in society*, 7(5), 586-598.
5. Bashir, M., Abrar, M., Yousaf, M., Saqib, S., & Shabbir, R. (2019). Organizational Politics And Workplace Deviance In Unionized Settings: Mediating Role Of Job Stress And Moderating Role Of Resilience. *Psychol Res Behav Manag*, 12(1), 943-959.
6. Boekhorst, J. A. (2015). Human Resource Management Practices, Work Intensity, and Workplace Deviance: Exploring the Moderating Role of Core Self-Evaluations. Toronto: York University. *Assurance in Education*, 19(2), 156-169.
7. Bowling, N. A. (2010). Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 119-130.
8. Ching, W. S., Fatima, O., & Maria, M. M. (2011). Work stress and outcome of stress among faculty's motivation and organizational effectiveness in higher education system. *International Journal of Academic Research* 3(2), 730-737.
9. Flaherty, T. B., Dahlstrom, R., & Skinner, S. J. (2013). Organizational Values and Role Stress as Determinants of Customer-Oriented Selling Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19, 1-18.
10. Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1-20.
11. Golparver, M., Taleb, M., Abdoli, F., & Abedini, H. (2015). Stress Coping Styles Moderating the Relationship between Job Stress and Deviant Workplace Behaviors: Some Gender Discriminations. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 1, 377-387.
12. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
13. Junaedi, M., & Wulani, F. (2021). The moderating effect of person-organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 492-505.
14. Lestari, W., & Rino. (2022). The Effect of Organizational Justice and Job stress on Counterproductive Work Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Food and Agriculture Office of Padang Panjang City. *Business and Management Research*, 659, 311-315.
15. Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational & Environmental Medicine*, 59, 67-72.
16. Nair., K. P. (2007). *A path analysis of relationships among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perceptions of occupational safety and health administration outreach trainers Texas [A&M University]*. <https://hdl.handle.net/1969.1/ETD-TAMU-1670>
17. Narayanan, K., & Murphy, S. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: A review. *Journal of Human Values*, 23(3), 218-233.
18. Omar, F., Halim, F. W., Zainah, A. Z., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *World Applied Sciences Journal*, 12(16), 45-51.

19. Radzali, F. M., Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Workload, Job Stress, Family-to-Work Conflict and Deviant Workplace Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, 109-115.
20. Raza, S., Hussain, M. S., Azeem, M., & Aziz, K. (2017). Workload, Work Stress, Role Conflict, and Workplace Deviant Behaviour in Banks: An Empirical Analysis. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6, 701-707.
21. Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
22. Safaria, T., Othman, A. b., & Abdul Wahab, M. N. (2010). Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: a Moderated Regression Analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 1-22.
23. Schaufeli, W. B., Nachreiner, F., & Bakker, A. B. (2001). The Job Demand-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
24. Shah, M. J., Rehman, M., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271-281.
25. Siddique, M. A., Aslam, H. D., Khan, M., & Fatima, M. U. (2011). Impact of Academic Leadership on Faculty's Motivation, and Organizational Effectiveness in Higher Education System.
26. Silva, H., V., M. S., & Ranasinghe, R. M. I. D. (2017). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behaviour: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka. *Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 74-85.
27. Srivastava, S. (2012). Workplace Passion as a Moderator for Workplace Deviant Behaviour–Job Satisfaction Relationship: A Comparative Study between Public Sector and Private Sector Managers. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(4), 517–523.
28. Sultana, S., Subat, A., & Bhuiyan, M. N. (2021). THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND WORKPLACE DEVIANT BEHAVIORS: A STUDY ON BANK EMPLOYEES IN BANGLADESH. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 4(1), 14-24.
29. Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Malaysian managers. Psychology Research*, 1(4), 270-277.
30. Valentine, S., Fleischman, G., & Godkin, L. (2015). Rogues in the ranks of selling organizations: Using corporate ethics to manage workplace bullying and job satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(2), 143-163.
31. Venkateshwaran, G., & Suganya, R. V. (2021). A Study on Stress Caused by Role Conflict with Work Place Deviant Behaviours in Selected Banks of CHENNAI. *Elementary Education Online*, 20(5), 2738-2744.