

تأثیر ارزش‌های فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائد امینی هارونی

دانشجوی دکتری، مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی

استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول).

ag7220550@gmail.com

علیرضا ابراهیم‌پور

استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: رفتارهای انحرافی در محیط کار عواقب گسترده‌ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های مالی به دنبال خواهد داشت. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به تعداد ۶۶۰ تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد ارزش‌های فرهنگی هافستد (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رابینسون (۱۹۹۲) و پرسش‌نامه تعارض سرمایه اجتماعی ناهایتوگوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه استاندارد سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، بودند که روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب‌نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۸)، (۰/۸۵)، (۰/۸۸) و (۰/۸۷) برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش: نتایج تحقیق نشان داد که ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۵- است و از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۷۵- است و همچنین ارزش‌های فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۵۵- است.

نتیجه‌گیری: ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود و منجر به افزایش بهره‌وری در دانشگاه می‌شود.

کلید واژه‌ها: ارزش‌های فرهنگی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، سرمایه‌های روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی.

مقدمه

بیشترین استنادات به ارزش‌های فرهنگی، از چهار بعد هافستد (۱۹۸۴) ناشی می‌شود که تفاوت فرهنگ‌ها را توضیح می‌دهد. این موارد عبارتند از: فاصله قدرت، فردگرایی - جمع‌گرایی، مردانگی - زنانگی و اجتناب از عدم اطمینان. علاوه بر این، روان‌شناسان با طیف وسیعی از ارزش‌ها در فرهنگ‌های مختلف از جمله فردگرایی - جمع‌گرایی، فاصله قدرت، مردانگی - زنانگی و جلوگیری از عدم اطمینان مواجه شده‌اند (تایلر و همکاران، ۲۰۰۰). اگرچه مطالعات گذشته از امتیازات ارزشی برای شناسایی خصوصیات کل فرهنگ‌ها استفاده می‌کردند، محققان تشخیص می‌دهند که جهت‌گیری‌های ارزشی می‌توانند برای انعکاس ویژگی‌های فرد نیز استفاده شوند. تمرکز این تحقیق آینده نگر تعدیل تأثیر ارزش‌های فرهنگی سطح فردی بر روابط تبادل اجتماعی در محیط‌های سازمانی و همچنین ارزش‌های فرهنگی عملیاتی شده در فرد و حوزه سازمانی است (دورفمن و هاول، ۱۹۸۸). پژوهش‌ها نشان داده است که کاربرد تئوری تبادل اجتماعی در فرهنگ‌هایی با گرایش‌های ارزشی متفاوت است، به ویژه از نظر دیدگاه رابطه فردی با دیگران تفاوت‌های مهمی دارد. ادبیات مرتبط نشان می‌دهد که تفاوت‌های فرهنگی منجر به تفاوت در شیوه‌های مدیریت می‌شود. یکی از چشم‌اندازهای ذکر شده در مورد تفاوت‌های فرهنگی توسط هافستد (۱۹۸۴) توسعه یافته است، که نیاز مدیران بین‌المللی به درک سیستم‌های فرهنگی منحصر به فرد یک کشور را برجسته می‌کند. در حقیقت، مطالعات مرتبط نشان می‌دهد که اثربخشی مدیریت از نظر فرهنگی خاص است. فنون مدیریتی مناسب برای یک فرهنگ ملی ممکن است برای فرهنگ دیگری مناسب نباشد (کاتب^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). در واقع، مطالعات قبلی نشان می‌دهد که تفاوت در فرهنگ ملی توضیح مهمی برای شیوه‌های مختلف جبران خسارت و استخدام (میلیکیچ^۶، ۲۰۰۹) کشورها ارائه می‌دهد. بر این اساس (آیکان^۷،

رفتار انحرافی در محیط کار، یک رفتار داوطلبانه است که هنجارهای قابل توجه سازمانی را نقض می‌کند و با این کار، تهدیدی برای رفاه سازمان یا اعضای آن تلقی می‌شود (بنت و رابینسون^۱، ۲۰۰۰). رفتار انحرافی در محیط کار با پیامدهای منفی روان‌شناختی، اجتماعی و ملموس آن برای کارمندان و سازمان‌ها، مورد توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفت. رفتار تخریبی و رفتار سازنده دو نوع رفتار انحرافی در محیط کار است که در ادبیات مورد بحث قرار گرفته است (اپلبام و همکاران^۲، ۲۰۰۷). این پژوهش بر رفتار انحرافی مخرب تأکید می‌کند. دلیل افزایش تمایل به آگاهی درباره رفتارهای انحرافی در محیط کار، شیوع این نوع رفتارها و هزینه‌های تحمیلی آن‌ها است. هزینه تحمیل شده این نوع رفتارها در اقتصاد امریکا بسیار قابل توجه است. از هر چهار کارمند سه تای آن‌ها حداقل یکبار از رییس خود دزدی کرده‌اند. در واقع شیوع انحراف منفی در محل کار از کنترل خارج شده است به طوری که تقریباً ۹۵ درصد از شرکت‌ها چنین رفتارهایی را در سازمان‌های وابسته به خود گزارش داده‌اند. نزدیک به ۷۵ درصد از کارمندان درگیر یکی از رفتارهای منفی که در ادامه می‌آید هستند: دزدی، کلاهبرداری کامپیوتری، اختلاس، کم کاری، کارشکنی و غیبت (عدم حضور) اثرات شیوع دزدی کارمندان بر اقتصاد امریکا، سالانه ۳۰ میلیارد دلار تخمین زده شده است، محققین دیگر این عدد را ۶۰ تا ۲۰۰ میلیارد دلار می‌دانند. در کنار همه این‌ها، کارمندانی که در معرض انحراف منفی بین اشخاص هستند، از استرس در کار رنج می‌برند و در نتیجه تمرکز کمتری بر کار دارند که نتیجه آن از دست دادن ساعات مفید کاری و کاهش تولید و افزایش تغییر و جابجایی کارمندان است. بنابراین سازمان‌ها برای جلوگیری از انحرافات منفی در محل کار انگیزه مالی قوی دارند (نظری بهارم و همکاران^۳، ۲۰۱۷) یکی از

اخیر، مدیران با معض جدیدی در رابطه با انگیزه بخشی به کارکنان خود مواجه شده‌اند. در پژوهش‌ها و روش‌های مدیریت منابع انسانی، سرمایه‌های روان‌شناختی رهنمودهای جدیدی را برای مدیران به وجود آورده است (لوتان و آوولیو، ۲۰۰۹). نتایج پژوهش‌های پیشین حاکی از اهمیت نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در کاهش رفتارهای انحرافی و مخرب، ارتقای سلامت روحی و روانی، ارائه خدمات باکیفیت، ایجاد رفتار مثبت، افزایش تمایل کارکنان به ماندن در سازمان خود است (سان^۹ و همکاران، ۲۰۱۱) به همین دلیل یکی از زیرساخت‌هایی که می‌تواند عاملی در پیش‌بینی رفتارهای انحرافی در نظر گرفته شود، سرمایه‌های روان‌شناختی است (کاملی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از اصلی‌ترین مولفه‌هایی که اعتماد را در سازمان‌ها ارتقا می‌بخشد و آن را سالم، آرام و مطلوب می‌سازد سرمایه اجتماعی است (اندروز^{۱۰}، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی در یک معنای عام، نوعی سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی است که با بازده مورد انتظار تعریف می‌شود سرمایه اجتماعی که زمینه ساز تعاون و همکاری، اعتماد و مشارکت فعال در زندگی اجتماعی است و در بستری از روابط متقابل اجتماعی شکل می‌گیرد، می‌تواند نوعی احساس آرامش و امنیت و هم‌چنین شبکه اجتماعی حمایتی را به ارمغان بیاورد (لانا و پیل^{۱۱}، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی است که دارای توان بالقوه فراوانی جهت اثرگذاری بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که به عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین مطرح مورد استقبال فراوان واقع شده است، این سرمایه بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه

(۲۰۰۵) دریافت که چهار بعد فرهنگی هافستد (۱۹۸۴) (اجتناب از عدم اطمینان، فردگرایی و جمع‌گرایی، مردانگی و زنانگی و فاصله قدرت) بر تحلیل و نتایج شغلی تأثیر می‌گذارد (به عنوان مثال شرح شغل و مشخصات شغلی). ارزش‌های فرهنگی (فاصله قدرت، فردگرایی و جمع‌گرایی، مردانگی و زنانگی و اجتناب از عدم اطمینان) کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار ارتباط دارد. فردگرایی و جمع‌گرایی فرهنگی کارکنان فقط به عدم وجود رفتار انحرافی کارکنان مربوط می‌شود که سطح پایین یا عدم وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار ممکن است با سطح بالایی از جمع‌گرایی و فاصله قدرت با زنانگی و اجتناب از عدم اطمینان در جایی که کارکنان احساس نمی‌کنند، ظاهر شود. کارکنان با ارزش‌های جمع‌گرایانه بالا تصور می‌کنند - و حتی درونی می‌کنند - که اتخاذ سیاست‌ها و هنجارهای سازمانی وظیفه آن‌هاست. به همین دلیل، کمتر احتمال دارد که این افراد رفتارهای مغایر با اهداف سازمانی نشان دهند و کارکنان زمانی که فاصله قدرت در سازمانشان زیاد باشد با استفاده از قدرت خود در سازمان و اختیاراتی که دارد رفتارهایی انجام می‌دهند که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌رسانند و ارزش‌های زنانگی مانند کیفیت زندگی، حفظ روابط فردی گرم، خدمت، مراقبت از ضعیف و همبستگی موجب کاهش رفتارهای مغایر با اهداف سازمانی می‌شود و اجتناب از عدم قطعیت عبارت است از درجه‌ای که افراد یک کشور موقعیت‌های ساختار یافته را بر ساختار نیافته ترجیح می‌دهند. موقعیت‌های ساختار یافته آن‌هایی هستند که دارای مقررات شفاف در این خصوص که یک نفر چگونه باید رفتار کند، دارند. این مقررات هم می‌توانند مکتوب باشند و هم تحمیلی از سوی آداب و سنن باشند و همین امر سبب کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود (کالمچی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۹). در سال‌های

این‌ها به عنوان رفتارهای انحرافی در محل کار (رابینسون و گرینبرگ، ۱۹۹۸) تعریف شده است. هر اصطلاح الگوی رفتاری متفاوتی را منعکس می‌کند. در واقع، این عدم توافق محققان را ملزم می‌کند تا از چارچوب‌های نظری مختلف برای توضیح انواع رفتار استفاده کنند. اگرچه مطالعات گذشته از امتیازات ارزشی برای شناسایی خصوصیات کل فرهنگ‌ها استفاده می‌کردند، پژوهشگران تشخیص می‌دهند که جهت‌گیری‌های ارزشی می‌توانند برای انعکاس ویژگی‌های فرد نیز مورد استفاده قرار گیرند. تمرکز این پژوهش آینده‌نگر تعدیل تأثیر ارزش‌های فرهنگی سطح فردی بر روابط تبادل اجتماعی در محیط‌های سازمانی و همچنین ارزش‌های فرهنگی عملیاتی شده در فرد و حوزه سازمانی است (کالمچی و همکاران، ۲۰۱۹).

از طریق دیدگاه‌های روش‌شناختی مختلف، این مطالعه و پژوهش‌های قبلی را با ارائه شواهدی مبنی بر تأثیر سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش می‌دهد. با استفاده از ارزش‌های فرهنگی را برای تأثیر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان می‌دهد. این مطالعه همچنین بررسی وضعیت (اجتناب از عدم اطمینان، فردگرایی و جمع‌گرایی، مردانگی و زنانگی و فاصله قدرت) با توجه به رفتارهای انحرافی در محیط کار. از این جنبه، این پژوهش با سایر مطالعات متفاوت است.

رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده‌ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع می‌باشد. در تأیید این گفته لازم به ذکر است که براساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد^{۱۳} در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که

و تکامل فرهنگی و اقتصادی، همواره دشوار می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی تولید کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند، به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشند و زندگی راساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌سازند و کارکنان در یک محیط فرهنگی و اجتماعی زندگی می‌کنند و دائماً بازخوردهایی از آن دریافت می‌کنند. این بازخوردها نقش مهمی در توسعه مهارت‌های اجتماعی دارند. به عبارت دیگر، توسعه سرمایه اجتماعی در یک فرد با کاهش رفتارهای انحرافی در فرد همراه است (لوتانز و یوسف^{۱۲}، ۲۰۰۴). با این وجود، سرمایه‌های روان‌شناختی به طور مستقل ساخته نشده است. مردم در یک محیط فرهنگی و اجتماعی زندگی می‌کنند و به طور مداوم بازخورد از آن دریافت کنید این بازخوردها در توسعه توانایی‌های ذهنی و مهارت‌های اجتماعی نقش دارند. بنابراین، توسعه سرمایه‌های روان‌شناختی تحت تأثیر تعاملات افراد در شبکه‌های اجتماعی و هنجارها، ارزش‌ها و تفاهات مشترک در این شبکه‌ها است که زمینه همکاری اعضای را فراهم می‌کند. سرمایه اجتماعی آن‌ها است. علیرغم اینکه سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تأثیر مهمی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار داشته و این موضوع اثبات شده است، سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در حوزه رفتارهای انحرافی در محیط کار، به ویژه در حوزه سازمان‌های آموزشی، به اندازه کافی بررسی نشده‌اند و کمک به رفع این شکاف است (قاسم‌زاده و همکاران، ۲۰۱۵).

هنجارهای سازمانی به طور کلی از رفتارها، زبان‌ها و اصول مورد انتظار تشکیل شده اند. سازمان‌ها رفتارهای مختلفی را ابراز می‌کنند که در نهایت هنجارهای سازمانی را ایجاد می‌کنند. گروهی از اصطلاحات مرتبط با انحراف با رفتار عادی کاری که هنجارهای سازمان را نقض می‌کند، تکامل یافته اند.

نشان دهنده فساد بالا در سازمان‌های ایرانی^{۱۴} است. اگر چه این مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در بین کشورهای غربی بوده و مربوط به کشور ایران نیست، اما این موضوع به عنوان تهدیدی برای سازمان‌های ایرانی و دانشگاه‌ها نیز مطرح است. هم‌چنین ادبیاتی که رفتار انحرافی در سازمان را تبیین می‌کند اغلب پراکنده و نامنظم بوده و به ندرت به صورت چند بعدی ساختار رفتارهای انحرافی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. با توجه به کمبود مطالعات پیشین در این زمینه و به خاطر شیوع این گونه رفتارها در سازمان و دانشگاه‌ها و هزینه‌های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظام‌مند این پدیده به صورتی جامع و کل‌نگرتری را آشکار می‌کند. در این راستا تلاش شده است تا نقش ارزش‌های فرهنگی و سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی او تأثیر آن‌ها بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) مورد بررسی قرار گیرد تا بدین طریق از رخداد رفتارهای انحرافی مخرب در بین کارکنان تا حد امکان جلوگیری گردد. ادبیات رفتار انحرافی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) فاقد یک مطالعه جامع در خصوص تأثیر میان ارزش‌های فرهنگی و سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی است. اهمیت پژوهش حاضر در این است که برای نخستین بار اقدام به بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی بر رفتار انحرافی با توجه به متغیرهای میانجی سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی به صورت یک کل و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری کرده است؛ بنابراین این پژوهش بر آن است تا به بررسی این موضوع بپردازد که چگونه ارزش‌های فرهنگی بر رفتار انحرافی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر گذاشته و اینکه دو عامل سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی چه نقشی در تأثیرگذاری ارزش‌های فرهنگی

بر رفتار انحرافی در محیط کار دارند؟

مبانی نظری پژوهش

رفتار انحرافی در محیط کار

محل کار محلی است که مجموعه‌ای از رفتارها هر کدام با اثراتی مختلف بر افراد و کل سازمان رخ می‌دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی، گروهی از رفتارها، زبان‌ها، قاعده و قوانینی پیش‌بینی شده است که کمک می‌کند تا آن سازمان در مسیری درست عمل کند و به پیش برود. بنابراین هرگاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد، اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی، از تصمیم‌گیری و تولید، تا مسائل مالی را دربرمی‌گیرد (اپلبام^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۷). محققین برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضداجتماعی. 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 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 بی‌اندازد. 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. رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل‌هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آن‌ها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (بورديا^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۸). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود ۱- رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق

تحقیق کردن دیگران، دست انداختن یکدیگر (لیتزیکی^{۲۲} و همکاران، ۲۰۰۵).

ارزش‌های فرهنگی

ارزش‌های فرهنگی هریک از اندیشمندان به تعبیر خود فرهنگ را تعریف کرده‌اند که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تعریف هافستد و شوارتز اشاره کرد. هافستد (۱۹۸۰) فرهنگ را الگویی از فرضیه‌ها، ارزش‌ها و باورها می‌داند که معنای مشترک آن‌ها توسط یک گروه کسب می‌شود. هافستد (۲۰۰۵) در تعریف ارزش‌ها، آن را گرایش‌های وسیعی برای ترجیح دادن حالت‌های ویژه‌ای از امور بر سایر حالت‌ها می‌داند. او تأکید می‌کند که بسیاری از ارزش‌های فرهنگی به دلیل اینکه در سال‌های اولیه زندگی اکتساب می‌شوند، در ناخودآگاه انسان‌ها باقی می‌مانند، بنابراین نمی‌توان درباره آن‌ها بحث کرد یا اینکه به طور مستقیم به مشاهده آن‌ها پرداخت؛ بلکه فقط می‌توان آن‌ها را با توجه به طرقتی که افراد در موقعیت مختلف عمل می‌کنند، درک کرد (هافستد، ۲۰۱۱).

ارزش‌های فرهنگی هافستد

تفاوت‌های فرهنگی بین ملت‌ها را تا حدی می‌توان بوسیله ۵ بعد دو قطبی توصیف کرد. اولین بعد فاصله قدرت^{۲۳} نام دارد و عبارت است از درجه نابرابری میان مردم یک کشور: از تقریباً برابر (فاصله قدرت کم) تا کاملاً نابرابر (فاصله قدرت زیاد). همه جوامع نابرابرند اما در برخی نابرابری بیش از دیگران است. (افراد کم قدرت نهادها و سازمان‌ها تاچه مقدار نابرابری توزیع قدرت را انتظار و قبول دارند. در فرهنگ‌های دارای فاصله قدرت کم مثل استرالیا، اتریش، دانمارک، ایرلند و نیوزیلند مردم روابط و مناسبات قدرت دموکراتیک و مشورتی یا شورایی را انتظار و قبول دارند. مردم بدون توجه به موقعیت‌های رسمی به شکل برابر با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند. افراد فرمانبر و زیردست در طرح درخواست و یا انتقاد از تصمیمات افراد قدرتمند به

می‌افتد. ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند. ۳- رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (نوس و استوری^{۱۷}، ۲۰۱۳).

رفتارهای انحرافی منفی

انحراف تولیدی^{۱۸}: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود مانند: زود ترک کردن کار، مرخصی‌های بیش از حد، آهسته کار کردن عمدی، اتلاف منابع، غیبت، کم کاری، استراحت بیش از حد، دیر آمدن. انحراف سیاسی^{۱۹}: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است. مانند: سرزنش کردن همکاران، شایعه‌سازی در مورد همکاران، طرفداری نشان دادن، رقابت غیرمفید. انحراف مالی^{۲۰}: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تایید شرکت است. مثل دزدی از سازمان و دستکاری در حساب‌های هزینه، خرابکاری در تجهیزات، پذیرش رشوه، دروغ درباره ساعات کار. انحراف شخصی^{۲۱}: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد مورد نظر داشته باشد مثل آزارهای جنسی، دشنام شفاهی، دزدی از همکاران، ایجاد خطر برای همکاران، مشاجره و خشونت فیزیکی. سایر موارد عبارتند از تصمیمات غیراخلاقی، ترور شخصیت، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی، ایجاد نارضایتی در مشتریان، خرابکاری، نقض قوانین، رفتار ضدبهره‌وری،

جوامع نقش‌های زنانه متفاوت از نقش‌های مردانه است اما در جوامع سخت تفاوت‌ها بیشتر از جوامع نرم و لطیف است. بعد چهارم اجتناب از عدم قطعیت^{۲۸} است که عبارت است از درجه‌ای که افراد یک کشور موقعیت‌های ساختاریافته را بر ساختارنیافته ترجیح می‌دهند. موقعیت‌های ساختاریافته آن‌هایی هستند که دارای مقررات شفاف در این خصوص که یک نفر چگونه باید رفتار کند، دارند. این مقررات هم می‌توانند مکتوب باشند و هم تحمیلی از سوی آداب و سنن باشند. در کشورهایی که درجه اجتناب از عدم قطعیت بالا است، مردم تمایل دارند انرژی عصبی بیشتری نشان دهند در حالی که در کشورهایی که امتیاز پایین است مردم راحت‌تر و ریلکس‌تر هستند. یک جامعه با سطح اجتناب از قطعیت بالا را می‌توان سخت و بی‌انعطاف نامید و آن‌هایی که سطح پایینی دارند انعطاف‌پذیر هستند. در جوامعی که این سطح بالاست این احساس غالب است که هر چه متفاوت است خطرناک است در جوامع با سطح پایین این احساس جا افتاده است که هر چه متفاوت است، نادر و کمیاب است (گان لی و همکاران^{۲۹}، ۲۰۱۴).

سرمایه‌های روان‌شناختی

طبق مطالعه شوفلی و سالانوا (۲۰۰۷) سرمایه‌های روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است که به صورت باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (شوفلی و سالانوا^{۳۰}، ۲۰۰۷). لوتانز (۲۰۰۲) سرمایه‌های روان‌شناختی را استفاده از توانمندی‌های مثبت کارکنان و ظرفیت‌های روانی آنان که قاب اندازه‌گیری و توسعه هستند و به منظور بهبود عملکرد در محیط کار، قابل مدیریت شدن به طور مؤثر را دارند، تعریف کرده است (لوتانز^{۳۱}، ۲۰۰۲).

مقدار زیادی احساس راحتی می‌کنند. در فرهنگ‌های دارای فاصله قدرت زیاد، مانند مالزی، افراد کم قدرت، به آسانی از مناسبات قدرت اقتدارگرایانه و پدرسالارانه تبعیت می‌کنند. افراد زیردست قدرت افراد دیگر را که بر موقعیت‌های رسمی و سلسله مراتبی استوار شده است، می‌پذیرند. بنابراین، معیار فاصله قدرت کم در برابر زیاد نمی‌تواند واقع‌نمایی فرهنگی یا توزیع «واقعی» قدرت را مشخص کند، بلکه شیوه و حالتی که مردم تفاوت‌های قدرت را می‌فهمند، تعیین کننده است (گان لی^{۲۴} و همکاران، ۲۰۱۴). بُعد بعدی فردگرایی^{۲۵} نام دارد و عبارت است از درجه‌ای که مردم یک کشور ترجیح می‌دهند به صورت افرادی اقدام کنند تا اینکه به عنوان عضوی از گروه. متضاد فردگرایی را می‌توان جمع‌گرایی نامید که به معنی فردگرایی اندک است. کاربرد این کلمه در اینجا، معنی سیاسی ندارد. در جوامع جمع‌گرا کودک می‌آموزد به گروهی که به آن تعلق دارد احترام بگذارد و زمانی که بزرگ می‌شوند عضوی از آن گروه باقی می‌مانند و انتظار دارند زمانی که با حادثه‌ای مواجه می‌شوند گروه از آن‌ها حمایت کند. در مقابل آن‌ها باید در طول عمر خود به گروه وفادار بمانند. در جوامع فردگرا، کودک خیلی زود می‌آموزد که به خود به عنوان من فکر کند بجای اینکه به عنوان بخشی از ما بیاندیشد. آن انتظار دارد روزی روی دو پای خود بایستد و هیچ حمایتی را از سایر گروه‌ها دریافت نکند و بنابراین نیازی به داشتن وفاداری قوی احساس نمی‌کند. بعد سوم مردانگی^{۲۶} است که متضاد زنانگی^{۲۷} است. این درجه‌ای است که ارزش‌های سختی مانند ابراز وجود، عملکرد، موفقیت و رقابت که تقریباً همه جوامع با نقش مردان مرتبط است که غالب است بر ارزش‌های نحیف و لطیف مانند کیفیت زندگی، حفظ روابط فردی گرم، خدمت، مراقبت از ضعیف و همبستگی که تقریباً در جوامعی بروز دارد که بیشتر با نقش‌های زنانه مرتبط‌اند. در تمام

تعریفی که در این پژوهش به منظور ارائه سرمایه‌های روان‌شناختی انتخاب شده بدین گونه است که سرمایه‌های روان‌شناختی یک وضعیت مثبت روان‌شناختی رشد فردی است که با مشخصه‌هایی شناخته می‌شود. ۱. خودکارآمدی: داشتن اعتماد به نفس و استفاده از آن در صورت لزوم به هنگام مواجه شدن با وظایف چالش برانگیز؛ ۲. خوش بینی: داشتن احساس مثبت درباره کسب موفقیت‌هایی در زمان حال و آینده. ۳. امیدواری: پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر راه رسیدن به اهداف؛ ۴. انعطاف‌پذیری پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (لوتان و همکاران، ۲۰۰۹).

سرمایه اجتماعی

آنچه بر ابهامات فراوان این تئوری (سرمایه اجتماعی) می‌افزاید، تعاریف متعدد در حوزه‌های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنانچه در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبرو می‌شویم که در حوزه‌های متفاوتی ارائه شده‌اند. در زیر به برخی از این تعاریف ارائه می‌شود. ۱. سرمایه اجتماعی شبکه شخصی یک فرد و پیوستگی نهادی برگزیده او را در بر می‌گیرد. ۲. سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر، به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها. مجموعه از تعاریف سرمایه اجتماعی توسط بانک جهانی بوردیو^{۳۲} مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنای یا شناخت متقابل، بدست می‌آید. پوتنام^{۳۳}: اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که می‌توانند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنش‌های هماهنگ، بهبود دهند. گروتارت و، ون باستالر^{۳۴}: نهادها، روابط، نگرش‌ها و ارزش‌هایی که تعاملات بین اشخاص را مدیریت کرده و به توسعه اجتماعی و اقتصادی کمک می‌نماید. ببینگتون^{۳۵}: روابطی که اشخاص در آن

سرمایه‌گذاری می‌کند و جریانی از منافع را به وجود می‌آورد. فافچمپسن^{۳۶}: یک شبکه از پدیده اجتماعی مرتبط (به ویژه نقشی که روابط بین فردی) عضویت کلوب و شبکه‌های اجتماعی، در تبادل اجتماعی کارآمد بازی می‌کند. روبیستون و سیلس^{۳۷}: احساس همدردی، نگرانی، همدلی، احترام، حس اعتماد و اجبار یک شخص یا گروهی به شخص یا گروهی دیگر اوستروم^{۳۸}: سرمایه اجتماعی شامل دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مسأله‌های غامض اجتماعی، موقعیت‌های عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند، افراد بایستی روش‌های تقویت انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مسأله‌های غامض اجتماعی، موقعیت‌های عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند، افراد بایستی روش‌های تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را جت غلبه بر وسوسه‌های کوتاه مدت ناخوشایند پیدا نمایند (قائد امینی هارونی و همکاران، ۱۳۹۸).

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهاپیت و کوشال

۱- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد الگوی کلی روابط را در سازمان‌ها یافت می‌شود در نظر دارد. بدین معنا که این بعد، میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند، دربرمی‌گیرد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل پیوندهای موجود در شبکه و تناسب سازمانی می‌شود. ۲- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر، در حالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی با ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد (به طور مثال، آیا این روابط به وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟ این بعد شامل اعتماد، می‌شود. ۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد در برگیرنده

میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است؛ و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان، می‌پردازد (بولینو و همکاران^{۳۹}، ۲۰۰۲) و شامل موارد زیر می‌گردد: زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک.

پیشینه تحقیق

گل پرور (۱۳۹۴) در پژوهشی با رابطه ایده‌آل‌گرایی، نسبت‌گرایی، ماکیاولیسم و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی (مطالعه موردی یک سازمان دولتی) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه ۲۸۰ نفر انجام داد به این نتیجه رسید که پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت (۲۲/۳) درصد تبیین واریانس) قادر به پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی بودند، اما وقتی فرسودگی شغلی تحت کنترل درآمد، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی و فاصله قدرت (۲۰/۷) درصد تبیین واریانس) رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی کردند. یزدانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر پایداری سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی که در مناطق سیزده گانه شهرداری مشهد و با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و پایداری سازمانی کارکنان باعث کاهش بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. گل‌پرور و حیدریان (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه ۲۸۰ نفر انجام داد به این نتیجه رسید که در مردانگی و زنانگی و فاصله قدرت بالا، بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و در مردانگی و زنانگی بالا، بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و هم‌چنین

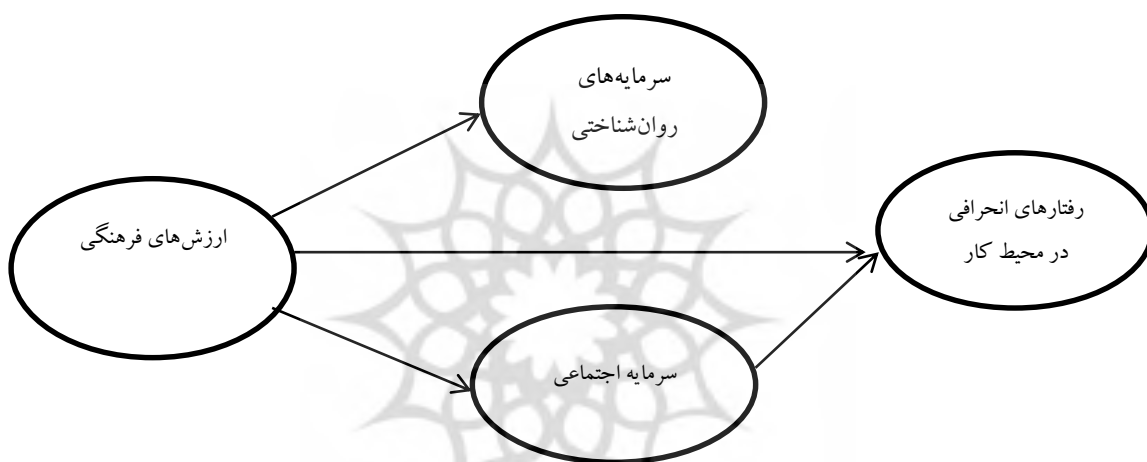
ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی نقش تعدیل‌کننده داشت. کالمچی^{۴۰} و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رفتار انحرافی کارمندان: نقش ارزش‌های فرهنگی و پشتیبانی مربوط به سازمان که در ۸ شرکت خصوصی ترکیه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نقش پشتیبانی سازمانی و نظارتی درک شده و پیکربندی‌های بعد فرهنگی (فاصله قدرت، عدم اجتناب از قطعیت و جمع‌گرایی و فردگرایی و مردانگی و زنانگی) بر روی رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان تأثیر داشت. جن^{۴۱} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان شکل دادن رفتار شهروندی سازمانی یا انحراف محل کار: عوامل تعیین‌کننده اصلی در قدرت مهمان‌نوازی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۵۰۰ نفر از کارکنان هتل در تایوان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارتباط بین ویژگی‌های فردی، شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار وجود داشت و خدمات و ارزش اخلاقی به عنوان رفتارهای مثبت و منفی کارکنان شناخته شد و هم‌چنین نتایج نشان داد که هر دو عوامل سازمانی و ویژگی‌های فردی نقش مهمی را در شکل دادن رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی در کارکنان ایفا می‌کردند. تورل^{۴۲} (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان انحراف سازمانی از طریق استفاده از سایت شبکه‌های اجتماعی: نقش مهار، تنش و تفاوت جنسیتی که با روش توصیفی از نوع پیمایشی با نمونه آماری ۳۲۱ نفر از استفاده‌کنندگان سایت شبکه‌های اجتماعی انجام داد به این نتیجه رسید که شباهت‌ها و تفاوت‌های بین انحراف سازمانی از طریق استفاده از سایت شبکه‌های اجتماعی بین مردان و زنان متفاوت بود و برای محدود کردن رفتارهای انحرافی سازمانی باید تفاوت‌های بین مردان و زنان در نظر گرفته شود. قاسم‌زاده^{۴۳} و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه

تحت تاثیر متغیر مستقل ارزش‌های فرهنگی و از طریق متغیرهای واسطه سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی قرار دارد. ارزش‌های فرهنگی شامل (اجتناب از عدم اطمینان، فردگرایی و جمع‌گرایی، مردانگی و زنانگی و فاصله قدرت) است که از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر می‌گذارد و با توجه به بررسی‌های انجام شده در بخش‌های قبل، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ ترسیم می‌شود و فرضیه‌های پژوهش نیز در ادامه بیان شده است.

اجتماعی در استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در کارکنان کلینیک با نمونه آماری ۳۷۵ نفر و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بالاتر و سرمایه اجتماعی هم استرس شغلی و هم رفتارهای انحرافی را پیش‌بینی می‌کنند و هم‌چنین سرمایه اجتماعی، رفتارهای انحرافی کاهش می‌دهد.

مدل مفهومی پژوهش

براساس پیشینه پژوهش رفتارهای انحرافی در محیط کار و ابعاد سازمانی و فردی آن متغیر وابسته بوده که



رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

فرضیه اصلی

۶- ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

۷- سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

فرضیه‌ها فرعی

۱- ارزش‌های فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

۲- ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

۳- ارزش‌های فرهنگی بر سرمایه‌های روان‌شناختی تاثیر دارد.

۴- ارزش‌های فرهنگی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.

۵- ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه اجتماعی بر

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازد. از سوی دیگر تحقیق مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازد

از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر خواهد بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به صورت زیر می‌باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می‌باشد:

و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می‌باشد که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت خواهد گرفت. این آمار مستخرج از داده‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می‌باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده

جدول ۲- ترکیب سوالات پرسشنامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	مولفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
ارزش‌های فرهنگی		۲۲-۱	۲۲	هافستد (۲۰۰۱)
رفتارهای انحرافی در محیط کار		۳۴-۲۳	۱۲	بنت و رابینسون (۲۰۰۰)
سرمایه‌های روان‌شناختی		۵۱-۳۴	۲۴	لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)
سرمایه اجتماعی		۵۲-۱۱۲	۲۶	ناهاپیتوگوشال (۱۹۹۸)

جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه اعتبار عملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عملی پرسشنامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در تحقیق حاضر استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار 22 SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد.

روایی پرسشنامه‌ها:
الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت. ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری محقق برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سوالات، حذف و تعداد دیگری

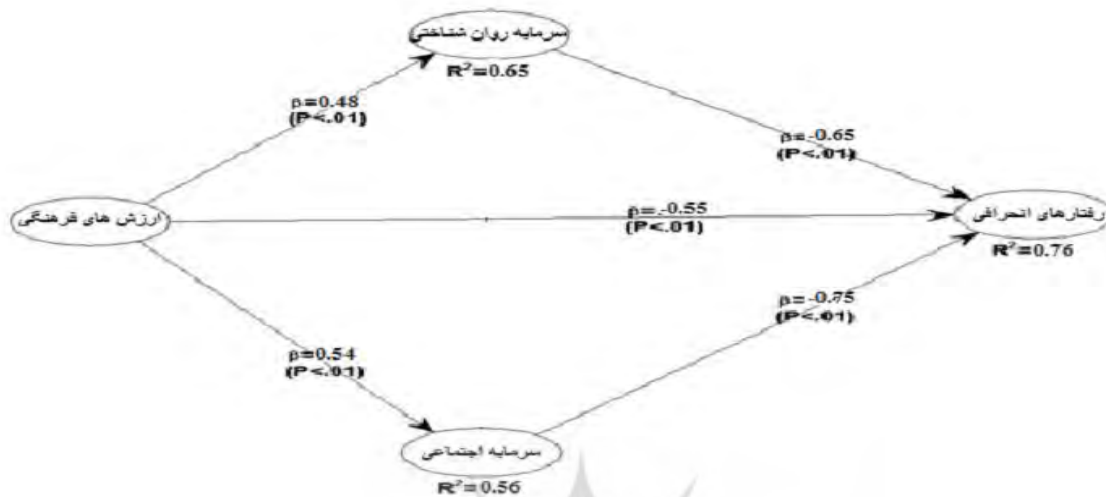
جدول ۳- ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحقیق

مولفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
ارزش‌های فرهنگی	۲۲-۱	۰/۸۸
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۳۴-۲۳	۰/۸۵
سرمایه‌های روان‌شناختی	۴۸-۳۵	۰/۸۸
سرمایه اجتماعی	۷۴-۳۹	۰/۸۷
کل	۵۱-۱	۰/۹۰

تحلیل استنباطی

یافته‌ها پژوهش

ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.



شکل ۲- مدل اصلی تحقیق

جدول ۳- برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۱/۳۵	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۳۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب در محیط کار به طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۶- ضرایب تاثیر ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی در محیط کار	سرمایه اجتماعی	سرمایه‌های روان‌شناختی	ارزش‌های فرهنگی	
				ارزش‌های فرهنگی
			۰/۴۸	سرمایه‌های روان‌شناختی
			۰/۵۴	سرمایه اجتماعی
	-۰/۷۵	-۰/۶۵	-۰/۵۵	رفتارهای انحرافی در محیط کار

جدول ۷- بررسی معنی‌داری ضرایب مدل

رفتارهای انحرافی در محیط کار	رهبری مخرب	سکوت سازمانی	ارزش‌های فرهنگی	
				ارزش‌های فرهنگی
			<۰/۰۰۱	سرمایه‌های روان‌شناختی
			<۰/۰۰۱	سرمایه اجتماعی
	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	رفتارهای انحرافی در محیط کار

جدول ۸- بررسی معنی‌داری روابط مدل

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	-۰/۵۵	ارزش‌های فرهنگی - رفتارهای انحرافی در محیط کار
<۰/۰۰۱	-۰/۶۶	ارزش‌های فرهنگی - سرمایه‌های روان‌شناختی - رفتارهای انحرافی در محیط کار
<۰/۰۰۱	-۰/۷۷	ارزش‌های فرهنگی - سرمایه اجتماعی - رفتارهای انحرافی در محیط کار

با توجه به جدول ۸ ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۷- می‌باشد و همچنین تاثیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار و منفی می‌باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۵۵- می‌باشد.

جدول ۹- همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

رفتارهای انحرافی در محیط کار	سرمایه اجتماعی	سرمایه‌های روان‌شناختی	ارزش‌های فرهنگی	
۰/۳۷	۰/۶۵	۰/۵۱	(۰/۷۵)	ارزش‌های فرهنگی
۰/۳۹	۰/۵۵	(۰/۷۶)	۰/۵۹	سرمایه‌های روان‌شناختی
۰/۴۷	(۰/۷۷)	۰/۶۶	۰/۶۲	سرمایه اجتماعی
(۰/۷۸)	۰/۴۴	۰/۳۲	۰/۴۸	رفتارهای انحرافی در محیط کار

فرضیات فرعی: کار تاثیر دارد.

۷- ارزش‌های فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط

جدول ۹- بررسی معنی‌داری فرضیه فرعی ۱

خطای معیار	معناداری	میزان اثر
۰/۰۳۶	<۰/۰۰۱	-۰/۵۵

با توجه به جدول (۹)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و ضریب این تاثیر ۰/۵۵- است لذا فرضیه آزمون تایید می‌شود. یعنی ارزش‌های فرهنگی بر رفتارهای روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

جدول ۱۰- بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۲

میزان اثر	معناداری	خطای معیار
-۰/۶۶	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵

با توجه به جدول (۱۰)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه آزمون تایید می شود. یعنی ارزش های فرهنگی از طریق سرمایه های روان شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۶۶- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با تغییر ارزش های فرهنگی و با میانجی گری سرمایه های روان شناختی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد.

۳- ارزش های فرهنگی بر سرمایه های روان شناختی تاثیر دارد.

جدول ۱۱- بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۳

میزان اثر	معناداری	خطای معیار
۰/۴۸	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸

با توجه به جدول (۱۱)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه آزمون تایید می شود. یعنی ارزش های فرهنگی بر سرمایه های روان شناختی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۴۸ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با تغییر ارزش های فرهنگی میزان سرمایه های روان شناختی افزایش می یابد.

۴- ارزش های فرهنگی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۴۸ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با تغییر ارزش های فرهنگی میزان سرمایه اجتماعی افزایش می یابد.

جدول ۱۲- بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۴

میزان اثر	معناداری	خطای معیار
۰/۵۴	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸

با توجه به جدول (۱۲)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه آزمون تایید می شود. یعنی ارزش های فرهنگی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۵۴ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با تغییر ارزش های فرهنگی میزان سرمایه اجتماعی افزایش می یابد.

۵- ارزش های فرهنگی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

جدول ۱۳- بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۵

میزان اثر	معناداری	خطای معیار
-۰/۷۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵

با توجه به جدول (۱۳)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه آزمون تایید می شود. یعنی ارزش های فرهنگی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۷۷- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با تغییر ارزش های فرهنگی و با میانجی گری سرمایه اجتماعی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد.

۶- سرمایه های روان شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

جدول ۱۴- بررسی معنی‌داری فرضیه فرعی ۶

میزان اثر	معناداری	خطای معیار
-۰/۶۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴

با توجه به جدول (۱۴)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه آزمون تایید می‌شود. یعنی سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۶۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می‌توان گفت با افزایش

سرمایه‌های روان‌شناختی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد.

۷- سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

جدول ۱۵- بررسی معنی‌داری فرضیه فرعی ۷

میزان اثر	معناداری	خطای معیار
-۰/۷۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴

با توجه به جدول (۱۵)، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه آزمون تایید می‌شود. یعنی سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۷۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می‌توان گفت با افزایش سرمایه اجتماعی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

جهت‌گیری ارزش‌های فرهنگی کارکنان از دو طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ارتباط دارد. کارکنان را با سطح کم فاصله قدرت مربوط به رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان توضیح می‌دهد. کارکنان نگرشی مثبت نسبت به سازمان خود دارند، که انگیزه و عملکرد آنها را افزایش می‌دهد، وقتی درک کنند که از آنها پشتیبانی، شجاعت و بازخورد دریافت می‌کنند تا مهارت‌های خود را با موفقیت بهبود بخشند و مورد مخالف آن ممکن است منجر به سرخوردگی شود (کولبرت و همکاران، ۲۰۰۴)، که هم چنین منجر به رفتارهای انحرافی، از جمله خصومت یا پرخاشگری می‌شود (اسپکتور، ۱۹۹۷). فرضیه اصلی پژوهش:

ارزش‌های فرهنگی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های گل‌پرور (۱۳۹۴) مبنی بر این که پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت (۲۲/۳) درصد تبیین واریانس) قادر به پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی بودند، اما وقتی فرسودگی شغلی تحت کنترل درآمد، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی و فاصله قدرت (۲۰/۷) درصد تبیین واریانس) رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی کردند و یزدانی و همکاران (۱۳۹۶) مبنی بر این که افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و پایداری سازمانی کارکنان باعث کاهش بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود و گل‌پرور و حیدریان (۱۳۹۶) مبنی بر این که در مردانگی و زنانگی و فاصله قدرت بالا، بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و در مردانگی و زنانگی بالا، بین عدالت توزیعی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و هم‌چنین ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی نقش تعدیل‌کننده داشت و کالمچی^{۴۴} و همکاران (۲۰۱۹) در مبنی بر این که نقش

پشتیبانی سازمانی و نظارتی درک شده و پیکربندی‌های بعد فرهنگی (فاصله قدرت، عدم اجتناب از قطعیت و جمع‌گرایی و فردگرایی و مردانگی و زنانگی) بر روی رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان تاثیر داشت و چن^{۵۵} و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر این که ارتباط بین ویژگی‌های فردی، شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار وجود داشت و خدمات و ارزش اخلاقی به عنوان رفتارهای مثبت و منفی کارکنان شناخته شد و قاسم‌زاده^{۶۶} و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر این که سرمایه روان‌شناختی بالاتر و سرمایه اجتماعی هم استرس شغلی و هم رفتارهای انحرافی را پیش‌بینی می‌کند و هم‌چنین سرمایه اجتماعی، رفتارهای انحرافی کاهش می‌دهد همسویی مستقیم دارد.

در تفسیر این فرضیه باید گفت که از سوی دیگر، بنت و رایبسون (۲۰۰۰) اظهار داشتند که عدالت و عدالت ادراک شده نسبت به کارکنان با انحراف بین فردی و سازمانی ارتباط منفی دارد. کارکنان با فاصله قدرت کم نسبت به رفتار نابرابر ناظران خود حساس‌ترند. آن‌ها در مقایسه با کارکنانی که جهت‌گیری مسافت قدرت فاصله بالایی دارند واکنش منفی نشان می‌دهند. کارکنانی که در جهت‌گیری فاصله قدرت بالایی برخوردار هستند، مدیران خود را برتر می‌دانند، اختلاف قدرت را مشروعیت می‌بخشند و از اقدامات علیه مافوق خود جلوگیری می‌کنند زیرا از تصمیمات رهبری اطاعت می‌کنند. کارکنانی که سطح بالایی از ارزش مردانگی دارند کمتر به قوانین و مقررات سازمان احترام می‌گذارند بر این اساس، کارکنانی که از سطح بالایی از ارزش زنانگی دارند بیشتر به قوانین و مقررات سازمان احترام می‌گذارند و بر این اساس کارکنانی که سطح بالاتری از ارزش زنانگی دارند کمتر به رفتارهای انحرافی در محیط کار روی می‌آورند. کارکنانی با ارزش‌های جمع‌گرایانه بالا دارند در آن‌ها نهادینه شده است که وظیفه آن‌ها اتخاذ سیاست‌ها و هنجارهای

سازمانی است. به همین دلیل، کمتر احتمال دارد که این افراد رفتارهای مغایر با اهداف سازمانی نشان دهند. این پژوهش نشان می‌دهد که رفتار جمع‌گرایانه کارکنان در مقایسه با رفتار فردگرایانه کارکنان کمتر به رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر می‌شود. یک سازمان با سطح اجتناب از قطعیت بالا را می‌توان سخت و بی‌انعطاف نامید و آن‌هایی که سطح پایینی دارند انعطاف‌پذیر هستند. در سازمانی که این سطح بالاست این احساس غالب است که هر چه متفاوت است خطرناک است در سازمان با سطح پایین این احساس جا افتاده است که هر چه متفاوت است، نادر و کمیاب است بر این اساس کارکنان در سازمان‌هایی سطح اجتناب از قطعیت بالا دارند کارکنان فکر می‌کنند هر چه متفاوت است خطرناک است پس اگر کارکنان بخواهند در سازمان تطابق پیدا کنند هم‌رنگ جماعت شده و بیشتر به رفتارهای انحرافی در محیط کار روی می‌آورند. برای درک بهتر رابطه بین ارزش‌های فرهنگی و رفتار انحرافی در محیط کار، محققان مکانیسم‌های مختلف مداخله‌ای از جمله عدالت را پیشنهاد داده‌اند و تبادل اجتماعی با این حال، به متغیر واسط کار خانواده - خانواده به عنوان مکانیزمی که از طریق آن ارزش‌های فرهنگی استفاده می‌تواند رفتار انحرافی را تحریک کند، کم توجهی شده است. براساس تئوری واکنش‌پذیری، ادبیات موجود برای اثبات اینکه ارزش‌های فرهنگی استفاده از شدت تعارض بین خانواده و خانواده توسط کارمندان افزایش می‌یابد، ایجاد شده است که به نوبه خود می‌تواند به رفتارهای انحرافی مضر برای سازمان‌ها تبدیل شود. این مدل نشان می‌دهد که چگونه ادغام ارزش‌های فرهنگی، واسط کار - خانواده و ادبیات رفتاری انحرافی در محیط کار می‌تواند درک بهتری از مشارکت کارکنان در رفتارهای انحرافی فراهم کند.

در کشور ما آمار رسمی در مورد میزان رفتارهای انحرافی و هزینه‌های ناشی از آن‌ها در دسترس نیست،

روان‌شناختی هم‌چنین ممکن است میزان رفتارهای انحرافی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) را کاهش دهد و در نتیجه باعث عملکرد بالاتر منابع انسانی دانشگاه شود.

پژوهش‌ها نشان دادند که سرمایه اجتماعی بالاتر و کاهش انحرافات در سازمان مرتبط هستند و کارکنانی با استرس شغلی کمتر و رفتارهای انحرافی کمتر بروز می‌دهند و ارتقاء سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به عنوان یک روش مؤثر برای توانمندسازی آن‌ها در در دانشگاه است و افزایش سرمایه اجتماعی هم‌چنین ممکن است میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهد.

فهرست منابع

قائد امینی‌هارونی، عباس، عبدی، حمیرا، فتحی‌پور، میثم (۱۳۹۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با بهره‌وری کارکنان در استانداری اصفهان. مجله مطالعات پژوهشی در مهندسی صنایع و مدیریت، سال ۲، شماره ۲۴.

گل‌پرور و حیدریان (۱۳۹۶). نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، دوره ۱۰، شماره ۴۰.

گل‌پرور، محسن (۱۳۹۴). رابطه ایده‌آل‌گرایی، نسبی‌گرایی، ماکیاولیسم و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی (مطالعه موردی یکسازمان دولتی). فصلنامه جامعه پژوهشی فرهنگی، سال ۶، شماره ۲۴.

یزدانی، نرجس، خوراکیان، علیرضا، رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۶). تأثیر پایداری سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال ۳۱، شماره ۳۱.

کاملی، علیرضا، یزدانی، حمیدرضا، نیکخواه کیارمش، روح‌الله، هژبرافکن، حسن (۱۳۹۵). تأثیر

اما اگر دیدی منطقی و اصلاحی داشته باشیم؛ باید بپذیریم میزان این رفتارها در کشور ما کم نمی‌باشد. توجه به حمایت‌های اجتماعی درون سازمانی (از جانب همکاران و مدیران سازمان و برون سازمانیاز جانب دوستان و خانواده می‌تواند با ترمیم روحیه افراد و تقویت کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک کمک شایانی در کاهش بروز رفتارهای انحرافی گردد. هم‌چنین، برگزاری مراسم مذهبی ویژه در ایام خاص از طرف سازمان و شرکت کارکنان در این گونه مراسم، بالاخص در کشور ما که افراد اعتقاد و پایبندی بالایی به ارزش‌های دینی دارند در کاهش رفتارهای انحرافی بسیار چاره ساز خواهد بود. اقدام در جهت افزایش آزادی عمل و تفویض اختیار برای افراد با تحصیلات بالا و سوابق بیشتر که می‌تواند ادراک آن‌ها از موفقیت را تحت تأثیر قرار داده و بروز حالات معطوف به رفتارهای انحرافی را کاهش دهد. توجه به حمایت مدیران عالی سازمان از رفتارهای اخلاقی همراه با رهبری اخلاق مدار و پایبند بودن شخص مدیر به ارزش‌های اخلاقی می‌تواند طی یک سلسله مراتب زنجیرهای روش موثری باشد که در مرحله اول باعث کاهش استرس، امنیت خاطر در افراد شده و در ادامه از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری به عمل آورد.

هم‌چنین نتایج نشان داد که با افزایش سرمایه روان‌شناختی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. علاوه بر این، مشخص شد که این ارتباط منفی بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای انحرافی در کارکنان با سرمایه اجتماعی بالاتر قوی‌تر است. از این رو پژوهش حاضر ارتقا سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در کارکنان را به عنوان یک روش مؤثر برای توانمندسازی آن‌ها در کنار آمدن با شرایط استرس‌آور پیشنهاد می‌کند. افزایش سرمایه

Journal of Management and Business Economics, Vol. 28 No. 2.

Kateb, G.A, Swies, R, Obeidat, B and Maqableh, M (2014). An investigation on the critical factors of information system implementation in Jordanian information technology companies, European Journal of Business and Management.

Khalil, O; Claudio, A; Selim, A (2006). Knowledge Management: The case of the Acushnet company, SAM Advanced Management Journal.

Leana, C. R & Pil, F. K (2006). Social capital and organizational performance: evidence from urban public schools, Organization Science, Vol 17(3).

Litzky Barrie E, Eddlestone Kimberly A, Kidder Deborah L (2006). The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors, Academy of Management Perspectives.

Luthans, F, Youssef, C. M & Avolio, B. J (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, New York, NY: Oxford University Press.

Luthans, F (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. The Academy of Management Executive.

Luthans, F & Avolio, B. J (2009). The point of positive organizational behavior, Journal of Organizational Behavior 30(2).

Luthans F, Youssef CM (2004). Human, social, and now positive psychological capital management in people for competitive advantage. Organ Dyn.

Milicic, B (2009). The influence of culture on human resources management processes and practices: the propositions for Serbia, Economic Annuals.

Nazri Baharom, Mohd, Mohd Dino Khairi Bin Sharfuddin and Javed Iqbal (2017). A Systematic Review on the Deviant Workplace Behavior. Review Pub Administration Manag, an open access journal.

Neves, P; Story, J (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance, Journal of Business Ethics.

Schaufeli, W & Salanova, M (2007).

رہبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی، مطالعات رفتار سازمانی، سال ۵، شماره ۲.

Appelbaum, H. Laconi. Matousek (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions, Corporate governance international journal of business in society, Vol 7, No 5.

Aycan, Z (2005). The interface between cultural and institutional / structural contingencies in human resource management, International Journal of Human Resource Management.

Bennett, R. J and Robinson, S. L (2000). Development of a measure of workplace deviance. J. Appl. Psychol.

Bolino, M. C, Turnley, W. H & Bloodgood, J. M (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. Academy of management review.

Bordia, P, Restubog, S & Tang, R (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. Journal of Applied Psychology.

Chen, Chi-Ting. Hsin-Hui Sunny Hu. Brian King (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce. Journal of Hospitality and Tourism Management 35.

Ghasemzadeh, Abolfazl. Taghi Zavvar1, Adibeh Rezaei (2015). Impact of Psychological Capital and Social Capital on the Job Stress and Deviant Behaviors in Clinical Staff. International Journal of Hospital Research.

Gun- Sang Lee, Trimi -Silvana, Changsoo Kim (2014). The impact of cultural differences on .08 technology adoption, journal of word business 48.

Hofstede, G (2011) Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture 2.

Kalemci, R.A, Kalemci-Tuzun, I and Ozkan-Canbolat, E (2019). Employee deviant behavior: role of culture and organizational relevant support, European

Turel, Ofir (2017). Organizational deviance via social networking site use: The roles of inhibition, stress and sex differences, *Personality and Individual Differences* 119.

Tyler, T.R, Lind, E.A and Huo, Y.J (2000). Cultural values and authority relations: the psychology of conflict resolution across cultures, *Psychology, Public Policy, and Law*.

یادداشت

Work engagement, Managing social and ethical issues in organizations.

Sun, T, Zhao, X. W, Yang, L. B & Fan, L. H (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach, *Journal of advanced nursing*.

¹Bennett & Robinson

²Appelbaum & et al

³Nazri Baharom & et al

⁴Tyler & et al

⁵Kateb et al

⁶Milikic

⁷Aycan

⁸Kalemci & et al

⁹Sun & et al

¹⁰Andrews

¹¹Leana & Pil

¹²Luthans & Youssef

¹³Corruption Perceptions Index

¹⁴www.Transparency.org

¹⁵Appelbaum

¹⁶Bordia

¹⁷Neves & Story

¹⁸Production Deviance

¹⁹Political Deviance

²⁰Property Deviance

²¹Personal Deviance

²²Litzky

²³power distance

²⁴Gun- Lee

²⁵individualism

²⁶masculinity

²⁷femininity

²⁸uncertainty avoidance

²⁹Gun le & et al

³⁰Schaufeli & Salanova

³¹Luthans

³²Bourdien

³³Putnana

³⁴Grootaert & Van Bastelaer

³⁵Bebbington

³⁶Fafchamps

³⁷Robison & Siles

³⁸Ostrom

³⁹Bolino & etal

⁴⁰Kalemci

⁴¹Chen

⁴²Turel

⁴³Ghasemzadeh

⁴⁴Kalemci

⁴⁵Chen

⁴⁶Ghasemzadeh