Modeling the Causes of Abnormal Organizational Behaviors

*Mobin Sadeghi\(^1\), Alireza Mooghal\(^2\), MohammadAli Sarlak\(^3\), MohammadJavad Hozoori\(^4\)

\(^1\)-PHD student of Public Administration/Organizational Behavior at Payame Noor University (PNU).(Corresponding Author). Email: mobin.sadeghi@gharb.tpu.ac.ir
\(^2\)-Supervisor- Professor of Public Administration at Payame Noor University. Shiraz. Iran
\(^3\)-Advisor- Professor of Public Administration at Payame Noor University. Tehran. Iran
\(^4\)-Advisor - Associate Professor of Public Administration at Payame Noor University. Saveh. Iran

Extended Abstract

Abstract

Abnormal Organizational Behaviors (AOB) consider as negative voluntary behaviors, which reduce the productivity of the organization. The purpose of this research, which uses the mixed method, is to explain this kind of behavior and identify its dimensions, components and indicators and their relationship. This research is a descriptive survey, which its statistical sample size is 300. SPSS was used to measure the reliability of the questionnaire and descriptive statistics. Structural equation modeling method and two software (Amos-Lisrel) were used to test research hypotheses. The results obtained from the qualitative section (by using Atlas software) indicated that two dimensions can be identified for AOB: 1. Internal Factors, 2. External Factors. Five indicators were identified for Internal Factors and two components by the name of Environmental Factors and Organizational Factors were identified for External Factors, which each of these components decreased to two and seven indicators, respectively. In addition, there was a relationship between Environmental Factors - Internal Factors and Environmental Factors - Organizational Factors. The results of the quantitative section indicated that there is no relation between Environmental Factors and Internal Factors. In addition, the results did not confirm that Self-Perception and Organizational Culture can be counted as a component. In order to managing AOB, managers should use methods like...
training and counseling; and they should institutionalize law obedience in both their behavior and their organization.

**Introduction**

Organizational abnormal behavior is a contemporary concept in the field of behavioral studies, which, due to many economic, social and psychological costs, reduces the organization's productivity and performance. These behaviors include a range of individual, group and organizational traumatic behaviors, such as avoidance, inappropriate performance, physical assault, verbal hostility, sabotage, theft and etc. Most of researches in this field, in the hope of reducing or eliminating abnormal behaviors in organizations, have identified the type of organizational abnormal behaviors and their categorization, but the main problem is finding those causes that lead individuals to abnormal behavior. Therefore, the purpose of this research is to explain (finding causes of) abnormal organizational behavior so that it can be considered how to manage these behaviors and provided a basis for future research.

**Case study**

Target organization of this research is the plan and budget organization and the reason for choosing it is the managers' knowledge of that organization with the management concepts.

**Materials and Methods**

Mixed method was chosen for exploring the research model and studying the appropriate research hypotheses. In the qualitative section, interviews were conducted with 14 top managers of the planning and budget organization in two rounds (roundabouts) in which population (managers) were selected purposefully using the Grounded Throy method and open interviewing techniques; In the quantitative section, using a simulation method, 300 employees of mentioned organization were surveyed by a mixed questionnaire with closed questions, whose validity and reliability were confirmed. Data analysis was performed in the qualitative section with open, axial and selective coding method using Atlas software, and in the quantitative part, the hypotheses were analyzed by descriptive and inferential statistics, Structural Equation Modeling Method, and using AMOS, LISREL and SSPS software.

**Discussion and Results**

The results of the qualitative section represent two dimensions for organizational abnormal behavior, internal factors and external factors; internal factors decreased into indicators such as personality, Chile ego state, tendency to violence, Self-Perception, and job satisfaction, and external factors were reduced into two components of environmental factors and organizational factors that the environmental factors reduced into indicators such as economic issues and social issues and the organizational factors reduced into indicators
such as leadership, structure, EthicalClimate/WorkEthic, stress, conflict, organizational culture and organizational trust. In addition, there were found relationship between environmental factors - internal factors, and environmental factors - organizational factors.

**Conclusion**

The results of the quantitative part indicate that there is no relation between environmental factors and internal factors, also the results could not confirm Self-Perception and organizational culture as indicators.

**Keywords:** Abnormal Organizational Behavior, Internal Factors, External Factors, Management and Planning Organization, Mied-Method Research
مدلسازی علل رفتار نابهنگار سازمانی

میب صادقی* - دکتر علی‌خرازموگلی** - دکتر محمدرضا سرلک***

دکتر محمدجواد حضوری****

چکیده

رفتار نابهنگار سازمانی، رفتاری داوطلبانه با رویکرد منفی است که موجب کاهش بهره و رفتار نابهنگار سازمانی می‌گردد. هدف این پژوهش توصیف علل رفتار نابهنگار سازمانی با رویکرد ترکیبی است. این پژوهش تأکید دارد که عوامل سازمانی، سازمانی بیرونی و عوامل محیطی، محیطی درونی با همدیگر به‌طور یکپارچه و ترکیبی ساخته شده‌اند. برای توصیف رفتار نابهنگار سازمانی، فرضیات ساختاری گروه‌بندی و آزمون فرضیه‌ها به استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS و LISREL با استفاده از نرم‌افزار ATLAS تحلیل شدند. نتایج نشان دادند که عوامل سازمانی و عوامل محیطی و عوامل سازمانی درونی با همدیگر و با عوامل سازمانی بیرونی با همدیگر و با عوامل محیطی بسته با همدیگر و با عوامل بیرونی نسبت به آماری و ایجاد رابطه محلی می‌باشند. در نهایت، ارتباط بین عوامل سازمانی و عوامل محیطی و عوامل سازمانی بیرونی کاهش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: رفتار نابهنگار سازمانی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عوامل سازمانی بیرونی

نویسنده مسئول - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی با گرایش رفتارسازمانی، دانشگاه پیام‌ر하시 - 
mobin.sadeghi61@yahoo.com

استاد - رشته مدیریت دولتی - دانشگاه پیام‌ر하시، ایران.

استاد - رشته مدیریت دولتی - دانشگاه پیام‌ر하시، ایران.

استاد - رشته مدیریت دولتی - دانشگاه پیام‌ر하시، ایران.

دانشیار - رشته مدیریت دولتی - دانشگاه پیام‌ر하시، ایران.
مقدمه و بیان مساله

در دنیای امروز که سازمان‌ها به یکی از ارکان مهم زندگی بشر مبدل گشته‌اند، نمی‌توان از مقوله کارکنان به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین سرمایه‌ها و عامل موثر سازمانی غافل شد که مالاً عملکرد کارکنان عامل مؤثر در موفقیت هر سازمانی بیشتر می‌آید. از همین روی تحصیلات بسیاری در موضوع عملکرد کاری در رشته‌های مختلف از جمله مدیریت، روانشناسی صنعتی و سازمانی انجام شده است. گشت و گذار تحصیلات فوق (چه در داخل و چه در خارج) نشان از اهمیت موضوع عملکرد برای مدیران سازمان‌ها دارد. به عقیده ویتراین و وان (2000)، عملکرد کاری شامل مجموعه‌ای از رفتارها، فعالیت‌ها و پیامدهای است که به کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی باری می‌رساند. روتندو و سیکت (2006) رفتارشناختی کاری را یکی از حوزه‌های سهم‌گان کاهش عملکرد کارکنان می‌دانند (دو حوزه دیگر شامل وظایف شغلی و رفتار نحوی سازمانی می‌باشد). آنها عقیده دارند که تنها وظایف شغلی هستند که در شرح شغل تعریف می‌شود و دو حوزه دیگر فرآیند بوده و به مجموعه نهایی انجام می‌یابد. رفتارهای نابهنجار سازمانی ی به‌حافظ مفهومی به رفتارهای داوطلبانه اطلاق می‌گردد که بوسیله توضیح قوانین، موجب آسیب رسالند به همکاران و سازمان و کاهش بهرهوری گردند در صورتیکه انجام رفتار شهروندی سازمانی با وجودی که داوطلبانه می‌باشد و ذکری در شرح شغل از آن نیست، و موجب افتراقی به‌هوروری می‌گردد (Organ, 1988: 34).

بر رفتارهای نابهنجار در سازمان‌ها هزینه‌های بسیاری مربوط است. از آن جمله می‌توان به هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشاره کرد. بروگرگان به خسارت ۲۹۰ میلیون دلاری ناشی از رفتارهای نابهنجار در بین ۵۵ خرده‌فرما آمریکا و افراشی (Ernst & young, 2003) ۲۱/۵ درصدی آن نسبت به یکدیگر گذشته اشاره می‌کند. اثرات منفی در سلامت روانی و جسمانی، افراشی تعارضات، افراشی غیبت و جابجایی و افراشی استرس، از جمله هزینه‌های روان‌شناختی ایتگنه رفتارها می‌باشد (Griffin & Lorenzo، 2005) در این رهگذر نمایی رفتارهای دیگری که اینگونه رفتارها با خود به ارمنان می‌آورند از جمله شهرت سوء برای سازمان یا از دست رفتن مشتریان سازمان را از نظر دور

1- Abnormal Organizational Behavior (AOB)
در سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴، افت و افزایش داده‌هایی از رفتارهای ناپیوستگی کارکنان نشان می‌دهند که می‌توان با توجه به اسناد مرکز اخلاقی ایالات متحده، رفتارهای نابهنجار بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ افزایش داشته است. موارد فوق زمانی بوده است که داکومهای بسیاری از رفتارهای ناپیوستگی کارکنان شناخته نمی‌شود و با توسط دیگر همکاران گزارش نمی‌شوند.

تعاریف مختلفی را می‌توان در حوزه‌های مختلفی مانند رفتارهای ناپیوستگی سازمانی در ساختار و گرفت که همگی با وجود اشتراک در چه جبهه‌ای یافته‌هایی را به لحاظ پوشش انواع رفتار منفی می‌باشند. از این جمله می‌توان به رفتار پدیده‌ای توجه کرد که رفتارهای ناپیوستگی بین‌کارکنان و بیرنگ‌گری در محل کار اشاره کرد که هرکدام به عنوان دسته‌بندی‌های بتوانید دارند و شامل طبقه‌ای از رفتارهای بسیاری از فردی، گروهی و سازمانی می‌شوند. مانند اشتباهاتی که کار تانست و طبیعی، ارزش قابلیت و اوزان (O’Leary-Kelly, Griffin & Glew, 1996) (نوازگویی)، خیابانی و سازمان‌های (۱۹۹۶) رفتارهای نابهنجار را می‌دانند که داوطلبانه بوده و هنگامی که سازمانی یا نبوده و هنگامی که هنگامی می‌باشد. می‌تواند به عنوان ناپیوستگی ایجاد شده از دیدگاه دارای رفتارهای ناپیوستگی سازمانی شامل شرکت‌های کارکنان است که مغایر قوانین سازمانی و حتی عرف و اخلاق است. اینگونه رفتارهای شامل طبقه‌ای از رفتارهای نظیر تأخیر در ورود و تعیین در خروج از سازمان، استفاده شخصی از موارد تا رفتارهای نظیر عدم نکردن ارتباط رجوع می‌شود.

برای مثال در انجام اظهار نشده، رفتارهایی که می‌توان نشان دهنده اینها بوده و رفتارهایی ناپیوستگی دسته‌بندی می‌توانند باعث شود انتقال‌های از یکدیگر مورد مطالعه قرار گرفتند؛ همچنین الگوهای رفتارهایی ارائه نشده در این جزئیات برخی از وقایع شناسایی و در نتیجه، اینگونه رفتارهای ناپیوستگی طبقه‌ای از رفتارهای نظیر تأخیر در ورود و تعیین در خروج از سازمان، نظیر علم و بدون شرط در این موارد می‌تواند نشان دهنده استفاده شخصی از موارد تا رفتارهای نظیر عدم نکردن ارتباط رجوع شود.

در واقع آنچه انجام پذیرش یپشمرگا را توجیه می‌کند همان شکاف پژوهشی موجود می‌باشد. ابتدا با پیدایش در عمل بوجود یافته نیست اما اینگونه رفتارها یپشمرگا برای سپاس در یک حرف‌پردازی و رفتار ناپیوستگی در سازمان برآید. در واقع سوال اصلی این است که آیا تطبیقات علمی (علت جویی) رفتارهای نابهنگار سازمانی امکانپذیر است؟ اگر آری، چه علی‌رغم را
می‌توان برای اینگونه رفتارها در نظر گرفت؟ آیا امکان دسته‌بندی علل فوق وجود دارد؟ در واقع، هدف بخش کیفی پژوهش، تیمی (علت‌پذیری) رفتارهای نابهنجار سازمانی و هدف بخش کمی، تعیین میزان تطبیق علل مکشوفه با جامعه آماری بخش کیفی می‌باشد. در این راستا و به‌جست کلی بودن موضوع تحقیق، محقق قصد دارد در بخش کیفی، پس از انجام مطالعات اکتشافی در حوزه‌های مرتبط با موضوع تحقیق و همچنین مصاحبه با مدیران ارشد سازمان هدف، از نظریه داده‌بینی استفاده نماید و در بخش کمی نیز از پیمایش بهره‌گیرد.

شکل 1: نمودار رفتارهای انحرافی

(بنت و رابرتسن، 2005)

چارچوب نظری و پیشینه یژوهش

هنجر و ناهنجار و ارتباط جامعه‌شناسانه ناهنجاری با سازمان

به عقیده‌ای که جامعه‌شناسان همانند دور‌گیمپ، سیمی، ور، پارسونز و لومان، هنجر به معناً اغلب جامعه‌شناسان همانند دورگیمپ، سیمی، ور، پارسونز و لومان، هنجر به معنای الگویی از انتظاری عمومی رفتار در میان خاص و برخاسته از نظام ارزش‌های گروه می‌باشد. این واقع در نظریه‌های عمل به معنی قواعد هدایت رفتار بکار می‌رود و به دو دسته رسمی و غیررسمی تقسیم می‌شود (Bagheri, 2013: 53). هنجرهای سازمانی،

1-Durkheim, simmel, max weber, parsons & luhmann
2-Muster generalisierter Erwartungen
3-Handlungstheorien (action theories)
بهصورت تختخوی متشکل از اصول، زبان‌ها و رفتارهای مورد انتظار می‌باشند که موجب
شکل‌گیری مناسب محل کار می‌گردد. بی‌هنجاری حاصل وضعیت اشتباه است که
هنجرها از بین رفته‌ای در تضاد قرار گرفته‌اند. سازمان‌هایی که در آنها به‌طور گسترده
بی‌هنجاری وجود داشته باشند، در حوزه‌ی نوبه‌ی قرار می‌گیرند؛ زیرا اعضای آن سازمان‌های
نیستند در مقام مشترک خطوط راهنمایی در اختیار ندارند و اغلب موقعیت حساسیتی و بی
چهارمی کنند.

Sotoudeh, 2008: 136

دوید ساترلند در نظرتیه‌ی پیوند افتراقی خود که از مشهورترین نظریه‌های جامعه‌بزرگی یا
یادگیری در مباحث چنین فردی که اجتماعی است، بیان می‌کند که افراد به این علت که رفتار
می‌شود که تعداد نماهای انحرافی آن‌ها بیش از نماهای غیرانحرافی آن‌ها است. و بر
تأثیر خرد در فردی که از روش‌های نماهایی کجرو از طریق همین‌شانشی و ارتباطاتی که همین
نماهایی کجرو و همین‌شانشیت می‌کند، تاکید دارد. ساترلند ملاک‌هایی مانند فراوانی، الویت، دوام و شدت
ارتباط با یکش متقابل و همچنین سن فرد در این

Meshkani & Meshkani, 2003: 16

ملاح‌هایی برای تشخیص بهنجار از نابهنجار

سخاوت عجیب دارد از انجام‌های داخلی کلمه نابهنجار اساساً به معنی دوی در حال طبیعی می‌باشد،
باکس این دلایل بر انحراف از بعضی از استانداردها دارد، در حالی که تنها ملاح‌هایی را
برای تشخیص بهنجار از نابهنجار در نظر گرفت که عبارتند:

1- ملاح اجتماعی: رفتار زمانی نابهنجار است چه جامعه آن را نابهنجار بداند.
2- ملاح آماری: تعدادی یا بسیاری از استانداردهای اجتماعی موردی هستند که کاری‌ها افراد جامعه
آن را بزنده‌اند که این خود در واقع یک ملاح آماری است صفتی که کافی افراد جامعه
نیز نیستند، خارج از نرم محصول شده و غیرطبیعی و نابهنجار تلقی می‌گردد.
3- ملاح روانی: بر این اساس اگر تطابق با آرایش‌های اجتماعی ناسازگاره‌ی باشد، یعنی با
Sekhaavat, 2015: 37-40

1-Learning Differential
رفتارهای ناهنیجار (انحرافی) سازمانی

با شکل‌گیری مکتبت روابط انسانی و با این فرض که کشف رابطه علت-معلولی بین

معلولی، نواحی مدیران را برای ارتقای معلول (پیامد) به‌وسیله دستکاری علت، افزایش می

دهد؛ مطالعات گسترده‌ای روی رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان‌ها انجام گرفت. غالب

این مطالعات بر نقض رفتار افراد در سودآوری سازمان و نیز شرایط شکل‌گیری این رفتارها

تمکنُد داشتند. به‌عنوان مثال، بحث‌های مانند رضایت شغلی، انگیزش کارکنان، تعهد

سازمانی، رفتار شرودنی مطرح شدند که همگی مثبت برای رشد و پیشرفت سازمان و یا

کاهش هزینه‌های آن (از طریق افزایش عملکرد و بهره‌وری) مدت‌گذاری می‌گرفتند. اما

رفتارهای ناهنیجار موجب نزدیک‌تر شدن یافته‌های سازمانی و یا رفتارهای ناهنیجار می‌باشد. هزینه‌هایی مانند خشونت در محیط کار، دزدی، به‌ع救人یت به مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی از این

رفتارها غالباً به علت اعمال رفتار انحرافی یا رفتارهای ناهنیجار داده می‌شود.

رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادي که هنگامی سازمانی را نقض کرده و

صلاحیت سازمان و یا کارکنان و یا هر دو را تهدید می‌کند. انحراف کاری، ارادي است زیرا

کارکنان انتظارات به‌شکل تطبیق با انظارات هنرجو ندارند و یا برای این نقض انتظارات

برانگیخته می‌شوند. هنگامی که رفتارهای سازمانی انتظارات انسانی را توطئه کرده، خطر

تعرض و به‌عنوان استانداردهای کارت مطرح می‌شوند به‌نظر اکثر صاحب‌نظران رفتارهای

انحرافی با یک رفتار کوچک شروع شده و به رفتارهای شدید و خطرناک مبدل می‌شوند این

واقعیت کوچک و رفتارهای دور از ادب می‌تواند به خشونت و عواقب ناشی از آن منجر شود.

Everton & Jeffry, 2007: 112

پیشینه نظری پژوهش

جدول 1، پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی را نشان می‌دهد:
جدول 1: پیشینه پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>پیشینه</th>
<th>منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تاریخ نمونه: ۳۰۰ نفر از کارکنان پایک عینک، روش انتخاب: تصادفی طبقه‌ای، نتایج پژوهش: ۱- نتایج تاریخ نمونه نشان داد که درک بعدم، ترکیب و رفتار واقعی، ۲- تکرار زمان تبدیل گر در نشان دهنده تاریخ میزان تحلیل رفتار و رفتار واقعی</td>
<td>[۲۴]</td>
</tr>
<tr>
<td>جمعه آماری ۱۴۰۸ نفر از کارکنان دانشگاهی تربیت مدرس و تهران. نتایج: ۱- درک سیاست‌های سازمانی نتیجه پژوهش: ۱- روابط میان سازمانی تأثیر مثبتی در پیروی ملی رفتار و رفتار واقعی، ۲- همچنین</td>
<td>[۲۴]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۲۴۸ نفر از کارکنان دانشگاههای تربیت مدرس و تهران. نتایج: ۱- درک سیاست‌های سازمانی تأثیر مثبتی در بروز ابعاد مختلف رفتارهای انحرافی همچون: طفره روی اینترنتی، رفتارهای خسارت‌آمیز و مصرف منابع شهرنهاد در بروز رفتارهای فوق نیاز نتایج ۲- سیاست‌های بین‌آزمایی پیشینه</td>
<td>[۷]</td>
</tr>
<tr>
<td>جمعه آماری ۱۰۵ نفر از کارکنان بانک ملت. روش انتخاب: تصادفی طبقه‌ای. نتایج: ۱- درک سیاست‌های سازمانی نتیجه پژوهش: ۱- روابط میان سازمانی تأثیر مثبتی در پیروی ملی رفتار و رفتار واقعی</td>
<td>[۲۴]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۲۴۳ نفر از کارکنان کمیته جهانگردی و ایمنی راهبردی. روش انتخاب نمونه: تصادفی عضوی نمونه نمایندگی از کارکنان بانک ملت. روش انتخاب نمونه: تصادفی طبقه‌ای. نتایج: ۱- درک سیاست‌های سازمانی نتیجه پژوهش</td>
<td>[۲۷]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۱۵ نفر از کارکنان دولت و صنایع شهر اصفهان. روش انتخاب نمونه: تصادفی ساده. نتایج: مدیران و سرپرستان سازمان‌ها در درجه اول بر رفتارهای مربوط به تخریب و دزدی مالکیت و انحرافات مربوط به مواد مخدر اهمیت می‌دهند و تأثیر سازمانی درک شده به عنوان عامل مهم در مغایری این رفتارهای از نظر سازمانی دیده شد.</td>
<td>[۱۵]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۵۵ نفر از کارکنان کانون جهانگردی و ایمنی راهبردی. روش انتخاب نمونه: تصادفی ساده. نتایج: عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و بر تاکید به ترک شغل تاثیر منفی دارد و رضایت شغلی بر تمامی به ترک شغل نیز منفی دارد</td>
<td>[۳۷]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۳۱۲ نفر از کارمندان غزه‌کاری سازمانی گزینه‌های از کارمندان مونث از ۵ شرکت بزرگ ایتالیا. نتایج پژوهش: ۱- درک سیاست‌های دولت استقلال در پیروی سازمانی میانجی در رابطه بین خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی ۲۴۲ نفر</td>
<td>[۵]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۰۳ نفر از دانشگاه‌های دانلند. نتایج: ۱- تأثیر از کارکنان دولت و صنایع شهر اصفهان. روش انتخاب نمونه: تصادفی ساده. نتایج: مدیران و سرپرستان سازمان‌ها در درجه اول بر رفتارهای مربوط به تخریب و دزدی مالکیت و انحرافات مربوط به مواد مخدر اهمیت می‌دهند و تأثیر سازمانی درک شده به عنوان عامل مهم در مغایری این رفتارهای از نظر سازمانی دیده شد.</td>
<td>[۱۰]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۱۸۵ نفر از کارگران ایتالیایی. نتایج: ۱- درک سیاست‌های دولت استقلال در پیروی سازمانی میانجی در رابطه بین خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی ۴۲۲ نفر</td>
<td>[۱]</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه آماری ۹۰۰۰ نفر نتایج: ۱۰۸ از کارکنان در جمهوری چین و ۱۸۸ از کارکنان در جمهوری چین. روش انتخاب نمونه: تصادفی طبقه‌ای. نتایج: ۱- درک سیاست‌های دولت استقلال در پیروی سازمانی میانجی در رابطه بین خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی ۴۲۲ نفر</td>
<td>[۲۲]</td>
</tr>
</tbody>
</table>
الگوی مفهومی و فرضیات پژوهش

الگوی مفهومی، نیاز پژوهشگر برای تدوین فرضیات تحقیق است تا برای آن منگر تغییرات پژوهش را شناسایی، روابط بین متغیرها را مشخص و فرضیات تحقیق را تبیین کند. الگوی مفهومی پژوهش به روش با استفاده از روش کیفی مبتنی بر راهبرد نظریه پردازی داده می‌شود. پس از انجام مطالعات و مصاحبه‌های اکتشافی بسته آمده‌است که به صورت شکل ۲ نمايش داده می‌شود.

بنا توجه به الگوی مفهومی مذکور در مجموع شش فرضیه اصلی تعیین گشته که به صورت زیر بیان می‌شود: فرضیه ۱) عوامل روونی بر رفتار نابهنجارسازمانی تاثیر دارد. فرضیه ۲) عوامل روونی بر رفتار نابهنجارسازمانی تاثیر دارد. فرضیه ۳) عوامل سازمانی بر رفتار نابهنجارسازمانی تاثیر دارد. فرضیه ۴) عوامل محیطی بر رفتار نابهنجارسازمانی تاثیر دارد. فرضیه ۵) عوامل محیطی بر عوامل روونی تاثیر دارد. فرضیه ۶) عوامل سازمانی تاثیر دارد.

شکل ۲: الگوی مفهومی پژوهش حاصل از مطالعات کیفی
روش شناسی پژوهش

از آنجا که هدف اصلی پژوهش تبیین رفتارهای نابهنجار سازمانی و تعمیم نوع روابط میان متغیرهای مکنون و آشکار می‌باشد، برای تحقق از این هدف، بنا به نظر نظری روش‌های اطلاعاتی، توصیفی و از نوع پیمایشی و به‌طور مشخص مبتنی بر الگوها، معادلات ساختاری است. هنگامی که موضوع تحقیق سپر برسد، می‌توانیم این ویژگی‌ها را به‌طور مشخص داشته باشیم. در این پژوهش که به شیوه ترکیبی (کیفی و کمّی) اجرا شد، هدف ما بودن موضوع تحقیق، در پژوهش کیفی از شیوه نظری‌پردازی داده‌بهداشت استفاده کرد. بنابراین، در این پژوهش، چارچوب مفهومی نظری که به توصیه اساتید راهنما و مشاور اتخاذ شد، ساخته شد. به‌طور کلی، پژوهش نظری به شیوه نظری‌پردازی داده‌بهداشت است. در این پژوهش که به شیوه تکمیلی (کیفی و کمّی) اجرا شد، هدف ما نمادن موضوع تحقیق، در پژوهش کیفی از شیوه نظری‌پردازی داده‌بهداشت استفاده کرد. بنابراین، در این پژوهش، چارچوب مفهومی نظری که به توصیه اساتید راهنما و مشاور اتخاذ شد، ساخته شد. مفهومی ATLAS تحلیل شد که در نهایت، مدل‌های دیگری که در این پژوهش به‌کار برده شدند، به‌صورت متفاوت از ارائه‌های آن استفاده شدند بخش نخست آن با مصادر مشابه یکی است. در این پژوهش، از مصادر مشابه یکی است. در این پژوهش، از مصادر بهره‌گیری شد. در این پژوهش، از مصادر بهره‌گیری شد. در این پژوهش، از مصادر بهره‌گیری شد. در این پژوهش، از مصادر بهره‌گیری شد. در این پژوهش، از مصادر بهره‌گیری شد.
سازمان مورد استفاده برای ساخت پرسشنامه ترکیبی یوزوهش حاضر در مورد جامعه و نمونه اصلی باید اشاره شود که سازمان هدف، سازمان برناه و پودجه وی باید، یکی از مهمترین دلایل انتخاب سازمان مذکور استفاده از تحقیق امر مدیریت و مشاغل مربوطه است؛ چرا که عمل آنها می‌تواند مبادله موارد برای مدیران سازمان‌های دیگر باشد.

حجم نمونه بخش کیفی: عموماً برای اشباع طبقات اطلاعات که بیانگر دفعات رجوع به میدان مطالعه می‌باشد، بین ۲۰ تا ۳۰ مورد (برخی موارد کمتر از ۲۰ یا بیشتر از ۳۰ مورد) مصاحبه انجام می‌شود. مصاحبه‌های بخش کیفی این مطالعه با ۱۴ نفر از مدیران ارشد سازمان هدف

جدول ۲: پرسشنامه‌های مورد استفاده برای ساخت پرسشنامه ترکیبی یوزوهش حاضر

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر مورد سنجش</th>
<th>پرسشنامه (الفا کرونباخ)</th>
<th>تعداد سوالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عوامل درونی</td>
<td>ماریز بریگز (۷۸/۸۵) - شاینمن (۷۸/۸۵) - ویژنر (۶۷/۸۵)</td>
<td>۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عوامل سازمانی</td>
<td>ماریو کوالتی (۸۵/۹۳) - ماریو کوالتی (۸۵/۹۳)</td>
<td>۲۱</td>
</tr>
<tr>
<td>عوامل محیطی</td>
<td>ماریو کوالتی (۸۵/۹۳) - ماریو کوالتی (۸۵/۹۳)</td>
<td>۶</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در مورد جامعه و نمونه اصلی باید اشاره شود که سازمان هدف برخوردار حاضر، سازمان برنامه و پودجه می‌باشد. یکی از مهمترین دلایل انتخاب سازمان مذکور استفاده از تحقیق امر مدیریت و مشاغل مربوطه است؛ چرا که عمل آنها می‌تواند مبادله موارد برای مدیران سازمان‌های دیگر باشد.
و بهصورت رفت و برگشت انجام شد. از مصاحبه دوازدهم به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. اما برای اطمینان کارتا مصاحبه چهاردهم ادامه یافت.

حجم نمونه بخش کمی: حجم نمونه برای اینکه کفایت کند باید اینوه باشد. به‌منظور اطمینان از انبوهی حجم نمونه می‌توان از فرمول‌های کوکران و حد مرکزی استفاده کرد. لیکن اینتایلی از یک هم‌بودن در رفتن قطعه‌های یک متفاوت در مدل‌سازی که معمولاً با بیش از یک متغیر صورت می‌یابد، کارایی ندارند. بنابراین عدم وجود فرمالی ویژه برای تعیین حجم نمونه در پژوهش‌های چند متغیری، از بکس قواعد هیپر، ریگل، گامین و دیگران می‌باشد. استفاده می‌کنیم (Azar & Gholamzadeh, 2016: 36-38).

(1) بدين منظور، حجم نمونه معمولاً 15 تا 20 در یک مجموع متغیرهای عملیاتی وابسته، مستقل و میانجی در نظر گرفته می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق بیشتر حجم نمونه باید بزرگتر از 150 باشد. خاصی، با استفاده به پژوهش‌های سه دانشمند به نامگذاری، مورگان و گرجسای (Khaki, 2011: 188)، لازم به ذکر است تعیین اندازه‌گیری از روزی تعیین اعضای جامعه ارائه نموده است.

جدول 3: تعیین اندازه‌گیری از روزی تعیین اعضای جامعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>حجم جامعه</th>
<th>حجم نمونه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1400</td>
<td>391</td>
</tr>
<tr>
<td>1300</td>
<td>397</td>
</tr>
<tr>
<td>1200</td>
<td>402</td>
</tr>
<tr>
<td>1100</td>
<td>390</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در بخش کمی این پژوهش با توجه به اینکه تعداد اعضای جامعه موردنظر به‌طور تقیبی 1200 نفر است، حجم نمونه 391 تا 402 تا بین گردید و بر پایه‌های مربوطه توزیع گشت که پس از جمع‌آوری و حذف موارد ناپا و داده‌های پرت در نهایت تعداد

1-Cohen, morgan & krejcie
یعلل رفتار نابهنجار سازمانی

298 پرسشنامه قابل قبول مبنای پژوهش قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌ها از روش الگوسازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار LISREL و برای سنجش پایایی استفاده شد.

سرشناخته ترکیبی از نرم‌افزار SPSS مفهوم روایی به این پرسشنامه پاسخ به‌دست آمده که ابزار اندوزه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد (Danaeifard, Alwani & Azar, 2008: 170). پرسشنامه ترکیبی در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. پرسشنامه این پژوهش، محقق ساخته است که به منظور اطمینان از روانی از نظرات استادان شهید شد. مدیریت دولتی و همچنین از نظرات استادان راهنمای مشاوره استفاده شده و همچنین با اجرای پیش‌زمون، روایی این پرسشنامه تأیید شد. در مرحله بعد برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده پرسشنامه (گویه‌ها) و اطمینان از معرفی پژوهشگر و خصوصیات پژوهشگر قصد انتخاب گیرندارها و گیرندارهای دیگر را دارد، از روایی عاملی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بخش کیفی در این بخش، همانگونه که در پایان اشاره شد از روش نظریه‌برداری داده‌نظام و طرح نظام مند استراووس و کوربین (شامل سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی) و نرم‌افزار استفاده شد. در مرحله کدگذاری باز ابتدا مفاهیم مرتبط با رفتارنابهنجار سازمانی استخراج شدند و بعدها طبق فرایندی مقایسه شدند و تفاوت‌های آنها مقوله‌ها نیز ترکیب مفاهیم مشابه ظهور یافتند. در زیر به نمونه‌هایی از مصاحبه‌ها اشاره شده و کدگذاری آن‌ها که پس از تحلیل منجر به شکل‌گیری الگوی مفهومی پژوهش شدند (شکل 2)، اشاره و خواهد شد:

• با نام گفته‌پایتی از مصاحبه‌های گوناگون:

یکی از رفتارهای نابهنجاری که به‌نظر می‌رسد که به‌طور مروع شما مربوط می‌شود و شخصیت از راه آزمایش ایرادشان شخصی/این است که کارنامه برای ایکه با موفقیت کننده و به انجام کارهایی پنهان دست به‌زنس، به اصطلاح باید مکزی به مدیر خود یا مسوول زندگی ایپی مسئول باید یان به‌بی‌گونه موفقیتی به رفتار مدیر مربوطه نیز توجه نمود ولی اعلام تاریخی نمی‌تواند توجهی برای انجام عملیاتی و اغلب بر ضد موفقیت باشد.
برخی از افراد شخصیت خودشان را در دنیای خودشان بدانند و برخی هر که در طول زندگی با آنها سهش است. شاید والدین و اطرافشان فرد مقرر آن باشند ولی هر که هست، شخصیت خودشان را غیرقابل تغییر می‌کنند. کارمندی داشتم که جنین شخصیتی داشت و خود را از همه برتر می‌دانید. گرچه گاهی اوقات عملکرد قابل قبولی ارائه می‌داد ولی در اکثر مواقع با بی‌طرفیت عملی در جریان ارائه کمیاده وی. همیشه از خروج وی درگیر شکایت می‌کرد ولی به طرز خودش توجیه داد. ژیسترهای تغییر می‌کرد و شخصیت خودش را متوقف می‌کرد.

جدول ۴: نمونه‌ای از کدگذاری، مفهوم‌سازی و مقوله‌سازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>کدگذاری</th>
<th>مفهوم</th>
<th>طبقه دوم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شخصیت</td>
<td>خودشان را</td>
<td>دانست شخصیت خودشان را دانستند و خودشان را به خودشان دانستند.</td>
</tr>
<tr>
<td>ندارند</td>
<td>کارمندی</td>
<td>داشتند که شخصیت خودشان را غیرقابل تغییر می‌کردند.</td>
</tr>
<tr>
<td>وجدان کاری</td>
<td>داشتند</td>
<td>وجدان کاری و عدم پذیرش مسئولیت بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>و انزواطلبی</td>
<td>داشتند</td>
<td>دخالت خانوادگی ضعیف و سوءرفتارهای دوران کودکی بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصیت قدرت</td>
<td>داشتند</td>
<td>شخصیت قدرت به‌دست آمد.</td>
</tr>
<tr>
<td>ضعیف و سوءرفتارهای دوران کودکی</td>
<td>داشتند</td>
<td>عملکرد قابل قبولی ارائه می‌داد.</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصیت</td>
<td>داشتند</td>
<td>شخصیت قدرت به‌دست آمد.</td>
</tr>
<tr>
<td>لجیبیزم در مقابل شرایط کاری منطقی</td>
<td>داشتند</td>
<td>لجیبیزم در مقابل شرایط کاری منطقی بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>انفعال در مقابل سیاست‌های سازمانی</td>
<td>داشتند</td>
<td>انفعال در مقابل سیاست‌های سازمانی بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>نارضایتی از فرمانده و نیروی از کار</td>
<td>داشتند</td>
<td>نارضایتی از فرمانده و نیروی از کار بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>تحمل فیزیکی و تغییر افراد</td>
<td>داشتند</td>
<td>تحمل فیزیکی و تغییر افراد بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>ندارند</td>
<td>داشتند</td>
<td>ندارند که شخصیت خودشان را غیرقابل تغییر می‌کردند.</td>
</tr>
<tr>
<td>و ندانستند</td>
<td>داشتند</td>
<td>و ندانستند که شخصیت خودشان را غیرقابل تغییر می‌کردند.</td>
</tr>
<tr>
<td>نیازهای همناکنان</td>
<td>داشتند</td>
<td>نیازهای همناکنان بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصیت</td>
<td>داشتند</td>
<td>شخصیت قدرت به‌دست آمد.</td>
</tr>
<tr>
<td>جدایی بین فرد و سازمان</td>
<td>داشتند</td>
<td>جدایی بین فرد و سازمان بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم رضایت از کار</td>
<td>داشتند</td>
<td>عدم رضایت از کار بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم قبول از کار</td>
<td>داشتند</td>
<td>عدم قبول از کار بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>بی‌توجهی</td>
<td>داشتند</td>
<td>بی‌توجهی بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>فلوشی</td>
<td>داشتند</td>
<td>فلوشی بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در عوضویت</td>
<td>داشتند</td>
<td>در عوضویت بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در اعتراضات</td>
<td>داشتند</td>
<td>در اعتراضات بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در ذوبنگی و احساس</td>
<td>داشتند</td>
<td>در ذوبنگی و احساس بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در نارضایتی از شغل</td>
<td>داشتند</td>
<td>در نارضایتی از شغل بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در تحرکاتی</td>
<td>داشتند</td>
<td>در تحرکاتی بود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در نارضایتی از شغل</td>
<td>داشتند</td>
<td>در نارضایتی از شغل بود.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در آدمه فرآیند استفتایی تعیین در کدگذاری محور دیپسی در بررسی روابط میان مقوله‌های مختلف، قضیه‌ها شکل گرفتند. هر قضیه یک تگر سازماندهی تغییرات و تعاملات مجموعه‌ای از مقوله‌ها در درون یک دسته‌بندی فرعی هستند که باید به‌شکل مشخصی را در پی داشته در این پژوهش بر اساس متغیرهای مختلف و روابط کشف شده در این مرحله به توجه به پرسش‌های
مقدمه در طول تحقیق، یک اسکی پایانی به دنبال عوامل محیطی و چهار متغیر پیشین درونی، عوامل عوامل درونی، عوامل پیشین، و رفتار نابهنجار سازمانی انتخاب شدند. کدگذاری محوری مدل پژوهش با استفاده از نرم‌افزار اطلس در شکل ۲ ارائه شده است.

شکل ۲: نمودار گزاره‌های محوری رفتار نابهنجار حاصل از تحلیل داده‌بنیاد

در نهایت، مرحله کدگذاری یک دستگاهی که منجر به ایجاد مدل مفهومی (شکل ۳) شده، به تجزیه و تحلیل کلی و درهم آمیختن شرایط مختلفی می‌پردازد که در کدگذاری محوری تدوین شدند. در نظریه ساختاری دهه‌های اخیر، توقف متفاوت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ همچنین روش‌های نظام مندی برای این کار مطرح شده است. از جمله این روش‌ها می‌توان به استفاده از یک راستاری بر اساس روابط مدل بارادامی و نیز استفاده از دیاگرام‌ها کرد. در این پژوهش به منظور تدوین قضاایی و گزاره‌ها برای درک و تبیین نظریه از ابزار دیاگرام‌که توسط اشتراوس و کوربین توسعه یافته استفاده شده است. در این تحقیق به منظور ترسیم دیاگرام و بیان روابط میان متغیرها، به استفاده از نرم‌افزار ATLAS استفاده شده است.

تعاریف متغیرها در مدل

۱-بدبد درونی: به درونی هر آنچه به فرد و نفس او مرتبط می‌باشد می‌شود. این می‌تواند به تعیین فقوط و مطالعات اکتشافی، نتایجی برای توانایی شناسایی هدف و نظر شخصیت، خودشیفتگی حالت‌های (من‌کودکی)، کانون‌کنترل، تمایل به خشونت و مدیریت برداشت و

1-Internal Dimention (IF)
بی‌بی‌روی هر آن‌چه خارج از فرد و نفس وی می‌باشد را شامل شده است.
طبق این تعریف و بر اساس مطالعات اکتشافی انجام شده، می‌توان این بی‌بی‌روی به دو مولفه سازمانی و محیطی تقسیم نمود. در اینجا منظور از مولفه محیطی ۳ هر آنچه است که در خارج سازمان بر فرد تأثیر می‌گذارد. شاخص‌های مولفه سازمانی شامل ساختار، رهبری، کنترل نهایتی، و غیره و مولفه محیطی شامل مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد.

بخش کمّی

بررسی مشخصات جمعیت‌شناسی نمونه

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناسی در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵: تعداد و درصد متغیرهای جمعیت‌شناسی

<table>
<thead>
<tr>
<th>صفت</th>
<th>مرد</th>
<th>زن</th>
<th>کارشناسی</th>
<th>کارشناسی</th>
<th>کارشناسی رهبری</th>
<th>کارشناسی رهبری</th>
<th>دکتری</th>
<th>کارشناسی</th>
<th>کارشناسی رهبری</th>
<th>کارشناسی رهبری</th>
<th>دکتری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سابقه کاری 5-15</td>
<td>20</td>
<td>30</td>
<td>194</td>
<td>141</td>
<td></td>
<td></td>
<td>27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاری 15-25</td>
<td>48</td>
<td>66</td>
<td>29</td>
<td>31</td>
<td></td>
<td></td>
<td>30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاری 25 تا 40</td>
<td>162</td>
<td>200</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td>91</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاری 40 تا 60</td>
<td>216</td>
<td>260</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td>27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاری 60 تا 100</td>
<td>275</td>
<td>320</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td>30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1-External Dimention (ExF)
2-Organizational Component (OF)
3-Environmental Component (EnF)
روش آماری بکار گرفته شده، الگوسازی معادلات ساختاری است. الگوسازی مشخص می‌کند که آیا داده‌های جمع‌آوری‌شده از نمونه آماری، الگوی نظری را حمایت می‌کند یا خیر و کدام جزء الگو توسط داده‌ها تایید و کدام یک نیاز به اصلاح دارد (Ghasemi, 2011: 4).

جدول ۶: جدول وزن‌های رگرسیون الگوی نهایی پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>براورد مقدار</th>
<th>برآورد معنی داری</th>
<th>معنی داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقدار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>IF</td>
<td>0.200</td>
<td>0.024</td>
</tr>
<tr>
<td>EnF</td>
<td>0.395</td>
<td>0.037</td>
</tr>
<tr>
<td>ExF</td>
<td>0.362</td>
<td>0.028</td>
</tr>
<tr>
<td>EnF</td>
<td>0.421</td>
<td>0.028</td>
</tr>
<tr>
<td>ExF</td>
<td>0.527</td>
<td>0.010</td>
</tr>
<tr>
<td>ExF</td>
<td>0.614</td>
<td>0.008</td>
</tr>
<tr>
<td>ExF</td>
<td>0.814</td>
<td>0.008</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شکل ۴: الگوی مفهومی نهایی پژوهش
نتایج حاصل از تحلیل الگوی نهایی تحقیق در شکل ۲ و جدول ۷ و جدول ۸ و نتایج روابط کل میان متغیهرهای تحقیق در جدول ۷ و ۹ و روابط غیرمستقیم در جدول ۸ و ۱۰ نشان داد شده است. همانگونه که جدول ۷ نشان می‌دهد، رابطه میان عوامل سازمانی، عوامل برخی از متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵٪ با (۷/۶۸۵۷) و ۹/۹۱۹۱، عوامل محیطی-عوامل سازمانی در سطح خطای ۱٪ با (۲/۱۲_{1338}) و (۷/۶۸۵۷) و عوامل سازمانی-عوامل سازمانی در سطح خطای ۱٪ با (۱/۸۱۹۸) و (۷/۹۱۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج شاخص‌های بررسی نهایی الگوی مفهومی، 

\[ GFI_1 = 0/986, IFI_1 = 0/981, RMSEA_1 = 0/000, RCFI_1 = 0/918 \]

و \( PNFI_1 = 0/842 \) و ۸/۷۸۲ به دست آمد که نشان می‌دهد کلیه شاخص‌های برآورد الگوی نهایی در وضعیت مناسبی قرار دارند، با توجه به الگوی نهایی پژوهش، فرمول معادله ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISRREL به صورت فرمول ۱ است: 

\[ \text{جدول ۹-۱۰ ارزش‌های استاندارد متغیر عوامل سازمانی بر متغیرهای عوامل برونی و رفتارهنجارسازمانی در سطح خطای برونی و رفتارهنجارسازمانی به صورت فرمول } 1 \text{ است:} \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>t-باین</th>
<th>t-باین</th>
<th>t-باین</th>
<th>t-باین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>OF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>ExF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>EnF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>InF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج حاصل از تحلیل الگوی نهایی تحقیق در شکل ۲ و جدول ۷ و جدول ۸ و نتایج روابط کل میان متغیهرهای تحقیق در جدول ۷ و ۹ و روابط غیرمستقیم در جدول ۸ و ۱۰ نشان داد شده است. همانگونه که جدول ۷ نشان می‌دهد، رابطه میان عوامل سازمانی، عوامل برخی از متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵٪ با (۷/۶۸۵۷) و ۹/۹۱۹۱، عوامل محیطی-عوامل سازمانی در سطح خطای ۱٪ با (۲/۱۲_{1338}) و (۷/۶۸۵۷) و عوامل سازمانی-عوامل سازمانی در سطح خطای ۱٪ با (۱/۸۱۹۸) و (۷/۹۱۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج شاخص‌های بررسی نهایی الگوی مفهومی، 

\[ GFI_1 = 0/986, IFI_1 = 0/981, RMSEA_1 = 0/000, RCFI_1 = 0/918 \]

و \( PNFI_1 = 0/842 \) و ۸/۷۸۲ به دست آمد که نشان می‌دهد کلیه شاخص‌های برآورد الگوی نهایی در وضعیت مناسبی قرار دارند، با توجه به الگوی نهایی پژوهش، فرمول معادله ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISRREL به صورت فرمول ۱ است: 

\[ \text{جدول ۹-۱۰ ارزش‌های استاندارد متغیر عوامل سازمانی بر متغیرهای عوامل برونی و رفتارهنجارسازمانی در سطح خطای برونی و رفتارهنجارسازمانی به صورت فرمول } 1 \text{ است:} \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>t-باین</th>
<th>t-باین</th>
<th>t-باین</th>
<th>t-باین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>OF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>ExF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>EnF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>InF</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
<td>P&lt;0/01</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج حاصل از تحلیل الگوی نهایی تحقیق در شکل ۲ و جدول ۷ و جدول ۸ و نتایج روابط کل میان متغیهرهای تحقیق در جدول ۷ و ۹ و روابط غیرمستقیم در جدول ۸ و ۱۰ نشان داد شده است. همانگونه که جدول ۷ نشان می‌دهد، رابطه میان عوامل سازمانی، عوامل برخی از متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵٪ با (۷/۶۸۵۷) و ۹/۹۱۹۱، عوامل محیطی-عوامل سازمانی در سطح خطای ۱٪ با (۲/۱۲_{1338}) و (۷/۶۸۵۷) و عوامل سازمانی-عوامل سازمانی در سطح خطای ۱٪ با (۱/۸۱۹۸) و (۷/۹۱۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج شاخص‌های بررسی نهایی الگوی مفهومی، 

\[ GFI_1 = 0/986, IFI_1 = 0/981, RMSEA_1 = 0/000, RCFI_1 = 0/918 \]

و \( PNFI_1 = 0/842 \) و ۸/۷۸۲ به دست آمد که نشان می‌دهد کلیه شاخص‌های برآورد الگوی نهایی در وضعیت مناسبی قرار دارند، با توجه به الگوی نهایی پژوهش، فرمول معادله ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISRREL به صورت فرمول ۱ است: 

\[ \text{جدول ۹-۱۰ ارزش‌های استاندارد متغیر عوامل سازمانی بر متغیرهای عوامل برونی و رفتارهنجارسازمانی در سطح خطای برونی و رفتارهنجارسازمانی به صورت فرمول } 1 \text{ است:} \]
 Formula 1: معادله نهایی پژوهش

در زیر به تفسیر و بررسی نتایج حاصل از فرضیه‌ها تحقيق اشاره می‌شود:

1- عوامل درونی بر رفتار نابهنجار سازمانی تأثیر دارد:

yatoghe به جدول ۶، دو متغیر فوق با مقادیر (۰/۹۰۱۱) و (۰/۶۹۱) دارای ارمستقیم می‌باشند. به‌عبارتی می‌توان ۹۹% اطمینان داشت که عوامل درونی بر رفتار نابهنجار سازمانی تأثیر دارد. نتیجه حاصله حاصله تا حدودی همسو با نتایج تحقیقات وردنی و ویبر می‌باشد.

2- عوامل بیرونی بر رفتار نابهنجار سازمانی تأثیر دارد:

yatoghe به جدول ۷، دو متغیر فوق با مقادیر (۱/۱۲۳) و (۰/۸۸۱) دارای اثر مستقیم می‌باشند. به‌عبارتی می‌توان ۹۹% اطمینان داشت که عوامل بیرونی بر رفتار نابهنجار سازمانی تأثیر دارد. نتیجه حاصله حاصله تا حدودی همسو با نتایج تحقیقات سلمانی و رادمند (۲۰۱۰) است.

3- عوامل سازمانی بر رفتار نابهنجار سازمانی تأثیر دارد:

yatoghe به جدول ۶، دو متغیر فوق در حالت کلی با مقادیر (۱/۰/۷۴) و (۰/۹۰۱۱) به‌کمک یکدیگر دارای اثر می‌باشند. اما این اثر طبق جدول ۹ و همچنین شکل ۴ که مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد، به‌صورت مستقیم نبوده بلکه با میانجی‌گری عوامل سازمانی محور صحبت کرده است. لیل کاهش در عوامل سازمانی از بین عوامل بیمار محتمل می‌تواند زندگی مفاهیم سازمانی و ارتباط آنها با هم باشد. بیوسکو و همپوشانی بین مفاهیم مذکور، برخی از آنها را از نظر مصاحبه‌های گزارش‌گان در یک دسته‌بندی قرار می‌دهد. مفهوم کاهشی فوق با توجه به ماهمت جامعه و عوامل سازمانی و قابل توجه است.

4- عوامل محیطی بر رفتار نابهنجار سازمانی تأثیر دارد:

yatoghe به جدول ۷، دو متغیر فوق در حالت کلی با مقادیر (۱/۰/۷۴) و (۰/۹۰۱۱) به‌کمک یکدیگر دارای اثر می‌باشند. اما این اثر طبق جدول ۹ و همچنین شکل ۴ که مدل پژوهش را نشان می‌دهد، به‌صورت مستقیم نبوده بلکه با میانجی‌گری عوامل سازمانی و
عوامل پیوستگی صورت پذیرفته است. از آنجاکه در واقعیت اثرگذاری مدیران بر عوامل محیطی اندک اشته، آنان باید با درک مشکلات محیطی موجود، با سعی صدر بیشتر با کارکنان روبه‌رو شوند.

5-عوامل محیطی بر عوامل درونی تاثیر دارند:
باتوجه به جدول 4، اثر دو متغیر فوق به‌وسیله (P>0.05 و P<0.01) تایید نشد و همانطور که در مدل نهایی پژوهش مشخص است با استفاده از استرانتژی پیراویشی در نرم‌افزار AMOS حذف گردید. گرچه درنظر اول اثر این دو متغیر نیاز به انجام تجربه باشد، اما این محاسبه، علت را می‌توان در روحیه فردگرایی و عدم اطمینان جامعه آماری از اثر گذاری بر محیط جستجو کرد.

6-عوامل محیطی بر عوامل سازمانی تاثیر دارند:
باتوجه به جدول 5 همچنین مدل پژوهش، دو متغیر فوق با مقادیر (P<0.01 و P<0.001) بریکدیگر دارای اثر می‌باشند. نتایج این تاثیر را می‌توان به رابطه ذهنی بین این دو مولفه -که هر دو از مولفه‌های بعد عوامل پیوستگی پیوستگی به موضوع پژوهش می‌باشند- مرتبط دانست. بیان چنین ارتباطی به مدیران که در صدد مدیریت و کاهش رفتارهای نابهنجار در سازمان خود می‌باشند این است که می‌توانند در شرایط محیطی را به‌طور پیوستگی هنگامی این را به‌طور چشمگیری انجام دهند. استرانتژی‌های نابهنجار محیطی و رفتارهای نابهنجار سازمان را تأثیرگذار بسیاری باعث شود که درباره پژوهش انجام این تحقیق (سال 96-97) در سازمان‌های پیش‌سازمانی بودند، صورت پذیرفت.

بحث و نتیجه‌گیری
تحقیقات اندکی به علی رفتارهای نابهنجار سازمانی برداخته‌اند. شاید دلیل این امر در تصویر وضعیت علی رفتارهای مذکور باشد. تحقیق حاضر در بررسی اینکه علی رفتارهای می‌باشد که در بازه زمانی انجام این تحقیق (سال 96-97) در سازمان‌های پیش‌سازمانی بودند، صورت پذیرفت.

باتوجه به ابعاد بسیار از بخش کتی و همچنین تحلیل مصاحبه‌های اخذ شده از مدیران سازمان هدف و ترکیب ابعاد آمده با هدف شدت رفتارهای نابهنجار که مکابیت و والس (2010)، در پژوهش خود معنی‌مند نمودند، می‌توان پیشنهاد کرد که را برای
مدیریت رفتارهای نابهنجارسازمانی تدوین کرد. راهکارهای ارائه شده در مدل محقق ساخته نابهنجارسازمانی تدوین کرد. راهکارهای ارائه شده در مدیریت رفتارهای نابهنجارسازمانی تدوین کرد. بدبختی است مدل مذکور نیاز به کار و پژوهش بیشتر دارد تا قوام یافته و بهبود مورد استفاده قرار گیرد.

شکل 5: مدل مدیریت رفتار نابهنجارسازمانی (محقق ساخته)

مصاحبه و پژوهش بیشتر دارد تا قوام یافته و بهبود مورد استفاده قرار گیرد.

جدول 11: مصایضه و پیشنهاد رفتاری به مدیران

<table>
<thead>
<tr>
<th>مصایضه و پیشنهاد رفتاری به مدیران</th>
<th>نامه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>استفاده از قوانین منطقه‌ای و قانون‌های سازمانی به‌منظور کنترل و مدیریت رفتار نابهنجارسازمانی</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم رعایت نظافت و حفظ محیط زیست با مکان‌های نظافت و حفظ محیط زیست</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از قوانین و مقررات به‌منظور کنترل و مدیریت رفتار نابهنجارسازمانی</td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از قوانین و مقررات به‌منظور کنترل و مدیریت</td>
<td>۴</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از قوانین و مقررات به‌منظور کنترل و مدیریت</td>
<td>۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>
References
8-Ernst and Young. (2003). Fraud: The unmanaged risk, 8th global survey. London: Ernst and Young.