

بررسی اثرات مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط

کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیم زاده دستجردی^۲، مهرداد صادقی ده چشمه^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اثرات مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی است، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۴۴۵ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه متناسب با حجم انتخاب شدند ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد مسئولیت اجتماعی سازمانی فاروق و همکاران (۲۰۱۴) و پرسش نامه استاندارد رضایت شغلی ژانگ و همکاران (۲۰۱۴) و پرسش نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰) و پرسش نامه استاندارد تمایل به ترک شغل کیم و همکاران (۲۰۰۷) بودند که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، 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 تائید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۵۵- است و مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۶۶- است و تاثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تمایل به ترک شغل نیز معنادار و منفی می باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۴۳- است و تاثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار و منفی می باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۵۲- است

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی سازمانی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تمایل به ترک شغل، رضایت شغلی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

ag7220500@gmail.com

^۳ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ادراک کارکنان از محیط کارشان تاثیر بسزایی بر رفتار آنها دارد. برداشت های منفی مربوط به اقدامات انحرافی مانند رفتار های انحرافی در محیط کار یا تمایل به ترک شغل است (کولبرت و همکاران؛ ۲۰۰۴). این رفتارهای ناهنجار می تواند تأثیر منفی قابل توجهی بر سازمانها داشته باشد. به عنوان تمایل به ترک شغل بیش از حد نه تنها منجر به هزینه های مستقیم مالی می شود، بلکه منجر به کاهش بهره وری، روحیه پایین و وقفه در خدمات می شود که همگی منجر به نارضایتی مصرف کننده می شود (لو و همکاران؛ ۲۰۱۶). علاوه بر این رفتار های انحرافی در محیط کار بر اساس نقض هنجارها و مقررات سازمانی، مانند تقلب سازمانی، انحراف در تولید، و خرابکاری می چرخد (گریپ و همکاران؛ ۲۰۲۰). مسئولیت اجتماعی سازمانیک مفهوم گسترده است که هم ذینفعان داخلی و هم ذینفعان خارجی سازمان را در بر می گیرد. این یک تلاش داوطلبانه از سوی سازمان برای سود بردن ذینفعان است. بر اساس پژوهش ها، سازمان های های مسئولیت پذیر اجتماعی بیشتر به عنوان متمایز، ارزشمند، مطلوب و منبع غرور برای کارکنان تلقی می شوند (فاروق و همکاران؛ ۲۰۱۷) نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر؛ ۱۹۷۹)، با فرآیند فراگیر خودافزایش، یک پارادایم قوی برای تجزیه و تحلیل تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر ادراک کارکنان ارائه می دهد (ترکر؛ ۲۰۰۹). هنگامی که کارکنان متوجه می شوند که سازمان آن ها چگونه به رفاه جامعه کمک می کند، احساس موفقیت و تمایل به تعامل با سازمان در آنها ایجاد می شود. این رابطه باعث افزایش عزت نفس و احساس غرور آنها می شود (هاگ و تری؛ ۲۰۰۰ ؛ روپ و مالوری؛ ۲۰۱۵ ؛ فاروق و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، نظریه هویت اجتماعی توضیحی منطقی برای ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمانی درک شده و ذهنیت مثبت کارکنان ارائه می دهد که منجر به افزایش رضایت شغلی می شود (عظیم و همکاران؛ ۲۰۱۴ ؛ فاروق و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر این، فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی منجر به شکوفایی مبادلات اجتماعی، ایجاد ارتباط بین سازمان و کارکنان آن می شود. ادبیات مسئولیت اجتماعی سازمانی را جایگزینی برای حمایت سازمانی ادراک شده در نظر می گیرد، زیرا همه انواع مبادلات اجتماعی، یعنی تبادل تعمیم یافته و محدود را در بر می گیرد (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳ ؛ مومن و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، یک مسئولیت اجتماعی سازمانی به خوبی توسعه یافته ممکن است به خودی خود به عنوان یک نوع عدالت سازمانی در نظر گرفته شود، زیرا رفتار عادلانه با ذینفعان داخلی و خارجی را ترویج می کند (مالوری و روپ، ۲۰۱۶). در نتیجه، فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی با پاسخ های شناختی، عاطفی و رفتاری ذینفعان، به ویژه کارکنان مرتبط است (هانسن و همکاران؛ ۲۰۱۱). انتظار می رود که تلاش های مسئولیت اجتماعی سازمانی اهداف تمایل به ترک شغل را کاهش دهد (چوداری؛ ۲۰۱۷ ؛ فاروق و همکاران، ۲۰۱۹) و همچنین باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می

- 1- Colbert et al
- 2- Lu et al
- 3- Griep et al
- 4 - Farooq et al
- 5 - Tajfel and Turner
- 6 - Turker
- 7 - Hogg and Terry
- 8 - Rupp and Mallory
- 9 - Azim et al
- 1 - Memon et al
- 1 - Hansen et al
- 1 - Chaudhary

0
1
2

شود (مشی، ۲۰۱۸؛ آگراوال و گوتام، ۲۰۲۰؛ حمید، ۲۰۲۰). با این حال، بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، استدلال می شود که این یک تأثیر غیرمستقیم از طریق میانجی گری رضایت شغلی خواهد بود (بلاو، ۱۹۶۴) بنابراین، پژوهش حاضر ارتباط بین فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی دانشگاه بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل را از طریق اثر میانجی رضایت شغلی بررسی می کند. اگرچه اخیراً پژوهش های برای سنجش تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش ها و رفتارهای کارکنان انجام شده است، مانند رفتار اشتراک دانش کارکنان (فاروق و همکاران، ۲۰۱۴)، تعهد سازمانی عاطفی (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳)، رفتارهای شهروندی سازمانی (شیون و هو، ۲۰۱۲؛ ونبین و همکاران، ۲۰۱۲؛ عظیم و همکاران، ۲۰۱۴؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰) انگیزه کارکنان (سکودینی و آوروسکیویکینی، ۲۰۱۲). درگیری کاری کارکنان (روپ و همکاران؛ ممون و همکاران، ۲۰۲۰)، عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری (کیم و همکاران، ۲۰۱۷) رفتار صدای تشویقی کارکنان (ممون و همکاران، ۲۰۲۱). تقریباً همه اینها رفتارهای کاری مثبت هستند که در آن تعداد کمی از مطالعات برای اندازه گیری تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای کاری منفی انجام شده است که به موجب آن یافته های این پژوهش عدم اطمینان قابل توجهی را به جا می گذارد. به طور خاص، ما نمی دانیم که مسئولیت اجتماعی سازمانی چگونه از رفتارهای منفی کارکنان جلوگیری می کند، بلکه باعث می شود کارکنان رفتار مثبتی نسبت به سازمان خود داشته باشند (ژائو و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، پژوهش های بسیار محدودی در در نظر گرفتن رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته یا میانجی توجه داشتند (عظیم و همکاران، ۲۰۱۴؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰). در حالی که برای آگاهی از این که چه متغیرهای سازمانی و فردی رضایت شغلی و نارضایتی کارکنان را مشخص می کند، پژوهش های بیشتری لازم است (ویزو و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، پژوهش های بسیار کمی در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار موجود است که به موجب آن این موارد از طریق نظریه هویت اجتماعی مورد پژوهش قرار می گیرند (سی شین و همکاران، ۲۰۱۷؛ محمود و همکاران، ۲۰۲۰). تنها یکی از این متغیرها، یعنی تمایل به ترک شغل با مسئولیت اجتماعی سازمانی مورد پژوهش قرار گرفته است. با این حال، یا این مطالعات مبتنی بر نظریه هویت اجتماعی (کیم و همکاران، ۲۰۱۶؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ نگ و همکاران، ۲۰۱۹) یا نظریه تبادل اجتماعی با متغیرهای مختلفی مانند تعهد سازمانی هستند (فاروق و همکاران،

1 - Mashi	
2 - Agrawal and Gautam	
3 - Hamid	
4 - Blau	
5 - Shiun and Ho	
6 - Wenbin et al	
7- Memon and Ghani	
8- Skudiene and Auruskeviciene	
9- Rupp et al	
0 - Kim et al	0
1 - Zhao et al	1
1 - Viseu et al	2
1 - see Shin et al	3
1 - Mahmood et al	4
1 - Kim et al	5
1 - Wang et al	6
1 - Ng et al	7

۲۰۱۹). در حالی که پژوهش حاضر برخی روابط جدید مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی و همچنین نظریه هویت اجتماعی با متغیر واسطه‌ای متفاوت رضایت شغلی را پیشنهاد می‌کند. علاوه بر این، تأثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی و تمایل به ترک شغل (آگوئینیس و گلاواس، ۲۰۱۲؛ قارلقی و همکاران، ۲۰۱۸) توسط اکثر پژوهش‌های قبلی اندازه‌گیری شده است. در حالی که برخی از پژوهش‌های هیچ تأثیری از مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تمایل به ترک شغل پیدا نکرده‌اند (دی گیلدر و همکاران، ۲۰۰۵؛ جونز، ۲۰۱۰) به دلیل اثر مستقیم. بنابراین، عدم قطعیت زیادی در بین نتایج این پژوهش‌ها وجود دارد که نیاز به پژوهش بیشتر این رابطه را نشان می‌دهد. بر این اساس، پژوهش حاضر به شکاف‌های پژوهشی اشاره دارد. اولاً، تأثیر فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی دانشگاه‌ها به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق میانجی‌گری) بر رفتارهای کارکنان کمتر مورد بررسی قرار می‌گیرد، مانند رفتارهای غیر مولد (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۲۰۱۴؛ مینز و پودساکوف، ۲۰۱۴؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰) و تمایل به ترک شغل. ثانیاً، رضایت شغلی را به‌عنوان واسطه‌ای بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار انحرافی کارکنان ارائه می‌کند که یک چارچوب پژوهش‌های نسبتاً کمتر مورد توجه برای رفتارهای کاری منفی است (عظیم و همکاران، ۲۰۱۴؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰). ثالثاً، این پژوهش مبنای نظری هر دو نظریه هویت اجتماعی و مبادله اجتماعی را با هم در تبیین روابط متقابل بین متغیرهای بیان شده ترکیب می‌کند (فاروق و همکاران، ۲۰۱۹؛ ذوالفقار و همکاران، ۲۰۱۹). در نهایت، پژوهش حاضر برای پژوهش در یک کشور اسلامی مانند ایران برجسته است، زیرا پژوهش‌های قبلی در مورد رفتار کاری عمدتاً در ایالات متحده، بریتانیا یا سایر کشورهای توسعه یافته انجام شده است (آنتوناکی و تریولاس، ۲۰۱۴؛ مینز و پودساکوف، ۲۰۱۴؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به این واقعیت که کشورهای نوظهور دارای موقعیت‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی متمایز هستند، این پژوهش بدون شک چیزی منحصر به فرد برای مجموعه دانش ارائه می‌دهد. به‌عنوان مثال، در بیشتر محیط‌های کاری ایران به خصوص دانشگاه‌ها، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به دلیل بی‌توجهی به دانشگاه و منافع شخصی و وظایف که منحصرأ برای آن‌ها تعیین شده، علاقه مند هستند، مانند طرح‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی شرکت کنند. در واقع، رویدادهای اخیر در کشور، مانند فشارهای تجاری و بازار ناشی از فروپاشی اقتصاد جهانی، خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی، عدم صداقت و فساد اداری، و تشدید قوانین دولتی و همچنین بازسازی بخش‌های مالی، همگی به‌عنوان یک کمک کننده برای کناره‌گیری و کنار گذاشتن کارکنان است. علاوه بر این، شرایط به دلیل افزایش وقوع کسر حقوق و افزایش بیکاری، چشم‌انداز شک و اضطراب را در بین کارکنان ایجاد می‌کند. نگرانی اصلی برای پژوهش رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، نارضایتی ادراک شده آنها از شغل فعلی است. با توجه به این عنصر خسته کننده، آنها شروع به جستجوی فرصت‌های شغلی دیگر می‌کنند. آنها در همان دانشگاهی که هیچ فرصتی نداشتند ادامه می‌دادند، اما از نظر روانی نقش شغلی خود را رها می‌کردند و انگیزه‌شان را زیاد نمی‌کردند. بنابراین پژوهش حاضر از این رو پژوهش حاضر

- 1- Gharleghi et a
- 2 - de Gilder et al
- 3- Jones
- 4- Maynes and Podsakoff
- 5- Zulfiqar et al
- 6- ntonaki and Trivellas

با هدف تعیین اثرات مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی انجام می شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مسئولیت اجتماعی سازمانی

مفهوم سازی اصطلاح مسئولیت اجتماعی سازمانی به دلیل مفاهیم آن در سطوح خرد (فردی)، میانی (سازمانی)، کلان (کشور) و فراملی (فراملی) گسترده تر و پویاتر است (گرافلند و شوتن؛ ۲۰۱۲؛ مارکیز و کیان؛ ۲۰۱۴). مسئولیت اجتماعی سازمانی ممکن است به عنوان "شامل اقداماتی برای پیشبرد برخی از منافع اجتماعی، فراتر از منافع سازمان و آنچه توسط قانون وضع شده است" تعریف می شود (مک ویلیامز و سیگل، ۲۰۰۱). این دیدگاه رفتاری سازمان نسبت به ذینفعان (به عنوان مثال، بیرونی و داخلی) مانند مصرف کنندگان، کارکنان و جامعه مطابقت دارد (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴). پژوهش های زیادی در طول ربع قرن گذشته در مورد مسئولیت اجتماعی سازمانی و تأثیر آن بر روابط سهامداران، عملکرد سازمانی، محیط خارجی، رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است (متن و مون؛ ۲۰۰۸؛ گرافلند و شوتن، ۲۰۱۲؛ اوی و همکاران؛ ۲۰۲۰). برنامه های مسئولیت اجتماعی سازمانی ممکن است شامل فعالیت های داوطلبانه یا سیاست های درون سازمان مانند گنجاندن استانداردهای زیست محیطی و ایمنی بیشتر، رفتار انسانی کارکنان، تلاش ها برای بهبود تنوع کارکنان، و همچنین فعالیت های خارج از سازمان مانند فعالیت های بازاریابی، برنامه های گسترش رفاه جامعه، رفتارهای سخاوتمندانه باشد. و کمک های بشردوستانه به جوامع محلی (هانسن و همکاران، ۲۰۱۱؛ ژنگ و همکاران، ۲۰۱۴). در هر صورت، تلاش های مسئولیت اجتماعی سازمانی معمولاً برای نشان دادن تصویری از یک سازمان به سرعت در پاسخگویی به نیازهای جامعه پیش بینی می شود (ایلن و همکاران؛ ۲۰۰۶). مسئولیت اجتماعی سازمانی اهمیت ادعاهای ضمنی یک سازمان را با ذینفعان ایجاد می کند. به عنوان مثال، در حالی که دستمزد یک کارمند را می توان در قرارداد او از پیش تعیین کرد، تعیین شرایط کار دشوار است. سازمانی که شهرت خوبی در مراقبت و توجه به کارکنان خود دارد، می تواند به طور ضمنی شرایط کاری برتر را تضمین کند و به استخدام بهتر کمک کند (ادمانز؛ ۲۰۱۲). این پژوهش بر روی سطح خرد یعنی ذینفعان داخلی (کارکنان فردی) و فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی (داخلی و بیرونی) تمرکز می کند. مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی صرفاً به معنای کد رفتار داخلی، برنامه ها و سیاست های ایمنی و بهداشت، زمان کار و سیاست های زیست محیطی، حقوق و مزایا منصفانه، مازاد بر کار، و اخراج های ناعادلانه است (کمبل؛ ۲۰۰۷؛ باسیل و ارلندسون، ۲۰۰۸؛ متن و مون، ۲۰۰۸؛ مانیکا و همکاران؛ ۲۰۱۷)، عدالت رویه ای و سیستم های کاری با عملکرد بالا از طریق منابع انسانی (عظیم و همکاران، ۲۰۱۴؛ فاروق و همکاران،

- 1- Graafland and Schouten
- 2- Marquis and Qian
- 3- Matten and Moon
- 4- Ooi et al
- 5- Ellen et al
- 6- Edmans
- 7- Campbell
- 8- Manika et al

۲۰۱۹ مسئولیت اجتماعی سازمانی خارجی شامل رفتار سازمان نسبت به عملیات خارجی مانند مخاطبان، جوامع محلی و شرکای تجاری و مسائل زیست محیطی است (سکودینی و آوروسکیویکینی، ۲۰۱۲).

رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرها در ادبیات رفتار سازمانی است، زیرا سازمان‌ها اهداف و مقاصد مورد نظر خود را از طریق کارکنان راضی به دست می‌آورند. می‌توان آن را به‌عنوان «واکنش افرادی که از کار خود لذت می‌برند و آن را به خوبی انجام می‌دهند، که ویژگی‌های رضایت و غرور را بر اساس طیف وسیعی از عناصر آشکار می‌کند» تعریف کرد (مورو و همکاران، ۲۰۲۰). کارکنان راضی نقاط قوت سازمانشان هستند که سلامت جسمی و روانی تقویت شده را به تصویر می‌کشند. کارکنان ناراضی دارای کیفیت پایین‌تری از اشتغال و رفاه جسمی و روانی هستند که می‌تواند کارایی سازمان را به طور نامطلوب دستکاری کند (به عنوان مثال، کاهش تعداد مصرف‌کنندگان و تبلیغات شفاهی نامطلوب و غیره (وزیو و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان‌ها می‌خواهند کارکنانشان با تعهد ذهنی و عاطفی به شغل خود راضی باشند و عملکرد خوبی داشته باشند. از سوی دیگر، کارفرمایان باید بر آوردن انتظارات اجتماعی کارکنان، با احترام به نیازهای اجتماعی آن‌ها توجه کنند. بر این اساس، مورو و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی را بر روی متخصصان فناوری اطلاعات ایالات متحده انجام داد، ۱۳ درصد از آنها در سال ۲۰۱۶ از شغل خود ناراضی بودند و علت آن عمدتاً آرزوهای برآورده نشده بود. ادبیات پژوهش بیشتر نشان می‌دهد که شکستن این انتظارات و نارضایتی شغلی منجر به طیف گسترده‌ای از پیامدهای غیرسازنده می‌شود، از جمله کاهش اعتماد سازمانی، سرخوردگی کار، افزایش بدبینی سازمانی، وجود به‌طور کلی، افزایش قصد ترک و رفتارهای انحرافی در محیط کار (ترنلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ آنتوناکی و تریولاس، ۲۰۱۴؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰). برخلاف این، رضایت شغلی منجر به افزایش بهره‌وری و همچنین افزایش ارزش ذاتی بشردوستانه می‌شود (اشاقیمی، ۲۰۱۳). علاوه بر این، رضایت شغلی غیبت را کاهش می‌دهد (هاردی و همکاران، ۲۰۰۳؛ آدکانبی و اوکپره، ۲۰۲۰)، رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش می‌دهد (مایر و اسپکتور، ۲۰۱۳)، رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد (جاج و همکاران، ۲۰۰۰؛ وزیو و همکاران، ۲۰۲۰) رفتارهای شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد (ارگان و رایان، ۱۹۹۵؛ جانلانی و همکاران، ۲۰۲۱)، که منجر به عملکرد بالاتر شرکت می‌شود.

تمایل به ترک شغل

- 1 - Skudiene and Auraskeviciene
 2- Moro et al
 3- Viseu et al
 4- Tumley et al
 5- Antonaki and Trivellas
 6- Oshagbemi
 7-Hardy et al
 8 - Adekanmbi and Ukperere
 9- Meier and Spector
 1 - Judge et al
 1 - Viseu
 1 - Organ and Ryan
 1 - Djaelani et al

0
 1
 2
 3

تمایل ترک شغل به تمایلات رفتاری اطلاق می‌شود که در نهایت سبب تصمیم افراد به ترک سازمان می‌شود. ترک شغل قصد آشکار و آگاهانه کارمند و شاغل در ترک دائمی و داوطلبانه از شغل خود تعریف می‌شود؛ به عبارت دیگر، ترک شغل، نیت هر فرد را به ترک سازمان مورد علاقه خود نشان می‌دهد که نشان‌دهنده شکاف و تعارض ارتباطی بین سازمان و شاغل است (چو و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، تمایل به ترک خدمت، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضو شدن در یک سیستم اجتماعی تعریف می‌شود که آغازگر آن خود فرد است (لینارس، ۲۰۱۱). تمایل ترک شغل به منزله فرایند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد ترک شغل تعریف شده است (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰). برخلاف ترک شغل حقیقی، تمایل به ترک شغل آشکار نیست. ترک شغل تابع دو عامل سهولت جابه‌جایی و تمایل به جابه‌جایی است. سهولت جابه‌جایی به معنای سهولت در یافتن شغل جدید است و تمایل به جابه‌جایی به این معنی است که فرد به سطحی از نارضایتی رسیده که در جستجوی شغل جدید است. هزینه‌های ترک شغل کارکنان زبده و متخصص برای سازمان زیاد و حتی در مواردی جبران‌ناپذیر است (لو و همکاران، ۲۰۱۶). هزینه‌های ترک شغل کارکنان بنا بر کارآیی هر کارمند سالانه بین ۲۵-۲۰ درصد به سازمان خسارت وارد می‌کند. علاوه بر این، ضایعات معنوی ناشی از ترک شغل مانند ازدست رفتن تجارب و کاهش بهره‌مندی از خرد جمعی، کاهش تعهد، انگیزه و اخلاق کاری بین کارکنان باقی‌مانده از مواردی است که قابل اندازه‌گیری نیست. هزینه‌های دیگری چون هزینه‌های جذب و به‌کارگیری مجدد افراد، انتخاب و آموزش آنها، کاهش بازدهی تا هنگامی که فرد جایگزین وارد سازمان شود و تجربه و ماهر شود، صرف زمان و اعتبار برای جبران کاستی‌ها و غیره است. به‌طور کلی ترک شغل در سازمان‌ها، هزینه فرصت‌ها، بازآموزی، بازانتخاب و کاهش روحیه‌ها را به سازمان تحمیل می‌کند و موجب ریزش‌های شدید سازمانی می‌شود (چو و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین، سازمان‌ها باید تدابیری بیندیشند که براساس آنها مشکلات قبل از عمل به ترک شغل در مرحله تمایل به آن، شناسایی و برطرف شوند؛ زیرا این معضل اثراتی منفی در انگیزش شاغل و نیز تأثیراتی سوء بر نگرش سایر کارکنان دارد. غیبت کارکنان سبب می‌شود وظیفه آنها بر دوش دیگران افتد و جبران آن مستلزم صرف هزینه و زمان است (لی و همکاران، ۲۰۱۹). تمایل به ترک شغل، به ارزیابی ذهنی فرد از احتمال ماندن یا رفتن از سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. سه دلیل برای استفاده از نیت ترک شغل به جای ترک شغل واقعی وجود دارد: اول، ترک شغل به شرایط اقتصادی عمومی بستگی دارد. افرادی که قصد ترک شغل دارند، ممکن است تنها زمانی این کار را انجام دهند که مشاغل جایگزینی در دسترس داشته باشند. دوم نیت رفتاری، شاخص مستقیمی از رفتار واقعی است. هرچند، نیت رفتاری افراد همیشه سبب رفتار نمی‌شود و ممکن است با گذر زمان، نیت افراد دستخوش تغییر شود. سوم، پژوهش‌های قبلی دریافته‌اند نیت ترک خدمت، قوی‌ترین منادی ترک شغل است (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰).

رفتار انحرافی در محیط کار

پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی. در واقع رفتارهایی انحرافی در محیط کار 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، هزینه های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بی اندازد (رابیسون و بنت، ۱۹۹۵). 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 سازمان ها آسیبی نمی رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی آید. رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (بوردیو 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 می افتد ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می دهد 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، ۲۰۱۳).

چارچوب نظری و توسعه فرضیه

نظریه های هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶) و مبادله اجتماعی (بلاو، ۱۹۶۴) دو چارچوب نظری عمیقی هستند که رابطه بین فعالیت های سازمانی از جمله مسئولیت اجتماعی سازمانی و واکنش های نگرشی و رفتاری کارکنان را تشکیل می دهند (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵؛ عظیم، ۲۰۱۶).

مسئولیت اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی

هویت سازمانی به احساس تعلق کارکنان سازمان اشاره دارد (مائل و اشفورث، ۱۹۹۲). بر اساس فرضیه تئوری هویت اجتماعی، کارکنان ترجیح می دهند با پیشینه اجتماعی خود (یعنی وابستگی سازمانی) خود را شناسایی کنند و با مقایسه ویژگی ها، باورها و رفتارهای سازمان خود با سایر سازمان ها، خود و دیگران را در گروه های اجتماعی مختلف طبقه بندی کنند (فاروق و همکاران، ۲۰۱۷؛ کو و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان عزت نفس خود را بر حسب موقعیت اجتماعی سازمان خود ارزیابی می کنند. در نتیجه، افراد تمایل بیشتری به وابستگی به سازمانی دارند که قابلیت ها، آرمان ها و فعالیت های آن در مقایسه با سایر سازمان ها مطلوب و متمایز است (عظیم و همکاران، ۲۰۱۴) اعتقاد بر این است که مسئولیت اجتماعی سازمانی یک عامل کلیدی در ادراک کارگران از تسلط و متمایز بودن سازمانشان است (عظیم، ۲۰۱۶). با توجه به اینکه مسئولیت اجتماعی سازمانی یک تلاش داوطلبانه توسط کسب و کار برای تضمین رفاه سهامداران مختلف است، پیش بینی می شود که این فعالیت ها توسط ذینفعان، به ویژه کارگران، ارزش بالایی داشته باشد. در نتیجه، کسب و کارهای مسئولیت پذیر اجتماعی بیشتر به عنوان منحصر به فرد، معتبر، جذاب و منبع غرور پرسنل خود تلقی می شوند (اشفورث و مایل، ۱۹۸۹). بنابراین، نظریه هویت اجتماعی توضیح معقولی برای ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمانی

- 1 - Rhinson & Bennett
- 2 - Bedia
- 3 - Nves & Story
- 4- Cropanzano and Mitchell
- 5- Mael and Ashforth
- 6- Ko et al

درک شده و نگرش مطلوب کارگران نسبت به سطوح بالاتر رضایت شغلی ارائه می دهد، که با واکنش عاطفی کل فرد به طیفی از عوامل مرتبط با کار مرتبط است (کرانی و همکاران؛ ۱۹۹۲؛ عظیم و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر این، مؤلفه داخلی مسئولیت اجتماعی سازمانی به طور مستقیم بر رفتار کارکنان تاثیر دارد (ذوالفقار و همکاران، ۲۰۱۹) به زعم کروپانزانو و روپ (۲۰۰۳) همپوشانی قابل توجهی بین مولفه های مدیریت منابع انسانی و مؤلفه های داخلی مسئولیت اجتماعی سازمانی وجود دارد. شیوه های منابع انسانی، مانند پرداخت برای عملکرد، آموزش، و توسعه، و توانمندسازی از لحاظ تاریخی ارتباط نزدیکی با شناسایی سازمان داشته و منجر به رضایت شغلی می شود. این فعالیت ها شباهت های خاصی با رفتار مسئولیت اجتماعی سازمانی دارند که مستقیماً متوجه کارکنان است. علاوه بر این، پژوهش های قبلی نشان می دهد که کارکنان ممکن است احساس کنند موظف هستند نگرش ها و رفتارهای مثبتی را برای سازمان هایی که دارای شیوه های داخلی خوب هستند نشان دهند. به عنوان مثال، یک سیستم ارزیابی عملکرد خوب اندیشیده شده و معقول ممکن است تشخیص عدالت رویه ای و تعاملی را در بین کارکنان تقویت کند و منجر به افزایش وابستگی عاطفی با سازمان شود (کروپانزانو و روپ، ۲۰۰۳؛ فام؛ ۲۰۲۰). به زعم ولنتاین و فلیشمن^۳ (۲۰۰۸) مسئولیت اجتماعی سازمانی درک شده دارای یک پیامد مثبت با رضایت شغلی کارکنان است. نتایج مشابهی نیز توسط تیزینر و همکاران^۴ (۲۰۱۱)، عظیم و همکاران (۲۰۱۴)، دی روک و همکاران^۵ (۲۰۱۴)، دهنش (۲۰۱۴)، و ژنگ و همکاران (۲۰۱۴) ارائه شده است که دریافته اند که فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی و خارجی با انگیزه داخلی کارکنان همبستگی مثبت دارد. آن ها دریافته اند که مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی پیش بینی کننده قوی تری برای انگیزه داخلی کارکنان نسبت به همه ابعاد مسئولیت اجتماعی سازمانی خارجی است. فرضیه ۱: مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد.

مسئولیت اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل (یک دیدگاه تبادل اجتماعی)

اصطلاح "تمایل به ترک شغل" به نگرش رفتاری یک فرد نسبت به ترک یک سازمان مربوط می شود (آیدوگدو و آسیکگیل، ۲۰۱۱). افزایش تمایل به ترک شغل نه تنها منجر به زیان مالی می شود، بلکه منجر به کاهش تولید، روحیه پایین و وقفه در خدمات می شود و مجموعه ای از مصرف کنندگان ناراضی را ایجاد می کند (لو و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهش های متعددی ارتباط بین تمایل به ترک شغل و رفتار واقعی ترک از سازمان را نشان می دهد (جو و پارک؛ ۲۰۱۰). یکی از موثرترین استراتژی ها برای کاهش تمایل به ترک شغل، شناسایی عناصری است که احتمالاً قصد کارکنان را برای ترک شغل کاهش می دهد. کارکنان ممکن است حمایت، مراقبت و نگرانی سازمانی را به عنوان سیگنال های مثبت ببینند که از ترک سازمان جلوگیری می کند (سریواستاوا و آگراوال؛ ۲۰۲۰). مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی به عنوان جایگزینی برای حمایت سازمانی درک شده در ادبیات مسئولیت اجتماعی سازمانی در نظر گرفته می شود زیرا همه انواع مبادلات اجتماعی، یعنی تبادلات تعمیم یافته و محدود را در بر می گیرد (فاروق و همکاران،

1- Cranny et al
2- Pham
3- Valentine and Fleischman
4- De Roeck et al.
5- Dhanesh
6- Joo and Park
7- Srivastava and Agrawal

۲۰۱۳؛ ممون و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، پیش‌بینی می‌شود که تلاش‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی یک سازمان با پیوند دادن سازمان و کارکنان آن از طریق تعاملات اجتماعی پر رونق، به کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان کمک می‌کند (چوداری، ۲۰۱۷؛ فاروق و همکاران، ۲۰۱۹). مسئولیت اجتماعی سازمانی خارجی بر جامعه بیشتر تاثیر دارد. با این حال، بر احساسات و عواطف کارکنان نیز تاثیر می‌گذارد. سازمانی که از طریق مسئولیت اجتماعی سازمانی (خارجی) به رفاه جامعه کمک می‌کند، تصویر مطلوبی در جامعه ایجاد می‌کند. در نتیجه، و مطابق با رویکرد هویت اجتماعی، کارکنان افزایش عزت نفس و غرور را تجربه می‌کنند که منجر به افزایش تعهد به سازمان و کاهش تمایل به ترک شغل می‌شود (هاگ و تری، ۲۰۰۰؛ عظیم، ۲۰۱۶). علاوه بر این، رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و تمایل به ترک شغل و سایر نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با شغل احتمالاً با رضایت شغلی کارکنان واسطه می‌شود. انتظار می‌رود مراقبت درک شده توسط سازمان و افزایش عزت نفس ناشی از مسئولیت اجتماعی سازمانی درونی و بیرونی باعث افزایش رضایت کارکنان شود. و کارکنان راضی از طریق تعهد خود به سازمان متقابلاً متقابل می‌شوند که تمایل به ترک شغل آن‌ها را کاهش می‌دهد (چوداری، ۲۰۱۷؛ مشی، ۲۰۱۸؛ فاروق و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهش‌های قبلی از این دیدگاه حمایت می‌کنند که بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان همبستگی منفی وجود دارد (رانداوا، ۲۰۰۷؛ برایت، ۲۰۰۸؛ مک‌نال و همکاران، ۲۰۰۹. آلاکون و ادواردز، ۲۰۱۱؛ آیدوگدو و آسیکگیل، ۲۰۱۱؛ لو و گورسوی، ۲۰۱۳؛ لو و همکاران، ۲۰۱۶؛ لی و همکاران، ۲۰۱۹). ریوردان و همکاران (۱۹۹۷) دریافتند که تصویر سازمانی به عنوان نماینده عملکرد اجتماعی درک شده توسط کارکنان به طور مثبت بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد و بر قصد تمایل به ترک شغل تاثیر منفی می‌گذارد. بر این اساس فرضیه‌های زیر را در نظر گرفته ایم.

فرضیه ۲: مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تمایل به ترک شغل تاثیر دارد.

فرضیه ۳: رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر دارد.

فرضیه ۴: مسئولیت اجتماعی سازمانی با نقش میانجیگری رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر دارد.

مسئولیت اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار (دیدگاه تبادل اجتماعی)

رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهای نامطلوب در محیط کار هستند. ساکت (۲۰۰۲) آن را به عنوان "هر گونه رفتار عمدی از سوی یک عضو سازمان که توسط سازمان مغایر با منافع مشروع آن تلقی می‌شود" تعریف کرد رفتارهای انحرافی در محیط کار معمولاً با سه ویژگی اصلی توصیف می‌شود: الف) رفتارهای انحرافی در محیط کار ارادی است و بنابراین تصادفی نیست ب) اقدامات انحرافی هستند زیرا با قوانین سازمان در تضاد هستند و ج) اقداماتی با هدف و مضر برای سازمان هستند (گریپ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند دو نوع باشد، الف)

- 1- Hogg and Terry
- 2 - Randhawa
- 3 - Bright
- 4 - McNall et al
- 5 - Alarcon and Edwards
- 6 - Aydogdu and Asikgil
- 7 - Lu and Gursoy
- 8- Riordan et al
- 9- Sackett
- 1 - Griep et al

رفتارهای انحرافی سازمانی، که به سازمان ضرر می زند، به عنوان مثال، تقلب سازمانی، انتقاد عمومی از سازمان، انحراف تولید، خرابکاری، عقب نشینی، و ب) رفتارهای انحرافی فردی که برای همکاران مضر است، به عنوان مثال، حذف، قلدری، تهدید. رفتارهای انحرافی در محیط کار با وضعیت عاطفی کارکنان مرتبط است. رویدادهایی که احساسات منفی را ترویج می کنند (حس محرومیت) احتمالاً رفتارهای انحرافی در محیط کار را افزایش می دهند در حالی که رویدادهایی که منجر به احساسات مثبت (حس موفقیت) می شوند چنین رفتاری را کاهش می دهند. نقض قرارداد روانشناختی (گریپ و همکاران، ۲۰۲۰)، رفتار ناعادلانه (فولگر و کروپانزانو، ۲۰۰۱)، خصومت (جاج و همکاران، ۲۰۰۶)، بی عدالتی سازمانی (آمروز و همکاران، ۲۰۰۲) به رفتارهای انحرافی در محیط کار کمک می کنند. در واقع، چنین عواملی باعث ایجاد حس نارضایتی در بین کارکنان می شود و آنها با رفتارهای انحرافی در محیط کار تلافی می کنند (کزارنوتابوچارسکا، ۲۰۱۵). بنابراین، رضایت شغلی (یا نارضایتی) یک مقدمه نزدیک مشاهده شده رفتارهای انحرافی در محیط کار است (جاج و همکاران، ۲۰۰۶). مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش ها و اقدامات ذینفعان داخلی و خارجی تأثیر می گذارد. پژوهش های متعددی بین فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی و پاسخ های شناختی، عاطفی و رفتاری ارتباط برقرار کرده اند (کرامر، ۲۰۰۵؛ هانسن و همکاران، ۲۰۱۱). سازمان های مبتنی بر فعالیت مسئولیت اجتماعی سازمانی به رفاه کارکنان خود اهمیت می دهند و در نتیجه، کارکنان خود احساس مراقبت و امنیت می کنند. در نتیجه، رفتار متقابل توسعه می یابد و کارگران به جای این که تلاش های خود را متوقف کنند یا به سازمانشان آسیبی وارد کنند، با تلاش متقابل عمل می کنند (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵؛ مونت و همکاران، ۲۰۰۶). به طور مشابه، سازمان های که به طور داوطلبانه درگیر مسئولیت اجتماعی خارجی هستند و در یک هدف اجتماعی مشارکت دارند، می توانند خود را به عنوان نهادهای سازمانی محترم معرفی کنند. به دلیل تعهد نوع دوستانه آنها به جامعه، چنین سازمان هایی از نظر کارکنان موجود و بالقوه قابل اعتماد و کمک کننده هستند (بارتون و بارتون، ۲۰۱۱؛ چوداری، ۲۰۱۷). این نگرش ها و انتظارات وظایف متقابلی را بین کارمند و کارفرما ایجاد می کند (روسو، ۱۹۸۹) و کارکنان را از درگیر شدن در شیوه ها و رفتارهای انحرافی در محیط کار باز می دارد (ممون و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به نزدیکی رضایت شغلی به رفتارهای انحرافی در محیط کار، می توان تصور کرد که رضایت شغلی واسطه ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است (جاج و همکاران، ۲۰۰۶). در نتیجه، فرضیه های زیر ارائه می شود.

فرضیه ۵: مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

فرضیه ۶: رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

فرضیه ۷: مسئولیت اجتماعی سازمانی با نقش میانجیگری رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

پیشینه پژوهش

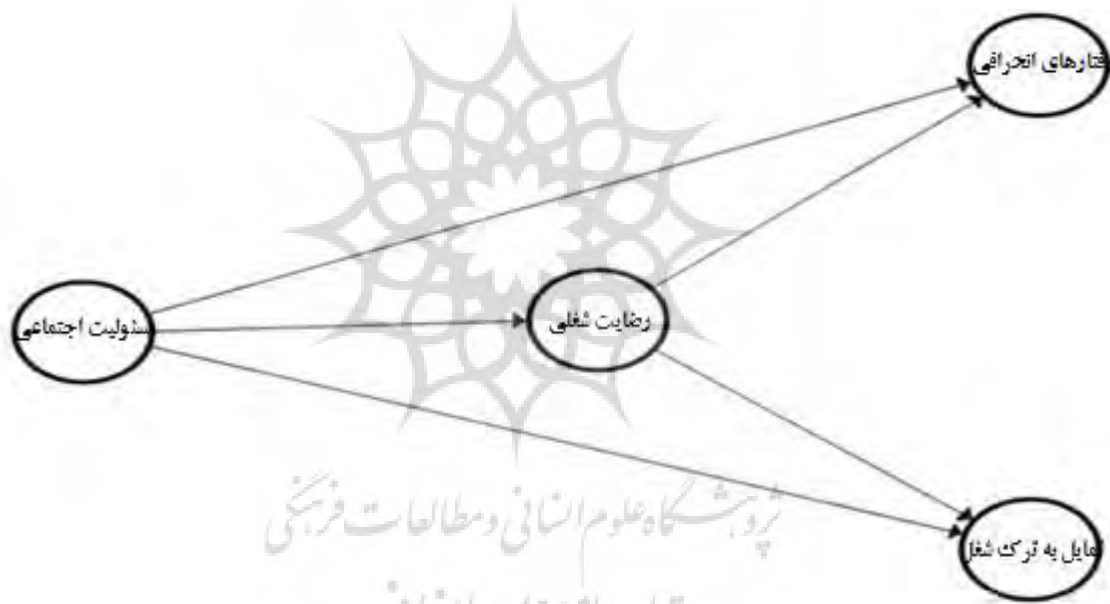
- 1 - Folger and Cropanzano
- 2 - Ambrose et al
- 3 - Czarnota-Bojarska
- 4- Cramer
- 5 - Cropanzano and Mitchell
- 6- Barton and Barton
- 7- Rousseau

واهیونو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری معنوی بر معنویت، وظیفه شناسی و رضایت شغلی و تأثیرات آن بر کاهش رفتار انحرافی در محیط کار که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پایداری معنویت و وظیفه شناسی محیط کار می توانست رضایت شغلی کارکنان را تحریک کرد که در نهایت منجر به کاهش رفتار انحرافی در محیط کار شد. سریواستاوا و آگراوال (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مقاومت در برابر تغییر و قصد جابجایی: یک مدل میانجیگری تعدیل شده فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی درک شده که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مقاومت در برابر تغییر، مقدمه ای برای قصد ترک شغل بود که اغلب نشان دهنده جابجایی داوطلبانه کارکنان در آینده بود. این رابطه مقاومت در برابر تغییر و قصد ترک شغل با فرسودگی شغلی توضیح داده شد. با این حال، حمایت سازمانی درک شده را به عنوان تعدیل کننده ایجاد کرد و با حمایت سازمانی درک شده بالا، قدرت این رابطه کاهش یافت. ممون و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمانی با مشارکت کارکنان - دیدگاه تبادل اجتماعی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی شرکتی بر مشارکت کارکنان تأثیرات مستقیم داشت و همچنین یافته ها نشان دهنده نقش واسطه ای مثبت اعتماد در رابطه بین مسئولیت اجتماعی درونی شرکت و مشارکت کارکنان بود. آگراوال و گو تام (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر رفتار رهبران بر رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رفتار رهبران و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود داشت و نتایج نشان داد که وقتی مافوق با کارکنان خود بد رفتار می کنند، رضایت شغلی آنها کاهش می یابد و بالعکس و همچنین رضایت شغلی واسطه ارتباط بین رفتار رهبران با رفتار شهروندی سازمانی، رفتار انحرافی در محیط کار بود. ویزیو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان نقش متغیرهای فردی و سازمانی به عنوان پیش بینی کننده رضایت شغلی در بین کارکنان هتل که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده و مسئولیت اجتماعی سازمانی مهمترین عامل پیش بینی کننده رضایت شغلی و پس از آن سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی سرمایه روان شناختی مثبت را نیز پیش بینی کرد که به نوبه خود با رضایت شغلی ارتباط معناداری داشت. وانگ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان مسئولیت اجتماعی سازمانی و نتایج کارکنان: یک مدل میانجیگری مدیریت شده برای شناسایی سازمانی و هویت اخلاقی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی سازمانی درک شده کارکنان از طریق شناسایی سازمانی با هر یک از متغیرها رابطه غیرمستقیم دارد: (۱) تمایل به ترک شغل، (۲) عملکرد شغلی درون نقش، و (۳) رفتار کمکی. به طور خاص، رابطه منفی بین مسئولیت اجتماعی سازمانی درک شده و تمایل ترک شغل زمانی قوی تر بود که کارکنان هویت اخلاقی بالاتری داشتند و رابطه مثبت بین مسئولیت اجتماعی سازمانی درک شده و عملکرد شغلی درون نقشی و رفتار کمکی با هویت اخلاقی تقویت شد. شین و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان نقش های پنهان مسئولیت اجتماعی سازمانی:

- 1- Whyono & et al
- 2- Srivastava & Agrawal
- 3- Memon & et al
- 4- Agrawal & Gautam
- 5- Viseu & et al
- 6- Wang & et al
- 7- Shin & et al

درک مسئولیت اجتماعی سازمانی به عنوان یک پیشگیری کننده در برابر رفتارهای کاری غیرمولد که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی سازمانی درک شده به طور غیرمستقیم و منفی با سه نوع رفتارهای کاری غیرمولد از طریق تعهد سازمانی عاطفی مرتبط بود. فاروق و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان مسیره‌های چندگانه ای که مسئولیت اجتماعی داخلی و خارجی سازمانی بر شناسایی سازمانی و نتایج چند کانونی تأثیر می‌گذارد: نقش تعدیل کننده فرهنگی و اجتماعی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی داخلی و خارجی سازمانی بر شناسایی سازمانی نقش تعدیل کننده ارزش های فرهنگی و اجتماعی تأثیر داشت. فاروق و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی: بررسی مکانیسم‌های میانجی‌گری چندگانه که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه موارد مطرح شده در ادبیات پژوهش و فرضیه های مطرح شده مدل مفهومی پژوهش که در شکل ۱ نشان داده شده طراحی شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش ممون و همکاران (۲۰۲۱)

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادله ساختاری) می باشد. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر است با توجه به اینکه روش نمونه گیری، طبقه ای متناسب با حجم است و پژوهشگر هر دانشکده را به عنوان یک گروه کاری مدنظر قرار داده که مدیر ارشد آن به عنوان رهبر گروه است. بنابراین نیازمند آن بود که از روش طبقه ای استفاده نماید و از سوی دیگر از آن جایی که این دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به عنوان زیرمجموعه دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان هستند بنابراین می توان آن ها را به عنوان یک گروه کاری قلمداد کرد حال برای آنکه برای هر دانشکده نمونه کافی گرفته شود و پژوهشگر بتواند متغیرهای پژوهش را ارزیابی کند. به منظور نمونه گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید.

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 S^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 S^2}$$

$$n = \frac{660 * (1.96)^2 (0.601)}{(660 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 445$$

فرمول شماره (۱) نمونه گیری جامعه محدود

در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شد. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

جدول (۱) ترکیب سئوالات پرسشنامه

نگارنده پرسش نامه	تعداد سوالات در پرسشنامه	مولفه ها
فاروق و همکاران و همکاران (۲۰۱۴)	۲۰	مسئولیت اجتماعی سازمانی
ژانگ و همکاران (۲۰۱۴)	۵	رضایت شغلی
بنت و راینسون (۲۰۰۰)	۱۲	رفتارهای انحرافی در محیط کار
کیم و همکاران (۲۰۰۷)	۱۵	تمایل به ترک شغل

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش نامه ها تعیین شود. به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی

شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱ تا ۲۰	مسئولیت اجتماعی سازمانی	$\chi^2/df = ۰/۹۵$, GFI=۰/۹۵, AGFI = ۰/۹۵, RMSEA= ۰/۰۳	برازش مدل مناسب است
سوالات ۲۱-۲۵	رضایت شغلی	$\chi^2/df = ۰/۹۲$, GFI=۰/۹۲, AGFI = ۰/۹۲, RMSEA= ۰/۰۱	برازش مدل مناسب است
سوالات ۲۶-۳۷	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۴$, GFI=۰/۹۴, AGFI=۰/۹۹, RMSEA=۰/۰۱	برازش مدل مناسب است
سوالات ۳۸-۵۲	تمایل به ترک شغل	$\chi^2/df = ۰/۹۹$, GFI=۰/۰/۹۹, AGFI=۰/۹۵, RMSEA=۰/۰۳	برازش مدل مناسب است

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش نامه‌ها و به کمک نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل می باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش نامه های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

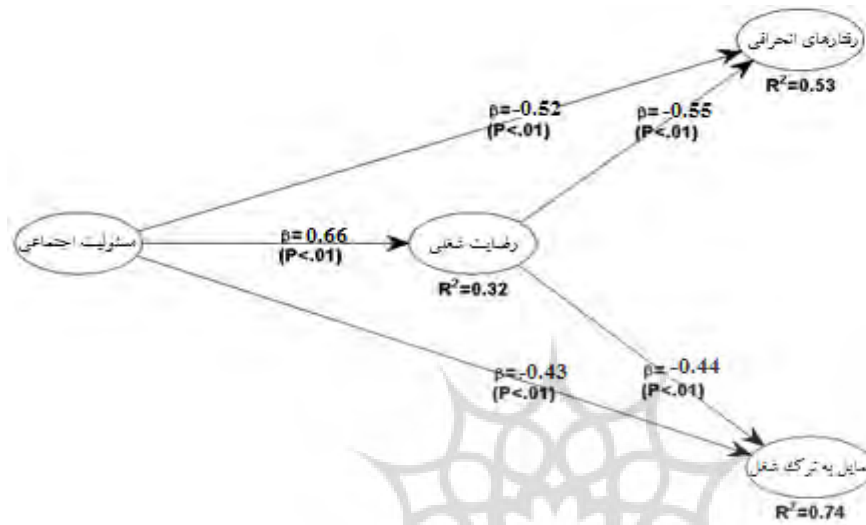
مؤلفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
مسئولیت اجتماعی سازمانی	۱-۲۰	۰/۸۸
رضایت شغلی	۲۱-۲۵	۰/۷۷
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۲۶-۳۷	۰/۹۰
تمایل به ترک شغل	۳۸-۵۲	۰/۹۰

یافته های پژوهش

فرضیه اصلی:

اثرات مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی تاثیر دارد.

بررسی مدل اصلی



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۴: برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۰۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۷۷	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	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی به شرح زیر است:

جدول ۵: ضرایب تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش

میانجی رضایت شغلی

مسئولیت اجتماعی سازمانی	رفتارهای انحرافی در محیط کار	تمایل به ترک شغل	رضایت شغلی
مسئولیت اجتماعی سازمانی	رفتارهای انحرافی در محیط کار	تمایل به ترک شغل	رضایت شغلی
۰/۵۲-		۰/۴۳-	۰/۵۵-
		۰/۶۶	۰/۴۴-

جدول ۶: بررسی معنی داری روابط مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
مسئولیت اجتماعی سازمانی - تمایل به ترک شغل	۰/۴۳-	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی سازمانی - رضایت شغلی - تمایل به ترک شغل	۰/۵۵-	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی سازمانی - رضایت شغلی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۶۶-	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی سازمانی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۲-	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۸ مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۵۵- است و مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۶۶- است و تاثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تمایل به ترک شغل نیز معنادار و منفی می باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۴۳- است و تاثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار و منفی می باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۵۲- است.

جدول ۷: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

مسئولیت اجتماعی سازمانی	تمایل به ترک شغل	رفتارهای انحرافی در محیط کار	رضایت شغلی
مسئولیت اجتماعی سازمانی (۰/۸۸)	۰/۵۵	۰/۴۴	۰/۵۵
تمایل به ترک شغل (۰/۵۵)	(۰/۸۷)	۰/۵۱	۰/۵۷
رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۵۷)	۰/۵۵	(۰/۸۶)	۰/۵۸
رضایت شغلی (۰/۵۵)	۰/۵۲	۰/۵۱	(۰/۸۵)

فرضیات فرعی:

جدول ۸: آزمون فرضیه های فرعی مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار معناداری	میزان اثر	فرضیه ها	
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۰	-۰/۴۳	مسئولیت اجتماعی سازمانی مثبت بر تمایل به ترک شغل تأثیر دارد.	فرضیه اول
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۰	-۰/۵۲	مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	فرضیه دوم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۰	۰/۶۶	مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.	فرضیه سوم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۰	-۰/۵۵	رضایت شغلی نقش میانجی بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و تمایل به ترک شغل دارد	فرضیه چهارم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۰	-۰/۶۶	رضایت شغلی نقش میانجی بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد	فرضیه پنجم
تأیید	۰/۰۳۸	<۰/۰۰۰	-۰/۴۴	رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر دارد	فرضیه ششم
تأیید	۰/۰۳۸	<۰/۰۰۰	-۰/۵۵	رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد	فرضیه هفتم

با توجه به جدول (۸)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تمایل به ترک تأثیر معناداری منفی دارد ضریب این تأثیر ۰/۴۳- است، می توان گفت با افزایش مسئولیت اجتماعی سازمانی تمایل به ترک شغل کاهش می یابد و مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معناداری منفی دارد ضریب این تأثیر ۰/۵۲- است، می توان گفت با افزایش مسئولیت اجتماعی سازمانی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری مثبت دارد ضریب این تأثیر ۰/۶۶+ است، می توان گفت با افزایش مسئولیت اجتماعی سازمانی میزان رضایت شغلی افزایش می یابد و مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش مسئولیت اجتماعی سازمانی و با میانجی گری رضایت شغلی میزان تمایل به ترک کاهش می یابد و مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۶- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش مسئولیت اجتماعی سازمانی و با میانجی گری رضایت شغلی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۴- می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش رضایت شغلی میزان تمایل به ترک شغل کاهش می یابد و رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵- می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش رضایت شغلی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

این پژوهش هدف تعیین تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی محیط کار و تمایل به ترک شغل از طریق میانجی رضایت شغلی انجام شد. و تمام فرضیه های پژوهش تایید شد. یافته های این پژوهش با پژوهش های واهیونو و همکاران (۲۰۲۱)، سریواستاوا و آگراوال (۲۰۲۰)، ممون و همکاران (۲۰۲۰)، آگراوال و گوتم (۲۰۲۰)، ویزیو و همکاران (۲۰۲۰)، وانگ و همکاران (۲۰۱۷)، شین و همکاران (۲۰۱۷)، فاروق و همکاران (۲۰۱۶) و فاروق و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. پژوهش حاضر مبتنی بر نظریه هویت اجتماعی و نظریه تبادل اجتماعی است. برخلاف پژوهش های قبلی که بر سازه های معمول برای اندازه گیری تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر تعهد سازمانی عاطفی متمرکز شده اند (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳؛ شین و همکاران، ۲۰۱۷)، شناسایی سازمانی و رفتار اشتراک دانش (فاروق و همکاران، ۲۰۱۴؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ محمود و همکاران، ۲۰۲۰) و اعتماد سازمانی به عنوان میانجی (فاروق و همکاران، ۲۰۱۹)، پژوهش حاضر بر متغیر رضایت شغلی به عنوان میانجی منجر به رفتارهای کاری منفی متمرکز شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی داخلی بهترین شاخص رضایت شغلی بوده که منجر به سپر شدن در برابر رفتارهای کاری نامطلوب کارکنان می شود. یافته ها با ادبیات سیستم کاری با عملکرد بالا سازگار است که بر استفاده از استراتژی های مدیریت سرمایه انسانی برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای تبدیل شدن به منبع مزیت رقابتی تأکید می کند (فاروق و همکاران، ۲۰۱۹؛ چن و همکاران، ۲۰۲۱) بنابراین، نتیجه ادبیات موجود را بیشتر تثبیت می کند و مشارکت مثبتی بین رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی برای ایجاد مجموعه ای از کارکنان با انگیزه نشان می دهد. به عنوان مثال، یافته های از فرضیه ۱ و فرضیه ۲ با سایر پژوهش های انجام شده در مورد مسئولیت اجتماعی سازمانی سازگار است (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴، ۲۰۱۹؛ ذوالفقار و همکاران، ۲۰۱۹؛ ممون و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۰۲۱). یافته ها نشان داد که برنامه های مسئولیت اجتماعی سازمانی به رشد اعتماد و ایمان کمک می کند و احساس رضایت شغلی را توسعه می دهد (عظیم و همکاران، ۲۰۱۴). مشخص شده است که به دلیل حمایت آشکار از کارکنان توسط عدالت سازمانی مفروض (فرضیه ۳ و فرضیه ۴)، از طریق مسئولیت اجتماعی سازمانی درونی و احساسات تعمیم یافته عدالت از طریق مسئولیت اجتماعی سازمانی خارجی ایجاد شده است (فاروق و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان به نوبه خود، با نشان دادن وابستگی های خود به سازمان در قالب کاهش سطح رفتارهای انحرافی محیط کار و تمایل به ترک شغل متقابل می شوند (سایبرت و همکاران، ۲۰۱۱؛ سینگ و سینگ، ۲۰۱۹؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰). یافته های این پژوهش همچنین حاکی از تأثیر مثبت واضح بعد خارجی مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رضایت شغلی است. این نشان می دهد که فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی مربوط به رشد اقتصادی، کمک های مالی، خیریه و تعهد به مشکلات اجتماعی نیز بی ارتباط با احساسات و عواطف کارکنان نیست. این نشان می دهد که رفتار مسئولیت اجتماعی سازمانی سازمان ها برای درک چگونگی واکنش کارکنان به این اقدامات سازمانی مهم و حیاتی است. کمک های بشردوستانه سازمان ها به معنی داری شغل می افزاید و کارکنان نسبت به سازمان خود احساس غرور می کنند. آنها همچنین سازمان خود را مراقبت و مسئولیت پذیر می بینند که در نهایت باعث ایجاد حس بالاتری از اسارت عاطفی با سازمان آنها می شود. در نتیجه روابط خود با سازمان را به صورت مثبت بررسی می کنند. بر اساس یافته ها، در مقایسه با مسئولیت اجتماعی سازمانی

خارجی، کارکنان تمایل بیشتری به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی دارند. این نشان می‌دهد که کارکنان در پاکستان بیشتر نگران فعالیت‌هایی هستند که دقیقاً به آنها مربوط می‌شود تا سایرین (دینفعان خارجی). این احتمالاً به دلیل وضعیت نسبتاً ضعیف اقتصادی کشور است. در غیاب مزایای اجتماعی اعطا شده توسط دولت، مردم در ایران برای تامین مایحتاج زندگی خود عمدتاً به درآمد شخصی خود وابسته هستند. برای این منظور امنیت شغلی دغدغه اصلی آنهاست. هنگامی که کارکنان متوجه می‌شوند که سازمان به آنها اهمیت می‌دهد و نگران آنهاست، احساس امنیت می‌کنند و به سازمان خود وفادار می‌شوند و در اقدامات خود صادق می‌شوند. این پژوهش مدلی را بر اساس ساختار رضایت شغلی کارکنان، که در نتیجه فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی (خارجی و داخلی) ایجاد شده است، ارائه می‌کند که احساس مراقبت و نگرانی برای کارکنان، اعتماد و عدالت سازمانی را منتقل می‌کند. این مدل آزمایش شده تجربی در زمینه پاکستان پیامدهای مهمی را برای پژوهشگران فراهم می‌کند. ۱- تأثیر دومینوی این پژوهش، نظریه‌های اساسی را در مورد رابطه مسئولیت اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای کاری کارکنان در سازمان‌ها ارتقا می‌دهد. پژوهش ما نشان می‌دهد که در ادبیات موجود، انصاف درک شده در محیط کار از طریق فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی دانشگاه‌ها به‌ویژه مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی احساس می‌شود، بر حس اعتماد و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (به عنوان مثال، والتاین و فلیشمن، ۲۰۰۸؛ سیرت و همکاران، ۲۰۱۱؛ اوگو و همکاران، ۲۰۱۴؛ سینگ و سینگ، ۲۰۱۹؛ ممون و غنی، ۲۰۲۰) که منجر به رفتار صدای مثبت می‌شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۰؛ موریسون، ۲۰۱۱؛ سیرت و همکاران، ۲۰۱۱). (آنتوناسکی و تریولاس، ۲۰۱۴؛ ممون و همکاران، ۲۰۲۱) (از رفتار انحرافی در محیط کار بازدارند) (شین و همکاران، ۲۰۱۷؛ محمود و همکاران، ۲۰۲۰). به طور مشابه، از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی حمایت می‌کند که منجر به رفتارهای کاری مثبت می‌شود که از رفتارهای منفی جلوگیری می‌کند (فاروق و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴؛ یو و چوی، ۲۰۱۴؛ مالوری و روپ، ۲۰۱۶؛ ذوالفقار و همکاران، ۲۰۱۹؛ ممون و همکاران، ۲۰۲۱). ۲- پژوهش حاضر زمانی که نظریه‌های روان‌شناختی اجتماعی را به تفسیر یک پدیده سازمانی بسط می‌دهد، یک پارادایم بین‌رشته‌ای ارائه می‌کند. ما یک تعریف مسئولیت اجتماعی سازمانی در سطح کلان را با متغیرهای مرتبط با کارکنان در سطح خرد ترکیب می‌کند. روپ و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که ادبیات مسئولیت اجتماعی سازمانی به دلیل تأکید بیش از حد بر مطالعات در سطح کلان، فاقد یک بررسی جامع در سطح خرد است. بنابراین این پژوهش با برجسته کردن نقش مسئولیت اجتماعی سازمانی در نگرش و رفتار کارکنان، راه جدیدی را در پژوهش‌ها مسئولیت اجتماعی سازمانی باز کرد (آگوینیس و گلاواس، ۲۰۱۲). ۳- در مقایسه، آخرین ادبیات عمدتاً به تأثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش کارکنان توجه کرده است. روشی که توسط آن رفتار کارکنان از مسئولیت اجتماعی سازمانی ایجاد می‌شود نیز نیاز به توضیح دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که شیوه‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی دانشگاه‌ها منبع رضایت شغلی کارکنان است که به نوبه خود بر نیت و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد. با توضیح مکانیسم پایداری، مفهوم کلی پژوهش به طور قابل توجهی افزایش یافته است. بر این اساس، پژوهش‌های اخیر را که تأثیر مشارکت دانشگاه‌ها در شیوه‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی را بر نگرش‌ها و رفتار کارکنان در محل کار مورد بحث قرار می‌دهد، گسترش داده و تقویت شود. بر اساس زمینه یک کشور در حال توسعه، این مقاله نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی

سازمانی داخلی و خارجی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر دارد. این نشان می‌دهد که هر دو شکل مسئولیت اجتماعی سازمانی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محل کار از جمله رفتارهای انحرافی محیط کار و تمایل به ترک شغل از طریق فرآیند هویت اجتماعی و روابط مبادله با واسطه رضایت شغلی عمل می‌کنند. این پژوهش بیشتر نشان می‌دهد که فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی که برای خود کارمندان هدف قرار می‌گیرد، تأثیر بیشتری بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نسبت به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی خارجی که هدف آن جامعه است، دارد. این یافته‌ها در مورد اثرات متمایز فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی پیامدهای متعددی برای مدیران و محققان دارد. نفوذ بیشتر مسئولیت اجتماعی سازمانی داخلی به این معناست که مدیریت باید در مورد مدیریت منابع انسانی مسئول در محیط کار نگران باشد (ژوانگ و همکاران، ۲۰۲۱). ممون و همکاران (۲۰۲۰) بر این تصور تأکید کنید که کارکنان بسیار سازگار هستند. آنها سیگنال‌ها را در محیط کار تجزیه و تحلیل و درک می‌کنند و نگرش‌هایی را ایجاد می‌کنند. این بدان معناست که به محض اینکه کارکنان متوجه شدند که سازمان دارای محیط نگرانی و تعهد نسبت به آنها است، کارکنان رفتار مراقبتی را متقابلاً انجام می‌دهند و تمایل دارند وظایف خود را به نفع و پیشرفت سازمان خود انجام دهند. از متخصصان و مدیران می‌خواهد تا نگرانی، مراقبت و حفاظت خود را از طریق چندین مداخله منابع انسانی، حمایت سازمانی از طریق رفتارهای مربیگری رهبر و سیستم ارتباطی بیان کنند. از آن جایی که این‌ها تأثیرگذارترین عوامل انگیزش کارکنان و ابزاری در مقاومت در برابر رفتارهای انحرافی کارکنان هستند (بدارکار و پاندیتا، ۲۰۱۴؛ بابالولا و همکاران، ۲۰۲۰؛ شرف و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، به شرطی که رشد اخلاقی مدیران بر فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی تأثیر بگذارد (والتاین و فلیشمن، ۲۰۰۸)، مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باید طیف گسترده‌ای از مسائل رهبری را در ارتقای کارکنان در نظر بگیرند. به ویژه، دانشگاه‌ها نه تنها باید بر افزایش کارایی کارگران تمرکز کنند، بلکه باید درجه‌ای را که مدیران می‌توانند به طور مؤثر به شرایط اخلاقی مبتنی بر کار پاسخ دهند، در نظر بگیرند. دانشگاه‌ها همچنین باید جلسات آموزشی را ایجاد کنند که بر تفکر اخلاقی مدیریتی متمرکز باشد و از داستان‌های موقعیت محور و ایفای نقش استفاده کند. روابط متقابل بین مسئولیت اجتماعی سازمانی خارجی و رفتارهای انحرافی کارکنان حاکی از آن است که هزینه کردن پول برای اهداف اجتماعی توسط سازمان‌ها اثرات سرریز خود را دارد. بنابراین، مدیران نباید مسئولیت اجتماعی سازمانی را به عنوان یک رویکرد یک طرفه برای بخشش در نظر بگیرند، بلکه در قالب تصویر سازمانی، مجموعه‌ای از کارکنان راضی و عملکرد بهتر سازمانی برمی‌گردد. این تنها خواسته جامعه بزرگتر برای انجام مسئولیت اجتماعی سازمانی بشردوستانه نیست، بلکه انتظارات نهفته کارکنان نیز هست. این پژوهش دارای چند محدودیت است. اول، از آنجایی که با موضوع پدیدارشناختی احساسات و عواطف کارکنان سروکار دارد، جمع‌آوری داده‌ها از طریق یک پرسشنامه بسته ممکن است تصویر واقعی را آشکار نکند. از این رو، مصاحبه‌های عمیق، بحث گروهی متمرکز، مشاهده و سایر رویکردهای کیفی ممکن است برای درک بهتر موضوع مورد استفاده قرار گیرد. دوم، انتظار می‌رود واکنش کارکنان به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی درونی و بیرونی یک سازمان متأثر از عوامل جمعیت شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات)، روانشناختی (شخصیت، ارزش‌ها) و زمینه‌ای (فرهنگ، اندازه سازمان، نوع سازمان) باشد. با این حال، پژوهش حاضر اثر تعدیل‌کننده چنین متغیرهایی

را بررسی نمی کند. بنابراین، مطالعات آینده ممکن است به این جنبه توجه کند. سوم، این پژوهش خاص در یک واحد دانشگاهی با تعداد نسبتاً کمی از پاسخ دهندگان انجام شده است، بنابراین، نمی توان نتیجه را برای سایر دانشگاه ها و سازمان ها تعمیم داد.

منابع

- Adekanmbi, F. P., and Ukpere, W. I. (2020). Individual substance abuse, perceived workplace fairness and organisational factors as predictors of absenteeism among civil servants in Oyo State. *Psychol. Educ.* 57, 309–323.
- Agrawal, P., and Gautam, O. (2020). “The effects of leaders’ behavior on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and job performance of employees,” in *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*, ed N. Sharma (Pennsylvania: IGI Global), 100–113.
- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., and Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: a multilevel theory of social change in organizations. *Acad. Manage. Rev.* 32, 836–863.
- Aguinis, H., and Glavas, A. (2012). What we know and don’t know about corporate social responsibility: a review and research agenda. *J. Manag.* 38, 932–968
- Alarcon, G. M., and Edwards, J. M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress Health* 27, e294–e298.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., and Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: the role of organizational justice. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 89, 947–965
- Antonaki, X.-E., and Trivellas, P. (2014). Psychological contract breach and organizational commitment in the Greek banking sector: the mediation effect of Job satisfaction. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 148, 354–361.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., and Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *J. Organ. Behav.* 21, 249–269.
- Ashforth, B. E., and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Acad. Manage. Rev.* 14, 20–39.
- Avery, D. R., McKay, P. F., Wilson, D. C., Volpone, S. D., and Killham, E. A. (2011). Does voice go flat? how tenure diminishes the impact of voice. *Hum. Resour. Manag.* 50, 147–158

- Aydogdu, S., and Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Int. Rev. Manage. Market.* 1, 43–53.
- Azim, M. (2016). Corporate Social Responsibility and employee behavior: mediating role of organizational commitment. *Rev. Bus. Manag.* 18, 207–225.
- Azim, M. T., Diyaab, A. A., and Al-Sabaan, S. A. (2014). CSR, employee job attitude and behavior: Saudi bank experience. *Transylvanian Rev. Adm. Sci.* 43, 25–47.
- Babalola, M. T., Ren, S., Ogbonnaya, C., Riisla, K., Soetan, G. T., and Gok, K. (2020). Thriving at work but insomniac at home: understanding the relationship between supervisor bottom-line mentality and employee functioning. *Hum. Relat.* 75, 33–57.
- Barton, H., and Barton, L. C. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 21, 201–208.
- Basil, D. Z., and Erlandson, J. (2008). Corporate Social Responsibility website representations: a longitudinal study of internal and external self-presentations. *J. Mark. Commun.* 14, 125–137.
- Bedarkar, M., and Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 133, 106–115.
- Bennett, R. J., and Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *J. Appl. Psychol.* 85, 349–60.
- 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*, 93(5):1104-1117.
- Berry, B. (2004). Organizational culture: a framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsib. Rights J.* 16, 1–11.
- Campbell, J. L. (2007). Why would Corporations behave in socially responsible ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility. *Acad. Manag. Rev.* 32, 946–967.
- Chaudhary, R. (2017). CSR and turnover intentions: examining the underlying psychological mechanisms. *Soc. Responsib. J.* 13, 643–660.
- Chen, D., Gao, H., and Ma, Y. (2021). Human capital-driven acquisition: evidence from the inevitable disclosure doctrine. *Manag. Sci.* 67, 4643–4664.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., and Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *J. Appl. Psychol.* 89, 599–609.
- Cramer, J. (2005). Company Learning about Corporate Social Responsibility. *Bus. Strat. Environ.* 14, 255–266.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., and Stone, E. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs And How It Affects Their Performance*. Minneapolis: Lexington Books.
- Crant, J., Kim, T., and Wang, J. (2011). Dispositional antecedents of demonstration and usefulness of voice behavior. *J. Bus. Psychol.* 26, 285–297.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., and Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: an assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *J. Occup. Organ. Psychol.* 80, 515–538.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16, 297–334.
- Cropanzano, R., and Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *J. Manag.* 31, 874–900.

- Cropanzano, R., and Rupp, D. E. (2003). An overview of organizational justice: implications for work motivation. *Motiv. Work Behav.* 7, 82–95.
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: a surprisingly rocky relationship. *J. Manag. Organ.* 21, 460–470.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *J. Appl. Psychol.* 90, 1241–55.
- Davis-Blake, A., Broschak, J. P., and George, E. (2003). Happy together? how using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Acad. Manag. J.* 46, 475–485.
- de Gilder, D., Schuyt, T. N. M., and Breedijk, M. (2005). Effects of an employee volunteering program on the work force: the ABN-AMRO Case. *J. Bus. Ethics* 61, 143–152.
- De Roeck, K., and Delobbe, N. (2012). Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through organizational identification theory. *J. Bus. Ethics* 110, 397–412.
- De Roeck, K., Marique, G., Stinglhamber, F., and Swaen, V. (2014). Understanding employees' responses to corporate social responsibility: mediating roles of overall justice and organisational identification. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 25, 91–112.
- Deery, S. J., Iverson, R. D., Buttigieg, D. M., and Zatzick, C. D. (2014). Can union voice make a difference? the effect of union citizenship behavior on employee absence. *Hum. Resour. Manag.* 53, 211–228.
- Detert, J. R., and Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: is the door really open? *Acad. Manag. J.* 50, 869–884.
- Dhanesh, G. S. (2014). CSR as organization–employee relationship management strategy: a case study of socially responsible information technology companies in India. *Manag. Commun. Q.* 28, 130–149.
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., and Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Manag. Sci. Lett.* 11, 3907–3914.
- Edmans, A. (2012). The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility. *Acad. Manag. Persp.* 26, 1–19.
- Ellen, P. S., Webb, D. J., and Mohr, L. A. (2006). Building corporate associations: consumer attributions for corporate socially responsible programs. *J. Acad. Mark. Sci.* 34, 147–157.
- Engemann, K. N., and Scott, C. W. (2020). Voice in safety-oriented organizations: examining the intersection of hierarchical and mindful social contexts. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 30:100650.
- Farh, J., Zhong, C., and Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's republic of China. *Organ. Sci.* 15, 241–253.
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C., and Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: an exchange perspective. *Hum. Resour. Manag.* 50, 113–129.
- Farooq, M., Farooq, O., and Cheffi, W. (2019). How do employees respond to the CSR initiatives of their organizations: empirical evidence from developing countries. *Sustainability* 11:2646.
- Farooq, M., Farooq, O., and Jasimuddin, S. M. (2014). Employees response to corporate social responsibility: exploring the role of employees' collectivist orientation. *Eur. Manag. J.* 32, 916–927.

- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., and Valette-Florence, P. (2013). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: exploring multiple mediation mechanisms. *J. Bus. Ethics* 125, 563–580.
- Farooq, O., Rupp, D. E., and Farooq, M. (2017). The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: the moderating role of cultural and social orientations. *Acad.Manag. J.* 60, 954–985.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., and Buchner, A. (2007). G_Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behav. Res. Methods* 39, 175–191.
- Folger, R., and Cropanzano, R. (2001). “Fairness theory: justice as accountability,” in *Advances in Organizational Justice*, eds J. Greenberg and R. Cropanzano (Stanford: Stanford University Press), 1–55.
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *J. Mark. Res.* 18, 382–388.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., Relyea, C., and Frey, L. (2007). An exploratory examination of voice behavior from an impression management perspective. *J. Manag. Issues* 19, 134–151.
- Gao, L., Janssen, O., and Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: the moderating role of empowering leader behaviors. *Leadersh. Q.* 22, 787–798.
- Gharleghi, B., Afshar Jahanshahi, A., and Nawaser, K. (2018). The outcomes of corporate social responsibility to employees: empirical evidence from a developing country. *Sustainability* 10:698.
- Gong, Y., Chang, S., and Cheung, S. (2010). High-performance work system and collective OCB: a collective social exchange. *Hum. Resour. Manag. J.* 20, 119–137.
- Graafland, J., and Schouten, C. M. D. (2012). Motives for corporate social responsibility. *Economist* 160, 377–396.
- Grant, A. M. (2013). Rocking the boat but keeping it steady: the role of emotional regulation in employee voice. *Acad.Manag. J.* 56, 1703–1723.
- Greenidge, D., Devonish, D., and Alleyne, P. (2014). The relationship between ability-based emotional intelligence and contextual performance and counterproductive work behaviors: a test of the mediating effects of job satisfaction. *Hum. Perform.* 27, 225–242.
- Griep, Y., Vantilborgh, T., and Jones, S. K. (2020). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: do paid employees and volunteers differ? *Econ. Industr. Democr.* 41, 727–745.
- Guo, X. W. (2012). Counterproductive work behaviors, Confucian values, and production deviance: the mediating effect of job satisfaction. *Soc. Behav. Pers. Int. J.* 40, 1045–1056.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *J. Appl. Psychol.* 60, 159–170.
- Hager, W. (2006). Die Fallibilität empirischer Daten und die Notwendigkeit der Kontrolle von falschen Entscheidungen [The fallibility of empirical data and the need for controlling for false decisions]. *Z. Psychol.* 214, 10–23.
- Hamid, N. (2020). The application of spiritual leadership affects job satisfaction and deviant behavior in the workplace. *Hum. Syst. Manag.* 39, 1–11.
- Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., and Angermeier, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: a crossdisciplinary perspective. *J. Bus. Ethics* 102, 29–45. 0

- Hardy, G. E., Woods, D., and Wall, T. D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *J. Appl. Psychol.* 88, 306–314.
- He, P., Jiang, C., Xu, Z., and Shen, C. (2021). Knowledge hiding: current research status and future research directions. *Front. Psychol.* 12:748237.
- Hogg, M. A., and Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Acad. Manag. Rev.* 25, 121–140.
- Hsiung, H. (2012). Authentic leadership and employee voice behavior: a multi-level psychological process. *J. Bus. Ethics* 107, 349–361.
- Huang, M. H., and Cheng, Z. H. (2012). The effects of inter-role conflicts on turnover intentions among frontline service providers: does gender matter? *Serv. Industr. J.* 32, 367–381.
- Ilies, R., Wilson, K. S., and Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: the facilitating role of work-family integration. *Acad. Manag. J.* 52, 87–102.
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *J. Occup. Organ. Psychol.* 83, 857–878.
- Joo, B., and Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 31, 482–500.
- Judge, T. A., Bono, J. E., and Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *J. Appl. Psychol.* 85, 237–249.
- Judge, T. A., Scott, B. A., and Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model. *J. Appl. Psychol.* 91, 126–38.
- Khatri, N., Fern, C. T., and Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Hum. Resour. Manag. J.* 11, 54–74.
- Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M., and Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *Int. J. Hosp. Manag.* 61, 26–34.
- Kim, J. S., Song, H. J., and Lee, C. K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *Int. J. Hosp. Manag.* 55, 25–32.
- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Ko, S. H., Moon, T. W., and Hur, W. M. (2018). Bridging service employees' perceptions of CSR and organizational citizenship behavior: the moderated mediation effects of personal traits. *Curr. Psychol.* 37, 816–831.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Jiang, S., Elechi, O. O., Benjamin, B., Morris, A., & Dupuy, P. (2010) "The Relationship among Distributive and Procedural Justice and Correctional Life Satisfaction, Burnout, and Turnover Intent: An Exploratory Study." *Journal of Criminal Justice*, 38(1): 7-16.
- Lacobucci, D., Saldanha, N., and Deng, X. (2007). A meditation on mediation: evidence that structural equations models perform better than regressions. *J. Consum. Psychol.* 17, 139–153.
- Landau, J. (2009). To speak or not to speak: predictors of voice propensity. *J. Organ. Cult. Commun. Confl.* 13, 35–54.
- LePine, J. A., and Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *J. Appl. Psychol.* 83, 853–868.

- 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* 91-103.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., and Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction, and turnover intention in emergency nurses. *Int. Emerg. Nurs.* 45, 50–55.
- Linares, P. J. P. (2011) Job Satisfaction, Organization Commitment, Occupational Commitment, Turnover Intent and Leadership Style of TissueBank Employees Doctoral Dissertation, CapellaUniversity.
- Liang, J., Farh, C. I., and Farh, J.-L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: a two-wave examination. *Acad. Manag. J.* 55, 71–92.
- Liu, W., Zhu, R., and Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *Leadersh. Q.* 21, 189–202.
- Lu, A. C. C., and Gursoy, D. (2013). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter? *J. Hosp. Tour. Res.* 40, 210–235.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., and Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: a comparison between supervisors and line-level employees. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 28, 737–761.
- Mael, F., and Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *J. Organ. Behav.* 13, 103–123.
- Mahmood, F., Qadeer, F., Abbas, Z., Hussain, I., Saleem, M., Hussain, A., et al. (2020). Corporate social responsibility and employees' negative behaviors under abusive supervision: a multilevel insight. *Sustainability* 12:2647.
- Maignan, I., and Ferrell, O. C. (2000). Measuring corporate citizenship in two countries: the case of the United States and France. *J. Bus. Ethics* 23, 283–297.
- Malhotra, M., and Kathuria, K. (2017). Relationship between spiritual intelligence, job satisfaction and counterproductive work behaviour among employees of multinational companies in India. *J. Psychosoc. Res.* 12, 315–323.
- Mallory, D. B., and Rupp, D. E. (2016). "Good" leadership: using corporate social responsibility to enhance leader-member exchange," in *The Oxford Handbook Of Leader-Member Exchange*, eds T. N. Bauer and B. Erdogan (Oxford: Oxford University Press), 335–350.
- Manika, D., Gregory-Smith, D., Wells, V. K., Comerford, L., and Aldrich-Smith, L. (2017). Linking environmental sustainability and healthcare: the effects of an energy-saving intervention in two hospitals. *Int. J. Bus. Sci. Appl. Manag.* 11, 32–55.
- Marquis, C., and Qian, C. (2014). Corporate social responsibility reporting in China: symbol or substance? *Organ. Sci.* 25, 127–148.
- Mashi, M. S. (2018). The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and employee outcomes. *Int. J. Public Adm.* 41, 1351–1360.
- Matten, D., and Moon, J. (2008). Implicit" and "Explicit" CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of Corporate Social Responsibility. *Acad. Manag. Rev.* 33, 404–424.
- Maynes, T. D., and Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: an examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *J. Appl. Psychol.* 99, 87–112.

- McNall, L. A., Masuda, A. D., and Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment. *J. Psychol.* 144, 61–81.
- McWilliams, A., and Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Acad. Manag. Rev.* 26, 117–127.
- Meier, L. L., and Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: a five-wave longitudinal study. *J. Appl. Psychol.* 98, 529–539.
- Memon, K. R. (2014b). Strategic role of HRD in employee skill development: an employer perspective. *J. Hum. Resour. Manag.* 2, 27–32.
- Memon, K. R. (2014a). Effects of leadership styles on employee performance: integrating the mediating role of culture, gender and moderating role of communication. *Int. J. Manag. Sci. Bus. Res.* 3, 63–80.
- Memon, K. R., and Ghani, B. (2020). The relationship between psychological contract and voice behavior—a social exchange perspective. *Asian J. Bus. Ethics* 9, 257–274.
- Memon, K. R., Ghani, B., and Kazi, A. A. (2018). Restructuring the relationship between performance management and employee engagement. *Pakistan Bus. Rev.* 20, 99–109.
- Memon, K. R., Ghani, B., and Khalid, S. (2020). The relationship between corporate social responsibility and employee engagement - A social exchange perspective. *Int. J. Bus. Sci. Appl. Manag.* 15, 1–16.
- Memon, K. R., Say, K. O., Khalid, S., and Ghani, B. (2021). Mediation – Moderation mechanism between the relationship of corporate social responsibility and employees’ promotive voice behavior. *Int. J. Bus. Sci. Appl. Manag.* 16, 50–68.
- Moro, S., Ramos, R. F., and Rita, P. (2020). What drives job satisfaction in IT companies? *Int. J. Product. Perform. Manag.* 70, 391–407.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: integration and directions for future research. *Acad. Manag. Ann.* 5, 373–412.
- Mount, M., Ilies, R., and Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the mediating effects of job satisfaction. *Pers. Psychol.* 59, 599–622.
- Neves, P.; Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 1-12.
- Ng, T. W., Yam, K. C., and Aguinis, H. (2019). Employee perceptions of corporate social responsibility: effects on pride, embeddedness, and turnover. *Pers. Psychol.* 72, 107–137.
- Ng, T. W. H., and Feldman, D. C. (2011). Employee voice behavior: a meta-analytic test of the conservation of resources framework. *J. Organ. Behav.* 33, 216–234.
- Nikolaou, I., Vakola, M., and Bourantas, D. (2008). Who speaks up at work? Dispositional influences on employees’ voice behavior. *Pers. Rev.* 37, 666–679.
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Pers. Psychol.* 48, 775–802.
- Oshagbemi, T. (2013). *Job Satisfaction In Higher Education*. Bloomington: Trafford Publishing.
- Pham, H. (2020). Impact of human resource management practices on enterprises’ competitive advantages and business performance: evidence from telecommunication industry. *Manag. Sci. Lett.* 10, 721–732.
- Qin, X., Drenzo, M. S., Xu, M., and Duan, Y. (2014). When do emotionally exhausted employees speak up? exploring the potential curvilinear relationship between emotional exhaustion and voice. *J. Organ. Behav.* 35, 1018–1041.

- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis. *Indian Manag. Stud. J.* 11, 149-159.
- Rees, C., Alfes, K., and Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 24, 2780-2798.
- Ruiz-Palomino, P., and Martínez-Cañas, R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: the moderating and mediating role of person-organization fit. *J. Bus. Ethics* 120, 95-108.
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., and Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: an organizational justice framework. *J. Organ. Behav.* 27, 537-543.
- Rupp, D. E., and Mallory, D. B. (2015). Corporate social responsibility: psychological, person-centric, and progressing. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2, 211-236.
- Rupp, D. E., Skarlicki, D., and Shao, R. (2013). The psychology of corporate social responsibility and humanitarian work: a person-centric perspective. *Industr. Organ. Psychol.* 6, 361-368.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance. *Int. J. Select. Assess.* 10, 5-11.
- Seibert, S. E., Wang, G., and Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *J. Appl. Psychol.* 96, 981-1003.
- Shah, I. H., Ajmal, M., and Rahman, F. (2010). Structure of technical education and vocational training in Pakistan. *J. Tech. Educ. Train.* 2, 63-76.
- Sherf, E. N., Parke, M. R., and Isaakyan, S. (2020). Distinguishing voice and silence at work: unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout. *Acad. Manag. J.* 64, 114-148.
- Shin, I., Hur, W. M., Kim, M., and Kang, S. (2017). Hidden roles of CSR: perceived corporate social responsibility as a preventive against counterproductive work behaviors. *Sustainability* 9:955.
- Shiun, T., and Ho, A. (2012). The Impact of Perceived CSR on Employee Performance and Turnover Intention: An Examination of the Mediating Effect of Organizational Justice and Organization-Based Self esteem. Ph.D. thesis. Singapore: Singapore Management University.
- Si, S., and Li, Y. (2012). Human resource management practices on exit, voice, loyalty, and neglect: organizational commitment as a mediator. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 23, 1705-1716.
- Singh, S. K., and Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Manag. Decis.* 57, 937-952.
- Singhapakdi, A., Sirgy, M. J., Lee, D. J., Senasu, K., Yu, G. B., and Nisius, A. M. (2014). Gender disparity in job satisfaction of Western versus Asian managers. *J. Bus. Res.* 67, 1257-1266.
- Skudiene, V., and Auruskeviciene, V. (2012). The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation. *Baltic J. Manag.* 7, 49-67.
- Srivastava, S., and Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *J. Organ. Change Manag.* 33, 1431-1447.

- Stamper, C. L., and Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees. *J. Organ. Behav.* 22, 517–536.
- Tajfel, H., and Turner, J. C. (1979). "An Integrative Theory of Intergroup Conflict," in *The Social Psychology of Intergroup Relations*, eds W. G. Austin and S. Worchel (Monterey: Brooks/Cole Publishing Co), 33–47.
- Tajfel, H., and Turner, J. C. (1986). "The social identity theory of intergroup behavior," in *Psychology Of Intergroup Relations*, eds S. Worchel and W. Austin (Chicago: Nelson Hall), 7–24.
- Tangirala, S., and Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: the effects of personal control and organizational identification. *Acad. Manag. J.* 51, 1189–1203.
- Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment. *J. Bus. Ethics* 89, 189–204.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., and Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *J. Manag.* 29, 187–206.
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., and Kadosh, G. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: how do they interrelate, if at all? *J. Work Organ. Psychol.* 27, 67–72.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., and Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment. *Pers. Rev.* 43, 377–400.
- Valentine, S., and Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *J. Bus. Ethics* 77, 159–172.
- Viseu, J., Pinto, P., Borralha, S., and de Jesus, S. N. (2020). Role of individual and organizational variables as predictors of job satisfaction among hotel employees. *Tour. Hosp. Res.* 20:146735842092406.
- Wahyono, Prihandono, D. and Wijayanto, A. (2021), "The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior", *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Vol. 37 No. 1, pp. 90-113.
- Walumbwa, F. O., and Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *J. Appl. Psychol.* 94, 1275–1286.
- Wang, W., Fu, Y., Qiu, H., Moore, J. H., and Wang, Z. (2017). Corporate social responsibility and employee outcomes: a moderated mediation model of organizational identification and moral identity. *Front. Psychol.* 8:1906.
- Wenbin, W., Fengjun, L., and Hui, L. (2012). Effect of corporate social responsibility on organizational citizenship behavior from the perspective of the reciprocity theory. *Contemp. Econ. Manag.* 11:006.
- Wu, W., Tang, F., Dong, X., and Liu, C. (2015). Different identifications cause different types of voice: a role identity approach to the relations between organizational socialization and voice. *Asia Pacif. J. Manag.* 32, 251–287.
- Yu, Y., and Choi, Y. (2014). Corporate social responsibility and firm performance through the mediating effect of organizational trust in Chinese firms. *Chin. Manag. Stud.* 8, 577–592.
- Zhang, L., and Deng, Y. (2016). Guanxi with supervisor and counterproductive work behavior: the mediating role of job satisfaction. *J. Bus. Ethics* 134, 413–427
- Zhang, X., Hu, B., and Qiu, M. (2014). Job satisfaction as a mediator in the relationship between performance appraisal and voice behavior. *Soc. Behav. Pers.* 42, 1315–1324.

- Zhao, H., Zhou, Q., He, P., and Jiang, C. (2019). How and when does socially responsible HRM affect employees' organizational citizenship behaviors toward the environment? *J. Bus. Ethics* 169, 371–385.
- Zheng, Q., Luo, Y., and Maksimov, V. (2014). Achieving legitimacy through corporate social responsibility: the case of emerging economy firms. *J. World Bus.* 50, 389–403.
- Zhuang, M., Zhu, W., Huang, L., and Pan, W.-T. (2021). Research of influence mechanism of corporate social responsibility for smart cities on consumers' purchasing intention. *Library Hi Tech* [Epub Online ahead of Print].
- Zulfiqar, S., Sadaf, R., Popp, J., Vveinhardt, J., and Máté, D. (2019). An examination of corporate social responsibility and employee behavior: the case of Pakistan. *Sustainability* 11:3515.



Investigating the effects of organizational social responsibility on deviant behaviors in the workplace and the desire to leave the job with the mediating role of job satisfaction

Abstract

The purpose of this research is to determine the effects of organizational social responsibility on deviant behaviors in the workplace and the tendency to leave the job with the mediating role of job satisfaction. The statistical population of this research was made up of all the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan) in the number of 660 people, and 244 people were selected as a sample through the stratified sampling method based on the size of the sample. The research tool was the responsibility standard questionnaire. Organizational Social Farooq et al. (2014) and Zhang et al.'s standard job satisfaction questionnaire (2014) and Bennett and Robinson's (2000) deviant behavior standard questionnaire in the workplace and Kim et al.'s standard questionnaire (2007)) were that the validity of the questionnaires was examined based on the content validity using the opinion of experts, the form based on the views of a number of the statistical community and the structure with the factor analysis method, and after the necessary terms, the validity was confirmed and on the other hand, the reliability of the question Letters were estimated by Cronbach's alpha method as 0.88, 0.77, 0.90 and 0.90 respectively. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling. The results of the research showed that organizational social responsibility through job satisfaction has a negative and significant effect on the desire to leave the job, and the coefficient of this effect is -0.55, and organizational social responsibility through job satisfaction has a negative and significant effect on deviant behaviors in the workplace. The coefficient of this effect is -0.66 and the direct effect of organizational social responsibility on the desire to leave the job is also significant and negative. The coefficient of this effect is 0.43 and the direct effect of organizational social responsibility on deviant behaviors in the work environment is also significant and negative. The coefficient of this effect is -0.52

Key words: organizational social responsibility, deviant behaviors in the workplace, desire to leave the job, job satisfaction