

تعیین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش سبک رهبری مدیران با ارائه الگوی مناسب

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۰۱

خلاصه

مقدمه

همه افراد بر اثر عوامل مختلف شغلی و اجتماعی در مقاطع مختلف زندگی با استرس و فشار عصبی مواجه هستند اما زمانی که فرد به مدت طولانی در معرض این فشارهای روانی قرار بگیرد دچار نوعی عارضه می‌شود که به آن سندروم فرسودگی از نوع شغلی می‌گویند که زیر مجموعه ای از رفتارهای انحرافی می‌باشد و گروه‌های زیادی در معرض این خطرات هستند. لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر سبک رهبری مدیران ارائه الگوی مناسب بدین منظور می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان خط تولید صنعت فولاد جنوب کشور به تعداد ۹۳۶۱ نفر بوده‌اند که ۵۹۶ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد. داده‌های پژوهش از طریق نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

نتایج

یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی پژوهش، نشان داد که بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی و جو اخلاقی) با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر سبک رهبری مدیران (سبک رهبری ستمگرانه و عدم مداخله)، رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

مدیران باید علاوه بر شناخت و فهم رفتارهای انحرافی مخرب، رفتارهای انحرافی سازنده که به سازمان‌ها کمک می‌کند را نیز مورد توجه و مطالعه قرار دهند و با تقویت آن‌ها در جهت موفقیت و پیشرفت بیشتر سازمان‌ها گام بردارند.

کلمات کلیدی

رفتارهای انحرافی کارکنان، سبک رهبری، الگوی مناسب

سینا زینلی^۱

علیرضا منظری توکلی^{۲*}

سنجر سلاجقه^۳

^۱دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۳استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

Email: a.mtavakoli@yahoo.com

مقدمه

همه افراد بر اثر عوامل مختلف شغلی و اجتماعی در مقاطع مختلف زندگی با استرس و فشار عصبی مواجه هستند اما زمانی که فرد به مدت طولانی در معرض این فشارهای روانی قرار بگیرد دچار نوعی عارضه می‌شود که به آن سندروم فرسودگی از نوع شغلی می‌گویند (۱). فرسودگی شغلی، فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. مسخ شخصیت و بدبینی مربوط به پاسخ‌های منفی نسبت به اوضاع مختلف شغلی فرد است که سبب ایجاد نگرش منفی نسبت به سایر افراد، احساس نامناسب بودن و در نهایت سبب پیدایش شکاف بین فرد و شغل او می‌گردد (۲). همچنین در سطح فردی فرسودگی می‌تواند بر رفتارهای انحرافی در محیط کار موثر باشد لذا با کاهش فرسودگی در کارکنان، احتمال انگیزش آن‌ها افزایش یافته و این امر بر کاهش رفتارهای انحرافی آنان در محیط کار موثر خواهد بود (۳).

رفتارهای انحرافی یکی از ابعاد رفتار سازمانی است که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان قرار گرفته است. رفتار، زمانی انحرافی تلقی می‌شود که آداب و رسوم، خط مشی‌ها و یا مقررات داخلی توسط یک فرد یا یک گروه نقض شود که ممکن است رفاه سازمان و یا کارکنانش را به خطر بیندازد (۴). علاقه و توجه وافری طی سال‌های اخیر از جانب محققان و نظریه‌پردازان به رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی در محیط‌های کار معطوف شده است. گستره رفتارهای منفی و آسیب‌رسان تحت عناوین مختلفی نظیر فریب، خرابکاری، سرقت، دروغگویی، طرح شوخی‌های بدخواهانه، رفتار پرخاشگرانه مورد اشاره قرار گرفته‌اند.

به باور پترسون^۱ توجه جدی پژوهشگران عرصه‌های مختلف به این گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری به دلیل هزینه قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. پژوهش‌های زیادی علاوه بر آشکار ساختن هزینه‌های اقتصادی و مالی این رفتارها، اثرات روانی و اجتماعی رفتارهای منفی در محیط‌های کار را بر جو و فضای سازمان به خوبی مستند ساخته‌اند (۵).

در واقع رفتارهای انحرافی محیط کار به عنوان رفتارهای عمدی تعریف می‌شوند که توسط اعضای سازمان و با هدف ایجاد مانع در خط مشی‌های جاری سازمان صورت می‌پذیرد. به عبارت دیگر تعمدی در بنیاد این نوع رفتارها وجود دارد (۶).

امروزه رفتارهای انحرافی مشکل رایج در بیشتر سازمان‌ها شده است. عوامل زیادی بر بروز این رفتارها اثر می‌گذارد که از جمله این عوامل، عوامل سازمانی و شغلی است. سال‌های اخیر پژوهشگران به عدالت سازمانی به عنوان یک عامل اثرگذار بر رفتار سازمانی کارکنان توجه کرده‌اند. اصطلاح عدالت سازمانی استفاده می‌شود تا نقش عدالت و انصاف را در محیط کار نشان دهد (۷). اگر افراد ادراکی درست از عدالت و انصاف در سازمان خود نداشته باشند، دست به رفتارهای انحرافی می‌زنند. ادراک از عدالت سازمانی و ابعاد آن بر رفتارهای کارکنان اثر می‌گذارد، پس سازمان باید تلاش کند با افزایش ادراک افراد از عدالت، از رفتارهای انحرافی جلوگیری کند (۸).

همچنین کارکنانی که به سازمان متعهد ترند، مزایایی حیاتی برای سازمان محسوب می‌شوند. تعهد سازمانی

^۱ Peterson

هزینه‌های مربوط به آسیب‌های جسمی و روانی استرس بکاهند و هم باعث ارتقای بهره‌وری کارکنان خود شوند (۱۳).

در این میان سبک رهبری مدیران سازمان‌ها را می‌توان از مهم‌ترین عوامل در بروز رفتارهای انحرافی کارکنان، برشمرد (۱۴). زیرا بر اساس رویکرد نظری، نفوذ رهبر و مدیران بر فرایندها و امور کاری، به عنوان عاملان اصلی برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و هدایت برنامه‌ها و تصمیمات، صرف نظر از این که دارای چه سبک رفتاری یا عملکرد باشند، بر شکل‌گیری، برجسته‌سازی و تأثیرگذاری ارزش‌های سازمانی بر رفتارها و حالات کارکنان مؤثر می‌باشد (۱۵).

در سال‌های اخیر و با افزایش تحقیقات در زمینه رفتارهای منفی در سازمان، جستجو در حیطه سبک جدیدی از رهبری به نام رهبری مخرب به تدریج به یک موضوع متمرکز در میان مقالات تبدیل شده است. بر اساس گزارش محققان رهبری ستمگرانه، سبک رهبری مبتنی بر نفع شخصی همراه با تسلط‌جویی و رفتار مستبدانه با دیگران است. رهبران ستمگر رهبرانی سلطه‌جو، کنترل‌کننده و انتقام‌گرا هستند. این رهبران بر خلاف رهبر اخلاق‌گرا، زمینه تضعیف تدریجی کارکنان در عرصه‌های روانی و سازمانی را فراهم می‌سازند (۱۶).

همچنین در این شرایط بس از نوع دیگری از رهبری سخن به میان می‌آورد که رهبری عدم مداخله نام دارد که سبکی بی‌مبالات در رهبری است و رابطه ای منفی بین رهبر و عملکرد پیرو در آن برقرار است. رهبری عدم مداخله یا غیر مداخله‌ای، غیر فعال‌ترین نوع رهبری به شمار می‌آید. در مقابل رهبری تبادل، حالت عدم مداخله یک حالت کاملاً غیرتبادل و بی‌تفاوت را نمایان

موجب می‌شود کارکنان در حالی که کارشان را انجام می‌دهند، وفادار و پرشور باشند. از این رو، کارکنانی که به سازمان‌شان متعهدند، با احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند و کمتر مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند (۹). در واقع توجه به نیازهای کارکنان سازمان و چگونگی تأمین نیازها به وسیله مدیریت سازمان می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه تعهد سازمانی و نیز فشار روانی کمتر و انگیزه بیشتر در افراد گردد و کارایی بیشتر آنان شود آنان در سازمان متبوع گردد (۱۰).

رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیراخلاقی هستند. در واقع، از لحاظ نظری، پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه‌ی ارزش‌ها و اخلاقیات در محیط کار منطقی است. در واقع جو اخلاقی، داشتن درک صحیح از رفتارهای درست در سازمان است و با کمک رهبری اخلاقی در سازمان اجرا می‌شود و به کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری بهتر یاری می‌رساند (۱۱).

از دیگر متغیرهایی که در رابطه با رفتارهای انحرافی مورد توجه قرار می‌گیرد استرس شغلی است. در واقع استرس شغلی نیز یکی از عوامل روانی در کارکنان است که یک مورد تأثیرگذار قوی بر انسان می‌باشد و می‌تواند باعث بروز اختلالات و عوارض نامطلوب متعدد بر روی سلامت فرد و همچنین پیامدهایی در محیط کار همچون رفتارهای انحرافی گردد (۱۲). از این رو استرس یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد. لذا سازمان‌ها در برنامه خود توجه زیادی به مطالعه، کنترل و کاهش استرس در محیط کار نموده تا از این طریق هم از

می‌سازد. بدین صورت که رهبر از تصمیم‌گیری خودداری می‌کند و مسئولیت‌ها را واگذار می‌نماید (۱۷). در واقع بروز رفتار انحرافی کارکنان به دلیل وجود بدبینی، متأثر از سبک رهبری مدیران و سرپرستان می‌باشد چرا که رفتار رهبران تأثیر مستقیمی بر رفتار کارکنان دارد (۱۸).

با توجه به اینکه در سازمان‌ها و شرکت‌های امروزی رفتارهای انحرافی کارکنان رو به گسترش است، بنابراین باید سعی شود ریشه‌های این رفتارها و عوامل مرتبط با آن شناخته شود تا از این طریق در کنترل این نوع رفتارهای ناخوشایند و پیشگیری از آن‌ها گام‌های موثری برداشته شود. در راستای این پژوهش مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد و سبک رهبری این اثر را تعدیل می‌کند (۴). همچنین خراسانی طرق (۱۳۹۴) رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی را بررسی نمود. که نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با رفتار انحرافی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی بود (۲). همچنین اورهان و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهش خود روابط میان بدبینی سازمانی، ناامنی شغلی و بروز رفتارهای انحرافی در ترکیه را بررسی کرده و به این نتیجه رسیدند رهبری قابل اعتماد باعث کاهش بروز رفتارهای انحرافی در سازمان می‌شود. مداخله مدیریت و بهبود روابط با کارکنان می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری که در آن رشد بدبینی وجود ندارد کمک کند

(۱۹). بویاس و ویند^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی سرمایه اجتماعی مبتنی بر اشتغال، استرس شغلی و فرسودگی کارکنان: مدل سازمانی کارکنان رفاه عمومی پرداختند. یافته‌ها نشان داد زنجیره عوامل فشارآور در محیط کار نظیر محدودیت اختیارات، مسئولیت‌ها و منابع، تعارض و احساس ناکارآمدی در مقابله با چالش‌ها به احساس فرسودگی هیجانی منجر می‌شود و این احساس در قالب هیجانات منفی نظیر ناامیدی، اضطراب و افسردگی افراد را به رفتارهای انحرافی نظیر کم‌کاری متمایل می‌سازد (۲۰). که نتایج تمام این مطالعات نشان از یک سبک رهبری درست و اصولی جهت افزایش کارآیی و محیطی به دور از استرس و رضایت کارکنان و در نتیجه بار روانی مثبت و بهره‌وری و ارتقاء شغلی دارد. لذا با توجه به اهمیت این مساله و سلامت روانی و سازمانی کارکنان مطالعه حاضر با هدف بررسی عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر سبک رهبری ستمگرانه و عدم مداخله و ارائه الگوی مناسب پرداخته می‌شود.

روش کار

این پژوهش از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان خط تولید صنعت فولاد جنوب کشور (کارکنان جهان فولاد سیرجان، فولاد سیرجان ایرانیان، توسعه فولاد و آهن گل‌گهر، صبا فولاد خلیج فارس، فولاد کاوه جنوب کیش، فولاد هرمزگان جنوب، گل‌گهر سیرجان، فولاد اکسین خوزستان، گروه ملی فولاد ایران، شرکت فولاد خوزستان، فولاد کاویان و فولاد کاوه اروند) می‌باشد که تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۹۳۶۱ نفر بوده است.

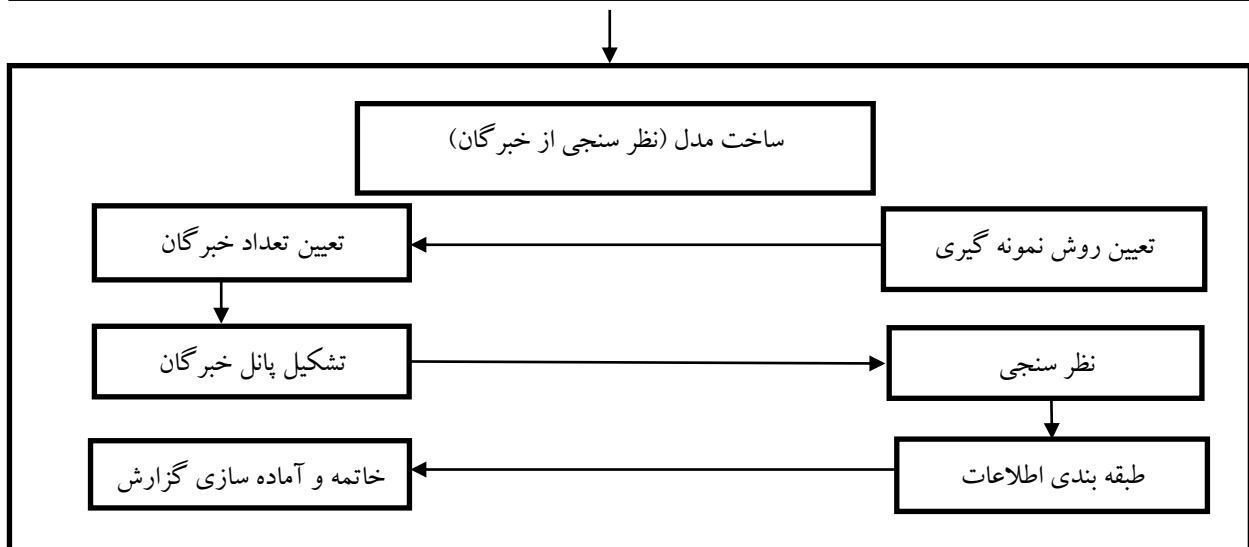
² Boyas & Wind

¹ Orhan et al

مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته (۸ پرسشنامه) بوده است. همچنین در بخش کیفی روش انجام پژوهش مصاحبه خبرگی با هدف ارائه ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده ناشی از بررسی‌های کتابخانه‌ای، نظرخواهی از خبرگان مربوطه و همچنین شناسایی سایر ابعاد و مؤلفه‌هایی که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته‌اند، انجام پذیرفته است. هدف دیگر مصاحبه خبرگی، درک بهتر متغیرها جهت تعریف عملیاتی آن‌ها، استخراج سنجه‌ها و دسته‌بندی مناسب آن‌ها بوده است. بدین منظور از ۱۸ نفر از خبرگان (شامل اساتید و متخصصان آگاه به موضوع مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی) استفاده شده است.

همچنین با توجه به اینکه از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است، حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه‌ای که بیشترین سوال را دارد (پرسشنامه استرس شغلی با ۵۶ سوال) در نظر گرفته شد (۲۱). این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۲۸۰ تا ۵۶۰ قابل تغییر است. با در نظر گرفتن احتمالات مربوط به غیرقابل استفاده بودن تعدادی از پرسشنامه‌های تکمیل شده، در مجموع ۶۱۰ پرسشنامه در محدوده مورد نظر به صورت اتفاقی و در ساعت‌های مختلف روز توزیع شد که در نهایت ۵۹۶ پرسشنامه مبنای تحلیل‌های آماری قرار گرفت. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه، از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات برای انتخاب واحد نمونه‌گیری استفاده شده است. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش

تبیین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان و طراحی چارچوب اولیه



شکل ۱- مراحل انجام تحقیق

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه رفتارهای انحرافی: این پرسشنامه شامل ۲۷ سوال بوده و از ۴ بعد اصلی انحراف تولیدی (نقض استانداردهای کیفیت- نقض استانداردهای کمیت)، انحراف مالی (استفاده از اموال سازمان- رشوه)، انحراف سیاسی (حمایت از افراد خاص) تهاجم شخصی (خشونت نسبت به همکاران- خشونت نسبت به ارباب رجوع (پیمانکاران-مشاورین)) تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۳۸ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۴۷۳ محاسبه شده است.

۲- پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه شامل ۵۶ سوال بوده و از ۷ بعد اصلی نقش (ابهام نقش- تضاد نقش)، ارتباطات (فقدان حمایت اجتماعی- ضعف روابط با همکاران)، تقاضا (بار اضافی کاری- حقوق و ترفیحات- فیزیکی- عدم امنیت شغلی)، حمایت همکاران (فقدان همبستگی گروهی- عدم همکاری در کار)، حمایت مدیریت (روحی و روانی- وظایف)، تغییرات (قوانین و مقررات- محیطی) و کنترل (تسلط) تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۵۶ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۳۹۹ محاسبه شده است.

۳- پرسشنامه جو اخلاقی: این پرسشنامه شامل ۲۶ سوال بوده و از ۳ بعد اصلی خودخواهی (استقلال- ابزاری)، نیکخواهی (مراقبت و توجه- کارایی مدار) و اصولگرایی (قانون مداری- ضوابط و قواعد) تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۴۳ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۴۲۷ محاسبه شده است.

۴- پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه شامل ۲۹ سوال بوده و از ۳ بعد اصلی خستگی عاطفی (خستگی

روحی- خستگی جسمی)، مسخ شخصیت (جدایی روانی از شغل- احساس استعمار) و کاهش موفقیت فردی (عدم شایستگی- بی‌اهمیت بودن عوامل سازمانی) تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۵۸ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۴۴۷ محاسبه شده است.

۵- پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال بوده و از ۳ بعد اصلی تعهد عاطفی (تعهد اخلاقی- تعهد ارزشی)، تعهد مستمر (تعهد حسابگرانه مبتنی بر مبادله- میل به ماندن در سازمان) و تعهد هنجاری (تمایل به تلاش مضاعف- وفاداری به اهداف سازمان) تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۲۵ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۳۹۸ محاسبه شده است.

۶- پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه شامل ۱۹ سوال بوده و از ۳ بعد اصلی عدالت توزیعی (عدالت در توزیع منابع سازمان- عدالت در توزیع پرداخت و پاداش)، عدالت تعاملی (حساسیت میان فردی- شفاف‌سازی اطلاعات) و عدالت رویه‌ای (عادلان بودن رویه‌ها) تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۲۳ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۴۰۲ محاسبه شده است.

۷- پرسشنامه سبک رهبری ستمگرانه: این پرسشنامه شامل ۱۸ سوال بوده و از ۴ بعد اصلی فساد، سوءاستفاده از زیردستان، استعمار زیردستان و کمبود اخلاق حرفه‌ای تشکیل شده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۹۳۰ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۴۴۳ محاسبه شده است.

۸- پرسشنامه سبک رهبری عدم مداخله: این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال بوده است. پایایی ترکیبی (CR) این پرسشنامه ۰/۷۲۵ و میانگین واریانس استخراج (AVE) ۰/۹۱ محاسبه شده است.

تمامی پرسشنامه های پژوهش محقق ساخته بوده و پس از فرایند خبره سنجی طراحی شده است. برای اطمینان از اعتبار داده ها و بررسی صحت نمونه گیری از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO) استفاده شده است که داده های بالاتر از ۰/۷ برای تحلیل مناسب هستند. بر اساس یافته ها مقدار KMO در باب کفایت نمونه گیری متغیرهای تحقیق مقادیر قابل قبولی است و بالای ۰/۷ می باشد. همچنین برای بررسی روایی همگرای ابزارهای اندازه گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته اند که برای متغیرهای پژوهش مقادیر مناسب به دست آمده است. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است که پایایی درونی تمامی متغیرها مورد تائید قرار گرفت مقدار قابل قبول برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حداقل برابر با ۰/۷ تعیین شده است.

تجزیه تحلیلی داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و Smart PLS ویراست ۲,۲ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. برای بررسی سؤالات پژوهش از روش های آماری معادلات ساختاری و آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است.

آیا بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان صنعت فولاد جنوب ایران رابطه وجود دارد؟

به منظور بررسی رابطه بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی و رفتارهای انحرافی کارکنان از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. بر اساس نتایج ارائه شده در

یافته ها

جدول ۱ تمامی روابط تایید می شود.

جدول ۱- نتیجه آزمون سؤال پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه	نوع رابطه
عدالت سازمانی ← رفتارهای انحرافی	-۰/۳۹۴	۱۴/۲۴۷**	تأیید	کاهش (معکوس)
تعهد سازمانی ← رفتارهای انحرافی	-۰/۲۹۴	۷/۸۸۸**	تأیید	کاهش (معکوس)
فرسودگی شغلی ← رفتارهای انحرافی	۰/۶۰۵	۲۱/۴۵۲**	تأیید	افزایش (مستقیم)
استرس شغلی ← رفتارهای انحرافی	۰/۶۰۱	۱۶/۱۷۵**	تأیید	افزایش (مستقیم)
جو اخلاقی ← رفتارهای انحرافی	-۰/۱۴۰	۱/۷۴۳*	تأیید	کاهش (معکوس)

** معنی دار در سطح ۰/۰۵، * معنی دار در سطح ۰/۱

بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی و جو اخلاقی) و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعدیل گر رهبری ستمگرانه رابطه وجود داشت. با توجه به اینکه ضریب معناداری میان آنها بیشتر از (۱/۶۴) می باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان تأثیر متغیر رهبری ستمگرانه را به عنوان تعدیل گر تأیید نمود؛ به عبارت دیگر می توان تأیید نمود که متغیر رهبری ستمگرانه رابطه میان عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی و رفتارهای انحرافی را تعدیل می کند.

آیا بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری ستمگرانه مدیران صنعتی رابطه وجود دارد؟ برای بررسی معنی داری سؤالهای پژوهش از آماره t استفاده شده است. چنانچه آماره t، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) و بیشتر از ۱/۶۴ یا کمتر از -۱/۶۴ باشد (در سطح خطای کمتر از ۱۰ درصد)، سؤال تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می شود.

جدول ۲- نتیجه آزمون سؤالهای پژوهش (ارتباط عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری ستمگرانه)

سؤال	ضریب مسیر	t آماره	نتیجه
عدالت سازمانی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری ستمگرانه)	۰/۲۷۰	۶/۲۰۶**	تأیید
عدالت سازمانی * رهبری ستمگرانه	۰/۴۰۵	۶/۶۱۷**	تأیید
تعهد سازمانی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری ستمگرانه)	۰/۴۰۰	۱۲/۲۵۳**	تأیید
تعهد سازمانی * رهبری ستمگرانه	-۰/۳۲۲	۹/۵۸۰**	تأیید
فرسودگی شغلی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری ستمگرانه)	۰/۲۲۸	۷/۰۲۲**	تأیید
فرسودگی شغلی * رهبری ستمگرانه	۰/۳۲۲	۳/۵۵۹**	تأیید
استرس شغلی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری ستمگرانه)	۰/۳۰۵	۴/۶۱۱**	تأیید

استرس شغلی * رهبری ستمگرانه	-۰/۱۹۳	۳/۹۲۲**	تأیید
جو اخلاقی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری ستمگرانه)	۰/۴۴۸	۱۱/۷۰۰**	تأیید
جو اخلاقی * رهبری ستمگرانه	-۰/۳۷۸	۳/۶۷۹**	تأیید
عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری ستمگرانه)	۰/۱۴۸	۴/۳۳۳**	تأیید
عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی * رهبری ستمگرانه	۰/۳۸۳	۱/۷۲۷*	تأیید

** معنی دار در سطح ۰/۰۵، * معنی دار در سطح ۰/۱

بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی و جو اخلاقی) و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعدیل گر رهبری عدم مداخله (بی بندوباری) رابطه وجود داشت. با توجه به اینکه ضریب معناداری میان آن‌ها بیشتر از (۱/۶۴) می باشد در سطح اطمینان ۹۰ درصد می توان تأثیر متغیر رهبری عدم مداخله (بی بندوباری) را به عنوان تعدیل گر تأیید نمود؛ به عبارت دیگر می توان تأیید نمود که متغیر رهبری عدم مداخله (بی بندوباری) رابطه میان عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی و رفتارهای انحرافی را تعدیل می کند.

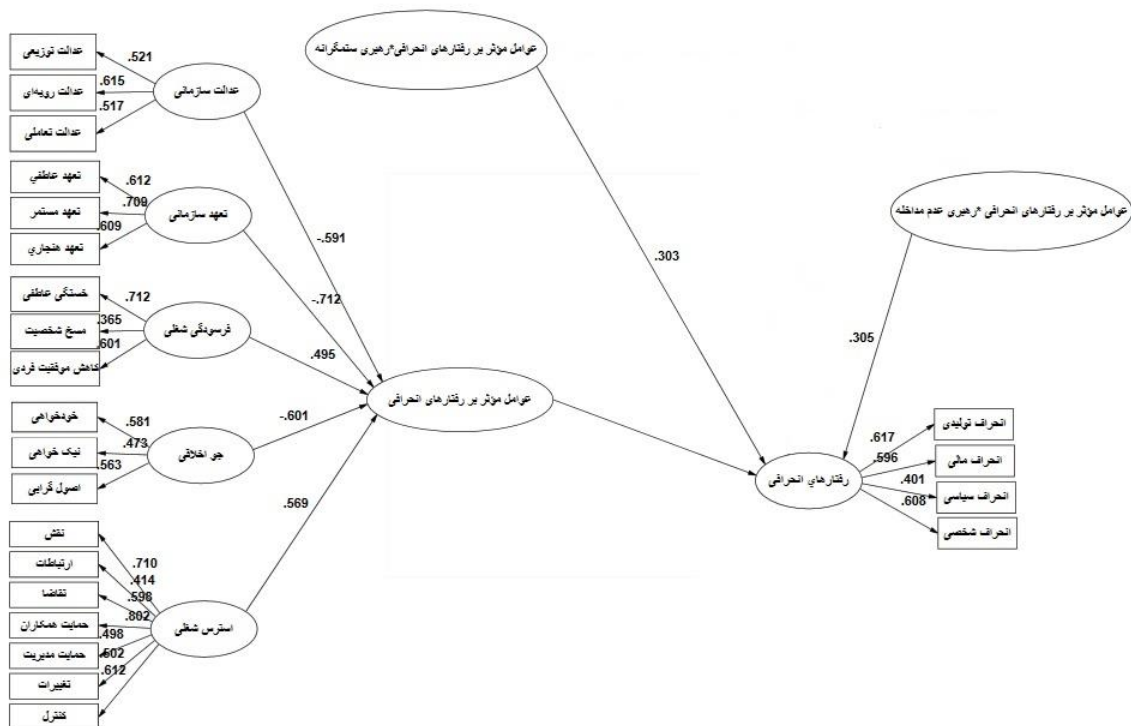
آیا بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری عدم مداخله (بی بند و باری) مدیران صنعتی رابطه وجود دارد؟
برای بررسی معنی داری سؤال‌های پژوهش از آماره t استفاده شده است. چنانچه آماره t، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) و بیشتر از ۱/۶۴ یا کمتر از -۱/۶۴ باشد (در سطح خطای کمتر از ۱۰ درصد)، سؤال تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می شود.

جدول ۳- نتیجه آزمون سؤال‌های پژوهش (ارتباط عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری عدم مداخله)

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	سؤال
تأیید	۸/۴۵۱**	۰/۳۷۳	عدالت سازمانی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری عدم مداخله (بی بندوباری))
تأیید	۷/۰۵۴**	۰/۴۰۰	عدالت سازمانی * رهبری عدم مداخله (بی بندوباری)
تأیید	۶/۶۸۶**	۰/۲۹۴	تعهد سازمانی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری عدم مداخله (بی بندوباری))
تأیید	۴/۶۸۵**	۰/۲۶۲	تعهد سازمانی * رهبری عدم مداخله (بی بندوباری)
تأیید	۶/۳۰۰**	۰/۲۱۴	فرسودگی شغلی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری عدم مداخله (بی بندوباری))
تأیید	۱/۷۰۰*	۰/۳۴۴	فرسودگی شغلی * رهبری عدم مداخله (بی بندوباری)
تأیید	۵/۱۴۲**	۰/۱۸۴	استرس شغلی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری عدم مداخله (بی بندوباری))
تأیید	۶/۸۹۹**	-۰/۳۴۴	استرس شغلی * رهبری عدم مداخله (بی بندوباری)
تأیید	۱۶/۰۱۱**	۰/۴۲۳	جو اخلاقی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری عدم مداخله (بی بندوباری))
تأیید	۱۴/۹۸۲**	-۰/۴۲۲	جو اخلاقی * رهبری عدم مداخله (بی بندوباری)
تأیید	۲/۹۸۶**	۰/۱۷۶	عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی ← رفتارهای انحرافی (با تعدیل گری رهبری عدم مداخله (بی بندوباری))
تأیید	۱/۷۱۰*	-۰/۳۴۶	عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی * رهبری عدم مداخله (بی بندوباری)

** معنی دار در سطح ۰/۰۵، * معنی دار در سطح ۰/۱

مدل رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش سبک رهبری مدیران صنعتی کدام است؟



نمودار ۱- الگوی نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

عوامل شناسایی شده در این پژوهش که ارتباط آن ها با رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار می گیرد شامل عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی و جو اخلاقی می باشد همچنین نقش تعدیل گر سبک رهبری (رهبری ستمگرانه و رهبری عدم مداخله) نیز در این رابطه مورد بررسی قرار می گیرد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان صنعت فولاد جنوب ایران رابطه وجود دارد و در این راستا عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، فرسودگی شغلی و استرس شغلی مورد توجه قرار گرفته است. بین عدالت سازمانی با رفتارهای انحرافی کارکنان صنعت فولاد جنوب ایران

بررسی رفتار فرد در محیط کار توجه محققان را در یک دهه اخیر به میزان زیادی به خود جلب نموده است. هدف مشترک این مطالعات تعریف نوعی رفتار فردی است که به موفقیت بلندمدت سازمان کمک می کند. یکی از عواملی که می تواند رفتار انحرافی را تحت تاثیر قرار دهد ارزش های حاکم بر سازمان می باشد. هر چقدر سازمان نگرش خود را به ارزش های پرسنلی متعالی سازد و توجه بیشتری به ارزش های فردی و سازمانی کارمندان در محیط کار داشته باشد، می تواند ضمن افزایش سطح عملکرد و بهره وری افراد، موجبات کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان فراهم آورد.

رابطه معنی‌دار وجود دارد، رفتار انحرافی می‌تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه مشاهده شود. برای افزایش عدالت، مدیران باید در جهت منصفانه کردن پاداش‌ها و ایجاد سیستم جبران خدمات مبتنی بر عملکرد تلاش کنند و مشاغل سازمان را طوری طراحی کنند که وظایف و مسئولیت‌های افراد با حقوق پرداختی آن‌ها متناسب باشد. همچنین برای افزایش عدالت رویه‌ای، کارکنان در تصمیمات سازمانی مرتبط با خود، باید بتوانند مشارکت کنند. باید ملاک ارتقا و ترفیع، شایستگی باشد و همه کارکنان شانس مساوی برای ارتقا داشته باشند. در راستای نتایج حاصل از این پژوهش نادی و اسلامی‌هرندی (۱۳۹۵) نشان دادند بین عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد (۸)، همچنین در پژوهش واعظی و همکاران (۱۳۹۵) مشخص گردید عدالت سازمانی به طور مستقیم بر رفتار انحرافی تاثیر ندارد، بلکه عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تاثیر منفی دارد (۲۲). نتایج دیگر تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی کارکنان صنعت فولاد جنوب ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد، نتایج پژوهش نشان داد افرادی که از شغل خود راضی‌اند و افرادی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. بنابراین، مدیریت سازمان باید با پرداخت حقوق مکفی، ارتقای به موقع، ایجاد شرایط کاری مناسب، سرپرستی حمایتی و ایجاد روابط انسانی مطلوب در سازمان، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش نادی و اسلامی‌هرندی (۱۳۹۵) که دیگر نشان داد تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی تاثیر دارند (۸)، پژوهش محمود روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) که به این نتیجه رسید که یکی از عوامل سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی تعهد سازمانی است و همچنین نتایج پژوهش گویا و همکاران (۲۰۱۶) که نشان داد بین تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی رابطه منفی وجود دارد (۲۳)، همسو است. طبق نتایج حاصل از تحقیق بین فرسودگی شغلی با رفتارهای انحرافی کارکنان صنعت فولاد جنوب ایران

رابطه معنی‌داری وجود دارد، به این صورت که هر چقدر فرسودگی شغلی کارکنان بیشتر باشد به تبع آن رفتارهای انحرافی آن‌ها بیشتر می‌شود. که این نتایج با یافته‌های پژوهش کمالی زارچ و شکاری (۱۳۹۶) که نشان داد فرسودگی هیجانی به واسطه درگیری شغلی بر رفتارهای انحرافی تاثیر دارد (۲۴) و یافته‌های پژوهش خراسانی طرق (۱۳۹۴) که مشخص شد بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با رفتار انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و تحلیل رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی شغلی پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای متغیر رفتار انحرافی هستند (۲) و پژوهش صادقی و گروسی (۱۳۹۶) که نشان داد، افراد با ویژگی‌های شخصیتی خاص بیشتر مستعد فرسودگی شغلی و افزایش رفتارهای انحرافی هستند (۲۵)، همسو است. نتایج دیگر تحقیق حاکی از آن است که عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری عدم مداخله مدیران صنعت فولاد جنوب ایران رابطه وجود دارد، براین اساس می‌توان گفت وقتی که رهبر از تصمیم‌گیری خوداری می‌کند و مسئولیت‌ها را واگذار می‌کند. انگیزش در رضایت پیروان به حداقل موجود می‌رسد و دوراندیشی در رهبر از بین می‌رود و این سبک رهبری منجر به افزایش رفتارهای انحرافی می‌شود. در همین راستا یافته‌های پژوهش منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد رهبری بر رفتارهای انحرافی در محیط کار اثر مستقیم دارد (۲۶) و یافته‌های پژوهش پورمختاری و کریمی (۱۳۹۵) نشان داد رهبری اصیل بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در آموزش و پرورش شهر اصفهان تاثیر معنی‌داری دارد (۲۷). در این باره می‌توان گفت زمانی که مدیر از خود رفتارهایی از قبیل: عدم مداخله در مسائل مهم، اجتناب از تصمیم‌گیری، طفره رفتن از پاسخ به سوالات و عدم حضور در هنگام نیاز را نشان دهد آنگاه نباید انتظار داشت که سازمان یک روند رو به رشد داشته باشد. زیرا این گونه مدیران به علت عدم توانایی در حل مشکلات سازمان و فرار از تصمیم‌گیری و اتخاذ یک سبک رهبری مطلوب، نمی‌توانند مشکلات سازمان را حل کنند. در این گونه سازمان‌ها فرار از وظایف و بی‌نظمی رکن اساسی می‌باشد. همچنین مشخص شد که بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری ستمگرانه مدیران صنعت فولاد جنوب

ایران رابطه معنی دار وجود دارد، به این صورت که سبک رهبری بصورت یک متغیر تعدیل گر می توان میزان رابطه بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. در این راستا پژوهش های خراسانی طرق و همکاران (۱۳۹۶) و ناظمی (۱۳۹۳) نشان دادند متغیر رهبری سوء استفاده گر، پیش بینی کننده خوبی برای متغیر رفتار انحرافی است (۲۸، ۲۹) و پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد یک سلسله روابط چندسطحی بین رهبری سوء استفاده گرانه با گرانباری نقش، سپس گرانباری نقش با فرسودگی و فرسودگی هیجانی با بیگانگی شغلی وجود دارد (۵). همچنین در تبیین رابطه بین رهبری سوء استفاده گر با رفتارهای انحرافی می توان گفت که رهبران سوء استفاده گر به دلیل ضعف در ظرفیت های رفتاری و عملکردی مثبت خود در

برقراری روابط سالم، ساده اما پنهان و خزننده، نوعی فضای پرفشار روانی اجتماعی در محیط کار فراهم می کنند که مروج رفتار انحرافی در سطح کارکنان است. همچنین نکته مهمی که در پایان باید به آن اشاره کرد این است که رفتار انحرافی آن طور که به نظر می رسد همیشه مخرب نیست، بلکه جنبه مثبت و سازنده نیز می تواند داشته باشد. بنابراین محققان و مدیران باید علاوه بر شناخت و فهم رفتارهای انحرافی مخرب، رفتارهای انحرافی سازنده که به سازمان ها کمک می کند را نیز مورد توجه و مطالعه قرار دهند و با تقویت آن ها از راه های مختلف (مثل پاداش)، این رفتارها را پرورش دهند و در جهت توسعه آن ها برای موفقیت و پیشرفت بیشتر سازمان ها گام بردارند.

References:

1. Heeb J, Haberey-Knuessi V. Health Professionals Facing Burnout: What Do we know about nursing managers. *Nursing Research and Practice*, 2014; 1-7.
2. Khorasani Torgh H. Relationship between burnout and deviant behavior studied: General Department of Sports and Youth of North Khorasan. *Applied Research in Sports Management*, 2015; 4(3): 79-90.
3. Mathisen GE, Bergh LIV. Action errors and rule violations at offshore oil rigs: The role of engagement, emotional exhaustion and health complaints. *Safety Science*, 2016; 85: 8-130.
4. Moghaddam A, Mahmoudi Meymand M. The effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behaviors. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 2018; 27(89): 73-89.
5. Golparvar M, Vaseghi Z, Javadian Z. Structural model of abusive guardianship relationship, role burden, burnout and job alienation. *Quarterly Journal of Productivity Management (Beyond Management)*, 2011; 5(19): 125-117.
6. Tuna M, Ghazzawi I, Yesiltas M, Tuna A, Arslan S. The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016; 28(2): 366 - 396.
7. Zoghbi M, Lara P, Domingo V, Jyh-Ming T.D. Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse. *Internet Research*, 2012; 16(4): 450-467.
8. Nadi M.A, Islami Harandi F. Structural Model of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment with Deviant Behaviors of Isfahan Teachers, 2016; 7(4): 82-59.
9. Mahmoud Roshanzamir S, Irani H, Yazdani H. Identifying Organizational Factors Affecting Employees' Deviant Behavior (Case Study: University of Tehran Headquarters). *Culture Quarterly at Islamic University*, 2017; 7(23): 204-183.
10. Kanchana P.N. Job satisfaction as predictor of organizational commitment. *Engineering and Technology, Tiruchirappalli, India*, 2012; 767-773.
11. Wang A.C, Chiang J, Ting J, Tsai C.Y, Lin T.T, Cheng B.S. Gender makes the difference: The moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2013; 122(2): 101-113.
12. Karami M, Karami Z, Sahranvard Y. Study of job stress and workload on job satisfaction in Sarcheshmeh copper mine employees. *occupational health and health promotion*, 2017; 1(2): 110-104.
13. Vosoughi Nairi A, Ruhollahi A.A, Mohammad Hossein H. The effect of job stress on general health and job performance of flight attendants. *Iranian Journal of Occupational Health*, 2016; 13(1): 57-47.
14. Asghari E. Relationship between leadership styles (transformational-exchange) of managers with organizational citizenship behaviors and organizational deviant behaviors of employees of the National Company for Distribution and Petroleum Products of Tehran Headquarters, Non-Governmental, Islamic Azad University, Islamic Azad University - Marvdasht Unit, Faculty of Educational Sciences and Psychology, 2013.
15. Golparvar M, Javadian Z, Salimian N, Ismailian Ardestani Z, Mohammadi A. The Relationship between Oppressive Leadership and Immoral Behaviors: The Approach to Normative Pathological Systems. *Journal of Management Improvement*, 2012; 6(2): 4-22.
16. Krasikova V, Green Stephen G, LeBreton James M. Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 2013; 10: 1-13.
17. Hoy W.K, Miskel C.G. *Educational Administration, Theory, Research and Practice*, New York: McGraw-Hill, 2008.
18. Nair P, Kamalanabhan T.J. The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers. *Journal of International Business Ethics*, 2010; 1(2): 155-159.
19. Orhan Ç, Fatih K, İmran A. The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *10th International Strategic Management Conference Erzurum: Social and Behavioral Sciences*, 2014; 429-437.
20. Boyas J, Wind LH. Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Service Review*, 2016; 23(3): 380-388.
21. Westlan C. Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. *Electron. Commerce Res*, 2010; 9(6): 476-487.
22. Waezi R, Ranjbar Kabutarkhani M, Hosseinpour D. The effect of organizational justice on the occurrence of deviant behavior based on the mediating role of perception of organizational justice. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 2016; 5(3): 112-85.
23. Guay R.P.D, Choi I.S, Mitchell M.K, Mount K.H. Why People harm the organization and its members: Relationships among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Human Performance*, 2016; 29(1): 1-15.

24. Kamali Zarch M, Shekari H. The mediating role of job conflict in the relationship between burnout and deviant behaviors in the workplace among faculty members, *Journal of Occupational Medicine*, 2017; 9(4): 72-61.
25. Sadeghi M, Garossi A. The Relationship between Personality Traits and Job Burnout and Deviant Behaviors of Employees (Case Study: Central Bank of the Islamic Republic of Iran), *Journal of General Management Policy*, 2017; 8: 220-205.
26. Montakhab Yeganeh M, Bashlideh K, Shamsi M, Hazaryan S. Investigating the Relationship between Ethical Leadership and Deviant Behaviors in the Workplace: The Mediating Role of Emotional Commitment and Moral Atmosphere, *Organizational Culture Management*, 2017; 14(1): 153-137.
27. Pourmokhtari E, Karimi F. The Relationship between Perception of Reliable Leadership and Deviant Behaviors of Isfahan Education Staff, *Educational Management Innovations Quarterly*, 2016; 12(1): 55-68.
28. Khorasani Torghi H, Rahimnia F, Malekzadeh G.R, Mortazavi S. The Relationship between Abusive Leadership Style and Deviant Behavior of Employees (Case Study: Sports and Youth Departments of North Khorasan Province), *Journal of Human Resource Management in Sports*, 2017; 5(1): 133-146.
29. Nazemi G.R. Investigating the Role of Poisonous Leadership in Deviant Behaviors of Employees (Case Study: Ardabil Province Building Engineering System Organization, Islamic Azad University, Garmi Branch, Faculty of Humanities, 2014.

*Original Article***Explain the factors related to employees 'deviant behaviors according to the role of managers' leadership style and provide an appropriate model**

Received: 15/09/2018 - Accepted: 21/04/2019

Sina Zeinali¹
 Alireza Manzari Tavakoli^{2*}
 Sanjar Selajeh³

¹PhD student in Public Administration,
 Kerman Branch, Islamic Azad
 University, Kerman, Iran.

²Assistant Professor, Department of
 Public Administration, Kerman
 Branch, Islamic Azad University,
 Kerman, Iran. (corresponding author)

³Assistant Professor, Department of
 Public Administration, Kerman
 Branch, Islamic Azad University,
 Kerman, Iran

Email: a.mtavakoli@yahoo.com

Abstract

Introduction: All people experience stress and nervous stress due to various occupational and social factors at different stages of life, but when a person is exposed to these psychological pressures for a long time, he suffers from a complication called burnout syndrome. Is a subset of deviant behaviors And many groups are exposed to these risks. Therefore, the purpose of this study is to investigate the factors related to employees 'deviant behaviors, considering the moderating role of managers' leadership style, to provide an appropriate model for this purpose.

Methods: The present study is a descriptive-correlational study. The statistical population of the study was all employees of the production line of the steel industry in the south of the country to 9361 people, of which 596 people were selected as the sample size. Data collection tools are interviews and questionnaires. Research data were analyzed using SPSS and Smart PLS software.

Result: While confirming the proposed research model, the findings showed that among the factors related to employees' deviant behaviors (organizational justice, organizational commitment, burnout, job stress and moral climate) with employees' deviant behaviors due to the moderating role of managers' leadership style (style There is a significant relationship between oppressive leadership and non-intervention.

Conclusion: In addition to recognizing and understanding destructive deviant behaviors, managers should also consider and study constructive deviant behaviors that help organizations and strengthen their steps to further the success and development of organizations.

Key words: Deviant behaviors of employees, leadership style, appropriate model

Acknowledgement: There is no conflict of interest.