

تاثیر اعتماد ادراک شده بر رفتار نابهنجار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی ادراک شده در دانشگاه آزاد اسلامی نظرآباد

علی اصغر نورمحمدی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

کیده

هدف از این مطالعه بررسی تاثیر اعتماد ادراک شده بر رفتار نابهنجار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی ادراک شده در دانشگاه آزاد اسلامی نظرآباد بود. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نظرآباد بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد جمع آوری شد. نتایج نشان داد که اعتماد ادراک شده بر رفتار نابهنجار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری دارد. همچنین، توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی در این رابطه حائز اهمیت است و می توان با تقویت این رفتار، تاثیر اعتماد ادراک شده بر کاهش رفتار نابهنجار را افزایش داد.

واژگان کلیدی

اعتماد ادراک شده، رفتار نابهنجار، رفتار شهروندی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

(Aa.nuormohammadi@gmail.com)

۱. مقدمه

سازمان‌ها همیشه با کارکنانی مواجه می‌شوند که با وجود کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، موجب ایجاد انحراف‌هایی در سازمان می‌شوند. این افراد با رفتارهایی مانند درگیری با سایر کارکنان و مدیران، سرپیچی از دستورهای رئیس، نادیده گرفتن قوانین، وضعیت موجود و مطلوب سازمان را دچار آشفتگی می‌کنند و در تلاش هستند این قوانین را زیر پا بگذارند و امتیازی کسب کنند (سیلوا و رگنیش، ۲۰۱۷). بسیاری از کارکنان هویت خود را از محیط کار خود می‌گیرند و در نتیجه، فرد، سازمان‌ها و جامعه رفتارهای متفاوتی از خود بروز می‌دهند (هیلن، ۲۰۲۰). طبق گزارش کیس (۲۰۰۰)، فعالیت‌هایی مانند کلاهبرداری و سرقت در سازمان‌ها رایج بود و دیفندورف و مهتا (۲۰۰۷) تخمین زدند که رفتارهای نابهنجار در محیط کار منجر به ۲۰ درصد شکست در تجارت و ازدست‌دادن سالانه ۶ تا ۲۰۰ میلیارد دلار در سازمان‌های آمریکایی می‌شود. همچنین، کوفین (۲۰۰۳) اظهار داشت که ۳۳ تا ۷۵ درصد کارکنان مشغول فعالیت‌های نابهنجار مانند برداشت از حساب، سرقت، انحراف در تولید، سوءاستفاده از همکاران و غیره هستند؛ بنابراین منجر به مطالعات بیشتر در کشورهای غربی می‌شوند؛ اما رکود اقتصادی و اثرهای مالی مربوط به آن بر بسیاری از کشورهای غربی منجر به افزایش مشاغل آمریکایی به کشورهای آسیایی شده است (پراسو، ۲۰۰۷)؛ اما طبق گزارش سازمان ملل و نظرسنجی جهانی ثقل از سوی کرول در سال ۲۰۱۴ کشورهای آسیایی نیز در کنار آمریکا و آفریقا درصد فراوانی از ضرر به مبلغ ۲۰ میلیارد دلار دارند. بیشتر موارد بررسی شده در گزارش‌ها شامل سرقت دارایی‌های فیزیکی، سوءاستفاده از دارایی‌ها و کلاهبرداری در صورت‌های مالی است که برای اندازه‌گیری رفتار نابهنجار در محیط کار استفاده می‌شود. در میان کشورهای آسیایی ژاپن، چین، هنگ‌کنگ و مالزی در پژوهش انحراف محیط کار پژوهش شده‌اند؛ اما مطالعات در ایران بسیار اندک است. هرچند چهاردهمین نظرسنجی جهانی درباره رفتارهای ناشایست و یکپارچگی نشان می‌دهد که تعداد زیادی از کارکنان ایرانی گزارش‌دهنده سوءرفتار در سازمان خود هستند (ناریان و مورفی، ۲۰۱۷).

در همین راستا رفتارهای نابهنجار در محیط کار به‌طور چشمگیری در حال افزایش است که به‌تازگی توجه گسترده‌ای را در بین دانشگاهیان و پزشکان جلب کرده است. رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتارهای نابهنجار در محیط کار را به‌عنوان هرگونه اقدام داوطلبانه‌ای توصیف می‌کنند که ناقض هنجارهای سازمانی است؛ بنابراین رفاه یک سازمان، اعضای آن یا هردو را تهدید می‌کند. گزارشی از اتاق بازرگانی ایالات متحده تخمین می‌زند که ۷۵٪ کارمندان حداقل یکبار سرقت می‌کنند (آلیس و همکاران، ۲۰۱۳).

علاوه بر این، رفتارهای نابهنجار در محیط کار با جنبه‌های نامطلوب افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها مرتبط است. برای مثال، وب‌گردی غیرمجاز در ساعات کاری تخمین زده شده است که کارکنان سازمان سالانه ۳۰۰ میلیون پوند ازدست‌دادن بهره‌وری هزینه می‌کنند (تیلور، ۲۰۱۷). وجود کارکنانی با رفتارهای نابهنجار موجب کاهش بهره‌وری سایر کارکنان و رایج‌شدن رفتارهای نابهنجار در محیط کار و افزایش هزینه‌های سازمانی می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۳). در همین راستا یکی از عوامل موثر بر رفتار نابهنجار کارکنان مربوط به مساله اعتماد ادراک شده به آنها است (ناریان و مورفی، ۲۰۱۷). اعتماد ادراک شده به معنی اطمینان به حسن نیت و باور به اعتبار سازمان در عمل به تعهداتش است و عاملی کلیدی در روابط متقابل به شمار می‌رود. اعتماد ادراک شده هم از منظر مشتریان و هم از منظر کارکنان قابل بررسی است و از اهمیت بالایی برخوردار است.

وجود اعتماد ادراک شده می تواند یک مزیت برای سازمان در مقابل رفتار نابهنجار کارکنان باشد (هیلن، ۲۰۲۰). در همین راستا برای اعتماد سازی بیشتر و جلوگیری از رفتارهای نابهنجار توجه به رفتارهای فراتر از عنوان رفتار شهروندی سازمانی ضرورتی انکار ناپذیر است. رفتار شهروندی سازمانی، اصطلاحی است که برای توصیف کلیه اقدامات و رفتارهای مثبت و سازنده کارمندان استفاده می شود که جزء شرح وظایف رسمی آنها نیست. هر کاری که کارمندان به اختیار خودشان انجام می دهند و به طور کل به سازمان نفع می رساند و با آن کار از همکارانشان پشتیبانی می کنند، جزء این رفتار است (رضایی کلید بری و همکاران، ۱۴۰۲). با توجه به مطالب پیش گفته در ارتباط با سه مفهوم رفتار نابهنجار، اعتماد ادراک شده و رفتار شهروندی؛ این پژوهش در پی پاسخ به این سوال است که تاثیر اعتماد ادراک شده بر رفتار نابهنجار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی ادراک شده در دانشگاه آزاد اسلامی نظرآباد به چه میزان خواهد بود؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در این بخش محقق باید طبق متغیرهای تحقیق به توضیحات هر یک از متغیرها و روابط بین متغیرها پردازد. همچنین پیشینه مقالات کار شده در سال های گذشته و مرتبط با موضوع تحقیق را می تواند در این بخش بیاورد. بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق نیز سؤالات یا فرضیه ها و همچنین در صورت وجود مدل تحقیق را در این بخش مطرح کند. در نگارش مقاله اگر زیربخشی برای هر یک از بخش ها وجود داشته است به مانند نمونه های این بخش شماره گذاری کرده و توضیحات مربوطه را تشریح کنید. فونت زیربخش ها با فونت B Zar و اندازه فونت ۱۳ پررنگ است. عناوین اصلی و فرعی به اندازه ۱۲ pt از بخش قبلی فاصله داشته باشند. قابل ذکر است که همین مورد عملی گردد و از گذاشتن فاصله بین بخش قبلی و عنوان بخش، خودداری گردد. می توانید برای تیتراهی که استفاده می کنید از همین نمونه ها کپی کرده و استفاده کنید تا موارد ذکر شده طبق راهنمای نگارش مقالات باشد؛ لذا خواهشمند است کلیه نویسندگان محترم، موارد نگارشی و ویرایشی مجله را رعایت فرمایند.

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی به شیوه مدل سازی معادلات ساختاری می باشد. همچنین از لحاظ واحد تحلیل این پژوهش فرد محور بوده و از لحاظ زمان در دسته تحقیقات مقطعی قرار می گیرد، زیرا داده های لازم جهت آزمون فرضیه ها با ابزار پرسشنامه و در یک بازه زمانی مشخص جمع آوری شد. همچنین تحقیق از نظر ماهیت روابط بین متغیرها از نوع همبستگی به شمار می آید چون به تعیین میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته می پردازد.

۴. یافته های پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر اعتماد ادراک شده بر رفتار نابهنجار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی ادراک شده در دانشگاه آزاد اسلامی نظرآباد انجام شد. جامعه آماری پژوهش متشکل از کلیه مدیران و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نظرآباد می باشد که با توجه به قاعده کلاین (۲۰۱۱) در این پژوهش از ۳۱۶ نمونه استفاده شد.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت، مردان با ۱۲۸ نفر و زنان با ۱۷۲ نفر می باشند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تاهل، افراد مجرد با ۱۵۹ نفر و افراد متاهل با ۱۴۱ نفر تشکیل دهنده نمونه آماری پژوهش می باشند. توزیع فراوانی سن را نشان داده شده است که سن ۵۱ سال به بالا با ۳۷ مورد کمترین فراوانی و سن ۳۱ تا ۴۰ سال با ۱۱۶

نفر بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. با توجه به جدول توزیع فراوانی تحصیلات را نشان داده شده است که مدرک کارشناسی با ۱۹۴ مورد بیشترین فراوانی و مدرک دکترا با ۲ نفر کمترین فراوانی را به خود در میان نمونه مورد مطالعه اختصاص داده است.

متغیرهای جمعیت شناختی	شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۲۸	۴۲/۷
	مرد	۱۷۲	۵۷/۳
سن	زیر ۳۰ سال	۸۷	۲۹/۰
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۶	۳۸/۷
	۴۱-۵۰ سال	۶۰	۲۰/۰
	۵۱ سال به بالا	۳۷	۱۲/۳
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۹۴	۶۴/۷
	کارشناسی ارشد	۱۰۴	۳۴/۷
	دکتری	۲	۰/۶
وضعیت تاهل	مجرد	۱۵۹	۰/۵۳
	متاهل	۱۴۱	۰/۴۷

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی

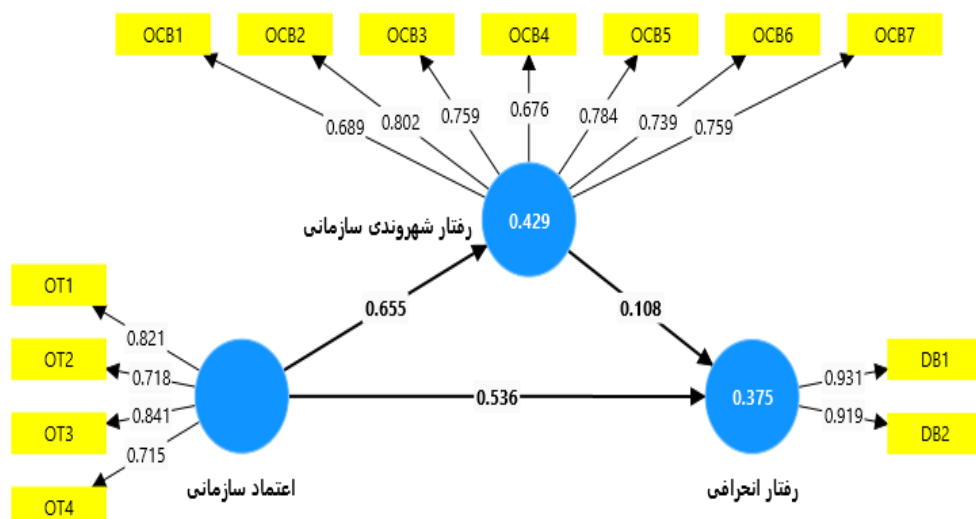
جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
رفتار شهروندی	۳/۸۱	۰/۵۵۲	۱/۱۱۶	۳/۲۹۷
اعتماد ادراک شده	۳/۵۹	۰/۶۰۷	۱/۱۸۶	۲/۵۱۱
رفتار نابهنجار	۳/۳۸	۰/۸۹۹	۰/۷۵۴	۰/۱۹۰

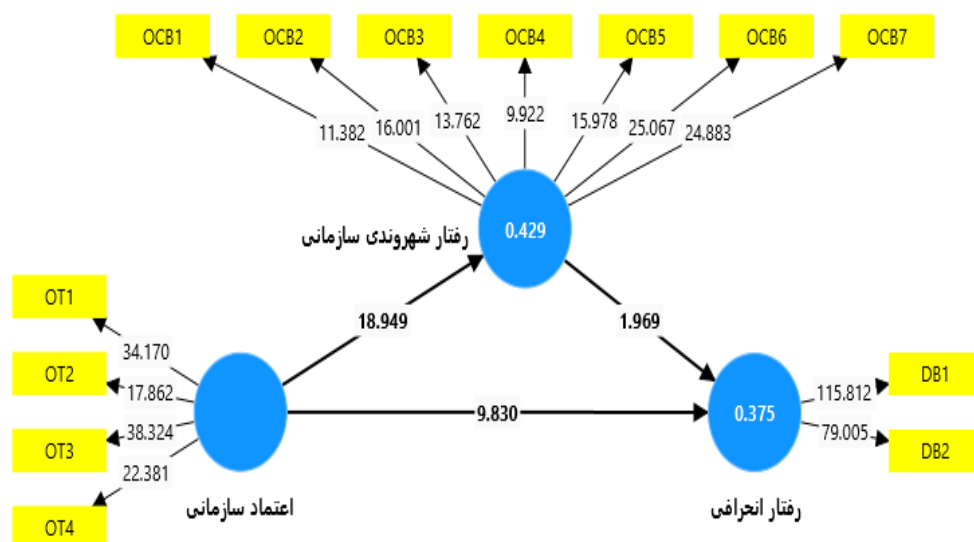
در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس آنان ذکر شد. میانگین بالاتر از میانگین نظری (۳) و واریانس پایین تر از عدد (۱) بود. همچنین نقطه برش برای دو شاخص چولگی و کشیدگی بازه (۲ و -۲) می باشند.

جدول ۳: آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیرهای پژوهش	مقدار ks	sig
رفتار شهروندی	۰/۱۵۱	۰/۰۰۰
اعتماد ادراک شده	۰/۱۵۴	۰/۰۰۰
رفتار نابهنجار	۰/۱۵۳	۰/۰۰۰



شکل ۱: مدل اندازه گیری بیرونی در حالت استاندارد



شکل ۲: معناداری مدل اندازه گیری بیرونی در حالت استاندارد

در شکل ۱، مدل اندازه گیری بیرونی در حالت استاندارد برای بارهای عاملی ذکر شد. حداقل مقدار برای بارهای عاملی ۰/۵ است. همچنین در شکل ۲، معناداری مدل اندازه گیری بیرونی در حالت استاندارد ذکر شد. این عدد برای معناداری بارهای عاملی ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای ۰/۰۵ می باشد. در جدول ۴، حداقل مقدار آلفای کرونباخ ۰/۷ و حداقل پایایی ترکیبی ۰/۵ می باشد.

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رفتار شهروندی	۰/۸۷۶	۰/۹۰۱
اعتماد ادراک شده	۰/۷۷۹	۰/۷۸۵
رفتار نابهنجار	۰/۸۳۱	۰/۸۳۴

جدول ۴: مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

جدول ۵: آزمون فورنل و لارکر

متغیرها	AVE > 0/5	CR > AVE
رفتار شهروندی	۰/۵۵۵	۰/۹۰۱
اعتماد ادراک شده	۰/۶۰۲	۰/۷۸۵
رفتار نابهنجار	۰/۸۰۵	۰/۸۳۴

خوشبختانه نتایج جدول ۵، آزمون فورنل و لارکر نشان می دهد که میزان جذر AVE برای هر متغیر بیشتر از همبستگی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر است و روایی و اگری بین متغیرهای مکنون مدل در این آزمون تایید می گردد.

جدول ۶: آزمون HTMT

رفتار شهروندی	رفتار نابهنجار	اعتماد ادراک شده	
		۰/۷۷۶	اعتماد ادراک شده
	۰/۹۲۵	۰/۶۰۷	رفتار نابهنجار
۰/۷۴۵	۰/۴۵۹	۰/۶۵۵	رفتار شهروندی

مطابق با مطالعات هنسلر در سال ۲۰۱۵ زمانی که مقدار HTMT برای هر یک از جفت متغیرها کمتر از ۰,۹ باشد روایی و اگر بصورت کامل برای مدل تحلیل عاملی یا همان مدل بیرونی پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. مشخصا تمامی جفت متغیرهای مدل بیرونی پژوهش دارای شاخص HTMT کمتر از ۰,۹ می باشد و می توان در مجموع با توجه به دو آزمون قبلی روایی و اگری مدل پژوهش تایید می گردد. (مرادی و میرالماسی، ۱۳۹۸).

جدول ۷: آزمون فرضیه های پژوهش

سطح معنی داری	معناداری ضرایب	ضریب مسیر	فرضیه
۰,۰۰۱	۹/۸۳۰	۰/۵۳۶	رفتار ناهنجار >>>> اعتماد ادراک شده
۰,۰۰۱	۱۸/۹۴۹	۰/۶۵۵	رفتار شهروندی >>>> اعتماد ادراک شده
۰,۰۴۹	۱/۹۶۹	۰/۱۰۸	رفتار نابهنجار >>>> رفتار شهروندی

بر اساس نتایج استنباط شده از جدول ۷، مقدار معناداری ضرایب در مسیر فرضیه اول بزرگ تر از ۱,۹۶ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ اعتماد سازمانی بر رفتار نابهنجار در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین شدت ۰,۵۳۶ قوی بوده و جهت نیز مثبت است. مقدار معناداری ضرایب در مسیر فرضیه دوم بزرگ تر از ۱,۹۶ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ اعتماد ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر مثبت و معنادار دارد. شدت این تاثیر ۰/۶۵۵ و جهت این تاثیر نیز مثبت است. این ضرایب در سطح اطمینان ۹۹/۰ و سطح خطای ۰/۰۱ مورد قبول قرار گرفت. مقدار معناداری ضرایب در مسیر فرضیه سوم بزرگ تر از ۱,۹۶ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ رفتار شهروند سازمانی بر رفتار نابهنجار در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر مثبت و معنادار دارد. شدت این تاثیر ۰/۱۰۸ و جهت این تاثیر نیز مثبت است.

۵. بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول مبنی بر تاثیر مثبت و معنادار اعتماد ادراک شده بر رفتار نابهنجار در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع شد. نتایج این فرضیه در مشابهت با پژوهش های نظیر رضایی کلیدبری و همکاران (۱۴۰۲)، باقلى (۱۴۰۲)، شرعى و صفرى (۱۴۰۲) و... قرار دارد. به طور کلی مطالعه پژوهش های مختلف نشان دهنده تاثیر مثبت اعتماد ادراک شده بر کاهش رفتارهای نابهنجار کارکنان می باشد. در تبیین این فرضیه خاطر نشان می گردد که یکی از عوامل تاثیر پذیر و البته تاثیر گذار بر بروز رفتار نابهنجار، اعتماد ادراک شده در میان کارکنان و مدیران است. همچنین، اعتماد در سازمان ها باعث ایجاد جوّ مشارکتی می شود و اعتماد، همکاری و تعاون سازمانی را افزایش می دهد. علاوه بر این، اعتماد ادراک شده از عوامل مهم و مؤثر بر اثربخشی رهبری، رضایت کارکنان، عملکرد سازمانی و تعهد است. در سازمان ها و شرکت هایی که ممکن است تعارض ها، ناسازگاری ها و کوچک سازی، موجب کاهش اعتماد در روابط کارکنان و مدیران شود، اعتماد درون سازمانی اهمیت زیادی دارد. در همین راستا نتیجه این فرضیه نشان داد هر چقدر روابط بین کارکنان و مدیران مبتنی بر اعتماد باشد، می توان امیدوار بود رفتار نابهنجار در میان پرسنل دانشگاه کاهش یابد. فرضیه دوم مبنی بر تاثیر مثبت و معنادار اعتماد ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع شد. نتایج این فرضیه در مشابهت با پژوهش های نظیر معلمی و همکاران (۱۴۰۰)، اجلی و همکاران (۱۴۰۰)، جعفری و همکاران (۱۴۰۰) قرار دارد. در تبیین فرضیه دوم خاطر نشان می گردد که رفتار شهروندی نیز بر اعتماد افراد تاثیر گذار خواهد بود. رفتارهای شهروندی سازمانی شامل همکاری های داوطلبانه ای فراتر از انجام وظایف و تعهد روان شناختی نسبت به کارفرما می باشد. هدف این رفتارها کمک به افراد و یا سازمان بوده و لزوماً نیازهای شغلی را در بر نمی گیرند و از سویی به خاطر جوایز و تنبیهات نیز انجام نمی شوند. تحقیقات مختلف نشان داده است که رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد کارکنان و ایجاد رضایت شغلی موثر بوده و نهایتاً باعث افزایش بهره وری و موفقیت در عملکرد سازمانی شده و در سطح بالاتر باعث برآورده شدن نیازهای انسانی و ارتقاء فرهنگ اجتماعی می گردد. در نهایت براساس نتیجه این فرضیه می توان امیدوار بود افزایش اعتماد ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی افراد تاثیر مثبت گذاشته و احتمال تکرار این رفتارها را در میان کارکنان دانشگاه افزایش دهد. فرضیه سوم مبنی بر تاثیر مثبت و معنادار رفتار شهروند سازمانی بر رفتار نابهنجار در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع شد. نتایج این فرضیه در مشابهت با پژوهش های نظیر رضایی کلیدبری و همکاران (۱۴۰۲)، باقلى (۱۴۰۲)، شرعى و صفرى (۱۴۰۲) و... قرار دارد. به طور کلی مطالعه پژوهش های مختلف نشان دهنده تاثیر مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر کاهش رفتارهای نابهنجار کارکنان سازمان ها و نهادهای مختلف دولتی و غیردولتی می باشد. در تبیین این فرضیه خاطر نشان می گردد که وجود اعتماد ادراک شده می تواند یک مزیت برای سازمان در مقابل رفتار نابهنجار کارکنان باشد. در همین راستا برای اعتماد سازی بیشتر و جلوگیری از رفتارهای نابهنجار توجه به رفتارهای فرانقشی تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی ضرورتی انکار ناپذیر است. نتایج این فرضیه نیز نشان دهنده اثیر مثبت و معنادار رفتار شهروند سازمانی بر رفتار نابهنجار در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی نظرآباد می باشد. فرضیه چهارم مبنی بر نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در رابطه بین اعتماد ادراک شده و رفتار نابهنجار در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع نشد. مطالعه تحقیقات مختلف نشان دهنده تحقیقات اندک در حوزه مطالعه نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی می باشد. در همین راستا تحقیق حاضر با پژوهش های نظیر صادقی و همکاران (۱۴۰۲)، قبری و همکاران (۱۴۰۱) و... همسویی دارد.

۶. منابع و مآخذ

- باغلی، طاهره. (۱۴۰۲). مدل علی تأثیر اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی مبتنی بر فضیلت سازمانی و اخلاق کار اسلامی در بین مدیران مدارس شهر کرمانشاه. اولین همایش ملی یافته‌های نوین روانشناختی کاربردی، کرمانشاه.
- رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ دهقان، سجاد؛ همایون‌فر، مهدی؛ عجلی، مهدی. (۱۴۰۲). نقش رهبری اصیل در بهبود کیفیت خدمات در اداره کل تعاون استان گیلان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد سازمانی. تعاون و کشاورزی، سال ۱۲، بهار ۱۴۰۲، شماره ۴۵.
- قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ صادقی ده‌چشمه، مهرداد. (۱۴۰۲). تأثیر بی‌ادبی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی محیط کار با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان).
- قنبری، سیروس؛ عرفانی‌زاده، فربرز. (۱۴۰۱). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۵ (پیاپی ۲۲).
- مقدری، نازفر؛ مقدری، نیلوفر؛ عجلی لاهیجی، لاله. (۱۴۰۰). رابطه بین اعتماد به سرپرست و تعهد حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی در بین کارکنان نمایندگی‌های خودرو در شهر شیراز. کنفرانس بین‌المللی مطالعات علوم انسانی و رفتاری، تهران.
- معلمی، زهرا؛ فاضلی کبریا، حامد. (۱۴۰۰). بررسی تأثیرات حمایت سازمانی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی و درهم‌تنیدگی شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان.
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD, Agenda for Malaysian Support Personnel Eur. J. Train. Dev, 37 (2), 161-182
- Case, J. (2000). Employee theft: the profit killer, Del mar: California
- Chen, C.C., Chen, M.Y.C. & Liu, Y.C. (2013). Negative affectivity and workplace deviance: the moderating role of ethical climate, The International Journal of Human Resource Management, 24 (15), 2894-2910
- Hulin, C.L. (2002). Lessons form industrial and organizational psychology. in J. brett and F. drasgow (Eds) the psychology of work: theoretically based empirical, Research Mahwah NJ: Erlbaum, 22(2), 3-2.
- Narayanan, K., & Murphy, S.E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: a review, Journal of Human Values, 23 (3), 218-233.
- Prasso, S. (2007). Lessons for the indian market, Chief Executive, 59 (233), 46-53.
- Robinson, S., & Bennett, R, (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study, Academy of Management Journal, 38 (2), 555-572.
- Shar'i, Zahra; Safari, Alireza. (2023). The Impact of Organizational Citizenship Behavior of Birjand Municipality Employees on Their Deviant Behaviors with the Investigation of the Role of Impression Management Motivations and Leader-Member Exchange, 6th International Conference on New Developments in Management, Economics, and Accounting, Tehran[Persian]
- Silva, H.M.S., & Ranasinghe, R.M.I.D. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behaviour: a study of operational level employees of comfort apparel solutions company in sri lanka, International Journal of Human Resource Studies, 7 (1), 74-85.
- Taylor, A. (2007). Re: gambling at work costs employers£, <http://www.ft.com/cms/s/0/55009c0e-a43d-11db-bec4-0000779e2340.html#axzz2mZJbxzmB>, (January 4, 2007).

The Effect of Perceived Trust on Abnormal Behavior of Employees with the Mediating Role of Perceived Citizenship Behavior at Islamic Azad University of Nazarabad

Ali Asghar nuormohamaddi ¹

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of perceived trust on abnormal behavior of employees with the mediating role of perceived citizenship behavior at Islamic Azad University of Nazarabad. The present study was of an applied type and in terms of descriptive-survey method based on structural equation modeling. The statistical population included all managers and employees of Islamic Azad University of Nazarabad Branch, who were selected using simple random sampling of 316 people. The data were collected using standard questionnaires. The results showed that perceived trust has a negative and significant effect on abnormal behavior of employees with the mediating role of perceived citizenship behavior. Also, paying attention to the mediating role of citizen behavior in this regard is important and by strengthening this behavior, the effect of perceived trust on reducing abnormal behavior can be increased.

Keywords

Perceived trust, abnormal behavior, citizenship behavior.

1. PhD Student in Business Management, Organizational Behavior and Human Resources, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.