مدل‌های پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی و تقویت رفتارهای مدنی سازمانی در محیط‌های کار

زهرا جوادیان*، دکتر محسن گل‌پرور، سمیه بلالی‌دهکردی

گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۵.۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۱.۱۰.۲۴)

چکیده

زمینه: این پژوهش با هدف بررسی دو مدل، یکی برای پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی و دیگری برای تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی در محیط‌های کار به مرحله اجرا درآمد. این دو دسته رفتار، از رفتارهای منفی و مثبت بسیار مهم برای محیط‌های کاری هستند.

روش کار: جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان (زن و مرد) یک شرکت تولیدی در تابستان ۱۳۸۹ (به تعداد ۳۶۰ نفر) تشکیل دادند. از بین کارکنان این شرکت، از روی فهرست کارکنان، بر مبنای نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۲۶۳ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، شامل پرسشنامه رفتارهای غیر اخلاقی با ۲۳ سؤال (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷)، پرسشنامه رفتارهای مدنی- سازمانی با ۹ سؤال (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹)، پرسشنامه قرارداد روانی با ۶ سؤال (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷)، پرسشنامه رضایت شغلی با ۳ سؤال (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸) و پرسشنامه تعهد سازمانی با ۳ سؤال (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶) بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داد، طی یک مجموعه روابط چند سطحی، ابتدا قرارداد روانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد، سپس رضایت شغلی و تعهد سازمانی زمینه کاهش رفتارهای غیر اخلاقی و افزایش رفتارهای مدنی- سازمانی را فراهم می‌سازند.

نتیجه‌گیری: برپایه یافته‌های این پژوهش، می‌توان گفت که پای‌بندی به اصول قرارداد روانی کارکنان را راضی‌تر و متعهدتر می‌سازد. پیامد این رضایت و تعهد بیشتر چیزی جز افزایش رفتارهای مدنی- سازمانی و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی نخواهد بود.

کلید واژه‌ها: رفتارهای غیر اخلاقی، رفتارهای مدنی- سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، قرارداد روانی.

سرآغاز

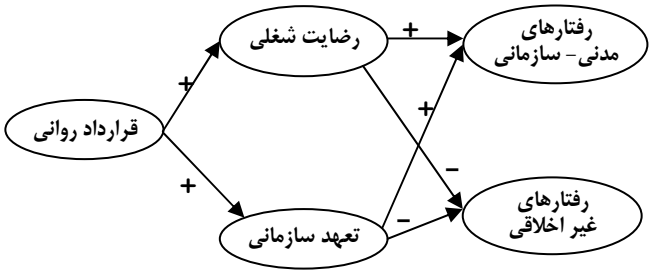
دو مجموعه رفتارهای ضد تولید[1] و غیر اخلاقی[2] و رفتارهای مدنی- سازمانی[3]، از رفتارهای مطرح در حوزه اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی در محیط‌های کار هستند. دسته اول، یعنی رفتارهای ضد تولید و غیر اخلاقی از طریق تحمیل هزینه‌های گزاف مستقیم و غیرمستقیم به سازمان‌ها زمینه تضعیف اثربخشی و کارایی سازمانی را فراهم می‌سازند (۲ و۱). در مقابل رفتارهای مدنی- سازمانی از طریق ایجاد فضای مطلوب کاری زمینه تقویت و افزایش اثربخشی را فراهم می‌آورند(۳). بر اساس تعریف‌های مطرح کنونی، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتارهای عمدی هستند که به اشکال مختلف موجب آسیب‌رسانی به افراد یک سازمان و یا خود سازمان می‌شوند. متداول ترین اشکال این نوع رفتارها، دزدی از همکاران یا وسایل سازمان، غیبت‌های بدون هماهنگی، استفاده از وسایل سازمان در راستای مقاصد شخصی، رفتارهای غیر انسانی با همکاران و یا دیگر افراد

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: zahrajavadian791@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

سازمان، کم‌کاری عمدی و با برنامه، مصرف مواد در محیط کار و یا حاضر شدن در محیط کار در حالی که فرد تحت تأثیر مواد قرار دارد، هستند (۶-۴). در مقابل رفتارهای مدنی سازمانی، رفتارهای ارادی و اختیاری هستند که جزو شرح وظایف شغلی افراد نمی‌باشند و در نظام پرداخت سازمانی نیز سرفصل یا بندی برای آنها در نظر گرفته نشده است. متداولترین این رفتارها، یاری‌رسانی به همکاران تازه کار، غایب یا دارای مشکل، تحمل نقایص و کمبودها در محیط کار، مشارکت در امور و فعالیت‌های سازمانی فراتر از نقش های محوله، سپری کردن زمان در محیط کار فراتر از زمانهای رسمی و مواردی از این دست می‌باشد (۷). بهرحال هریک از دو دسته رفتارهای غیر اخلاقی و رفتارهای مدنی- سازمانی تحت تأثیر متغیرهای ادراکی و نگرشی متعددی در محیط‌های کار قرار می‌گیرند. سه متغیری که بر اساس پیشینه‌ی نظری و پژوهشی موجود می‌توانند بر رفتارهای غیراخلاقی و رفتارهای مدنی- سازمانی تأثیر بگذارند، قرارداد روانی[۴]، رضایت شغلی[۵] و تعهد سازمانی[۶] هستند. اما روابط میان این سه متغیر با رفتارهای غیر اخلاقی و رفتارهای مدنی- سازمانی، به صورت یک مدل چند سطحی و مطابق آنچه که در نگاره ۱ نشان داده شده، در نظر گرفته شده است. مطابق آنچه در نگاره ۱ نشان داده شده، در درجه اول قرارداد روانی باعث تقویت احساس رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود.



نگاره ۱: مدل اولیه و پیشنهادی برای پژوهش حاضر

از لحاظ مفهومی و نظری، قرارداد روانی مجموعه باورها و ادراکات افراد در باب رعایت تعهدات متقابل بین آنها با طرف های تعامل است. در حوزه پیوند بین افراد با کارفرمایان یا سازمان‌های محل کارشان، قرارداد روانی باور و انتظار پای‌بندی به تعهدات متقابل بین فرد و سازمان تلقی می‌شود (۸). در شرایطی که افراد به این نتیجه می‌رسند که سازمان محل کارشان، به تعهدات خود در قبال آنها پای‌بند است و آنها را اجابت می‌کند، بطور طبیعی احساس رضایت و تعهد بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود خواهند داشت (۹). در مقابل وقتی که کارکنان احساس نمایند که نقض قرارداد روانی[۷] بین آنها و سازمان بوقوع پیوسته، به تدریج افت رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تجربه می‌کنند. این افت و تضعیف بیشتر از آنجایی ناشی می‌شود که در زمان عدم اجابت تعهدات و قول و قرارها، افراد حالات روانی و هیجانی متعددی نظیر به مخمصه افتادن، خشم، بی‌عدالتی و احساس آسیب غیرمنصفانه در اثر شرایط را تجربه می‌کنند(۹). به هرحال تجربه هریک از این حالات عاطفی و هیجانی به خوبی قادر است تا افراد را از لحاظ رضایت شغلی و تعهد سازمانی با مشکل مواجه نماید. طبیعی است، از نقطه مقابل اگر بنگریم، وقتی سازمانی تعهدات تبادلی[۸] (پرداخت، منافع و ترفیع برای کارکنان) و ارتباطی[۹] (حمایت و وفاداری به کارکنان) خود را که دو بُعد اصلی مطرح برای قرارداد روانی هستند را اجابت می‌کند، کارکنان از طریق تجربه حالات هیجانی مثبت (احساس ارزشمندی، شادمانی، مورد توجه بودن)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری را نیز تجربه می‌کنند (۱۰). در مرحله بعدی، پس از تقویت احساس رضایت شغلی و تعهد سازمانی از طریق قرارداد روانی، بستر و زمینه اصلی برای تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و تضعیف رفتارهای غیر اخلاقی فراهم می‌شود.

شواهد پژوهشی قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد رضایت شغلی و تعهد سازمانی دو متغیر پیشایند عمده و اصلی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

برای رفتارهای مدنی- سازمانی هستند (۱۱). منطق نظری پیوند میان رضایت شغلی و رفتارهای مدنی- سازمانی به نقش حالات مثبت عاطفی و هیجانی تجربه شده در اثر رضایت شغلی بازمی‌گردد. بدین معنی که وقتی افراد احساس کنند که در شغل و سازمانی مشغول به کار هستند که حضور آنها ارزشمند است و سازمان به اشکال مختلف تبادلی و ارتباطی سعی در حفظ و مراقبت از سلامتی و حضور آنها دارد، پس از تجربه احساس رضایت از شغل، با آرامش و آمادگی بیشتری حاضر می‌شوند تا در امور و کارها فراتر از نقش‌های رسمی و تعیین شده مشارکت کنند (۱۲ و ۱۳). تعهد سازمانی نیز به‌عنوان یک نگرش شغلی- حرفه‌ای سازمان مرجع[10]، زمینه همانندسازی کارکنان را با اهداف سازمان و تلاش برای ماندن در سازمان را فراهم می‌کند (۷). این همانندسازی و تلاش، بخشی در قالب رفتارهای مدنی- سازمانی معطوف به همکاران، مشارکت در ارائه تصویری مطلوب و مناسب از سازمان به دیگران و فعالیت‌های فرا نقشی[11] بروز می‌کند (۱۲).

در مقابل، هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ پژوهشی، کارکنان راضی و متعهد، کم‌تر احتمال دارد که درگیر رفتارهای غیر اخلاقی و ضد تولید در سازمان‌های محل کارشان شوند. همانطور که دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در اغلب پژوهش‌ها به‌عنوان متغیرهای زمینه‌ساز برای رفتارهای مدنی- سازمانی معرفی شده‌اند، این دو متغیر در پژوهش‌های حوزه‌ی رفتارهای غیر اخلاقی و ضد تولید به‌عنوان متغیرهایی بازدارنده این نوع رفتارها معرفی شده‌اند. بر اساس نظر بسیاری از محققان عرصه رفتارهای غیر اخلاقی و ضد تولید، این رفتارها به اشکال مختلف، واکنشی به متغیرهای محیطی نظیر بی‌عدالتی توسط مدیران و سرپرستان، عدم رعایت حقوق و شأن انسانی کارکنان، عدم پرداخت‌های عادلانه و به موقع، عدم رعایت استانداردهای عملکردی مناسب برای ترفیع و ارتقاء و مواردی از این دست هستند. از طرف دیگر به طور معمول افراد پیش از ارتکاب رفتارهای غیر اخلاقی از چیزی رنجیده خاطر و خشمگین هستند (۱۴). از منظری تخصصی‌تر می‌توان گفت، کارکنان پیش از ارتکاب رفتارهای غیر اخلاقی، ابتدا نارضایتی و رنجش را تجربه می‌کنند، سپس دست به اینگونه رفتارها می‌زنند (۱۵). بنابراین وقتی در اثر رعایت اصول قرارداد روانی کارکنان افزایش رضایت و تعهد را تجربه کنند، بدلیل دارا نبودن شرایط روانی و هیجانی لازم (رضایت و تعهد نقاط مقابل رنجش و تمایل به تلافی‌جویی محسوب می‌شوند) کمتر احتمال می‌رود که مرتکب رفتارهای غیر اخلاقی شوند. شواهد روزآمدتر برای این ادعا در فرا تحلیلی[12] که به چاپ رسیده، گزارش شده است. بر اساس نتایج حاصل از این فراتحلیل، عدم رعایت اصول قرارداد روانی، پس از تضعیف تعهد سازمانی و رضایت شغلی، زمینه تمایل به رفتارهای مدنی- سازمانی را تضعیف و در مقابل بستر را برای تمایل به سوی رفتارهای غیر اخلاقی فراهم می‌سازد (۱۶).

اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر در چند نکته بسیار اساسی نهفته است. در درجه اول شواهد قابل توجهی در دسترس است که نشان می‌دهد ارتقاء سطح رفتارهای مدنی سازمانی می‌تواند به طور جدی زمینه ارتقاء اثربخشی و عملکرد سازمان‌ها را فراهم آورد. در مقابل افزایش هر چه بیشتر رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار قادر است تا سازمان‌ها را به صورت آشکار و نهان از رسیدن به اهداف خود بازداری کند. بنابر این اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر ارائه و بررسی دو مدل در راستای ارتقاء رفتارهای مدنی سازمانی و پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی است. این مدل‌ها پس از بررسی پژوهشی این ظرفیت را دارا هستند تا در محیط‌های کاری عملیاتی شوند و باعث ارتقاء اثربخشی و عملکرد سازمانی شوند. در درجه بعدی اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر به ارائه شواهدی اولیه به پژوهشگران عرصه علم و فناوری در سازمان‌ها است تا از آن طریق به پژوهش‌های بیشتر در راستای عملیاتی نمودن یافته‌های علمی در محیط‌های کار در ایران بپردازند. بر همین اساس، هدف اصلی این پژوهش آن بوده تا از طریق مدل‌سازی معادله ساختاری[13] مشخص نمائیم که تا چه اندازه در ایران قرارداد روانی طی یک مجموعه روابط زنجیره‌ای ابتدا باعث تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود، و سپس رضایت شغلی و تعهد سازمانی تقویت شده بستر را برای تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی فراهم می‌سازند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

اهداف و سوالات پژوهش به صورت جزیی به شکل زیر هستند.

اهداف پژوهش

هدف اول: تعیین رابطه بین قرار داد روانی و تعهد سازمانی.

هدف دوم: تعیین رابطه بین قرار داد روانی و رضایت شغلی.

هدف سوم: تعیین رابطه بین رضایت شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی.

هدف چهارم: تعیین رابطه بین رضایت شغلی و رفتارهای غیر اخلاقی.

هدف پنجم: تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی.

هدف ششم: تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای غیر اخلاقی.

سؤالات پژوهش

سؤال اول: آیا بین قرارداد روانی و تعهد سازمانی رابطه (معنادار) وجود دارد؟

سؤال دوم: آیا بین قرارداد روانی و رضایت شغلی رابطه (معنادار) وجود دارد؟

سؤال سوم: آیا بین رضایت شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه (معنادار) وجود دارد؟

سؤال چهارم: آیا بین رضایت شغلی و رفتارهای غیراخلاقی رابطه (معنادار) وجود دارد؟

سؤال پنجم: آیا بین تعهد سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه (معنادار) وجود دارد؟

سؤال ششم: آیا بین تعهد سازمانی و رفتارهای غیر اخلاقی رابطه (معنادار) وجود دارد؟

روش کار

این پژوهش، از زمره پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود که طی آن مدل مفهومی و پیشنهادی رابطه بین قرارداد روانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتار های غیر اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه‌ی آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت تولیدی در تابستان ۱۳۸۹ تشکیل داده‌اند. تعداد کل کارکنان این شرکت در دوره‌ی زمانی تحقیق، ۳۶۰ نفر (۴۴ نفر زن، معادل ۱۲/۲۰ درصد و ۳۱۶ نفر مرد، معادل ۸۷/۸ درصد) بوده‌اند. از آنجائیکه مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری از نوع مطالعه حاضر، نیازمند نمونه بزرگ (۱۷) است، از میان ۳۶۰ نفر جامعه‌ی آماری، ۲۷۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (جهت رعایت نسبت زنان و مردان) برای شرکت در پژوهش از طریق فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. در عین حال بر اساس جداول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری برای یک جامعه آماری ۳۶۰ نفری حدود ۲۷۰ نفر نمونه به منظور دست‌یابی به نتایج مناسب نیاز می‌باشد (۱۷). پس از بازگشت ۲۷۰ پرسشنامه، ۷ پرسشنامه بدلیل نقص در پاسخگویی از تحلیل‌ها کنار گذاشته شد (معادل ۲/۵ درصد)، لذا گروه نمونه پژوهش به ۲۶۳ نفر تقلیل یافت. از ۲۶۳ نفر نمونه، ۲۳۱ نفر (معادل ۸۷/۸ درصد) مرد و ۳۲ نفر (معادل ۱۲/۲ درصد) زن بوده‌اند. از ۲۶۴ نفر که وضعیت تأهل خود را اعلام داشتند (معادل ۹۳/۵ درصد)، ۵۴ نفر (معادل ۲۰/۵ درصد) مجرد و ۱۹۲ نفر (معادل ۷۳ درصد) متأهل بوده‌اند. از ۱۸۱ نفر که تحصیلات خود را اعلام داشته‌اند (۶۸/۸ درصد)، ۱۳۵ نفر (معادل ۶۹ درصد) دارای تحصیلات متوسطه و دیپلم و از ۱۷۴ نفر (معادل ۶۶/۱ درصد) که پست شغلی خود را اعلام نموده‌اند، ۹ نفر (معادل ۵/۱ درصد) دارای پست مدیریتی و ۱۶۵ نفر (معادل ۹۴/۸ درصد) دارای پست غیر مدیریتی بوده‌اند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۰/۶ سال (با انحراف معیار ۶/۴۱۸) و میانگین سابقه شغلی آنها ۶/۸۵ سال (با انحراف معیار ۵/۶۶) بود. در زیر ابزارهای مورد استفاده در پژوهش آورده شده است.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه قراردادروانی: برای سنجش قرارداد روانی، ۶ سؤال بر مبنای مشخصه‌های توصیه شده توسط روسو (۸) برای این پژوهش تهیه و آماده اجرا گردید. مقیاس پاسخگویی این ۶ سؤال هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۷) بود و دو حوزه قرارداد روانی تبادلی و ارتباطی را مورد سنجش قرار می‌دهد (یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: سازمان نسبت به تعهدات مالی و اقتصادی که در

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

قبال من دارد، توجه لازم و کافی را نشان می‌دهد). روایی صوری و محتوایی این شش سؤال توسط دو متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. در عین حال برای اطمینان از مناسب بودن این شش سؤال برای سنجش قرارداد روانی تبادلی و ارتباطی، طی یک مطالعه مقدماتی به همراه دیگر ابزارهای پژوهش، بر روی ۴۸ نفر از کارکنان اجرا شد. شواهد حاصل از این مطالعه که بر مبنای همبستگی هر سؤال با کل نمرات هر مقیاس و نقش هر سؤال در آلفای کرونباخ بوده، حاکی از آن بود که این شش سؤال با آلفای کرونباخ ۰/۸ حائز شرایط مناسب برای سنجش قرارداد روانی هستند. در تحلیل‌های نهایی انجام شده بر روی ۲۶۳ نفر، ۶ سؤال قرارداد روانی همراه با ۶ سؤال رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. شواهد حاصل از این تحلیل با KMO برابر ۰/۹۲۶، خی دو آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۸۰۰/۳۱ (P<۰/۰۱)، مقادیر ویژه بالاتر از ۱ و اسکری پلات، یک عامل (با باورهای عاملی ۰/۶۵ تا ۰/۷۵) با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ را بدست داد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۳ سؤالی اسپیر و ون کاتش (۱۸) که توسط مولکی، جارامیلو و لوکندر (۱۹) معرفی شده، استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم= ۷) پاسخ داده می‌شود و قبلاً در ایران (۲۰) ترجمه و اعتباریابی شده است (یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: از اینکه به دیگر مردم بگویم عضوی از این سازمان هستم احساس غرور می‌کنم). شواهد روایی (روایی سازه) و پایایی (آلفای کرونباخ) این سه سؤال در ایران (۲۰) در حد مطلوب گزارش شده است. در این پژوهش طی مطالعه مقدماتی (با استفاده از ۴۸ نفر) آلفای کرونباخ ۰/۶۱ و طی مطالعه نهایی (۲۶۳ نفر) آلفای کرونباخ ۰/۷۶ برای این پرسشنامه بدست آمد. لازم به ذکر است که تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بر روی این ۳ سؤال، روایی سازه این ۳ سؤال را بطور مجدد در این پژوهش مطلوب نشان داد.

پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش رضایت شغلی از مقیاس ۳ سؤالی اسپکتور (۲۱) که بر اساس مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم =۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده می‌شود، استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه نیز قبلاً در ایران (۲۰) ترجمه و اعتباریابی شده و شواهد روایی (روایی سازه) و پایایی (آلفای کرونباخ) آن در حد مطلوبی است (یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: شغلم را در این سازمان دوست دارم). آلفای کرونباخ این ۳ سؤال در مطالعه مقدماتی (با استفاده از ۴۸ نفر) ۰/۸۵ و در مطالعه نهایی (با استفاده از ۲۶۳ نفر) ۰/۸۸ بدست آمد. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس در این پژوهش بطور مجدد روایی سازه این ۳ سؤال را مطلوب نشان داد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی- سازمانی: برای سنجش رفتارهای مدنی- سازمانی از پرسشنامه ۹ سؤالی بخاری و علی (۲۲) که بر مقیاس ۶ درجه‌ای (هرگز= ۱ تا همیشه=۷) پاسخ داده می‌شود و قبلاً در ایران (۲۳) ترجمه و اعتباریابی شده استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه بصورت ترکیبی رفتارهای مدنی- سازمانی معطوف به همکاران و معطوف به سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد و شواهد روایی (روایی سازه) و پایائی آن (آلفای کرونباخ، ۰/۹ و بالاتر) در حد بسیار مطلوبی است (یک نمونه سؤال این پرسشنامه بدین شرح است: نسبت به تصویر ذهنی سازمانم نزد دیگران حساسیت زیادی دارم). برای بررسی روایی واگرای این پرسشنامه، همبستگی آن با پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان بررسی گردید که برابر با ۰/۳۳۵- ومعنادار (P<۰/۰۱) بود. در عین حال تحلیل عاملی اکتشافی این پرسشنامه همراه با پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان (در این تحلیل KMO برابر با ۰/۹۴، خی دو آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۷۷۸۶/۶۱ ، P<۰/۰۰۱)، به طور دقیق ۹ سؤال این پرسشنامه را بر روی یک عامل (بارهای عاملی از ۰/۵۲ تا ۰/۸۴ در نوسان بود) قرار داد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه نهایی ۰/۹ و در مطالعه مقدماتی ۰/۸۳ (با استفاده از ۴۸ نفر) بدست آمد.

پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی: برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی (بدرفتاری کارکنان)، ۲۳ سؤال بر اساس الگوی سؤالات ارائه شده توسط واردی (۵) و پترسون (۶) که در

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

راستای سنجش رفتارهای غیر اخلاقی معطوف به آسیب‌رسانی به سازمان و همکاران است، برای اجرا در این پژوهش آماده گردید. این ۲۳ سؤال بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای (خیلی کم= ۱ تا خیلی زیاد= ۵) پاسخ داده شده‌اند (یک نمونه سؤال این پرسشنامه عبارتست از: اتفاق افتاده که برای راه انداختن کار فرد یا افرادی از آنها هدیه‌ای قبول کرده باشید). روایی صوری و محتوایی این سؤالات توسط تنی چند از متخصصان حوزه‌ی رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی و سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. در عین حال برای اطمینان از قابلیت فهم و سادگی در پاسخگویی، در مطالعه مقدماتی، این پرسشنامه نیز همراه پرسشنامه‌های دیگر پژوهش بر روی ۴۸ نفر از کارکنان اجرا گردید. شواهد حاصل از این اجرای مقدماتی حاکی از آن بود که ۲۳ سؤال برای سنجش رفتارهای غیر اخلاقی، از سازگاری درونی بالایی (آلفای کرونباخ ۰/۹) برخوردار هستند. علاوه بر این، در گروه نمونه نهایی (۲۶۳ نفر)، برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه، سؤالات آن، همراه با سؤالات پرسشنامه رفتارهای مدنی- سازمانی مورد تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل (با KMO برابر با ۰/۹۴، خی دو آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۰۷۸۶/۶۱، P<۰/۰۰۱ و مقادیر ویژه بالاتر از ۱، همراه با بررسی اسکری پلات) با قاطعیت ۲۳ سؤال را بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۹۷ قرار داد. بارهای عاملی در تحلیل عاملی اکتشافی از ۰/۵۵ تا ۰/۸۴ در نوسان بود.

لازم به ذکر است که سؤالات هر یک از پرسشنامه‌ها در بین سؤالات پرسشنامه‌های دیگر پراکنده بوده تا از سوءگیری در پاسخگویی و وقوع واریانس مشترک در پاسخگویی کاسته شود. پرسشنامه‌های پژوهش، بصورت خود گزارش‌دهی در فاصله زمان ۱۲ تا ۱۵ دقیقه توسط اعضای نمونه پاسخ داده شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. این تحلیل‌ها همگی با استفاده از نرم‌افزار آماری- رایانه‌ای AMOS و SPSS صورت پذیرفته‌اند.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش همراه با همبستگی درونی بین آنها آورده شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	٤
۱	قرارداد روانی	۳/۴۷	۱/۴۷	-			
۲	تعهد سازمانی	۴/۲	۱/۵۳	۰/۶۵**	-		
۳	رضایت شغلی	۴/۳۴	۱/۶۴	۰/۶۶**	۰/۷**	-	
۴	رفتارهای غیر اخلاقی	۱/۹۸	۰/۷۷	۰/۰۶	-۰/۲۳**	-۰/۱۷**	-
۵	رفتارهای مدنی- سازمانی	۴/۲۸	۱	۰/۳۲**	۰/۴۳**	۰/۴۴**	-۰/۳۳**

** P<۰/۰۱

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین قرارداد روانی با تعهد سازمانی (r =۰/۶۵، P<۰/۰۱ و V =۴۲/۹)، با رضایت شغلی (r =۰/۶۶، P<۰/۰۱ و V =۴۳/۱) و با رفتارهای مدنی- سازمانی (r =۰/۳۲، P<۰/۰۱ و V=۱۰/۴) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین قرارداد روانی با رفتارهای غیراخلاقی همبستگی ساده معنادار نیست (P>۰/۰۵). بر اساس نتایج ارائه شده در ستون ششم جدول ۱، بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی (r=۰/۷، P<۰/۰۱ و V=۴۹) و رفتارهای مدنی- سازمانی (r =۴۳، P<۰/۰۱ و V=۱۸/۹) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اما با رفتارهای غیر اخلاقی (r=۰-/۲۳، P<۰/۰۱ و V =۵/۳) رابطه منفی و معنادار است. بین رضایت شغلی با رفتارهای غیر اخلاقی (r= -۰/۱۷، P<۰/۰۱ و V =۲/۷) رابطه منفی و معنادار،

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

اما بین رضایت شغلی با رفتارهای مدنی- سازمانی (r=۰/۴۴، P<۰/۰۱ و V =۱۹/۳) رابطه مثبت و معنادار است. بالاخره بین رفتارهای غیراخلاقی با رفتارهای مدنی- سازمانی (r= -۰/۳۳، P<۰/۰۱ و V =۱۱/۲) رابطه منفی و معنادار است. در جدول ۲ و نگاره ۲ نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری برای مدل‌های ارائه شده در شکل ۲

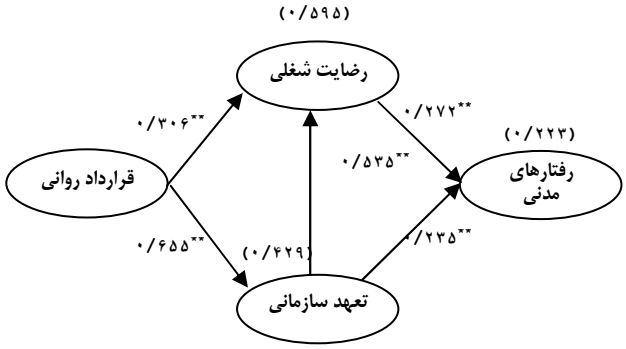
مدل	ردیف	مسیرهای مطرح در مدل‌های پژوهش	b	SE	β	R^2	χ^2	RMR	RFI	CFI	GFI	NFI	RMSEA
مدل مربوط به رفتارهای مدنی سازمانی	۱	قرارداد روانی ← تعهد سازمانی	۰/۶۸۵**	۰/۰۴۹	۰/۶۵۵	۰/۴۲۹	۰/۰۴۹ P>۰/۰۵	۰/۰۰۴	۰/۹۹۹	۱	۱	۱	۰/۰۰۰
	۲	قرارداد روانی ← رضایت شغلی	۰/۳۴۴**	۰/۰۵۸	۰/۳۰۶	۰/۵۹۵							
	۳	تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۵۷۴**	۰/۰۵۶	۰/۵۳۵								
	۴	تعهد سازمانی ← رفتارهای روانی- سازمانی	۰/۱۵۴**	۰/۰۵۳	۰/۲۳۵	۰/۲۲۳							
	۵	رضایت شغلی ← رفتارهای روانی- سازمانی	۰/۱۶۶**	۰/۰۴۹	۰/۲۷۲								
مدل مربوط به رفتارهای غیر اخلاقی	۶	قرارداد روانی ← رضایت شغلی	۰/۷۳۸	۰/۰۵۲	۰/۶۵۷	۰/۴۳۱	۲/۸۳ P>۰/۰۵	۰/۰۲۵	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۸
	۷	قرارداد روانی ← تعهد سازمانی	۰/۳۱۶	۰/۰۵۵	۰/۳۰۲	۰/۵۹۳							
	۸	رضایت شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۵	۰/۰۴۹	۰/۵۳۷								
	۹	تعهد سازمانی ← رفتارهای غیر اخلاقی	-۰/۲۴۳	۰/۰۳۹	-۰/۴۷۸	۰/۱۳۴							
	۱۰	قرارداد روانی ← رفتارهای غیر اخلاقی	-۰/۲	۰/۰۴	-۰/۳۷۶								

* P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

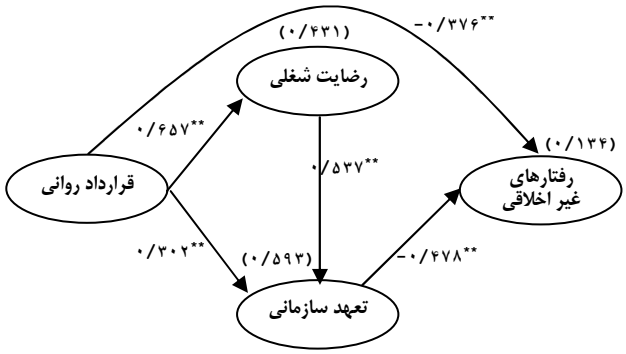
چنانکه در بخش مدل مربوط به رفتارهای مدنی- سازمانی در جدول ۲ مشاهده می‌شود، (ردیف‌های ۱ تا ۵) قرارداد روانی به تنهایی با ضریب بتای استاندارد ۰/۶۵۵، ۴۲/۹ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین نموده است. در مرحله بعدی، قرارداد روانی و تعهد سازمانی به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد ۰/۳۰۶ و ۰/۵۳۵، ۵۹/۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین نموده‌اند. و بالاخره در مرحله پایانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۳۵ و ۰/۲۷۲، ۲۲/۳ درصد از واریانس رفتارهای مدنی- سازمانی را تبیین نموده‌اند. شاخص‌های برازش ارائه شده برای مدل مربوط به رفتارهای مدنی- سازمانی در جدول ۲، ستون هشتم به بعد، همگی حاکی از برازش مطلوب مدل با داده‌ها می‌باشد. لازم به ذکر است که نسبت به مدل پیشنهادی اولیه برای رفتارهای مدنی- سازمانی (نگاره ۱۱)، مدل ۱-۲ یک تغییر را پذیرا شده است. این تغییر افزودن یک مسیر از تعهد سازمانی به رضایت شغلی بر مبنای بیشینه‌ی نظری پژوهش (۱۶) و شاخص‌های اصلاح مدل بوده است. در نگاره ۲، مدل ۱-۲، مدل نهایی و اصلاح شده ارتقاء رفتارهای مدنی سازمانی همراه با شاخص‌های آماری آن آورده شده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]



مدل ۱-۲



مدل ۲-۲

نگاره ۲: مدل‌های نهایی و اصلاح شده پژوهش

اما نتایج مربوط به مدل رفتارهای غیر اخلاقی در جدول ۲ (ردیف‌های ۶ تا ۱۰)، حاکی از آن است که قرارداد روانی به تنهایی، با ضریب بتای استاندارد ۰/۶۵۷، ۴۳/۱ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین نموده است. در مرحله بعدی قرارداد روانی و رضایت شغلی با ضرایب بتای استاندارد ۰/۳۰۲ و ۰/۵۳۷، ۵۹/۳ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین نموده‌اند. در مرحله پایانی (ردیف‌های ۹ و ۱۰ جدول ۲)، تعهد سازمانی و قرارداد روانی با ضرایب بتای استاندارد ۰/۴۷۸- و ۰/۳۷۶-، ۱۳/۴ درصد از واریانس رفتارهای غیر اخلاقی را تبیین نموده‌اند. شاخص های برازش مربوط به مدل رفتارهای غیر اخلاقی در جدول ۲، همگی حاکی از برازش مطلوب مدل نهایی (۲-۲) با داده‌ها می‌باشد. مدل ۲-۲، نسبت به مدل پیشنهادی اولیه (شکل ۱) سه تغییر را بر مبنای شاخص‌های اصلاح و پیشینه‌ی نظری و پژوهشی (۱۶ و ۱۹) پذیرا گردید. تغییر اول بدین شکل بود که مسیر رضایت شغلی به رفتارهای غیر اخلاقی به دلیل غیر معنادار بودن حذف گردید. یک مسیر از رضایت شغلی به تعهد سازمانی افزوده شد و یک مسیر نیز از قرارداد روانی به رفتارهای غیر اخلاقی به مدل نهایی اصلاح شده (مدل ۲-۲، شکل ۲) اضافه گردید. مدل نهایی و اصلاح شده را می‌توانید در شکل ۲، مدل ۲-۲ ملاحظه کنید. محاسبه اثرات غیر مستقیم (استاندارد و غیر استاندارد) متغیرهای قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای غیر اخلاقی در جدول ۳ آمده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

جدول ۳: اثرات غیرمستقیم متغیرهای سه‌گانه برای رفتارهای مدنی- سازمانی و غیر اخلاقی

ردیف	متغیرهای پژوهش	رفتارهای مدنی- سازمانی		رفتارهای غیر اخلاقی	
		اثرات غیرمستقیم غیر استاندارد	اثرات غیرمستقیم استاندارد	اثرات غیرمستقیم غیر استاندارد	اثرات غیرمستقیم استاندارد
۱	قرارداد روانی	۰/۲۲۸**	۰/۳۳۲	-۰/۱۶۶**	-۰/۳۱۳
۲	تعهد سازمانی	۰/۰۹۵**	۰/۱۴۵	-	-
۳	رضایت شغلی	-	-	-۰/۱۲۱**	-۰/۲۵۷

* P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

بر اساس شواهد پژوهشی موجود می‌توان اثرات غیرمستقیم غیر استاندارد ۰/۰۵ و بالاتر را معنادار تلقی کرد (۲۴). بنابراین اثر غیرمستقیم قرارداد روانی بر رفتارهای مدنی- سازمانی از طریق تعهد سازمانی و رضایت شغلی و اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر رفتارهای مدنی- سازمانی را از طریق رضایت شغلی می‌توان معنادار تلقی کرد. در عین حال اثرات غیرمستقیم قرارداد روانی و رضایت شغلی بر رفتارهای غیر اخلاقی نیز معنادار است.

بحث

یافته‌های این پژوهش دو مدل در راستای پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی و تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی را مورد حمایت قرار داد. در مدل اول (مدل ۱-۲) در مرحله اول، ابتدا قرارداد روانی زمینه تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی را فراهم می‌ساخت و سپس تعهد سازمانی و رضایت شغلی باعث تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی می‌شدند. یافته‌های حاصل از این پژوهش در حوزه‌ی پیوند میان قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و سپس پیوند میان این دو نگرش حرفه‌ای با رفتارهای مدنی- سازمانی با یافته‌های پژوهشی پژوهشگران متعددی همسویی دارد (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳). در درجه نخست، پیوند میان قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی حاصل دخالت فرایندهای عاطفی و هیجانی مثبت در اثر تجربه اجابت تعهدات سازمان در حوزه‌های تبادلی و ارتباطی برای کارکنان است. بدین معنی که وقتی انتظارات کارکنان از سازمان در حوزه‌ی تعهدات متقابل برآورده می‌شود، کارکنان بواسطه حس تحت توجه و مراقبت سازمان بودن، از شغل خود راضی‌تر و به سازمان خویش متعهدتر می‌شوند.

اما این رضایت بیشتر از شغل و تعهد بالاتر نسبت به سازمان، نیز بر اساس شواهد پژوهشی موجود (۷) به اشکال مختلف به رفتارهای کارکنان در سازمان برگردان و از آن طریق نمود می‌یابند. باور بر این است که تبیین پیوندهای سلسله مراتبی بین قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بدنبال آن با رفتارهای مدنی- سازمانی را می‌توان از طریق سرریزشدگی[۱۴] حالات عاطفی و هیجانی به رفتار به خوبی تبیین نمود. بر این اساس از لحاظ نظری و پژوهشی کاملاً منطقی است که بپذیریم وقتی کارکنان از شغل خود راضی هستند و نسبت به سازمان خود و اهداف آن پای‌بندی و همانندسازی نشان می‌دهند، راحت‌تر و ساده‌تر به همکاران خود کمک می‌کنند، با آنها خوش رفتاری می‌کنند و برای سازمان به طرق مختلف فداکاری و از خودگذشتگی نشان می‌دهند. همین روند، بصورت معکوس در حوزه‌ی رفتارهای غیر اخلاقی بوقوع می‌پیوندد.

بر اساس مدل ۲-۲ (شکل ۲)، در پیوندهای چند سطحی مطرح در این مدل، ابتدا قرارداد روانی زمینه تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی را فراهم می‌آورد، سپس رضایت شغلی، تعهد سازمانی را نیرومندتر می‌ساخت و در پایان تعهد نیرومند شده از وقوع رفتارهای غیر اخلاقی پیشگیری می‌نمود. این یافته نیز به اشکال مختلف با نظرات پژوهشگران و نظریه‌پردازان چندی هم جهت است (۱۵ و ۱۶). نکته حائز اهمیت در دو مدل

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

این پژوهش این واقعیت بود که در مدل ۱-۲ تعهد سازمانی زمینه نیرومندتر شدن رضایت شغلی را فراهم می‌ساخت، ولی در مدل ۲-۲ این روند بصورت عکس از طریق رضایت شغلی به تعهد سازمانی به تحقق می‌پیوست. در پژوهش‌ها و نظریات متعددی سخن از پیشایندی رضایت شغلی برای تعهد سازمانی و برعکس پیشایندی تعهد سازمانی برای رضایت شغلی به میان آمده است. به عبارت دیگر، برای پیوند رضایت شغلی ← تعهد سازمانی و تعهد سازمانی ← رضایت شغلی شواهد پژوهشی حمایت کننده وجود دارد (۹).

باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که ممکن است پیشایندی رضایت یا تعهد برای یکدیگر به متغیر پیامد رفتاری نهایی در مدل‌ها وابسته باشد. بر اساس یافته‌های این پژوهش وقتی متغیر پیامد، رفتارهای مثبت مثل رفتارهای مدنی- سازمانی باشد، با احتمال زیاد حس تعهد به سازمان باعث تقویت رضایت شغلی می‌شود، اما وقتی این پیامد رفتاری ماهیت منفی و غیر اخلاقی به خود می‌گیرد (بویژه زمانی که هدف رفتارهای غیر اخلاقی کلیت سازمان و نه افراد آن باشد)، رضایت شغلی که از طریق قرارداد روانی مورد تقویت قرار گرفته، مستقیماً باعث پیشگیری از وقوع رفتارهای غیر اخلاقی نمی‌شود، بلکه ابتدا حس تعهد را تقویت می‌کند و سپس حس تعلق و تعهد به سازمان مانع از بروز رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود. در عین حال بر اساس آنچه که در مدل ۲-۲ (شکل ۲) نشان داده شده، برآورده شدن انتظارات مطرح تبادلی و ارتباطی در قرارداد روانی، خود علاوه بر بازداری غیر مستقیم رفتارهای غیر اخلاقی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی، بطور مستقیم باعث بازداری رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود. بر اساس نظرات بسیاری از پژوهشگران و نظریه‌پردازان (۱۶-۱۴)، وقتی سازمان به تعهدات خود در قبال کارکنان عمل نمی‌کند و یا وقتی سازمان به حضور و تلاش کارکنان بی‌توجهی می‌کند و در حق آنها بی‌عدالتی روا می‌دارد، کارکنان بر اثر تجربه احساس خشم و عصبانیت (۴-۲)، در صدد اعتراض و تلافی‌جویی برمی‌آیند. بنابراین از نقطه‌نظر مقابل، وقتی کارکنان به این نتیجه می‌رسند که سازمان بر اساس تعهداتش نسبت به آنها عمل می‌کند، دلیلی برای خشم و عصبانیت باقی نمی‌ماند که بخواهد به رفتارهای غیر اخلاقی که بنظر می‌رسد ماهیت جبرانی دارند برگردان شود. بر این اساس باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که ممکن است بسیاری از رفتارهای غیر اخلاقی توسط کارکنان ماهیت معطوف‌سازی توجه سازمان به تعهدات خود در قبال آنها را داشته باشد. به هرحال برای قطعیت بخشیدن به ساز وکارهایی که از آن طریق نقض یا پای‌بندی به قرارداد روانی می‌تواند بطور مستقیم و غیر مستقیم باعث تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی شود، کماکان نیازمند پژوهش‌های بیشتر توسط پژوهشگران علاقه‌مند است.

نتیجه‌گیری

در تفسیر و تعمیم یافته‌های این پژوهش باید به ارتباطی و تغییراتی بودن پیوند میان متغیرها توجه شود. بعبارت دیگر آنچه در این پژوهش طی دو مدل معرفی شده، روابط علت و معلولی نیستند. اما یافته‌های حاصل از این پژوهش پیشنهاد و نتیجه‌گیری پایانی صریح و واضحی را امکانپذیر می‌سازد: تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی مستلزم توجه جدی و دائمی به تعهداتی است که هر سازمان نسبت به کارکنان خود دارد. این تعهدات در یک تقسیم‌بندی ساده به تعهدات ارتباطی (برقراری روابط مناسب و حمایتی) و تبادلی (مالی، اقتصادی، رشد و ترفیع) تقسیم می‌شود. توجه و اجابت تعهدات منطقی، معقول و قانون‌مدار، زمینه تقویت تعهد و رضایت و بدنبال آن ترغیب رفتارهای مدنی- سازمانی و بازداری رفتارهای غیر اخلاقی را در پی دارد.

سپاسگزاری

در پایان از تمامی مدیران و کارکنان شرکتی که نمونه گیری در آن انجام گرفته و امکان اجرای این پژوهش را فراهم ساختند، تشکر و قدردانی می‌نمائیم.

واژه‌نامه

1. Counterproductive behaviors	رفتارهای ضد تولید
2. Unethical	غیر اخلاقی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

3. Organizational citizenship behaviors

رفتارهای مدنی- سازمانی

قرارداد روانی 4. Psychological contract

رضایت شغلی 5. Job satisfaction

تعهد سازمانی 6. Organizational commitment

نقض قرارداد روانی 7. Psychological contract breach

تعهدات تبادلی 8. Transactional obligations

تعهدات ارتباطی 9. Relational obligations

سازمان مرجع 10. Organizational based

فرانقشی 11. Extra role

فراتحلیل 12. Meta analysis

13. Structural equation modeling

مدل‌سازی معادله ساختاری

سرریزشدگی 14. Spillover

منابع

۱. گل‌پرور محسن، خاکسار سروره: رفتارهای ضـد تولیـد از دیـدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمانها. اخلاق در علوم و فنـاوری ۱۳۷۸، ۳ و۴: ۲۶-۱۸.

2. Popovich PM, Warren MA (2010). The role of power in sexual harassment as a counterproductive behavior in organizations. Human Resource Management Review 20:45-53.

3. Levine EL (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. Human Resource Management Review 20:4-17.

4. Ferris DL, Brown DJ, Heller D(2009). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization -based self esteem. Organizational Behavior and Human Decision Processes 108:279-286.

5. Vardi Y (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. Journal of Business Ethics29:325-337.

6. Peterson DK (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. Journal of Business Ethics 41:313-356.

7. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Research 59:849-857.

8. Rousseau DM (1995). Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements. Sage, Newbury Park.

9. Knights JA, Kennedy BJ (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. Applied Human Resource Management Research 10(2): 57-72.

10. Turnley WH, Feldman DC (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectation and job dissatisfaction as mediator. Journal of Organizational Behavior 21(1): 24-40.

11. Bolino MC, Turnley WH, Neihoff BP (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. Human Resource Management Review 14:229-246.

12. Van Dick R, Van Knippenberg DV, Kerschreiter R, Hertel G, Wieseke J (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra role behavior. Journal of Vocational Behavior 72, 388-399.

13. Messer BAE, White FA (2006). Employees' mood, perception of fairness, and organizational citizenship

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]

behavior. Journal of Business and Psychology 21(1): 65-82.

14. Kelloway EK, Francis L, Prosser M, Cameron, JE (2010). Counterproductive work behavior as protest. Human Resource Management Review 21(1), 18-25.
15. Spector PE (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. London: Sage Publications.
16. Cantisano GT, Dominguez FM, Depolo M (2008). Psychological contract breach and outcomes: Combining meta analysis and structural equation models. Psicothema 20(3), 487-496.
17. Meyers LS, Gamst G, Guarino AJ (2006). Applied multivariate research: Design and interpretation. London: Sage Publications.
18. Speier C, Venkatesh V (2002). The hidden minefields in the adoption of sales force automation technologies. Journal of Marketing 66(3), 98-111.
19. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? Journal of Business Research 59, 1222-1230.

۲۰. حسین‌زاده خیرالله: رابطه رهبری مشارکتی و اخلاقی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تناسب فرد- شغل با فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان ۱۳۸۹.

21. Spector PE (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. American Journal of Community Psychology 13, 693-713.
22. Bukhari ZU, Ali U (2009). Relationship between organizational citizenship behavior & counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan. International Journal of Business and Management 4(1), 85-92.

۲۳. گل‌پرور محسن، وکیلی نفیسه، آتش‌پور حمید: رابطه مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی، رفتارهای مدنی- سازمانی و تعهد عاطفی. اولین همایش ملی یافته‌های نوین در روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. اسفندماه ۱۳۸۸.

24. Lau CM, Tan SLC (2006). The effects of procedural fairness and interpersonal trust on job tension in budgeting. Management Accounting Research 17, 171-186.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.3.7.8]