

بررسی الگوی تاثیر جو سازمانی بر انواع رفتار انحرافی در سازمان‌های دولتی تهران

حامد عباس‌پور *

سارا طوری **

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۰

مقاله برای اصلاح به مدت ۴ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

چکیده

یکی از معضلات سازمان‌های امروزی، وجود پدیده سوء رفتار سازمانی است. بروز چنین رفتارهایی می‌تواند مانع کارکرد درست سازمان شده و به کاهش درآمد و یا خدشه‌دار شدن اعتبار آن منجر شده و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. یکی از پیشایندهای سازمانی تأثیرگذار بر رفتار انحرافی، جو سازمانی می‌باشد. هدف این پژوهش بررسی الگوی تأثیر جو سازمانی بر انواع رفتار انحرافی در سازمان‌های دولتی تهران بود. این پژوهش از نظر هدف، تبیین و پیش‌بینی بوده و از نظر نوع استفاده، کاربردی است. پژوهش صبغه کمی داشته و از روش مدل معادلات ساختاری به منظور آزمون فرضیه استفاده شد. داده‌های مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسشنامه از سازمان‌های دولتی مستقر در شهر تهران گردآوری و با استفاده از نرم‌افزار PLS و رزتن ۳ تحلیل شد. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر این است که جو غیرکارکردی بیشترین تأثیر مثبت را بر رفتار انحرافی ضد دیگران داشته است و جو متعالی بیشترین تأثیر منفی را بر رفتار انحرافی ضد وجهه سازمان داشته است.

واژگان کلیدی

جو سازمانی مثبت؛ جو سازمانی منفی؛ رفتار انحرافی سازنده؛ رفتار انحرافی مخرب؛ سازمان‌های دولتی تهران.

* استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

hamed.abbaspour@cfu.ac.ir

** دانش‌آموخته دکتری مدیریت رفتاری، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

touri.sa@pomcak.com

مقدمه

رفتارهای انحرافی کارکنان یکی از چالش‌های مهم و پیچیده در سازمان‌ها محسوب می‌شود که می‌تواند پیامدهای منفی گسترده‌ای برای عملکرد، بهره‌وری، اعتماد و فرهنگ سازمانی به همراه داشته باشد. این رفتارها شامل طیف وسیعی از اقدامات نظیر نافرمانی از مقررات، استفاده نامناسب از منابع سازمانی، تخلفات اخلاقی، غیبت‌های غیرموجه، خرابکاری و سایر رفتارهای ضدبهره‌ور است (حسن‌پور، عابدی‌جعفری، عباسیان و طوری، ۱۳۹۸، ص. ۲۱۱).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که چنین رفتارهایی علاوه بر تحمیل هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم به سازمان، موجب کاهش اثربخشی، تضعیف روابط کاری و آسیب به اعتبار سازمان می‌شوند (آذر، رضایی و غلامی، ۱۴۰۳، ص. ۶۳؛ Robinson & Bennett, 1995, p. 561).

یکی از مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر بر رفتار کارکنان، جو سازمانی است. جو سازمانی به ادراک مشترک کارکنان از سیاست‌ها، رویه‌ها، شیوه‌های مدیریتی و فضای حاکم بر محیط کار اشاره دارد و نقش مهمی در شکل‌دهی نگرش‌ها و رفتارهای فردی و گروهی ایفا می‌کند (پیرنیا، امامی و کاظمی، ۱۴۰۳، ص. ۳۹؛ Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, p. 313).

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که جو سازمانی مثبت و حمایتی، مبتنی بر اعتماد، عدالت، احترام متقابل و شفافیت، زمینه بروز رفتارهای سازنده را فراهم کرده و احتمال وقوع رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد (سلیمی، علیزاده و محسن‌زاده، ۱۴۰۳، ص. ۶۲؛ Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, p. 311).

در مقابل، جوهای سازمانی پرتنش، رقابتی، ناعادلانه و فاقد حمایت سازمانی می‌توانند زمینه‌ساز افزایش رفتارهای انحرافی کارکنان شوند. هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان نسبت به نیازها و انتظارات آنان بی‌تفاوت است یا رویه‌های سازمانی از عدالت کافی برخوردار نیستند، احتمال بروز رفتارهای منفی، مقابله‌جویانه و ضدبهره‌ور افزایش می‌یابد (Shahzad & et al, 2024, p. 596; Meng & et al, 2024, p. 211).

همچنین پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که طردشدگی در محیط کار، کاهش اعتماد سازمانی و جو رقابتی ناسالم می‌توانند به طور معناداری احتمال بروز رفتارهای انحرافی را افزایش دهند (Attia & et al, 2025, p. 786; Lee, 2025, p. 137).

از سوی دیگر، جوهای سازمانی مبتنی بر شفافیت، اعتماد و احترام متقابل معمولاً موجب تقویت احساس تعلق سازمانی، انگیزش و تعهد کارکنان شده و احتمال بروز رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهند (طوری و عباس پور، ۱۴۰۴، ص. ۹۹).

مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند که فرهنگ و جو سازمانی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای مثبت و منفی کارکنان هستند و سازمان‌هایی که محیطی حمایتگر و اخلاق‌مدار ایجاد می‌کنند، سطوح پایین‌تری از رفتارهای انحرافی را تجربه می‌کنند (Bujang & et al, 2024, p. 8).

اهمیت مطالعه حاضر از آن جهت است که شناخت رابطه میان جو سازمانی و رفتارهای انحرافی می‌تواند به مدیران در طراحی محیط‌های کاری سالم‌تر و اثربخش‌تر کمک کند. کاهش رفتارهای انحرافی نه تنها موجب افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، بلکه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کارکنان را نیز ارتقا می‌دهد (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۹، ص. ۱۹۳). در شرایطی که سازمان‌ها با چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و مدیریتی متعددی روبه‌رو هستند، شناخت عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی اهمیت ویژه‌ای یافته است (Blau & Stephens, 2025, p. 93).

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی مثبت و نظام‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی می‌توانند نقش مهمی در کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان ایفا کنند (Shahzad & et al, 2024, p. 594; Ahmed, Ramadan Atta, El-Monshed & Mohamed, 2024, p. 669).

همچنین شواهد جدید حاکی از آن است که در محیط‌های کاری پیچیده و مبتنی بر فناوری، نوع جو سازمانی و کیفیت تعاملات انسانی همچنان از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بروز یا کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان محسوب می‌شوند (Blau & Stephens, 2025, p. 94).

محققان دریافته‌اند که میان جو سازمانی و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. جو سازمانی بر رفتارهای مطلوبی همچون رفتار شهروندی سازمانی، نوآوری و مشارکت کارکنان و همچنین بر رفتارهای نامطلوبی نظیر رفتارهای انحرافی تأثیر می‌گذارد (Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, ؛ Attia & et al, 2025, p. 787)؛ (p. 310; Lee, 2025, p. 136). از آنجا که کارکنان ادراک خود از محیط سازمان را درونی‌سازی می‌کنند، جو سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از تعیین‌کننده‌های اصلی رفتار آنان تلقی شود (طوری و عباس‌پور، ۱۴۰۴، ص. ۱۰۲).

نکته مهم آن است که هزینه‌های ناشی از رفتارهای انحرافی برای سازمان‌ها بسیار قابل توجه است. این هزینه‌ها علاوه بر زیان‌های مالی مستقیم، شامل کاهش اعتماد، افت روحیه کارکنان، افزایش تعارضات سازمانی و تضعیف اثربخشی سازمان می‌شود (Dunlop & Lee, 2004, p. 651).

گزارش‌های مختلف نیز نشان داده‌اند که رفتارهای انحرافی همچنان یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های معاصر به‌شمار می‌روند و تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فناورانه می‌توانند زمینه تشدید این رفتارها را فراهم کنند (Blau & Stephens, 2025, p. 109).

از این‌رو، بررسی نقش جو سازمانی در شکل‌دهی رفتارهای انحرافی کارکنان می‌تواند به توسعه دانش نظری این حوزه و ارائه راهکارهای کاربردی برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی کمک کند.

نظام اداری ایران به لحاظ کارکردی، محصولات و خدماتی را ارائه می‌کند که تأثیر مستقیمی بر زندگی کل جامعه‌ی انسانی کشور دارد. به همین دلیل، لازم است که کارکنان نظام اداری ایران از سطح بالایی از نظم، انضباط و اصول اخلاقی و رفتاری درست برخوردار باشد. در صورتی که چنین نباشد، ممکن است تمام انسان‌هایی که از خروجی این نظام متأثر می‌شوند، دچار مسائل و خسران‌های جدی شوند.

مطالعات انجام‌شده در سازمان‌های ایرانی نشان می‌دهد که رفتارهای انحرافی کارکنان نیز همانند بسیاری از کشورهای دیگر در محیط‌های کاری و اداری کشور مشاهده می‌شود و به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم مدیریت منابع انسانی مورد توجه پژوهشگران قرار

گرفته است (فتحی چگنی، ۱۴۰۴، ص. ۹۹) و از سویی دیگر همان گونه که بحث شد، جو سازمانی می تواند به عنوان یکی از پیشاندهای مهم این نوع رفتارها قلمداد شود. با توجه به این که تاکنون پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته، لذا مسأله مذکور اساساً حل نشده باقی مانده است.

با توجه به این که تاکنون پژوهشی در بررسی الگوی تأثیر جو سازمانی بر انواع رفتار انحرافی در سازمان های دولتی تهران انجام نشده است، این مسأله همچنان به عنوان یک خلأ دانشی و مدیریتی باقی مانده است. از این رو، پژوهش حاضر در صدد است با شناسایی انواع جوهای سازمانی و انواع رفتارهای انحرافی، الگوی تأثیرگذاری آنها بر یکدیگر را در سازمان های دولتی شهر تهران تبیین نماید.

بر این اساس، مسأله اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: «انواع جوهای سازمانی چگونه بر انواع رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان های دولتی تهران تأثیر می گذارند و الگوی اثرگذاری این تأثیرات چیست؟»

برای پاسخ به مسأله فوق، سؤالات زیر مطرح می شود:

۱. انواع رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان های دولتی تهران کدام اند و سهم هر کدام چقدر است؟
۲. انواع جوهای سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان های دولتی تهران کدام اند؟
۳. الگوی اثرگذاری روابط میان انواع جوهای سازمانی و انواع رفتارهای انحرافی در سازمان های دولتی تهران چگونه است؟

۱. مرور پیشینه ها

پژوهش ها نشان داده اند که جو سازمانی می تواند نقش کلیدی در شکل دهی به رفتارهای کارکنان داشته باشد و بر میزان بروز رفتارهای انحرافی تأثیرگذار باشد. جو سازمانی به مجموعه ای از ادراکات مشترک کارکنان از محیط کاری، رویه های سازمانی، شیوه های مدیریتی و روابط اجتماعی در سازمان اشاره دارد که بر نگرش ها، احساسات و رفتارهای آنان تأثیر می گذارد (Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, p. 312).

در جویهای سازمانی مثبت و حمایتی که بر پایه اعتماد، عدالت و شفافیت بنا شده‌اند، کارکنان معمولاً در راستای اهداف سازمانی عملکرد مؤثرتری از خود نشان می‌دهند و کمتر به رفتارهای انحرافی روی می‌آورند (Bujang & et al, 2024, p. 7).

مطالعات جدید نیز تأکید کرده‌اند که ادراک کارکنان از جو سازمانی به‌طور مستقیم بر بروز رفتارهای انحرافی اثرگذار است و می‌تواند از طریق سازوکارهایی نظیر ادراک عدالت، انسجام گروهی، اعتماد سازمانی و کاهش بیگانگی شغلی، رفتار کارکنان را شکل دهد (Shahzad & et al, 2024, p. 594; Şekerli, 2025, p. 227).

همچنین یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که حتی در محیط‌های کاری رقابتی یا تنش‌زا، کیفیت جو سازمانی و نحوه ادراک کارکنان از آن، یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای انحرافی محسوب می‌شود (Attia & et al, 2025, p. Lee, 2004, p. 653; 783).

۱-۱. جو سازمانی

جو سازمانی به شرایط احساسی، ادراکی و روان‌شناختی حاکم بر یک سازمان اشاره دارد که بر نگرش‌ها، انگیزش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد. این مفهوم حاصل ادراک مشترک کارکنان از سیاست‌ها، رویه‌ها، شیوه‌های مدیریتی و روابط اجتماعی در محیط کار است و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار سازمانی شناخته می‌شود. جو سازمانی از تعامل میان کارکنان، مدیران، فرهنگ سازمانی و شرایط محیطی شکل می‌گیرد و می‌تواند بر عملکرد فردی و سازمانی اثر مستقیم داشته باشد (Schneider, 2009, p. 311; Ehrhart & Macey, 2026).

در سازمان‌هایی که از جو سازمانی مثبت برخوردارند، کارکنان معمولاً سطوح بالاتری از رضایت شغلی، امنیت روان‌شناختی، انگیزش و تعهد سازمانی را تجربه می‌کنند. این نوع جو غالباً در محیط‌هایی شکل می‌گیرد که ارتباطات اثربخش، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریتی و فرصت‌های رشد حرفه‌ای وجود داشته باشد. مطالعات نشان داده‌اند که چنین شرایطی با افزایش رفتارهای سازنده، مشارکت کارکنان و عملکرد سازمانی همراه است (Kuenzi & Schminke, 2009, p. 659).

در مقابل، جو سازمانی منفی می‌تواند زمینه‌ساز کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس، فرسودگی شغلی و افت عملکرد شود. کارکنانی که در محیط‌های فاقد حمایت، اعتماد و عدالت فعالیت می‌کنند، بیشتر در معرض تجربه احساس بیگانگی، خستگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت قرار دارند. یافته‌های جدید نشان می‌دهد که جوهای رقابتی ناسالم و محیط‌های کاری طردکننده می‌توانند زمینه بروز رفتارهای انحرافی و ضدبهره‌ور را تقویت کنند (Attia & et al, 2025, p. 787; Lee, 2004, p. 652).

بر اساس نتایج پژوهش حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۸) و نیز ادبیات نوین حوزه جو سازمانی، این مفهوم را می‌توان در قالب دو دسته کلی شامل جو عمومی و جو اختصاصی طبقه‌بندی کرد. در این چارچوب، جو عمومی از سه بعد اصلی ساختاری و مدیریتی، ادراکی و تعاملی تشکیل می‌شود. بعد ساختاری و مدیریتی به ویژگی‌های رسمی سازمان ازجمله سبک رهبری، ساختار مدیریتی، میزان رسمیت، اهداف، قوانین، سیاست‌ها و فناوری‌های مورد استفاده اشاره دارد. در این بعد، جو سازمانی بازتاب ادراک کارکنان از ویژگی‌های ساختاری و مدیریتی سازمان است.

در همین راستا، پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، اعتماد، حمایت سازمانی و تعهد شغلی، بخش مهمی از سازه ادراکی جو سازمانی را تشکیل می‌دهد. این ادراکات نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارند و می‌توانند بر عملکرد و سلامت روان‌شناختی آنان اثرگذار باشند (Meng & et al, 2024, p. 213; Shahzad & et al, 2024, p. 593).

از این منظر، جو سازمانی صرفاً یک ویژگی ساختاری نیست، بلکه حاصل برداشت ذهنی مشترک کارکنان از تجربه‌های روزمره آنان در محیط کار است.

در بعد ادراکی، مؤلفه‌هایی نظیر نگرش‌ها، احساسات، ارزش‌ها، باورها، رضایت شغلی، انگیزش، تعهد، وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و ابهام نقش قابل بررسی هستند. در واقع کیفیت جو سازمانی تا حد زیادی تابع نحوه ادراک کارکنان از این مؤلفه‌ها است.

در بعد تعاملی نیز مؤلفه‌هایی همچون کیفیت ارتباطات سازمانی، میزان مشارکت و همکاری، سطح اعتماد متقابل، تعارضات بین‌فردی، صمیمیت سازمانی و شفافیت نقش‌ها

مورد توجه قرار می‌گیرد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کیفیت تعاملات اجتماعی در محیط کار می‌تواند نقش مهمی در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی، همکاری کارکنان و کاهش رفتارهای انحرافی ایفا کند (Bujang & et al, 2024, p. 6).

بر این اساس، جو سازمانی در بعد تعاملی به ادراک کارکنان از کیفیت روابط و تعاملات در محیط کار اشاره دارد (حسن‌پور، عابدی‌جعفری، عباسیان و طوری، ۱۳۹۸، ص. ۲۲۱).

جو سازمانی در نوع اختصاصی، شامل دو بعد مثبت و منفی می‌شود. در بعد مثبت می‌توان به جوهای ایمنی، نوآوری، اخلاقی، معنوی، پیشگامی، ریسک‌پذیری، مدنی، عدالت، مشارکتی، خدمات، توسعه‌ای و تنوع اشاره کرد و در بعد منفی، جوهای سکوت، جو مسموم، جو سیاسی‌بازی و جو استرس‌زا قرار می‌گیرند (حسن‌پور، عابدی‌جعفری، عباسیان و طوری، ۱۳۹۸، ص. ۲۲۲).

ترکیب این دو نوع جو عمومی و اختصاصی در سازمان مطابق با پژوهش حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۸)، شش نوع جو سازمانی شامل جوهای کارکردی، غیرکارکردی، دوستانه، خصمانه، متعالی و غیرمتعالی را شکل می‌دهد که مبنای این پژوهش قرار گرفته‌اند.

۲-۱. رفتار انحرافی

رفتار انحرافی سازمانی به مجموعه‌ای از رفتارهای عمدی کارکنان اطلاق می‌شود که با هنجارها، ارزش‌ها و انتظارات رسمی یا غیررسمی سازمان مغایرت داشته و می‌توانند به سازمان، اعضای آن یا هر دو آسیب وارد کنند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۹-۱ ص. ۱۹۳ و ۱۳۹۹-۲، ص. ۸۱).

این رفتارها طیف گسترده‌ای از اقدامات نظیر غیبت غیرمجاز، تأخیر در حضور، کم‌کاری عمدی، سوءاستفاده از منابع سازمانی، تخریب اموال، نافرمانی سازمانی و رفتارهای آسیب‌زا نسبت به همکاران را دربرمی‌گیرند (Robinson & Bennett, 1995, p. 568; Bennett & Robinson, 2000, p. 353).

پژوهشگران بر این باورند که رفتارهای انحرافی اغلب در شرایطی شکل می‌گیرند که کارکنان با نارضایتی شغلی، ادراک بی‌عدالتی، ابهام نقش، فشارهای شغلی و ضعف در

Berry, Ones & Sackett, 2007, p. 415; Mitchell &) حمایت سازمانی مواجه باشند (Ambrose, 2007, p.1161; Catino, 2026, p. 6.

پژوهش‌های معاصر نشان می‌دهند که جو سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ساز رفتارهای انحرافی در محیط کار محسوب می‌شود. زمانی که کارکنان سازمان را فاقد عدالت، اعتماد، شفافیت و حمایت مدیریتی ادراک کنند، احتمال بروز رفتارهای ضدبهره‌ور و انحرافی افزایش می‌یابد. در مقابل، جوهای سازمانی مبتنی بر اعتماد، حمایت و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند به عنوان سازوکاری بازدارنده در برابر رفتارهای انحرافی عمل کنند (Kuenzi & Schminke, 2009, p. 658; Bujang & et al, 2024, p. 9).

رفتارهای انحرافی علاوه بر کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی، پیامدهای گسترده‌ای برای سلامت و پایداری سازمان دارند. این رفتارها می‌توانند موجب کاهش اعتماد میان کارکنان و مدیران، افزایش تعارضات سازمانی، افت تعهد شغلی و تضعیف سرمایه اجتماعی شوند (O'Neill & Hastings, 2011, p. 269).

پژوهش‌های جدید نیز نشان داده‌اند که رهبری سمی، طردشدگی در محیط کار و فشارهای روانی ناشی از محیط‌های کاری ناسالم از مهم‌ترین عوامل تشدیدکننده رفتارهای انحرافی کارکنان هستند (Ahmed, Ramadan Atta, El-Monshed &) (Mohamed, 2024, p. 670).

برای مدیریت و کنترل رفتارهای انحرافی، توجه به کیفیت جو سازمانی، تقویت عدالت سازمانی، توسعه ارتباطات اثربخش و افزایش حمایت ادراک‌شده سازمانی ضروری است. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که از جو اخلاقی قوی، رهبری حمایتگر و فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد برخوردارند، سطوح پایین‌تری از رفتارهای انحرافی را تجربه می‌کنند (Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, p. 315)؛ (Shahzad & et al, 2024,)؛ (Abdullah, Razak, Ismail & Mohamad, 2026, p. 7) (p. 596).

۳-۱. چارچوب نظری تحقیق

نوع‌شناسی‌های متفاوتی برای رفتار انحرافی در ادبیات پژوهش ارائه شده است. در پژوهش طوری و عباس‌پور (۱۴۰۴) مشخص گردید که ابعاد رفتار انحرافی مخرب در

چهار دسته سازمانی، برون‌سازمانی، فردی و بین‌فردی طبقه‌بندی می‌شوند. بعد سازمانی شامل رفتارهایی است که به کارایی، بهره‌وری و اثربخشی سازمان آسیب می‌رساند. بعد برون‌سازمانی به رفتارهایی اشاره دارد که از طریق تعامل با افراد یا نهادهای خارج از سازمان موجب آسیب به منافع سازمان می‌شوند. بعد فردی شامل رفتارهایی است که فرد در محیط کار به خود آسیب وارد می‌کند و بعد بین‌فردی رفتارهایی را دربرمی‌گیرد که موجب آسیب به همکاران، مدیران یا سایر اعضای سازمان می‌شوند (طوری و عباس‌پور، ۱۴۰۴، ص. ۱۰۴).

در کنار رفتارهای انحرافی مخرب، در سال‌های اخیر مفهوم رفتار انحرافی سازنده نیز توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. رفتار انحرافی سازنده به رفتارهای داوطلبانه‌ای اطلاق می‌شود که با وجود نقض برخی هنجارها یا رویه‌های سازمانی، در نهایت به بهبود عملکرد سازمان، رفاه کارکنان یا تحقق اهداف بلندمدت سازمان کمک می‌کنند (Spreitzer & Sonenshein, 2004, p. 835; Vadera, Pratt & Mishra, 2013, p. 1139).

این رفتارها دارای سه ویژگی اصلی هستند: انحراف از هنجارهای رایج، سودمندی برای سازمان یا اعضای آن و هم‌سوایی با ارزش‌های بنیادین اجتماعی و اخلاقی. نمونه‌هایی از رفتارهای انحرافی سازنده شامل افشاگری تخلفات، مخالفت اصولی با تصمیمات نادرست مدیریتی، بیان انتقادات سازنده، آوای کارکنان، ارائه راه‌حل‌های نوآورانه خارج از رویه‌های متعارف و برخی اشکال رفتارهای فراتر از نقش است. این رفتارها اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت به‌عنوان تخطی از قواعد سازمانی تلقی شوند، اما در بلندمدت می‌توانند زمینه اصلاح رویه‌ها، ارتقای یادگیری سازمانی و افزایش اثربخشی را فراهم کنند (Galperin, 2012, p. 3001; Morrison, 2023, p. 709; He & Sun, 2026, p. 95).

پژوهش طوری و عباس‌پور (۱۴۰۴) نشان داد که ابعاد رفتار انحرافی سازنده در دو دسته رفتار سازنده مطلوب و رفتار سازنده نامطلوب طبقه‌بندی می‌شوند. رفتارهای سازنده مطلوب شامل رفتارهایی هستند که ضمن نقض برخی هنجارهای سازمانی، ماهیتی مثبت داشته و به رفاه سازمان یا اعضای آن کمک می‌کنند. در مقابل، رفتارهای

سازنده نامطلوب به رفتارهایی اشاره دارند که با وجود ایجاد منافع سازمانی، ممکن است از منظر اخلاقی یا اجتماعی محل بحث و مناقشه باشند. آنها رفتارهای انحرافی را در ۶ نوع ذیل دسته‌بندی نمود که با توجه به جامعیت آن، در این نوشتار به عنوان انواع رفتار انحرافی مدنظر قرار گرفته است:

❖ رفتار انحرافی ضد بهره‌ور (مخرب - سازمانی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به سازمان می‌شود، قرار می‌گیرد. برای مثال؛ زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند دزدی، غیبت، عدم صداقت، سوء استفاده از اموال و منابع سازمان از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمات به سازمان می‌شود. مانند: انحراف تولید، انحراف دارایی، انحراف کاری.

❖ رفتار انحرافی ضد سازمان (مخرب - برون سازمانی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به افراد خارج از سازمان می‌شود، قرار می‌گیرد. برای مثال؛ زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند جاسوسی، دروغ‌گویی به مشتریان، رشوه و هدیه گرفتن از ارباب رجوع، بد رفتاری و... از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمات به اشخاص خارج سازمان می‌شود. مانند: سوء استفاده مالی، سوء استفاده رفتاری، سوء استفاده اطلاعاتی.

❖ رفتار انحرافی ضد خود (مخرب - فردی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به خود فرد می‌شود، قرار می‌گیرد. برای مثال؛ زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند مصرف الکل، مصرف مواد مخدر، عصبی شدن، خودخوری و... از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمه به خودشان می‌شود. مانند: آسیب جسمی و آسیب روانی.

❖ رفتار انحرافی ضد دیگران (مخرب - بین فردی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به افراد شاغل در سازمان (سرپرستان، همکاران) می‌شود، قرار می‌گیرد. زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند تحقیر و تمسخر دیگران، زیرآب‌زنی، شایعه‌سازی، اخاذی و دزدی از همکاران، برخورد فیزیکی و کلامی و آزار جنسی و... از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمه

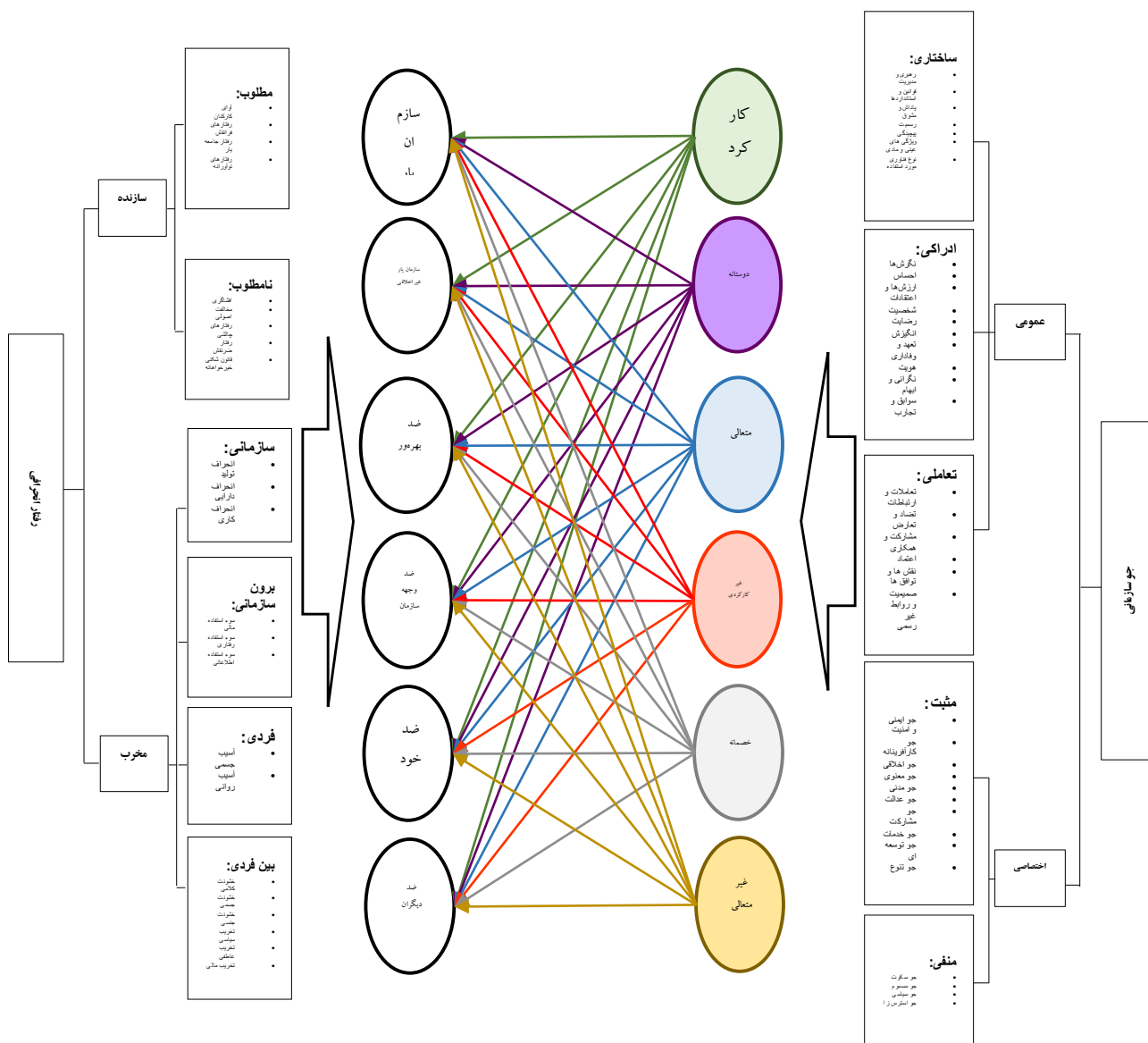
به افراد شاغل در سازمان می‌شود. مانند: خشونت کلامی، خشونت جسمی، خشونت جنسی، تخریب سیاسی، تخریب عاطفی، تخریب مالی.

❖ رفتار انحرافی بهبودگرا (سازنده - مثبت): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی سازنده مربوط است و ماهیتاً مثبت بوده و به نفع سازمان است، قرار می‌گیرد. این رفتارها ناقض هنجارهای سازمان بوده و در شرح وظایف شغلی کارکنان قرار نمی‌گیرد اما نه تنها ماهیت منفی ندارد بلکه ماهیت چنین رفتارهایی مثبت است و در نهایت به نفع سازمان می‌باشد مثلاً زمانی که کارکنان نوآوری‌هایی در نقش خود بروز می‌دهند تا کارها تسریع یابد یا برخلاف رضایت مدیر اطلاعات شغلی در اختیار همکاران قرار می‌دهند، اعتراض خود را بیان می‌کنند و به‌صورت خودجوش در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند. این گونه رفتارها ماهیت مثبتی دارد که به نفع سازمان است. مانند: رفتارهای نوآورانه، رفتار جامعه‌یار، رفتارهای فراتر از نقش، آوای کارکنان و برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی.

❖ رفتار انحرافی سازمان‌یار غیراخلاقی (ادراکی - منفی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی سازنده مربوط است و ماهیتاً منفی می‌باشد و به نفع سازمان است، قرار می‌گیرد. این رفتارها، ناقض هنجارهای سازمان است و در شرح وظایف کاری کارکنان قرار نمی‌گیرد و با اینکه ماهیت منفی دارد، در نهایت به نفع سازمان می‌باشد مثلاً زمانی که کارکنان به نفع سهامداران قوانین را نقض می‌کنند یا از سرپرستان خود به‌خاطر بی‌لیاقتی یا بی‌کفایتی انتقاد می‌کنند و یا کارهای غیر اخلاقی و نادرست سازمان را افشا می‌کنند و غیره (طوری و عباس‌پور، ۱۴۰۴، ص. ۱۱۸).

با توجه به موارد مطرح شده و انواع جو سازمانی و رفتارهای انحرافی معرفی شده، مدل مفهومی پژوهش در نمودار شماره (۱) ارائه می‌شود:

نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش



منبع: بررسی های محققان

۲. مواد و روش‌ها

هدف این پژوهش، تبیین و پیش‌بینی بوده و از نظر نوع استفاده، کاربردی است. پژوهش صبغه کمی داشته و از روش مدل معادلات ساختاری به منظور آزمون فرضیه استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش که به دنبال تبیین استراتژی شناسایی ارتباط انواع رفتار انحرافی متأثر از انواع جو سازمانی در نظام اداری ایران است، شامل مدیران میانی سازمان‌های دولتی مستقر در شهر تهران می‌باشد. طبقه مدیران میانی به دلیل داشتن معیارهای زیر انتخاب گردیده است؛ اول جامعه در دسترس بوده و محققان امکان توزیع پرسشنامه را دارا بودند. دوم؛ مدیران این طبقه به دلیل ارتباط گسترده با کارکنان نظام اداری، از سطح علمی و اجرایی مناسبی برای پاسخ‌گویی برخوردار بوده و به همین علت میزان مشارکت آنها بالاتر بود.

با توجه به فرض‌های تکنیک آماری به کار گرفته شده (تحلیل عاملی)، تعداد اعضای نمونه آماری بایستی حداقل ۵ برابر تعداد پرسش‌های پرسشنامه باشد. با توجه به این‌که پرسشنامه حاوی ۷۶ سؤال بود، لذا لازم بود تا لااقل ۳۹۰ پرسشنامه توزیع شود. با در نظر گرفتن احتمال اینکه برخی پرسشنامه‌ها ممکن است قابل تحلیل نباشند، لذا حدود ۴۳۲ عدد پرسشنامه توزیع گردید که ۳۹۳ پرسشنامه قابل تحلیل در اختیار محقق قرار گرفت (نرخ بازگشت حدود ۹۱ درصد).

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای استفاده گردید. به منظور انتخاب سازمان‌های مورد بررسی، ۲ پیش‌شرط وجود داشت: شرط اول: محل استقرار سازمان‌های مورد بررسی در شهر تهران باشند؛ شرط دوم: سازمان‌ها جهت همکاری در فرایند پژوهش اعلام آمادگی نمایند. با در نظر گرفتن این شروط، ۱۲ سازمان دولتی به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. سپس ۴۳۲ عدد پرسشنامه در بین مدیران میانی این سازمان‌ها توزیع گردید. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از ابزار پرسشنامه استفاده شد. بدین صورت که پس از تعیین انواع جو سازمانی و رفتار انحرافی برای مشخص نمودن استراتژی شناسایی انواع رفتار انحرافی متأثر از انواع جو سازمانی و ارائه مدل نهایی علی - معلولی، پرسشنامه‌ای طراحی شده و در جامعه مورد بررسی توزیع گردید.

در مرحله طراحی و توزیع سؤالات پرسشنامه، پرسشنامه‌ای شامل ۷۶ سوالی طراحی شد که جدول توزیع سؤالات پرسشنامه در زیر آورده شده است.

جدول (۱): جدول توزیع سؤالات پرسشنامه

متغیر	تعداد سوال	شماره سوال
جو کارکردی	۷	۱-۷
جو دوستانه	۶	۸-۱۳
جو متعالی	۷	۱۴-۲۰
جو غیرکارکردی	۵	۲۱-۲۵
جو خصمانه	۵	۲۶-۳۰
جو غیرمتعالی	۵	۳۱-۳۵
رفتار انحرافی ضد بهره ور	۷	۱-۷
رفتار انحرافی ضد وجهه سازمان	۵	۸-۱۲
رفتار انحرافی ضد خود	۵	۱۳-۱۷
رفتار انحرافی ضد دیگران	۱۱	۱۸-۲۸
رفتار انحرافی بهبودگرا	۷	۲۹-۳۵
رفتار انحرافی سازمان‌یار غیراخلاقی	۶	۳۶-۴۱

منبع: بررسی‌های محققان

از آن‌جا که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سستی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، پایایی ترکیبی معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا شناخته می‌شود. برتری این معیار نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت خطا بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. برخی معیار ترکیبی (CR) را با Rho نیز معرفی می‌کنند. مقدار CR یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش و در مخرج کسر، واریانس سازه با شاخص‌هایش و همچنین مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. اگر مقدار به دست آمده بیشتر از ۰/۴ باشد موید این است که پایایی ابزار قابل قبول است (Moss & Roseau, 1998, p. 1396).

برای بررسی روایی و اعتبار ابزار، از شاخص‌های روایی همگرا و روایی واگرا (روایی تشخیصی) استفاده گردید. در بخش استنباطی، به منظور پاسخ دادن به سؤالات تحقیق روش آماری مورد استفاده، مدل معادلات ساختاری است که از نرم افزار تحلیل آماری

Smart-PLS ورژن ۳ استفاده شد. در خروجی حاصل از آزمون فرضیه‌ها وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶ باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه پژوهش است.

۳. یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است. البته جهت سهولت برای تحلیل داده‌ها متغیرها و ابعاد آنها طبق جدول شماره (۲) نمادگذاری شده‌اند.

جدول (۲): نمادگذاری متغیرها پژوهش

نماد	انواع رفتار انحرافی	نماد	انواع جو سازمانی
B1	رفتار ضد بهره‌ور	C1	جو کارکردی
B2	رفتار ضد وجهه سازمان	C2	جو دوستانه
B3	رفتار ضد خود	C3	جو متعالی
B4	رفتار ضد دیگران	C4	جو غیرکارکردی
B5	رفتار انحرافی بهبودگرا	C5	جو خصمانه
B6	رفتار سازمان‌یار غیراخلاقی	C6	جو غیرمتعالی

منبع: بررسی‌های محققان

جدول (۳): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

نماد	تعداد	مینیم	ماکسیم	میانگین	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
c1	۳۹۳	۱	۵	۳,۲۷۵۲	۰,۸۵۴۷۴	-۰,۲۲۹	۰,۱۲۳	-۰,۵۳۲	۰,۲۴۶
c2	۳۹۳	۱	۵	۳,۲۶۱۷	۰,۷۵۳۶	-۰,۲۵۷	۰,۱۲۳	-۰,۰۶۸	۰,۲۴۶
c3	۳۹۳	۱	۵	۳,۲۲۸۶	۰,۸۲۶۲۲	-۰,۲۱۲	۰,۱۲۳	-۰,۴۵۷	۰,۲۴۶
c4	۳۹۳	۱	۴,۸	۲,۷۴۹۱	۰,۹۲۶۸۴	۰,۱۵۸	۰,۱۲۳	-۰,۶۷۹	۰,۲۴۶
c5	۳۹۳	۱	۴,۸	۲,۷۶۹۵	۰,۸۵۷۹۱	۰,۱۹۹	۰,۱۲۳	-۰,۵۹۸	۰,۲۴۶
c6	۳۹۳	۱	۵	۲,۸۴۷۸	۰,۸۷۴۳۲	۰,۳۳۹	۰,۱۲۳	-۰,۲۸۵	۰,۲۴۶
b1	۳۹۳	۱	۵	۲,۶۱۳۲	۰,۸۳۲۶	۰,۴۵۶	۰,۱۲۳	-۰,۱۷۸	۰,۲۴۶
b2	۳۹۳	۱	۴,۸	۲,۵۸۰۷	۰,۷۱۸۵۸	۰,۶۲۷	۰,۱۲۳	۰,۵۸۷	۰,۲۴۶
b3	۳۹۳	۱	۵	۲,۵۲۶۲	۰,۸۴۱۰۱	۰,۴۳۹	۰,۱۲۳	-۰,۰۳۶	۰,۲۴۶
b4	۳۹۳	۱	۴,۸۲	۲,۴۴۰۲	۰,۷۴۸۷۶	۰,۶۱۸	۰,۱۲۳	۰,۳۱۱	۰,۲۴۶
b5	۳۹۳	۱	۵	۳,۱۸۵۴	۰,۸۹۰۷۵	-۰,۱۸۱	۰,۱۲۳	-۰,۶۳۴	۰,۲۴۶
b6	۳۹۳	۱	۵	۳,۲۳۴۱	۰,۸۱۵۳۱	-۰,۲۴	۰,۱۲۳	-۰,۴	۰,۲۴۶

منبع: بررسی‌های محققان

با توجه به میزان چولگی و کشیدگی، توزیع داده‌های متغیرها غیرنرمال بوده و بنابراین به منظور آزمون فرضیه‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با نرم افزار SmartPLS استفاده شده است. روش تخمین حداقل مربعات جزئی ضرایب را به گونه‌ای تعیین می‌کند که مدل حاصله، بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد؛ بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی، را پیش‌بینی نماید.

با اجرای تحلیل عاملی، بارهای عاملی برای هر متغیر مکنون و متغیر مشاهده شده به دست می‌آید. برای تحلیل عاملی تأییدی تنها ضرایب بارهای عاملی مهم هستند که روی مسیر میان هر یک از متغیرهای پنهان و سؤالات مربوط به آنها رسم شده‌اند. بسته به اینکه محقق چه میزان دقت را برای حذف سؤالات در نظر گیرد، مقادیر ملاک ۰,۵ تا ۰,۷ برای بارهای عاملی معرفی شده است اما کمترین سرحد اعلام شده ۰,۴ است. از آنجایی که نرم افزار smart-pls واریانس‌محور می‌باشد و دقت کمتری نسبت به نرم افزارهای کوواریانس‌محور دارد، حداقل بار عاملی در پژوهش‌های بنیادی برابر با ۰,۶ می‌باشد (Hulland, 1999). جدول شماره (۴) بارهای عاملی مربوط به هر سؤال را نشان می‌دهد.

جدول (۴): بارهای عاملی مدل اصلاح نشده

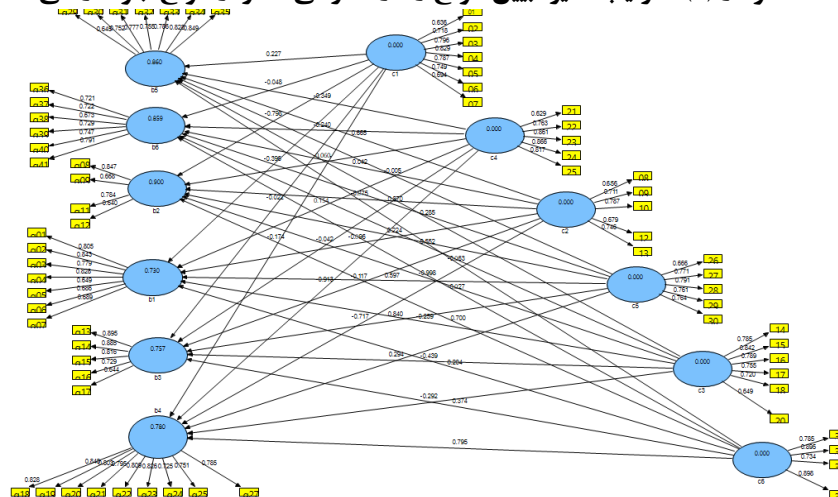
متغیر	b1	b2	b3	b4	b5	b6	c1	c2	c3	c4	c5	c6
جو ۱							۰,۶۲۷					
جو ۲							۰,۷۲۴					
جو ۳							۰,۸۰۱					
جو ۴							۰,۸۳۲					
جو ۵							۰,۷۹۲					
جو ۶							۰,۷۵۳					
جو ۷							۰,۶۸۶					
جو ۸								۰,۶۰۱				
جو ۹								۰,۷۲۸				
جو ۱۰								۰,۷۲۶				
جو ۱۱								۰,۵۹۵				
جو ۱۲								۰,۶۹۱				
جو ۱۳								۰,۶۹۰				

متغیر	b1	b2	b3	b4	b5	b6	c1	c2	c3	c4	c5	c6
رفتار ۱۳			۰,۸۹۵									
رفتار ۱۴			۰,۸۸۶									
رفتار ۱۵			۰,۸۱۵									
رفتار ۱۶			۰,۷۲۹									
رفتار ۱۷			۰,۶۴۳									
رفتار ۱۸				۰,۸۲۶								
رفتار ۱۹				۰,۸۴۱								
رفتار ۲۰				۰,۷۹۰								
رفتار ۲۱				۰,۷۸۵								
رفتار ۲۲				۰,۷۹۲								
رفتار ۲۳				۰,۸۲۳								
رفتار ۲۴				۰,۷۲۶								
رفتار ۲۵				۰,۷۳۹								
رفتار ۲۶				۰,۲۵۱								
رفتار ۲۷				۰,۷۷۹								
رفتار ۲۸				۰,۴۸۵								
رفتار ۲۹					۰,۶۴۵							
رفتار ۳۰					۰,۷۵۲							
رفتار ۳۱					۰,۷۷۷							
رفتار ۳۲					۰,۷۵۵							
رفتار ۳۳					۰,۷۸۶							
رفتار ۳۴					۰,۸۲۸							
رفتار ۳۵					۰,۸۵۰							
رفتار ۳۶						۰,۷۲۱						
رفتار ۳۷						۰,۷۲۲						
رفتار ۳۸						۰,۶۷۲						
رفتار ۳۹						۰,۷۳۰						
رفتار ۴۰						۰,۷۴۸						
رفتار ۴۱						۰,۷۹۲						

منبع: بررسی‌های محققان

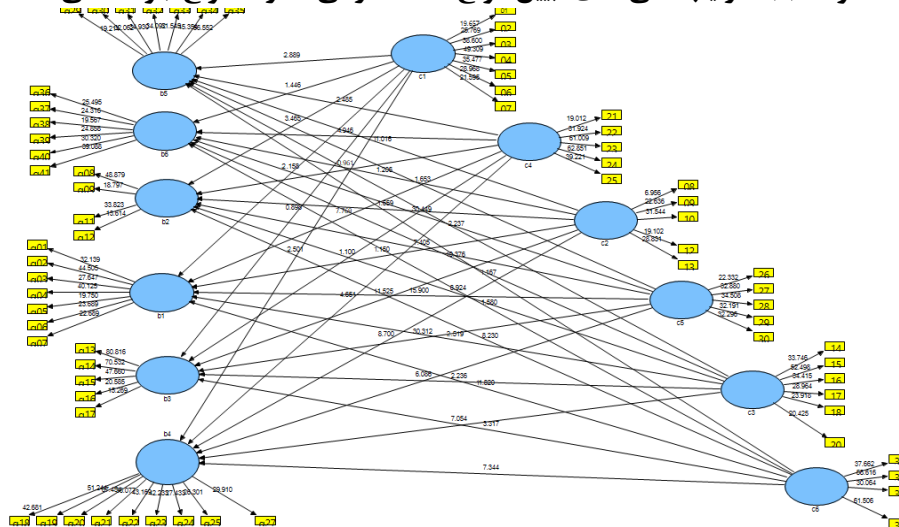
با توجه به توضیحات بالا و جدول ارائه شده سؤالات ۱۱، ۱۹ و ۳۴ از جو سازمانی و سؤالات ۱۰، ۲۶ و ۲۸ از رفتار سازمانی حذف شد. بنابراین مدل اصلاح شده پژوهش به صورت ذیل ارائه می شود.

نمودار (۲): ضرایب تأثیر تبیین انواع رفتار انحرافی متأثر از انواع جو سازمانی



منبع: بررسی‌های محققان

نمودار (۳): ضرایب معنی‌داری تبیین انواع رفتار انحرافی متأثر از انواع جو سازمانی



منبع: بررسی‌های محققان

نمودار شماره (۲) نشانگر ضرایب تأثیر می‌باشد. بدین معنی که این نمودار نشان می‌دهد هر کدام از انواع جو سازمانی بر انواع رفتار انحرافی چه میزان تأثیر دارند. همچنین

این نمودار نشان می‌دهد که هر متغیر دارای چه تعداد سؤال در پرسشنامه بوده و بارعاملی مربوط به هر سؤال را نشان می‌دهد که در ادامه توضیح داده شده است.

نمودار شماره (۳) نیز مربوط به میزان معنی‌داری هرکدام ضرایب تأثیر در نمودار قبلی می‌باشد و نشان‌دهنده تأیید یا رد فرضیه می‌باشد. براین اساس، اگر اعداد مربوط به نمودار ضریب معنی‌داری بیشتر از ۱,۹۶ باشند، حاکی از این هستند که فرضیه مربوط به آن رابطه مورد تأیید است و در صورتی که کمتر از این عدد باشند، فرضیه مربوطه رد می‌شود. به منظور تعیین برازش مدل، از شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا، روایی واگرا استفاده می‌شود. معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری در جدول شماره (۵) به‌طور خلاصه ارائه شده است.

جدول (۵): برازش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
b1	۰,۵۷۴	۰,۹۰۳	۰,۸۷۵
b2	۰,۵۴۷	۰,۸۲۶	۰,۷۲۵
b3	۰,۶۳۹	۰,۸۹۷	۰,۸۵۵
b4	۰,۶۳۶	۰,۹۴۰	۰,۹۲۸
b5	۰,۵۹۷	۰,۹۱۲	۰,۸۸۶
b6	۰,۵۳۵	۰,۸۷۳	۰,۸۲۶
c1	۰,۵۵۸	۰,۸۹۸	۰,۸۶۷
c2	۰,۵۷۰	۰,۸۱۲	۰,۷۲۳
c3	۰,۵۷۶	۰,۸۹۰	۰,۸۵۳
c4	۰,۶۲۷	۰,۸۹۳	۰,۸۴۸
c5	۰,۵۶۶	۰,۸۶۶	۰,۸۰۷
c6	۰,۶۹۱	۰,۸۹۹	۰,۸۵۱

منبع: بررسی‌های محققان

جدول شماره (۵) شاخص‌های روایی، پایایی را برای تمامی متغیرهای مکنون تحقیق نیز نشان می‌دهد. در این تحقیق پایایی مدل‌های اندازه‌گیری از سه طریق بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سنجیده شده است. بارهای عاملی به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که همه بارهای عاملی بالاتر از ۰,۴۰ است و در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد

معنی دار هستند. شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی ابزار استفاده می‌شوند و لازمه تأیید پایایی بالاتر بودن این شاخص‌ها از مقدار $0/6$ می‌باشد. تمامی این ضرایب بالاتر از $0/6$ می‌باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری می‌باشند. جهت بررسی روایی واگرا از آزمون فرنل لارکر و بارهای عرضی استفاده شده است. جدول فرنل لارکر از داده‌های جدول همبستگی تشکیل شده است با این تفاوت که در قطر اصلی آن به جای همبستگی هر متغیر با خود که یک می باشد اعداد مربوط به مجذور AVE قرار داده شده است. آزمون روایی واگرا در جدول شماره (۶) به این صورت است که اعداد روی قطر اصلی باید از سایر اعداد هم سطر و ستون آن عدد بزرگتر باشد. آزمون بارهای عرضی نیز همانطور که توزیع داده شد اینگونه است که بار عاملی هر سؤال با متغیر مربوط به خودش حداقل باید $0/1$ از بارهای عاملی آن سؤال زمانی که به متغیرهای دیگر متصل شده بیشتر باشد (جدول شماره (۷)). در زیر جداول مربوطه نشان داده شده است.

جدول (۶): آزمون فرنل لارکر

	c6	c5	c4	c3	c2	c1	b6	b5	b4	b3	b2	b1	
b1												۰,۷۵۷	
b2											۰,۷۳۹	۰,۶۹۷	
b3										۰,۷۹۹	۰,۶۶۳	۰,۶۳۶	
b4									۰,۷۹۷	۰,۶۳۳	۰,۶۷۸	۰,۶۹۳	
b5								۰,۷۷۳	۰,۶۲۲	۰,۶۱۲	۰,۶۷۲	۰,۶۲۶	
b6							۰,۷۳۲	۰,۶۹۸	۰,۶۵۶	۰,۶۱۱	۰,۶۶۰	۰,۶۰۱	
c1						۰,۷۴۷	۰,۶۹۰	۰,۶۷۲	۰,۶۲۱	۰,۵۹۳	۰,۶۲۰	۰,۶۲۱	
c2					۰,۷۵۵	۰,۶۲۵	۰,۶۶۹	۰,۶۳۷	۰,۶۰۱	۰,۵۹۹	۰,۶۹۸	۰,۶۱۹	
c3				۰,۷۵۹	۰,۶۱۷	۰,۶۸۸	۰,۶۸۸	۰,۶۶۴	۰,۶۴۲	۰,۶۰۲	۰,۶۳۵	۰,۶۲۳	
c4			۰,۷۹۲	۰,۶۴۶	۰,۶۴۷	۰,۶۶۵	۰,۶۶۵	۰,۶۵۸	۰,۶۵۵	۰,۵۵۶	۰,۶۳۱	۰,۶۷۷	
c5		۰,۷۵۲	۰,۶۷۸	۰,۶۰۳	۰,۶۷۱	۰,۶۰۳	۰,۶۲۴	۰,۶۲۴	۰,۶۰۳	۰,۶۵۸	۰,۶۳۱	۰,۶۲۱	
c6	۰,۸۳۱	۰,۶۰۹	۰,۶۹۲	۰,۶۱۰	۰,۶۶۲	۰,۶۰۴	۰,۶۰۷	۰,۵۸۲	۰,۶۱۳	۰,۵۰۰	۰,۶۳۵	۰,۶۳۷	

منبع: بررسی‌های محققان

جدول (۷): آزمون بارهای عرضی

	c6	c5	c4	c3	c2	c1	b6	b5	b4	b3	b2	b1	
1	۰,۲۷۲	۰,۳۴۶	۰,۳۴۳	۰,۳۱۷	۰,۱۳۰	۰,۶۳۶	۰,۱۹۷	۰,۱۲۴	۰,۲۸۵	۰,۲۹۲	۰,۲۶۱	۰,۱۲۳	
2	۰,۲۲۴	۰,۳۱۵	۰,۱۷۲	۰,۱۱۶	۰,۲۲۹	۰,۷۱۸	۰,۳۸۸	۰,۳۹۸	۰,۲۱۰	۰,۱۲۲	۰,۱۳۵	۰,۱۶۰	
3	۰,۳۹۳	۰,۲۴۹	۰,۱۱۱	۰,۳۸۷	۰,۳۳۹	۰,۷۹۶	۰,۳۲۸	۰,۲۵۴	۰,۱۵۷	۰,۱۵۳	۰,۱۵۷	۰,۲۸۳	
4	۰,۱۴۱	۰,۱۵۹	۰,۳۵۱	۰,۲۵۹	۰,۲۶۱	۰,۸۲۹	۰,۱۸۱	۰,۳۶۶	۰,۱۵۵	۰,۱۰۶	۰,۱۵۸	۰,۲۷۱	
5	۰,۱۶۲	۰,۱۵۶	۰,۳۳۰	۰,۳۰۶	۰,۲۶۱	۰,۷۸۷	۰,۳۶۲	۰,۳۴۰	۰,۳۳۳	۰,۱۵۹	۰,۳۳۵	۰,۱۸۲	
6	۰,۱۹۵	۰,۱۳۳	۰,۲۱۱	۰,۲۷۶	۰,۱۵۳	۰,۷۴۹	۰,۲۹۸	۰,۱۲۰	۰,۲۷۸	۰,۱۲۷	۰,۲۵۱	۰,۱۱۹	
7	۰,۳۱۰	۰,۳۱۳	۰,۱۰۰	۰,۱۹۴	۰,۱۳۵	۰,۶۹۴	۰,۱۲۹	۰,۳۹۰	۰,۳۳۲	۰,۲۰۱	۰,۲۰۷	۰,۳۲۲	
8	۰,۳۳۰	۰,۳۹۷	۰,۲۷۱	۰,۲۴۳	۰,۶۵۶	۰,۳۷۰	۰,۲۵۳	۰,۳۸۴	۰,۲۰۵	۰,۲۷۶	۰,۱۸۶	۰,۳۱۸	
9	۰,۲۱۲	۰,۲۰۰	۰,۳۴۷	۰,۱۱۱	۰,۷۱۱	۰,۳۵۰	۰,۳۱۲	۰,۱۴۴	۰,۱۳۱	۰,۲۵۱	۰,۲۸۸	۰,۲۲۰	
10	۰,۱۶۱	۰,۳۸۳	۰,۲۸۷	۰,۱۷۷	۰,۷۸۷	۰,۱۸۰	۰,۳۸۸	۰,۲۸۱	۰,۱۵۸	۰,۱۰۷	۰,۱۶۱	۰,۲۵۶	
12	۰,۲۳۳	۰,۲۹۸	۰,۱۶۵	۰,۱۹۰	۰,۶۷۹	۰,۱۳۵	۰,۲۴۹	۰,۲۶۰	۰,۲۰۹	۰,۲۳۴	۰,۱۱۶	۰,۱۲۸	
13	۰,۳۷۵	۰,۳۷۴	۰,۱۱۹	۰,۲۹۶	۰,۷۴۶	۰,۲۱۴	۰,۱۷۲	۰,۱۴۳	۰,۳۶۵	۰,۳۹۵	۰,۱۹۹	۰,۲۷۳	
14	۰,۳۸۱	۰,۲۹۵	۰,۱۷۰	۰,۷۸۵	۰,۳۳۹	۰,۲۹۲	۰,۱۱۸	۰,۳۱۴	۰,۳۵۳	۰,۱۲۵	۰,۲۲۰	۰,۱۷۳	
15	۰,۱۰۴	۰,۱۶۹	۰,۳۸۰	۰,۸۴۲	۰,۳۸۲	۰,۱۹۵	۰,۱۰۹	۰,۱۱۸	۰,۳۹۱	۰,۳۳۱	۰,۲۸۶	۰,۲۷۶	
16	۰,۲۸۶	۰,۱۳۰	۰,۲۴۹	۰,۷۸۹	۰,۱۲۶	۰,۲۹۳	۰,۱۳۲	۰,۲۰۹	۰,۱۰۱	۰,۲۳۲	۰,۱۱۳	۰,۲۸۲	
17	۰,۳۶۳	۰,۱۴۴	۰,۱۲۸	۰,۷۵۵	۰,۱۴۰	۰,۱۴۰	۰,۱۷۰	۰,۳۷۸	۰,۱۶۹	۰,۱۰۸	۰,۲۵۳	۰,۲۹۹	
18	۰,۳۰۲	۰,۳۷۳	۰,۲۷۲	۰,۷۲۰	۰,۲۴۰	۰,۳۷۰	۰,۱۴۷	۰,۲۹۲	۰,۳۷۴	۰,۲۱۹	۰,۲۳۶	۰,۲۹۰	
20	۰,۱۸۶	۰,۳۲۸	۰,۱۲۷	۰,۶۴۹	۰,۱۳۵	۰,۳۶۱	۰,۱۸۳	۰,۲۳۳	۰,۱۹۴	۰,۲۲۸	۰,۲۶۸	۰,۲۷۹	
21	۰,۱۳۷	۰,۳۳۹	۰,۶۲۹	۰,۱۱۷	۰,۲۰۴	۰,۱۶۶	۰,۲۲۳	۰,۳۱۹	۰,۳۳۲	۰,۳۹۰	۰,۳۳۹	۰,۳۱۵	
22	۰,۱۹۲	۰,۲۶۱	۰,۷۶۳	۰,۲۳۸	۰,۱۵۵	۰,۳۱۸	۰,۲۸۸	۰,۲۳۳	۰,۲۱۸	۰,۲۶۵	۰,۳۴۸	۰,۲۸۳	
23	۰,۱۳۴	۰,۱۰۸	۰,۸۶۱	۰,۲۸۲	۰,۳۸۸	۰,۳۷۵	۰,۱۳۵	۰,۱۰۳	۰,۳۸۵	۰,۳۳۴	۰,۱۲۵	۰,۳۲۹	
24	۰,۳۰۰	۰,۳۴۱	۰,۸۶۶	۰,۲۰۲	۰,۳۴۹	۰,۲۵۳	۰,۲۵۶	۰,۱۶۲	۰,۲۸۴	۰,۲۶۸	۰,۲۹۳	۰,۲۲۸	
25	۰,۲۴۵	۰,۲۳۰	۰,۸۱۷	۰,۲۴۸	۰,۱۲۲	۰,۱۷۱	۰,۲۰۹	۰,۱۸۷	۰,۳۴۳	۰,۲۶۴	۰,۱۴۴	۰,۳۲۹	
26	۰,۳۷۴	۰,۶۶۶	۰,۲۵۰	۰,۲۷۶	۰,۱۶۴	۰,۳۳۱	۰,۳۳۵	۰,۳۷۶	۰,۲۱۴	۰,۱۴۷	۰,۳۲۵	۰,۲۶۴	
27	۰,۲۵۷	۰,۷۷۱	۰,۱۸۴	۰,۲۵۲	۰,۱۰۳	۰,۱۳۸	۰,۱۱۷	۰,۲۶۳	۰,۱۹۷	۰,۲۷۶	۰,۳۰۶	۰,۲۷۶	
28	۰,۱۴۱	۰,۷۹۱	۰,۲۵۶	۰,۱۵۶	۰,۲۴۷	۰,۳۵۵	۰,۱۶۰	۰,۱۲۷	۰,۲۵۱	۰,۳۶۲	۰,۲۶۱	۰,۲۰۵	
29	۰,۲۷۰	۰,۷۶۱	۰,۱۳۵	۰,۱۵۱	۰,۲۵۶	۰,۲۰۹	۰,۲۷۴	۰,۱۳۸	۰,۱۴۹	۰,۳۹۶	۰,۲۹۲	۰,۲۰۸	
30	۰,۱۴۲	۰,۷۶۴	۰,۱۸۹	۰,۱۴۵	۰,۱۲۵	۰,۱۴۰	۰,۳۰۴	۰,۲۹۹	۰,۳۰۱	۰,۱۳۰	۰,۳۶۲	۰,۲۲۰	
31	۰,۷۸۵	۰,۳۰۲	۰,۳۱۷	۰,۲۵۱	۰,۱۸۳	۰,۳۳۷	۰,۱۳۸	۰,۳۵۰	۰,۲۸۸	۰,۳۶۳	۰,۲۶۳	۰,۲۳۶	
32	۰,۸۹۵	۰,۲۲۳	۰,۲۰۹	۰,۲۷۳	۰,۱۶۶	۰,۳۰۵	۰,۱۲۱	۰,۲۲۷	۰,۱۲۲	۰,۲۹۵	۰,۳۹۹	۰,۱۴۲	
33	۰,۷۳۴	۰,۳۶۰	۰,۱۶۴	۰,۲۳۴	۰,۱۲۷	۰,۲۸۸	۰,۲۰۶	۰,۱۷۴	۰,۱۷۲	۰,۳۳۰	۰,۱۶۰	۰,۱۲۰	
35	۰,۸۹۸	۰,۲۲۰	۰,۱۲۴	۰,۳۸۲	۰,۱۰۲	۰,۱۴۹	۰,۳۱۶	۰,۱۱۹	۰,۳۹۵	۰,۳۱۴	۰,۱۸۹	۰,۲۱۱	

۲۴ آذر در ریت آباد کرد سال نوزدهم، شماره چهارم (پیاپی ۴۶)، زمستان ۱۴۰۴

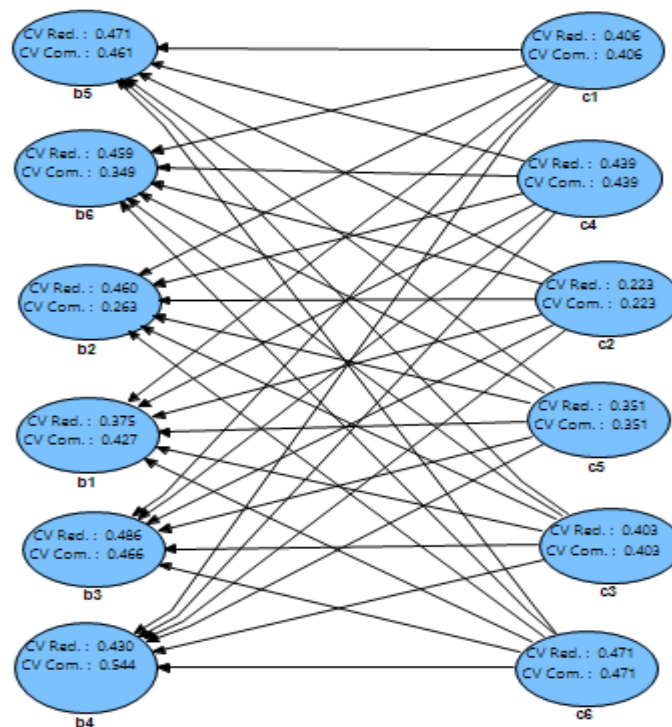
	c6	c5	c4	c3	c2	c1	b6	b5	b4	b3	b2	b1	
q01	۰,۳۸۲	۰,۱۶۹	۰,۲۴۸	۰,۲۲۸	۰,۳۰۲	۰,۳۵۴	۰,۳۱۲	۰,۲۵۷	۰,۲۰۷	۰,۳۰۱	۰,۲۰۸	۰,۸۰۵	
q02	۰,۳۶۴	۰,۱۲۸	۰,۳۱۶	۰,۲۴۹	۰,۳۰۰	۰,۱۸۱	۰,۱۴۷	۰,۱۸۵	۰,۲۲۷	۰,۱۷۰	۰,۱۲۵	۰,۸۴۳	
q03	۰,۲۲۳	۰,۲۰۰	۰,۲۰۱	۰,۲۸۹	۰,۱۲۲	۰,۱۸۷	۰,۱۹۴	۰,۳۵۴	۰,۱۰۱	۰,۱۵۵	۰,۲۲۰	۰,۷۷۹	
q04	۰,۱۵۴	۰,۲۱۱	۰,۲۵۴	۰,۳۰۲	۰,۲۸۲	۰,۲۷۰	۰,۱۴۸	۰,۲۸۸	۰,۱۷۸	۰,۳۵۱	۰,۲۰۳	۰,۸۲۸	
q05	۰,۱۶۳	۰,۳۴۴	۰,۳۶۱	۰,۲۶۴	۰,۱۴۳	۰,۲۱۰	۰,۲۸۶	۰,۲۸۴	۰,۳۰۶	۰,۱۵۵	۰,۱۴۵	۰,۶۴۹	
q06	۰,۱۳۲	۰,۲۲۹	۰,۲۱۲	۰,۳۳۰	۰,۱۹۱	۰,۳۶۱	۰,۱۸۲	۰,۲۱۹	۰,۳۷۲	۰,۱۶۹	۰,۱۳۸	۰,۶۸۶	
q07	۰,۳۰۲	۰,۳۴۴	۰,۱۴۵	۰,۲۵۴	۰,۲۶۴	۰,۱۴۲	۰,۱۸۸	۰,۱۲۹	۰,۱۵۲	۰,۲۴۳	۰,۱۵۹	۰,۶۸۹	
q08	۰,۱۷۷	۰,۱۱۵	۰,۱۱۱	۰,۳۱۴	۰,۳۹۲	۰,۳۶۵	۰,۲۶۹	۰,۲۱۶	۰,۲۰۱	۰,۳۵۹	۰,۸۴۷	۰,۳۲۶	
q09	۰,۳۶۴	۰,۱۲۲	۰,۳۷۷	۰,۲۰۸	۰,۲۵۷	۰,۳۹۳	۰,۱۸۶	۰,۱۵۶	۰,۲۲۵	۰,۲۷۲	۰,۶۶۸	۰,۱۳۵	
q11	۰,۱۲۲	۰,۳۸۱	۰,۳۶۰	۰,۲۹۶	۰,۲۲۷	۰,۱۶۸	۰,۱۸۰	۰,۱۳۶	۰,۲۷۰	۰,۳۴۶	۰,۷۸۴	۰,۱۹۴	
q12	۰,۱۸۶	۰,۳۸۲	۰,۲۶۱	۰,۳۸۷	۰,۱۰۹	۰,۱۰۹	۰,۲۵۰	۰,۱۳۴	۰,۱۷۹	۰,۲۸۴	۰,۶۴۰	۰,۳۰۶	
q13	۰,۱۲۵	۰,۲۱۹	۰,۱۸۷	۰,۱۲۴	۰,۱۴۵	۰,۳۱۷	۰,۱۰۶	۰,۳۳۴	۰,۱۱۳	۰,۸۹۵	۰,۳۲۵	۰,۱۷۳	
q14	۰,۱۶۱	۰,۱۹۴	۰,۳۱۵	۰,۱۰۴	۰,۳۰۱	۰,۳۱۴	۰,۳۲۵	۰,۳۸۷	۰,۱۹۵	۰,۸۸۵	۰,۲۷۰	۰,۲۸۹	
q15	۰,۲۰۵	۰,۱۱۷	۰,۱۷۴	۰,۱۲۸	۰,۳۵۰	۰,۱۷۷	۰,۳۶۳	۰,۱۶۴	۰,۱۲۵	۰,۸۱۶	۰,۱۱۵	۰,۳۶۹	
q16	۰,۱۷۷	۰,۲۴۶	۰,۳۴۹	۰,۳۴۰	۰,۲۹۸	۰,۳۴۸	۰,۳۳۱	۰,۱۴۹	۰,۳۲۲	۰,۷۲۹	۰,۲۵۳	۰,۲۷۶	
q17	۰,۱۵۴	۰,۳۷۲	۰,۲۰۱	۰,۱۷۷	۰,۱۲۱	۰,۳۱۱	۰,۲۴۵	۰,۱۸۵	۰,۳۵۹	۰,۶۴۴	۰,۱۹۴	۰,۲۱۳	
q18	۰,۱۰۱	۰,۱۳۴	۰,۱۰۹	۰,۳۸۲	۰,۱۸۹	۰,۳۷۹	۰,۳۳۶	۰,۱۵۱	۰,۸۲۸	۰,۱۲۲	۰,۳۶۳	۰,۱۹۲	
q19	۰,۲۹۲	۰,۲۲۲	۰,۳۷۱	۰,۲۹۳	۰,۱۳۲	۰,۱۲۴	۰,۱۳۵	۰,۳۸۶	۰,۸۴۸	۰,۳۰۱	۰,۱۵۲	۰,۲۲۹	
q20	۰,۱۳۰	۰,۲۸۱	۰,۱۹۹	۰,۳۹۰	۰,۲۲۵	۰,۳۳۳	۰,۱۹۱	۰,۳۵۸	۰,۸۰۳	۰,۲۶۵	۰,۲۸۴	۰,۳۴۵	
q21	۰,۲۱۴	۰,۲۲۸	۰,۱۱۳	۰,۱۱۸	۰,۳۱۸	۰,۲۱۹	۰,۱۱۰	۰,۳۸۳	۰,۷۹۵	۰,۲۷۵	۰,۱۴۲	۰,۳۵۳	
q22	۰,۱۴۰	۰,۲۱۰	۰,۱۷۳	۰,۳۵۱	۰,۲۰۷	۰,۲۱۲	۰,۳۷۲	۰,۳۱۳	۰,۸۰۹	۰,۲۲۴	۰,۱۶۷	۰,۲۳۱	
q23	۰,۱۰۵	۰,۲۱۷	۰,۳۵۴	۰,۱۵۴	۰,۱۳۴	۰,۱۳۷	۰,۳۹۸	۰,۱۹۵	۰,۸۲۶	۰,۲۳۱	۰,۱۳۵	۰,۳۴۹	
q24	۰,۱۷۸	۰,۳۷۸	۰,۱۴۰	۰,۲۹۵	۰,۱۵۷	۰,۱۵۲	۰,۳۸۱	۰,۲۷۰	۰,۷۲۵	۰,۳۹۷	۰,۲۷۳	۰,۳۵۹	
q25	۰,۲۶۰	۰,۱۷۵	۰,۲۷۰	۰,۲۷۳	۰,۳۴۲	۰,۱۱۳	۰,۳۷۲	۰,۱۹۸	۰,۷۵۱	۰,۲۱۰	۰,۲۸۷	۰,۳۶۵	
q27	۰,۲۰۸	۰,۲۹۷	۰,۱۵۳	۰,۱۵۱	۰,۱۲۲	۰,۲۰۴	۰,۱۹۲	۰,۳۵۹	۰,۷۸۵	۰,۲۹۹	۰,۱۹۶	۰,۳۱۸	
q29	۰,۳۶۱	۰,۲۵۳	۰,۱۳۰	۰,۳۲۹	۰,۲۲۰	۰,۲۲۴	۰,۱۵۵	۰,۶۴۵	۰,۱۹۵	۰,۱۷۱	۰,۳۱۲	۰,۲۸۱	
q30	۰,۳۳۶	۰,۳۰۰	۰,۲۷۷	۰,۳۱۲	۰,۱۱۳	۰,۳۶۸	۰,۳۷۴	۰,۷۵۲	۰,۲۰۲	۰,۱۱۵	۰,۱۳۱	۰,۳۰۷	
q31	۰,۲۲۹	۰,۱۸۸	۰,۲۰۵	۰,۳۸۳	۰,۱۷۳	۰,۲۵۸	۰,۳۵۹	۰,۷۷۷	۰,۲۹۸	۰,۲۵۰	۰,۲۹۱	۰,۱۶۶	
q32	۰,۲۰۸	۰,۲۰۴	۰,۱۹۰	۰,۲۹۴	۰,۱۷۷	۰,۲۹۰	۰,۱۱۹	۰,۷۵۵	۰,۱۷۶	۰,۲۴۸	۰,۱۱۷	۰,۲۳۴	
q33	۰,۳۷۹	۰,۳۹۹	۰,۳۸۵	۰,۲۱۸	۰,۳۲۷	۰,۳۰۶	۰,۲۶۴	۰,۷۸۶	۰,۳۸۳	۰,۲۸۷	۰,۱۳۱	۰,۲۷۷	
q34	۰,۱۲۵	۰,۳۶۴	۰,۳۹۷	۰,۳۵۲	۰,۳۷۳	۰,۱۹۱	۰,۲۹۳	۰,۸۲۸	۰,۳۱۰	۰,۲۱۸	۰,۳۰۱	۰,۲۳۵	
q35	۰,۱۷۹	۰,۱۸۲	۰,۱۷۲	۰,۳۷۰	۰,۱۱۹	۰,۳۴۵	۰,۲۴۲	۰,۸۴۹	۰,۱۳۲	۰,۲۳۳	۰,۳۱۰	۰,۲۸۹	
q36	۰,۲۶۸	۰,۳۷۲	۰,۳۲۷	۰,۱۷۷	۰,۱۸۷	۰,۱۰۲	۰,۷۲۱	۰,۲۴۸	۰,۳۷۲	۰,۱۱۹	۰,۲۱۵	۰,۳۷۲	

	c6	c5	c4	c3	c2	c1	b6	b5	b4	b3	b2	b1	
q37	۰,۳۳۲	۰,۱۱۱	۰,۱۳۶	۰,۲۳۷	۰,۲۱۴	۰,۳۰۰	۰,۷۲۲	۰,۲۱۵	۰,۱۸۴	۰,۱۸۳	۰,۳۳۱	۰,۱۵۴	
q38	۰,۳۳۰	۰,۱۸۵	۰,۳۸۰	۰,۳۱۹	۰,۲۶۷	۰,۱۳۶	۰,۶۷۳	۰,۲۲۱	۰,۱۵۳	۰,۳۹۲	۰,۱۲۵	۰,۳۲۱	
q39	۰,۳۷۵	۰,۳۶۷	۰,۲۰۳	۰,۲۵۲	۰,۳۳۷	۰,۲۲۲	۰,۷۲۹	۰,۱۵۵	۰,۱۹۰	۰,۲۸۱	۰,۳۳۲	۰,۳۹۲	
q40	۰,۲۶۵	۰,۳۳۹	۰,۱۳۰	۰,۱۱۶	۰,۲۲۴	۰,۱۸۷	۰,۷۴۷	۰,۱۴۳	۰,۱۵۳	۰,۱۹۲	۰,۲۷۸	۰,۳۷۵	
q41	۰,۲۰۷	۰,۳۴۰	۰,۱۲۶	۰,۱۷۲	۰,۲۸۲	۰,۲۷۴	۰,۷۹۱	۰,۳۳۲	۰,۱۲۰	۰,۱۹۱	۰,۲۴۴	۰,۲۵۳	

منبع: بررسی های محققان

برای ارزیابی کیفیت مدل می توان از دو شاخص CV-COM برای مدل اندازه گیری یا بیرونی و شاخص CV-RED برای مدل ساختاری یا بیرونی استفاده کرد. این دو شاخص با سه مقدار ۰,۲ و ۰,۱۵ و ۰,۳۵ که به ترتیب نشان دهنده کیفیت ضعیف، متوسط و قوی هستند، مقایسه می شوند (Hulland, 1999, p. 198).

نمودار (۴): معیارهای کیفیت مدل درونی و بیرونی



منبع: بررسی های محقق

با توجه به نمودار شماره (۴) کیفیت مدل ارائه شده در پژوهش، در سطح متوسط و قوی قرار دارد.

فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نتایج بخش پیشین، مورد آزمون قرار گرفتند. با توجه به دوطرفه بودن آزمون فرض این قست به صورت زیر نشان داده می شود:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

میزان تأثیر متغیرها بر هم از نمودارهای شماره (۲) و (۳) استخراج شده است، بدین صورت که ضریب معنی داری بدست آمده با عدد بحرانی مقایسه شده است. عدد بحرانی برابر با ۱,۹۶ است. بنابراین هرگاه قدر مطلق آماره آزمون بزرگتر از ۱,۹۶ باشد آنگاه نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد و بنابراین فرضیه صفر رد می شود و فرضیه مقابل در سطح معنی داری ۵ درصد پذیرفته می شود. بالعکس، اگر قدر مطلق ضریب معنی داری کوچکتر از ۱,۹۶ باشد، بدین معنی است که آماره آزمون در ناحیه قبول فرض صفر قرار دارد در نتیجه می توان با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر را رد نکرد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره (۸) نشان داده شده است.

جدول (۸): نتایج آزمون فرضیات

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	ضریب تأثیر	معنی داری	نتیجه	رد با تأیید
۱	جو غیرکارکردی بر رفتار ضد دیگران تأثیر دارد.	۰,۹۸۰	۴,۶۶۱	تأثیر مثبت	تأیید
۲	جو خصمانه بر رفتار سازمان یار غیر اخلاقی تأثیر دارد.	۰,۸۷۰	۳۰,۴۴۹	تأثیر مثبت	تأیید
۳	جو خصمانه بر رفتار ضد خود تأثیر دارد.	۰,۸۴۰	۳۰,۳۱۲	تأثیر مثبت	تأیید
۴	جو غیر متعالی بر رفتار ضد دیگران تأثیر دارد.	۰,۷۹۵	۷,۳۴۴	تأثیر مثبت	تأیید
۵	جو غیر متعالی بر رفتار ضد وجهه سازمان تأثیر دارد.	۰,۷۰۰	۸,۲۳۰	تأثیر مثبت	تأیید

۶	جو دوستانه بر رفتار سازمان یار بهبودگرا تاثیر دارد.	۰,۶۶۵	۱۱,۰۱۶	تأثیر مثبت	تأیید
۷	جو خصمانه بر رفتار ضد بهره‌ور تأثیر دارد.	۰,۵۹۷	۱۵,۹۰۰	تأثیر مثبت	تأیید
۸	جو متعالی بر رفتار سازمان یار غیراخلاقی تأثیر دارد.	۰,۵۵۲	۱۰,۳۷۶	تأثیر مثبت	تأیید
۹	جو غیر متعالی بر رفتار ضد خود تأثیر دارد.	۰,۳۷۴	۳,۳۱۷	تأثیر مثبت	تأیید
۱۰	جو خصمانه بر رفتار ضد دیگران تأثیر دارد.	۰,۲۹۴	۶,۰۸۶	تأثیر مثبت	تأیید
۱۱	جو متعالی بر رفتار سازمان یار بهبودگرا تأثیر دارد.	۰,۲۸۵	۲,۲۳۷	تأثیر مثبت	تأیید
۱۲	جو کارکردی بر رفتار سازمان یار بهبودگرا تأثیر دارد.	۰,۲۲۷	۲,۸۸۹	تأثیر مثبت	تأیید
۱۳	جو خصمانه بر رفتار ضد وجهه سازمان تأثیر دارد.	۰,۲۲۴	۷,۴۰۵	تأثیر مثبت	تأیید
۱۴	جو غیر متعالی بر رفتار ضد بهره‌ور تأثیر دارد.	۰,۲۰۴	۱۱,۸۲۰	تأثیر مثبت	تأیید
۱۵	جو غیرکارکردی بر رفتار ضد بهره‌ور تأثیر دارد.	۰,۱۵۴	۷,۷۶۹	تأثیر مثبت	تأیید
۱۶	جو متعالی بر رفتار ضد وجهه سازمان تأثیر دارد.	-۰,۹۹۸	۶,۹۲۴	تأثیر منفی	تأیید
۱۷	جو کارکردی بر رفتار ضد وجهه سازمان تأثیر دارد.	-۰,۷۹۶	۳,۴۶۵	تأثیر منفی	تأیید
۱۸	جو دوستانه بر رفتار ضد دیگران تأثیر دارد.	-۰,۷۱۷	۸,۷۰۰	تأثیر منفی	تأیید
۱۹	جو متعالی بر رفتار ضد خود تأثیر دارد.	-۰,۴۳۹	۲,۳۶۶	تأثیر منفی	تأیید
۲۰	جو کارکردی بر رفتار ضد بهره‌ور تأثیر دارد.	-۰,۳۹۶	۲,۱۵۳	تأثیر منفی	تأیید

۲۱	جو غیرکارکردی بر رفتار سازمان‌یار بهبودگرا تأثیر دارد.	-۰,۳۴۹	۲,۴۸۵	تأثیر منفی	تأیید
۲۲	جو متعالی بر رفتار ضد دیگران تأثیر دارد.	-۰,۲۹۲	۷,۰۵۴	تأثیر منفی	تأیید
۲۳	جو غیرکارکردی بر رفتار سازمان‌یار غیراخلاقی تأثیر دارد.	-۰,۲۴۰	۴,۹۴۶	تأثیر منفی	تأیید
۲۴	جو متعالی بر رفتار ضد بهره‌ور تأثیر دارد.	-۰,۲۳۹	۲,۵۱۹	تأثیر منفی	تأیید
۲۵	جو کارکردی بر رفتار ضد دیگران تأثیر دارد.	-۰,۱۷۴	۲,۵۰۱	تأثیر منفی	تأیید
۲۶	جو دوستانه بر رفتار ضد خود تأثیر دارد.	-۰,۱۱۷	۱۱,۵۲۵	تأثیر منفی	تأیید
۲۷	جو کارکردی بر رفتار ضد خود تأثیر دارد.	-۰,۰۲۲	۰,۱۹۸	عدم تأثیر	رد
۲۸	جو کارکردی بر رفتار سازمان‌یار غیراخلاقی تأثیر دارد.	-۰,۰۴۸	۱,۴۴۶	عدم تأثیر	رد
۲۹	جو غیرکارکردی بر رفتار ضد وجهه سازمان تأثیر دارد.	-۰,۰۶۰	۰,۹۶۱	عدم تأثیر	رد
۳۰	جو غیرکارکردی بر رفتار ضد خود تأثیر دارد.	-۰,۰۴۲	۱,۱۰۰	عدم تأثیر	رد
۳۱	جو دوستانه بر رفتار سازمان‌یار غیراخلاقی تأثیر دارد.	۰,۰۴۲	۱,۲۰۶	عدم تأثیر	رد
۳۲	جو دوستانه بر رفتار ضد وجهه سازمان تأثیر دارد.	-۰,۰۷۵	۱,۶۶۹	عدم تأثیر	رد
۳۳	جو دوستانه بر رفتار ضد بهره‌ور تأثیر دارد.	-۰,۰۸۶	۱,۱۵۰	عدم تأثیر	رد
۳۴	جو خصمانه بر رفتار سازمان‌یار بهبودگرا تأثیر دارد.	-۰,۰۰۵	۱,۶۵۳	عدم تأثیر	رد
۳۵	جو غیر متعالی بر رفتار سازمان‌یار بهبودگرا تأثیر دارد.	-۰,۰۶۳	۱,۱۶۷	عدم تأثیر	رد

رد	عدم تأثیر	۱,۵۸۰	۰,۰۲۷	جو غیر متعالی بر رفتار سازمان یار غیر اخلاقی تأثیر دارد.	۳۶
----	--------------	-------	-------	---	----

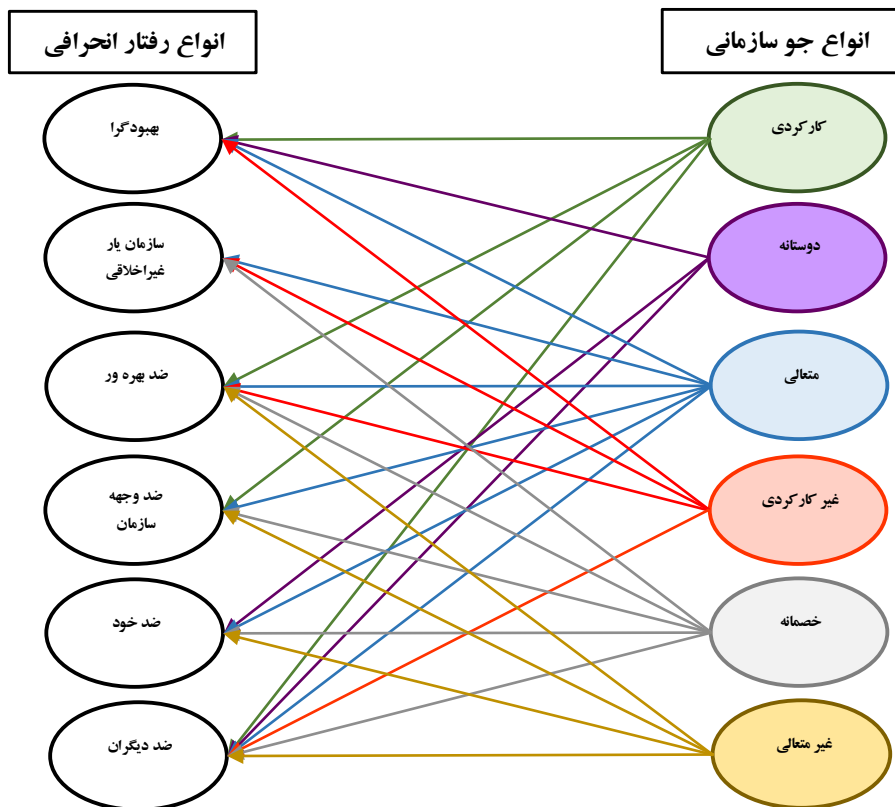
منبع: بررسی های محقق

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد تعداد پانزده فرضیه تأثیر مستقیم داشته اند یعنی با افزایش جو سازمانی، رفتار انحرافی نیز افزایش یافته که از این بین، جو غیر کارکردی بیشترین تأثیر مستقیم را بر رفتار انحرافی ضد دیگران داشته است. بدین معنی که یک واحد افزایش در جو غیر کارکردی به میزان ۹۸ درصد رفتار انحرافی ضد دیگران را افزایش می دهد. تعداد یازده فرضیه تأثیر عکس داشته اند یعنی با افزایش جو سازمانی، رفتار انحرافی کاهش یافته است که از این بین جو متعالی بیشترین تأثیر را بر رفتار انحرافی ضد وجه سازمان داشته است. بدین صورت که یک واحد افزایش در جو متعالی به میزان ۹۹/۸ درصد رفتار انحرافی ضد وجه سازمان را کاهش می دهد. در نهایت، تعداد ده فرضیه هم رد شده اند که نشان دهنده عدم تأثیر جو سازمانی بر رفتار انحرافی بوده است.

با توجه به روابط تأیید شده، مدل نهایی علی - معلولی تأثیرگذاری انواع جو سازمانی بر انواع رفتار انحرافی به شکل زیر ارائه می شود:

نمودار (۵): مدل نهایی تحقیق



منبع: بررسی‌های محقق

برای ارتقای جو کارکردی لازم است مؤلفه‌های بعد ساختاری در راستای افزایش جو مثبت تقویت گردد. سازمان‌ها می‌توانند با حمایت از خلاقیت و نوآوری، کاهش بوروکراسی و قوانین محدودکننده، انعطاف‌پذیر ساختن ساختار سازمانی، استقرار نظام‌های عادلانه پاداش و جبران خدمات و فراهم کردن فرصت‌های برابر برای رشد و ارتقای شغلی، زمینه شکل‌گیری جوهای مثبتی مانند جو نوآوری، جو عدالت و جو حمایت سازمانی را فراهم آورند (Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, p. 314; Amabile & Pratt, 2016, p. 167). افزایش جو کارکردی موجب تقویت رفتارهای انحرافی سازنده ازجمله رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای نوآورانه و رفتارهای فرانقش شده و در مقابل احتمال بروز رفتارهای انحرافی مخرب نظیر سرقت سازمانی،

سوءاستفاده از منابع و سایر رفتارهای ضدبهره‌ور را کاهش می‌دهد (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000, p. 528; Bennett & Robinson, 2000, p. 351; Organ, 2018, p. 301).

به منظور ایجاد جو دوستانه باید مؤلفه‌های بعد تعاملی در راستای افزایش جو مثبت تقویت شوند. سازمان‌ها می‌توانند از طریق توسعه کار تیمی، افزایش همکاری میان کارکنان، شفاف‌سازی نقش‌ها و مسئولیت‌ها، بهبود کیفیت ارتباطات رسمی و غیررسمی و ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات اجتماعی سازنده، جوهای مثبتی نظیر جو مشارکتی و جو حمایتی را تقویت نمایند (Carmeli, 2009, p. 84; Edmondson, 2019, p. 91). چنین فضایی اعتماد متقابل را افزایش داده و احتمال بروز رفتارهای انحرافی بین‌فردی نظیر تعارضات مخرب، پرخاشگری، قانون‌شکنی و رفتارهای خصمانه را کاهش می‌دهد (Aquino & Thau, 2009, p. 721).

جو متعالی بر اساس مؤلفه‌های بعد ادراکی شکل می‌گیرد و همگام با تقویت جوهای مثبت رشد می‌یابد. سازمان‌ها می‌توانند از طریق جذب کارکنان متناسب با ارزش‌های سازمان، تقویت عزت نفس و خودکارآمدی کارکنان، توجه به رشد معنوی و اخلاقی افراد و ایجاد احساس هویت و تعلق سازمانی، جوهای مدنی، اخلاقی و معنوی را توسعه دهند (Fry & Nisiewicz, 2013, p. 78; Schneider, Ehrhart & Macey, 2026, p. 316; Avey, Wernsing & Luthans, 2008, p. 53). چنین شرایطی رفتارهای انحرافی سازنده نظیر آوای کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای جامعه‌یار را تقویت کرده و احتمال بروز رفتارهای مخرب نظیر کم‌کاری، پرخاشگری، رشوه‌خواری و سوء استفاده از منابع سازمانی را کاهش می‌دهد (Morrison, 2023, p. 711; Vadera, Pratt & Mishra, 2013, p. 1233).

در سازمان‌هایی که پیچیدگی و تمرکز بالا، ابهام در اهداف و سیاست‌ها، بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات و ضعف در حمایت مدیریتی وجود دارد، جوهای منفی نظیر جو مسموم و جو سکوت شکل می‌گیرد و در نتیجه جو غیرکارکردی پدیدار می‌شود (Detert & Edmondson, 2011, p. 469; Morrison & Milliken, 2000, p. 719). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که چنین شرایطی احتمال بروز رفتارهای انحرافی مخرب را افزایش داده و

انگیزه کارکنان برای بروز رفتارهای سازنده را کاهش می‌دهد (Ahmed, Ramadan Atta, 2024, p. 669; Catino, 2026, p. 6).

جوهای منفی سازمانی نظیر جو سیاسی و جو استرس‌زا زمانی شکل می‌گیرند که سطح تعارض بالا باشد، اعتماد میان کارکنان و مدیران کاهش یابد، تبادل اطلاعات محدود شود و نقش‌های سازمانی به‌درستی تعریف نشده باشند (Ferris, Treadway, Brouer, 2019, p. 501; Kacmar & Carlson, 1997, p. 631). در چنین شرایطی جو خصمانه شکل می‌گیرد که می‌تواند رفتارهایی نظیر اعتراض، مقاومت سازمانی، پرخاشگری، ارباب، تهدید و سایر رفتارهای ضدبهره‌ور را افزایش دهد (Berry, Ones, 2007, p. 159; Sackett, 2007, p. 415). بنابراین برای جلوگیری از شکل‌گیری جو خصمانه، بهبود کیفیت روابط اجتماعی، اعتمادسازی و شفافیت ارتباطات سازمانی ضروری است.

در سازمان‌هایی که توجه اندکی به ارزش‌های اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، معنویت در محیط کار و هویت سازمانی می‌شود، جوهای منفی نظیر جو غیراخلاقی، جو غیرمردنی و جو غیرمعنوی شکل می‌گیرد که می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد جو غیرمتمتع‌آلی باشد (Victor & Cullen, 1998, p. 106; Fry & Nisiewicz, 2013, p. 79). پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که ضعف در جو اخلاقی و معنوی سازمان از مهم‌ترین عوامل افزایش انواع رفتارهای انحرافی مخرب در سطوح فردی، بین‌فردی و سازمانی است (Treviño, 2014, p. 639; den Nieuwenboer & Kish-Gephart, 2014, p. 314; Macey, 2026, p. 314). از این رو کاهش جو غیرمتمتع‌آلی مستلزم توجه جدی به مؤلفه‌های ادراکی، اخلاقی و ارزشی در سازمان است.

یادداشت‌ها

1Composite Reliability (CR)

کتابنامه

فتحی‌چگنی، فربرز (۱۴۰۴). آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۱۲ (۱). ۹۵-۱۰۹.

آذر، محمدرضا؛ رضایی، فاطمه و غلامی، حسن (۱۴۰۳). تأثیر جو سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان: مطالعه موردی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۲۱ (۴). ۷۵-۵۹.

پیرنیا، مهدی؛ امامی، سعید و کاظمی، علی (۱۴۰۳). نقش جو سازمانی در رفتارهای انحرافی: مطالعه‌ای در سازمان‌های خصوصی ایران. نشریه مطالعات مدیریت سازمانی. ۱۴ (۳). ۳۴-۴۶.

حسن پور، اکبر؛ عابدی جعفری، حسن؛ عباسیان، حسین و طوری، سارا (۱۳۹۸). نوع‌شناسی جو سازمانی با رویکرد تحلیل مضمون. مطالعات رفتار سازمانی. ۸ (۳). ۲۴۹-۲۰۷.

سلیمی، پریا؛ عزیزاده، سعید و محسن‌زاده، کمال (۱۴۰۳). بررسی تأثیر جو سازمانی رقابتی بر رفتارهای انحرافی کارکنان: رویکردی تحلیلی. مجله مدیریت و رفتار سازمانی. ۱۰ (۱). ۷۰-۵۶.

طوری، سارا و عباس پور، حامد (۱۴۰۴). تحلیل شبکه‌ی مضامین رفتارهای انحرافی: ارائه یک نوع‌شناسی. مطالعات مدیریت دولتی ایران. ۸ (۲). ۹۷-۱۳۰.

عباس پور، حامد؛ سیدنقوی، میرعلی؛ عابدی جعفری، حسن؛ رسولی قهرودی، مهدی و مهریار، امیرھوشنگ (۱۳۹۹). تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در شرکت‌های دولتی. مطالعات رفتار سازمانی. ۹ (۲). ۱۸۹-۲۱۸.

عباس پور، حامد؛ سیدنقوی، میرعلی؛ عابدی جعفری، حسن و رسولی قهرودی، مهدی (۱۳۹۹). مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با رویکرد مرور سیستماتیک. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۳ (۵۰). ۵۷-۹۱.

Abdullah, N. H., Razak, N. A., Ismail, A., & Mohamad, N. A. (2026). Harnessing green HRM and organizational support to curb workplace deviance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Administrative Science*. 23 (1). 1-19.

Ahmed, A. K., Ramadan Atta, M. H., El-Monshed, A. H., & Mohamed, A. I. (2024). *Toxic leadership and workplace deviance*. BMC Nursing. 23. Article 669.

<https://doi.org/10.1186/s12912-024-02308-x>

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). *The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning*. Research in Organizational Behavior. 36 (1). 157-183.

<https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>

Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*. 60 (1). 717-741.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163703>

- Attia, N. M., Saleh, M. S. M., El-Sayed, S. H., El-slamoni, M. A. E., Elnabawy, M. G. A. E., & Hendy, A. (2025). *From exclusion to deviance: Understanding the impact of workplace ostracism on nurses' deviant behaviors through emotional exhaustion and defensive silence*. BMC Nursing, 24. Article 786.
<https://doi.org/10.1186/s12912-025-03427-9>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48–70.
<https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349–360.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 410–424.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>
- Blau, G., & Stephens, K. (2025). Antecedents and outcomes of technology-driven workplace deviant behaviors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1007/s10672-025-09562-4>
- Bujang, M. A. B., Kamaluddin, M. R., Basir, S. M., Munusamy, S., & Jiow, H. J. (2024). *Impacts of workplace culture on deviant workplace behavior: A systematic review*. SAGE Open, 14 (2), 1-20.
<https://doi.org/10.1177/21582440241247976>
- Bujang, M. A. B., Kamaluddin, M. R., Basir, S. M., Munusamy, S., Jiow, H. J., & colleagues. (2026). *Examining the moderating role of work engagement in predicting deviant behaviour*. BMC Psychology, 14. Article 454.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). *Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety*. Systems Research and Behavioral Science, 26 (1), 81–98.
<https://doi.org/10.1002/sres.932>
- Catino, M. (2026). Inevitable violations? Etiology of deviance in organizations. *Crime, Law and Social Change*, 84 (1), 1–24.
- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54 (3), 461–488.
<https://doi.org/10.5465/amj.2011.61967925>
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 647–663.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.647>
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Hoboken, NJ: Wiley.

- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Brouer, R. L., & Munyon, T. P. (2019). Political skill in the organizational sciences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 26 (4). 499–513.
<https://doi.org/10.1177/1548051819835443>
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford University Press.
- Galperin, B. L. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*. 42 (12). 2988–3025.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x>
- He, Y., & Sun, J. (2026). *The impact of employees' constructive deviance on job performance: The mediating role of innovative behavior*. Scientific Reports. 16. Article 44262.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*. 20 (2). 195–204.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2)
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*. 23 (5). 627–658.
<https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*. 35 (3). 634–717.
<https://doi.org/10.1177/0149206308330559>
- Lee, W. S. (2025). The impact of competitive climate on organizational deviance: Examining the roles of moral disengagement and felt trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 14 (7). 136–146.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i7.4351>
- Meng, R., Jiang, Z., Su, Y., Lu, G., & Chen, C. (2024). *Organizational justice and deviant workplace behavior*. BMC Nursing. 23. Article 288.
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01937-6>
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*. 92 (4). 1159–1168.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159>
- Morrison, E. W. (2023). *Employee voice and silence: Taking stock a decade later*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 10. 79–107.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054654>
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*. 25 (4). 706–725.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>
- Moss, E., Rousseau, D., Parent, S., St-Laurent, D., & Saintonge, J. (1998). *Correlates of attachment at school age: Maternal reported stress, mother-*

- child interaction, and behavior problems. *Child Development*. 69 (5). 1390–1405.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1998.tb06219.x>
- O'Neill, T. A., & Hastings, S. E. (2011). *Explaining workplace deviance behavior with more than just the Big Five*. *Personality and Individual Differences*. 50 (2). 268–273.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.001>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5 (1). 295–306.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 26 (3). 513–563.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*. 38 (2). 555–572.
<https://doi.org/10.2307/256693>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2026). Organizational climate and culture: History, current status, integration, and change. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 13 (1). 309–335.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-070545>
- Şekerli, E. B. (2025). The effect of organizational climate on organizational alienation and destructive deviance behaviors. *Van Yüzüncü Yıl University Journal of Social Sciences*.
- Shahzad, K., Hong, Y., Muller, A., DeSisto, M., & Rizvi, F. (2024). Ethics-oriented HRM systems and workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 192 (1). 591–608.
<https://doi.org/10.1007/s10551-023-05513-x>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). American Psychological Association.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*. 47 (6). 828–847.
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*. 65 (1). 635–660.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward. *Journal of Management*. 39 (5). 1221–1276.
<https://doi.org/10.1177/0149206313475816>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*. 33 (1). 101–125.
<https://doi.org/10.2307/2392857>

- Abbaspour, H. , Seyed Naghavi, M. , Abedi Jafari, H. and Rasouli Ghahroudi, M. (2021). "Unethical Pro-Organizational Behavior" Conceptualization (systematic review approach). *Public Management Researches*. 13 (50). 57-91. (In Persian) doi: [10.22111/jmr.2020.30190.4607](https://doi.org/10.22111/jmr.2020.30190.4607)
- Abbaspour,H , Seyyed Naghavi,M A , Abedijafari,H , Rasouli Ghahroudi,M and Mehryar,A H . (2020). Designing Unethical Pro-Organizational Behaviour Model in Public Companies. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 9 (2). 189-218. (In Persian)
- Azar, Mohammad Reza; Rezaei, Fatemeh and Gholami, Hassan (2014). The effect of organizational climate on deviant behaviors of employees: A case study in government organizations. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*. 21 (4). 59-75. (In Persian)
- Fathi Chegeni, F. (2025). *Organizational Anomie and Employees' Deviant Workplace Behaviors: Clarifying the Mediating Role of Social Capital in Governmental Organizations*. *Social Capital Management*. 12 (1). 95-109. (In Persian) doi: [10.22059/jscm.2024.371444.2487](https://doi.org/10.22059/jscm.2024.371444.2487)
- Hassanpoor,A , Abedi Jafari,H , Abbasian,H and touri, S . (2019). Organizational Climate Typology: A Thematic Analysis. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 8 (3). 207-249. (In Persian)
- Hassanpour, Akbar; Abedi-Jafari, Hassan; Abbasian, Hossein and Toori, Sara (2019). Typology of organizational climate with a content analysis approach. *Organizational Behavior Studies*. 8 (3). 207-249. (In Persian)
- Pirnia, Mehdi; Emami, Saeed and Kazemi, Ali (2014). The role of organizational climate in deviant behaviors: A study in private organizations in Iran. *Journal of Organizational Management Studies*. 14 (3). 34-46. (In Persian)
- Salimi, Paria; Alizadeh, Saeed and Mohsenzadeh, Kamal (2014). Investigating the effect of competitive organizational climate on employees' deviant behaviors: An analytical approach. *Journal of Management and Organizational Behavior*. 10 (1). 56-70. (In Persian)
- Touri,S and Abbaspour,H . (2025). Thematic Network Analysis of Deviant Behaviors: Presenting a Typology. *Journal of Iranian Public Administration Studies*. 8 (2). 97-130. (In Persian) doi: [10.22034/jipas.2024.407200.1675](https://doi.org/10.22034/jipas.2024.407200.1675)