

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Examining the Role of Organizational Climate and Job Stress in Deviant Behaviors in the Workplace with the Mediating Role of Job Satisfaction

Abbas Ghaedamini Harouni^{*1}, Zohrah Amiri Farsani², Somieh Amirian³, Khosrow Asadi Moltaq⁴, Azita Elah Bakhshian Farsani⁵

1 Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Farsan Center, Farsan, Iran.

2 Bachelor's student, preschool teacher training, Comprehensive University of Applied Sciences, Farsan Center, Farsan, Iran.

3 Bachelor's student, management, Comprehensive University of Applied Sciences, Farsan Center, Farsan, Iran.

4 Bachelor's student, management, Comprehensive University of Applied Sciences, Farsan Center, Farsan, Iran.

5 Employee, University of Applied Sciences, Shahrekord, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran.

Correspondence

Abbas Ghaedamini Harouni

Email:

abbasghadamini2020@gmail.com

How to cite

Ghaedamini Harouni, A. Amiri Farsani, Z. Amirian, S. Asadi Moltaq, Kh Elah Bakhshian Farsani, A. (2024). Examining the Role of Organizational Climate and Job Stress in Deviant Behaviors in the Workplace with the Mediating Role of Job Satisfaction. *Occupational Psychology*, 3 (2), 33-42.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the role of organizational climate and job stress in deviant behaviors in the workplace, with the mediating role of job satisfaction. The method of this research was applied in terms of purpose, and in terms of the method of gathering data, it was descriptive correlational. The statistical population of this research was all employees of the universities of Chaharmahal and Bakhtiari province in 1403, whose number was 2255 people. According to the size of each region, a sample size of 600 people selected using Cochran's formula, and the sample people selected using stratified sampling method according to the size of each class. The research tools included Yulivan's Job Stress Questionnaire (2012), Beth and Hiart's Organizational Climate Questionnaire (2011), Tsui et al.'s Job Satisfaction Questionnaire (2011) and Robinson and Bennett's Deviant Behavior Questionnaire (1995). Data analysis conducted at the inferential level using Structural Equation Modeling with SPSS 22 and Warp PLS 7.0 software. The results of the research showed that organizational climate had a negative and significant effect on deviant behaviors in the work environment, the coefficient of this effect was -0.55, and job stress had a positive and significant effect on deviant behaviors in the work environment, the coefficient of this effect was 0.52 with a significant level. (< 0.001). Job stress through job satisfaction has an effect on the occurrence of deviant behaviors in the work environment with a coefficient of -0.0377, and also the organizational climate through job satisfaction has an effect on the occurrence of deviant behaviors A deviation in the work environment has an effect with a coefficient of -0.0220. The results of this research indicate that job satisfaction plays an important role in the relationship between organizational climate and job stress with deviant behaviors in the workplace, because it can reduce or even eliminate deviant behavior in the workplace, so a workplace with less stress and a positive organizational climate increases employee satisfaction and helps reduce their deviant behavior

KEYWORDS

Organizational Climate, Job Stress, Deviant Behaviors in the Workplace, Job Satisfaction.

© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

بررسی نقش جو سازمانی و استرس شغلی در رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی

عباس قائدامینی هارونی^{۱*}، زهره امیری فارسانی^۲، سمیه امیریان^۳، خسرو اسدی مطلق^۴، آریتا اله بخشیان فارسانی^۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش جو سازمانی و استرس شغلی در رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی بود. روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۴۰۳ بودند که تعداد آن‌ها ۲۲۵۵ نفر بود. با توجه به حجم هر منطقه با استفاده از فرمول کوکران ۶۰۰ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه استرس شغلی یولیوان (۲۰۱۲)، پرسش‌نامه جو سازمانی بٹ و هیارت (۲۰۱۱)، پرسش‌نامه رضایت شغلی تسویی و همکاران (۲۰۱۱) و پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۱۹۹۵) بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Spss 22 و Warp PLS 7.0 انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد جو سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۵۵ - بود و استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۵۲ با سطح معناداری (۰/۰۰۱ <) بود. استرس شغلی به واسطه رضایت شغلی در بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار با ضریب ۰/۳۷۷ - تأثیر دارد و همچنین جو سازمانی به واسطه رضایت شغلی در بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار با ضریب ۰/۲۲۰ - تأثیر دارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رضایت شغلی نقش مهمی در رابطه جو سازمانی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند؛ زیرا می‌تواند رفتار انحرافی را در محیط کار کاهش یا حتی از بین ببرد؛ بنابراین محیط کاری با استرس کمتر و جو سازمانی مثبت، رضایت کارکنان را افزایش داده و به کاهش رفتار انحرافی آن‌ها کمک می‌کند.

واژه‌های کلیدی

جو سازمانی، استرس شغلی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رضایت شغلی.

۱ مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فارسان، چهارمحال و بختیاری، ایران.

۲ دانشجوی کارشناسی، تربیت مربی پیش‌دبستانی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فارسان، فارسان، ایران.

۳ دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فارسان، فارسان، ایران.

۴ دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فارسان، فارسان، ایران.

۵ کارمند، دانشگاه جامع علمی کاربردی، شهرکرد، چهارمحال و بختیاری، ایران.

نویسنده مسئول:

عباس قائدامینی هارونی

رایانامه:

abbasgheadamini2020@gmail.com

استناد به این مقاله:

عباس قائدامینی هارونی، زهره امیری فارسانی، سمیه امیریان، خسرو اسدی مطلق، آریتا اله بخشیان فارسانی (۱۴۰۳). بررسی نقش جو سازمانی و استرس شغلی در رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۳ (۲)، ۳۳-۴۲

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

یکی از حیاتی‌ترین منابعی که سازمان برای حمایت از دستیابی به اهدافش باید داشته باشد، سرمایه انسانی است. سازمان در صورت داشتن کارکنان ماهر پیشرفت خواهد کرد، از این رو حفظ این کارکنان مهم است (دوانگان و ورگزه^۱، ۲۰۲۲؛ کانو و همکاران^۲، ۲۰۲۲). از مهم‌ترین متغیرهای مهم در محیط کار، رفتار انحرافی کارکنان و رضایت شغلی است (عثمانی و همکاران^۳، ۲۰۲۲؛ سوما و سیرگار^۴، ۲۰۲۲). متخصصان مختلف تعاریف متعددی از رفتار انحرافی ارائه کرده‌اند، به‌زعم رایبیز^۵ (۲۰۱۷) رفتارهای انحرافی به‌عنوان اقدامات داوطلبانه‌ای تعریف می‌شود که به‌طور جدی استانداردهای سازمانی را نقض می‌کند و رفاه سازمان یا اجزای آن را به خطر می‌اندازد. سازمان‌ها باید نگران عملکرد شغلی کارکنان باشند تا میزان کارکنانی که در محیط کار دچار رفتارهای انحرافی می‌شوند را کاهش دهند (انیس و امیل^۶، ۲۰۲۲). رفتار انحرافی می‌تواند با متغیرهای مختلفی مانند رضایت شغلی، جو سازمانی و استرس شغلی در ارتباط باشد که در ادامه به معرفی آنها پرداخته می‌شود.

رضایت شغلی بازتابی از احساس یک فرد در مورد شغل خود است که در نحوه برخورد آن‌ها با کار خود و کل محیط کار مشاهده می‌شود (آری نوگروهو و آستوتی^۷، ۲۰۲۴)؛ بنابراین، داشتن یک شغل رضایت‌بخش، بازدارنده بزرگی برای افراد از رفتار نامناسب در محیط کار خواهد بود. بر اساس پژوهش عرفات (۲۰۱۵)، بین رفتار انحرافی و رضایت شغلی یک رابطه منفی و معنادار وجود دارد. هر چه میزان رضایت کارکنان در محیط کار بیشتر باشد، می‌تواند رفتارهای انحرافی کارکنان را در محیط کار کاهش دهد.

جو سازمانی می‌تواند بر رفتار انحرافی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان اثرگذار باشد. تاثیر نوع ادراک کارکنان از محیط کار، فعالیت‌ها و آنچه اغلب از آن به عنوان درک مشترک از راه و روش چیزهایی که در اطراف هستند یا به تعبیری بهتر «جو حاکم بر سازمان» نیز بر رفتار انحرافی مهم است. ادراکات مشترک از سیاست‌ها، رفتار و روش‌ها، هم در بعد رسمی و هم در بعد غیررسمی را در سازمان، جو سازمانی می‌گویند (آری نوگروهو و آستوتی^۸، ۲۰۲۴). مطالعات پیشین حاکی است که وجود جو ارزشی و اخلاقی در سازمان می‌تواند موجبات گرایش

یا عدم گرایش افراد سازمان را به بروز رفتارهای مختلف مثل رفتارهای زیان‌بار یا رفتارهای سازنده فراهم کند (آدیکاری و سن^۹، ۲۰۲۳؛ موهانتا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۳). به زعم کاسوا^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۶)، رضایت شغلی قابل قبول به طور قابل توجهی تحت تاثیر جو سازمانی است. بنابراین فرهنگ محیط کار مثبت می‌تواند رضایت کارکنان را افزایش دهد. همچنین به زعم دوانگان و ورگزه^{۱۲} (۲۰۲۲) ارتباط بین رفتار انحرافی در محیط کار و رضایت شغلی توسط بافت نهادی تعدیل می‌شود. اگر علاوه بر مدیریت موثر و بلندمدت منابع انسانی، جو سازمانی حمایتی و تشویقی برای فعالیت‌های کاری آن‌ها ایجاد شود، کارکنان در محیط کار کمتر احساس استرس خواهند کرد (دوانگان و ورگزه، ۲۰۲۲). کارکنان راضی کمتر مستعد رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند (انیس و امیل، ۲۰۲۲). در کل عبارت «جو سازمانی» به مجموعه‌ای از عوامل محیطی اطلاق می‌شود که بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد، از جمله عوامل اجتماعی، سازمانی، روانی و موقعیتی. بنابراین زمانی که کارکنان از محیط کار خود راضی باشند، در راستای اهداف سازمان عمل خواهند کرد. برعکس، زمانی که آنها از محیط کار خود ناراضی باشند، بهره‌وری و عملکرد آسیب خواهند دید.

استرس شغلی از دیگر عناصری بود که علاوه بر جو سازمانی به عنوان متغیر برون‌زا بر رضایت شغلی و رفتار انحرافی تأثیر دارد (وردانی، ۲۰۱۶). به زعم رایبیز (۲۰۱۷) استرس، یک فرآیند روانی ناخوشایند است که از فشارهای دنیای بیرون ناشی می‌شود. سه نوع عنصر وجود دارد که می‌تواند بر استرس شغلی تأثیر بگذارد: فردی؛ سازمانی؛ محیطی. به زعم وایبوو^{۱۳} (۲۰۱۵)، رضایت شغلی به طور قابل توجهی تحت تاثیر استرس شغلی منفی است. رضایت کارکنان در محیط کار ممکن است با سطوح بالایی از استرس در محیط کار مواجه شود (وایبوو، ۲۰۱۵). در اصل، سطح رضایت شغلی هر فرد منحصربه‌فرد است. هر فرد بسته به ارزش‌هایش در سطح متفاوتی از رضایت قرار می‌گیرد. حداقل، سازمان باید از عوامل خارجی که بر شادی شغلی تأثیر می‌گذارد، آگاه باشد؛ مانند ارتباطات بین همکاران، روابط با مدیران، محیط کار و غیره (انیس و امیل، ۲۰۲۲). رفتار کارکنان در نتیجه تغییر این عناصر تغییر می‌کند. استرس در محیط کار می‌تواند ناشی از افزایش حجم کار، بروز درگیری‌های بین کارکنان و تعیین اهداف موفقیت بالا، به طور مستقیم یا غیرمستقیم باشد (آری

1 Dewangan & Verghese

2 Kanu & et al

3 Osmani & et al

4 Suma & Siregar

5 Robbins

6 Anis & Emil

7 Ari Nugroho & Isthofaina

8 Ari Nugroho & Isthofaina

9 Adhikari & Sen

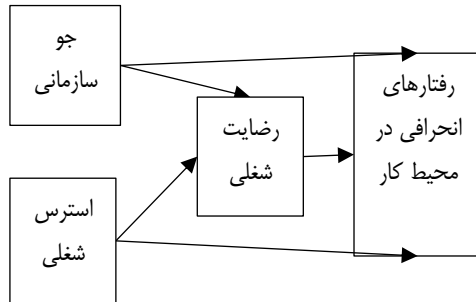
10 Mohanta & et al

11 Kesawa

12 Dewangan & Verghese

13 Wibowo

رفتارهای ناخوشایند و پیشگیری از آنها گام‌های مؤثری برداشته شود. این امر ممکن نیست، مگر با شناسایی عوامل سازمانی و مدیریتی مرتبط در بروز رفتارهای انحرافی؛ بنابراین ضرورت دارد که به این مسئله به صورت علمی توجه شود. با توجه به آنچه که گفته شد، هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش استرس شغلی و جو سازمانی (متغیرهای برون‌زا) در رفتار انحرافی در محیط کار (متغیر درون‌زا) با نقش میانجی رضایت شغلی (متغیر واسطه‌ای) است.



شکل ۱. مدل مفهومی برگرفته از پژوهش آری نوگروهو و آستوتی (۲۰۲۴)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۲۲۵۰ نفر است که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت گرفته و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۶۰۰ نفر بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. به منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید، سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید. بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای هر دانشگاه استخراج گردید؛ بنابراین در این پژوهش باتوجه به حجم نمونه محاسبه شده و باتوجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه نمونه‌گیری صورت گرفت. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به صورت زیر است. در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده گردید که عبارت‌اند از:

نوگروهو و آستوتی، ۲۰۲۴). یک محیط کاری غیرحمایت کننده و استرس مداوم در میان کارکنان می‌تواند رضایت شغلی را کاهش دهد که در طول زمان ممکن است منجر به افزایش رفتار انحرافی از سوی کارکنان شود. ویندا لستاری و رینو^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان دادند که استرس شغلی اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد داشت. جنیدی و وولانی^۲ (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت. سلطان و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار: مطالعه روی کارکنان بانک در بنگلادش که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۸۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، مشارکت شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. همچنین رابطه علی قوی بین استرس شغلی، مشارکت شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. جونی و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد کارکنان تأثیر داشت اما رضایت شغلی بر رفتار انحرافی محل کار تأثیر معناداری نداشت.

همان گونه که ملاحظه شد اگرچه رابطه بین استرس عوامل مرتبط با شغل و رفتار انحرافی در محیط کار به خوبی مستند شده است، برخی نتایج در ادبیات قبلی متناقض است. همچنین پژوهش‌های بسیار کمی وجود دارد که به موضوع تأثیر استرس شغلی و جو سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کار، خارج از بافت فرهنگ غربی به صورت همزمان پرداخته باشد. از سوی دیگر پژوهش‌هایی در زمینه جو سازمانی و استرس شغلی در دانشگاه انجام گرفته؛ اما پژوهشی با این عنوان در دانشگاه‌های ایران به خصوص در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری صورت نگرفته است. همچنین بررسی عمیق علل اصلی رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند به ارائه پیشنهادهای کاربردی به مدیران برای کاهش رفتار انحرافی کمک کند تا در نهایت به توسعه بهره‌وری دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بیانجامد. باعنایت به این که در سازمان‌های امروزی رفتارهای انحرافی کارکنان رو به گسترش است؛ بنابراین باید سعی شود علل رفتارها و عوامل مرتبط با آن شناخته شود تا از این طریق در کنترل این نوع

1 Winda Lestari & Rino

2 Junaedi & Wulani

3 Sultana & et al

4 Juni & et al

توسط تسویی و همکاران (۲۰۱۱) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۵ و آری نوگروهو و آستوتی (۲۰۲۴) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۸ به دست آوردند. انیس و امیل (۲۰۲۲) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۵ به دست آوردند. همچنین قائد‌امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۹۰ به دست آورد. پژوهش حاضر برای پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه ۰/۹۰ به دست آمد. پژوهش حاضر برای به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است.

پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار: پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار توسط رابینسون و بنت (۱۹۹۵) ساخته شد و دارای ۱۲ سوال است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. پایایی این پرسش‌نامه توسط تسویی و همکاران (۲۰۱۱) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۵ و آری نوگروهو و آستوتی (۲۰۲۴) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۸ به دست آوردند. انیس و امیل (۲۰۲۲) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۹ و همچنین قائد‌امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۹۱ به دست آوردند. پژوهش حاضر برای پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه ۰/۹۰ به دست آمد. به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان بررسی شد. پژوهش حاضر به‌منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است.

تجزی و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از Spss 22 و Warp PLS 7.0 انجام گرفت.

پرسش‌نامه استرس شغلی: پرسش‌نامه استرس شغلی توسط یولیوان (۲۰۱۲) ساخته شد و دارای ۹ سؤال است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. پایایی این پرسش‌نامه توسط یولیوان (۲۰۱۲) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۲ به دست آورد و انیس و امیل (۲۰۲۲) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را ۰/۸۵ به دست آوردند و همچنین قائد‌امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۹۲ به دست آوردند. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد. همچنین پژوهش حاضر به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است.

پرسش‌نامه جو سازمانی: پرسش‌نامه جو سازمانی توسط بث و هیارت (۲۰۱۱) ساخته شد و دارای ۷ سؤال است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. پایایی این پرسش‌نامه توسط بث و هیارت (۲۰۱۱) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۰ به دست آورد و آری نوگروهو و آستوتی (۲۰۲۴) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۶ به دست آوردند. پژوهش حاضر برای پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد. پژوهش حاضر به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی صوری، پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص‌های برازش سؤال‌ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی: پرسش‌نامه رضایت شغلی توسط تسویی و همکاران (۲۰۱۱) ساخته شد و دارای ۱۲ سؤال است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. پایایی این پرسش‌نامه

یافته‌های تحقیق

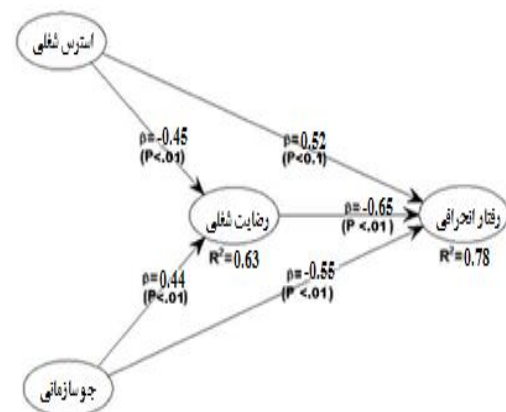
بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کننده‌ها نشان داد که ۹۷٪ متاهل و ۳٪ مجرد بودند. ۳۰٪ دارای مدرک کارشناسی، ۶۰٪ کارشناسی ارشد و ۱۰٪ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن‌ها ۴۴ سال و میانگین سابقه کاری ۱۰ سال بود.

جدول ۱. وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنف

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف - اسمیرنف	مقدار معناداری
استرس شغلی	۴/۰۱	۰/۵۲	۱/۷۰۵	۰/۱۰۱
جو سازمانی	۴/۰۴	۰/۵۵	۱/۷۱۱	۰/۱۱۲
رضایت شغلی	۳/۱۱	۰/۳۳	۱/۸۰۸	۰/۱۲۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴/۴۴	۰/۴۴	۱/۶۶۰	۰/۱۰۱

باتوجه به جدول (۱) سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر است ($P > 0/05$)؛ پس نرمال بودن داده‌ها تایید می‌شود و می‌توان برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

بررسی مدل اصلی پژوهش



شکل ۲. مدل اصلی پژوهش

جدول ۲. برازش مدل

شاخص‌های بررسی‌شده	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۲/۰۱	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۶۲	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

باتوجه به جدول (۲) مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد؛ لذا برازش مدل معنادار است.

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

استرس شغلی	جو سازمانی	رضایت شغلی	رفتارهای انحرافی در محیط کار
استرس شغلی (۰/۸۸)	۰/۵۵	۰/۳۵	۰/۵۲
جو سازمانی	۰/۶۱	۰/۵۳	۰/۳۸
رضایت شغلی	۰/۶۳	۰/۵۵	۰/۵۱
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۶۵	۰/۵۵	۰/۵۱ (۰/۸۵)

جدول ۴. نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	فرضیه‌های پژوهش	β	R^2	آماره t	نتیجه
اول	استرس شغلی بر رضایت شغلی	-۰/۴۵۲	۰/۶۳۶	۰/۰۰۱ <	تأیید
دوم	جو سازمانی بر رضایت شغلی	۰/۴۴۴	۰/۶۳۶	۰/۰۰۱ <	تأیید
سوم	رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار	-۰/۶۶۵	۰/۷۸۸	۰/۰۰۱ <	تأیید
چهارم	استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۲۵	-	۰/۰۰۱ <	تأیید
پنجم	جو سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۵۵	-	۰/۰۰۱ <	تأیید

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۴ مشاهده نمود. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای رضایت شغلی، به عنوان متغیر میانجی بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (-۰/۰۸۱۱) و حد بالای آن (-۰/۰۱۱۲) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنادار است (ماکرو پرپر و هایز، ۲۰۰۸)؛ بنابراین رضایت شغلی در بین رابطه بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند، همچنین حد پایین فاصله اطمینان برای رضایت شغلی، به عنوان متغیر میانجی بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (-۰/۰۷۲۵) و حد بالای آن (-۰/۰۱۱۰) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد (ماکرو

جدول ۵. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵
استرس شغلی - رضایت شغلی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	-۰/۰۳۷۷	۰/۰۳۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۷۷	حد پایین -۰/۰۸۱۱ حد بالا -۰/۰۱۱۲
جو سازمانی - رضایت شغلی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	-۰/۰۲۲۰	۰/۰۱۵۲	۰/۰۰۰۲	۰/۰۲۰۵	حد پایین -۰/۰۷۲۵ حد بالا -۰/۰۱۱۰

افزایش یابد، کمتر درگیر رفتارهای انحرافی خواهند بود. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های ویندا لستاری و رینو (۲۰۲۲) مبنی بر این که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، استرس شغلی دارای اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد، رضایت شغلی دارای اثر منفی اما نه معنادار بر کار غیرمولد بود، همسویی مستقیم دارد. همچنین، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سلطان‌ه و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر این که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار

پریچر و هایز، ۲۰۰۸) این رابطه واسطه‌ای معنادار است؛ بنابراین برای رضایت شغلی در بین رابطه بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۳/۶۱۲	۵ < قابل قبول، ایده‌آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۶۲۳	۰/۱ > ضعیف، ۰/۲۵ > متوسط، ۰/۳۶ > عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۵۲۲	۰/۰۵ <	۰/۰۰۱ <	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۷۰۵	۰/۰۵ <	۰/۰۰۱ <	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش جو سازمانی و استرس شغلی در رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی است و در بین کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های آری نوگروهو و آستوتی (۲۰۲۴)، آدیکاری و سن (۲۰۲۳)، موهانتا و همکاران (۲۰۲۳)، ویندا لستاری و رینو (۲۰۲۲)، جنیدی و وولانی (۲۰۲۲)، سلطان‌ه و همکاران (۲۰۲۱)، ونکاتشواران، سوگانیا (۲۰۲۱)، الیانا و ریزکی سریدادی (۲۰۲۰) و جونی و همکاران (۲۰۲۰) همسو است. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت که وقتی کارکنان تحت استرس هستند، رضایت آنها کاهش می‌یابد و در نتیجه رفتار انحرافی در محیط کار آنها افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، انتظار می‌رود که استرس در محیط کار زمانی کاهش یابد که کارکنان به طور کلی از سازمان خود راضی باشند. بنابراین زمانی که رضایت کارکنان

انحرافی در محیط کار شد و پژوهش جنیدی و ووالنی (۲۰۲۱) مبنی بر این که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت و تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل‌کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت و پژوهش نکاتشواران و سوگانیا (۲۰۲۱) مبنی بر این که رفتارهای انحرافی در محیط رابطه قوی‌تری با تعارض نقش، حجم کار و استرس در کار داشت و پژوهش بشیر و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر این که کارکنان هنگام تجربه سیاست‌های سازمانی تمایل به نشان دادن انحراف بین فردی داشتند و در شرایط استرس، فرد همچنین سطح کمی بالاتر از انحراف بین فردی را در مقایسه با انحراف سازمانی نشان داد، همسویی مستقیم دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که جو سازمانی منفی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت دارد. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت که رابطه جو سازمانی با بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار، حاکی از عوامل دیگری مثل برانگیزنده نبودن جو سازمان است. شاید یکی از دلایل این امر همسویی ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با جو سازمانی باشد. درواقع جو سازمانی تحت تأثیر اخلاق کار اسلامی در همه ارکان و مؤلفه‌ها از آغاز شکل‌گیری است؛ با این حال بهتر است در این

1 Average Variance Inflation Factor (AVIF)
2 Goodness of Fit Index (GOF)
3 Average Path Coefficient (APC)
4 Average R-Squared (ARS)

مورد پژوهش دیگری صورت گیرد. از سوی دیگر، باید تکیه بیشتری به اجرای قوانین و به شکلی متعادل تر داشت که این مهم ابتدا بسته به عملکرد مدیریت سازمان و بعد چگونگی گزینش کارکنان است. به طور صریح تر افراد همسو با جهت گیری های سازمان باشند تا از این طریق جو سازمانی تقویت شود و به احتمال زیاد بروز رفتارهای زیان بار و انحرافی (کارشکنی، تعلل، اهمال کاری و غیره) کاهش یابد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (آری نوگروهو و آستوتی، ۲۰۲۴) مبنی بر این که جو سازمانی منفی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت دارد، همسویی مستقیم دارد.

پژوهش حاضر نشان داده است که رضایت شغلی نقش مهمی در کاهش رفتار انحرافی در محیط کار دارد. رضایت شغلی توانست رابطه بین استرس شغلی و جو سازمانی را با رفتار انحرافی واسطه گیری کند. این یافته نشان می دهد که زمانی که کارکنان تحت استرس قرار می گیرند، ممکن است سطح رضایت آنها کاهش یابد؛ بنابراین بیشتر درگیر رفتارهای انحرافی خواهند بود و زمانی که کارکنان استرس کمتری داشته باشند، راضی خواهند بود؛ بنابراین کمتر درگیر رفتارهای انحرافی خواهند بود (آری نوگروهو و آستوتی، ۲۰۲۴).

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های (دوانگان و ورگزه، ۲۰۲۲؛ انیس و امیل، ۲۰۲۲؛ آری نوگروهو و آستوتی، ۲۰۲۴) مبنی بر این که رضایت رابطه بین استرس شغلی با رفتار انحرافی واسطه گیری می کند، همسویی مستقیم دارد.

برای جمع بندی نتایج، می توان نتیجه گرفت که جو سازمانی و استرس شغلی می تواند به افزایش رفتار انحرافی در محیط کار و کاهش رضایت شغلی بیانجامد. همچنین رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی، اثرات استرس شغلی و یا جو منفی را تحت تاثیر قرار می دهد. کارکنان دانشگاه در جریان

سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار هستند محدودیت ها و فشارهایی را متحمل شود به نحوی که این فشارها منجر به استرس شغلی کارکنان شده و استرس شغلی باعث بروز رفتارهای انحرافی می شود. رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می کند، زیرا می تواند رفتار انحرافی را در محیط کار کاهش یا حتی از بین ببرد؛ بنابراین محیط کاری با استرس کمتر، رضایت کارکنان را افزایش داده و به کاهش رفتار انحرافی آنها کمک می کند. از پیشنهاد های این پژوهش، توجه مدیران به عوامل ایجاد کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار و توجه به تقویت عوامل بهبود دهنده رضایت شغلی در راستای کاهش رفتارهای انحرافی است. همچنین مدیران دانشگاه توجه داشته باشند که سازمان ها برای ایجاد رضایت شغلی با تغییر در جو سازمانی و کاهش استرس شغلی به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار کمک نمایند. از جمله محدودیت های این پژوهش انجام آن بین کارکنان دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاری است و از آنجایی که ممکن است با انجام این پژوهش در جامعه آماری دیگر، نتایج متفاوتی به دست آید؛ لذا تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد. این پژوهش به بررسی نقش جو سازمانی و استرس شغلی در رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی پرداخت؛ اما ممکن است متغیرهای تعدیل کننده و میانجی بسیاری از جمله فرهنگ سازمانی و متغیرهای شخصی از جمله ویژگی های شخصیتی، نتایج حاصل را تغییر دهند که در این پژوهش مد نظر قرار نگرفته است. پژوهش حاضر در سال ۱۴۰۳ انجام شده است؛ لذا از آنجایی که نتایج این پژوهش ممکن است در طول زمان از نظر جو سازمانی و استرس شغلی در دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاری تغییر کند؛ در تعمیم نتایج به زمان های دیگر باید احتیاط صورت گیرد.

منابع

- Adhikari, A., & Sen, S. (2023). Cluster analysis on institutional commitment and organizational climate. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4 (5), 4974-4988.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10 (19), 107-112. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>
- Alias, M., Rosdi, I. S., & Khan, N. (2018). Examining the Mediating Effect of Job Satisfaction on Individual Characteristics and Deviant Behavior among Support Staff in a Civil Service Organisation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7, 25-45. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i14/3649>
- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6 (1), 109-128.
- Anis, M., & Emil, D. (2022). The impact of job stress on deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12 (1), 123-134.
- Arafah. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18, 10-19.
- Ari Nugroho, Fajar. Astuty, Isthofaina. (2024). Deviant Behavior, Its Effects on Job Stress and Organizational Climate with Job Satisfaction as a

- Intervening Variable. Proceedings of the 1st International Conference on Economics and Business, Padang, Sumatera Barat, Indonesia. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2341458>.
- Arifa, S. L. (2013). *Audit Operasional Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera)*.
- 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>
- Dewangan, R., & Verghese, M. (2022). The Moderating Role of Institutional Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Deviant Behavior. *Deviant Behavior*, 1- 18.
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29 (4), 1777-1796.
- Gadi, P. D., Bagobiri, E., & Ali, J. (2022). Perceptions of Ethical Climate on Deviant Behavior: The Mediating Role of Work Spirituality. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)* ISSN 2799-1008, 2 (04), 1-17.
- Ghozali, I. (2017). Tahapan Pemodelan dan Analisis Persamaan Struktural. In *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24 Update Bayesian SEM* (pp. 59–65). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hanidah, Y. P. (2018). Pengaruh keadilan distributif dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 6, 1-8.
- He, Y., Payne, S. C., Beus, J. M., Muñoz, G. J., Yao, X., & Battista, V. (2023). Organizational climate profiles: Identifying meaningful combinations of climate level and strength. *Journal of Applied Psychology*, 108 (4), 595.
- Josaphat, S., & Vinitwatanakhun, W. (2016). *The Relationship Between Teachers' Perceptions on The School Director' S Leadership Style and the School' S Organizational Climate at Assumption College English Program, Bang Rak, And Bangkok*, 90–101.
- Junaedi, M. and Wulani, F. (2022), "The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees", *International Journal of Workplace Health Management*, 14 (5 (492-505.
- Kanu, G. C., Ugwu, L. E., Ogbu, F. N., Ujoatuonu, I. V., Ezech, M. A., Eze, A., ... & Ugwu, L. I. (2022, March). Psychological contract breach and turnover intentions among lecturers: The moderating role of organizational climate. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 784166). Frontiers.
- Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 2665–2694.
- Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 1 (24).
- Lewaherilla, N. C. (2019). Kajian Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Pada Pegawai Perangkat Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3 (1), 61–82. <https://doi.org/10.23887/jia.v3i1.16629>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Kepuasan Kerja. In S. Sandiasih (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (pp. 117–159). PT Remaja Rosdakarya.
- Moh Rizal Arfani1, B. S. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5 (2), 2770–2785.
- Mohanta, R., Sen, S., Adhikari, A., & Pal, I. (2023). Perceptual environment: A study on organizational climate using cluster analysis. *International Journal of Research Publication and Review*, 4 (4), 1336-1346.
- Muchinsky, P. M. (1976). an Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension of the Sims and Lafollette Study. *Personnel Psychology*, 29 (3), 371–392. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1976.tb00422.x>
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, N., Sari, D. P., Luran, M. F., ... & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12 (5), 119-130.
- Ob, K. M. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Everbright Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27 (1), 361-377.
- Pariyanti, E., Rosid, A., & Adawiyah, W. R. (2022). Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: the moderating role of Islamic workplace spirituality. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14 (4), 1567-1591.
- Prabu, A. A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja*

- Guru Sma, 45 (2).
<https://doi.org/10.21831/jk.v45i2.7491>
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in implementation of work from home. *Work*, (Preprint), 1-11.
- Putri Hanidah, Y. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6 (1), 1-8.
- Raza, S., Hussain, M. S., Azeem, M., & Aziz, K. (2017). Workload, Work Stress, Role Conflict, and Workplace Deviant Behaviour in Banks: An Empirical Analysis. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6 (3), 701-707.
- Rizani, M., Widyanti, R., Kurniaty, K., Shaddiq, S., & Yahya, M. Y. D. (2022). Effect of the Toxic Leadership on Organizational Performance with Workplace Deviant Behavior of Employees as Mediation. *SMBJ: Strategic Management Business Journal*, 2 (01), 26-38.
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2017). Stres Kerja dan Manajemennya. In P. P. Lestari (Ed.), *Perilaku Organisasi* (16th ed., pp. 429-434). Salemba Empat.
- 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>.
- Sejati, A. sobirin & K. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Madubaru Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1-39.
- Septa, A. M., & Nashrillah. (2014). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Di Kalangan Guru Smk Negeri Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3, 129-142.
- Silva, H. M., & Ranasinghe, R. M. (2017). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behavior: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (2), 74-85.
- Srinjanti Lagonah, R. P. &, & Kaunang, M. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis. Magister Manajemen Pascasarjana. Universitas Diponegoro.Semarang*, 1-130.
- Sultana, S., Subat, A., & Bhuiyan, M. N. (2021). THE Relationship Between Job Stress and Workplace Deviant Behaviors: A Study on Bank Employees in Bangladesh. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 4 (1), 14-24
- Suma, D., & Siregar, B. A. (2022). The role of organizational climate in improving job satisfaction. *Jurnal Mantik*, 5 (4), 2322-2331.
- Tu, Y. T., Sulistiawan, J., Ekowati, D., & Rizaldy, H. (2022). Work-family conflict and salespeople deviant behavior: the mediating role of job stress. *Heliyon*, 8 (10), e10881.
- Venkateshwaran, G. R. V. Suganya (2021) A Study on Stress Caused by Role Conflict with Work Place Deviant Behaviours in Selected Banks of Chennai. *Elementary Education Online*, 20 (5), 2738-2744.
- Wardani, D. (2016). Pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Keadilan Interaksional terhadap Perilaku Penyimpangan Pegawai (Employee Deviance) Studi Kasus terhadap Divisi Marketing PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankang*, 2, 31-42.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 02, 125-145.
- Winda Lestari & Rino. (2022) The Effect of Organizational Justice and Job stress on Counterproductive Work Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Food and Agriculture Office of Padang Panjang City. *Proceedings of the Eighth Padang International Conference on Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship. Advances in Economics, Business and Management Research*, 659,311-315.
- Yao, Y. H., Fan, Y. Y., Guo, Y. X., & Li, Y. (2014). Leadership, work stress and employee behavior. *Chinese Management Studies*, 8, 109-126. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2014-0089>
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2 (1), 11-21.
- Zafar, H., Ho, J. A., Cheah, J. H., & Mohamed, R. (2023). Promoting pro- environmental behavior through organizational identity and green organizational climate. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61 (2), 483-506.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, PT Raja GRafindo Persana