نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۰۶

تاملی بر پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با تاکید بر تعدیل‌گری شفافیت نقش در شرکت گاز استان سمنان

عادل آذر[۱] - محسن عین علی[۲] - هوشمند باقری قره بلاغ[۳]

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری شفافیت نقش بود. مطالعه حاضر با هدف کاربردی و روش توصیفی- هم‌بستگی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر را پرسنل رسمی شرکت گاز استان سمنان، به تعداد ۴۸۰ نفر تشکیل داده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و طبق جدول مورگان از این تعداد، ۲۱۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر طیف لیکرت استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار Smart - Pls استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار و بر عدالت توزیعی تأثیر منفی و معناداری دارد. هم چنین، سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. با این وجود، بین عدالت توزیعی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معناداری یافت شد.

واژگان کلیدی: نظارت مبتنی بر سوء استفاده، رفتارهای انحرافی، سرخوردگی شغلی، شفافیت نقش، شرکت گاز استان سمنان.

[۱] استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. (azara@modares.ac.ir)
[۲] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. نویسنده مسئول: (m_eynali@semnan.ac.ir)
[۳] دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (h_bagheri@semnan.ac.ir)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

مقدمه

دنیای امروز دنیای تحول و رقابت است و همه سازمان‌ها برای رسیدن به بیش‌ترین بهره‌وری و تولید مشغول تلاش و پیشی گرفتن از یکدیگر می‌باشند و در این راستا سعی بسیار در کاهش نقاط ضعف و هم‌چنین تقویت نقاط مثبت خود دارند. در این میان نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان است و از جمله توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای است که باعث بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود (روشن بین و پهلوان، ۱۳۹۴). نیروی انسانی در سازمان منبعی کمیاب و بی‌جانشین است (نظریه مبتنی بر منابع[1]) و با داده‌هایی هم چون دانش، مهارت و توانایی‌هایی که با خود به سازمان می‌آورد (نظریه مبتنی بر سرمایه انسانی[2]) برای سازمان ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی ایجاد می‌کند (Davis & Simpson, 2017). در دهه‌های گذشته نگهداری کارکنان در سازمان، به دلیل حفظ مزیت رقابتی که کارکنان باتجربه و بااستعداد برای سازمان در شرایط پیچیده ایجاد می‌کرده‌اند، موضوع مورد علاقه مدیران بوده است (Medina, 2012). بنابراین، مهم‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی ایجاد رقابت در جذب افراد مستعد و شایسته و حفظ و نگهداشت منابع انسانی اصلی در سازمان است و چنان چه مدیریت نتواند این مهم را به نحو مطلوب انجام دهد، زمینه ترک کارکنان اصلی و شایسته سازمان و به تبع آن، کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات فراهم می‌شود (Simon, Müller, & Hasselhorn, 2010). مفهوم رفتار انحرافی، توجه بسیاری را در دو دهه اخیر به خود جلب کرده است. رفتارهای کاری انحرافی یکی از مهم‌ترین عناوین پژوهشی است که بر عملکرد و هنجارهای سازمانی اثرگذار است (واعظی، حسین‌پور و رنجبرکبوترخانی، ۱۳۹۵). رفتارهای انحرافی کاری، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می‌کند. این موضوع، محققان زیادی را در سرتاسر جهان بر آن داشته که در مورد این گونه رفتارها، شناسایی پیش زمینه‌ها، عوامل مرتبط و راه‌های مبارزه با آن‌ها به تحقیق بپردازند. مطالعات مربوط به

[1] Resource-based Theory
[2] Human Capital Theory

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

انحراف کاری بیش از ۲۵ سال قبل شروع به رشد کرده است و دانشمندان به مطالعه سازمان‌های متعدد پرداخته‌اند تا بتوانند انحراف را به درستی تشریح نمایند. نمونه‌های شاخص انحراف کاری عبارتند از: دزدی، خلافکاری، نقض قوانین، رفتار ضدبهره‌وری، رفتارخرابکارانه، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار بی‌ادبانه با همکاران، مضایقه کردن از تلاش و دزدی کارکنان. در مورد ظهور و بروز رفتارهای انحرافی کارکنان، رهبری سازمان نقش و جایگاه بی‌بدیلی دارد. یکی از کلیدی‌ترین ابزارهای هر سازمان جهت دستیابی به اهداف خود، سرپرستان سازمانی هستند. نظارت مبتنی بر سوء استفاده بیانگر خصومت کلامی و غیرکلامی است که یک سرپرست نسبت به زیردستان خود اعمال می‌کند (Breevaart & De Vries, 2017). در ده سال گذشته، علاقه پژوهشگران به تخریب رهبری به دلیل عواقب منفی احتمالی چنین رفتارهایی در سازمان‌ها، از جمله هزینه‌های سازمانی و هم‌چنین نتایج شخصی منفی افزایش یافته است (Velez & Neves, 2017). نظارت مبتنی بر سوء استفاده به رفتارهایی اشاره دارد که بیانگر بی‌تفاوتی و خصومت است. علاوه بر این، نظارت مبتنی بر سوء استفاده حاوی یک ارزیابی ذهنی و وابسته به ادراک زیردستان از خشونت می‌باشد که ممکن است با خصوصیات ناظر یا زیردستان (نظیر شخصیت، مشخصات دموگرافیک) و زمینه‌ای که در آن ارزیابی شده (محیط کار، ادراک همکاران) پررنگ‌تر شود. به طور کلی، نظارت مبتنی بر سوء استفاده نمایانگر بدرفتاری عاطفی یا روانی در خصوص رفتارهای زیردستان است؛ رفتارهایی از قبیل افشا کردن زیردستان به‌صورت عمومی، گرفتن اعتبار بی‌مورد، محروم کردن از اطلاعات بااهمیت و یا استفاده از زبان ناامید کننده، تهدید و تاکتیک‌های ارعاب (Henle & Lambert, 2006). نظارت مبتنی بر سوء استفاده با چندین نتیجه منفی از جمله نارضایتی شغلی، ادراکات بی عدالتی، بیماری‌های روانی و جسمی (سرخوردگی شغلی)، رفتارهای انحرافی و یا منع از رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتباط است (Tepper, Duffy, Henle, & Lambert, 2006). در این راستا، تحقیق حاضر قصد دارد برای نخستین بار شدت رابطه بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده را با متغیرهایی هم چون سرخوردگی شغلی و عدالت توزیعی با توجه به نقش تعدیل‌گری شفافیت نقش بسنجد. هدف از این پژوهش، بررسی تفاوت در

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

واقعیت و برداشت از واقعیت است که درنهایت منجر به رفتار کارکنان در سازمان می‌شود. رفتارهای انحرافی کاری، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می کند. این موضوع محققان زیادی را در سرتاسر جهان بر آن داشته که درمورد این رفتارها و عوامل مرتبط و راه‌های مبارزه با آن، به تحقیق بپردازند. شکاف نظری مطالعه حاضر این است که تحقیقات داخلی به بررسی رابطه بین تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که عدالت سازمانی به طورمستقیم بر رفتار انحرافی تأثیر ندارد، بلکه عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد که در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود دارد. در نتیجه، در تحقیق حاضر به این فرض رسیده‌ایم که نظارت مبتنی بر سوء استفاده تأثیر مثبت و معناداری بر سرخوردگی شغلی و هم‌چنین تاثیری منفی بر عدالت توزیعی دارد، به علاوه تحقیق حاضر به این نتیجه رسید که بین عدالت توزیعی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتاری ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان، کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند (Yıldız & Alpkan, 2015). هم‌چنین رفتار انحرافی شغلی به کنش‌های داوطلبانه‌ای اشاره دارد که به طور مستقیم هنجارهای سازمان و اعضای آن را نقض می‌کند (Darrat, Amyx, & Bennett, 2017). رفتارهای انحرافی از سه ویژگی مشترک برخوردارند؛ نخست این که این رفتارها آگاهانه انجام می‌شوند، ویژگی دوم آن‌ها این است که هنجارهای سازمان را نقض می‌کنند و ویژگی سوم رفتار انحرافی در هدف آن مستتر است (ملکی مین باش رزگاه و همکاران، ۱۳۹۸)، زیرا هدف اصلی آن آسیب رساندن به سلامت سازمان، اعضا و سهام داران سازمان است (Christian & Ellis, 2014). عباراتی نظیر پرخاشگری، رفتار ضداجتماعی، رفتار ناکارا، بزهکاری، انتقام جویی، کینه توزی و انحراف برای توصیف رفتار انحرافی سازمانی به کار رفته است (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). هر دو عامل سازمانی و ویژگی‌های فردی نقش مهمی را در شکل‌گیری رفتار انحرافی ایفا می‌کنند (Chen & King, 2018). از سوی دیگر،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر مثبت دارد (Vogel, Homberg, & Gericke, 2016).

عدالت توزیعی، انصاف ادراک شده از نتایجی است که فرد از مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می‌کند (Nowakowski & Conlon, 2005)، به عبارت دیگر، عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده‌هایی اشاره دارد که افراد دریافت می‌کنند (McDowall & Fletcher, 2004) و پیش‌بینی می‌کند که افراد چگونه به تصمیمات درباره تخصیص منابع واکنش نشان می‌دهند (Lambert, 2003). عدالت توزیعی نسبت به عدالت رویه‌ای برای پیش‌بینی نتایج شغلی و رفتاری کارکنان، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری است (Raja, Sheikh, Abbas, & Bouckenooghe, 2018). هم‌چنین ولز و نویس (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان کردند که نظارت مبتنی بر سوء استفاده تأثیر منفی و معناداری بر عدالت توزیعی دارد.

سرخوردگی شغلی به‌عنوان یک احساس منفی که در واکنش به رویدادهای منفی محل کار شکل می‌گیرد، تعریف می‌شود (Avey, Wu, & Holley, 2015). سرخوردگی شغلی لزوما یک فرد یا موجودیت خاصی را مورد هدف قرار نمی‌دهد بلکه به‌عنوان یک احساس رایج تجربه شده در سوء رابطه بین سرپرست و زیردستان در نظر گرفته می‌شود (Clore & Centerbar, 2004). دو دلیل اصلی برای سرخوردگی شغلی وجود دارد: ۱) تجربه بدرفتاری و ۲) وقفه در دستیابی به اهداف؛ به‌عنوان مثال، کارمندی که سوء استفاده کلامی را از سوی سرپرست خود تجربه می‌کند، دچار سرخوردگی شغلی می‌شود. پژوهش اخیر در مورد سرخوردگی شغلی نشان داده است که این موضوع به شدت تحت تأثیر مستقیم رفتار سرپرست قرار دارد و اغلب بعد از ایجاد احساس منفی در کارمند، موجب بروز رفتار غیراخلاقی از سوی او می‌گردد. به این ترتیب کارکنان تلاش می‌کنند تا عدالتی را که احساس می‌کنند حلقه مفقوده شغل آنان است، بازیابی کنند (Colquitt, Scott, Rodell, Long, Zapata, & Conlon, 2013). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که بدرفتاری فردی و خدشه وارد شدن به اهداف تحت نظارت مبتنی بر سوء استفاده، می‌تواند منجر به انزوا و سرخوردگی شغلی کارکنان شود.

نظارت مبتنی بر سوء استفاده، درک کارکنان از میزان رفتار کلامی و غیرکلامی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

خصمانه و بدون تماس فیزیکی است که از جانب سرپرست خود متحمل می‌شوند. این رفتارهای ظالمانه ممکن است در قالب حملات کلامی، انتقام جویی، خرابکاری و یا حتی استبداد برخی سرپرستان نسبت به کارکنان بروز پیدا کند. جنبه‌های کلیدی تعریف تیپر از نظارت مبتنی بر سوء استفاده عبارتند از: ۱) کیفیت ذهنی رفتار ظالمانه (هر کارمند، سرپرست خود را به صورتی متفاوت ارزیابی می‌کند)، ۲) تداوم و پایداری الگوی خصومت از جانب افرادی که در جایگاه قدرت قرار دارند و ۳) ماهیت خودرای گونه و هدفمند بدرفتاری (Tepper, 2007).

شواهد نشان می‌دهد که سرپرستان، به ویژه کسانی که قصد تحقیر زیردستان را دارند، سرخوردگی‌های خود را در قالب انواع رفتارهای ظالمانه و یا بدرفتاری به زیردستان خود منتقل می‌کنند (Aryee, Chen, Sun, & Debrah, 2007). تپر[1] و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند که سرپرستان ظالم، به طور خاص، زیردستان خود را مورد هجوم قرار می‌دهند، زیرا آنان قدرت مجادله کمتری در قبال سرپرستان خود دارند. علاوه براین، رهبران ظالم و مخرب تلاش می‌کنند تا کارکنان را در جهت پیشبرد اهداف خود به کارگیرند بدون این که کمترین توجهی به رفاه زیردستان داشته باشند. مطالعه لی، کیم و یان[2] (۲۰۱۸) نشان داد که عدالت سازمانی رابطه مثبت بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده و خستگی عاطفی کارکنان را کاهش داده و مانع از تأثیر منفی نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان می‌شود.

نقش به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که در پایگاه معینی قرار دارد و یا احراز کرده است، انتظار دارند (عباس زادگان، ۱۳۹۲). وضوح نقش بدین معناست که افراد به وضوح وظایف، اهداف و انتظارات از نقش‌های کاری خود را درک کنند (Henderson, Stackman, & Lindekilde, 2016). ابعاد شفافیت نقش بر اساس تئوری نقش، شامل سه بعد انتظارات فرد از خود، انتظارات دیگران از فرد و نحوه ادراک دیگران از انتظارات است که در این پژوهش به طور کلی در نظر گرفته شده است. تئوری نقش بر شفافیت نقش

[1] Tepper
[2] Lee, Kim & Yun

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

تاکید دارد و شفافیت نقش بر بیان صریح و مشخص انتظارات دلالت دارد و می‌تواند احساس رضایت انجام کار، حس مفید بودن برای شاغل، احساس دلگرمی و میل به ماندن در سازمان را در فرد ایجاد کند (رجایی‌پور و بهرامی، ۱۳۸۷). نتایج پژوهش ویتاکر، داهلینگ و دوی[1] (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که با افزایش شفافیت نقش، درک کارکنان از الزامات شغل خود افزایش یافته و آنان قادر می‌شوند انرژی خود را حفظ کرده و وظایفشان را با اثربخشی بیش‌تری انجام دهند. نتایج پژوهش ژنگ، کلینگر و هرنیچ[2] (۲۰۱۶) با عنوان «بررسی رابطه شفافیت نقش و رضایت سرپرست» نشان داد که تأثیر شفافیت نقش بر رضایت سرپرست تا حد زیادی به سطح عدالت بین فردی بستگی دارد. نیومن، آلن و میائو[3] (۲۰۱۵) بیان کردند زمانی که کارکنان سطح بالاتری از وضوح نقش را درک کنند، رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و رفتارهای سازنده بیش‌تر گردیده و رابطه منفی بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان نیز تقویت می‌شود.

با توجه به مطالب بیان شده، می‌توان فرضیه‌های زیر را پیشنهاد نمود:

فرضیه اول: نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر سرخوردگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه دوم: نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر عدالت توزیعی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه سوم: شفافیت نقش رابطه بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده و عدالت توزیعی را تعدیل می‌کند.

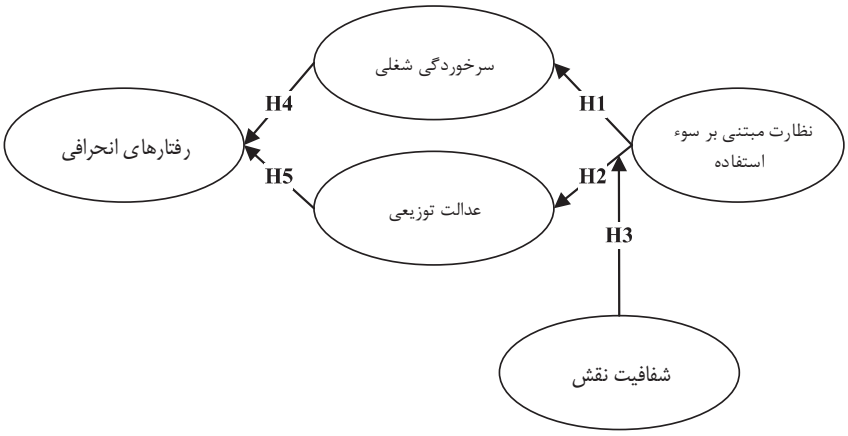
فرضیه چهارم: سرخوردگی شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه پنجم: عدالت توزیعی بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.

حال بر اساس مطالب و فرضیه‌های ارائه شده، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به‌صورت شکل (۱) ارائه نمود:

[1] Whitaker, Dahling & Levy
[2] Zheng, Klinger & Hinrichs
[3] Newman, Allen & Miao

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: ولز و نویس[1]، ۲۰۱۷؛ لی[2] و همکاران، ۲۰۱۷)

روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه پرسنل رسمی شرکت گاز استان سمنان، به تعداد ۴۸۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، در نهایت طبق جدول مورگان از این تعداد، ۲۱۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. همان‌طور که بیانگردید، در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. سنجه‌های تشکیل‌دهنده پرسش‌نامه، ابتدا از طریق بررسی پژوهش‌های پیشین تدوین گردید و سپس روایی محتوا و روایی صوری پرسش‌نامه توسط خبرگان این حوزه (اعضای هیات علمی بخش مدیریت دولتی) مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت بر اساس دیدگاه آن‌ها، تعدیلات لازم بر روی پرسش‌نامه اولیه اعمال شد. شایان ذکر است که مشخصه‌های این بخش از پرسش‌نامه را می‌توان در جدول (۱) ملاحظه نمود که در آن ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مناسب متغیرهای پژوهش در مرحله پیش آزمون پرسش‌نامه را نشان می‌دهد. علاوه بر این، ضریب آلفای

[1] Velez & Neves
[2] Lee

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۲۶ است.

جدول ۱- مشخصه‌های پرسش‌نامه پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	تعداد گویه	منبع	آلفای کرونباخ
نظارت مبتنی بر سوء استفاده	۸	(Tepper, 2000)	۰/۸۷
سرخوردگی شغلی	۳	(Peters and O'Connor's, 1980)	۰/۷۲
عدالت توزیعی	۵	(Velez & Neves, 2017)	۰/۸۹
شفافیت نقش	۱۱	(Velez & Neves, 2017)	۰/۷۱
رفتارهای انحرافی	۶	(Fox and Spector's, 1999)	۰/۸۵

یافته‌ها

با توجه به نتایج حاصل از بررسی وضعیت جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی (۲۱۲ نفر)، ۵۶ درصد از پاسخ دهندگان را مردان و ۴۴ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. هم‌چنین به لحاظ وضعیت تاهل، ۷۴ درصد از پاسخ دهندگان متاهل و ۲۶ درصد از آنان مجرد بوده‌اند. هم چنین، یافته‌ها بیانگر آن است که ۲۵ درصد از پاسخ دهندگان در گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال، ۳۳/۷ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، ۲۲/۷ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال و ۱۸/۶ درصد در گروه سنی ۵۰ سال به بالا قرار دارند. هم‌چنین به لحاظ مدرک تحصیلی، بیش‌تر پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دانشگاهی بوده‌اند که از این میان، افراد دارای مدرک کارشناسی، بیش‌ترین سهم (۳۸ درصد) را دارا می‌باشند.

در پژوهش حاضر، با توجه به ویژگی داده‌ها (غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها) و نمونه آماری (استفاده از نمونه‌گیری غیرتصادفی و حجم نمونه کوچک)، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک SEM مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS 3 استفاده شده است. در روش مذکور، تحلیل مدل‌ها شامل دو مرحله اصلی «بررسی برازش مدل» و «آزمودن فرضیه‌های پژوهش» می‌باشد. بررسی برازش مدل، خود در سه بخش انجام می

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

شود: ۱) مدل اندازه‌گیری، ۲) مدل ساختاری و ۳) مدل کلی (آذر و غلام زاده، ۱۳۹۵).

بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از طریق ضرایب بار عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)، روایی همگرا و روایی واگرا صورت می‌گیرد. بر اساس نظر هالند[1] (۱۹۹۹) مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. پس از بررسی بارهای عاملی سنجه‌ها و انجام تعدیلات لازم، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها محاسبه گردید. همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌گردد، کلیه ضرایب آلفای کرونباخ و کلیه ضرایب پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بیش‌تر هستند که این مسئله نشان‌دهنده پایایی مناسب مدل است. برای سنجش روایی همگرا نیز از معیار AVE استفاده می‌شود. معیار AVE میزان هم‌بستگی یک سازه[2] با شاخص های[3] خود را نشان می‌دهد. فورنل و لارکر[4] (۱۹۸۱) مقدار بحرانی برای AVE را عدد ۰/۵ بیان نموده‌اند. همان‌طور که ذکر شد نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که تمام مقادیر فوق الذکر از حد مطلوب بالاتر است. در نتیجه، می‌توان بیان نمود که مدل دارای روایی همگرای مناسب نیز می‌باشد.

[1] Hulland
[2] Construct
[3] Indicators
[4] Fornell & Larcker

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

جدول ۲- نتایج بررسی برازش مدل اندازه‌گیری (منبع: یافته‌های پژوهش)

سازه	عنوان در مدل	سنجه ها	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
نظارت مبتنی بر سوء استفاده	Ab-Su	آیتم ۱	۰/۶۹۴	۰/۸۹۱	۰/۹۰۶	۰/۵۷۶
		آیتم ۲	۰/۷۷۹			
		آیتم ۳	۰/۷۷۲			
		آیتم ۴	۰/۷۵۵			
		آیتم ۵	۰/۵۱۰			
		آیتم ۶	۰/۴۸۷			
		آیتم ۷	۰/۵۰۶			
		آیتم ۸	۰/۵۰۹			
سرخوردگی شغلی	Jo -Fru	آیتم ۱	۰/۸۶۹	۰/۸۳۰	۰/۸۷۰	۰/۵۳۲
		آیتم ۲	۰/۸۶۰			
		آیتم ۳	۰/۴۳۵			
عدالت توزیعی	Di- jus	ایتم ۱	۰/۷۳۶	۰/۷۲۴	۰/۸۳۵	۰/۶۲۸
		آیتم ۲	۰/۷۷۲			
		آیتم ۳	۰/۵۵۴			
		آیتم ۴	۰/۸۴۱			
		آیتم ۵	۰/۷۶۲			
رفتارهای انحرافی کارکنان	Dev- Beh	آیتم ۱	۰/۴۲۲	۰/۸۰۳	۰/۸۴۹	۰/۵۶۵
		ایتم ۲	۰/۸۰۳			
		ایتم ۳	۰/۸۴۳			
		آیتم ۴	۰/۷۷۸			
		آیتم ۵	۰/۷۵۹			
		آیتم ۶	۰/۵۳۴			

هم چنین، در پژوهش حاضر برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

شده است. در این روش، همان‌گونه که در جدول (۳) نیز ملاحظه می‌گردد، مقدار جذر AVE سازه‌های پژوهش در قطر اصلی ماتریس از مقدار هم‌بستگی میان آن‌ها واقع در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی بیش‌تر است. بنابراین، می‌توان بیان داشت که روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

جدول ۳- روایی واگرا بین متغیرهای پژوهش بر اساس روش فورنل و لارکر (منبع: یافته‌های پژوهش)

	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱- نظارت مبتنی بر سوء استفاده	۱/۳۵۹	۰/۶۲۹	۰/۷۵۸			
۲- سرخوردگی شغلی	۳/۸۵۶	۱/۰۵۶	۰/۳۶۸	۰/۷۲۹		
۳- عدالت توزیعی	۲/۸۶	۰/۸۵۰	۰/۲۵۱ -	۰/۱۵۸-	۰/۷۹۲	
۴- رفتارهای انحرافی کارکنان	۱/۷۸۹	۰/۶۷۶	۰/۳۲۶	۰/۲۳۵	۰/۴۷۷-	۰/۷۵۱

در این پژوهش برای بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری از معیارهای Q^2، R^2 استفاده شده است. در جدول (۴) ضریب تعیین (R^2) و معیار قدرت پیش‌بینی مدل (Q^2) برای متغیر درون زای مدل پژوهش ارائه شده است. با توجه به این که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده‌اند، در ارتباط با معیار قدرت پیش‌بینی مدل (Q^2)، با توجه به نظر هنسلر[1] و همکاران (۲۰۰۹) از آن‌جا که مقدار Q^2 برای متغیر درون زا بیش‌تر از ۰/۱۵ است، می‌توان بیان داشت که مدل پژوهش از قدرت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است.

جدول ۴- مقادیر R^2 و Q^2 (منبع: یافته‌های پژوهش)

[1] Henseler

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

سازه	معیار R^2	معیار Q^2
سرخوردگی شغلی	۰/۲۸۷	۰/۲۲۳
عدالت توزیعی	۰/۴۲۵	۰/۳۶۹
رفتارهای انحرافی کارکنان	۰/۳۶۷	۰/۳۲۵

شاخص‌هایی از قبیل NFI, GFI و AGFI شاخص‌های تناسب مدل هستند. در این شاخص‌ها هر چقدر ارزش بیش‌تر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول (۵) نشان می‌دهد که همه این شاخص‌ها نمایانگر تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است، زیرا نسبت خی دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و مابقی شاخص‌ها نیز در دامنه قابل قبول قرار دارند (آذر و خدیور، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

جدول ۵- بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهش)

شاخص	حد مجاز	مقادیر به دست آمده
نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵
خی دو بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۳۸۶
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸

جدول (۶) ضرایب تأثیر برآورد شده برای روابط تدوین شده در مدل و نیز معناداری این ضرایب را نشان می‌دهد. بنا بر نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش، فرضیه اول با ضریب مسیر ۰/۳۹۶ مبنی بر تأثیر مثبت نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر سرخوردگی شغلی، پذیرفته شد. هم چنین، مشخص گردید که نظارت مبتنی بر سوء استفاده با ضریب مسیر ۰/۳۶۷- تأثیر منفی و معنادار بر عدالت توزیعی داردکه در نتیجه فرضیه دوم رد شد. به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

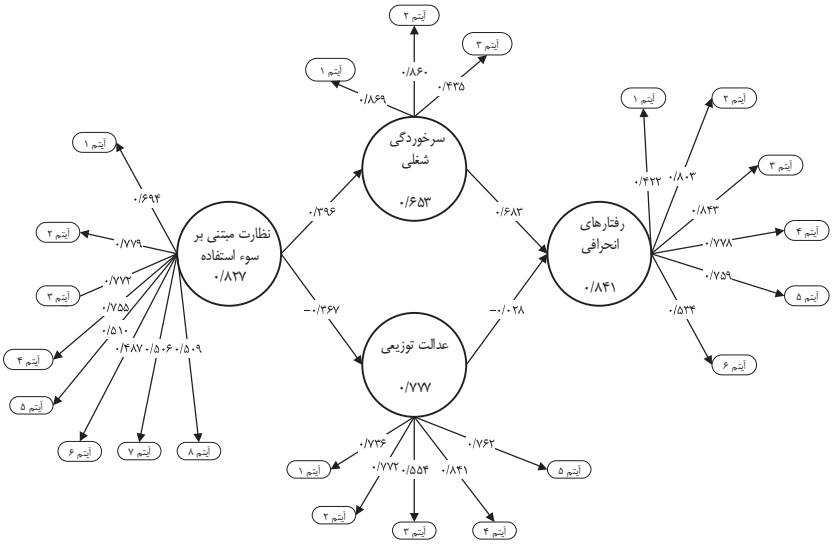
علاوه، فرضیه چهارم و پنجم، یعنی اثر سرخوردگی شغلی و عدالت توزیعی بر رفتارهای انحرافی کارکنان نیز به ترتیب با ضریب مسیر ۰/۶۸۳ و ۰/۰۲۸- مورد بررسی قرار گرفت که در نتیجه فرضیه پنجم تایید نشد. در نهایت، فرضیه سوم، یعنی شفافیت نقش رابطه بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده و عدالت توزیعی را با ضریب مسیر ۰/۱۱۳ - تعدیل می کند.

جدول ۶- نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

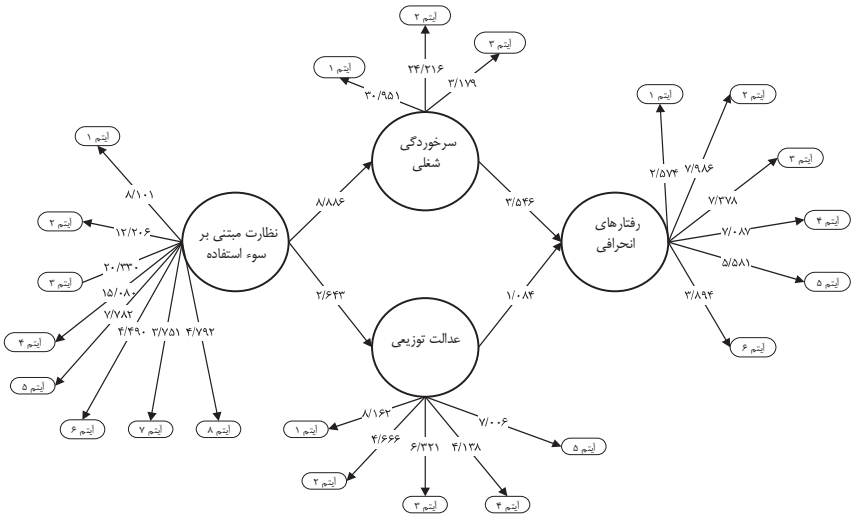
فرضیه	ماهیت رابطه	ضریب مسیر (β)	t-value	نتیجه آزمون
فرضیه ۱	+	۰/۳۹۶	۸/۸۸۶	تایید فرضیه
فرضیه ۲	-	۰/۳۶۷	۲/۶۴۳	تایید فرضیه
فرضیه ۳	-	۰/۱۱۳	۳/۲۱۸	تایید فرضیه
فرضیه ۴	+	۰/۶۸۳	۳/۵۴۶	تایید فرضیه
فرضیه ۵	-	۰/۰۲۸	۱/۰۸۴	رد فرضیه

در شکل (۲) ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه می‌باشد، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دوایر نمایانگر متغیرهای درون زا R^2 مقدار (نشان از تاثیری که متغیرهای مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارند) و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی می‌باشند. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد که مطابق شکل (۲) مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول بالاتر از ۰/۴ می‌باشد)، این بدان معناست که ضریب هم‌بستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردار است و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]



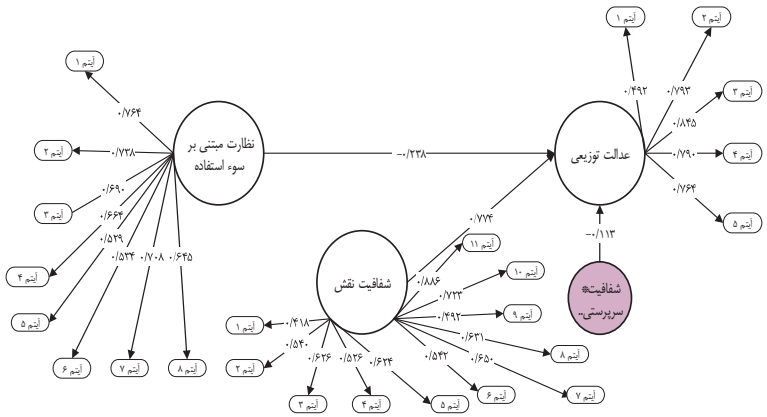
شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)



شکل ۳- آزمون معناداری مدل پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

در نرم‌افزار Smart-PLS قابلیت بررسی تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر وجود دارد که این مسئله مزیتی بزرگ برای این نرم‌افزار محسوب می‌شود. از این رو برای تحلیل متغیرهای تعدیل‌گر مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای نمونه نتایج حاصل از نرم‌افزار Smart-PLS برای بررسی فرض تعدیل‌گر شفافیت نقش و نظارت مبتنی بر سوء استفاده در شکل (۳) ارائه شده است. برای بررسی یک متغیر تعدیل‌گر در روشPLS، یک متغیر جدید در نقش اثر تعاملی، بین متغیر مستقل اصلی و متغیر تعدیل‌گر به مدل اضافه می‌شود. متغیرهای تعدیل‌گر مانند متغیرهای مستقل ترسیم می‌شوند، به‌عنوان نمونه در شکل (۳) نظارت مبتنی بر سوء استفاده در نقش متغیر مستقل و عدالت توزیعی در نقش متغیر وابسته و شفافیت نقش به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در مدل ایفای نقش می‌کنند. هم‌چنین متغیر جدید نیز اثر تعاملی را نشان می‌دهد. شایان ذکر است که ضریب معنی‌داری t مربوط به متغیر جدید نظارت مبتنی بر سوء استفاده شفافیت نقش ۳/۲۱۸ و بالاتر از مقدار ۱/۹۶ است که نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان تأثیر متغیر شفافیت نقش را به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تایید نمود.



شکل۴- نتایج آزمون متغیر تعدیل‌گر شفافیت نقش* نظارت مبتنی بر سوء استفاده (منبع: یافته‌های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی رفتارهای کاری انحرافی که هنجارهای سازمانی را دستخوش تحولات قرار داده و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می‌گردد، موضوعی مهم به شمار می‌رود. رفتارهای انحرافی به رفتارهایی اطلاق می‌شود که با معیارها و ارزش‌های اجتماعی مطابقت ندارند. مفهوم رفتارهای انحرافی طیف وسیعی از رفتارهایی را در بر می‌گیرد که طی آن، افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا گذاشته و هزینه‌های آشکار و پنهان و آسیب‌هایی را به سازمان و افراد مرتبط با آن وارد می‌کنند. رفتارهای انحرافی به‌عنوان رفتارهای جبرانی می‌توانند دارای کارکرد پیشگیری از کاهش امنیت روان شناختی ادراک شده در اثر استرس شغلی باشند. در این راستا، مطالعه حاضر به بررسی رابطه بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده با متغیرهایی هم چون سرخوردگی شغلی و عدالت توزیعی، با توجه به نقش تعدیل‌گری شفافیت نقش می‌پردازد. همان‌طور که در جدول (۶) نشان داده شده است، متغیر نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر متغیر سرخوردگی شغلی با بتای ۰/۳۹۶ و تی ولیو ۸/۸۸۶ تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج تایید می‌کند که نظارت مبتنی بر سوء استفاده، سطح سرخوردگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به عبارت دیگر احتمال بیش‌تری وجود دارد که کارکنانی که در معرض نظارت مبتنی بر سوء استفاده قرار دارند، دچار سرخوردگی شغلی شوند. نتیجه به دست آمده از نتایج مطالعات اوی و همکاران (۲۰۱۴) پشتیبانی می‌کند؛ در مطالعه فوق نشان داده شد که نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت دارد. نتایج نشان داد که وجود تأثیر منفی و معنادار متغیر نظارت مبتنی بر سوء استفاده بر عدالت توزیعی با بتای ۰/۳۶۷ - و با تی ولیو ۲/۶۴۳ تایید شده است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش ولز و نویس (۲۰۱۷) مطابقت دارد. ولز و نویس (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده و عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود ندارد. هم‌چنین نشان داده شد که سرخوردگی شغلی با بتای ۰/۶۸۳ و تی ولیو ۳/۵۴۶ بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

در واقع اگر کارکنان، در محیط کار خود از بهبود روندهای نامناسب سازمانی دچار یأس

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

و ناامیدی شوند، به مرور احتمال بروز رفتارهای انحرافی نظیر نقض قوانین، رفتار ضدبهره‌وری، رفتارخرابکارانه، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار غیرمودبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاش در میان آنان افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر وجود تأثیر منفی و معنادار متغیر عدالت توزیعی بر رفتارهای انحرافی کارکنان با بتای ۰/۰۲۸ - و تی ولیو ۱/۰۸۴ رد شد. کارکنان مورد مطالعه این تحقیق بر این عقیده‌اند که عدالت توزیعی تأثیر منفی و معناداری بر بروز رفتارهای انحرافی ندارد، به عبارت دیگر می‌توان این طور بیان کرد که از نگاه کارکنان، عدالت توزیعی نمی‌تواند عاملی برای بروز رفتار انحرافی از سوی آنان باشد، اما با توجه به تحقیق واعظی و همکاران (۱۳۹۵) مدیران غالبا با نگاه متفاوتی این فرضیه را مورد قضاوت قرار می‌دهند که دلیل آن را این گونه می‌توان بیان کرد که واقعیت که همان عدالت است را باید به مفهومی عینی‌تر که همان ادراک از عدالت است، تبدیل نمود تا با این سازوکار با بهبود عدالت توزیعی، بتوانیم انتظار داشته باشیم که رفتار انحرافی کاهش یابد (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵). سرانجام نتایج آزمون فرضیه تعدیل‌گر در شکل (۴) نشان داد که شفافیت نقش رابطه بین نظارت مبتنی بر سوء استفاده و عدالت توزیعی را با بتای ۰/۱۱۳ - و تی ولیو ۳/۲۱۸ تعدیل می‌کند. نتایج پژوهش قراچه و داودی (۱۳۹۸) حاکی از وجود تأثیر مثبت و مستقیم عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی می‌باشد. این تأثیر در حالت استاندارد برابر با ۰/۲۳ بوده و بالاترین ضریب تأثیر را در میان سایر روابط دارا می‌باشد. هم‌چنین نتایج، وجود رابطه غیر مستقیم بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی را نشان می‌دهند. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از پژوهش مهرابی طالقانی و محمدیان ساروی (۱۳۹۸) نشان داد که بین سبک‌های رهبری (تحول آفرین و تبادلی) و عدالت سازمانی (توزیعی و رویه ای) با اعتماد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

اگرچه یافته‌های مطالعه حاضر، بینشی قابل توجه در رابطه با رفتارهای انحرافی کارکنان ارائه می‌دهد، اما این مطالعه از چندین محدودیت نیز برخوردار است؛ نخست این که هدف این پژوهش بررسی نظارت مبتنی بر سوء استفاده فارغ از تأثیر عوامل مداخله‌گر احتمالی مانند سن و جنسیت است. از طرف دیگر، این تحقیق، تحقیقی مقطعی است و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

داده‌های آن در بازه زمانی مشخصی جمع‌آوری شده است، در حالی که تحقیقات طولی می‌توانند نتایج غنی‌تری ارائه دهند.

منابع

آذر، عادل و خدیور، آمنه (۱۳۹۵). *کاربرد تحلیل آماری چند متغیره در مدیریت*، چاپ دوم، تهران: انتشارات نگاه دانش، صص ۲۴۸.

رجایی‌پور، سعید و بهرامی، سوسن (۱۳۸۷)، رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۱۰ (۲)، صص ۳۷-۳۰.

روشن بین، سحر و پهلوان، محمد (۱۳۹۴). رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی، *نشریه تعلیم و تربیت استثنایی*، ۲ (۱۳۰)، صص ۳۰-۲۳.

عباس زادگان، سیدمحمد (۱۳۹۲). *مبانی اساسی در سازمان‌دهی و رهبری*، چاپ چهارم، تهران: انتشارات سهامی انتشار.

عطائی قراچه، مسعود، و داودی، سید محمدرضا (۱۳۹۸). تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی در شرکت پالایش نفت اصفهان. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۱۱ (۴۱)، صص ۱۲۹-۱۴۸.

ملکی مین باش رزگاه، مرتضی، باقری قره بلاغ، هوشمند و عین علی، محسن (۱۳۹۸). تأملی بر نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایهٔ روان شناختی در تأثیر نقش سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای انحرافی کارکنان ادارات دولتی استان سمنان. *فصل‌نامه مدیریت اسلامی*، ۲۷ (۳)، صص ۱۶۱-۱۴۱

مهرابی طالقانی و محمدیان ساروی (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان سبک‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان. فصل‌نامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در نفت، ۱۰ (۴۰)، صص ۲۲۸-۲۰۷

واعظی، رضا، حسین‌پور، داود و رنجبر کبوترخانی، مصطفی (۱۳۹۵)، تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی، *مطالعات رفتار*

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

سازمانی، ۵ (۳)، صص۱۱۲- ۸۵.

Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 191–201.

Avey, J. B., Wu, K., & Holley, E. (2015). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. *Journal of Business Ethics*, 129 (3), 721-731.

Breevaart, K. & De Vries, R. E. (2017). Supervisor's HEXACO personality traits and subordinate perceptions of abusive supervision. *The Leadership Quarterly*, *28* (5), 691-700.

Chen, C. T. & King, B. (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8.

Christian, J. S. & Ellis, P. J. (2014). The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior at Work, *Jornal of Business Ethics*, 119, 193–208.

Clore, G. L. & Centerbar, D. (2004). Analyzing anger: How to make people mad. *Emotion*, 4, 139–144.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., & Conlon, D. E. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199–236.

Darrat, M. A., Amyx, D. A., & Bennett, R. J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63, 158-166.

Davis, P. J. & Simpson, E. (2017). Resource-Based Theory, Competition and Staff Differentiation in Africa: Leveraging Employees as A Source of Sustained Competitive Advantage. *American Journal of Management*, 17 (1), 19.

Henderson, L. S., Stackman, R. W., & Lindekilde, R. (2016). The centrality of communication norm alignment, role clarity, and trust in global project teams. *International Journal of Project Management*, 34 (8), 1717-1730.

Henle, C. A. & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, *59* (1), 101-123.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: *A review of four recent studies. Strategic management journal*, 195-204.

Lambert, E. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff, *Journal of Criminal Justice*, 31 (2), 4-5.

Lee, S., Kim, S. L., & Yun, S. (2018). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, 29 (3), 403-413

McDowall, A. & Fletcher, C. (2004). Employee Development: an Organizational Justice Perspective, *Personnel Reveiew*, 33 (1), 829-830.

Medina, E. (2012). Job satisfaction and employee turnover intention: What does organizational culture have to do with it. *International Journal of Humanities and Social Science, 2 (14), 275-287.*

Newman, A., Allen, B., & Miao, Q. (2015). I can see clearly now: The moderating effects of role clarity on subordinate responses to ethical leadership. *Personnel review*, 44 (4), 611-628.

Nowakowski, J. M. & Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, *16* (1), 4.

Raja, U., Sheikh, R. A., Abbas, M., & Bouckenooghe, D. (2018). Do procedures really matter when rewards are more important? A Pakistani perspective on the effects of distributive and procedural justice on employee behaviors. *Revue européenne de psychologie appliquée*, *68* (2), 79-88.

Simon, M., Müller, B. H., & Hasselhorn, H. M. (2010). Leaving the organization or the profession–a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of advanced nursing*, 66 (3), 616-626.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, *43* (2), 178-190.

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33, 261–289.

Tepper, B., Duffy, M., Henle, C., & Lambert, L. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59, 101–123.

Velez, M. J. & Neves, P. (2017). The relationship between abusive supervision, distributive justice and job satisfaction: A substitutes for leadership approach. *European Review of Applied Psychology*, 67 (4), 187-198.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]

Vogel, R., Homberg, F., & Gericke, A. (2016). Abusive supervision, public service motivation, and employee deviance: the moderating role of employment sector. In Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship (Vol. 4, No. 3, pp. 214-231). *Emerald Group Publishing Limited*.

Whitaker, B., Dahling, J., & Levy, P. (2007). The development of a feedback environment and role clarity model of job performance. *Journal of Management*, 33 (4), 570–591.

Yıldız, B. & Alpkan, L. (2015). A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210,330-338.

Zheng, X., Klinger, R., & Hinrichs, A. T. (2016). Curvilinear relationships between role clarity and supervisor satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (1), 110-126.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-05]