

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه)

عباس احمدی، فاطمه عارفی صدر، فریدون علی آبادی

عضو هیات علمی و استاد دانشگاه پیام نور

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور مرکز ورامین

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور ساوه

چکیده

مقاله حاضر با هدف بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) انجام گرفته است . این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع پیمایشی می باشد . پس از مطالعه پیشینه موضوع و بررسی الگوهای موجود در مورد نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار، و شکل گیری چارچوب نظری ، متغیرهای مهم تحقیق شناسایی و مدل مفهومی و فرضیات تحقیق مشخص گردید . برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده گردید . نمونه مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۸۰ نفر از کارکنان ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه بود که با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی ساده انتخاب گردید . در این پژوهش به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) از ابتدای اسفند ماه ۱۳۹۴ تا فروردین ماه سال ۱۳۹۵ می باشد .

واژگان کلیدی: رضایت شغلی ، فاصله اجتماعی ، افسردگی کارکنان و رفتارهای انحرافی محیط کار

مقدمه

نابرابری های اجتماعی و استمرار فاصله ی طبقاتی یکی از معضلات جوامع بشری است . چنان چه فاصله ی طبقاتی همراه با بی عدالتی ، استمرار و عمق نابرابری ها را به صورت یک مساله مزمن و مهم اجتماعی در می آورد . توجه به ارزش های فردی و جمعی در محیط های کار همسو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش های انسانی و اخلاقی از چند دهه قبل بین نظریه پردازان و پژوهشگران عرصه روانشناسی و مدیریت گسترش فزاینده ای یافته است . این گسترش همانند موجی از علایق پژوهشی به ارزش ها ، تحت عناوین ارزش های اخلاقی ، اجتماعی ، ارزش های اقتصادی و سیاسی طی سال های اخیر دائم رو به افزایش بوده است . (آلد ریچ ، گریسمراد و کوچن ، ۲۰۱۱ ، بیلسکی و سیویرس ، ۲۰۱۳) ارزش های سازمانی نیز بسان هر باوری ، دارای مولفه های شناختی ، عاطفی و رفتاری هستند که بطور دائم با یکدیگر تعامل می نمایند و در اعمال ، اقدامات و رفتارهای اعضای یک سازمان قابل مشاهده هستند . سه پیامد مطرح که در این پژوهش برای رابطه سنجی با نقش میانجی رضایت شغلی سازمان انتخاب شده اند فاصله اجتماعی شغلی ، افسردگی کارکنان و رفتارهای انحرافی سازمانی هستند .

از نظر مفهومی و پژوهشی این سه پدیده (فاصله اجتماعی ، افسردگی و رفتارهای انحرافی) با یکدیگر به اشکال مختلف ارتباط دارند . (وروگن ، ون دن برگ ، دی وایت ، ۲۰۱۴ ، مالیک ، ۲۰۰۹ ، جارمیلو و لوکندر ، ۲۰۱۳) . فاصله اجتماعی افسردگی کارکنان نشانگانی مبتنی بر خستگی روانی و فیزیکی ، همراه با افت سطح انگیزش فرد در محیط کار محسوب می شود . (سومچ و مای سای _ مالیک ، ۲۰۰۹ ، ص ۷۱) و استفاده از واژه ی رفتارهای انحرافی در این پژوهش بر مبنای تاکید رابینسون و بنت (۱۹۹۷) صرفا در حوزه ی رفتارهای انحرافی سازمانی نیز مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها ، قواعد و دستورالعمل هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب ، ناراحتی یا حتی تنبیه است . (بوردیا ، رستوبوگ و تانگ ، ۲۰۱۲ ، ص ۱۱۰۴) . استفاده از واژه ی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نظیر بی تفاوتی ، عدم همنوایی با هنجارهای سازمانی و تخطی از سیاست های سازمانی در نظر گرفته شده است . مجموعه عواملی که منجر به فاصله طبقاتی اجتماعی یا فشار شغلی ، افسردگی کارکنان و رفتارهای انحرافی می شوند را می توان به عوامل فردی و موقعیتی (فردی نظیر نگرشها ، باورها و عوامل شخصیتی ، سن ، جنسیت و امثال آن) و موقعیتی (نظیر ویژگی های شغل ، سبک رهبری ، فضا و فرهنگ سازمان) تقسیم کرد (سومچ و مای سای _ مالیک ، ۲۰۰۹ ؛ مولکی و همکاران ، ۲۰۱۴) رضایت شغلی از طریق عوامل فردی و موقعیتی به شرحی که خواهد آمد با رفتارهای انحرافی سازمانی ، فاصله اجتماعی ، افسردگی کارکنان و رفتارهای انحرافی سازمان ارتباط می یابند .

کلیه انتظارات و خواست هایی را از یک نفر در شغل و امور کاری اش وجود دارد ، اعم از اینکه از طرف همکاران ، سرپرستان ، سازمان و مشتریان باشد می توان تقاضاهای شغلی نامید . (Van Yperen et al . ۲۰۱۴) رفتارهای انحرافی به مجموعه رفتارهایی اطلاق می شود که طی آن فرد یا گروه ، قواعد ، سیاست ها ، ارزش ها و هنجارهای سازمان محل کار خود را به طور عمدی نقض می کند و یا زیر پا می گذارد . (Robinson et al . , ۲۰۱۵) این رفتارها را می توان در یک طبقه بندی روشن و ساده در دو دسته رفتارهای انحرافی معطوف به افراد (با همکاران نظیر دزدی ، بدگویی ، ضرب و شتم ، تمسخر ، بی ارزش سازی) و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (نظیر تخریب محصولات و خدمات ، غیبت ، کم کاری ، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی و امثال آن) طبقه بندی کرد (Rabinson et al . , ۲۰۱۴) رفتارهای انحرافی مانند سرقت در سازمان ها به طور چشم گیری مورد توجه قرار گرفته است ولی توجه زیادی به خشونت ، خرابکاری یا سایر رفتارهای مخرب نشده است ، لذا فراهم کردن راهکارهایی که بتواند این رفتارها را کاهش دهد ، نیاز به پژوهش های بیشتری دارد . (Spector , ۲۰۱۴) در یک نگاه دقیق تر به ارزش های سازمانی که در پیشینه ی پژوهش حاضر معرفی شده اند ، نظیر ارزش های انسانی و اخلاقی (صداقت ، درستکاری ، یاری رسانی) ، ارزش های مبتنی بر رشد و تعالی تواناییها (برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی برای رشد و پیشرفت اعضای سازمان) ، ارزش های معطوف به مشارکت و همکاری (ترویج روابط کاری انسانی و همکارانه) ارزش های معطوف به عملکرد و کیفیت محصولات (استاندارد های بالای عملکردی توجه به کیفیت محصولات و کنترل آن مطابق استاندارد ها) ، ارزش های مبتنی بر تعهد و برنامه ریزی (انعطاف و سازش پذیری در برنامه

ریزی ها، تعهد به برنامه ها و توجه و حساسیت به مسئولیت های شخصی و خانوادگی کارکنان) و ارزش های معطوف به روابط انسانی و رضایت بخش با مراجعان و مشتریان (فینگان، ۲۰۱۰، سیویرس، ۲۰۱۳، تایامو، ۲۰۱۴، کریشنان، ۲۰۱۳)

می توان گفت که رهبری و مدیریت هر سازمانی با تکیه بر چنین ارزش هایی قادر به تضعیف پیامد های رفتاری منفی در سازمان نظیر فاصله اجتماعی، افسردگی و رفتارهای انحرافی می شود.

فاصله اجتماعی و افسردگی هیجانی و شغلی در درجه اول بر اثر عدم تناسب بین تواناییها، مهارت ها، منابع در دسترس با الزامات و تقاضا های موقعیتی و شغلی افراد پدید می آیند و در واقع وقتی در برنامه ریزی ها شرایط افراد و کارکنان در درون سازمان در نظر گرفته نمی شود، به تدریج کارکنان با تجربه حالات عاطفی و هیجانی منفی (اسپکتور، زائف، چن و فرس، ۲۰۱۴) تحت فشار و بدنبال آن با تداوم این فشارها به افسردگی هیجانی و شغلی می رسند.

ساز و کار دیگری که از آن طریق می توان تا اندازه ای رابطه بین ارزش های سازمانی با فاصله اجتماعی یا طبقاتی، افسردگی و رفتارهای انحرافی را برداشت نمود، مربوط به مطالعاتی است که طی آنها ارزش های سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی و رفتارهای مدنی _ سازمانی دارای رابطه مثبت و مستقیم گزارش شده اند. (موتاز، ۲۰۱۲، اولیور، ۱۹۹۰، تامایو، ۱۹۸۹، فیتگان، ۲۰۱۰)

بنابر این در این مقاله به بیان اهمیت و ضرورت موضوع و مساله تحقیق می پردازیم. سپس در ادامه فرضیات، اهداف و کاربردهای متصور از پژوهش بیان می شود. در انتها به تعریف متغیرهای پژوهش و نیز تجزیه و تحلیل داده ها می پردازیم.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در پژوهش حاضر فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان به عنوان متغیر پیش بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی و رفتارهای انحرافی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است؛ و هدف اصلی تحقیق تبیین نقش میانجی رضایت شغلی بر فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیزات حکومتی استان کرمانشاه) است. با توجه به نوآوری موضوع حاضر و نتایج حاصله از کاربرد آن در نظام های اداری _ حکومتی و هم چنین فقدان تحقیقات کافی در این رابطه در کشور، ضرورت انجام تحقیق حاضر شکل گرفت.

پیشینه ی تحقیق

_ شوکتی (۱۳۹۴) در تحقیق با عنوان بررسی رابطه ی علی بین تعارض کار، خانواده و فرسودگی شغلی با میانجیگری رضایت شغلی و کیفیت زندگی در کارکنان در شرکت پالایش گاز سرخون و قشم چنین بیان کرد که تعارض کار، خانواده هم بصورت مستقیم و هم بصورت غیر مستقیم از طریق کیفیت زندگی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند و از برآزش مطلوب برخوردارند.

_ قاسم زاده (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان شرکت واحد تهران و حومه چنین بیان کرد که رضایت شغلی یکی از ابعاد اصلی نگرش های شغلی می باشد که به شدت رفتار و عملکرد فرد را در سازمان تحت تاثیر قرار می دهد.

_ صابری و شیرویه زاده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر بهره وری کارکنان در شرکت نفت سپاهان چنین بیان کردند که مفاهیم رضایت شغلی و بهره وری از جمله مفاهیم مهم و اساسی در تولید هستند که توجه به آنها می تواند باعث افزایش کیفیت و در نتیجه افزایش فروش و سود گردد. رضایت شغلی، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه ی بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارآیی سازمان می باشد و نتایج تحلیل ها حاکی از آن است که، رابطه ی قوی و مثبتی بین رضایت شغلی و بهره وری را نشان داد. بدین معنا که با افزایش رضایت شغلی، بهره وری کارکنان ارتقا می یابد.

_ بصیری (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان ارتباط هوش هیجانی و سبک های مدیریت تعارض با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی چنین بیان کرد که، پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه معناداری

وجود ندارد اما علاوه بر این، بین هوش هیجانی و برخی از خرده مقیاس های آن می توانند مولفه های رضایت شغلی را پیش بینی نمایند و مدیریت تعارض و برخی از سبک های آن هم قادر به پیش بینی رضایت شغلی و مولفه های آن هستند.

انگل و پری (۲۰۱۳) در تحقیقی در مورد تعهد سازمانی و ترک خدمت « بعد تعهد مستمر » نشان دادند کسانی که ترک خدمت می کنند سطح پایین تری از تعهد سازمانی را دارا هستند و هم چنین کسانی که غیبت می کنند « بعد تعهد مستمر » از تعهد پایین تری برخوردارند و می توان علت ترک خدمت و غیبت را فرسودگی شغلی دانست. پس هر چه فرسودگی شغلی بیشتر باشد ترک و غیبت نیز افزایش پیدا کرده و در نتیجه منجر به کاهش تعهد سازمانی می شود.

ساروقی (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان داد که فرسودگی شغلی با تمامی ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنادار و منفی دارد. فردی که تعهد کمی به سازمان دارد چون با ترک سازمان هزینه کمی می پردازد، از سازمان فراری می شود و اگر در بیرون فرصت بهتری پیدا کند می خواهد از آن جدا شود. بنابراین زیاد به سازمان دل نمی بندد و از ماندن در سازمان لذت نمی برد و همیشه تحت فشار است. تا فرصتی دست دهد می خواهد از سازمان جدا شود و همین مساله باعث استرس مداوم او شده و وی را دچار فرسودگی شغلی می کند.

اهداف پژوهش

با افزایش فاصله طبقاتی در محیط کار و نارضایتی ناشی از شغل موجب افسردگی در کارکنان به وجود می آید و موجب یکسری رفتارهای انحرافی در محیط کار ناشی می شود. گاه این رفتار جنبه منفی کار مدنظر قرار میدهند و گاه جنبه مثبت رفتارهای انحرافی سبب می شود که این خود جدای از موضوع دو حیطة و جنبه متفاوت را شامل می گردد که قابل بحث و بررسی

می باشد اما منظور و هدف اصلی ما نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان از کار و هم چنین ارتباط بین دو عامل فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) مدنظر می باشد که نتایج این تحقیق را می توان به دیگر شهر ها تعمیم داد البته این تعمیم یافته ها باید با احتیاط و جدای از اعمال نظر شخصی و سلیفه فردی در پژوهش می باشد.

هدف اصلی پژوهش

بررسی تاثیر بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

اهداف فرعی

- بررسی تاثیر بین فاصله اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار
- بررسی تاثیر بین افسردگی کارکنان بر رضایت شغلی کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار

سوال اصلی پژوهش

— بررسی نقش میانجی رضایت شغلی بر تاثیر بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) چگونه است ؟

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

— بین نقش میانجی رضایت شغلی با تاثیر بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- بین فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین افسردگی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

تعریف مفهومی متغیرها

فاصله اجتماعی

با کاهش فاصله طبقاتی کارکنان می‌توانند به سادگی ایده‌هایشان را بیان کرده و در نتیجه خلاقیت، صداقت، اعتماد و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. دو روش کاهش تفاوت مقام، کاهش تفاوت سطح حقوق و دستمزد در عرض سازمان و ایجاد سمبول‌های سازمانی در راستای ارتباطات سازمانی بر مبنای توسعه فرهنگ، صداقت و اعتماد و عدالت سازمانی است. (دی وایت و همکاران؛ ۲۰۱۴)

افسردگی کارکنان

افسردگی شغلی را چنین تعریف می‌کند: یک نشانه روانشناختی که در پاسخ به فشارهای بین فردی و مزمن در شغل به وجود می‌آید. در ادبیات مربوط به افسردگی شغلی این اصطلاح چنین تعریف شده است: افسردگی کارکنان پاسخی به استرس هیجانی مزمن که شامل سه مولفه خستگی هیجانی یا جسمی، کاهش موفقیت فردی، مسخ شخصیت می‌باشد (جکسون و همکاران، به نقل از سلطانی، ۱۳۹۱) و در نهایت و جمع بندی کلی می‌توان اصطلاح افسردگی شغلی را خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و همچنین علائم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه گیری در کارکنان تعریف کرد. در ابتدا صاحب نظران بالینی تصور می‌کردند که نشانه افسردگی شغلی، منحصر به حرفه‌های امدادی و یاری‌رسانی مانند مددکاری اجتماعی، روانشناسی بالینی و مشاوره است.

رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی چه معطوف به افراد یک سازمان باشد و چه به خود سازمان، در اثر ناکامی حاصل از فشارهای سازمانی نظیر فشارهای مالی، اجتماعی و شرایط کاری پدید می‌آیند. (رابینسون، ۲۰۱۰)

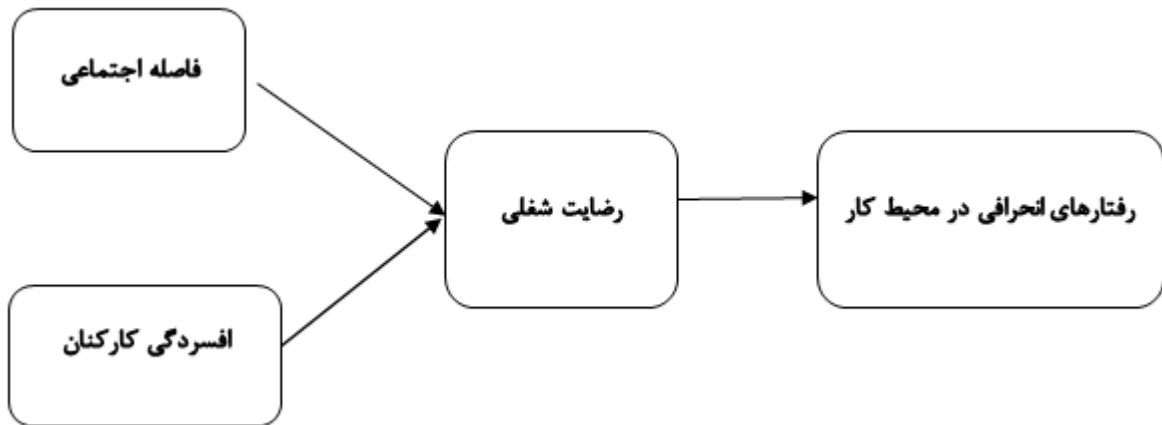
رضایت شغلی

اسپکتور (۱۹۹۷) از رضایت شغلی به عنوان ارزیابی یک فرد از کار و زمینه کاری اش و هم چنین احساس کلی در مورد شغل تعریف کرده است. (کریر و بورکو، ۲۰۰۹) لذا رضایت شغلی نگرشی است که نشان دهنده میزان رضایت، خشنودی یا اقبال فرد در کار یا شغل خود است. (شارما، ورما و مالهوترا، ۲۰۱۴).

در این پژوهش به بررسی اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه پرداخته ایم و نتایج تاثیر نقش میانجی رضایت شغلی با رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بیان نمودیم.

مدل مفهومی پژوهش

در این تحقیق از مدل پانتواکیز و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شده است. روابط در این مدل نشان می‌دهد که فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار هم رابطه مستقیم و هم غیر مستقیم می‌تواند در ارتباط باشد. و هم چنین در این مدل سعی شده است نقش میانجی رضایت شغلی بر دو مولفه فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. چرا که در تحقیقات قبلی انجام شده درباره رضایتمندی و حفظ روابط بین کارکنان. تمرکز اصلی بر حفظ روابط بین کارکنان یک سازمان بوده است و کمتر به مفاهیم و برداشت‌های ذهنی کارکنان و تاثیر فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان توجه شده است. هم چنین بر اساس مبانی نظری، مدل مفهومی این تحقیق که نشان دهنده نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) طراحی شده است. بر اساس این مدل فرضیات تحقیق تدوین شدند.



مدل مفهومی پژوهش (پانتواکیز و همکاران ، ۲۰۱۵)

فرضیات تحقیق

تحقیق حاضر دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به شرح زیر است :

فرضیه اصلی : بین نقش میانجی رضایت شغلی با رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد .

فرضیه فرعی اول : بین فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد .

فرضیه فرعی دوم : بین افسردگی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد .

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف ، از نوع کاربردی است زیرا نتایج آن برای کارکنان اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه جهت دستیابی به اطلاعات و جهت تصمیم گیری برای حل مسائل قابل استفاده می باشد . با توجه به اینکه هدف اصلی بررسی نقش میانجی رضایت شغلی بر تاثیر بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) است ، بدین لحاظ این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است . از نظر روش جمع آوری داده ها و همچنین آزمون فرضیه ، توصیفی می باشد .

مشخصات جامعه و نمونه آماری

یک جامعه آماری عبارت است از مجموعه ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. صفت مشترک صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایز کننده جامعه آماری از سایر جوامع باشد. (مومنی، آذر، ۱۳۸۳) (جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه می باشد که تعداد آنها ۸۰ نفر است .

روش

نمونه گیری ، فرایند گزینش و انتخاب تعدادی از اعضای جامعه است ، طوری که پژوهشگر با بررسی نمونه ، و درک خصوصیات یا ویژگی های نمونه ، قادر به تعمیم خصوصیات یا ویژگی ها به عناصر جامعه خواهد شد.(دانایی فرد و دیگران ، ۱۳۸۷)

غیر احتمالی یا غیر تصادفی : بین افراد نمونه با نسبت طبقات در جامعه آماری تطابق وجود دارد و شرایط یکسان بودن شانس انتخاب برای کل افراد جامعه تحقق پیدا می کند که بر دو نوع است : نمونه گیری آسان و سهمیه ای است .

جامعه آماری پژوهش حاضر از کارکنان اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه در سال ۹۴_ ۹۵ کارکنان آن به تعداد ۸۰ نفر تشکیل شده است. که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۰ نفر بصورت نمونه گیری غیرتصادفی انتخاب و به پرسشنامه تحقیق پاسخ دادند.

روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات

برای بررسی تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته و میانجی و ارتباط بین متغیرها.

جدول (۲): بررسی وضعیت جنسیت

جنس	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۲۲	۰/۲۷ %
مرد	۵۸	۰/۲۷ %
جمع	۸۰	۱۰۰

جدول (۳): بررسی وضعیت سنی کارکنان

وضعیت سنی کارکنان	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۳۰ سال	۴	۰/۰۵ %
بین ۳۱ _ ۴۰ سال	۲۲	۰/۲۷ %
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۵۱	۰/۶۴ %
بالای ۵۱ سال	۳	۰/۰۳ %
جمع	۸۰	۱۰۰ %

جدول (۴): بررسی وضعیت شیفت کاری

وضعیت شیفت کاری	فراوانی	درصد فراوانی
اداری	۴۲	۵۲
حقوقی	۳۱	۳۹
اداری _ مالی	۷	۸
جمع	۸۰	۱۰۰

آزمون S-k

فرض آماری:

فرض صفر: داده نرمال است.

فرض یک: داده نرمال نیست.

جدول (۵): آزمون K-S

متغیرها	رضایت شغلی	فاصله اجتماعی	افسردگی کارکنان	رفتارهای انحرافی در محیط کار
تعداد	۰.۸	۰.۸	۰.۸	۸۰

۰.۹۸۷	.۸۸۳	.۸۸۹	۱.۰۵۵	کولموگروف-اسمیرنوف
۰.۵۱۸	.۴۱۷	.۴۰۸	.۲۱۶	سطح معنی داری

برای آزمون رگرسیون باید توزیع متغیرها نرمال باشد. برای سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون k-S استفاده نمودیم. نتیجه این آزمون نشان می دهد که داده ها نرمال می باشند. زیرا برای کلیه داده ها $\text{sig} \geq 0.05$ می باشد. بنابراین فرض یک رد و فرض صفر قابل قبول می باشد.

آزمون فرضیات

فرضیه اول

فرضیه صفر: بین فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) تاثیر ندارد.

فرضیه یک: بین فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) تاثیر دارد.

جدول (۶): تأثیر فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

پیش بین	خلاصه مدل	
معناداری	Square (مجدورهمبستگی R)	میزان همبستگی R
٪۰.۰۰۰	٪۶۳۹	٪۷۱۹

ضریب رگرسیون			مقدار ثابت
معناداری	ضریب استاندارد بتا	بتا	
٪۰.۰۰۰	٪۷۱۹	٪۱۳۶	فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان
٪۰.۰۰۰		۱	
٪۰.۰۰۰		٪۴۹۲	

فرضیه دوم

فرضیه صفر: بین افسردگی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) تاثیر ندارد.

فرضیه یک: بین افسردگی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) تاثیر دارد.

جدول (۷): تأثیر افسردگی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

پیش بین	خلاصه مدل	
معناداری	Square (مجدورهمبستگی R)	میزان همبستگی R
٪۰.۰۰۰	٪۶۴۵	٪۷۹۵

ضریب رگرسیون			مقدار ثابت
معناداری	ضریب استاندارد بتا	بتا	
٪۰۰۰	٪۷۹۵	٪۹۲۲	افسردگی کارکنان با رضایت شغلی
٪۰۰۰		۱	
		۰/۳۵۵	

فرضیه اصلی

فرضیه صفر: نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) تاثیر ندارد.

فرضیه یک: بین نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار (اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) تاثیر دارد.

جدول (۸): تاثیر نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

پیش بین	خلاصه مدل	
	معناداری	میزان همبستگی R
٪۰۰۰	Square (مجدور همبستگی R) ٪۷۱۸	٪۸۶۴

ضریب رگرسیون			مقدار ثابت
معناداری	ضریب استاندارد بتا	بتا	
٪۰۰۰	٪۸۶۴	٪۴۰۹	رفتارهای انحرافی در محیط کار
٪۰۰۰		۱	
		۰/۶۷۵	

جدول (۹): شاخص های کلیدی پردازش الگوی اندازه گیری پرسشنامه

آماره کای دو	درجه آزادی	p
۱۵۴/۲۲	۷۹	۰.۳۶۸

از آنجایی که میزان ارزش IP آزمون بالاتر از ۰۵ / می باشد. از این رو مدل پیشنهادی شده برای داده ها مورد تایید قرار گرفت.

میزان آلفای کرونباخ برای زیر حیطه های فاصله اجتماعی ۸۷ / ، افسردگی کارکنان ۶۸ / ، رفتارهای انحرافی در محیط کار ۷۵ / و رضایت شغلی ۸۳ / و برای کل پرسشنامه ۷۸ / درصد محاسبه گردید. در پژوهش حاضر نقش متغیر میانجی رضایت شغلی را با فاصله اجتماعی، افسردگی کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد سنجش قرار دادیم که ارتباط بین نقش میانجی رضایت شغلی با فاصله اجتماعی ۷۶ / ، رضایت شغلی با افسردگی کارکنان ۶۲ / ، رضایت شغلی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ۸۵ / درصد محاسبه شده است و حاکی از آن است که رضایت شغلی از کار خود و هم چنین در محیط کار موجب می گردد تا رفتارهای انحرافی در محیط کار، فاصله اجتماعی و هم چنین افسردگی کارکنان تقلیل و کاهش یابد.

نتایج

نتایج به دست آمده از آزمون k-s

استفاده از آزمون k-s به بررسی نرمال بودن داده ها پرداختیم و به این نتیجه رسیدیم که کلیه ی داده های مربوط به پرسشنامه در مورد متغیرهای مورد سوال (فاصله اجتماعی ، افسردگی کارکنان ، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار) نرمال می باشند.

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون با استفاده از آزمون رگرسیون به بررسی تاثیر بین متغیرها و هم چنین تاثیر آنها بر یکدیگر پرداختیم و به این نتایج دست یافتیم:

نتیجه بررسی فرضیه ۱

جدول (۶) نشان داد که میزان همبستگی بین دو متغیر فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار به میزان ۰/۷۱۹ بوده است که همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ وجود دارد. مدل رگرسیون معنادار بوده و متغیر فاصله اجتماعی پیش بینی کننده خوبی برای رفتارهای انحرافی در محیط کار است و ضریب Beta میزان تأثیر متغیر فاصله اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان می دهد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض یک پذیرفته شد. بنابراین شرکت ها برای تقویت عدم فاصله اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان خود نیاز به کاهش رفتارهای انحرافی منفی در محیط کار و نیز افزایش و تقویت رفتارهای مثبت در محیط کار دارند.

نتیجه بررسی فرضیه ۲

جدول (۷) نشان داد که میزان همبستگی بین دو متغیر افسردگی کارکنان بر رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به میزان ۰/۷۹۵ بوده است که همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ وجود دارد. مدل رگرسیون معنادار بوده و متغیر افسردگی کارکنان پیش بینی کننده خوبی برای رفتارهای انحرافی در محیط کار است و ضریب Beta میزان تأثیر متغیر افسردگی کارکنان از رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان می دهد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض یک پذیرفته شد. بنابراین هرچه افسردگی در کارکنان در محیط اداره کاهش یابد دارای افزایش رضایت شغلی و نیز باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می شود. و موجب تقویت رفتارهای مثبت نیز می شود.

نتیجه بررسی فرضیه اصلی

جدول (۸) نشان داد که میزان همبستگی بین دو متغیر فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی به میزان ۰/۸۶۴ بوده است که همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ وجود دارد. مدل رگرسیون معنادار بوده و متغیر رضایت شغلی پیش بینی کننده خوبی برای رفتارهای انحرافی در محیط کار است و ضریب Beta میزان تأثیر متغیر رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان می دهد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض یک پذیرفته شد.

جدول (۹) : نتیجه فرضیات با استفاده از آزمون رگرسیون

رد	تایید	فرضیه
	*	فرضیه اصلی (تأثیر رضایت شغلی بر رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رفتارهای انحرافی محیط کار)
	*	فرضیه ۱ (تأثیر فاصله اجتماعی بر رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار)
	*	فرضیه ۲ (تأثیر افسردگی کارکنان بر رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار)

پیشنهادات کاربردی

در مواردی نیز برای استفاده کاربردی از نتایج نیاز به پژوهش های تاییدی و تکمیلی وجود دارد. بر این اساس پیشنهادات اجرایی زیر ارائه شده است :

— بر اساس یافته های پژوهش باید به کارکرد تسهیل رفتارهای غیر اخلاقی برای باور به دنیای ناعادلانه و کارکرد تعدیل پیوند میان فشار و رفتارهای غیر اخلاقی برای باور به دنیای عادلانه که به نظر می رسد .

— چون افراد به مرور زمان در اثر تعاملات مختلف با افراد و حوادث در محیط های مختلف به سوی شکل دادن باور به دنیای عادلانه می روند .

— اکیدا توصیه می شود که رویه های عادلانه و منصفانه توسط سازمان ها در تعامل با کارکنانشان به کار گرفته شود ، این امر موجب می شود تا از نیرومند شدن باور به دنیای ناعادلانه در محیط کار در کارکنان جلوگیری به عمل آید .

— به کارگیری رویه های عادلانه و منصفانه به عنوان شواهدی بر علیه باور به دنیای ناعادلانه عمل می کند ، باید از طریق آموزش های حین خدمت به مدیران و سرپرستان آموزش داده شود . غفلت از این مهم سطح رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی را در کارکنان سازمان ها افزایش می دهد و بدین ترتیب زمینه برای تضعیف سلامتی و بهداشت روانی افراد و سازمان فراهم می شود .

— طبیعی است که در یک فضای ناسالم از نظر روانی ، چندان نمی توان از افراد رفتارهای سالم را انتظار داشت .

— وقتی رویه های منصفانه و عادلانه توسط مدیران و سرپرستان در سازمان ها اجرا شوند ، همزمان باور به دنیای ناعادلانه تضعیف و در مقابل باور به دنیای عادلانه نیرومند می شود .

— بر اساس اصل جایگزینی ،

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

— انجام تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و رابطه بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان بر رابطه بین رفتارهای انحرافی در محیط کار در دیگر سازمان های دیگر اعم از دولتی و خصوصی به منظور مقایسه.

— انجام تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با دیگر عوامل مرتبط با آنها ، در چندین شرکت از یک نوع سازمان و اداره .

— نکته ی مهم دیگری که لازم است در تکمیل الگوی فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان و رضایت شغلی در پژوهش های آینده پیگیری شود ، این مساله است که چه کسانی با چه ویژگی های شخصیتی در زمان احساس عدم تعادلی ناشی از فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان تمایل به رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی در محیط کار پیدا می کنند .

— بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی و دیگر مولفه های مورد نیاز در یک سازمان و اداره با رفتارهای انحرافی در محیط کار .

— پیشنهاد می شود در جوامع دانشگاهی ، رئیس دانشگاه نسبت به سبک های رهبری میان اساتید بخش های مختلف توسط مدیر گروه بخش یا طراحی برنامه آموزشی مناسب برای مدیران گروه های دانشگاه این اجازه را دهد تا رفتارهای انحرافی از محیط کار بهتر کنترل نمایند را مورد بررسی قرار دهند .

محدودیت های تحقیق

مهم ترین محدودیت هایی که این تحقیق با آن مواجه بوده است عبارتند از:
_ شامل محدود بودن گروه نمونه پژوهش به یکی از سازمان های دولتی فعال در عرصه اداره تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه
_ در نظر گرفتن پیوند بین متغیرها به عنوان روابط مبتنی بر همبستگی و نه روابط علت و معلولی و خودسنجی بودن اندازه گیری رفتارهای غیر اخلاقی توجه لازم و کافی شود .
_ عدم همکاری برخی از پاسخگویان پرسشنامه در خصوص تکمیل آن.
_ برای اولین بار طی یافته های این پژوهش مستندات اولیه ای برای آنها فراهم شده ، سخن به میان آورد .

نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی بر فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار (ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه) پرداخته شد. یافته های تحقیق نشان که بین فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رضایت شغلی در ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و در سطح مطلوب و معناداری در این اداره وجود دارد . و در بین مولفه ها رضایت شغلی و ارتباط با همکاران از بیشترین اهمیت برخوردار است . رفتارهای انحرافی منفی در محیط کار (آنهایی که هنجارها ، رویه ها و قوانین درونی سازمان را بر هم می زنند) و هم رفتارهای انحرافی مثبت در محیط کار (آنهایی که هنجارها ، رویه ها و قوانین درونی سازمان را به صورت پسندیده و در جهت اهداف سازمان بر هم می زنند) بر سازمان اثر می گذارند . لذا با توجه به اهمیت فاصله اجتماعی و افسردگی کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار و ضرورت رضایت شغلی در ادارات تعزیرات حکومتی استان کرمانشاه و بر اساس نتایج اماری بدست آمده از هر از فرضیات تحقیق حاکی از آن است که رفتارهای فرا اجتماعی دارای پاداش های اجتماعی می باشند و اینکه این رفتارها نشات گرفته از هنجارها و ارزش های قوی اخلاقی است . زمانی که همکاران از یکدیگر حمایت می کنند آنها از مهارت های خودشان مطمئن تر می شوند و با این افزایش خودکارآمدی ، همکاران بر رفتارهای یاری رسان مثبت خود پافشاری بیشتری نشان می دهند .

منابع

منابع فارسی:

- _ بهروزی ، ناصر ، نعامی . عبدالزهره ، شکرکن ، حسین و تقی پور ، منوچهر (۱۳۹۳) . مقایسه عدالت سازمان ، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیر معلول سازمان های دولتی شهر اهواز ، مجله علوم تربیتی و روانشناسی ، ۱۷۳ _ ۱۶۵ .
- _ شوماخر ، رندال ، لومکس ، ریچارد و جی (۲۰۱۳) مقدمه ای بر مدل سازی معادله ساختاری ، ترجمه وحید قاسمی . چاپ اول ، تهران ، جامعه شناسان .
- _ حافظ نیا،محمد رضا(۱۳۸۲).مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی (ویرایش ۲).تهران:سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها(سمت).
- _ خالدی،کوهسارو رحیم زاده،ایوب(۱۳۸۷)،فصلنامه روانشناسی و تربیتی ،سال شانزدهم،شماره ۶۲،تابستان ۱۳۸۷
- _ دفتر بررسی های اقتصادی و توسعه صادرات وزارت نیرو(۱۳۸۶) ، راهنمای صادرات برای شرکتهایی که قصد ورود به بازارهای خارجی را دارند ویرایش اول ، اسفند ۱۳۸۶.
- _ دانایی فرد،حسن و سید مهدی الوانی و عادل آذر؛روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت:رویکردی جامع؛تهران:صفر-اشرافی،چاپ ۱،۱۳

_ Holman HA. Development and standardization of a job satisfaction Scale. ۱st end . Tehran : State Management Trainin center ۲۰۱۲.

- _ Moghimi SM . organization and Management research application Tehran . Termeh publication; ۲۰۱۳
- _ Chandan JS . Organization Behavior . New Delhi Vikas Publishing House; ۲۰۱۰: ۸۶
- _ Smith P , Balzer W , Josephson H , Lovell S , Paul K , Reilly B , et al Users manual for the job Descriptive index . (JDI) and the job in General scales . Bowling Green State University : Bowling Green , Ohio JIG ۲۰۱۲.
- _ Dunham RB , Smith Fj , Blackburn RS . Validation of the index of Organizational Reactions with the JDI , the MSQ , and Faces Scales . The Academy of Management Journal ۲۰۱۰ , ۲۰ (۳) : ۴۲۰ - ۳۲ .
- _ Harris R , Ashcroft A , Burnside G , Danner J , Smith D , Grieveson B Measurement of attitude of UK dental practitioners to core job constructs . Community dental Health . ۲۰۰۹ ; ۲۷
- _ Helena CA (۲۰۱۳) . Predicting workplace deviance from the interaction between Organizational justice and personality. Journal of managerial Issue Vol . ۱۷ , No . ۲ , p . ۲۴۷ .
- _ Bennett RJ and Robinson SL (۲۰۱۴) Development of a measure of workplace deviance . Journal oa Applied Psychology Vol . ۸۵ , No . ۳ , pp . ۳۴۹ _ ۶۰ .
- _ Filipczak B (۲۰۱۳) . Armed and dangerous at work Training : pp . ۳۹ _ ۴۳ .
- _ McGurn J (۲۰۱۴) . Spotting the thieves who work among us . Wall Street Journal Vol . ۷ , p . ۱۶ .
- _ Motowidlo SJ (۲۰۱۲) Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. Journal of Applied Psychology Vol . ۷۹ No , ۴ . pp. ۴۷۵ _ ۸۰ .
- _ Verton D (۲۰۱۱) . Employers OK with e-surfing Computerworld Vol . ۳۴ No . ۱ , p . ۱۶ .
- _ Muhamad A (۲۰۰۸) . Procedural Justice as mediator between Participation in Decision Making and Organizational Citizenship Behavior . International Journal of Commerce and Management Vol , ۱۴ , ۵۸ _ ۶۸ .
- _ Bienstock CC , DeMoranville CW and Smith RK (۲۰۰۹) . Organizational Citizenship Behavior and Service Quality . Journal of Service Marketing Vol . ۱۷ , No . ۴ , ۳۵۷ _ ۳۷۸ .
- _ Robinson SL and Bennett RJ (۲۰۱۰) . A typology of deviant workplace Behavior : a multidimensional scaling study . Academy of Management Journal Vol . ۳۸ , No . ۲ , pp. ۵۵۵ _ ۷۲ .
- _ Heeren JW and shichor D (۲۰۰۸) . Faculty malfeasance : understanding academic devance . Sociological Inquiry Vol . ۶۳ No . ۱ , pp . ۴۹ _ ۶۳ .
- _ Falahzadeh Chang KS , Oswari T . Work strain , absence , and intention of quitting job from a perspective of occupational difference . Journal Psikologi ۲۰۰۸ , ۱ (۲) , ۱۵۸ _ ۱۶۹ .
- _ Cooper CL , Sloan S , Williams S . Occupational Street indicator . Slough , UK : NFER - Nelson , ۱۹۸۸ .
- _ Golparvar M , Nadi MA . The analysis of relationship between loyalty and Justice with employees attitudinal health . Iran Occupational Health ۲۰۱۰ ; ۷ (۲) : ۲۵ _ ۳۳ . [Persian]
- _ Nassab R . Factors Influencing Job Satisfaction among Plastic Surgical Trainees : Experience from a Regional Unit in the United Kingdom . European Journal of Plastic Surgery ۲۰۰۸ ; ۳۱ (۲) : ۵۵ _ ۵۸ .

- _ Babakas E , Yavas U , Ashill NJ . The role of customer orientation as a moderator of the job demand - burnout - performance relationship : A surface - level trait perspective . Journal of Retailing ۲۰۰۹ ; ۸۵ (۴) : ۴۸۰ _ ۴۹۲ .
- _ Elithrap T . The relationship of Occupational stress , Psychological strain , Satisfaction with job , commitment to the profession , age , and resilience teachers . Doctoral Dissertation of special education teachers . Doctoral Dissertation of Administration and supervision of special Education , Virginia polytechnic Institute and State University , ۲۰۰۹ .
- _ Maes M . Inflammatory and oxidative and nitrosative Stress pathways underpinning chronic fatigue , somatization and psychosomatic symptoms . Current Opinion in Psychiatry ۲۰۰۹ ; ۲۲ (۱) ۷۵ _ ۸۳ .
- _ National Institute for Occupational Safety and Health . Stress at work . Retrieved July ۷ , ۲۰۰۸ , from [http: // www. CDC. Gov / niosh / topics / stress /](http://www.CDC.Gov/niosh/topics/stress/) , ۲۰۱۰ .
- _ Pflanz SE , Ogle AD . job stress , depression , work performance and perceptions of supervisors in military personnel . Military Medicine ۲۰۱۱ ; ۱۷۱ (۹) : ۸۶۱ _ ۸۶۵ .
- _ Layne CM . The relationship of Occupational stress , Psychological strain , and coping resources to the turnover intentions of rehabilitation counselors . Doctoral Dissertation in counselor Education . Virginia Polytechnic Institute and State University , ۲۰۱۲ .
- _ Santiago D . Cynicism and job dissatisfaction : negative effects of internal stress on police performance . School of Police Staff and Command , September ۲۰۱۰ ; ۱۹ : ۱ _ ۲۴ .
- _ Ongori H , Agolla JE . Occupational stress in Organizations and its effects on Organizational performance . Journal of Management Research ۲۰۱۳ ; ۸ (۳) : ۱۲۳ _ ۱۳۵ .
- _ Paille P . Perceived stressful work , Citizenship Behavior and intention to leave the Organization in a high turnover environment : Examining the Mediating role of job Satisfaction . Journal of Management Research ۲۰۱۱ ; ۳ (۱) : ۱ _ ۱۶ .
- _ Villanueve D , DJurkovic N . Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises . International Journal of Stress Management ۲۰۱۴ ; ۱۶ : ۱۲۴ _ ۱۳۷
- _ Thompson HL . The stress effects : Why smart leaders make dumb decisions _ and what to do about it . San Francisco , CA : Jossey _ Bass , ۲۰۱۲ .
- _ Spector PE . Measurement of human Service staff Satisfaction : Development of the job Satisfaction survey . American Journal of Community Psychology ۲۰۱۴ ; ۱۳ , ۶۹۳ _ ۷۱۳ .