



# The Effect of Organizational Trust on Deviant Behavior in the Workplace with the Mediating Role of Organizational Citizen Behavior in the Islamic Azad University (Study: Islamic Azad University, Zanjan Branch)

Faranak Forouzandeh Shahraki<sup>1</sup>, Hassan Shahrakipour<sup>\*2</sup>, Parinaz Banisi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Masters student in Educational Planning and Administration, Islamic Azad University, Electronic Department, Tehran, Iran.

<sup>2</sup> Associate Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Roudhan Branch, Tehran, Iran.

<sup>3</sup> Islamic Azad University, Tehran West Branch

\* **Corresponding author:** hshahrakipour44@gmail.com

**Received:** 2024-06-07

**Accepted:** 2024-07-10

## Abstract

Organizational trust is one of the main pillars of successful organizations and can lead to the reduction of deviant behaviors in the workplace. On the other hand, organizational citizen behavior can be a factor in reducing deviant behaviors as a behavior beyond the defined duties. The purpose of this study was to investigate the effect of organizational trust on deviant behavior in the workplace with the mediating role of organizational citizen behavior in Islamic Azad University, Zanjan branch. The current research was of applied type and in terms of descriptive-survey method based on structural equation modeling. The statistical population included all administrators and employees of Islamic Azad University, Zanjan branch, and 316 people were selected using simple random sampling. Data were collected using standard questionnaires and analyzed using SPSS26 and Smart PLS4 software. The results showed that organizational trust has a negative and significant effect on deviant behavior in the work environment with the mediating role of organizational citizen behavior. The findings of this study show that creating and strengthening organizational trust in Islamic Azad University Zanjan branch can lead to reducing deviant behaviors in the workplace and promoting a positive organizational culture in this university. Also, it is important to pay attention to the mediating role of organizational citizen behavior in this regard, and by strengthening this behavior, the effect of organizational trust on reducing deviant behavior can be increased.

**Keywords:** Organizational trust, Deviant behavior, Organizational citizen behavior, Islamic Azad University, Zanjan branch

© 2023 Journal of School Education in the Third Millennium (JSETM)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

**How to Cite This Article:** Shahrakipour, H & et al. (2024). The Effect of Organizational Trust on Deviant Behavior in the Workplace with the Mediating Role of Organizational Citizen Behavior in the Islamic Azad University (Study: Islamic Azad University, Zanjan Branch). *JSETM*, 2(1): 18-25.





## تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری با نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان)

فرانک فروزنده شهرکی<sup>۱</sup>، حسن شهرکی پور<sup>۲\*</sup>، پریناز بنیسی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: hshahrakipour44@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۸

### چکیده

اعتماد سازمانی یکی از ارکان اصلی سازمان‌های موفق محسوب می‌شود و می‌تواند به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر شود. از سوی دیگر، رفتار شهروند سازمانی نیز به عنوان رفتاری فراتر از وظایف تعریف شده، می‌تواند عاملی برای کاهش رفتارهای انحرافی باشد. هدف از این مطالعه بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری با نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان بود. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده ۳۱۶ نفر انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و Smart PLS4 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری با نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که ایجاد و تقویت اعتماد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان می‌تواند به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار و ارتقای فرهنگ سازمانی مثبت در این دانشگاه منجر شود. همچنین، توجه به نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در این رابطه حائز اهمیت است و می‌توان با تقویت این رفتار، تاثیر اعتماد سازمانی بر کاهش رفتار انحرافی را افزایش داد.

**واژگان کلیدی:** اعتماد سازمانی، رفتار انحرافی، رفتار شهروند سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم محفوظ است.

شيوه استناد به این مقاله: شهرکی پور، حسن و همکاران. (۱۴۰۳) تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری با نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان). فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم، ۲(۱): ۱۸-۲۵.

### مقدمه

موجب ایجاد انحراف‌هایی در سازمان می‌شوند. این افراد با رفتارهایی مانند درگیری با سایر کارکنان و مدیران، سرپیچی از دستورهای رئیس، نادیده گرفتن قوانین، وضعیت موجود و مطلوب

سازمان‌ها همیشه با کارکنانی مواجه می‌شوند که باوجود کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت،

کارکنان سازمان سالانه ۳۰۰ میلیون پوند ازدست‌دادن بهره‌وری هزینه می‌کنند (Taylor, 2017). وجود کارکنانی با رفتارهای انحرافی موجب کاهش بهره‌وری سایر کارکنان و رایج شدن رفتارهای انحرافی در محیط کار و افزایش هزینه‌های سازمانی می‌شود (Chen, 2013). در همین راستا یکی از عوامل موثر بر رفتار انحرافی کارکنان مربوط به مساله اعتماد سازمانی به آنها است (Narayanan & Murphy, 2017). اعتماد سازمانی به معنی اطمینان به حسن نیت و باور به اعتبار سازمان در عمل به تعهداتش است و عاملی کلیدی در روابط متقابل به شمار می‌رود. اعتماد سازمانی هم از منظر مشتریان و هم از منظر کارکنان قابل بررسی است و از اهمیت بالایی برخوردار است.

وجود اعتماد سازمانی می‌تواند یک مزیت برای سازمان در مقابل رفتار انحرافی کارکنان باشد (Hulin, 2020). در همین راستا برای اعتماد سازی بیشتر و جلوگیری از رفتارهای انحرافی توجه به رفتارهای فرانشی تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی ضرورتی انکار ناپذیر است. رفتار شهروندی سازمانی، اصطلاحی است که برای توصیف کلیه اقدامات و رفتارهای مثبت و سازنده‌ی کارمندان استفاده می‌شود که جزء شرح وظایف رسمی آن‌ها نیست. هر کاری که کارمندان به اختیار خودشان انجام می‌دهند و به طور کل به سازمان نفع می‌رساند و با آن کار از همکارانشان پشتیبانی می‌کنند، جزء این رفتار است (رضایی کلید بری و همکاران، ۱۴۰۲).

با توجه به مطالب پیش گفته در ارتباط با سه مفهوم رفتار انحرافی، اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی؛ این پژوهش در پی پاسخ به این سوال است که تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی به چه میزان خواهد بود؟

### روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه ی گردآوری اطلاعات توصیفی- پیمایشی به شیوه مدل سازی معادلات ساختاری می باشد. همچنین از لحاظ واحد تحلیل این پژوهش فرد محور بوده و از لحاظ زمان در دسته تحقیقات مقطعی قرار می گیرد، زیرا داده های لازم جهت آزمون فرضیه ها با ابزار پرسشنامه و در یک بازه زمانی مشخص جمع آوری شد. همچنین تحقیق از نظر ماهیت روابط بین متغیرها از نوع همبستگی به شمار می آید چون به تعیین میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته می پردازد.

سازمان را دچار آشفتگی می‌کنند و در تلاش هستند این قوانین را زیر پا بگذارند و امتیازی کسب کنند (Silva & Ranasinghe, 2017). بسیاری از کارکنان هویت خود را از محیط کار خود می‌گیرند و در نتیجه، فرد، سازمان‌ها و جامعه رفتارهای متفاوتی از خود بروز می‌دهند (Hulin, 2020). طبق گزارش Case (2000)، فعالیت‌هایی مانند کلاهبرداری و سرقت در سازمان‌ها رایج بود و (Diefendorf & Mehta, 2007) تخمین زدند که رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر به ۲۰ درصد شکست در تجارت و ازدست‌دادن سالانه ۶ تا ۲۰۰ میلیارد دلار در سازمان‌های آمریکایی می‌شود. همچنین، Coffin (2003) اظهار داشت که ۳۳ تا ۷۵ درصد کارکنان مشغول فعالیت‌های انحرافی مانند برداشت از حساب، سرقت، انحراف در تولید، سوءاستفاده از همکاران و غیره هستند؛ بنابراین منجر به مطالعات بیشتر در کشورهای غربی می‌شوند؛ اما رکود اقتصادی و اثرهای مالی مربوط به آن بر بسیاری از کشورهای غربی منجر به افزایش مشاغل آمریکایی به کشورهای آسیایی شده است (Prasso, 2007). اما طبق گزارش سازمان ملل و نظرسنجی جهانی تقلب از سوی کرول در سال ۲۰۱۴ کشورهای آسیایی نیز در کنار آمریکا و آفریقا درصد فراوانی از ضرر به مبلغ ۲۰ میلیارد دلار دارند. بیشتر موارد بررسی شده در گزارش‌ها شامل سرقت دارایی‌های فیزیکی، سوءاستفاده از دارایی‌ها و کلاهبرداری در صورت‌های مالی است که برای اندازه‌گیری رفتار انحرافی در محیط کار استفاده می‌شود. در میان کشورهای آسیایی ژاپن، چین، هنگ‌کنگ و مالزی در پژوهش انحراف محیط کار پژوهش شده‌اند؛ اما مطالعات در ایران بسیار اندک است. هرچند چهاردهمین نظرسنجی جهانی درباره رفتارهای ناشایست و یکپارچگی نشان می‌دهد که تعداد زیادی از کارکنان ایرانی گزارش‌دهنده سوءرفتار در سازمان خود هستند (Narayanan & Murphy, 2017).

در همین راستا رفتارهای انحرافی در محیط کار به‌طور چشمگیری در حال افزایش است که به‌تازگی توجه گسترده‌ای را در بین دانشگاهیان و پزشکان جلب کرده است. Robinson & Bennett (1995) رفتارهای انحرافی در محیط کار را به‌عنوان هرگونه اقدام داوطلبانه‌ای توصیف می‌کنند که ناقض هنجارهای سازمانی است؛ بنابراین رفاه یک سازمان، اعضای آن یا هردو را تهدید می‌کند. گزارشی از اتاق بازرگانی ایالات متحده تخمین می‌زند که ۷۵٪ کارمندان حداقل یکبار سرقت می‌کنند (Alias & et al, 2013).

علاوه بر این، رفتارهای انحرافی در محیط کار با جنبه‌های نامطلوب افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها مرتبط است. برای مثال، وب گردی غیرمجاز در ساعات کاری تخمین زده شده است که

یافته ها

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان انجام شد. جامعه آماری پژوهش متشکل از کلیه مدیران و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان می باشد که با توجه به قانده Klein (2011) در این پژوهش از ۳۱۶ نمونه استفاده شد. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت، مردان با ۱۴۴ نفر و زنان با ۱۷۲ نفر می باشند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب

وضعیت تاهل، افراد مجرد با ۱۷۵ نفر و افراد متاهل با ۱۴۱ نفر تشکیل دهنده نمونه آماری پژوهش می باشند. توزیع فراوانی سن را نشان داده شده است که سن ۵۱ سال به بالا با ۳۷ مورد کمترین فراوانی و سن ۳۱ تا ۴۰ سال با ۱۱۶ نفر بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. با توجه به جدول توزیع فراوانی تحصیلات را نشان داده شده است که مدرک کارشناسی با ۲۱۰ مورد بیشترین فراوانی و مدرک دکترا با ۲ نفر کمترین فراوانی را به خود در میان نمونه مورد مطالعه اختصاص داده است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی	شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۴۴	۴۵/۶
	مرد	۱۷۲	۵۴/۴
سن	زیر ۳۰ سال	۱۰۳	۳۲/۶
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۶	۳۶/۷
	۴۱-۵۰ سال	۶۰	۱۹/۰
	۵۱ سال به بالا	۳۷	۱۱/۷
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۱۰	۶۶/۵
	کارشناسی ارشد	۱۰۴	۳۲/۹
	دکتری	۲	۰/۶
وضعیت تاهل	مجرد	۱۷۵	۵۴/۴
	متاهل	۱۴۱	۴۴/۶

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

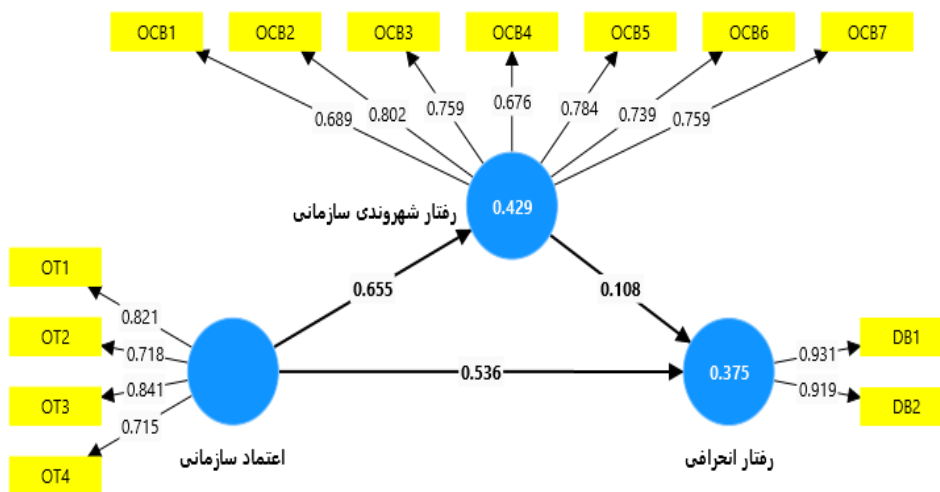
متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۸۱	۰/۵۵۲	۱/۱۱۶	۳/۲۹۷
اعتماد سازمانی	۳/۵۹	۰/۶۰۷	۱/۱۸۶	۲/۵۱۱
رفتار انحرافی	۳/۳۸	۰/۸۹۹	۰/۷۵۴	۰/۱۹۰

در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس آنان ذکر شد. میانگین بالاتر از میانگین نظری (۳) و واریانس پایین تر از عدد (۱) بود. همچنین نقطه برش برای دو شاخص چولگی و کشیدگی بازه (۲ و -۲) می باشند.

در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس آنان ذکر شد. میانگین بالاتر از میانگین نظری (۳) و واریانس پایین تر از عدد (۱) بود. همچنین نقطه برش برای دو شاخص چولگی و کشیدگی بازه (۲ و -۲) می باشند.

جدول ۳: آزمون کولموگروف-اسمیرنف

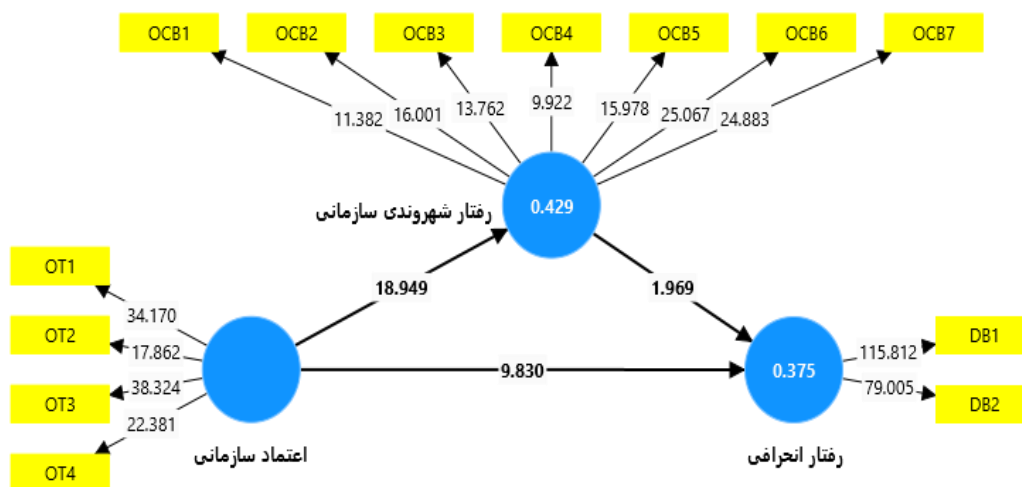
متغیرهای پژوهش	مقدار ks	sig
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۵۱	۰/۰۰۰
اعتماد سازمانی	۰/۱۵۴	۰/۰۰۰
رفتار انحرافی	۰/۱۵۳	۰/۰۰۰



شکل ۱: مدل اندازه گیری بیرونی در حالت استاندارد

جدول ۴: مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متغیرها
۰/۹۰۱	۰/۸۷۶	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۷۸۵	۰/۷۷۹	اعتماد سازمانی
۰/۸۳۴	۰/۸۳۱	رفتار انحرافی



شکل ۲: معناداری مدل اندازه گیری بیرونی در حالت استاندارد

جدول ۵: آزمون فورنل و لارکر

CR > AVE	AVE > 0/5	متغیرها
۰/۹۰۱	۰/۵۵۵	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۷۸۵	۰/۶۰۲	اعتماد سازمانی
۰/۸۳۴	۰/۸۰۵	رفتار انحرافی

متغیر و متغیرهای دیگر است و روایی واگرایی بین متغیرهای مکنون مدل در این آزمون تایید می گردد.

خوشبختانه نتایج جدول ۵ Fornell & Larcker نشان می دهد که میزان جذر AVE برای هر متغیر بیشتر از همبستگی بین آن

جدول ۶: آزمون HTMT

رفتار شهروندی سازمانی	رفتار انحرافی	اعتماد سازمانی	
		۰/۷۷۶	اعتماد سازمانی
	۰/۹۲۵	۰/۶۰۷	رفتار انحرافی
۰/۷۴۵	۰/۴۵۹	۰/۶۵۵	رفتار شهروندی سازمانی

جفت متغیر های مدل بیرونی پژوهش دارای شاخص HTMT کمتر از ۰/۹ می باشد و می توان در مجموع با توجه به دو آزمون قبلی روایی واگرایی مدل پژوهش تایید می گردد.

مطابق با مطالعات Hensler در سال ۲۰۱۵ زمانی که مقدار HTMT برای هر یک از جفت متغیر ها کمتر از ۰/۹ باشد روایی واگرا بصورت کامل برای مدل تحلیل عاملی یا همان مدل بیرونی پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. مشخصا تمامی

جدول ۷: نتایج استنباط شده از فرضیه ها

سطح معنی داری	معناداری ضرایب	ضریب مسیر	فرضیه
۰/۰۰۱	۹/۸۳۰	۰/۵۳۶	رفتار انحرافی >>> اعتماد سازمانی
۰/۰۰۱	۱۸/۹۴۹	۰/۶۵۵	رفتار شهروندی سازمانی >>> اعتماد سازمانی
۰/۰۴۹	۱/۹۶۹	۰/۱۰۸	رفتار انحرافی >>> رفتار شهروندی سازمانی

مختلف نشان دهنده تاثیر مثبت اعتماد سازمانی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می باشد. در تبیین این فرضیه خاطر نشان می گردد که یکی از عوامل تاثیر پذیر و البته تاثیر گذار بر بروز رفتار انحرافی، اعتماد سازمانی در میان کارکنان و مدیران است. همچنین، اعتماد در سازمانها باعث ایجاد جوئی مشارکتی می شود و اعتماد، همکاری و تعاون سازمانی را افزایش می دهد. علاوه بر این، اعتماد سازمانی از عوامل مهم و مؤثر بر اثربخشی رهبری، رضایت کارکنان، عملکرد سازمانی و تعهد است. در سازمانها و شرکت هایی که ممکن است تعارضها، ناسازگاریها و کوچک سازی، موجب کاهش اعتماد در روابط کارکنان و مدیران شود، اعتماد درون سازمانی اهمیت زیادی دارد. در همین راستا نتیجه این فرضیه نشان داد هر چقدر روابط بین کارکنان و مدیران مبتنی بر اعتماد باشد، می توان امیدوار بود رفتار انحرافی در میان پرسنل دانشگاه کاهش یابد.

فرضیه دوم مبنی بر تاثیر مثبت و معنادار اعتماد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع شد. نتایج این فرضیه در مشابهت با پژوهش های نظیر معلمی و همکاران (۱۴۰۰)، مقدری و همکاران (۱۴۰۰) قرار دارد.

در تبیین فرضیه دوم خاطر نشان می گردد که رفتار شهروندی نیز بر اعتماد افراد تاثیر گذار خواهد بود. رفتارهای شهروندی سازمانی شامل همکاری های داوطلبانه ای فراتر از انجام وظایف و تعهد روان شناختی نسبت به کارفرما می باشد. هدف این رفتارها کمک به افراد و یا سازمان بوده و لزوماً نیازهای شغلی را

بر اساس نتایج استنباط شده، مقدار معناداری ضرایب در مسیر فرضیه اول بزرگ تر از ۱/۹۶ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین شدت ۰/۵۳۶ قوی بوده و جهت نیز مثبت است. مقدار معناداری ضرایب در مسیر فرضیه دوم بزرگ تر از ۱/۹۶ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ اعتماد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر مثبت و معنادار دارد. شدت این تاثیر ۰/۶۵۵ و جهت این تاثیر نیز مثبت است. این ضرایب در سطح اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای ۰/۰۱ مورد قبول قرار گرفت. مقدار معناداری ضرایب در مسیر فرضیه سوم بزرگ تر از ۱/۹۶ می باشد، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر مثبت و معنادار دارد. شدت این تاثیر ۰/۱۰۸ و جهت این تاثیر نیز مثبت است.

## بحث

فرضیه اول مبنی بر تاثیر مثبت و معنادار اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع شد. نتایج این فرضیه در مشابهت با پژوهش های نظیر رضایی کلیدبری و همکاران (۱۴۰۲)، باقلی (۱۴۰۲)، شرعی و صفری (۱۴۰۲) و... قرار دارد. به طور کلی مطالعه پژوهش های

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می دارند.

### تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

### فهرست منابع

- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD, Agenda for Malaysian Support Personnel Eur. J. Train. Dev, 37 (2): 161-182.
- Baghili, T. (2023). A Causal Model of the Impact of Organizational Trust on Deviant Behavior Based on Organizational Virtue and Islamic Work Ethics among School Principals in Kermanshah City. First National Conference on New Applied Psychological Findings, Kermanshah [Persian]
- Case, J. (2000). Employee theft: the profit killer, Del mar: California
- Chen, CC., Chen, M.Y.C. & Liu, Y.C. (2013). Negative affectivity and workplace deviance: the moderating role of ethical climate, The International Journal of Human Resource Management, 24 (15): 2894-2910.
- Hulin, C.L. (2002). Lessons form industrial and organizational psychology. in J. Brett and F. Drasgow (Eds) the psychology of work: theoretically based empirical, Research Mahwah NJ: Erlbaum, 22(2): 3-22.
- Moallemi, Z., Fazeli Kabraya, H. (2021). Investigating the Effects of Perceived Organizational Support, Organizational Trust, and Job Embedding on Employee Deviant Behavior. [Persian]
- Moqaddari, N., Moqaddari, N., Ajali Lahiji, L. (2021). The Relationship Between Trust in Supervisor and Professional Commitment with Organizational Citizenship Behavior

در بر نمی گیرند و از سویی به خاطر جوایز و تنبیهات نیز انجام نمی شوند. تحقیقات مختلف نشان داده است که رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد کارکنان و ایجاد رضایت شغلی موثر بوده و نهایتاً باعث افزایش بهره وری و موفقیت در عملکرد سازمانی شده و در سطح بالاتر باعث برآورده شدن نیازهای انسانی و ارتقاء فرهنگ اجتماعی می گردد. در نهایت براساس نتیجه این فرضیه می توان امیدوار بود افزایش اعتماد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی افراد تاثیر مثبت گذاشته و احتمال تکرار این رفتارها را در میان کارکنان دانشگاه افزایش دهد.

فرضیه سوم مبنی بر تاثیر مثبت و معنادار رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع شد. نتایج این فرضیه در مشابهت با پژوهش های نظیر رضایی کلیدبری و همکاران (۱۴۰۲)، باقلی (۱۴۰۲)، شرعی و صفری (۱۴۰۲) و... قرار دارد. به طور کلی مطالعه پژوهش های مختلف نشان دهنده تاثیر مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان ها و نهادهای مختلف دولتی و غیردولتی می باشد.

در تبیین این فرضیه خاطر نشان می گردد که وجود اعتماد سازمانی می تواند یک مزیت برای سازمان در مقابل رفتار انحرافی کارکنان باشد. در همین راستا برای اعتماد سازی بیشتر و جلوگیری از رفتارهای انحرافی توجه به رفتارهای فرانقشی تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی ضرورتی انکار ناپذیر است. نتایج این فرضیه نیز نشان دهنده اثیر مثبت و معنادار رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار انحرافی در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی زنجان می باشد.

فرضیه چهارم مبنی بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اعتماد سازمانی و رفتار انحرافی در محیط کاری در دانشگاه آزاد اسلامی مورد تایید واقع نشد. مطالعه تحقیقات مختلف نشان دهنده تحقیقات اندک در حوزه مطالعه نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی می باشد. در همین راستا تحقیق حاضر با پژوهش های نظیر صادقی و همکاران (۱۴۰۲)، قنبری و همکاران (۱۴۰۱) و... همسویی دارد.

### موازن اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آن ها رعایت گردیده است.

- Trust. Cooperation and Agriculture, 12(45). [Persian]
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 38 (2): 555-572.
- Shar'i, Z., Safari, A. (2023). The Impact of Organizational Citizenship Behavior of Birjand Municipality Employees on Their Deviant Behaviors with the Investigation of the Role of Impression Management Motivations and Leader-Member Exchange, 6th International Conference on New Developments in Management, Economics, and Accounting, Tehran[Persian]
- Silva, H.M.S., & Ranasinghe, R.M.I.D. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behaviour: a study of operational level employees of comfort apparel solutions company in sri lanka, *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (1): 74-85.
- Taylor, A. (2007). Re: gambling at work costs employers£, <http://www.ft.com/cms/s/0/55009c0e-a43d-11db-bec4-0000779e2340.html#axzz2mZJbxzmB>.
- and Deviant Behavior Among Employees of Car Dealerships in Shiraz City. *International Conference on Humanities and Behavioral Studies*, Tehran. [Persian]
- Narayanan, K., & Murphy, S.E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: a review, *Journal of Human Values*, 23 (3), 218-233.
- Prasso, S. (2007). Lessons for the indian market, *Chief Executive*, 59 (233): 46-53.
- Qanbari, S., Erfanizadeh, F. (2022). The Role of Organizational Trust in Moderating Employees' Organizational Cynicism with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Organizational Behavior Studies*, 5 (Serial 22)[Persian]
- Sadeghi Deh Cheshmeh, M., Qaidamini Haruni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R. (2023). The Impact of Workplace Incivility on Deviant Workplace Behaviors with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Islamic Azad University, Isfahan Unit). [Persian]
- Rezayi Kalidbari, H.R., Dehghan, S., Homayounfar, M., Ajli, M. (2023). The Role of Authentic Leadership in Improving the Quality of Services in the Gilan Province General Office of Cooperatives with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Organizational