J TOLOO E BEHDASHT, School of Public Health, Yazd Shahid Sadoughi Univ Med Sci

ORIGINAL ARTICLE
Received:2024/08/06 *Accepted:2024/08/27*

Investigating the Relationship between Occupational Stressors and Behavioral Deviation with the Mediating Role of Organizational Support in Health Care Workers of Najaf Abad City in 2024

Mohammadamin Rahmanipour(M.Sc.s)[1], Monika Motaghi(Ph.D.)[2]

1.M.Sc. student of Management of health and treatment services, Shahrekord Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

2.Corresponding Author: Assistant Professor of health care Management, Department of Health, Shk.C., Islamic Azad University, Shahrekord, Iran Email: monika3005@yahoo.co.uk Tel:03833361000-9

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the relationship between occupational stressors and behavioral deviation with the mediating role of organizational support in health care workers in Najaf Abad city.

Methods: The present cross-sectional correlational study was conducted on health care workers in Najaf Abad city. In this study, all 152 health care workers were selected by total population sampling method and participated in the study after obtaining informed consent, and questionnaires were distributed among them in person. The questionnaire used in this study had four parts, the first part of which was the demographic characteristics questionnaire. In order to evaluate the behavioral deviation, the Binet and Robinson questionnaire was used. In order to evaluate the organizational support, Eisenberger et al.'s organizational support questionnaire was used, and Mohammadreza Saffarzadeh's questionnaire was used to investigate job stressors. The data were analyzed using SPSS version 26.

Results: It was observed that 83/33% of health care workers were at an average level of occupational stressors. Moreover, 63/33% of health care workers were at a weak level of behavioral deviation. The mean (standard deviation) of the organizational support variable in the studied sample was 28/08 (1/23). A positive and statistically significant relationship was observed between the variable of occupational stressors and the variable of behavioral deviation ($p<0/05$).

Conclusion: By increasing the variable of occupational stressors, the behavioral deviation of health care workers also increases to a small amount, and also by increasing the variable of organizational support, the occupational stressors of health care workers decreases to a small amount. Organizations should consider the periodic measurement of the index of occupational stressors of employees to know the level of this index and take timely action.

Keywords: organizational support, occupational stressors, behavioral deviation, health care workers, Najaf Abad

Conflict of interest: The authors declared no conflict of interest.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

This Paper Should be Cited as:
Author: Mohammadamin Rahmanipour, Monika Mottaghi. Investigating the Relationship between Occupational Stressors and Behavioral Deviation with …..……Tolooebehdasht Journal. 2024;23(5)66-80.[Persian]

بررسی رابطه بین فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری با نقش میانجی حمایت سازمانی در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد در سال ۱۴۰۳

نویسندگان: محمد امین رحمانی پور[۱]، منیکا متقی[۲]

۱.دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد، شهرکرد، ایران

۲.نویسنده مسئول: استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه بهداشت، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

شماره تماس: ۰۳۸۳۳۳۶۱۰۰۰-۹ Email:Monika3005@yahoo.co.uk

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد
سال بیست و سوم
شماره پنجم
آذر و دی
شماره مسلسل:۱۰۷

تاریخ وصول: ۱۴۰۳/۰۵/۱۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۶

چکیده

مقدمه: هدف از انجام مطالعه حاضر بررسی رابطه ی بین فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری با نقش میانجی حمایت سازمانی در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد بود.

روش بررسی: مطالعه حاضر به صورت همبستگی از نوع مقطعی بود که بر روی مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد انجام گرفت. در این مطالعه تمامی مراقبین سلامت که ۱۵۲ نفر بودند به صورت تمام شماری انتخاب و پس از کسب رضایت نامه آگاهانه در مطالعه شرکت داده شدند و پرسشنامه ها به صورت حضوری در بین آنها توزیع شد. پرسشنامه مورد استفاده در مطالعه حاضر چهار قسمتی بود که بخش اول پرسشنامه مشخصات دموگرافیک بود.جهت ارزیابی انحراف رفتاری از پرسشنامه بینت و رابینسون استفاده شد. جهت ارزیابی حمایت سازمانی از پرسشنامه ی حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران استفاده شد و برای بررسی فشارزاهای شغلی از پرسشنامه محمدرضا صفارزاده استفاده شد. داده ها با استفاده از SPSS نسخه ۲۶ آنالیز شد.

یافته ها: مشاهده شد که ۸۳/۳۳ درصد از مراقبین سلامت در سطح متوسطی از فشارزاهای شغلی بودند. مشاهده شد که ۶۳/۳۳ درصد از مراقبین سلامت در سطح ضعیفی از انحراف رفتاری بودند. میانگین (انحراف استاندارد) متغیر حمایت سازمانی در نمونه مورد بررسی (۱/۲۳)۲۸/۰۸ بود. بین متغیر فشارزاهای شغلی با متغیر انحراف رفتاری رابطه مثبت و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد($p<۰/۰۵$).

نتیجه گیری: با افزایش متغیر فشارزاهای شغلی به مقدار کمی انحراف رفتاری مراقبین نیز افزایش می باید. همچنین با افزایش متغیر حمایت سازمانی به مقدار کمی فشارزاهای شغلی مراقبین کاهش ضعیفی می باید. سازمانها می بایست سنجش میزان دوره ای شاخص فشارزاهای شغلی کارکنان برای آگاهی از میزان این شاخص و اقدام به موقع را در نظر داشته باشند.

واژه های کلیدی: حمایت سازمانی، فشارزاهای شغلی، انحراف رفتاری، مراقبین سلامت، شهرستان نجف آباد

این پژوهش حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد مورد تایید دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد است.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

CC BY-NC 4.0

مقدمه

امروزه فشارهای روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میان همه ی مردم رایج می باشد. تغییرات به وجود آمده در عرصه های گوناگون شغلی عدم توانایی سازگاری و انطباق بااین تغییرات، فشار های روانی زیادی را به فرد وارد می کند. از این رو، فشارزاهای شغلی عوامل عینی و بیرونی هستند؛ از جمله تعارض نقش، عدم قطعیت مسئولیت ها، روابط بین فردی نامطلوب، حجم کار زیاد، شغل شیفتی، روابط نامناسب با کارفرما یا سرپرست که سلامت جسم و روان کارمندان را تحت تاثیر قرار داده و بر کیفیت کار تاثیر منفی می گذارد(۱). هرسکویس و بارلینگ دریک مطالعه ی فرا تحلیلی نشان داده اند که فشار شغلی و فرسودگی هیجانی با رفتارهای پرخاشگرانه نسبت به همکاران رابطه ی مثبت و معناداری دارد(۲).

استرس و فرسودگی تعادل عاطفی و شناختی افراد را برهم میزنند. از این طریق با ایجاد حالت هیجانی عاطفی منفی در فضای روانی افراد بستر رابرای تمایل کارکنان به رفتارهای انحرافی فراهم می سازند؛ بنابراین فشارزاهای شغلی با رفتار های انحرافی مرتبط است(۳،۴).

خروجی یک سازمان تا حد زیادی به کارکنان بستگی دارد. بنابراین اگر سازمان بتواند رضایت کارکنان را تضمین کند و همچنین بتواند اطمینان حاصل کند که کارکنان در محیط کار دچار رفتارهای انحرافی نمی شوند سازمان در بلندمدت از مزایای بیشتری برخوردار خواهد شد(۵). از طرفی هرعاملی که منجر به آسیب در منابع انسانی سازمان شود سطح بهره وری و بازده آن سازمان را پایین می آورد و چه بسا در مدت اندکی سازمان از هم می پاشد و منابع مالی و انسانی از بین می رود(۶). از این رو حمایت سازمانی ادراک شده، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی از متغیر هایی هستند که می توانند در پیش بینی میزان رفتارهای انحرافی موثر واقع شوند(۷). حمایت سازمانی نمود عملیاتی تئوری تبادل اجتماعی است که برای نخستین بار توسط آیزنبرگر وهمکاران در ادبیات نظریات سازمانی وارد شده است(۸).

حمایت سازمانی تقویت کننده ی اعتماد کارکنان به سازمانی که آنان را به رسمیت می شناسد و به افزایش عملکردشان پاداش می دهد تعریف می شود(۹). زمانی که سازمان برای همکاری کارکنان ارزش قائل شود و به رفاه آن ها اهمیت دهد کارکنان احساس حمایت می کنند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت و علاوه بر آن تمام تلاششان را برای ایفای مسئولیتی که دارند به کار می گیرند و در راستای اهداف سازمان فراتر از مسئولیت ها و وظایفشان رفتار می کنند(۱۰). از انجایی که در سازمان های خدماتی کارکنان مرتبط با مشتری به طور مستقیم بر رضایت مشتریان تاثیر می گذارند، از این رو با ارزش ترین منبع یک سازمان خدماتی، کارکنان آن سازمان هستند(۱۱).

بخش بهداشت و درمان یکی ازبخش های مهم هر کشور نقش تعیین کننده ای در سلامت و تندرستی افراد جامعه دارد(۱۱). از این رو حمایت سازمانی در راستای بهبود افزایش عملکرد آن ها و درنتیجه کاهش فشارزاهای شغلی و رفتارهای انحرافی تاثیر بسزایی دارد. هدف از انجام مطالعه حاضر تعیین رابطه ی بین فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری با نقش میانجی حمایت سازمانی در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد می باشد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

CC BY-NC 4.0

روش بررسی

این یک مطالعه توصیفی- مقطعی از نوع همبستگی بود که بر روی تمامی پرسنل شبکه بهداشت نجف آباد که ۱۵۲ نفر بودند و به روش تمام شماری انتخاب شدند انجام شد. معیارهای ورود شرکت کنندگان عبارت بود از: رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه از پرسنل شبکه بهداشت و درمان شهرستان نجف آباد باشد بیش از ۳ سال سابقه کار داشته باشد. معیارهای خروج نیز شامل تکمیل ناقص پرسشنامه ها و عدم رضایت برای شرکت در مطالعه بود.با هماهنگی با پرسنل زمان انجام تحقیق تعیین گردید. در پایان متغیرهای مورد مطالعه از طریق پرسش نامه مورد برررسی قرار گرفت. محقق پس از کسب مجوزهای لازم، پرسشنامه های مطالعه را بین افراد مورد مطالعه در روزهای مختلف توزیع کرد. در صورت نیاز به اطلاعات تکمیلی از شرکت کنندگان شماره تلفن گرفته شد. پرسشنامه های تکمیل شده در همان نوبت یا نوبت بعدی جمع آوری شد. گردآوری داده ها به دوطریق کتابخانه ای و میدانی انجام شد. ابزارپژوهش پرسشنامه چهار قسمتی بود که بخش اول پرسشنامه مشخصات دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش بود که شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه کار، نوع استخدام، تجربه و شیفت کار(صبح، عصر، شب، در گردش) بود.

جهت ارزیابی انحراف رفتاری از پرسشنامه ۱۸ سوالی بینت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شده است که از دو مؤلفه (انحراف فردی، انحراف سازمانی) تشکیل شده است(۱۲). طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ متغیر بود (شامل: کاملاً موافقم تا کاملا مخالفم). در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱ تا ۱۸ باشد میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۸ تا ۵۶ باشد میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد. در صورتی که نمرات بالای ۹۰ باشد میزان متغیر بسیار خوب می باشد. در پژوهش بینت و رابینسون پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شد(۱۲). پایایی پرسشنامه در پژوهش قنبری و سلطانزاده برای پرسشنامه کل بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد(۱۳) و برای فردی ۰/۷۴ و بعد سازمانی ۰/۷۸ محاسبه شد. جهت ارزیابی حمایت سازمانی از پرسشنامه ی حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران استفاده شد(۱۴) که این پرسشنامه بدون مولفه بوده و دارای دو فرم بلند و کوتاه به ترتیب شامل ۳۶ و ۱۶ گویه می‌باشد و مجدداً از داخل همان پرسشنامه ۳۶ سوالی یک پرسشنامه ۸ آیتمی نیز برای سنجش این متغیر معرفی کرده است. در تحقیق حاضر از فرم ۳۰ گویه‌ای ابزار فوق کمک گرفته شده که گویه های مورد نظر دارای بیشترین مقدار بار عاملی پرسشنامه فرم ۳۶ ماده ای آیزنبرگرو همکاران است(۱۴). شاخص آماره آلفای کرونباخ برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه بررسی حمایت سازمانی ادراک شده با ۱۰۰ آزمودنی ۰/۸۹ بدست آمده است. میزان پایایی ابزار تحقیق میان مدیران و معلمان به ترتیب ۰/۸۷۵ و ۰/۸۶۷ محاسبه شده و این میزان در بین آزمودنی‌های مرد و زن به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۷۸ گزارش شده است(۱۵). برای بررسی فشارزاهای شغلی از پرسشنامه ی ۳۴ سوالی ای که توسط محمدرضا صفارزاده در سال ۱۳۷۷ با هدف سنجش مشکلات مدیریتی و مشکلات رفاهی کارکنان طراحی و تدوین گردیده است استفاده شد. پاسخ های چهار گزینه ای این پرسشنامه به ترتیب با گزینه های هرگز: (۰)، به ندرت: (۱)، گاهی اوقات: ۲،

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

اغلب اوقات: ۳، رتبه بندی می شوند و از جمع امتیازات به دست آمده نمره فشارهای شغلی فرد بدست می آید.هر چه میزان فشارزاهای شغلی فرد بیشتر باشد نمره ی وی نیز بالاتر خواهد بود. امتیازهای بین ۶۸- ۱۰۲: فشارزاهای شغلی فرد بسیار بالاست.امتیازهای بین ۳۴- ۶۸ : فشارزاهای شغلی فرد متوسط می باشد. امتیازهای بین ۰- ۳۴ : فشارزاهای شغلی فرد کم می باشد. امتیازهای بین ۰ : فرد هرگز دچار فشارزاهای شغلی نشده است.اعتبار پرسشنامه توسط محققان از دو روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ به دست آمده است. ضریب همسانی درونی آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۴ و همچنین با تأکید بر روش بازآزمایی، رقم ۰/۶۵ گزارش شده است. روش بازآزمایی، ویژگی های تکرارپذیری، بازپدیدآوری و ثبات پرسشنامه را در طول زمان ارزیابی می کند(۱۶). در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای پرسش نامه مورد بررسی قرار گرفت. داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. به منظور توصیف داده های مذکور با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه۲۶، شاخص های فراوانی و در سطح استنباطی برای بررسی روابط از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. سطح معنی داری در تمامی آزمون ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

همان‌گونه که در جدول۱ نتایج توصیفی جمعیت شناسی مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد در سال ۱۴۰۳ مورد بررسی در مطالعه حاضر مشاهده می‌شود میانگین(انحراف استاندارد) سن مراقبین سلامت (۹/۰۹)۳۶/۶۲ سال بود که ۶۰/۹ درصد از مراقبین شرکت کننده در مطالعه بیشتر از ۳۰ سال سن داشتند. ۶۲/۷ درصد دارای جنسیت زن، ۵۲ درصد از کارکنان وضعیت استخدامی رسمی داشتند. سایر اطلاعات تکمیلی ویژگی های جمعیت شناسی در جدول ۱ قابل مشاهده است.

میانگین(انحراف معیار) متغیر فشارزاهای شغلی، انحراف رفتاری و حمایت سازمانی به ترتیب (۹/۰۴)۵۷/۷۱، (۱۲/۱۵) ۳۵/۵۹ و (۱/۲۳) ۲۸/۰۸ بود که با توجه به جدول ۲ مشاهده شد که ۸۳/۳۳ و ۲۸/۶۷ درصد از مراقبین سلامت در سطح متوسطی از فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری قرار دارند. نتایج تجزیه وتحلیل آماری حاصل از ضریب همبستگی پیرسون است، نشان داد که بین متغیر فشارزاهای شغلی با متغیر انحراف رفتاری رابطه مثبت و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد($p<۰/۰۵$)؛ به بیان دیگر با افزایش متغیر فشارزاهای شغلی به مقدار کمی انحراف رفتاری مراقبین نیز افزایش می باید. علاوه براین بین متغیر حمایت سازمانی با متغیر انحراف رفتاری رابطه معکوس و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد ($p<۰/۰۵$)؛ به بیان دیگر با افزایش متغیر حمایت سازمانی انحراف رفتاری مراقبین کاهش ضعیفی می باید.

در جدول ۳ از آزمون سوبل که برای معنادار بودن تاثیر میانجی حمایت سازمانی بین دو متغیر فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری و شدت اثر غیرمستقیم به کار می رود استفاده گردید. همانطور که مشاهده می شود به دلیل بیشتر بودن آماره آزمون (۳/۷۵) از (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد بیان می شود که تاثیر متغیر میانجی حمایت سازمانی در رابطه ی بین متغیرهای فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری معنادار است.

به عبارت دیگر در صورت بهبود وضعیت حمایت سازمانی از فشارزاهای شغلی و در نتیجه انحراف رفتاری کاسته خواهد شد.

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد در سال ۱۴۰۳

متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد (٪)
رده سنی	۳۰ سال یا کمتر	۴۵	۳۹/۱
	بیشتر از ۳۰ سال	۱۰۵	۶۰/۹
جنسیت	مرد	۵۶	۳۷/۳
	زن	۹۴	۶۲/۷
وضعیت نوع استخدامی	طرحی	۲۱	۱۴/۰
	قراردادی	۵۱	۳۴/۰
	رسمی	۷۸	۵۲/۰

جدول ۲: توزیع فراوانی شامل تعداد(درصد) سطوح فشارزاهای شغلی در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد در سال ۱۴۰۳

متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد (٪)
فراوانی سطوح فشارزاهای شغلی	عدم دچار فشارزاهای شغلی	۱	۰/۶۷
	کم	۱۴	۹/۳۳
	متوسط	۱۲۵	۸۳/۳۳
	زیاد	۱۰	۶/۶۷
فراوانی سطوح انحراف رفتاری	ضعیف	۹۵	۶۳/۳۳
	متوسط	۴۳	۲۸/۶۷
	بالا	۱۲	۸/۰۰

جدول ۳: آزمون فرضیه غیر مستقیم (اثر میانجی گری) مدل پژوهش

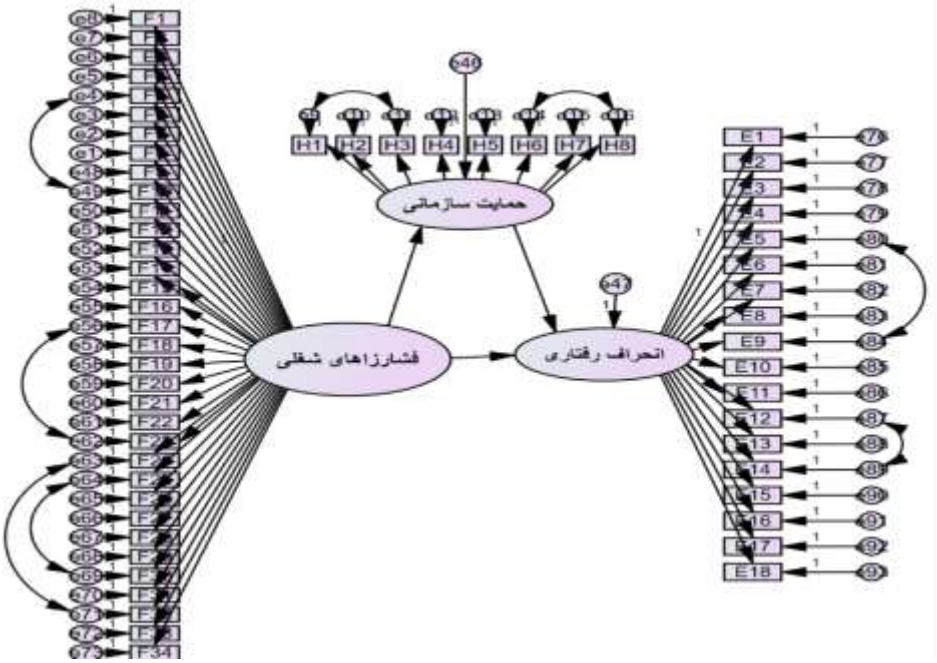
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	آزمون سوبل	P- value	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی	خستگی شغلی	مشارکت اجتماعی	۳/۷۵	<۰/۰۰۱	تایید فرضیه میانجی گری

همانطور که در مدل ۱ و نتایج جدول ۵ مشاهده می شود با حضور متغیر میانجی حمایت سازمانی بین دو متغیر فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری به کاهش ارتباط می انجامد؛ اما همچنان ارتباط مستقیم بین دو متغیر فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری از لحاظ آماری معنی دار است($p< ۰/۰۵$). به بیان دیگر متغیر میانجی حمایت سازمانی واسطه بین دو متغیر دیگر؛ یک متغیر میانجیگر جزئی است. تعریف متغیر میانجی کامل و جزئی: در میانجی گری کامل یک میانجی به طور کامل رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را توضیح می دهد: بدون واسطه در مدل، هیچ رابطه ای وجود ندارد. یعنی در حضور متغیر میانجی و معنی دار شدن مسیر غیر مستقیم؛ دیگر مسیر مستقیم معنی دار نباشد و در میانجیگری جزئی، حتی زمانی که میانجی از یک مدل خارج می شود هنوز یک رابطه آماری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد :متغیر میانجی (یا واسطه ای) فقط تا حدی رابطه را توضیح می دهد به بیان دیگر در حضور متغیر میانجی هم مسیر مستقیم و هم مسیر غیر مستقیم معنی دار باقی می ماند.

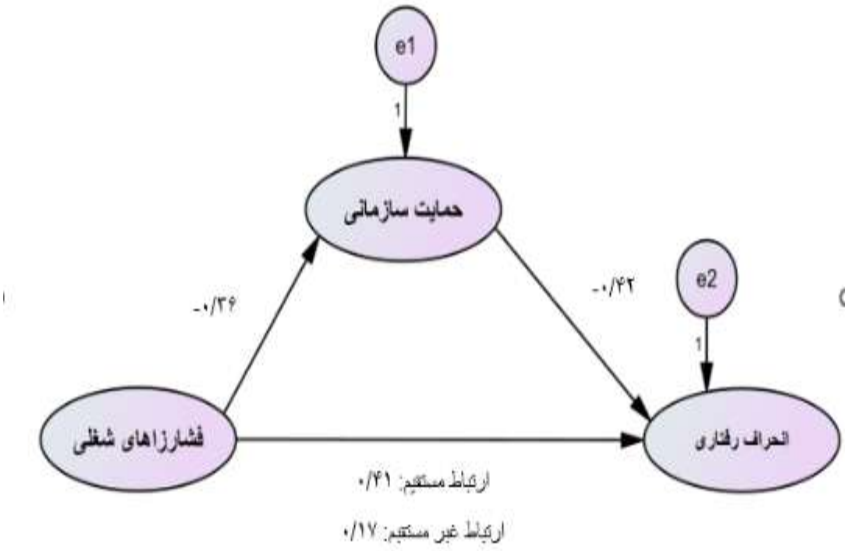
CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

مدل ۲ مدل نهایی بررسی ارتباط بین متغیر فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری با میانجی گری متغیر حمایت سازمانی را نشان می دهد. مشاهده شد متغیر میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین دو متغیر فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری؛ یک متغیر میانجی جزئی است. به بیان دیگر متغیر فشارزاهای شغلی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با تاثیر بر متغیر حمایت سازمانی باعث افزایش در متغیر انحراف رفتاری می شود. مدل نهایی به صورت مدل ۲ است.



مدل ۱: مدل معادلات ساختاری اولیه بررسی ارتباط بین متغیر فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری با میانجی‌گری متغیر حمایت سازمانی



مدل ۲: مدل نهایی بررسی ارتباط بین متغیر فشارزاهای شغلی و انحراف رفتاری با میانجیگری متغیر حمایت سازمانی

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

بحث و نتیجه گیری

پروهش حاضر با هدف بررسی میزان بقاء و عوامل مرتبط با آن مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری با نقش میانجی حمایت سازمانی در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد در سال ۱۴۰۳ انجام شد. در این مطالعه تلاش گردید با تعیین رابطه دو متغیر فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری و نقش میانجی حمایت سازمانی راهکارهایی برای کاهش خود فشارزاهای شغلی و متعاقبا انحراف رفتاری پیشنهاد گردد و بدین وسیله در راستای افزایش بهره‌وری کارکنان مورد مطالعه گام برداشته شود.

در مطالعه حاضر مشاهده می‌شود میانگین(انحراف استاندارد) سن مراقبین سلامت (۹/۰۹)۳۶/۶۲ سال بود که ۶۰/۹ درصد از مراقبین شرکت کننده در مطالعه بیشتر از ۳۰ سال سن داشتند، ۶۲/۷ درصد دارای جنسیت زن، ۵۲/۰ درصد از کارکنان وضعیت استخدامی رسمی داشتند. میانگین(انحراف استاندارد) متغیر فشارزاهای شغلی، انحراف شغلی و حمایت سازمانی در افراد مورد بررسی (۹/۰۴)۵۷/۷۱، (۱۲/۱۵)۳۵/۵۹ و (۱/۲۳)۲۸/۰۸ بود . ۸۳/۳۳ درصد از مراقبین سلامت در سطح متوسطی از فشارزاهای شغلی بودند و ۶۳/۳۳ درصد از مراقبین سلامت در سطح ضعیفی از انحراف رفتاری بودند.

در مطالعه گل پرور و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی نقش واسطه‌ای نیازهای روانی ـ اجتماعی در رابطه فشارزاهای شغلی با عملکرد افراد در محیط‌های کار در کارکنان یک سازمان دولتی در شهر بندرعباس میانگین متغیر فشارزاهای شغلی ۱۰/۹۶ بود(۱۰). در مطالعه ای دیگر میانگین نمره کل استرس شغلی ۳۳/۹۰ ± ۱۷۳/۳ بود که نشان دهنده سطوح متوسط تا شدید استرس شغلی در بین کارکنان بانک بود. میانگین نمرات ابعاد استرس شغلی نیز منعکس کننده سطوح متوسط تا شدید بود(۱۷).

آئوکی و همکاران (۲۰۱۱) کارکنان بیمارستان عمومی راچبوری در تایلند را مورد بررسی قرار دادند و گزارش کردند که ۲۶/۲ درصد از افراد استرس شغلی شدیدی را تجربه کردند(۱۸). حمیدی و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که میانگین نمره استرس شغلی در کارکنان مراقبت های بهداشتی ۱۷۹/۵۱(۱۹) بوده و یافته های آنها با نتایج این مطالعه همسو است(۱۹). خاتونی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین پرداخت و نشان داد که شدت استرس شغلی در اکثر حسابداران (۴۶/۲۵ درصد) شدید بود(۲۰).

در مطالعات پیشین میانگین های متفاوتی از متغیر فشارزاهای شغلی و استرس شغلی گزارش شده است که علت این اختلاف می تواند تفاوت در پرسشنامه های مورد استفاده توسط محققان، تفاوت در حجم نمونه و یا تفاوت در جامعه پژوهش و تفاوت های فردی باشد. در مطالعه طرقی و همکاران (۱۳۹۴) با هدف بررسی رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی، میانگین نمره رفتار انحرافی (۱/۱۳)۳/۰۶ بود(۲۱) که کمتر از مطالعه حاضر می باشد. علت این اختلاف می تواند تفاوت در پرسشنامه های مورد استفاده توسط محققان، تفاوت در حجم نمونه و یا تفاوت در جامعه پژوهش و تفاوت های فردی باشد. در مطالعه حیدری و همکاران (۱۴۰۲) در بررسی رابطه بین قصد ترک خدمت و حمایت سازمانی ادراک‌شده در پرستاران بیمارستان‌های

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

شهرگرگان، میانگین نمرات پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده ۲۳/۶۶ با انحراف‌معیار ۶/۶ به دست آمده است. باتوجه به اینکه میانگین نمرات پرسش‌نامه بین ۳ تا ۴۰ بود؛ بنابراین میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده متوسط می‌باشد(۲۲) که نتایج آنها نزدیک به مطالعه حاضر می باشد. نتایج مطالعه یارمحمدی نژاد و همکاران(۲۳) و گرجی و همکاران(۲۴)، نمره حمایت سازمانی را در سطح متوسطی گزارش کردند که نتایج این مطالعات با مطالعه حاضر هم‌خوانی داشت. کفاش‌پور و همکاران حمایت سازمانی پرستاران را بالاتر از میانگین و نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند(۲۵). مطالعه کریس و همکاران پرستاران سطوح نسبتاً ضعیفی از حمایت سازمانی را گزارش کردند(۲۶) که نتایج این مطالعات با مطالعه حاضر هم‌خوانی نداشت.

در توجیه مطالعات ناهمسو با این پژوهش، محقق می‌تواند به نقش عوامل فرهنگی/ اجتماعی و سازمانی بر نتایج و عواملی همچون جامعه پژوهش متفاوت بین مطالعات اشاره کند. زمانی که سازمان از کارکنان خود حمایت و شرایط لازم را برای رشد و توسعه آن‌ها فراهم کند، این احساس در میان کارکنان شکل می‌گیرد که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است(۲۷).

در مطالعه حاضر ارتباط فشارزاهای شغلی و حمایت سازمانی با انحراف رفتاری در مراقبین سلامت شهرستان نجف آباد در سال ۱۴۰۳ نشان داد که بین متغیر فشارزاهای شغلی با متغیر انحراف رفتاری رابطه کمتر از متوسط، مثبت و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد. همچنین بین متغیر حمایت سازمانی با متغیر فشارزاهای شغلی رابطه ضعیف، معکوس و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد؛ به بیان دیگر با افزایش متغیر حمایت سازمانی به مقدار کمی فشارزاهای شغلی مراقبین کاهش ضعیفی می یابد.

طرقی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه فرسودگی شغلی با رفتارهای انحرافی در سال ۱۳۹۳ مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با رفتار انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج مطالعه حاضر همسو می باشد. ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی شغلی با رفتار انحرافی به ترتیب، ۰/۶۱، ۰/۴۸، ۰/۴۷ می باشد(۲۱). گل پرور و همکاران در سال ۱۳۹۲طی مطالعه ای نیازهای روانی-اجتماعی در پیوند میان تقاضاهای شغلی با عملکرد کارکنان (رفتارهای انحرافی، رفتارهای مدنی سازمانی، عملکرد وظیفه، تمایل به ترک خدمت و خلاقیت) را در ۱۸۷ نفر از کارکنان یکی از شرکت های وابسته به وزارت نفت در شهر بندرعباس مورد مطالعه قرار دادند. در این مقاله به این مهم دست یافتند که فشارزاهای شغلی با نیازهای روانی-اجتماعی و نیازهای روانی-اجتماعی نیز باعملکرد کلی دارای رابطه معنادار هستند. همچنین نتایج نشان داد که فشارزاهای شغلی تاثیر خود را بر عملکرد کلی به طور غیر مستقیم از طریق نیازهای روانی-جتماعی اعمال می کنند. تحلیل واسطه ای نیز از نقش واسطه ای نیازهای روانی-اجتماعی در رابطه فشارزاهای شغلی با عملکرد کلی حمایت نمود.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که نیازها می توانند تمایلات رفتاری مرتبط با فشارهای شغلی را واسطه گری کنند(۱۰). عمر و همکاران در مطالعه ای که در سال ۲۰۱۴ انجام دادندکاهش رفتارهای انحرافی و افزایش رضایت شغلی را از طریق معنویت در محیط کار مورد مطالعه قرار دادند. انتظار می رود معنویت محیط کار با رفتار انحرافی در محل کار و با

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

رضایت شغلی رابطه ی مثبت داشته باشد و انتظار می رود رضایت شغلی با رفتار انحرافی در محل کار ارتباط منفی داشته باشد. با اقتباس از نظریه ی کنترل اجتماعی، نظریه ی تبادل اجتماعی ما فرض می کنیم که رضایت شغلی رابطه ی بین معنویت و محیط کار و رفتار انحرافی در محل کار را واسطه می کند(۲۸).

کریستین و الیس در سال ۲۰۱۴ مطالعه ای توصیفی با عنوان نقش حیاتی نیات ترک شغل در تبدیل عدم مشارکت اخلاقی به رفتار انحرافی در کار را انجام داده اند. نتایج نشان می‌دهد غیرفعال‌سازی خودتنظیمی ذاتی در عدم مشارکت اخلاقی منجر به افزایش انحراف سازمانی می‌شود. اثراتی که در زمانی که قصد گردش مالی زیاد بود بسیار بارزتر بود. یافته‌های کریستین و الیس از افزایش نقش شناخت در تعیین رفتار زمانی که فشارهای محیطی ناشی از قرارداد روان‌شناختی تغییر کرده است، حمایت می‌کند که منجر به تعدادی پیامدهای نظری و عملی، به‌ویژه در صنایع با نرخ گردش مالی بالا می‌شود(۲۹).

هریسکویس و بارلینگ در سال ۲۰۰۹ در یک مطالعه فرا تحلیلی پرخاشگری در محل کار را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد پرخاشگری سرپرست، بیشترین اثرات نامطلوب را در پیامد های نگرشی و رفتاری دارد. همچنین فشار شغلی و فرسودگی هیجانی به طور معناداری با رفتارهای پرخاشگرانه نسبت به همکاران و سرپرست دارای رابطه ی مثبت و معناداری هستند(۲).

در پژوهش حاضر بین سه متغیر فشارزاهای شغلی، انحراف رفتاری و حمایت سازمانی دو به دو ارتباط معنی داری از لحاظ آماری وجود داشت. همچنین مشخص شد متغیر فشارزاهای شغلی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با تاثیر بر متغیر حمایت سازمانی باعث افزایش در متغیر انحراف رفتاری می شود. زندی پاک و همکاران مطالعه ای با هدف بررسی نقش حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی بر رفتار انحرافی با میانجی گری رضایت شغلی را در سال ۱۴۰۱ مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی می توانند بر رفتار انحرافی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر معنی داری بگذارند. جهت بررسی نقش متغیر میانجی از روش آزمون سبل استفاده شد که نتایج بیانگر آن بود که رضایت شغلی نقش متغیر میانجی را در ارتباط بین متغیرهای دیگر ایفا می کند. حمایت سازمانی ادراک شده به ترتیب به میزان ۵۹٪ و ۲۱٪ بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و فرسودگی شغلی به میزان ۸۷٪ بر رضایت شغلی تاثیر می گذارد و رضایت شغلی نیز به میزان ۶۵٪ بر رفتار انحرافی تاثیر منفی و معناداری دارد(۳۰) که با نتایج مطالعه حاضر همسو می باشد.

شیخی و همکاران مطالعه ای تحت عنوان تبیین رابطه بین عدالت سازمانی با میانجی گری استرس شغلی بر اخلاق کاری پرستاران را در سال ۱۳۹۴ مورد مطالعه قرار دادند. این مطالعه نشان داد که بین عدالت سازمانی و اخلاق کاری پرستاران رابطه وجود دارد؛ بدین ترتیب که عدالت سازمانی می تواند سبب اخلاق کاری آنها شود. همچنین عدالت سازمانی سبب بهبود اخلاق کاری می شود، استرس شغلی نیز به عنوان یک متغیر میانجی بر این ارتباط تاثیر گذار است و در پرستاران با استرس پایین میزان تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق کاری بیشتر است.

در این مطالعه بر اساس ضرایب استاندارد شده مدل ساختاری

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

میتوان گفت که عدالت سازمانی به میزان ۶۹٪ بر اخلاق کاری و عدالت سازمانی به میزان ۷۳٪ بر استرس و در نهایت استرس شغلی به میزان ۲۲٪ بر اخلاق کاری تاثیر می گذارد(۳۱).

عظیم و همکاران در مطالعه ای درسال ۲۰۲۲ با عنوان تأثیر حمایت سرپرست، اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محل کار: آیا قرارداد روانشناختی اهمیت دارد؟ پرداختند. این مطالعه نشان داد که اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می گذارد؛ در حالی که حمایت سرپرست بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر نمی گذارد. این مطالعه همچنین نشان داد که حمایت نظارتی و اعتماد سازمانی بر قراردادهای روان‌شناختی و قراردادهای روان‌شناختی بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می‌گذارند.

در نهایت برای تحلیل میانجی‌گری، قراردادهای روان‌شناختی به طور قابل‌توجهی بر رابطه بین حمایت سرپرست، اعتماد سازمانی و رفتار انحرافی در محل کار تأثیر می‌گذارند. این مطالعه نتیجه می گیرد که حمایت نظارتی و اعتماد سازمانی باعث افزایش قراردادهای روانی و در نتیجه کاهش رفتار انحرافی در محل کار در بین اساتید می شود(۳۲).

بر اساس الگوی استرس-نامتعادلی-جبران، افراد با تجربه حالات عاطفی منفی ناشی از فشارزاهای شغلی از حالت متعادل تشفی نیازهای پایه خود فاصله می‌گیرند(۳۳). این فاصله گرفتن باعث می‌شود تا نیازهای روانی- اجتماعی در افراد فعال و به این ترتیب مستعد ارتکاب اعمال و رفتار مختلف شوند(۱۰).

از طرف دیگر وقتی در فرد نیاز به قدرت فعال باشد، فشارزاهای شغلی باعث به چالش کشیدن فرد برای ارضاء تمایل به نفوذ و کنترل دیگران از طریق تغییر ایده‌ها، نظرها و یا شرایط موجود به نفع خواسته‌های خود می‌شود. به همین علت فرد با تجربه فشارزاهای شغلی ممکن است به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی متمایل شود(۱۰). این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی بوده و نمی توان گفت که متغیرهای پیش بین علت اصلی متغیر ملاک است. بنابراین در تحقیقات بعدی لازم است اثرات سایر ویژگی ها مانند استرس شغلی، احشاس مسئولیت، آداب اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و بیگانگی اجتماعی بر روی فشارزاهای شغلی با انحراف رفتاری بررسی و مطالعه شود.

بین متغیر فشارزاهای شغلی با متغیر انحراف رفتاری رابطه کمتر از متوسط، مثبت و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد. با افزایش متغیر فشارزاهای شغلی به مقدار کمی انحراف رفتاری مراقبین نیز افزایش می باید.

بین متغیر حمایت سازمانی با متغیر فشارزاهای شغلی رابطه ضعیف، معکوس و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد. به بیان دیگر با افزایش متغیر حمایت سازمانی به مقدار کمی فشارزاهای شغلی مراقبین کاهش ضعیفی می باید. سازمان ها می بایست سنجش میزان دوره ای شاخص فشارزاهای شغلی کارکنان برای آگاهی از میزان این شاخص و اقدام به موقع را در نظر داشته باشند.

ملاحظات اخلاقی

ملاحظات اخلاقی از جمله اخذ مجوزهای لازم از دانشگاه آزاد اسلامی و رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان رعایت شد. کد تایید اخلاقی پژوهش "IR.IAU.SHK.REC.1402.146 " می باشد.

سهم نویسندگان

محمد امین رحمانی پور: تحقیق، روش شناسی؛ مونیکا متقی:

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

مفهوم سازی، نظارت، نگارش، ویرایش را بر عهده داشتند. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تایید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته اند.

حمایت مالی

جهت انجام مطالعه حاضر از دانشگاه و یا سایر سازمان ها حمایت مالی دریافت نگردید.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می دارند هیچ گونه تضاد منافعی در این مقاله وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از معاونت پژوهشی دانشگاه و افرادی که در این پژوهش شرکت کردند قدردانی می کنند.

References

1-Younus S, Danish RQ, Sair SA & et al. Mediating role of information silence between destructive leadership and counterproductive work behaviour: evidence from the tanners' sector of Pakistan. International Journal of Business Excellence. 2022;26(1):115.

2-Cao W, Li PC, van der Wal R & et al. Leadership and workplace aggression: A meta-analysis. Journal of Business Ethics. 2023;186(2):347-67.

3-Szostek D, Balcerzak AP, Rogalska E & et al. Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: the Moderating Role of Demographic Characteristics. Economics & Sociology. 2022;15(4):231-63.

4-Anis M, Emil D. The impact of job stress on deviant workplace behavior: the mediating role of job satisfaction. American Journal of Industrial and Business Management. 2022;12(1):123-34.

5-Sultana S, Subat A, Bhuiyan MN. The relationship between job stress and workplace deviant behaviors: A study on bank employees in Bangladesh. Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research. 2021;4:14-24 (1).

6-Haghighinezhad G, Atashzadeh-Shoorideh F, Ashktorab T & et al. Relationship between perceived organizational justice and moral distress in intensive care unit nurses. Nursing ethics. 2019;26(2):460-70.

7-Saufi NF ,Anuar NE. Work stress and employee deviance on employees in putrajaya marriott hotel. Organised by: centre for language studies and generic development. 2018:178.

8-Yuniati D, Trisnawati AD, Rochmah TN. How is Patient Safety Culture, Perceived Organizational Support, and Contextual Performance Impacts Adverse Events? Biomolecular and Health Science Journal. 2022;5(2):93-8.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

 CC BY-NC 4.0

9-Ali ARAH. The Impact of Islamic Work Ethic and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Islamic Bank Employees: The Role of Felt Obligation as Mediator: University of Malaya (Malaysia); 2019 15(2):373 – 394.

10-Ravalier JM. Psycho-social working conditions and stress in UK social workers. The British Journal of Social Work. 2019;49(2):371-90.

11-Ghayour Baghbani SM, Pourang A, Hoshyar V & et al. The effect of occupational stress on organizational citizenship nurses' behaviors: analyzing the role of organizational support. Quarterly Journal of Nursing Management. 2018;7(1):41-50.

12-Bennett RJ, Robinson SL. Development of a measure of workplace deviance. Journal of applied psychology. 2000;85(3):349.

13-Mahdi FS, Ghalavandi H. Investigating the mediating role of academic self-sufficiency and basic psychological needs in the relationship of social skills and social intelligence with academic achievement. 2024, 6(1), 351-372.

14-Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S & et al. Perceived organizational support. Journal of Applied psychology. 1986;71(3):500.

15-Bekhradi Nasab V, Ahmadi M. Analyzing the Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Indifference. Innovation Management and Operational Strategies. 2022;3(2):176-95.

16-Afshari M, Hejazi E, Ejei J & et al. A study of psychometric properties of Future Time Perspective Scale (FTPS) and its relation to academic achievement. Journal of Psychology. 2018. *22*(2), 122–138.

17-Sheikhi S, Razavan B, Allahyari T. Investigation of the relationship between occupational stress and job burnout among bank employees. Health Science Monitor. 2023;2(4):217-24.

18-Aoki M, Aoki M, Kiewkarnka B & et al. Job stress among nurses in public hospitals in Ratchaburi province, Thailand. 2010; 9(1):19-27.

19-Hamidi Y, Bashirain S, Babamiri M & et al. Relationship between Stress and burnout of health workers. 2018; 5(1): 35-43.

20-Khatooni M, Mollahasan M, Khoainiha S. Job stress and its related factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences. 2011; 8(2):66-76.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

21-Khorasanitorghi H. The relationship between job burnout and deviant behavior studied: North Khorasan Sports and Youth Directorate. Scientific Quarterly Journal of Applied Researches in Sports Management. 2016;4(3):79-90.[Persian]

22-Heidari A, Kazemi SB, Kabir MJ & et al. Relationship Between Turnover Intention and Perceived Organizational Support in Nurses of Hospitals in Gorgan, Iran. Journal of Modern Medical Information Sciences. 2023;9(3): 234-45.

23-Erfan Y, Mahnaz SH, Irfan Yen & et al. Perceived organizational support and quality of work life of operational staff of Tehran Emergency Center in 2021.[Persian]

24-Gorji HA, Etemadi M, Hoseini F. Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. Journal of education and health promotion. 2014; 3(1):58.

25-Kaffashpor A, Shojaean A, Alaghebandi Hosieni Toosi M. Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behaviors with emphasis on the mediating role of job satisfaction. Iranian Journal of Nursing Research. 2017;12(1):42-8.

26-Khrais H, Higazee MZA, Khalil M & et al. Impact of organizational support on nursing job stressors: a comparative study. Health Science Journal. 2018;12(4):1-6.

27-Safari Y, Asadi M, Khalijian S & et al. Analysis of relationships between organizational support, trust and organizational commitment among nurses. 2018.

28-Omar F, Halim FW, Zainah A & et al. Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. World Applied Sciences Journal. 2011;12(16):45-51.

29-Christian JS, Ellis AP. The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. Journal of business ethics. 2014;119:193-208.

30-Shahed Z, Rabee Z. Designing a model to control the deviant behavior of hotel and hospital employees according to perceived organizational support, job burnout and job satisfaction. 2023. [Persian]

31-Ghayour Baghbani SM, Pourang A, Hoshyar V & et al. The effect of occupational stress on organizational citizenship nurses' behaviors: analyzing the role of organizational support. Quarterly Journal of Nersing Management. 2018;7(1):41-50.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

 CC BY-NC 4.0

32-Azim A, Hassan MS, Zaid DS & et al The influence of supervisor support, organizational trust on Workplace deviant behavior: do psychological contract matter. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2020;10 (2).

33-Mohsen G, Shirin N. The relationship between stress, emotional burnout and organizational deviant behaviors in Zob Ahan Joint Stock Company "Evidence for the stress-burnout (imbalance)-compensation model". 2008.[Persian]

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i5.17667]

 CC BY-NC 4.0