

## تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به مأموریت دریانوردی

مسلم گل میمی<sup>۱</sup>، بهنام فیاض<sup>۲</sup>، فرامرز نصری<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی<sup>(ره)</sup> در محیط دریانوردی پرداخته است. مدل تحقیق با مدنظر قرار دادن ادبیات موضوع، طراحی و در جامعه هدف مورد بررسی قرار گرفت. جامعه این تحقیق، شامل ۱۳۵ نفر از اساتید و مربیان اعزامی به مأموریت آموزشی دریانوردی دانشگاه مذکور در سالهای ۱۳۹۰-۱۳۹۶ می باشد که با توجه به در دسترس بودن نفرات ۶۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش در این تحقیق همکاری داشتند. جهت بررسی و آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی، رویکرد معادلات ساختاری از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان دهنده ارتباط مستقیم و معنی دار بین کیفیت زندگی کاری در واحدهای شناور با تعهد سازمانی و ارتباط معکوس و معنی دار بین کیفیت زندگی کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار است. همچنین، ارتباط معکوس و معنی دار بین تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار مشاهده شد. در نهایت نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار در واحدهای شناور تأیید شد.

واژگان کلیدی: رفتارهای انحرافی در محیط کار دریانوردی، تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری در واحدهای شناور.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۳/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۹/۰۸

<sup>۱</sup> عضو هیات علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) (نویسنده مسئول: mgolmeymi@yahoo.com)

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه قزوین

<sup>۳</sup> استادیار مدیریت دفاعی دانشگاه عالی دفاع ملی

## مقدمه

ایران کشوری است که در مرزهای جنوبی و شمالی خود صاحب آبراه‌های راهبردی بسیار است و حراست از مرزهای آبی ایران امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری است. حضور مقتدرانه نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران در سواحل مکران و فراسوی آب‌های سرزمینی در راستای تأمین صیانت از منابع و منافع ملی موجب شده است تا روند مأموریت‌های دریایی افزایش یابد که طولانی شدن مدت‌زمان دریانوردی به‌ویژه در نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای خود سبب گردیده با مسائل شغلی بیشتری مواجه شده و مشکلات روان‌شناختی بیشتری در مقایسه با کارکنان سایر مشاغل داشته باشند. فشار روانی ناشی از نوع شغل، مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال مجروحیت، معلولیت، اسارت و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال آن‌ها در مشاغل نظامی بیشتر است. لذا پرداختن به جنبه‌های مختلف روحی و روانی و کیفیت زندگی نیروهای نظامی دریایی برای بالا بردن سطح توان نظامی و بالا بردن اقتدار نظامی حائز اهمیت است (سیدحسینی و همکاران، ۹۱) کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> به‌عنوان برنامه‌ای جامع و گسترده که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد و به آن‌ها در امر مدیریت تغییر و تحولات یاری می‌رساند. متغیر مهمی در عملکرد افراد در محیط کاری محسوب می‌شود (الماسی و همکاران، ۱۳۹۰). عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که پیامدهای منفی بسیاری در پی دارد که چنین پیامدهایی در محیط کاری در دریا به علت پیچیدگی‌ها و مخاطرات ذاتی محیطی می‌تواند به‌مراتب تأثیرات مخرب‌تری بر عملکرد واحد کاری داشته باشد و این امر سبب شده هدف بسیاری از سازمان‌ها بهبود این مسئله پیچیده باشد (پیدایی، ۱۳۹۲). یکی از مواردی که اخیراً توجه محققین را به خود جلب نموده رفتارهای انحرافی در محیط کار<sup>۲</sup> و بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر آن می‌باشد (اپلبوم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). به باور پترسون<sup>۴</sup>، توجه جدی پژوهشگران عرصه‌های مختلف به این‌گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری به دلیل هزینه‌های قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان‌ها تحمیل می‌شود. پژوهش‌های زیادی علاوه بر مستند ساختن هزینه‌های اقتصادی و مالی این رفتارها، اثرات روانی و اجتماعی رفتارهای منفی در محیط‌های کار را بر جو و فضای سازمانی به خوبی مستند ساخته‌اند (بنت و رابینسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). در این نوع رفتار، افراد نه‌تنها به وظایف خود عمل نمی‌کنند؛ بلکه در روند کار اختلال ایجاد می‌کنند، به همکاران خود آسیب می‌رسانند یا اینکه به نحوی بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند. بنابراین رفتار انحرافی در کار، رفتاری ارادی است که به قصد آسیب رساندن به سازمان و بهره‌وری آن یا افراد درون سازمان و یا هر دوی آن‌ها انجام می‌شود (بشیر و لونگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). اخیراً معیار قضاوت در مورد اثربخشی کارکنان فراتر از سنجش عملکرد شغلی رفته است و رفتارهای انحرافی نظیر دزدی، تأخیر، بدرفتاری با همکاران، تخریب اموال سازمان، از زیر کار شانه خالی کردن را نیز در بر گرفته است (صادقی و گروسی، ۱۳۹۵). بروز چنین رفتارهایی در محیط خطیر دریانوردی، می‌تواند علاوه بر خسارات مادی، به خسارات جانی منجر شود. به‌ویژه با حساسیت‌های موجود در مأموریت‌های دریانوردی نظامی بروز رفتارهای انحرافی توسط احدی از کارکنان علاوه بر تبعات جانی و مالی در سطح سازمان، تبعات سیاسی ملی و بین‌المللی نیز خواهد داشت. این امر لزوم بررسی و مطالعه بر روی آن را بیش‌ازپیش ضروری می‌سازد. این در حالی است که بسیاری از رفتارهای ارادی کارکنان در محیط کاری خود به میزان تعهد<sup>۷</sup> آن‌ها به سازمان بستگی دارد، تعهد، حالتی است که یک فرد را با اعمال او پیوند می‌دهد و از این طریق فرد به این اعتقاد می‌رسد که فعالیت‌های خود را ادامه دهد (شریفی و شاه طلبی، ۱۳۹۴). تعهد سازمانی مستلزم ایفای رابطه‌ای فعال بین کارکنان و سازمان است، به‌گونه‌ای که فرد با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین‌شده و پذیرفته‌شده فراتر رفته و

1 Quality of Working Life (QWL)

2 Workplace Deviant Behavior

3 Appelbaum &amp; al

4 Peterson

5 Bennett &amp; Robinson

6 Bashir &amp; Long

7 Commitment

می‌خواهد که با ایفای نقش فعال‌تر به تحقق اهداف سازمان کمک نماید (ویکس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). با توجه به حساسیت عملکرد صحیح کلیه نفرات در دریانوردی، اهمیت جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی در محیط کاری واحد شناور که سبب اختلال در روند کار، آسیب رساندن به همکاران و کاهش بهره‌وری در واحد شناور می‌شود، بیش از پیش آشکار می‌گردد. مطالعات زیادی در خصوص رفتارهای انحرافی در محیط کار و بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر آن صورت گرفته است (اپلیوم و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) اما با توجه به سرچشمه گرفتن بسیاری از رفتارهای ارادی افراد در محیط کاری از تعهد سازمانی و نقش تعهد سازمانی در ارتباط بین این عوامل مغفول مانده است. در این تحقیق، با رویکردی نوآورانه سعی بر این است ضمن بررسی ارتباط بین این عوامل در محیط کاری واحدهای شناور، نقش واسط تعهد سازمانی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار واحدهای شناور مورد بررسی قرار گیرد. از این‌رو هدف اصلی در این مطالعه بررسی نقش واسط تعهد سازمانی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری در واحدهای شناور بر رفتارهای انحرافی در محیط کار این واحدها است.

## مروری بر ادبیات موضوع

### کیفیت زندگی کاری

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در دهه ۱۹۷۰ برای نخستین بار در فصلنامه‌ها و متون دانشگاهی آمریکا مطرح شد و ریشه آن به روانشناسی سازمانی و تأکید آن‌ها بر ابعاد روانی و اجتماعی محیط‌های کاری در دهه‌های قبل از آن برمی‌گردد (منسی و همکاران، ۲۰۱۸)<sup>۳</sup>. مفهوم کیفیت زندگی کاری نگرشی به روابط سازمانی و روش طراحی مجدد شغل مبتنی بر تصمیم‌گیری گروهی و حرکت به سمت اثربخشی سازمان است (روبل و کی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از مشارکت در محیط کار به دست می‌آید (مهداد و همکاران، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (نورسلام و همکاران، ۲۰۱۸)<sup>۵</sup>. برخی از صاحب‌نظران معتقدند که کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو مفهوم عینی و ذهنی تعریف کرد. در تعریف عینی، کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان در تعریف ذهنی، کیفیت زندگی کاری تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور خاص (لورک آقا و همکاران، ۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری نه تنها بسیاری از نگرش‌های شغلی چون خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همچنین، در سایر حوزه‌های زندگی کارکنان از قبیل خانوادگی، اجتماعی و سایر حوزه‌های زندگی غیر شغلی و بهزیستی روان‌شناختی نیز تأثیر می‌گذارد. (رستمی و همکاران، ۱۳۹۴). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (جیمز، ۱۹۹۲)<sup>۶</sup>. از این‌رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (دی سوات و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). کیفیت زندگی کاری مشابه هر می است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط آن) و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق و همکاران و ناظران می‌شود، در نتیجه محدوده کیفیت زندگی کاری را فراتر از رضایت شغلی می‌سازد (اسنل و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). مطالعات نشان می‌دهد نیازهای روانی کارکنان در سازمان از

1 Wykes

2 Appelbaum

3 Mannsi

4 Rubel & Kee

5 Nursalam

6 James

7 de Sivatte

8 Snell

- طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد (یئو و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). مدل هشت بعدی والتون<sup>۲</sup> هشت متغیر اصلی را به عنوان اهداف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار داده است:
- (۱) پرداخت کافی و منصفانه: پرداخت حقوق کافی و منصفانه به کارکنان سازمان.
  - (۲) محیط کاری ایمن و بهداشتی: برقراری ساعات کاری و شرایط کاری معقول، شامل برقراری شرایط فیزیکی و ایمنی کاری و شغلی.
  - (۳) توسعه قابلیت‌های انسانی: ایجاد و گسترش فرصت‌های کسب مهارت‌ها، آموزش‌ها و همسو شدن کارکنان با اهداف سازمان.
  - (۴) فرصت رشد و امنیت دائمی: بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار.
  - (۵) انسجام اجتماعی در سازمان: عدم تعصب نسبت به نژاد، رنگ، جنس و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان ایده‌ها.
  - (۶) قانون‌گرایی در سازمان: امیدواری به رعایت عدل و انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقاء شغلی.
  - (۷) فضای کلی زندگی: ایجاد وابستگی مستقیم‌تر کار به فضای کلی کارکنان.
  - (۸) کار معتبر و سودمند اجتماعی: تأکید سازمان‌ها بر مسئولیت اجتماعی و احترام به ارزش کار و حرفه کارکنان (والتون، ۱۹۷۳).

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. تعهد سازمانی زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد (تولایی و باقری، ۱۳۸۹). مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند تنها در به‌کارگیری فناوری جدید نیست بلکه بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است (استراتمن و همکاران، ۲۰۱۸)<sup>۳</sup>. لوتانز و همکارانش<sup>۴</sup> معتقد بودند تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد که نوعی اعتقاد قوی نسبت به سازمان و پذیرش اهداف آن در فرد ایجاد می‌کند که از طریق آن فرد نه تنها تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به اهداف سازمان از طریق تغییر در سطح عملکرد از خود نشان می‌دهد بلکه تمایل کامل برای باقی ماندن در سازمان را نیز تعیین می‌کند (شریفی و شاه طلبی، ۱۳۹۴). پورتر<sup>۵</sup> تعهد را بر اساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کند. در این دیدگاه تعهد ناشی از سه عامل می‌شود: (۱) قبول اهداف و ارزش‌های سازمان (۲) تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهداف (۳) میل به باقی ماندن در سازمان (فاطمی و مشبکی اصفهانی، ۱۳۹۳). در این دیدگاه، تعهد به عنوان یک مفهوم تک‌بعدی نگریسته شده است که تنها متمرکز بر تعهد عاطفی است. سال‌ها، اندیشمندان درک ما را از تعهد سازمانی با نگریستن به آن به شکل چندبعدی تغییر داده‌اند. این محققان علاقه‌مند به یک مجموعه وسیع‌تر از پیوندها بین کارکنان و سازمان‌ها نسبت به آنچه که پورتر مطرح کرد، بوده‌اند. درحالی‌که پورتر متمرکز بر یک پیوند توصیف‌شده با قبول اهداف سازمان بوده است، تحقیقات محققان بعدی بر انواع تعهد متمرکز شده است که می‌تواند برای توجیه رفتار فرد و استمرار آن در محیط کار در نظر گرفته شود. برای مثال می‌توان به می‌یر و آلن<sup>۶</sup> اشاره نمود، آن‌ها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا

1 Yeo & Li

2 Walton's Eight-dimensional model

3 Straatmann

4 Luthans

5 Porter

6 Meyer & Allen

پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (چنورت و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

### رفتارهای انحرافی در محیط کار

یکی از مهم‌ترین اهداف هر سازمانی افزایش بهره‌وری است و به این منظور سازمان‌ها در تلاش‌اند راهکارهایی طراحی کنند که از یکسو هزینه‌های تمام‌شده را کاهش داده و از سوی دیگر باعث ارتقاء کیفیت کالا و خدمات آن‌ها شود تا کارکنان با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود کار کرده و عملکرد بهینه داشته باشند، اما گاه کارکنان در سازمان اعمال و رفتارهایی انجام می‌دهند که نه تنها در این جهت نیست بلکه مانع دستیابی سازمان به اهدافش می‌شود. یکی از مهم‌ترین این رفتارها، رفتارهای انحرافی است که در سال‌های اخیر توجه روزافزون پژوهشگران را جلب کرده است (اپلبوم و همکاران، ۲۰۰۵). در این نوع رفتار، افراد نه تنها به وظایف خود عمل نمی‌کنند بلکه در روند کار اختلال ایجاد می‌کنند، به همکاران خود آسیب می‌رسانند یا اینکه به نحوی بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند. کارکنان ممکن است به دلیل شکایت‌های واقعی یا خیالی که از سازمان دارند، این رفتارها را به عنوان راهی برای ضربه زدن به سازمان بروز دهند (صباحی و همکاران، ۱۳۸۸). در تعریفی دیگر، بنت و رابینسون (۲۰۰۰) رفتارهای انحرافی در محیط کار را به عنوان اعمالی عمدی و اختیاری در تقابل با هنجارهای سازمانی و زبان‌بار برای کارکرد سازمانی تعریف کردند و آن‌ها را در دو دسته طبقه‌بندی کرده‌اند، رفتارهای انحرافی سازمانی<sup>۲</sup> و رفتارهای انحرافی بین فردی<sup>۳</sup>. رفتارهای انحرافی سازمانی به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان مانند دزدی، اخذ رشوه، خرابکاری و از این قبیل اشاره دارد و رفتارهای انحرافی بین فردی، رفتارهای انحرافی معطوف به دیگر کارکنان سازمان را شامل می‌شود که در رفتارهایی مانند ناسزاگویی، گستاخی و پرخاشگری نسبت به همکاران تجلی می‌یابد (ارشدی و پیربایی، ۱۳۹۱). به وضوح رفتارهای انحرافی سازمانی و بین فردی در بین کارکنان در مدت دریاوردی به علل مختلف دیده شده است؛ که نیاز است مورد کنکاش و مطالعه قرار گیرد.

### کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی در محیط کار، هنجارهای پذیرفته‌شده در یک سازمان را دستخوش تحول قرار داده و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می‌شود. بروز رفتارهای مخرب در قالب پرخاشگری شخصی، آسیب و زیان مالی و انحراف عملکرد تبعات سنگینی برای یک سازمان خواهد داشت که مدیریت آن در گرو توجه به عوامل سازمانی و مدیریتی است (تابلی و رفسنجانی، ۱۳۹۴). پیامدهای بروز چنین رفتارهایی با توجه به تأکید ارتش جمهوری اسلامی ایران بر انضباط (معنوی و ظاهری) نسبت به سازمان‌های غیرنظامی بیشتر خواهد بود و این امر در نیروی دریایی راهبردی ارتش با توجه به حساسیت عملکرد صحیح تک‌تک نفرات در مأموریت‌های دریاوردی بیش از پیش نمایان است. محققان زیادی در تحقیقات خود به عوامل ریشه‌ای موجود رفتارهای انحرافی در محیط کار در قالب عوامل سازمانی و مدیریتی پرداخته‌اند. کیفیت زندگی کاری که نظام ارزشی آن سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (دی سوات و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵)، یکی از عوامل شناخته‌شده در ارتباط با عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار است. بهبود کیفیت زندگی کاری چه ناشی از عملکرد فردی باشد چه ناشی از سیاست‌های سازمانی در جهت ارتقاء بهره‌وری موجب انگیزه کارکنان برای عملکرد بهتر، جو سازمانی مثبت و اجتناب از رفتارهای ضد تولید در محیط کار خواهد شد (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع یکی از نقاط بارز

1 Chênevert  
2 Organizational deviance  
3 Interpersonal deviance  
4 De Sivatte

مدیریت موفق و مؤثر، توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان زیرمجموعه می‌باشد که تأثیر خود را بر عملکرد نیروی کار در مواردی نظیر اجتناب از وارد نمودن خسارات به سازمان، تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و ارائه تصویر مثبت از آن منعکس می‌سازد (ناستی‌زایی و همکاران، ۱۳۹۶). حساسیت این موضوع در رابطه با واحدهای شناور نظامی و نیروی دریایی راهبردی ارتش به عنوان سازمانی که همواره مورد رصد دوست و دشمن بوده و هرگونه رخدادی در آن با تحلیل و ارزیابی متخصصین نظامی کشورهای دیگر همراه می‌شود اگر بیشتر از سازمان‌های غیرنظامی نباشد، یقیناً کمتر نیست. بر این مبنا در این تحقیق به بررسی و چگونگی این ارتباط در رابطه با مأموریت‌های دریانوردی پرداخته شده است.

### نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار

متغیر میانجی متغیری است که بین دو متغیر دیگر قرار می‌گیرد و موجب ارتباط غیرمستقیم آن‌ها با یکدیگر می‌شود، میانجی‌گری یا اثر غیرمستقیم زمانی رخ می‌دهد که اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی منتقل شود (عزیزی، ۱۳۹۲). از دیدگاه نظری، بیشترین کاربرد رایج میانجی‌گری، شرح چرایی و چگونگی وجود رابطه میان یک سازه برون‌زا و درون‌زا است که با دریافت ورودی از یک سازه برون‌زا و تبدیل آن به یک خروجی سازه درون‌زا عمل می‌کند (هیر و همکاران<sup>۱</sup>، ترجمه آذر و غلامزاده، ۱۳۹۵). بر اساس نظریه و منطق ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار طبق ادبیات موضوع محتمل است اما چیزی که در تحقیقات صورت گرفته در ارتباط بین این دو متغیر مغفول مانده چگونگی و چرایی این رابطه با توجه به ثبات تقریبی شرایط پیرامونی است. امری که با رویکردی نوآورانه در این تحقیق به آن پرداخته شده است.

رفتارهای انحرافی در محیط کار به‌عنوان رفتارهایی فردی شناخته‌شده که با اقدامات از قبل هماهنگ شده خرابکارانه جمعی متفاوت است (یلدیز و الپکان، ۲۰۱۵)<sup>۲</sup>. بروز چنین رفتارهایی در شرایط یکسان محیطی برای کلیه کارکنان توسط فردی مشخص، این فرض را تقویت می‌نماید که متغیری وابسته به ادراکات روان‌شناختی و فردی عاملی مؤثر در بروز چنین رفتارهای مخربی است. در چنین مواردی، مشاهدات منجر به این سؤال می‌شود که آیا فرایندهای دیگری هستند که بر رابطه بین دو متغیر مؤثر باشند؟ (هیر و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۳۹۵) تعهد سازمانی متغیری نیرومند و مؤثر در بروز رفتارهای مثبت و منفی فردی و جمعی در یک سازمان شناخته می‌شود (جنویچیت و اندریلیشنب<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) از آن‌جا که بررسی مبانی نظری پیشینه تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی به‌عنوان متغیری تأثیرپذیر از کیفیت زندگی کاری و مؤثر بر بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار متغیری قابل توجه و مؤثر است، این فرض را در این تحقیق تقویت گردانید که می‌تواند به‌عنوان عامل میانجی تبیین‌کننده رابطه بین دو سازه اصلی ذکر شده باشد.

### پیشینه تحقیق

#### الف - داخلی

گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) در تحقیق خود با موضوع "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار" بیان کردند ارزش‌های معنوی و مذهبی، مسئولیت در رشد شخصی و ارزش‌های مثبت واحد کاری، به ترتیب مهم‌ترین ابعاد معنویت مؤثر بر وفاداری هستند و لازم است برای افزایش سطح وفاداری کارکنان مورد تقویت قرار گیرند. مهداد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن" به تعیین رابطه ساده و چندگانه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و ابعاد آن پرداختند. نتایج تحلیل آن‌ها نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی و

1 Hair

2 Yldiz & Alpkan

3 Hair

4 Genevičiūtė & Endriulaitienė

مؤلفه‌های آن می‌باشد. قصری و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود با موضوع "نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی" بیان کردند بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان و نیز بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد و بین این دو در شدت رابطه تفاوتی وجود ندارد. رستمی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان" با هدف طراحی الگوی ساختاری از روابط میان کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و نیز بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان به بررسی این عوامل پرداختند و بیان کردند که تأثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی معنادار بوده و تأثیر غیرمستقیم آن نیز از طریق توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان تأیید می‌شود. منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی" علاوه بر تأیید اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار، اثر غیرمستقیم بین این دو متغیر را از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی تأیید کردند. تاری و خدایی (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان "بررسی نقش کیفیت زندگی کاری در سرمایه انسانی و تعهد سازمانی" نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری با متغیر سرمایه انسانی رابطه وجود دارد، همچنین، به جز بعد توسعه قابلیت انسانی، سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه معناداری داشته و بعد قانون‌گرایی در سازمان و فضای کلی زندگی بیش از سایر ابعاد قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد.

### ب- خارجی

نورمالا<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، با بررسی‌های خود در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان شرکت‌های مالزی" در یک موسسه بازرگانی در مالزی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و برنامه‌های کیفیت زندگی کاری می‌تواند اعتماد و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها را ارتقا بخشد. گدا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) با بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارمندان بانک تجاری اتیوپی در تحقیقی با عنوان "کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در بانک تجاری اتیوپی" بیان کرد کیفیت زندگی کاری تأثیری مستقیم بر تعهد سازمانی داشته و ۹/۹۸٪ از تغییرات در تعهد سازمانی توسط کیفیت زندگی کاری قابل بیان است. روبل و کی (۲۰۱۴) در تحقیق خود با موضوع "کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان" وجود رابطه قوی بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تأیید کردند. زیگنیشیک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان "نقش واسطه قراردادهای روان‌شناختی در ارتباط بین رفتارهای ماکیاولیایی و شهروندی کارکنان و رفتارهای انحرافی" دریافته‌اند که قراردادهای روان‌شناختی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار عمل می‌کند. دمیرتاش<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) در تحقیق خود با عنوان "تأثیرات رهبری اخلاقی در سازمان‌ها" به این موضوع اشاره کرد که ارتباط معنی‌داری بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد. دارماونسو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) در تحقیق خود با عنوان "تأثیر استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی بر رضایت کارکنان" بیان کردند کیفیت زندگی کاری با پرخاشگری شخصی، بهره‌وری در کار و رفتار غیردوستانه اثر مستقیم دارد.

1 Normala

2 Geda

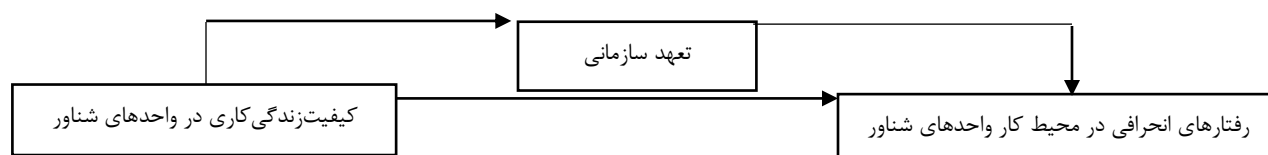
3 Zagencyk

4 Demirtas

5 Darmawansyah

## مدل مفهومی

در این پژوهش بر اساس ابعاد مفهومی و نظری مطرح شده که مبتنی بر متغیرهای کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار دریایی می‌باشد، چارچوب نظری تحقیق، تبیین شد. متغیر وابسته تحقیق، رفتارهای انحرافی در محیط کار واحد شناور است که برای سنجش آن از الگوی بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، استفاده شده است. متغیر مستقل تحقیق، کیفیت زندگی کاری در واحد شناور است که برای سنجش آن مدل والتون (۱۹۷۳) به کار گرفته شد و در نهایت متغیر تعهد سازمانی بر اساس مدل می‌یر و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) به عنوان متغیر میانجی مورد سنجش قرار گرفته است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

## فرضیه‌های تحقیق

۱. کیفیت زندگی کاری در واحدهای شناور بر رفتارهای انحرافی در محیط کار واحدهای شناور تأثیرگذار است.
۲. کیفیت زندگی کاری در واحدهای شناور بر تعهد سازمانی در محیط کار واحدهای شناور تأثیرگذار است.
۳. تعهد سازمانی در واحدهای شناور بر رفتارهای انحرافی در محیط کار واحدهای شناور تأثیرگذار است.
۴. کیفیت زندگی کاری در واحدهای شناور از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار واحدهای شناور تأثیرگذار است.

## روش تحقیق

پژوهش انجام شده به لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرایی، پیمایشی- تحلیلی است. جامعه تحقیق شامل کلیه کارکنان اعزام شده به دریانوردی خارجی طی سال‌های ۱۳۹۰ - ۱۳۹۶ (۱۳۵ نفر) می‌باشد که با توجه به در دسترس بودن نفرات ۶۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش در این تحقیق همکاری داشتند. ۳۲ نفر از افراد نمونه آماری با مدرک کارشناسی ارشد و ۱۸ نفر کارشناسی و ۱۰ نفر کمتر از کارشناسی بودند. ۸ نفر دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ نفر دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۲ نفر ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۵ نفر ۲۱ تا ۲۵ سال و ۵ نفر دارای سابقه کار بیش از ۲۵ سال بودند. برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون با ۲۶ گویه برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و همکاران با ۱۸ گویه و برای سنجش رفتارهای انحرافی در کار از پرسشنامه بنت و رابینسون که دارای ۱۹ گویه می‌باشد، استفاده شده است. برای آزمون فرضیات و برازندگی مدل نیز از مدلیابی معادلات ساختاری<sup>۲</sup> و روش حداقل مربعات جزئی<sup>۳</sup> استفاده شده است.

## بررسی مدل نظری تحقیق

برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدلیابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. مدلیابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط "مدل خطی کلی" است که به پژوهشگر امکان می‌دهد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. مدلیابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط

1 Meyer

2. Structural Equation Model (SEM)

3. Partial Least Squares



متغیرهای مشاهده شده و پنهان است. این قسمت شامل ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ارزیابی مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها می‌باشد. آزمون مدل در Smart PLS بر دو نوع است: الف) آزمون الگوی اندازه‌گیری که مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری است. ب) آزمون الگوی ساختاری که به آزمون فرضیات تحقیق و اثر متغیرهای پنهان بر یکدیگر مربوط است.

### ارزیابی مدل اندازه‌گیری

برای سنجش میزان پایایی در این تحقیق از سه معیار: (۱) آلفای کرونباخ و (۲) پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> و (۳) بار عاملی استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ، بیانگر میزان توانایی سؤال‌ها در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است که بین صفر و یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. مقادیر بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ مطلوب است. ضریب پایایی ترکیبی میزان همبستگی سؤال‌های یک بعد را به یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری مشخص می‌کند (شریفی و شاه‌طلبی، ۱۳۹۴). بارهای عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی متغیرها با گویه‌های خود می‌باشند. برای اینکه مدل از برازش خوبی برخوردار باشد باید ضرایب مسیر مدل بیرونی (بارهای عاملی) بیشتر از ۰/۷ باشد. بنابراین، مقدار کمینه بارهای عاملی را می‌توان ۰/۷ در نظر گرفت (رستمی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین، برای سنجش روایی، از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده<sup>۲</sup> استفاده شده است. AVE، میانگین اشتراکات هر متغیر مفهومی را در مدل نشان می‌دهد. در مدل‌های مناسب مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ باشد. به عبارت دیگر حداقل پنجاه درصد تغییرات نشانگرها باید توسط متغیر مفهومی خودش قابل بیان باشد (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج به‌دست‌آمده در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۱) بار عاملی گویه‌های تحقیق

بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۷۱۱	س ۶۱	۰/۷۲۶	س ۵۱	۰/۷۸۴	س ۴۱	۰/۷۹۶	س ۳۱	۰/۸۷۱	س ۲۱	۰/۷۰۹	س ۱۱	۰/۸۱۳	س ۱
۰/۸۶۳	س ۶۲	۰/۸۰۳	س ۵۲	۰/۸۱۱	س ۴۲	۰/۷۹۷	س ۳۲	۰/۸۷۷	س ۲۲	۰/۷۵۹	س ۱۲	۰/۸۷۶	س ۲
۰/۷۷۵	س ۶۳	۰/۹۰۸	س ۵۳	۰/۷۶۰	س ۴۳	۰/۷۷۰	س ۳۳	۰/۸۳۵	س ۲۳	۰/۸۴۳	س ۱۳	۰/۷۴۳	س ۳
		۰/۹۱۷	س ۵۴	۰/۷۷۵	س ۴۴	۰/۸۲۲	س ۳۴	۰/۷۲۰	س ۲۴	۰/۸۳۷	س ۱۴	۰/۷۰۹	س ۴
		۰/۸۳۳	س ۵۵	۰/۷۶۲	س ۴۵	۰/۷۳۹	س ۳۵	۰/۷۱۷	س ۲۵	۰/۸۷۲	س ۱۵	۰/۷۱۵	س ۵
		۰/۸۷۵	س ۵۶	۰/۸۲۰	س ۴۶	۰/۷۵۵	س ۳۶	۰/۷۲۴	س ۲۶	۰/۸۲۱	س ۱۶	۰/۸۱۴	س ۶
		۰/۸۲۰	س ۵۷	۰/۸۲۱	س ۴۷	۰/۷۲۲	س ۳۷	۰/۸۹۰	س ۲۷	۰/۸۳۵	س ۱۷	۰/۷۸۳	س ۷
		۰/۸۵۹	س ۵۸	۰/۸۴۰	س ۴۸	۰/۸۹۷	س ۳۸	۰/۸۳۰	س ۲۸	۰/۷۹۲	س ۱۸	۰/۸۰۳	س ۸
		۰/۷۸۲	س ۵۹	۰/۹۰۰	س ۴۹	۰/۸۴۴	س ۳۹	۰/۸۳۳	س ۲۹	۰/۷۴۹	س ۱۹	۰/۸۴۵	س ۹
		۰/۸۱۷	س ۶۰	۰/۸۱۲	س ۵۰	۰/۸۴۵	س ۴۰	۰/۸۳۸	س ۳۰	۰/۸۰۴	س ۲۰	۰/۷۶۶	س ۱۰

جدول (۲) پایایی و روایی

متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده
کیفیت زندگی کاری	۲۶	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۶۱
تعهد سازمانی	۱۸	۰/۸۸	۰/۹	۰/۵۴
رعایت‌های اخلاقی و حرفه‌ای	۱۸	۰/۸۸	۰/۹	۰/۵۴
رعایت‌های اخلاقی و حرفه‌ای	۱۸	۰/۸۸	۰/۹	۰/۵۴
اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.				۰/۵۸

#### 1. Composite Reliability

#### 2. Average Variance Extracted (AVE)

## ارزیابی مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش از ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل و معیار واریانس اعتبار افزونگی<sup>۱</sup> ( $Q^2$ ) استفاده شده است. ضریب تعیین یا  $R^2$  رایج‌ترین سنجه مورد استفاده برای ارزیابی مدل ساختاری است. این ضریب سنجه دقت پیش‌بینی مدل است و برابر با توان دوم همبستگی میان مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده یک سازه درون‌زای معین است.  $R^2$  فقط برای متغیرهای درون‌زا محاسبه می‌شود و نشان می‌دهد چند درصد واریانس متغیر درون‌زا توسط مدل قابل تبیین است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار  $R^2$  به عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی، محققان باید مقدار  $Q^2$  استون-گیسر را بررسی کنند. معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. در مدل ساختاری مقدار بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای انعکاسی معین، نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه خاص است.

جدول (۳) نتایج معیار  $R^2$  برای سازه درون‌زا

$R^2$	متغیرهای مکنون
۰/۴۲۸	تعهد سازمانی
۰/۵۳۲	رفتارهای انحرافی در دریا

با توجه به مقادیر ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری مورد تأیید است.

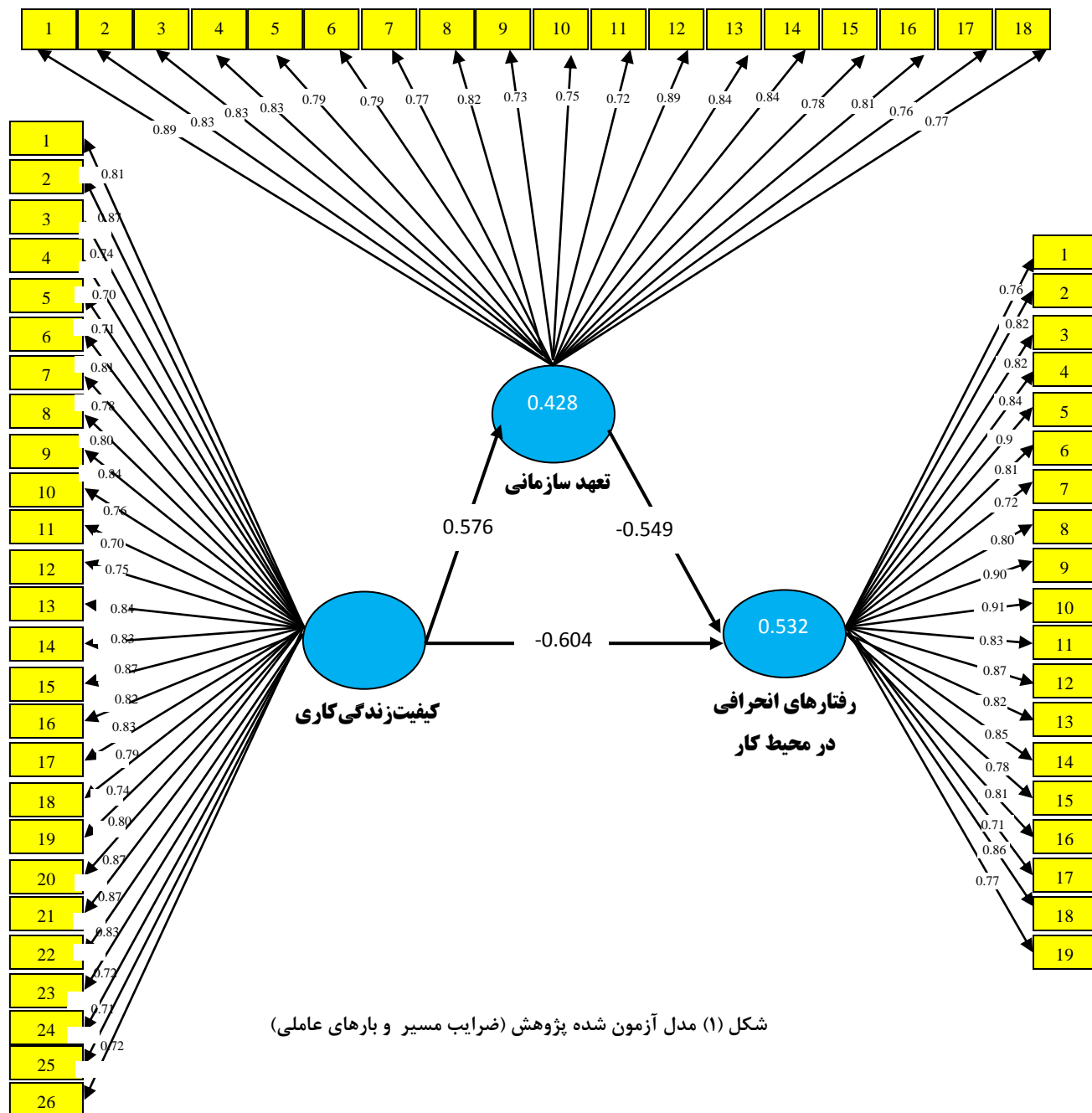
جدول (۴) نتایج معیار  $Q^2$  برای سازه درون‌زا

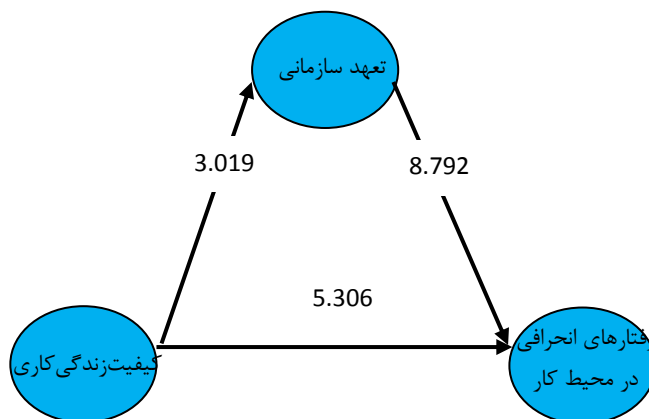
$Q^2$	متغیرهای مکنون
۰/۲۱۷	تعهد سازمانی
۰/۳۱۹	رفتارهای انحرافی در دریا

نتایج جدول فوق نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

## آزمون فرضیات

شاخص‌های به‌دست‌آمده نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد، بعد از تأیید مدل می‌توان نتایج تحلیل مسیر را در آزمون فرضیات به‌کار برد و به تفسیر آن‌ها پرداخت.





شکل (۲) مدل آزمون شده پژوهش (مقدار T مسیرها)

بر اساس بوت استراپینگ می توان به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخت. از آن جایی که سطح خطای تعریف شده در تحقیق ۰/۰۵ می باشد، نمرات مقدار T بالاتر از ۱/۹۶ نشان دهنده پذیرش فرضیه می باشد.

جدول (۵) ضریب مسیر فرضیه های تحقیق، مقدار احتمال P-value و عدد معنی داری

نتیجه	T	P-value	ضریب مسیر	فرضیه
تائید	۵/۳۰۶	۰/۰۰۰	-۰/۶۰۴	۱. کیفیت زندگی کاری ← رفتارهای انحرافی در دریا
تائید	۳/۰۱۹	۰/۰۰۰	۰/۵۷۶	۲. کیفیت زندگی کاری ← تعهد سازمانی
تائید	۸/۷۹۲	۰/۰۰۰	-۰/۵۴۹	۳. تعهد سازمانی ← رفتارهای انحرافی در دریا

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود فرضیه های اول تا سوم تائید شدند. به این ترتیب که با توجه به ضریب مسیر اگر مقدار احتمال (P-Value) از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر باشد و عدد معنی داری از ۱/۹۶ بزرگتر باشد، می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. برای بررسی فرضیه چهارم از تحلیل میانجی گری بر اساس رویکرد بارون و کنی استفاده شده است.

### تحلیل میانجی گری

در آزمون های آماری متغیرهای میانجی باید به دو سؤال پاسخ داد شود: الف) آیا اثر غیر مستقیم X (متغیر مستقل) از طریق M (متغیر میانجی) بر Y (متغیر وابسته) معنادار است؟ و ب) اثر غیر مستقیم X از طریق M بر Y چقدر است؟ (سادات حسینیان و همکاران، ۱۳۹۵).

الف) گذراندن چهار گام برای تائید نقش یک متغیر میانجی است:

گام اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه معنی دار داشته باشد. در گام دوم معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و میانجی گر و در گام سوم معناداری رابطه بین متغیرهای میانجی گر و وابسته بررسی می شود. گام چهارم این است که وقتی متغیر میانجی گر وارد معادلات رگرسیونی می شود، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته غیر معنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی گر کامل است و یا اینکه این رابطه در حضور متغیر میانجی گر کاهش یابد (حداقل ۱۰٪) ولی همچنان معنادار باقی بماند که در این حالت نقش متغیر میانجی گر جزئی خواهد بود. (عموزاده و همکاران، ۹۶؛ به نقل از بارون و کنی، ۱۹۸۶).

جدول (۶) تحلیل میانجی‌گری برای فرضیه چهارم پژوهش

گام	متغیر مستقل متغیر وابسته	□	T
۱	کیفیت زندگی کاری رفتارهای انحرافی در محیط کار ←	-۰/۹۱۷	۳/۴۶۵
۲	کیفیت زندگی کاری تعهد سازمانی ←	۰/۵۲۹	۷/۹۱۴
۳	تعهد سازمانی رفتارهای انحرافی در محیط کار ←	-۰/۶۰۰	۴/۸۰۶
۴	کیفیت زندگی کاری ← تعهد سازمانی	-۰/۶۰۴	۵/۳۰۶

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول ۶، سه شرط اولیه معنادار شده‌اند. در گام چهارم یعنی ورود متغیر میانجی، بنای استاندارد برای رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش یافته ولی همچنان معنی‌دار باقی مانده است. بنابراین نقش متغیر تعهد سازمانی، میانجی‌گری جزئی است.

ب) جهت محاسبه میزان اثر غیرمستقیم کیفیت زندگی کاری بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر اساس جدول فوق تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی ۰/۵۲۹ و تأثیر تعهد سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ۰/۶۰۰- می‌باشد که حاصل ضرب آن برابر ۰/۳۱۷- بوده که بیانگر اثر غیرمستقیم بین متغیر مستقل و وابسته تحقیق است.

### بحث و نتیجه‌گیری

تمرکز بر مفاهیمی چون سرمایه انسانی در مطالعات معاصر مؤید نقش حساس نیروی انسانی در دستیابی سازمان‌ها به اهداف خود می‌باشد که اهمیت مطالعه انواع متغیرهای مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی را نمایان می‌سازد. بروز رفتارهای انحرافی توسط کارکنان در محیط‌های کوچک و پرتنش و سخت دریا به معنای وجود مشکلات ریشه‌ای در سازمان است که باید برای آن چاره‌ای اندیشیده شود. به حداقل رساندن احتمال بروز رفتارهای انحرافی از طریق بررسی ریشه‌ای و تبیین عوامل تأثیرگذار بر آن می‌تواند در جهت دستیابی بهینه ندادا به اهداف عملکردی خود مؤثر باشد. در این پژوهش با در نظر گرفتن چنین ضرورتی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی و نقش واسط تعهد سازمانی در ارتباط با این عوامل پرداخته شد. نتایج به دست آمده در این قسمت گزارش می‌شود.

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که بخش قابل ملاحظه‌ای از رفتارهای انحرافی در محیط کار در واحدهای شناور تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی است. توجه به کیفیت زندگی کاری در واحد شناور توسط فرماندهان با فراهم آوردن محیط مساعد و ایمن جهت توسعه قابلیت‌های انسانی، می‌تواند فضای کلی محیط کاری را تحت تأثیر قرار داده و یکپارچگی و انسجام را به همراه داشته باشد. وجود چنین فضایی در واحدهای شناور احساس معناداری، شایستگی و مؤثر بودن را در افراد تقویت کرده و موجب تقویت تعهد سازمانی و تعلق سازمانی می‌شود.

رابطه کیفیت زندگی کاری با رفتارهای انحرافی با توجه به تأثیرات گسترده‌ای که ادراک افراد از کیفیت زندگی آنان (کاری، شخصی و سایر حوزه‌های مرتبط) دارد، قابل تبیین می‌باشد. بر طبق نتایج به دست آمده فرضیه اول این پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری کیفیت زندگی کاری بر رفتارهای انحرافی در واحد شناور مورد تأیید قرار گرفت و رابطه معکوس بین تغییرات این دو متغیر مشاهده شد. این نتیجه با یافته‌ها و نظریات محققینی چون روبل و کی (۲۰۱۴) و دارماونسی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. مفهوم کیفیت زندگی کاری با رضایت افراد از زندگی، شغل و سایر جنبه‌های مرتبط با شغل درآمیخته است (روبل و کی، ۲۰۱۴). رفتارهای انحرافی نیز تا حد زیادی ناشی نارضایتی افراد از وضعیت موجود آن‌هاست (کلوز و بوکلی، ۲۰۱۳). نادیده انگاشتن تأثیرات عواملی غیر از عوامل موجود در محیط کار، می‌تواند به عنوان یکی از عوامل عدم موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود در مبارزه با رفتارهای انحرافی در کار قلمداد شود، امری که در این تحقیق با توجه به جامعیت ابعاد کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گرفت. این امر بیانگر این است که زمانی که ادراکات و باورهای افراد از فضای کلی کار در نیروی دریایی

ارتش و بالأخص واحد شناور، مثبت و دارای رضایت باشد، این باور در جهت تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار عمل خواهد کرد و احتمال بروز رفتار انحرافی را کاهش خواهد داد. با توجه به نتایج به دست آمده، تقویت تعهد سازمانی در اثر بهبود کیفیت زندگی کاری در محیط‌های سخت و بخصوص واحد شناور نیز عاملی قابل توجه به شمار می‌آید و رابطه مستقیم بین تغییرات این دو متغیر مشاهده شد که این نتیجه نیز با نتایج تحقیقات پژوهش‌های افرادی چون گدا (۲۰۱۳)، نورمالا (۲۰۱۰) و رستمی و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

این ارتباط را می‌توان بر اساس یافته‌های تیان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) شرح داد، احساس رضایت از موقعیت شغلی و خوشبختی در شغل بر حالات روانی فرد بسیار مؤثر است و به این علت فرد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل خود انجام می‌دهد و بر همین اساس، عملکرد بهتر و مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهد زیرا عملکرد وی برابر با احساس شادی و خوشحالی خواهد بود و موفقیت سازمان برای او همانند موفقیت در زندگی خصوصی محسوب می‌شود. بنابراین، با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان این نظر را مطرح کرد که در صورت بهبود سطح کیفیت زندگی کاری در واحد شناور و فراهم آوردن شرایطی مناسب برای کارکنان، انتظار می‌رود تا تعهد سازمانی و وابستگی کارکنان نسبت به سازمان و اهداف آن افزایش یابد. همچنین در این تحقیق تأثیرگذاری تعهد سازمانی بر رفتارهای انحرافی در کار مورد تأیید قرار گرفت و رابطه معکوس بین تغییرات این دو متغیر مشاهده شد. محققینی چون دمیرتاش (۲۰۱۵)، زینگشیک و همکاران (۲۰۱۴) و منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقات خود به نتایج مشابه دست یافته بودند. تعهد سازمانی بیانگر نوعی وابستگی به سازمان و پذیرش اهداف آن به شمار می‌رود. بنابراین تقویت این بعد از نگرش کارکنان نیز می‌تواند در کاهش بروز رفتارهای انحرافی در واحدهای شناور تأثیر مثبت داشته باشد. همان‌طور که اشاره شد، تعهد، نوعی اعتقاد قوی نسبت به سازمان و پذیرش اهداف آن در فرد ایجاد می‌کند که از طریق آن فرد نه تنها تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به اهداف سازمان از طریق تغییر در سطح عملکرد از خود نشان می‌دهد، بلکه تمایل کامل برای باقی ماندن در سازمان را نیز تعیین می‌کند. بنابراین، بر اساس نتایج به دست آمده در این تحقیق تقویت تعهد سازمانی کارکنان در کاهش بروز رفتارهای انحرافی مؤثر خواهد بود. نکته مهم در این پژوهش بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی بود. با توجه به معناداری روابط بین هر یک از این متغیرها با رفتارهای انحرافی و ارتباط قابل ملاحظه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی، نقش تعهد سازمانی در کاهش احتمال بروز رفتارهای انحرافی در کار مؤثر خواهد بود. این امر نگاهی کامل‌تر نسبت به نحوه مدیریت رفتارهای انحرافی و ناهنجار را در اختیار مدیران و فرماندهان قرار می‌دهد و گزینه‌های بیشتری برای تأثیرگذاری بر رفتارهای انحرافی و کاهش بروز آن ایجاد می‌کند.

نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (دی سوات و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) بنابراین، بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری و کارایی به‌طور جامع به ارتباط کارکنان و سازمان توجه شود و برآورده شدن نیازهای کارکنان از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از مشارکت در محیط کار به دست می‌آید (کیفیت زندگی کاری)، در یک الگوی جامع مدنظر قرار گیرد. ضروری است که معاونت نیروی انسانی نداجا در برنامه‌های منسجم روش‌های بهبود ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان را تهیه و در یک چارچوب زمانی مشخص، اجرا و تأثیرات آن مورد بررسی قرار دهد. همچنین، پیشنهاد می‌شود دانشگاه علوم دریایی امام خمینی<sup>(۵)</sup> برای تدوین مؤثرتر چنین برنامه‌ای عوامل زمینه‌ای مؤثر در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی را به‌طور عام شناسایی و در زمینه بهبود آن گفتمان‌سازی و نظریه‌پردازی نماید. همچنین، با توجه به اثبات نقش میانجی تعهد سازمانی و تأثیر آن در تضعیف احتمال بروز رفتارهای انحرافی، لزوم تمرکز بر تعهد سازمانی در بدو استخدام و در زمان تربیت و آموزش و جامع‌پذیری به عنوان متغیری تأثیرگذار بیش از پیش نمایان می‌شود. تقویت جنبه‌های مؤثر بر تعهد سازمانی و

1 Tian

2 de Sivatte

برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت زندگی کاری برای مدیریت رفتارهای انحرافی و هموار کردن مسیر سازمان برای رسیدن به اهداف خود بر اساس همراهی رضایت‌مندان و داوطلبانه کارکنان سازمان، می‌تواند به عنوان پیام اصلی این پژوهش در نظر گرفته شود.

## منابع

- ارشدی، نسرین، پیریایی، صالحه، (۱۳۹۱)، اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳)، ۸۳ - ۱۰۰.
- الماسی، حسن، لطف الهی، محمد، زارعی یزدانی، مریم (۱۳۹۰)، کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۲(۹)، ۶۹ - ۸۶.
- پیدایی، میرمهرداد، (۱۳۹۲)، طراحی مدل تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۷(۱)، ۳۳ - ۴۱.
- تاری، غفار، خدایی، علی، (۱۳۹۶)، بررسی نقش کیفیت زندگی کاری در سرمایه انسانی و تعهد سازمانی، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه.
- تابلی، حمید، محمدباقری، پروانه، (۱۳۹۴)، رفتارهای انحرافی و بی‌نزاکتی در محیط کار و تبعات سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.
- تولایی، روح‌الله؛ باقری، مسلم، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، ۳۰(۷)، ۷۳-۹۶.
- حسینیان، سیمین، پردلان، نوشین، حیدری، حمید و سلیمی، سمانه، (۱۳۹۳)، تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی پرستاران با مؤلفه‌های مبتنی بر پذیرش، تعهد و تنظیم هیجان، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲۴(۱۱۳)، ۳۷-۴۶.
- حقیقت منفرد، جلال، حضرتی، علی اوسط و میرزازاده، حجت، (۱۳۸۹)، تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۲(۶)، ۸۷ - ۱۱۲.
- رستمی، رضا، محمدی، عبدالمجید، نظری، محمد، ویسمرادی، اکبر و بحرینی، سید صادق، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گیری توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان، فصلنامه مدیریت شهری، ۶(۴۱)، ۳۲۲-۳۰۹.
- سادات حسینیان، سید رسول، صادقی، تورج و زنده‌دل، احمد. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین اعتماد بر عملکرد اقتصادی کسب و کار با توجه به نقش میانجی تعهد و اشتراک دانش در صنعت داروسازی ثامن مشهد، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۲(۳)، ۱۴۶-۱۵۶.
- سید حسینی، سیده صدیقه، زارعی، اقبال، ابهری، علی‌اصغر، فلاح‌چای، سیدرضا، (۱۳۹۱)، اثرات روان‌شناختی اعزام به مأموریت‌های رزمی دریایی طولانی‌مدت بر خانواده‌های کارکنان، پژوهش کیفی، مجله طب نظامی، ۲(۱۴)، ۱۲۱-۱۱۳.
- شریفی، ناهید، شاه طلبی، بدری، (۱۳۹۴)، مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی، فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۵(۵۹)، ۱۲۱ - ۱۵۰.
- صادقی، مریم، گروسی، امیر، (۱۳۹۵)، رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای انحرافی کارکنان (مورد مطالعه بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران)، اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی.
- صباحی، پرویز، نوری، ابوالقاسم، عریضی سامانی، سید حمیدرضا، گل‌پرور، محسن، (۱۳۸۸)، سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضد تولید کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی، دوره ۱۲، ۳(۲۴)، ۴۴ - ۶۲.
- عزیزی، شهریار، (۱۳۹۲)، متغیرهای میانجی، تعدیل‌گر و مداخله‌گر در پژوهش‌های بازاریابی: مفهوم، تفاوت‌ها، آزمون‌ها و رویه‌های آماری، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، دوره ۳، ۲(۹)، ۱۷۴-۱۵۵.
- عسکریان، مصطفی، دهقان نجم آبادی، منصور، برجیخانی، محمدعلی، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲(۵)، ۹۷ - ۱۲۵.
- عموزاده، جعفر، فلاح، وحید و صفاریان، سعید، (۱۳۹۶)، ارائه مدل تأثیر آموزش دانشگاه (با تأکید بر دانشگاه علوم دریایی) بر اقتصاد مقاومتی به‌واسطه نقش زیرساخت‌های فرهنگی، منابع انسانی، سیاسی-اجتماعی و اقتصادی، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۴(۲)، ۳۲-۱۷.

- فاطمی، سیده زهرا و مشبکی اصفهانی، اصغر، (۱۳۹۳)، بررسی نقش واسطه عدالت سازمانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۴(۱۲)، ۲۹ - ۴۸.
- قصری، محمد، عبدالعلی پور، قادر و قبادی، عباس. (۱۳۹۰)، نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۶(۲)، ۱۷۷ - ۱۹۳.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۰)، نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ۴۳-۵۲.
- منتخب یگانه، محمد، بشلیده، کیومرث، شمسی، مرجان و هزاریان، سولماز. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران، ۱(۱۴)، ۱۳۷ - ۱۵۳.
- مهرداد، علی، مهدوی راد، ندا و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۰)، رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، نشریه علمی-تخصصی روانشناسی اجتماعی (یافته‌های نو در روانشناسی)، ۵(۲۰)، ۴۱ - ۵۳.
- نظری، رضا، گودرزی، محمود و هنری، حبیب. (۱۳۹۴)، ارتباط بین عوامل جوسازمانی و کیفیت زندگی کاری، مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۳(۷)، ۱۶۱-۱۴۷.
- ناستی‌زایی، ناصر، جنابادی، حسین و نوروزی کوهشدت، رضا. (۱۳۹۶)، رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی، دو ماهنامه سلامت کار ایران، ۱۴(۳)، ۲۵-۳۹.
- هیر، جوزف؛ هالت، توماس؛ رینگل، کریستین و سارستد، مارکو. (۱۳۹۵)، مدل‌سازی معادلات ساختاری: کمترین مربعات جزئی (PLS - SEM)، (عادل آذر و رسول غلامزاده، مترجمان)، نگاه دانش.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5(4), 43-55.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(5), 586-598.
- Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1227-1245.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349-360.
- Chênevert, D., Vandenbergh, C., & Tremblay, M. (2015). Multiple sources of support, affective commitment, and citizenship behaviors: The moderating role of passive leadership. *Personnel Review*, 44(1), 69-90.
- Darmawansyah; Rompu, Jenny; Wahyu, Atjo; Abadi, Muh. Yusri. (2018). the Effect of Occupational Stress, Quality of Worklife and Organizational Climate on Officials' Work Satisfaction of Regional Public Hospital of Undata Palu. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(3), 313-309.
- Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 273-284.
- DeSivatte I., Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R., (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity", *Personnel Review*, Vol. 44 Iss: 6, pp.883 - 905.
- Genevičiūtė, G. & Endriulaitienė, A. (2014). Employees' Organizational Commitment: Its negative Aspects for Organizations. *Social and Behavioral Sciences*. 140, 558-564.
- Geda, J. (2013). Quality of work life and organizational commitment of employees in Commercial Bank of Ethiopia (Doctoral dissertation, AAU).
- James, G. (1992). Quality of working life and total quality management. *International Journal of Manpower*, 13(1), 41-58.



- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114-132.
- Meyer, J.P, Allen, N.J & Smith, C.A, (1993). Commitment to organizations and occupations, *Journal of Applied Psychology*, 78, 438-551.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, 5(10), 75.
- Rose, R. C., & Kumar, N. (2006). The influence of organizational and human resource management strategies on performance. *Performance improvement*, 45(4).18-24.
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- Snell, L., Sok, P., & Danaher, T. S. (2015). Achieving growth-quality of work life ambidexterity in small firms. *Journal of Service Theory and Practice*, 25(5), 529-550.
- Tian, A. W., Cordery, J., Gamble, J. (2016). Staying and performing: How human resource management practices increase job embeddedness and performance. *Personnel Review*, 45 (5) 947 - 968.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work life. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-12.
- Wykes, L. M. (1998). Commitment in the workplace: Theory, research and application. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 309.
- Yeo, R. K., & Li, J. (2013). In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 136-160.
- Zagenczyk, T. J., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Kiazad, K., & Tang, R. L. (2014). Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, 40(4), 98-122.