

تأثیر بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی (مورد مطالعه: گروه صنعتی شهید عارفی)

بابک عینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی (مورد مطالعه: گروه صنعتی شهید عارفی) می باشد. این پژوهش به لحاظ طبقه بندی بر مبنای هدف، کاربردی است و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش کارکنان گروه صنعتی شهید عارفی به تعداد ۴۰۰ نفر می باشد. حداقل حجم نمونه مورد نیاز با توجه به فرمول کوکران برابر ۱۹۷ نفر می باشد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد بوده و داده های گردآوری شده از طریق نرم افزار spss و Smart-PLS مورد تحلیل قرار گرفتند و با کمک مدلسازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق بررسی شدند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد؛ تأثیر بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی تأثیر معنی داری دارد و رفتار انحرافی در این رابطه نقش میانجی ایفا می کنند.

واژگان کلیدی

بیگانگی کاری، عملکرد سازمانی، رفتار انحرافی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱. مقدمه

کارایی و اثربخشی از عوامل ضروری برای مدیریت بخش دولتی است. در واقع، سازمان‌های دولتی، موظف به افزایش مداوم سطوح عملکرد هستند. عملکرد بخش عمومی نتیجه فعالیت‌ها و اقدامات مرتبط با خدمات و همچنین اقدامات مربوط به عملکرد داخلی است. ابعادی که عملکرد را ارزیابی می‌کنند عبارتند از: (۱) اثربخشی که حاکی از تحقق اهداف، پایداری نتایج و کیفیت خدمات است. (۲) کارایی، که به اقدامات، مزایا، و ارائه خدمات با استفاده از حداقل منابع ممکن اشاره دارد. و (۳) اقتصاد که به تجهیز کافی منابع مالی و همچنین کاهش هزینه‌ها اشاره دارد (گارسیا-کنتیراس و همکاران^۱، ۲۰۲۲).

به دلیل توسعه اقتصادی، نوآوری‌های تکنولوژیکی و تکامل جامعه معاصر لازم است که اقدامات لازم در بخش عمومی صورت پذیرد، به این معنا که بخش عمومی امروز باید شیوه‌های کارآمد و با کیفیت را توسعه دهد و همچنین هزینه‌ها را کاهش دهد، بهره‌وری را افزایش دهد و رضایت کاربران خود (داخلی و خارجی) را جلب کند (ملاسینا و همکاران^۲، ۲۰۲۲). به طور کلی، بهبود عملکرد برای رفاه اقتصادی و اجتماعی سازمان‌ها و جامعه ضروری است (ورگاس و گونزالس^۳، ۲۰۱۳؛ یووالی-بارون^۴، ۲۰۱۹).

برای افزایش سطوح عملکرد، سازمان‌ها باید عوامل مختلف خارجی (محیط) و داخلی (امکانات نامشهود سازمانی) را در نظر بگیرند و درک کنند که با عملکرد مرتبط هستند و بر آن تأثیر می‌گذارند (گومز و ووجان^۵، ۲۰۱۷؛ جاج و همکاران^۶، ۲۰۱۷؛ توره-رویز و همکاران^۷، ۲۰۱۹). بیگانگی کاری و رفتار انحرافی کاری است دو عامل داخلی مهم می‌باشند که از نظر اجتماعی و اقتصادی تهدیدی جدی برای سازمان‌ها هستند (مانند سرقت، خرابکاری و روابط ضعیف کارکنان). در واقع، این نوع نگرش‌ها و رفتارها بر نتایج و موفقیت سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. به طور کلی، ثابت شده است که تمایلات فردی (نگرش‌ها و رفتارها) بر عملکرد وظایف تأثیر می‌گذارد که تأثیر قابل توجهی بر دستیابی به اهداف سازمانی دارد. بنابراین، بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های زمینه‌ای و علل نگرشی و رفتاری که به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند، ضروری است (مچادو و همکاران^۸، ۲۰۱۹؛ چو و همکاران^۹، ۲۰۱۹).

تجزیه و تحلیل بیگانگی کاری در محدوده سازمان‌ها حائز اهمیت است، زیرا احساسی است که فرد را از انجام الزامات نیروی کار به صورت سیستماتیک و مکانیزه محدود می‌کند. علت این است که شامل انزوای کارکنان و ویژگی‌های کاری آنها می‌شود که باعث می‌شود آنها به طور کامل در فعالیت‌های خود درگیر نشوند و تلاش بسیار کمی برای رسیدن به اهداف کاری خود انجام دهند. علاوه بر این، آنها را به تجربه منفی نسبت به سازمان سوق می‌دهد (سنوار و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲).

¹ García-Contreras et al.

² Malacina et al.

³ Vargas and González

⁴ Uvalle-Berrone

⁵ Gomes and Wojahn

⁶ Judge et al.

⁷ Torre-Ruiz et al.

⁸ Machado et al.

⁹ Cho et al.

¹⁰ Sanwar et al.

بیگانگی کاری، از سه بعد تشکیل شده است: (۱) ناتوانی (ناتوانی)، که زمانی رخ می دهد که کارمند کنترل بر شرایط عملیاتی و جنبه های مربوط به کار را تجربه کند. (۲) بی معنی بودن، که زمانی مشاهده می شود که کارمند در مشارکت کار خود در اهداف سازمان معنی پیدا نمی کند. و (۳) فاصله گیری از خود (از خود بیگانگی)، که زمانی رخ می دهد که کار فقط نیازهای سازمان را برآورده کند (ویژگی های بیرونی) و وسیله ای برای بیان حداکثر توان انسانی کارمند نباشد (گارسیا-کنتریراس و فیرو-مرینو^{۱۱}، ۲۰۱۹؛ اوزلم و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر، رفتارهای نوظهور و غیررسمی وجود دارند که بر کارایی و اثربخشی سازمانی تأثیر منفی می گذارند (دانست و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۸؛ بنت و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۹). کارکنان تمایل دارند رفتارهای خاصی را در محیط کار از خود نشان دهند. برخی از آنها بیشتر از وظایف تعیین شده است و توسط ساختار رسمی سازمان تعیین یا ایجاد نمی شوند (اینگرامز^{۱۵}، ۲۰۲۰). این نوع رفتار می تواند جهت منفی داشته باشد و به طور قابل توجهی به سازمان آسیب برساند، که به اصطلاح رفتار انحرافی نامیده می شوند (بنت و همکاران، ۲۰۱۹). رفتار انحرافی، ضد اجتماعی یا ضد تولیدی انواع رفتارهایی هستند که به طور اساسی بر سازمان ها در جنبه های مختلف تأثیر می گذارند، اعم از مالی، ناشی از بهره وری پایین، سرقت لوازم و محصولات، و خرابکاری در تولید توسط کارکنان، یا به صورت بین فردی، از طریق سوء استفاده، ارباب، خشونت، یا آزار جنسی توسط همسالان یا مافوق، و حتی عواقبی بر مراجعین یا کاربران سازمان دارد (کاپیتانو و کانینگهام^{۱۶}، ۲۰۱۸). در نتیجه، پیامدهای این نوع رفتار برای سازمان ها علاقه به تجزیه و تحلیل پیشین ها و پیامدهای آن را افزایش داده است (ماکی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۹). رفتار انحرافی به ۴ دسته تقسیم می شود: (۱) کم کاری (زودتر رفتن، استراحت بیش از حد، کار عمدی آهسته و ...). (۲) انحراف سیاسی (طرفداری، تهمت، رقابت ناعادلانه)؛ (۳) سوء استفاده از اموال (خرابکاری تجهیزات، پذیرش رشوه، دروغگویی در ساعات کاری، سرقت از سازمان)؛ و (۴) پرخاشگری (آزار کلامی، دزدی، ارتکاب اعمالی که رفاه دیگران و همسالان را به خطر می اندازد، و آزار جنسی) (گارسیا-کنتریراس و فیرو-مرینو، ۲۰۱۹).

گروه صنعتی شهید عارفی اولین تولیدکننده فلزات غیر آهنی در کشور است که وابسته به وزارت دفاع می باشد. عملکرد این سازمان از چند منظر دارای اهمیت است. اول، رفع نیازهای فلزی صنایع داخلی کشور. دوم، افزایش صادرات غیرنفتی. گزارش های داخلی از ارزیابی عملکرد این سازمان وضعیت مطلوبی را نشان نمی دهد که دلایل داخلی و خارجی متعددی می توان برای آن برشمرد. بر اساس مطالب مطرح شده منابع انسانی و رفتار این دارایی نامشهود یکی از عوامل اصلی موثر بر عملکرد سازمان هاست لذا این پژوهش به این سوال پاسخ می دهد که بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی در گروه صنعتی شهید عارفی چه تاثیری دارد؟

۲. اهداف تحقیق

هدف اصلی: تعیین تأثیر بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی.

¹¹ García-Contreras and Fierro-Moreno

¹² Özlem et al.

¹³ Dunst et al.

¹⁴ Bennett et al.

¹⁵ Ingrams

¹⁶ Capitano and Cunningham

¹⁷ Mackey et al.

هدف فرعی اول: تعیین تاثیر بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی.

هدف فرعی دوم: تعیین تاثیر بیگانگی کاری بر رفتار انحرافی.

هدف فرعی سوم: تعیین تاثیر رفتار انحرافی بر عملکرد سازمانی.

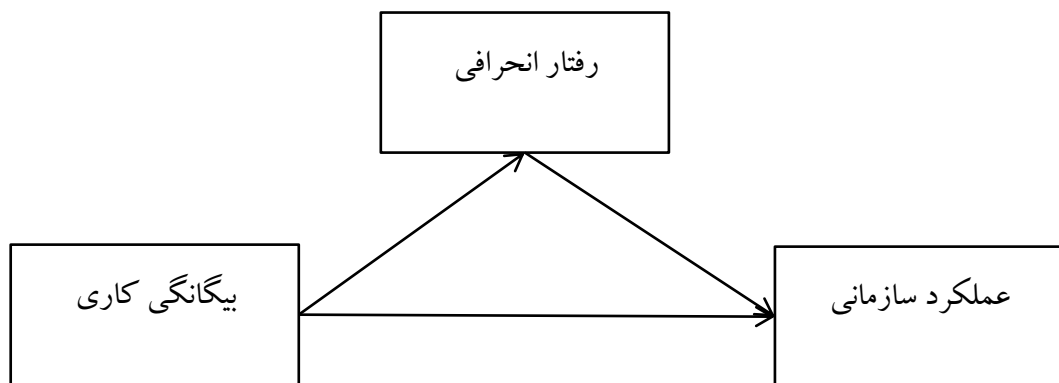
۳. فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی اول: بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی دوم: بیگانگی کاری بر رفتار انحرافی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی سوم: رفتار انحرافی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

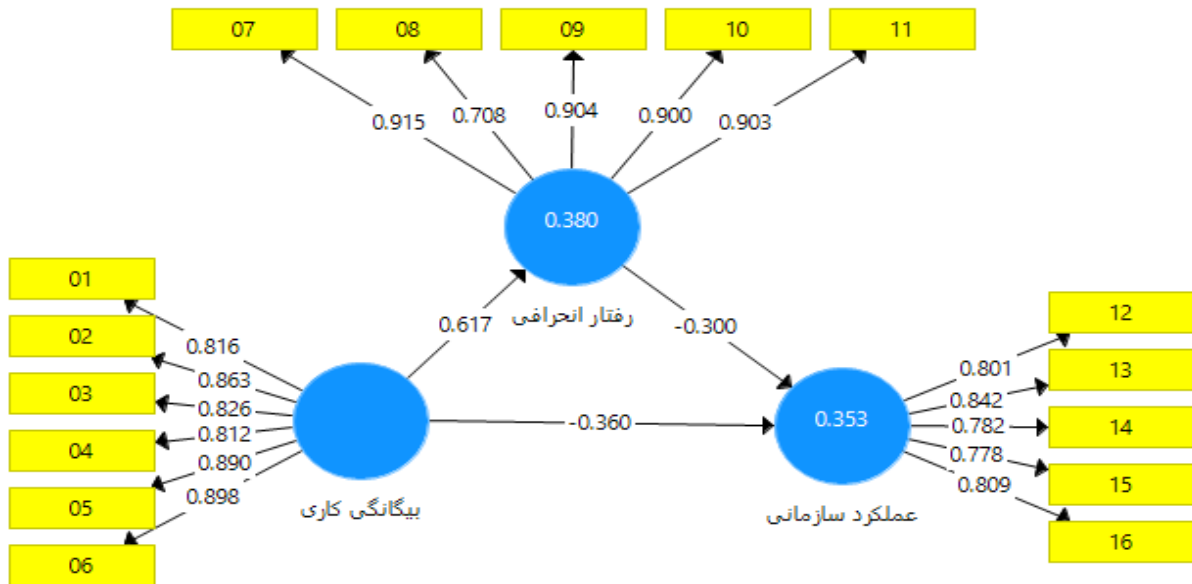
برگرفته از گارسیا-کنتریراس و همکاران (۲۰۲۲)

۴. روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ روش توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه مورد مطالعه کارکنان گروه صنعتی شهید عارفی به تعداد ۴۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده است. بر اساس فرمول کوکران حداقل حجم نمونه ۱۹۷ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه می باشد. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش جهت آزمون فرضیه ها، مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SmartPls می باشد.

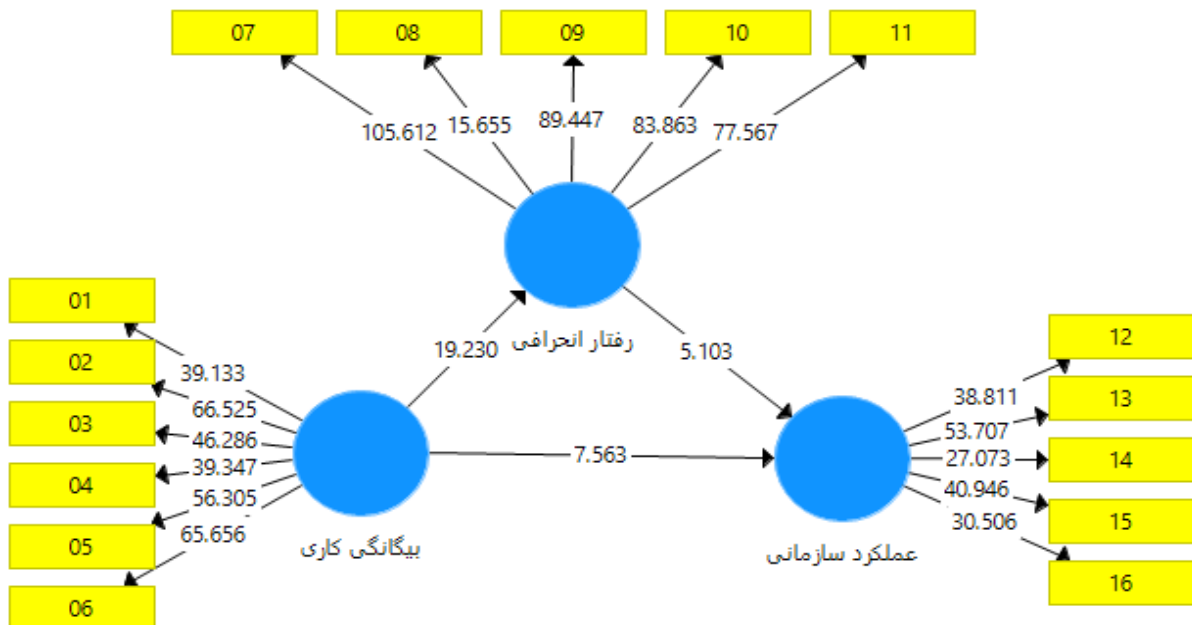
۵. یافته های تحقیق

شکل (۲) نشان دهنده ضرایب تاثیر مدل تحقیق است. ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان بار عاملی و ضرایب بین هر دو متغیر پنهان ضریب مسیر نام دارد.



شکل (۲): ضرایب تاثیر

شکل (۳) معنی داری ضرایب تاثیر مدل تحقیق را نشان می‌دهد. به اصطلاح علمی اعداد نمایان شده آماره تی نام دارد.



شکل (۳): معنی داری ضرایب تاثیر

فرضیه های این تحقیق با استفاده از خروجی های نرم افزار SmartPls مورد آزمون قرار می گیرند. آزمون فرض این قسمت به صورت دوطرفه می باشد که به صورت زیر نشان داده می شود:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

بدین صورت که آماره تی را با عدد بحرانی مقایسه می کنیم. عدد بحرانی در این جا عدد ۱,۹۶ است. هرگاه قدر مطلق آماره تی بزرگتر از ۱,۹۶ باشد آنگاه نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد و بنابراین فرضیه صفر رد می شود و فرضیه مقابل در سطح معنی داری ۰,۰۵ پذیرفته می شود. بالعکس، اگر قدر مطلق آماره تی کوچکتر از ۱,۹۶

باشد، بدین معنی است که آماره آزمون در ناحیه قبول فرض صفر قرار دارد در نتیجه می توان با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر را تایید کرد.

جدول (۱): نتایج آزمون فرضیه ها

نتیجه	آماره تی	ضریب تاثیر	
تایید	۴,۹۵۲	-۰,۱۸۵	بیگانگی کاری -> رفتار انحرافی -> عملکرد سازمانی
تایید	۷,۵۶۳	-۰,۳۶۰	بیگانگی کاری -> عملکرد سازمانی
تایید	۱۹,۲۳۰	۰,۶۱۷	بیگانگی کاری -> رفتار انحرافی
تایید	۵,۱۰۳	-۰,۳۰۰	رفتار انحرافی -> عملکرد سازمانی

۵. نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق بیان می دارد که بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی تاثیر معنی داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی داری ضریب غیرمستقیم (۴,۹۵۲) مربوط به ضریب غیرمستقیم استاندارد (-۰,۱۸۵) نشان می دهد که مقدار معنی داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد و عبارت دیگر فرض مقابل معنی دار شده است. در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود. ضریب مسیر بدست آمده در واقع پیش بینی می کند که بیگانگی کاری علاوه بر اینکه عملکرد سازمانی را به صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می دهد، می تواند به صورت غیرمستقیم و از طریق رفتار انحرافی اثر بگذارد. نتیجه بدست آمده بیان می دارد که اگر بیگانگی کاری به اندازه یک واحد افزایش (کاهش) یابد در نتیجه، عملکرد سازمانی به صورت غیرمستقیم به میزان ۰,۱۸۵ واحد کاهش (افزایش) خواهد یافت. باتوجه به اینکه اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم هر دو معنی دار هستند می توان بیان داشت که رفتار انحرافی در ارتباط بین بیگانگی کاری و عملکرد سازمانی نقش میانجی جزئی دارد. همراستا با نتیجه ای که در این فرضیه بدست آمد، گارسیا-کنتریراس و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی اول تحقیق بیان می دارد که بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد. نتیجه بدست آمده از بررسی مقدار معنی داری (۷,۵۶۳) مربوط به ضریب استاندارد (-۰,۳۶۰) نشان می دهد که مقدار معنی داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد و عبارت دیگر فرض مقابل معنی دار شده است. در نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود. ضریب مسیر بدست آمده، پیش بینی می کند، در صورتی که متغیر بیگانگی کاری به اندازه یک واحد کاهش (افزایش) یابد در نتیجه، عملکرد سازمانی به میزان ۰,۳۶۰ واحد افزایش (کاهش) خواهد یافت. همراستا با نتیجه ای که در این فرضیه بدست آمد، گارسیا-کنتریراس و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بیگانگی کاری بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی دوم تحقیق بیان می دارد که بیگانگی کاری بر رفتار انحرافی تاثیر معنی داری دارد. نتیجه بدست آمده از بررسی مقدار معنی داری (۱۹,۲۳۰) مربوط به ضریب استاندارد (۰,۶۱۷) نشان می دهد که مقدار معنی داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد و عبارت دیگر فرض مقابل معنی دار شده است. در نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود. ضریب مسیر بدست آمده، پیش بینی می کند، در صورتی که متغیر بیگانگی

کاری به اندازه یک واحد کاهش (افزایش) یابد در نتیجه، رفتار انحرافی به میزان ۰,۶۱۷ واحد کاهش (افزایش) خواهد یافت. همراستا با نتیجه ای که در این فرضیه بدست آمد، مقدسی و اسمعیل پور (۱۴۰۱) در تحقیق خود نشان داد که بیگانگی کاری، پیش بینی کننده احتمال قانون شکنی کارکنان است و بر آن تاثیر مستقیم دارد. گارسیا-کنتریاس و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بیگانگی کاری بر رفتار انحرافی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی سوم تحقیق بیان می دارد که رفتار انحرافی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد. نتیجه بدست آمده از بررسی مقدار معنی داری (۵,۱۰۳) مربوط به ضریب استاندارد (-۰,۳۰۰) نشان می دهد که مقدار معنی داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد و بعبارت دیگر فرض مقابل معنی دار شده است. در نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود. ضریب مسیر بدست آمده، پیش بینی می کند، در صورتی که متغیر رفتار انحرافی به اندازه یک واحد کاهش (افزایش) یابد در نتیجه، عملکرد سازمانی به میزان ۰,۳۰۰ واحد افزایش (کاهش) خواهد یافت. همراستا با نتیجه ای که در این فرضیه بدست آمد، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود نشان دادند که رفتار های انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر منفی و معناداری دارد. همچنین قلی زاده عطایی پاچه کناری (۱۳۹۸) به این نتیجه رسید که رابطه منفی بین متغیرهای رفتار انحرافی در محل کار و عملکرد شغلی وجود دارد گارسیا-کنتریاس و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که رفتار انحرافی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد. ریزانی و همکاران (۲۰۲۲) نیز به نتایج مشابه دست یافت. هوالادار و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد رفتار انحرافی محل کار، کارکنان عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد و الیانا و سریدادی (۲۰۲۰) نیز بیان می دارد که رفتار انحرافی محل کار تأثیر منفی و معنی داری بر عملکرد دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهای زیر مطرح می گردد:

✓ پیشنهاد می شود در راستای برنامه ریزی جانشین پروری بر اساس دانش و تجربه کارکنان تفویض اختیار صورت پذیرد.

✓ پیشنهاد می شود آزادی و اختیار عمل کافی به کارکنان جهت انجام امور داده شود.

✓ در وظایفی که مدیران برای کارمندان به صورت پروژه ای در نظر می گیرند، زمان تحویل را مشخص کنند و روند کار را برنامه ریزی نکنند و این موضوع را به عهده کارمندان قرار دهند.

✓ مدیران می بایست تنها سیاستها را تعیین نمایند و بقیه فعالیت می بایست توسط کارمندان پیش برود.

✓ پیشنهاد می شود که برای کارمندان در حوزه هایی که نیاز به آموزش دارند، دوره های آموزشی در نظر گرفته شود تا به این ترتیب افراد بیش از پیش درگیر شغل خود شوند.

✓ مدیران بخشهایی از کار را می بایست به کارمندان تفویض نمایند و بدین ترتیب افراد می بایست تصمیم گیری کنند. این باعث می شود که فرد به صورت مثبت درگیر کار شود و خود را در قبال تصمیمات خود مسئول بداند.

✓ رفتارهای مناسب کارمندان با یکدیگر و احترام متقابل بایستی به عنوان هنجارهای سازمان تبلیغ شود. بدین ترتیب بایستی این اصول اخلاقی در ابتدا توسط مدیران ارشد اجرایی شود تا کارمندان دیگر نیز از این هنجار پیروی نمایند.

✓ هنجارهای سازمان مانند اخلاق خوب، با احترام رفتار کردن و ... چاپ و در اتاق کارمندان و یا راهروهای سازمان نصب شود. این باعث می شود که کارمندان دایم رعایت هنجارهای سازمان را در نظر داشته باشند.

منابع

۱. قلی زاده عطایی پاچه کناری، ف، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر رفتار انحرافی در محل کار بر عملکرد شغلی با نقش تعدیلگری رهبری تحول گرای ادراک شده (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان حشمت رشت)، دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری، تهران،
۲. مقدسی، ع. اسمعیل پور، م، (۱۴۰۱)، نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان، هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران
3. Al Hosani, Y., Jabeen, F., Paul, J., & Stachowicz-Stanusch, A. (2020). Antecedents of employee alienation and its impact on individual work performance during post-merger integration (PMI). *Journal of Organizational Change Management*, 33(6), 1085-1110.
4. Bennett, R.J.; Marasi, S.; Locklear, L. (2019). *Workplace Deviance*. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*; Oxford University Press: New York, NY, USA, 2019; pp. 1–25.
5. Capitano, J.; Cunningham, Q.W. (2018). Suspicion at Work: The Impact on Counterproductive and Citizenship Behaviors. *Organ. Manag. J.* 2018, 15, 174–185.
6. Cho, H.; Lee, P.; Ho Shin, C. (2019). Becoming a sustainable organization: Focusing on process, administrative innovation and human resource practice. *Sustainability* 2019, 11, 3554.
7. Dunst, C.J.; Bruder, M.B.; Hamby, D.W.; Howse, R.; Wilkie, H. (2018). Meta-Analysis of the Relationship Between Different Leadership Practice and Organizational, Teaming, Leader, and Employee Outcomes. *J. Int. Educ. Leadersh.* 2018, 8, 1–45. Available online: <http://www.jielusa.org/wp-content/uploads/2018/09/Dunst45Fall2018.pdf> (accessed on 20 March 2022).
8. Fierro-Moreno, E.; Martínez-Ávila, M.; García-Contreras, R. (2018). Can gender be a determinant of organizational performance and knowledge sharing in public sector organizations? *AD-Minister* 2018, 32, 137–158.
9. García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J. P., Muñoz-Chávez, R. L., Lezama-León, E., & Barrios-Quiroz, H. (2022). Work alienation, deviant workplace behavior and performance in public sector. *Sustainability*, 14(17), 10490.
10. García-Contreras, R.; Fierro-Moreno, E. (2019). Comportamiento desviado en el trabajo y compartir conocimiento: La relación t el efecto mediador de la alienación laboral. *Pensam. Gestión* 2019, 46, 108–136.
11. Gomes, G.; Wojahn, R.M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: Study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Rev. Adm.* 2017, 52, 163–175.
12. Ingrams, A. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public and Private Sectors: A Multilevel Test of Public Service Motivation and Traditional Antecedents. *Rev. Public Pers. Adm.* 2020, 40, 222–244.
13. Judge, T.A.; Weiss, H.M.; Kammeyer-Muller, J.D.; Hulin, C.L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *J. Appl. Psychol.* 2017, 102, 356–374. [PubMed]
14. Machado, I.A.; Cacsire, G.D.; Jugend, D.; Cauchick-Miguel, P.A. (2019). Organizational factors influencing project success: An assessment in the automotive industry. *Production* 2019, 29, e20180108.
15. Mackey, J.D.; McAllister, C.P.; Ellen, B.P.; Carson, J.E. A(2019). Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *J. Manag.* 2019, 20, 597–622.

16. Malacina, I.; Karttunen, E.; Jääskeläinen, A.; Lintukangas, K.; Heikkilä, J.; Kähkönen, A.K. (2022). Capturing the value creation in public procurement: A practice-based view. *J. Purch. Supply Manag.* 2022, 28, 100745.
17. Özlem, O.; Ugurlouglu, O.; Saygili, M.; Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *Int. J. Healthc. Manag.* 2019, 12, 1312804.
18. Sanwar, A.; Zakariya, R.; Afshari, L.; Ishaq, E. (2022). But I've got my powers: Examining a moderated mediation model of punitive supervision, work alienation and well-being in hospitality industry. *J. Hosp. Tour. Manag.* 2022, 51, 303–311.
19. Torre-Ruiz, J.M.; Vidal-Salazar, M.D.; Cordon-Pozo, E. (2019). Employees are satisfied with their benefits, but so what? The consequences of benefit satisfaction on employees organizational commitment and turnover intentions. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2019, 30, 2097–2120.
20. Uvalle-Berrone, R. (2019). Dinámicas de la administración pública en las transformaciones de la vida estatal contemporánea. *Rev. Electrónica Del Cent. Estud. Adm. Pública* 2019, 32, 24–49.
21. Vargas, D.; González, J.C. (2018). El efecto de las instituciones en el crecimiento económico de América Latina. *Perf. Latinoam.* 2018, 26, 329–349.