

بررسی نقش ابعاد جو اخلاقی بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان

میرعلی سید نقوی^۱، داوود حسین پور^۲، رضا ولدی آلاشتی^۳

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد جو اخلاقی بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، جزء تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی در سال ۹۴ است که از میان آن‌ها، با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۲ نفر انتخاب شدند و مورد آزمون قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد بوده است. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان دانشگاهی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی جهت آزمون فرضیات از نرم افزار Smart PLS برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که جو نوع‌دوست و جو مستقل تأثیر مثبت و معناداری و جو قانونی تأثیر منفی و معناداری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان دارد. جو ابزاری و جو حقوقی و اصولی تأثیر معناداری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان ندارد.

کلیدواژه: جو اخلاقی؛ ضابطه‌گریزی به نفع سازمان؛ رفتار خیرخواهانه سازمانی؛ رفتار انحرافی سازنده

۱- دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۲- استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۱۹

نویسنده مسئول مقاله: رضا ولدی آلاشتی

E-mail: 85valadi@yahoo.com

مقدمه

سازمان‌ها به لحاظ این که قادر باشند در محیط‌های رقابتی موجود، گوی سبقت را به دست گیرند باید بتوانند از نیروی انسانی خود که جزء دارایی‌های ارزشمند سازمان می‌باشند، حداکثر بهره را ببرند. (ارمندئی، ۱۳۹۲). نقش کارکنان در عملیات خدماتی موفق مهم ارزیابی شده است و در مطالعات متعددی بیان شده است. کارکنان در ارتباط با مشتری و ارباب رجوع، جهت افزایش برآوردهای خدماتی با کیفیت و ایجاد تصویر مثبت سازمان در نگاه مشتری و ارباب رجوع، ضروری هستند. هویت شغل‌های سازمان‌های آموزشی خدمات محور است و مستلزم تعامل بین فردی میان کارمند و ارباب رجوع است. در موارد متعددی برخی کارکنان به منظور ارائه خدمات به ارباب رجوع از استانداردهای خدمات معمول فراتر می‌روند که به رفتار فرا نقشی یا خیرخواهانه نیز معروف است، در حالی که سایرین تنها آنچه که لازم است انجام می‌دهند که به رفتار تجویزی نقشی معروف است. در یک مفهوم کلی رفتار خیرخواهانه از لحاظ اجتماعی مطلوب تلقی می‌شود زیرا طریقه صحیح رفتار کردن را نشان می‌دهد. این رفتارها با نیاتی صورت می‌گیرد که منفعتی برای فرد، گروه یا سازمانی که این رفتار به آن معطوف است، در پی خواهد داشت (کرتیس، ۲۰۱۰). به طور سنتی، تمرکز محققان رفتار انحرافی بر شکل منفعت‌طلبانه و مخرب این رفتار در سازمان‌ها معطوف بوده است. در مقابل، چندین محقق اظهار داشته‌اند که توجه بسیار کمی به گونه سازنده یا مثبت رفتار انحرافی که کارکنان با نیات خیرخواهانه انجام می‌دهند معطوف شده است (یولی و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۹).

با توجه به اندک پژوهش‌هایی که در این زمینه موجود است این پژوهش به بررسی گونه‌ای از رفتار انحرافی مثبت به نام ضابطه‌گریزی به نفع سازمان می‌پردازد و در این میان تأثیر ابعاد جو اخلاقی بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان بررسی می‌شود. مطالعات متعددی نشان داده است که جو اخلاقی یک سازمان، به طور معناداری بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. بر اساس این نتایج سازمان‌ها ترغیب می‌شوند تا جوهای سازمانی مشوق رفتار اخلاقی را برقرار و حفظ کنند. بنابراین متخصصان و پژوهشگران سازمانی باید در مورد جو اخلاقی و رابطه آن با متغیرهای سازمانی، شخصی و رفتاری بیشتر بدانند. فهمیدن ویژگی‌های جو اخلاقی می‌تواند به متخصصان سازمانی کمک کند تا برنامه‌هایی برای بالا بردن آگاهی از مسائل اخلاقی کارکنان و مدیریت، طراحی و اجرا کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲).

مروری بر مبانی نظری

ضابطه‌گزینی به نفع سازمان

موریسون (۲۰۰۶) مفهوم ضابطه‌گزینی به نفع سازمان را به مفاهیم نظری مدیریت معرفی کرد و اظهار کرد که این مفهوم بر گرفته از رفتار خیرخواهانه است از لحاظ این معنی که این رفتار برای منفعت سازمان و سایر افراد صورت می‌گیرد و خصوصاً این که برای خود کارمند نفعی ندارد (کرتیس، ۲۰۱۰: ۳۰). موریسون (۲۰۰۶) با ایجاد این مفهوم به این عقیده رسید که نقض خطمشی سازمانی ممکن است واقعاً با نیت خیر صورت گیرد و در حقیقت رفتار «خوبی» در سازمان‌ها باشد (بربانت و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۰۲). به بیان دیگر هدف از ضابطه‌گزینی ممکن است تمایل به انجام بهتر کار باشد یا انجام کاری که فرد باور دارد در وضعیت خاصی مناسب است. در حقیقت چنین استدلال شده است که ضابطه‌گزینی کارکنان برخی اوقات و شاید اغلب اوقات خیرخواهانه باشد و نه منفعت‌طلبانه یا بدخواهانه (موریسون، ۲۰۰۶: ۷). شواهد نشان می‌دهد که نقض قواعد اجتماعی^۱ در سازمان‌ها نسبتاً رایج است. موریسون (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای دریافت که تقریباً ۶۴ درصد شرکت‌کنندگان می‌توانند نمونه‌ای از نقض ضوابط را ارائه دهند که مرتکب شده‌اند و در گروه ضابطه‌گزینی به نفع سازمان قرار می‌گیرد (یولی و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۹).

موریسون (۲۰۰۶) جهت مشخص نمودن احتمال این که فردی دست به ضابطه‌گزینی خیرخواهانه بزند، به مدل رفتار انحرافی سازنده اسپریتزر و سوننشین رجوع کرد. موریسون (۲۰۰۶) اظهار کرد که به منظور درک بهتر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان، باید با مفهوم رفتار انحرافی مثبت آشنایی پیدا کرد. رفتار انحرافی مثبت را می‌توان این طور توصیف کرد: «رفتارهایی با نیت پسندیده فارغ از نتایج آن». این نوع رفتار ممکن است شامل انتقاد از مدیریت غیر اثربخش، نادیده گرفتن دستورالعمل‌های غیرمولد، و ایجاد نوآوری باشد. اسپریتزر و سوننشین (۲۰۰۴) بیان کردند که رفتار شهروندی سازمانی، افشاگری و مسئولیت اجتماعی شرکت همگی رفتارهای انحرافی مثبت به حساب می‌آیند.

1. Pro-social Rule Breaking (PSRB)

به زعم اسپریتزر و سونشین (۲۰۰۳) پنج حالت روانشناختی باید در رفتار انحرافی مثبت وجود داشته باشند که عبارتند از معنادار بودن، مصمم بودن، دگرخواهی، کارآمدی فردی و شجاعت. بر اساس این اصل موریسون (۲۰۰۶) آزمود و تایید کرد که وقوع ضابطه‌گریزی خیرخواهانه زمانی محتمل‌تر است که شغل معنادار بوده، خصوصیات ریسک‌پذیری شدید باشد و تأثیر رفتار همکار وجود داشته باشد (جدول ۱) موریسون (۲۰۰۶).

جدول ۱ (کرتیس، ۲۰۱۰: ۳۲)

اسپریتزروسونشین (۲۰۰۳)	معنادار بودن	مصمم بودن	تمرکز بر دیگران	کارآمدی فردی	شجاعت
موریسون (۲۰۰۶)	معنادار بودن و آزادی عمل	رفتار همکار	همدلی	شخصیت اثرگذار	ریسک‌پذیری

شواهد تاییدکننده نظریه ضابطه‌گریزی خیرخواهانه را در مطالعات مختلف در مورد سایر رفتارهای با نیت مثبت می‌توان یافت. این رفتارها شامل ابتکار شخصی، برعهده گرفتن مسئولیت، آوای کارکنان، افشاگری کردن و نوآوری می‌باشد. تحقیقات در مورد این رفتارها بر بررسی یا حل اثرگذار مسائل کارکنان از طریق خارج شدن از مرزهای شغلی خود تمرکز دارد. با این حال جریان‌های این مفاهیم نظری به صراحت این سؤال را بررسی نمی‌کند که آیا کارکنان به منظور پرداختن به اقدامات مثبت، ضابطه‌ای را نقض می‌کنند و به چه نحوی این کار را انجام می‌دهند. این نکته مهمی است زیرا کارکنان می‌توانند از شغل خود فراتر رفته به نحوی که با ضوابط مطابقت داشته یا آنها این کار را می‌توانند از طریق نقض قوانین و دستورالعمل‌های صریح سازمانی انجام دهند. نقض قوانین خصوصاً زمانی محتمل است که قوانینی وجود داشته باشد که مانع رفتار فرانقشی می‌شود. خلاصه این که توجه صریح کمی به درک رفتار فرانقشی که ضوابط رسمی سازمانی را نقض می‌کند معطوف شده است. با این وجود شایسته است به چنین رفتاری توجه شود، زیرا به مبنای روانشناختی ضابطه‌گریزی اشاره دارد که با انگیزه‌هایی که معمولاً مورد بحث قرار گرفته و تصویری شود بسیار متفاوت است. انگیزه ضابطه‌گریزی برخی اوقات در تمایل کارکنان به ابتکار نشان دادن و انجام آنچه که باور دارند برای انجام اثربخش، مسئولانه و مشتاقانه شغل ضروری است، ریشه دارد (موریسون، ۲۰۰۶: ۸).

به نظر می‌رسد ضابطه‌گریزی به نفع سازمان رفتار «خوبی» در محیط کار باشد. این مفهوم بر اساس تعریف آن شامل فعالیت‌هایی می‌شود که مقصود از انجام آن منفعت رساندن به سازمان یا مأموریت آن می‌باشد. با این حال همان‌طور که گریفن و لوپز^۱ (۲۰۰۵) اظهار داشتند متمایز کردن رفتار «خوب» از «بد» در محیط کار اغلب دشوار است. زمانی که نتایج ناخواسته‌ای را در نظر بگیریم که ممکن است با رفتار در محیط کار همراه شود، این امر حتی دشوارتر می‌شود. در نظر گرفتن این امر به طور خاصی به ضابطه‌گریزی به نفع سازمان مربوط می‌شود زیرا این مفهوم شامل اقداماتی می‌شود که خیرخواهانه است اما آداب و رسوم سازمانی را نیز نقض می‌کند. در حالی که تبیین این مفهوم توسط موریسون انگیزه‌های مثبت نهفته رفتار PSRB را تشریح می‌کند، پیامدهای چنین رفتاری ممکن است هم مثبت و هم منفی باشد (برینانت و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۰۲).

مولفه‌های ضابطه‌گریزی به نفع سازمان

موریسون (۲۰۰۶) سه دسته مختلف ضابطه‌گریزی خیرخواهانه را که در سازمان‌ها رایج هستند مورد شناسایی قرار داده است. این سه دسته عبارتند از ضابطه‌گریزی به منظور ۱. انجام کاراتر وظایف شغلی برای سازمان ۲. کمک به کارکنان دیگر در انجام وظایف مربوط به شغلشان ۳. ارائه خدمات بهتر به مشتریان (داهلینگ و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۲) موریسون (۲۰۰۶) در سه مطالعه تجربی این طبقه بندی سه‌گانه را تایید کرد (کرتیس، ۲۰۱۰: ۳۱).

عوامل موثر بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان

مطالعات اخیر نشان می‌دهد که عوامل موثر بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان اغلب بر رفتار ذینفعان، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های فردی متمرکز است (یولی و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۹). موریسون (۲۰۰۶) بر اساس این چارچوب می‌گوید که احتمال رخ دادن ضابطه‌گریزی به نفع سازمان زمانی بیشتر است که شغل هم از معناداری و هم استقلال برخوردار باشد و زمانی که سه خصوصیت فردی همدلی، شخصیت اثرگذار و ریسک‌پذیری شدید باشد.

1. Griffen & Lopez

همچنین تصمیم جهت اقدام به ضابطه‌گزینی به نفع سازمان تا حدودی به تأثیر رفتارهای همکاران بستگی دارد. موریسون (۲۰۰۶) دریافت که نقش شخصیت اثرگذار معنادار نبود و آزمون کردن دامنه کلی‌تر تفاوت‌های فردی را پیشنهاد نمود (کرتیس، ۲۰۱۰: ۶).

جو اخلاقی

جو به روش‌هایی اشاره می‌کند که سازمان‌ها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی می‌سازند و از آنها حمایت می‌کنند و به آنها پاداش می‌دهند. سازمان‌ها، واحدها و گروه‌های کاری انواع مختلفی از جوها از جمله جو اخلاقی را در بر می‌گیرد و به علت تفاوت‌های موقعیتی افراد، گروه‌های کاری و سوابق کاری، ادراک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان‌های مختلف متفاوت است (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳: ۴۵). در حالی که سازمان‌ها دربرگیرنده جوهای زیادی می‌باشند، جو اخلاقی سازمان برای سازمان‌ها مهم بوده و بر رفتار اخلاقی کارکنان موثر است. جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری سازمان بوده و هنجارهایی را برای پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می‌کند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۲). جو اخلاقی چارچوب رایجی برای ارزیابی ویژگی‌های اخلاقی سازمان‌های بشری است که از مفهوم عمومی‌تر جو سازمانی پدیدار گشته است. تعریف و سنجش جو در سازمان‌ها کار دشواری است. ریچر و اشنایدر جو سازمانی را به عنوان «ادراکات مشترکی» تعریف می‌کنند که همه چیزها حول آن قرار می‌گیرد (احمدی و پناهی، ۱۳۸۸: ۳۵). جو اخلاقی به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی یا جو سازمانی در نظر گرفته می‌شود (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳: ۴۷).

جو اخلاقی برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ معرفی گردید (قدیری، ۱۳۹۱: ۲) و ویکتور و کالن (۱۹۸۷) به عنوان پدران جو اخلاقی شناخته شده‌اند، آنها مفهوم اخلاق سازمانی را با توجه به دیدگاه جامعه‌شناسی و فلسفی توسعه داده و جو اخلاقی را ادراک متداول از انواع فعالیت‌ها و رویه‌های اخلاقی که محتوای اخلاقی دارد تعریف کرده‌اند (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳: ۴۵). طبق نظر ویکتور و کالن (۱۹۸۷)، جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند. ویکتور و کالن (۱۹۸۷)، چارچوبی برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از جهت‌گیری اخلاقی با ترکیب کردن ساختارهای نظری از رشد شناختی، نظریه اخلاقی و مکان‌های تجزیه و تحلیل ارائه کردند.

آنان یافته‌های خود را از تحقیق کولبرگ (۱۹۶۹) بدست آوردند. او نشان داد توانایی شناختی افراد برای دلایل اخلاقی در حال رشد است و جو اخلاقی یا محیط مرحله بالاتر که از سوی جمع ایجاد می‌شود تعدیل‌کننده قدرتمندی در این فرآیند است. جو اخلاقی به عنوان چارچوبی برای ایجاد و تقویت هنجارهای قابل قبول، ارزش‌ها و عقائدی است که ممکن است با این دیدگاه نهادی که «کارها چطور باید انجام شود»، مرتبط شود (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳). ویکتور و کالن اعتقاد دارند جو اخلاقی همانند ذره‌بینی برای بررسی، تشخیص و حل موقعیت‌های مساله‌ساز بکار می‌رود. زمانی که سازمان‌ها دارای جو اخلاقی باشند، کارمندان قادر می‌شوند تا انواع معضلات اخلاقی را تشخیص داده و حل کنند (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۹).

به زعم لین تعریف جو اخلاقی سازمانی یا ابعاد اخلاقی سازمانی بر مبنای ضوابط رایج، رفتارها، ارزش‌ها، اعتقادات، و عاداتی که رفتارهای کلی افراد را در سازمان شکل می‌دهد، مورد سنجش قرار می‌گیرند. جو اخلاقی سازمان به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است، اشاره کرده و نشان می‌دهد که چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳: ۴۵). جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان چارچوبی برای مراجعه کارکنان سازمان بکار می‌رود. این نوع جو زمینه‌ای برای بروز رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند. به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸). جو اخلاقی سازمان نشان‌دهنده ارزش‌های اخلاقی و انتظارات رفتاری و نشانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه‌های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان است. پژوهش‌ها بیانگر وجود رابطه میان نظارت مستقیم سرپرست و تمایل به رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها است (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۲). امروزه پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیر قانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ جو کاری اخلاقی در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۱). توجهات نظری زیادی به جو اخلاقی در سال‌های اخیر بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و معضلات غیر اخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر نزدیک به همه جوامع بشری را به صورت کم و بیش تهدید کرده است (گل پرور، ۱۳۹۱: ۴۱).

پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در سازمان در قدم اول به میزان ارج گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن بستگی دارد. حساسیت اخلاقی مدیریت به ارتقای سازگاری کارکنان با استانداردهای اخلاقی کمک می‌کند. رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به عنوان مساله‌ای مهم برای مدیریت مطرح است و مدیریت باید نقش اساسی در بالا بردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. امروزه سازمان‌ها به مسائل اخلاقی توجه می‌کنند و درصدد آن هستند که سطح استانداردهای اخلاقی را افزایش دهند (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳: ۴۲).

ابعاد جو اخلاقی

پژوهش‌ها نشان داد که پنج نوع جو واقعی در سازمان‌ها وجود دارد (قدیری، ۱۳۹۱: ۲) که عبارتند از جو نوع دوست، جو قانونی، جو حقوقی و اصولی، جو مستقل، و جو ابزاری (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۳). جو نوع دوست، جو اخلاقی نوع دوست بر معیار سودمندی اخلاق تمرکز دارد و بر اساس توجه به دیگران پایه گذاری شده است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). در این جو از کارکنان انتظار می‌رود که به روشی عمل کنند که به ذینفعان به بهترین وجه خدمت کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). کارکنان سازمان به رفاه دیگران علاقه‌مند بوده و در هنگام اتخاذ تصمیم، همه کسانی را که تحت تأثیر تصمیمات آنان قرار می‌گیرند در نظر می‌گیرند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۳).

هنگامی که سازمان جو اخلاقی نوع دوست دارد، تاکید بر رفاه دیگران، با سیاست‌ها، رویه‌ها و استراتژی سازمان حمایت می‌شود. در این محیط نه فقط رویه‌ها و سیاست‌های سازمان جو را ارتقاء می‌دهد، بلکه بیشتر اعضای گروه نیز با این روش رفتار می‌کنند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). در این جو افراد علاقه خالصانه‌ای به خوب بودن اعضای داخل سازمان و حتی اعضای خارج سازمان که ممکن است تحت تأثیر تصمیمات آنها قرار بگیرند دارند (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳).

جو قانونی، این نوع جو اخلاقی نیز بر اساس معیار قانونی اخلاق است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). در این جو کارکنان باید از قوانین و رویه‌هایی که توسط سازمان تعیین می‌شوند، پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). تصمیمات سازمانی نیز بر اساس مجموعه‌ای از مقررات منطقه‌ای یا استانداردهایی مانند کدهای رفتاری هدایت می‌شود (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). در این بعد اخلاقی، قوانین و رویه‌های سازمانی به کار گرفته شده‌اند و با توجه خاصی در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند.

در این جو، ضوابط و سیاست‌های سازمانی مبنایی برای رفتار هستند و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را هدایت می‌کنند. جنبه‌های منفی این بعد، نقش‌های ناآشکار و سیاست‌های درونی است که با قوانین و استانداردهای کارکنان در تضاد است و توجه کمی به دیگران در فرآیند تصمیم‌گیری دارد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸).

جو حقوقی و اصولی: که در آن از کارکنان انتظار می‌رود از اصول اخلاقی بیرونی مانند حقوق، کتاب مقدس یا اصول حرفه‌ای اقدامات پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). این نوع جو اخلاقی با معیار قانونی اخلاق مرتبط است. این بعد مستلزم این است که افراد به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند باشند. در هنگام موقعیت‌های تصمیم‌گیری، کارکنان باید تصمیمات خود را بر اساس حکم بعضی از سیستم‌های بیرونی مانند قانون، منابع دینی و کدهای رفتاری حرفه‌ای اخذ نمایند (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). بر این اساس که افراد به اصول و موازین خارجی همچون قانون، کتاب انجیل و استانداردهای حرفه‌ای وفادارند. جنبه منفی این بعد، این است که افراد ممکن است به آثار اعمال خود بر دیگران بی‌توجه باشند، همانگونه که آثار یک انتخاب را بر خود و دیگران نادیده می‌گیرند. در کشور ما احتمالاً اکثر افراد در درجه اول به موازین، اصول و قوانین دینی و اسلامی توجه می‌کنند، که بی‌شک این گونه اصول جزء شرایط خارجی هستند که بر قوانین و اصول حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸).

جو مستقل، از کارکنان انتظار می‌رود از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری شان پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). تصمیم‌گیری در این جو اشخاص را به استفاده عمیق عقاید اخلاقی شخصی برای تصمیمات اخلاقی، بدون در نظر گرفتن تأثیر بیرونی این تصمیمات تشویق می‌کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). اعضای سازمان در این بعد با توجه به ادراک خود از صحیح و اشتباه بودن اقدام به اتخاذ تصمیم می‌نمایند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۳). این جو اخلاقی شامل معیار قانونی اخلاق است. در این بعد از جو اخلاقی افراد بر طبق اعتقادات و خلیقات خود که بر اساس مجموعه‌ای از اصول خوب شکل گرفته است عمل می‌نماید (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳).

جو ابزاری، در بعد ابزاری اعضای سازمان بیش از آنکه نگران سود دیگران باشند به دنبال کسب منافع شخصی خود هستند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۳) و تمرکز بر ارضای منافع شخصی است (قدیری، ۱۳۹۱: ۲).

این بعد به ابزارگرایی اشاره دارد یعنی جایی که تئوری خودخواهی با مکان های قابل بررسی شخصی، محلی و جهانی که در کارکنان و سود سازمان متمرکز است در ارتباط است. این جو به شکل محدود از رفتار با رویکرد خودمحوری حمایت می کند. در این جو، منافع شخصی رفتار را هدایت می کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۷). جو ابزاری معیار اخلاقی خودبینی را شامل می شود و به طور اولیه به دنبال فراهم آوردن حداکثر منافع شخصی است. این افراد اعتقاد دارند تصمیمات اخذ شده باید در خدمت منافع سازمان ها یا ارائه دهنده نفع شخصی باشد. مطالعات مختلف نشان می دهد که جو ابزاری نسبت به سایر جوها کمترین میزان کاربرد در سازمان ها را داراست (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). به دلیل این خود محوری جو ابزاری با فقدان توجه به ارزش های اخلاقی، حداقل احساس پاسخگویی درون فردی، تاکید بر کارایی یا کنترل هزینه و فقدان توجه به رفاه کارکنان یک سیستم محرک نتیجه محور را به وجود می آورد. افراد در این جو به تأثیر بیرونی قوانین، استانداردهای حرفه ای یا انتظارات مشتریان توجه نمی کنند. در علائق شخصی موارد روشنی از کلاه برداری و فریبکاری در یک محیط ابزارگرایی اتفاق می افتد. اشخاصی که در محیطی صمیمی، همراه با جو غالب عاطفی کار می کنند، دوستی، مسئولیت اجتماعی، کارایی، و علاقه تیمی را بالاتر از سود شخصی و سودسازمانی در نظر می گیرند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۷).

این مراکز ابعادی را نمایش می دهد که در تصمیم گیری های محلی، شخصی و جهانی استفاده شده است. مراکز فردی، جهت گیری لذت جویانه را منعکس می کند. مراکز محلی، کار گروهی، تعهد فردی و سازمانی را نمایش می دهد و مراکز جهانی ارجاع وسیعی از گروه یا سازمان ها را ارائه می دهد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). در ضمن قابل ذکر است که معیارهای اخلاقی مشخص شده در تئوری جو اخلاقی بیشتر از همه شامل تئوری اخلاق است و از نظریه رشد شناختی کولبرگ و به میزان زیاد از فلسفه اخلاق استنتاج می شود. (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۲)

پیامدهای جو اخلاقی

مارتین و کالن تعهد سازمانی و رضایت شغلی را به عنوان دو نتیجه عاطفی از این نوع جو بیان می کنند. در مطالعات دیگر نیز جو اخلاقی به عنوان عامل تاثیرگذار بر کار گروهی و عملکرد سازمانی بیان شده است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹).

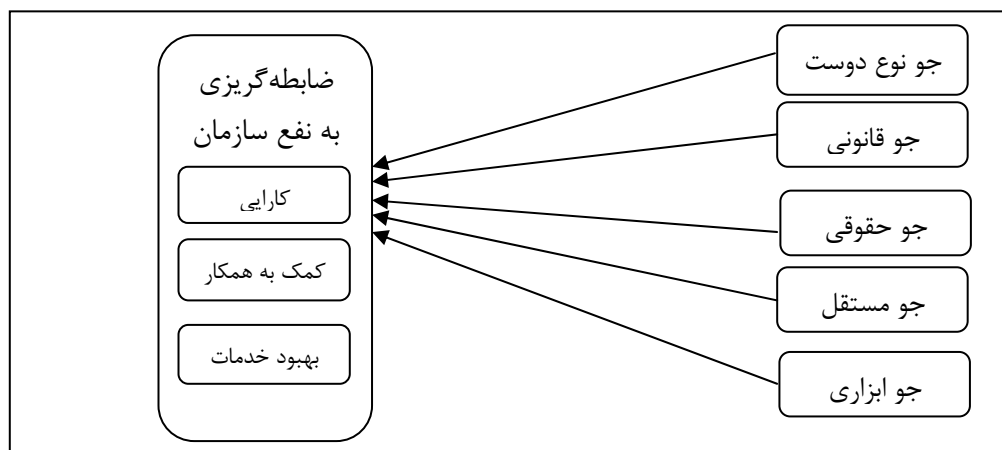
پیشینه پژوهش

درباره تأثیر ابعاد جو اخلاقی بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان در داخل کشور پژوهشی صورت نگرفته است و در خارج کشور نیز یک مقاله نظری موجود است که پژوهشی تجربی در این زمینه انجام نداده‌اند و تنها به صورت تئوریک به این مسئله پرداخته‌اند و مبنای این پژوهش نیز بر اساس آن می‌باشد در ادامه پژوهش‌هایی که به طور مستقل درباره جو اخلاقی و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان انجام شده است شرح داده می‌شود: قدیری و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل پرداختند. نتایج نشان داد انواع جوهای اخلاقی با پیامدهای مهم سازمانی شامل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل مرتبط می‌شوند که این امر اهمیت توجه به مفهوم اخلاق در سازمان‌ها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد.

گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی-سازمانی: رویکردی انگیزشی به نقش عدالت سازمانی و جبران عدالت پرداختند. نتایج نشان داد وقتی جبران عدالت فعال بالاست، خدمت و گرایش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌شود. وقتی جبران عدالت فعال بالاست، خدمت و گرایش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران می‌شود. وقتی عدالت سازمانی بالاست، گرایش‌های ابزاری باعث کاهش رفتارهای مدنی-سازمانی می‌شود. رحیم نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان پرداختند. نتایج نشان داد جو اخلاقی سازمانی و ابعاد آن به صورت مثبت و معناداری بر هویت سازمانی تأثیر گذار بوده و از آن طریق به صورت منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر هستند. شابکو منصف و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی جو اخلاقی سازمانی بر مشارکت کارکنان در فرآیندهای مدیریت دانش پرداختند. نتایج نشان داد بین جو اخلاقی مبتنی بر مسئولیت و جو اخلاقی مبتنی بر اصول اخلاقی و حرفه‌ای و مشارکت کارکنان در فرآیندهای مدیریت دانش ارتباط مثبتی وجود دارد و در مقابل بین جو اخلاقی خودخواه و مشارکت کارکنان در فرآیندهای مدیریت دانش ارتباط منفی وجود دارد. واردمن و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان جو اخلاقی و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان در محیط کار، به صورت تئوریک و نظری به بررسی روابط این متغیرها پرداختند. آنها در این مقاله تئوری را پیشنهاد دادند که به نقش تفاوت‌های فردی و جو اخلاقی در ضابطه‌گزینی به نفع سازمان اشاره دارد.

در حالی که تئوری آنها بر جو اخلاقی متمرکز بود، تمرکز اصلی آنها بر این مسئله بود که فاکتورهای سازمانی نباید نقش صفات فردی را در ضابطه‌گریزی به نفع سازمان کم کند. همان طور که تمایلات فردی نیز بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر می‌گذارد. با توجه به یافته‌های گذشته و استدلال استنتاجی، آنها چهار متغیر پیش‌بینی‌کننده شناسایی کردند که معتقد بودند بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر خواهند گذاشت. این فاکتورها، چهار مؤلفه خودارزیابی محوری است که یافته‌های موجود موریسون (۲۰۰۶) و داهلینگ و همکاران (۲۰۱۰) آنها را پشتیبانی می‌کند تا یک نظریه پردازی جامع و فراگیر از ضابطه‌گریزی به نفع سازمان صورت گیرد.

یولی و همکاران (۲۰۱۴) تأثیر رهبری عملگرا بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان با میانجیگری آزادی عمل در کار را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری عملگرا تأثیر مثبت و معناداری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان دارد و آزادی عمل در این تأثیر نقش میانجیگری کاملی ایفا می‌کند. زهیر و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر میانجی جو اخلاقی بر ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد ارتباط مثبتی بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد عاطفی و تعهد اثربخش و تعهد مداوم وجود دارد. تأثیر میانجی جو اخلاقی در این پژوهش سهم قابل توجهی در ادبیات ایجاد کرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- جو نوع دوست بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد .
- جو قانونی بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر منفی دارد.
- جو حقوقی بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر مثبت دارد.
- جو مستقل بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر مثبت دارد.
- جو ابزاری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان تأثیر مثبت دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از بعد نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی (مشمول بر کارکنان معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی، معاونت اداری و مالی، معاونت دانشجویی، حوزه ریاست، پژوهشکده‌ها، دانشکده‌ها، حراست دانشگاه و ...) بود که در کل تعداد آنها در سال ۹۴، ۶۳۳ نفر بود. در این پژوهش حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۲ نفر برآورد شده است که به منظور بازگشت تمام ۲۴۲ پرسشنامه تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد ۲۴۲ پرسشنامه کامل و قابل تحلیل عودت داده شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه جو اخلاقی و ضابطه‌گریزی به نفع سازمان استفاده شده است: بخش اول به منظور کسب اطلاعات جمعیت شناختی و فردی تدوین شد که شامل شش سؤال جنس، سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و نوع استخدام بود. در بخش دوم برای ارزیابی جو اخلاقی از پرسشنامه ویکتور و کالن (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه از ۲۶ سؤال تشکیل شده است. از میان ۲۶ سؤال، ۷ سؤال جو نوع دوست، ۴ سؤال جو حقوقی و اصولی، ۴ سؤال جو قانونی، ۷ سؤال جو ابزاری و ۴ سؤال جو مستقل را مورد سنجش قرار می‌دهد. در بخش سوم جهت بررسی ضابطه‌گریزی به نفع سازمان، پرسشنامه داهلینگ و همکاران (۲۰۱۰) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال است که ۵ سؤال به مؤلفه افزایش کارایی، ۴ سؤال کمک به همکاران و ۴ سؤال بهبود خدمات مشتری و ارباب رجوع مربوط می‌شود. گویه‌های پاسخ دهی به پرسش‌های جو اخلاقی و ضابطه‌گریزی به نفع سازمان بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، بی نظر، مخالفم، کاملاً مخالفم) و نحوه نمره‌گذاری آنها به ترتیب از پنج تا یک بود.

در این پژوهش، برای تعیین روایی، از روایی محتوا استفاده شد. به منظور سنجش روایی محتوا، پرسشنامه به نظر چند تن از اساتید و کارشناسان رسید. هدف این بود که در صورت عدم وجود هماهنگی میان کلمات و همچنین گویه‌های تشکیل دهنده، اقدام به اصلاح یا حذف آن‌ها گردد. بدین منظور پس از اصلاحات، روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش حاضر از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. معیار قابل قبول بودن برای آلفای کرونباخ که نشان دهنده پایایی خواهد بود، به نقل از کرونباخ (۱۹۵۱) حداقل مقدار ۰/۷ می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۵۸) نتایج، ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است و نشانگر پایایی قابل قبول است.

جدول ۲: نتایج حاصل از آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
جو نوع دوست	۷	۰/۸۷
جو حقوقی و اصولی	۴	۰/۸۷
جو قانونی	۴	۰/۸۱
جو ابزاری	۷	۰/۸۲
جو مستقل	۴	۰/۷۱
ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۱۳	۰/۹۳
افزایش کارایی	۵	۰/۸۱
کمک به همکار	۴	۰/۹۸
بهبود خدمات مشتری و ارباب رجوع	۴	۰/۹۱

در این پژوهش به منظور تحلیل داده‌های کمی جمع‌آوری شده، از نرم افزار spss استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدلیابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیات و از نرم‌افزار قدرتمندی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. روش مورد استفاده برای ارزیابی مدل معادلات ساختاری، سه قسمت را تحت پوشش قرار می‌دهد: (۱) بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری (۲) بخش ساختاری و (۳) بخش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری). بنابراین ابتدا باید از قسمت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخت و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش را بررسی کرد.

تنها در صورتی روابط بخش ساختاری معنادار و قابل تفسیر است که روابط و مقادیر بخش مدل‌های اندازه‌گیری در حد قابل قبول باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۸۸). از آنجایی که نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و آموس نیاز به شروط کمتری دارد در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد. به طور مثال، برخلاف لیزرل، مدل‌یابی مسیر پی‌ال‌اس برای کاربردهای واقعی مناسب‌تر است به ویژه هنگامی که مدل‌ها پیچیده‌تر هستند این نگرش مطلوب‌تر خواهد بود (هرندی، ۱۳۹۳: ۱۷۵).

یافته‌های پژوهش

مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ (۲) پایایی ترکیبی (۳) ضرایب بارهای عاملی (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴: ۷۹). آلفای کرونباخ، شاخصی سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۵۸). معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی خواهد بود، به نقل از کرونباخ (۱۹۵۱) حداقل مقدار ۰/۷ است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۵۸). پایایی ترکیبی، در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود به دلیل این که در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شود، در حالی که برای محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌ها با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. این موضوع موجب این می‌شود که مقادیر پایایی ترکیبی سازه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری نسبت به آلفای کرونباخ آنها (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴، ۷۹ و ۸۰) باشد. سنجش ضریب بارهای عاملی، در این پژوهش ضرایب بارهای عاملی محاسبه گردید. پرسشنامه جو ابزاری مرکب از ۷ سؤال بود که ۴ سؤال حذف شد و ضریب عاملی ۵ گویه دیگر بالای ۰/۵ بود و ضریب بارهای عاملی پرسشنامه اولیه جو نوع دوست، حقوقی و اصولی، قانونی و مستقل بالای ۰/۵ بود.

در نهایت، ضریب بارهای عاملی پرسشنامه اولیه ضابطه‌گریزی به نفع سازمان که مرکب از ۱۳ سؤال است بالای ۰/۷ بود. روایی همگرا، برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است و این بدین معناست که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده‌پذیری‌های خود را تبیین می‌کند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۶۳). نتایج پایایی ترکیبی، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرا هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۳. پایایی ترکیبی، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرا ابعاد جو اخلاقی

متغیر اصلی	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	روایی همگرا
جو نوع دوست	۰/۸۷۲	۰/۸۹۰	۰/۵۰۹
جو حقوقی و اصولی	۰/۹۳۳	۰/۹۰۹	۰/۷۷۶
جو قانونی	۰/۸۷۵	۰/۸۵۵	۰/۶۳۸
جو ابزاری	۰/۸۱۳	۰/۸۰۱	۰/۵۷۱
جو مستقل	۰/۷۷۱	۰/۷۶۰	۰/۵۳۷

جدول ۴. پایایی ترکیبی، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرا ضابطه‌گریزی به نفع سازمان

متغیر اصلی	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	روایی همگرا
ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۹۵۴	۰/۹۴۶	۰/۶۲۳
بهبود کارایی	۰/۸۹۹	۰/۸۴۷	۰/۶۵۹
کمک به همکار	۰/۹۵۳	۰/۹۳۵	۰/۸۳۶
بهبود خدمات	۰/۹۳۹	۰/۹۱۳	۰/۷۹۴

مدل ساختاری مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مکنون (مستقل یا برون زا) و وابسته (درون زا) مورد توجه قرار می‌گیرد. از آنجا که مدل ساختاری مدلی برآمده از رابطه بین مدل‌های اندازه‌گیری (انعکاسی یا ترکیبی) موجود در مدل است، بعد از ارزیابی پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به ارزیابی مدل ساختاری می‌رسد. معیارهای آزمون مدل ساختاری برای بررسی به رازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t -values است. برآزش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب انجام می‌شود که باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تایید ساخت (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴ : ۱۴۵).

ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا صورت می‌پذیرد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ برای متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (درونی) به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف شده است ولی چنانچه متغیر مکنون درون‌زا تحت تأثیر تعداد معدودی (یک یا دو) متغیر برون‌زا قرار داشته باشد، مقادیر متوسط ضریب تعیین نیز قابل پذیرش است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۷۰). مطابق با جدول شماره ۵، مقدار R^2 برای سازه ضابطه‌گریزی به نفع سازمان، عدد ۰/۳۲۶ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن به رازش مدل ساختاری را تایید می‌سازد. اندازه تأثیر (F^2) این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴، ۱۴۷).

ارتباط پیش بین (Q^2)

هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نمودند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۷۲). از آنجایی که مقدار Q^2 سازه درون‌زای ضابطه‌گریزی به نفع سازمان عدد ۰/۱۹۴ شده است، نشان از قدرت پیش‌بینی نسبتاً قوی مدل در خصوص این سازه دارد و برآزش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تایید می‌سازد.

جدول ۵: ضریب تعیین و ارتباط پیش بین متغیرهای پژوهش

متغیر اصلی	ضریب تعیین	ارتباط پیش بین (R^2)
ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۳۲۶	۰/۱۹۴

برآزش مدل کلی (GOF)

شاخص نیکویی برآزش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد که هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین است.

از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و نزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۷۳). با توجه به سه مقدار ملاک و حصول مقدار عدد ۰/۲۹۱ برای جی او اف، برازش مناسب مدل کلی آن تایید می‌شود.

جدول ۶: اندازه تأثیر و ضرایب معناداری R متغیرهای پژوهش

متغیر	اندازه تأثیر	ضریب معناداری	P values
جو نوع دوست ← ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۲۴۴	۱۸۸,۷	۰/۰۰۰
جو حقوقی ← ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۱۶۷	۰/۵۵۴	۰/۵۸۱
جو قانونی ← ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۱۷۶	۴/۶۵۵	۰/۰۰۰
جو ابزاری ← ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۱۱۲	۱/۵۱۰	۰/۱۳۴
جو مستقل ← ضابطه‌گریزی به نفع سازمان	۰/۲۷۱	۶/۴۰۵	۰/۰۰۰

آزمودن فرضیه‌ها

در این پژوهش برای پاسخ به فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کم‌ترین توان دوم جزئی و نرم افزار PLS استفاده شده است. روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با PLS نیز معرفی می‌کنند یکی از روش‌های آماری متغیره محسوب می‌شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۶۲). در این پژوهش به منظور تایید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری ضرایب استفاده شده است. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری (t) باید از قدر مطلق ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هر چه این ضریب بزرگ‌تر باشد، به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۶۵).

مطابق با جدول شماره ۷، ضریب معناداری مسیر میان متغیر جو نوع دوست و ضابطه‌گریزی به نفع سازمان (۷/۱۸۸) / از ۱/۹۶ بیشتر است که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تأثیر جو نوع دوست بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان در سطح اطمینان ۹۵ درصد است و باعث تایید این فرضیه می‌شود که جو نوع دوست تأثیر معناداری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان دارد.

ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر جو نوع دوست و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (۰/۳۵) بیانگر این است که جو نوع دوست به میزان ۳۵ درصد از تغییرات متغیر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان را تبیین می‌کند. مطابق با جدول شماره ۷، ضریب معناداری مسیر میان متغیر جو حقوقی و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (۰/۵۵۴) / از ۱/۹۶ کمتر است که این مطلب حاکی از معنی دار نبودن تأثیر جو حقوقی و اصولی بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان می‌باشد و باعث رد این فرضیه می‌شود که جو حقوقی تأثیر معناداری بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان دارد.

جدول ۷: ضرایب مسیر فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	درصد تغییر	معناداری	نتیجه آزمون
جو نوع دوست ← ضابطه‌گزینی به نفع سازمان	۰/۳۵۵	۰/۱۰۰۰	۷/۱۸۸	تایید
جو حقوقی ← ضابطه‌گزینی به نفع سازمان	۰/۲۵۱	۰/۵۸۱	۰/۵۵۴	رد
جو قانونی ← ضابطه‌گزینی به نفع سازمان	-۰/۲۶۵	۰/۱۰۰۰	۴/۶۵۵	تایید
جو ابزاری ← ضابطه‌گزینی به نفع سازمان	۰/۱۱۱	۰/۱۳۴	۱/۵۱۰	رد
جو مستقل ← ضابطه‌گزینی به نفع سازمان	۰/۳۸۲	۰/۱۰۰۰	۶/۴۰۵	تایید

مطابق با جدول شماره ۷، ضریب معناداری مسیر میان متغیر جو قانونی و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (۴/۶۵۵) / از ۱/۹۶ بیشتر است که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر جو قانونی بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان در سطح اطمینان ۹۵ درصد است و باعث تایید این فرضیه می‌شود که خود ارزیابی محوری تأثیر معناداری بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان دارد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر جو قانونی و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (-۰/۲۶) بیانگر این مطلب است که خود ارزیابی محوری به میزان ۲۶ درصد از تغییرات متغیر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان را تبیین می‌کند. مطابق با جدول شماره ۷، ضریب معناداری مسیر میان متغیر جو مستقل و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (۶/۴۰۵) / از ۱/۹۶ بیشتر است که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر جو مستقل بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان در سطح اطمینان ۹۵ درصد است و باعث تایید این فرضیه می‌شود که جو مستقل تأثیر معناداری بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان دارد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر جو مستقل و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (۰/۳۸۲) بیانگر این مطلب است که خود ارزیابی محوری به میزان ۳۸ درصد از تغییرات متغیر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان را تبیین می‌کند.

مطابق با جدول شماره ۷ ضریب معناداری مسیر میان متغیر جو ابزاری و ضابطه‌گزینی به نفع سازمان (۱/۵۱۰) از ۱/۹۶ کمتر است که این مطلب حاکی از معنی‌دار نبودن تأثیر جو ابزاری بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان است و باعث رد این فرضیه می‌شود که جو ابزاری تأثیر معناداری بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد جو اخلاقی بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان بود. نتایج پژوهش نشان داد جو اخلاقی (نوع دوست، قانونی و مستقل) حاکم بر دانشگاه علامه طباطبایی می‌تواند در بروز رفتار ضابطه‌گزینی به نفع سازمان تأثیرگذار باشد. جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد و این نوع جو زمینه‌ای برای بروز رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند. به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸) و نشان‌دهنده ارزش‌های اخلاقی و انتظارات رفتاری و تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه‌های اخلاقی برای انتخاب و عمل کارکنان است. (رحیم‌نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۲) و زمانی که گزینه‌های اخلاقی در انتخاب کارکنان وجود داشته‌باشد راه برای انجام رفتارهای خیرخواهانه‌ای به نفع سازمان هموار می‌گردد.

یافته‌های پژوهش نشان داد، جو نوع دوست بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان تأثیر دارد و این تأثیر به صورت مثبت و معنادار است و هر چه در دانشگاه علامه طباطبایی جو نوع دوست بیشتر حاکم باشد، تأثیر بیشتری بر میزان بروز رفتار ضابطه‌گزینی به نفع سازمان از سوی کارکنان دارد. جو اخلاقی نوع دوست که بر معیار سودمندی اخلاق تمرکز دارد و بر اساس توجه به دیگران پایه‌گذاری شده است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳) نیز می‌تواند بروز رفتارهای خیرخواهانه کارکنان دانشگاه را تسهیل سازد. در این جو از کارکنان انتظار می‌رود به روشی عمل کنند که به ذینفعان بهترین وجه خدمت کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). کارکنان سازمان به رفاه دیگران علاقه مند بوده و در هنگام اتخاذ تصمیم، همه کسانی را که تحت تأثیر تصمیمات آنان قرار می‌گیرند در نظر می‌گیرند (رحیم‌نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۳) هنگامی که سازمان جو اخلاقی نوع‌دوست دارد، تأکید بر رفاه دیگران، با سیاست‌ها، رویه‌ها و استراتژی سازمان حمایت می‌شود.

در این محیط نه فقط رویه‌ها و سیاست‌های سازمان جو را ارتقاء می‌دهد، بلکه بیشتر اعضای گروه نیز با این روش رفتار می‌کنند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). در این جو افراد علاقه خالصانه‌ای به خوب بودن اعضای داخل سازمان و حتی اعضای خارج سازمان که ممکن است تحت تأثیر تصمیمات آنها قرار بگیرند دارند (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳)

یافته‌های پژوهش نشان داد، جو قانونی بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان تأثیر دارد و این تأثیر به صورت منفی و معنادار است و هر چه در دانشگاه علامه طباطبایی جو قانونی بیشتر حاکم باشد، تأثیر معکوسی بر میزان بروز رفتار ضابطه‌گزینی به نفع سازمان از سوی کارکنان دارد. نتایج پژوهش نشان داد جو قانونی می‌تواند بروز رفتار ضابطه‌گزینی به نفع سازمان را کاهش دهد در این جو کارکنان باید از قوانین و رویه‌هایی که توسط سازمان تعیین می‌شوند، پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). در این بعد اخلاقی، قوانین و رویه‌های سازمانی به کار گرفته شده را با توجه خاصی در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. در این جو، ضوابط و سیاست‌های سازمانی مبنایی برای رفتار هستند و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را هدایت می‌کنند. جنبه‌های منفی این بعد، نقش‌های ناآشکار و سیاست‌های درونی است که با قوانین و استانداردهای کارکنان در تضاد است و توجه کمی به دیگران در فرآیند تصمیم‌گیری دارد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). با توجه به تأکید بر رعایت قوانین در این نوع جو، زمانی که جو قانونی حاکم باشد کارکنان رفتارهای ضابطه‌گزینی به نفع سازمان کمتری از خود نشان خواهند داد.

یافته‌های پژوهش نشان داد، جو مستقل بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان تأثیر دارد و این تأثیر به صورت مثبت و معنادار است و هر چه در دانشگاه علامه طباطبایی جو مستقل بیشتر حاکم باشد، میزان بروز رفتار ضابطه‌گزینی به نفع سازمان از سوی کارکنان بیشتر خواهد بود. از آنجایی که در جو مستقل از کارکنان انتظار می‌رود از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری‌شان پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲) تصمیم‌گیری در این جو اشخاص را به استفاده عمیق عقاید اخلاقی شخصی برای تصمیمات اخلاقی، بدون در نظر گرفتن تأثیر بیرونی این تصمیمات تشویق می‌کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸) و اعضای سازمان در این بعد با توجه به ادراک خود از صحیح و اشتباه بودن تصمیم می‌گیرند (رحیم‌نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰: ۳) و طبیعی است که با حاکم شدن این جو، این دانشگاه بیشتر شاهد بروز رفتارهای خیرخواهانه باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد، تأثیر جو حقوقی و اصولی بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان معنی‌دار نیست و باعث رد این مسئله می‌شود که جو حقوقی تأثیر معناداری بر ضابطه‌گزینی به نفع سازمان دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد، تأثیر جو ابزاری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان معنی دار نیست و باعث رد این مسئله می‌شود که جو ابزاری تأثیر معناداری بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان دارد. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش دانشگاه علامه طباطبایی می‌تواند با فراهم آوردن جو اخلاقی نوع دوست و مستقل و بازنگری و اصلاح قوانین ناکارآمد گامی در جهت اعتلای رفتارهای خیرخواهانه کارکنان در دانشگاه بردارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر توصیه می‌گردد، ضابطه‌گریزی به نفع سازمان به طور عینی در سازمان‌ها وجود دارد، بنابراین بهتر است مدیریت با نگاهی جدید رفتار کارکنان در محیط کار را بنگرد. مدیران بهتر است بر نقاط مثبت کارکنان متمرکز شوند و تنها نواقص آنها را مدیریت نکنند. توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان با تدابیری از قبیل آموزش آنان در راستای ارتقای جو مستقل از بین بردن رقابت‌های ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط کاری در راستای ارتقای جو نوع دوست، نظرخواهی از کارکنان در مورد قوانین و رویه‌ها و بازنگری و اصلاح قوانین و رویه‌های ناکارآمد.

پیشنهادها

با توجه به پژوهش‌های اندکی که در زمینه ضابطه‌گریزی به نفع سازمان انجام شده است در این پژوهش متغیرهای سازمانی (جو اخلاقی نوع دوست، قانونی، حقوقی، مستقل و ابزاری) برای مطالعه تأثیرگذاری آنها بر ضابطه‌گریزی به نفع سازمان انتخاب گردید. لذا پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی نقش دیگر عوامل سازمانی مانند: فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و امنیت شغلی و بر روی ضابطه‌گریزی به نفع سازمان بپردازند.

منابع

- احمدی، علی اکبر و پناهی بلال (۱۳۸۸). بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی. پژوهش‌های مدیریت. سال دوم، شماره پنجم، ص: ۳۳-۵۵
- ارمندئی، مریم (۱۳۹۲). بررسی وضعیت و عوامل موثر بر سکوت سازمانی از دیدگاه کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه الزهراء (س).

برهانی، فریبا؛ جلالی، طیبه؛ عباس زاده؛ عباس و حقدوست، علی اکبر (۱۳۹۰). دیدگاه پرستاران در مورد جو اخلاقی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان. فصلنامه اخلاق پزشکی. سال پنجم، شماره هفدهم، ص: ۲۷-۴۴

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۳)؛ مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار؛ چاپ دوم، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

رحیم نیا، فریبرز و نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴، ص: ۱-۱۱
شیرازی، علی و احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعدد سازمانی دبیران دوره متوسطه. فصلنامه علمی پژوهشی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴، ص: ۴۱-۶۴
قدیری، محبوبه؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل و مشکلاتی، فرشید (۱۳۹۱). رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۳.

گل پرور، محسن؛ جوادیان زهرا؛ مصاحبی محمدرضا و علیمردانی سمیه (۱۳۹۱). جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی - سازمانی: رویکردی انگیزشی به نقش عدالت سازمانی و جبران عدالت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۴، ص: ۴۱-۵۲

محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۹۳)؛ معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار (آموزشی و کاربردی)؛ تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
نجفی، محمد؛ کریمی، مهدی؛ قهرمانی فرد، علی و رضوانی، سید مرتضی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی. سال پنجم، شماره پیاپی ۱۲، ص: ۱-۲۲

هرندی، عطاء اله. (۱۳۹۳)؛ "تبیین نقش سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در یادگیری سازمانی شرکت‌های دانش بنیان"؛ فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، سال اول، شماره ۴، ۱۸۲-۱۶۱

Bryant. C. P ; Davis. A. C ; Hancock. I. J & Vardaman. M. J (2009). When Rule Makers Become Rule Breakers: Employee Level Outcomes of Managerial Pro-Social Rule Breaking. *Employ Respons Rights J.* vol 22:101-112

Curtis. R.C (2010). An investigation of prosocial rule breaking within the casual restaurant industry. University of Central Florida

Dahling. J. J; Chau. S; Mayer. M. D and Gregory. B. J (۲۰۱۲). Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior.* 33, 21-42

Morrison. W. E (2006). Doing the Job Well: An Investigation of Pro-Social Rule Breaking. *Journal of Management.* Vol. 32 No. 1, 5-28

Youli. H; Xixi. L & Xi. W (2014). The Effects of Transformational Leadership on Employee's Pro-social Rule Breaking. *Canadian Social Science.* Vol. 10, No. 1, pp: 128-134

