

بررسی تاثیر رفتار منافقانه بر کجروی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان)

سارا راستگو^۱

شادمان اکبری*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی تاثیر رفتار منافقانه بر کجروی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان است. پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان بودند. با توجه به جامعه آماری تعداد نمونه آماری ۲۴۰ نفر اعلام گردید. روش گردآوری اطلاعات میدانی، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی تحقیق با استفاده از روایی محتوا از طریق اساتید محترم مورد سنجش قرار گرفت. پایایی تحقیق نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ سنجیده و تایید شد که میزان آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول تلقی شد. نتایج تحقیق نشان داد که رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی اثر مستقیم و تاثیر معنی داری دارد ($p < 0/001$). با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد مدیران مراکز تصمیم گیر و ارشد سازمان در دانشگاه علوم پزشکی جهت ارتقای سطح عملکرد کارکنان کارکنان خود باید به رابطه بین این مولفه ها توجه لازم را مبذول سازند.

واژگان کلیدی

رفتارهای منافقانه، کجروی سازمانی، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه غیر انتفاعی مهرآستان آستانه اشرفیه، ایران.
- ۲- دکترای مدیریت دولتی، استاد گروه مدیریت موسسه غیر انتفاعی مهرآستان آستانه اشرفیه، ایران. (نویسنده مسئول مقاله: ایمیل

shadmanakbari@yahoo.com

مقدمه

بستر ظهور رفتارهای منافقانه، رفتارهای سیاسی در سازمان است. در حقیقت، بعضی از اعضای سازمان با انجام برخی رفتارها منافع خود را بر منافع سازمان مقدم می‌دارند که به این رفتارها رفتارهای سیاسی در سازمان گفته می‌شود. برای رفتارهای سیاسی گونه‌های مختلفی بر شمرده اند که یکی از این انواع، رفتارهای منافقانه است (کاکمار و بارون، ۲۰۱۰). درحقیقت انتظار می‌رود که با شیوع رفتارهای سیاسی در سازمان و رفتارهای منافقانه، کجروی سازمانی نیز بیش از پیش مشاهده شود. به دیگر سخن، بروز رفتارهای سیاسی و رفتارهای منافقانه زمینه‌ای برای ایجاد کجروی سازمانی در سازمان است. امروزه رفتارهای سیاسی، محیط کاری تفرقه افکن و نامناسبی ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که کارایی و اثربخشی سازمانی را کاهش می‌دهد و اثرات زیان باری بر کارکنان به جا می‌گذارد.

اعضای سازمان گاه ضمن ارتباطات بین فردی با دیگران، دوگانه رفتار می‌کنند و برخلاف نگرش واقعی خود، می‌کوشند نگرش خود را همساز با نگرش آنها نشان دهند تا نزد آنها خوب جلوه کنند. وقتی رفتارهایی از این قبیل در سازمان شایع می‌شود، «رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان» شکل می‌گیرند (هادوی نژاد و بهارلویی، ۱۳۹۵). نفاق به واسطه منافع شخصی برانگیخته می‌شود و به عبارتی، به عنوان پیگیری منافع شخصی و نه منافع دیگر تلقی می‌شود. شخص منافق، خواسته‌ها و تمایلات خود را بالاتر از دیگران قرار می‌دهد. رفتارهای منافقانه، مفهومی پیچیده و چند وجهی است و به نوعی رعایت و حفظ هنجارهای اخلاقی در ارتباط با دیگران؛ اما نقض آن‌ها به صورت پوشیده است (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). با توجه به نوپایگی نظری و مطالعات انگشت شمار صورت گرفته در رابطه با پدیده مورد مطالعه، ضرورت تعمیم یافته‌ها و توسعه ادبیات مرتبط با پیشایندها و پیامدهای احتمالی رفتارهای منافقانه در سازمان حائز اهمیت است. بدین منظور، هرچند تحقیقات اندکی افول رضایت، اعتماد بین فردی، تعلق شغلی، گسترش سکوت و تمایل به ترک سازمان را به عنوان پیامدهای رفتارهای منافقانه مورد بررسی قرار داده اند (حدادیان^۱ و همکاران، ۲۰۱۶)؛ اما تجلی آثار مخرب چنین رفتارهایی در قالب کجروی‌های سازمانی، همچنان به عنوان یک شکاف پژوهشی در ادبیات رفتار سازمانی ملموس است. محیط کاری از افراد متعدد با پیشینه‌های مختلف تشکیل شده است. به این ترتیب، رفتارهای متفاوتی توسط این افراد در محل کار نمایش داده می‌شود. هر یک از این رفتارها، بر رفتار افراد دیگر در سازمان و همچنین عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارند (آخیگب و ساندی^۲، ۲۰۱۷).

ازسوی دیگر، کجروی‌های مخرب سازمانی، آن دسته از رفتارهای داوطلبانه اتخاذ شده توسط یک کارمند است که موجب آسیب به دیگر کارکنان یا سعادت کلی سازمان می‌شود (کورا^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). از عوامل تأثیر گذار بر کجروی سازمانی می‌توان رفتارهای منافقانه را نام برد. رفتارهای منافقانه، رفتاری مخفی و پوشیده از دیگران است و جز خود فرد، کسی بر آن

¹ Hadadian

² Akhigbe, Sunday

³ Kura

وقوف ندارد؛ اما برخی شواهد می توانند پرده از این گونه رفتارها بردارند. از جمله این شواهد، بروز رفتارهای ناهمگون درباره موضوع نگرشی واحد از سوی فرد است؛ مشروط بر این که نخست شاهدی دال بر تغییر نگرش فرد وجود نداشته باشد و دوم اینکه دستکم یکی از رفتارها، فراتر از هنجار ادراک شود (دوستار و همکاران، ۱۳۹۳). این تغییر رفتاری موجب می شود سایر برقرار کنندگان ارتباط، رفتار منافقانه فرد را درک کنند. بستر ظهور رفتار منافقانه، ارتباطات بین فردی است. حال اگر ارتباطات بین فردی در سازمان مدنظر باشد و دامن چنین ارتباطاتی به رفتارهای منافقانه آلوده باشد و شیوع آن در سازمان درک شود، با پدیده رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان روبه رو خواهیم بود. نفاق به واسطه منافع شخصی برانگیخته می شود و به عبارتی، به عنوان پیگیری منافع شخصی و نه منافع دیگر تلقی می شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). شخص منافق، خواسته ها و تمایلات خود را بالاتر از دیگران قرار می دهد. رفتارهای منافقانه، مفهومی پیچیده و چند وجهی است. رفتارهای منافقانه در روانشناسی اجتماعی به عنوان ناسازگاری بین قول و عمل فرد تعریف شده است، در واقع گفتن چیزی و عمل کردن به گونه ای دیگر و به نوعی رعایت و حفظ هنجارهای اخلاقی در ارتباط با دیگران اما نقض آنها به صورت پوشیده است (اشگرف و همکاران، ۱۳۹۷).

رفتار منافقانه در ارتباط با کجروی سازمان، مبین آن است که برخی از اعضای سازمان در حداقل دو موقعیت ارتباطی مشابه، رفتاری متفاوت یا متناقض دارند؛ با این حال، فقط یکی از این رفتارها ممکن است با نگرش واقعی صاحب رفتار سازگار باشد یا گاهی اوقات هیچیک از این رفتارها با نگرش واقعی وی سازگار نیست. به عبارتی، نفاق، رفتار ناثواب و فریب کارانه ای است که بر اساس آن فرد تلاش می کند خود را شخصی موجه و خوب نشان دهد (دمیر و همکاران، ۲۰۱۱). بررسی محدود نقش رفتار منافقانه در تخریب فضای اعتماد در ادبیات مدیریت، مستلزم تحقیقات بیشتر در این زمینه است (حدادیان و همکاران، ۲۰۱۶). در صورت آشکار شدن رفتارهای دوگانه یا چندگانه متناقض، کجروی سازمان دستخوش عدم اعتماد خواهند شد. کسی که نفاقش توسط دیگران ادراک شده است، به نادرستی، ناهمگونی بین نگرش های اظهار شده و کتمان حقیقت متهم می شود؛ ضمن اینکه نمی توان از دست و زبان چنین فردی در امان بود، زیرا در موقعیت های ارتباطی گوناگون رنگ جدیدی به خود می گیرد و در اثر همین تلون است که معلوم نمی شود آیا واقعاً مهارت و تخصصی را که فرد مدعی داشتن آن است، حقیقت دارد یا خیر؟ به این ترتیب، رفتارهای منافقانه، آستن زوال کجروی سازمان هستند و در نتیجه متأثر از رفتارهای منافقانه در کجروی سازمان و شرایط مداخله گر مدیریتی و سازمانی، به ویژه جو سکوت، سکوت سازمانی بر سازمان سایه سردی خواهد افکند (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

به عبارتی در صورت ادراک رفتارهای منافقانه در کجروی سازمان، عضو سازمان به سبب نیاز به ادامه حضور و تعامل با دیگر اعضای سازمان و همچنین به واسطه یکی از عوامل ناتوانی در تغییر شرایط؛ ترس از بیان حقایق یا برخورداری از منافع سکوت، هر آینه تلاش می کند تا آنجا که ممکن است از بیان نقادانه و مستقیم کاستی های دیگر اعضای سازمان چشم پوشی کند. نهادینگی چنین ارتباطاتی میان اعضای سازمان، به تدریج شیوع فرهنگ سکوت را در سازمان در پی خواهد داشت (هادوی نژاد و امیرخانلو، ۱۳۹۵).

شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که حسینی و زارع (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری قلدرمآبانه در بروز رفتارهای منافقانه: تبیین نقش میانجی گر سکوت سازمانی پرداختند. نتایج آزمون، مدل مفهومی پژوهش را مورد تأیید قرار داد. رابطه بین سبک رهبری قلدرمآبانه و بروز رفتارهای منافقانه و سکوت سازمانی معنادار است. نتایج پژوهش بیانگر این موضوع است که سبک رهبری قلدرمآبانه بر بروز رفتارهای منافقانه و سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سکوت سازمانی هم بر بروز رفتارهای منافقانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

موسوی و زارع (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت پرداختند. به این نتیجه رسیدند که نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رفتارهای سیاسی، رابطه مثبت و معنی داری بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده‌ها نشان دهنده آن است که معنویت، رابطه معکوس و معنی داری بر رفتارهای منافقانه دارد. رفتارهای سیاسی نیز از طریق معنویت می‌تواند باعث کاهش رفتارهای منافقانه شود. به علاوه، نتایج پژوهش، حاکی از آن است که رفتارهای واکنشی، بیشترین تأثیر را بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین براساس مدل آزمون شده، می‌توان نتیجه گرفت که از میان ابعاد معنویت، نیازهای معنوی بیشترین اثر را در کاهش رفتارهای منافقانه دارد.

یاغی و یاغی^۴ (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان ارزیابی رفتار منافقانه سازمانی در دانشگاه‌ها به عنوان رفتار رهبری سمی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل‌ها از فرضیه اولیه حمایت می‌کند: ۸۱٪ از همه پاسخ‌دهندگان گزارش کردند که بیش از یک حادثه منافقانه را در سال گذشته تجربه کرده‌اند. ۸۴ درصد از مدیران دانشگاهی و ۶۴ درصد از اساتید به طور مستقیم تحت تأثیر نفاق دست اول قرار گرفتند. پاسخ‌ها چهار گروه از ویژگی‌های ریاکارانه را آشکار کردند. عدم صداقت، حمله به دیگران، بی‌اعتنایی به رفاه سازمانی و شخصیت غیر صادقانه. شباهت‌های بین ویژگی‌های ریاکارانه و سمی و سپس مفاهیم نظری و عملی یافته‌ها مورد بحث قرار گرفت.

سیامسو^۵ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان پیشگیری از رفتار منافقانه و دیدگاه آن در تربیت اسلامی پرداخت. حدس زدن افراد مبتلا به این بیماری بسیار دشوار است. تنها با نشانه‌های خاصی شناخته می‌شود: دروغ‌گویی، خیانت، عهدشکنی، «ریا»، دوست داشتن تهمت و نشر اکاذیب. هدف این پژوهش، بررسی گسترده مفهوم نفاق از منظرهای حیاتی از مفسران قرآن، حدیث و مفسران اسلامی است. علاوه بر این، بسیار ضروری است که خود و نوجوانان را از ریاکاری دوری کنیم. از این رو، شناخت نشانه‌ها و ویژگی‌های منافقان نیز برای هوشیاری بیشتر نسبت به این موضوع ضروری است. از این رو، این تحقیق بر آن است تا به بررسی تاثیر رفتارهای منافقانه بر کجروی سازمانی را در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان مورد بررسی قرار دهد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، روشی توصیفی است و از نظر نوع و تحلیل در شاخه همبستگی است. تحقیق از این نظر کاربردی است که نتایج آن برای اداره‌ها، شرکت‌ها و موسسات قابل استفاده است، چون

⁴ Yaghia, Yaghia

⁵ Syamsu

قابلیت های رابطه بین سکوت سازمانی و رفتارهای منافقانه با کجروی سازمانی را می‌سنجد و سبب آشنایی با نقاط قوت و ضعف در عملکرد خواهد شد و از این جهت توصیفی است که به فرآیندهای جاری و آثار مشهود در زمان حال توجه داشته و وضعیت موجود میان متغیرها را شناسایی می‌نماید.

در تحقیق حاضر جامعه مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان بوده و روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس است. با توجه به حجم نمونه ۴۱۸۲ نفر، نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۳۸۰ عدد می‌باشد که احتمال به این که همه پرسشنامه‌ها به درستی پر نشده باشند و یا اینکه تحویل داده نشوند، تعداد ۴۲۰ پرسشنامه نهیه و توزیع گردید و در نهایت تعداد ۴۲۰ عدد پرسشنامه به منظور تحلیل و بررسی جمع آوری شد.

در این تحقیق برای جمع آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز، از روش میدانی بهره گرفته شده است. در پاره‌ای از موارد برای تحلیل بهتر اطلاعات به دست آمده از روش مطالعات کتابخانه‌ای نیز استفاده شده است.

مطالعات کتابخانه‌ای شامل: مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (اینترنت) بوده و با هدف دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر صورت پذیرفته است. همچنین از مطالعات میدانی جهت جمع آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز برای اجرای آزمون‌های آماری در بخش آمار استنباطی استفاده شده است. محقق به منظور دستیابی به داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیات، در این پژوهش از پرسشنامه، به عنوان ابزار اصلی استفاده نموده است. که می‌توان گفت یکی از روش‌های جمع آوری داده‌ها به صورت مقرون به صرفه و عملی در جامعه آماری است. پرسشنامه از دو بخش سؤالات عمومی و اختصاصی تشکیل شده است. بخش سؤالات عمومی این سؤالات عبارتند از: سن، جنس، سطح تحصیلات

بخش سؤالات تخصصی نیز شامل سؤالات مرتبط با متغیرهای تحقیق می‌باشد. در طراحی این پرسشنامه‌ها از مقیاس پنج امتیازی لیکرت (از خیلی کم تا بسیار زیاد) استفاده شده است.

جدول ۱- متغیرهای مربوط به پرسشنامه

متغیرها	تعداد سؤالات	
رفتارهای منافقانه	۷-۱	دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲)
سکوت سازمانی	۱۴-۸	(زهیر و اردوگان، ۲۰۱۱)
کجروی سازمانی	۲۰-۱۵	بنت و رایبسون (۲۰۰۰)

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه تحقیق، ابتدا ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری گردید. سپس برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه به شرح جدول ۳-۳ است. با توجه به این که آلفاهای محاسبه شده بالاتر از ۰/۷ می باشد بنابراین پرسشنامه تحقیق از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۲- متغیرهای مربوط به پرسشنامه

متغیرها	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
رفتارهای منافقانه	۷	۰/۸۶۵
سکوت سازمانی	۷	۰/۸۲۴
کجروی سازمانی	۶	۰/۷۸۳

در تحقیق حاضر اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه ها با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی و آمار استنباطی توسط SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی توزیع جامعه آماری از حیث متغیرهایی چون جنسیت، سن و تحصیلات به پرسش های تحقیق پرداخته شده که در قالب نمودارهای مختلف ارائه گردیده است.

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان:

جدول ۳- توصیف فراوانی متغیر جنسیت پاسخ دهندگان

فراوانی	درصد	
۲۶۴	۶۳	مرد
۱۵۶	۳۷	زن
۴۲۰	۱۰۰	کل

باتوجه به جدول شماره ۳ مشاهده می شود که جنسیت ۶۳ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۳۷ درصد زن می باشند.

جدول ۴- توصیف متغیر سن پاسخ دهندگان

درصد	فراوانی	
۳۵	۱۴۵	۱۹ تا ۳۰ سال
۳۶	۱۵۲	۳۱ تا ۴۰ سال
۲۰	۸۵	۴۱ تا ۵۰ سال
۹	۳۸	بیشتر از ۵۰ سال
۱۰۰	۴۲۰	کل

با توجه به جدول شماره ۴ مشاهده می شود که سن ۳۵ درصد از پاسخ دهندگان بین ۱۹ تا ۳۰ سال، ۳۶ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۹ درصد بالای ۵۰ سال می باشند.

توصیف متغیر مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان

جدول ۵- توصیف متغیر مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان

درصد	فراوانی	
۹	۳۶	دیپلم
۱۸	۷۴	فوق دیپلم
۵۰	۲۱۱	لیسانس
۲۱	۸۹	فوق لیسانس
۲	۱۰	دکتر
۱۰۰	۴۲۰	کل

باتوجه به جدول شماره ۵ مشاهده می شود که ۹ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۱۸ درصد آنها دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۰ درصد دارای مدرک لیسانس و ۲۱ درصد آنها دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ درصد دکتر می باشند. مطابق جدول ۶ میانگین امتیاز متغیر رفتارهای منافقانه معادل $2/800$ با انحراف معیار $0/691$ است. همچنین لازم به ذکر است مقدار میانگین متغیر مورد اشاره کمترین مقدار را در بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش دارد.

جدول ۶- توصیف متغیر رفتارهای منافقانه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
رفتارهای منافقانه	۴۲۰	۲/۸۰۰	۰/۶۹۱	۰/۴۷۸

مطابق جدول ۷ میانگین امتیاز متغیر کجروی سازمانی معادل ۳/۶۱ با انحراف معیار ۰/۸۵۷ است. همچنین لازم به ذکر است مقدار انحراف معیار متغیر مورد اشاره بیشترین مقدار را در بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش دارد. ازدیاد انحراف معیار نشان دهنده عدم اتفاق نظر در بین پاسخ دهندگان در مورد موضوع مورد نظر می باشد.

جدول ۷- توصیف متغیر کجروی سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
کجروی سازمانی	۴۲۰	۳/۶۱	۰/۸۵۷	۰/۷۳۶

با توجه به نتایج آماری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی خارج بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و میزان تاثیر نیز برابر با ۰/۳۷۴ است.

جدول ۸- نتایج تحلیل آزمون فرضیه اول پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-VALUE	فرضیه پژوهش		
			H ₁	رفتارهای منافقانه	کجروی سازمانی
تأیید	۰/۳۷۴	۵/۸۳۶	←	کجروی سازمانی	رفتارهای منافقانه

با توجه به آزمون سوبل برای مقدار T برابر با ۲/۳۳ است و چون این مقدار خارج از (۱/۹۶ و ۱/۹۶-) قرار دارد، بنابراین شرایط شغلی (مدرک تحصیلی، سن) در رابطه بین رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی به صورت معنی داری نقش میانجی دارد. آماره VAF نشان می دهد که شدت میانجی گری شرایط شغلی در رابطه بین رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی برابر با ۰/۱۰۱ است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر رفتار منافقانه بر کجروی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان بود. این تحقیق بر آن بود تا با شناسایی پیامدهای سازمانی رفتارهای منافقانه، نسبت به عواقب سازمانی و بالاخص تأثیر آن بر کجروی سازمانی، آگاهی بخشی کند. همان طور که پیش تر بحث شد، اعتماد و پیامدهای عدم اعتماد در سازمان ها از اهمیت قابل توجهی برخوردارند. در این راستا، نتایج فرضیه اول نشان داد که به واسطه وجود ارتباط مستقیم و معنی دار بین رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی، تحقیق حاضر نشان داد که عدم سرکوب رفتارهای منافقانه، موجی از بدبینی، بی اعتمادی و عدم امنیت را در کارکنان ایجاد می کند و انگیزه، تعهد و وفاداری آنها را به سازمان کاهش می دهد. در چنین جوی، کارکنان با مهیا شدن شرایط به کجروی های سازمانی روی می آورند. همچنین تأثیر نداشتن سکوت سازمانی بر کجروی سازمانی این

چنین می توان گفت که رابطه با سکوت؛ استدلال مهم این است که سکوت کارکنان می تواند جهت کاهش عدم اطمینان های محیطی اتخاذ شود؛ اما هنگام مواجهه با شرایط ناعادلانه و غیر منصفانه، انگیزه های مختلف کارکنان را به رفتار به شیوه ای منحرف تر هدایت می کند. مطالعات اخیر نشان می دهد که انجام آنچه انتظار می رود بدون اظهار هر گونه نگرانی، می تواند نشانه خروج و یا شیوه اعتراض کارکنان به رویه های سازمانی باشد. از این منظر، سکوت سازمانی باید چیزی بیش از پذیرش انفعالی وضعیت فعلی قلمداد شود. سکوت می تواند نوعی پیام یا گفتمان باشد و بیانگر رفتاری فعال، آگاهانه، عمدی و هدف مند باشد.

با توجه به نتایج تحقیق و مطالعه ادبیات تحقیق و همچنین بررسی تحقیقات انجام شده در این زمینه می توان پیشنهادات زیر را در زمینه بررسی رفتار منافقانه و کجروی سازمانی ارائه داد:

پیشنهاد می شود که مدیران به تدوین اصول و الزامات اخلاقی به صورت دقیق و شفاف مبادرت ورزند. این اصول و الزامات باید الزام اجرایی داشته باشد.

پیشنهاد می شود که مدیران این سازمان ها باید منابع را عادلانه بین کارکنان شان توزیع و روابط شفاف و دوستانه ای با آنها داشته و از سیاسی کاری پرهیز کنند تا در صورت بروز رفتارهای منافقانه، به سزعت از آن آگاه و تدابیر لازم را اتخاذ نمایند.

پیشنهاد می شود به مدیران که ارائه اطلاعات دقیق به کارکنان، برقراری ارتباط باز با مدیریت عالی و پیگیری نظرات کارمندان در زمینه مشکلات کاری، نه تنها اعتماد بین فردی را ارتقا می دهد، بلکه محرک رفتارهای آوایی و فروریختن جو سکوت در سازمان های منتخب می شود.

پیشنهاد می شود به مدیران که شیوه های مدیریت منابع انسانی مانند پاداش و ارزیابی عملکرد نیز می تواند تعهد و اعتماد کارکنان در سازمان را تحت تاثیر قرار دهند.

منابع

- اشگرف، رضا؛ امیری، علینقی (۱۳۹۷)، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای ریاکارانه در شرکت های دولتی ایران و ارائه راهکارهای مبتنی بر متون اسلامی، مورد کاوی شرکت پالایش گاز پارسیان. مدیریت فرهنگ سازمانی، س ۳۵، ش ۸:۱۰۶-۱۸۶.
- حسینی، سیدعبدالرسول؛ زارع، امین (۱۳۹۶)، تأثیر رهبری قلدرمآبانه در بروز رفتارهای منافقانه، تبیین نقش میانجیگری سکوت سازمانی، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ش ۲:۳۶-۸۱.
- دامغانیان حسین و شهباز عرفان. (۱۳۹۹). تاثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت، سال ۲۹، شماره ۹۷، صص ۶۸-۴۱.

۴. رستگار، عباسعلی؛ شول، حسین؛ شرفی، وحید (۱۳۹۶)، نقش نظام ارزیابی عملکرد در بروز پدیده ریاکاری سازمانی، اثر تعدیل کنندگی جوسازمانی، مطالعات رفتار سازمانی، س ۵، ش ۸:۸۱-۵۶.
۵. زارع، امین؛ علیزاده، حسین؛ سپهری، سعید (۱۳۹۷)، رابطه رهبری قلدرمآبانه و رفتار منافقانه، نقش جو سکوت ادراک شده و اعتماد بین فردی، پژوهشنامه مدیریت تحول، س ۸، ش ۳۱۳:۳۰-۳۱۲.
۶. شیری، اردشیر؛ خلد شرفی، صبریه؛ دهقانی سلطانی، مهدی و یاسینی، علی (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی گری مدیران، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال سوم، شماره ۱۱:۱۰۱-۱۵۷.
۷. موسوی، سید نجم الدین و زارع، فرجام (۱۳۹۶)، بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ششم، شماره چهارم. ۱۶۱-۱۸۷.
۸. هادوی نژاد، مصطفی؛ امیرخانلو، مریم (۱۳۹۵)، پرده برداری از نفاق در سازمان با به کارگیری پدیدار نگاری، فهمی از دریافت های متکثر، مدیریت فرهنگ سازمانی، س ۳۱، ش ۳: ۸۱۳-۸۱۲.
9. Akhigbe, O. J. & Sunday, P. I. (2017). Organizational trust and workplace deviant behavior in higher institutions in rivers state. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 5(10), 48-62.
10. Bagheri Mahunaki, Z. (2014). The effect of leadership style hypocritical behaviors in interpersonal communication in government agencies hypocritical behaviors in Rrafsanjan. M. A thesis, Vali- e- Asr University of Rafsanjan. (in Persian)
11. Batson, C.D., Thompson, E.R., & Chen, H. (2012). "Moral hypocrisy: Addressing some alternatives". *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 330° 339.
12. Dubrin, Andrew (2003). "The Interactive Effects of Pro-political behavior and politics perception on job satisfaction and affective commitment", *Journal of applied social psychology*, vol 33, issue 7.
13. Greenbaum, R.L., Hill, A., Mawritz, M. B., & Quade, M.J. (2014). "Employee Machiavellianism to Unethical Behavior The Role of Abusive Supervision as a Trait Activator". *Journal of Management*, 2(6), 34-48.
14. Greenberg J., Scott K.S. (2013). "Why Do Workers Bite the Hands that Feed Them? Employee Theft as a SocialExchange Process", *Research in Organizational Behavior*. 18: 111-156. 7.
15. Hadadian, Zagross & Navidi, Hamidreza & Shafei Digehsara, Kouros & Zaer Sabet, Fatemeh. (2015). Hypocritical Behavior and Organization Size: A Game-theory Approach. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 7 (1), 158-166.

16. Kaya, N., Aydin S., Ayhan O. (2016) The Effects of Organizational Politics on Perceived Organizational Justice and Intention to Leave, American Journal of Industrial and Business Management, 6 (3), 249-258.
17. Kessler, S.R., Bandelli, A.C., Spector, P.E., Borman, W.C., Nelson, C.E., & Penney, L.M. (2015). "Re-Examining Machiavelli: A Three- Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace". Journal of Applied Social Psychology, 40(8), 1868-1896.



The effect of hypocritical behavior on organizational deviance (Case study: staff of Guilan University of Medical Sciences)

Sara Rastgoo¹
Shadman Akbari^{*2}

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/08/24

Abstract

The general purpose of this study is to investigate the effect of hypocritical behavior on organizational deviance in the staff of Guilan University of Medical Sciences. The present study is a descriptive and correlational research based on the purpose of the applied type and in terms of data collection method. The statistical population of this study was the staff of Guilan University of Medical Sciences. According to the statistical population, the number of statistical sample was 240 people. Field data collection method, standard questionnaire data collection tool was used. The validity of the research was assessed using the validity of the content by respected professors. The reliability of the study was measured using Cronbach's alpha method and it was confirmed that the alpha level above 0.7 was considered acceptable. The results showed that hypocritical and organizational deviant behaviors have a direct and significant effect ($p < 0.001$). According to the research results, it is suggested that the managers of decision-making and senior centers of the organization in the University of Medical Sciences to improve the performance of their employees should pay the necessary attention to the relationship between these components.

Keywords

Hypocritical Behaviors, Organizational Deviance, Staff, University of Medical Sciences

1- Master student of public administration, Mehrastan institution, Astaneh Ashrafieh

2- Doctor of public administration, Professor, Department of Management, Mehrastan Institute, Astaneh Ashrafieh (Corresponding Author: Email shadmanakbari@yahoo.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی