

نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از

شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان

علیرضا دادخواه^۱، البرز قیتانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۷

از صفحه ۱۰۱ تا ۱۳۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰

چکیده

هدف پژوهش بررسی نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار، بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان است. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه تمام کارکنان ادارات دولتی شهرستان نجف‌آباد بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که ۳۳۱ نفر تعیین شد. از این تعداد، ۳۰۶ نفر از اعضای جامعه آماری پاسخگوی پرسشنامه بودند. برای سنجش متغیرهای تحقیق به ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا ویس و همکاران (۱۹۶۷)، رضایت از سازمان سیمز (۲۰۰۲)، بیگانگی کاری بانای و ریسل (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۳)، اخلاق اسلامی کار نوحه و همکاران (۱۳۹۷) و پنج تنگنا/مشکلات اخلاقی در قالب شش سناریو سیمز (۱۹۹۹) برای بررسی احتمال قانون‌شکنی استفاده شد. رویکرد الگوی کلی تحقیق، مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار WarpPLS بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد. رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد؛ اما تعهد سازمانی بر احتمال قانون‌شکنی با وجود معکوس بودن بر هم تأثیر ندارد. بیگانگی کاری، پیش‌بینی کننده احتمال قانون‌شکنی کارکنان است و بر آن تأثیر مستقیم دارد. اخلاق اسلامی کار به عنوان متغیر تعدیلگر توانسته است تأثیر تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری را در سطح ۹۹٪ ($\beta = 0.25$ و $P < 0.01$) و همچنین تأثیر بیگانگی کاری بر احتمال قانون‌شکنی را در سطح ۹۵٪ ($\beta = -0.17$ و $P = 0.04$) تعدیل کند.

واژگان کلیدی

احتمال قانون‌شکنی، رضایت از شغل و سازمان، بیگانگی کاری، اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

ایمانامه: ali_dadkha68@yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

ایمانامه: a.gheitani@khuif.ac.ir

۱. مقدمه

نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمانهای اجتماعی بر کسی پوشیده نیست. منابع انسانی در محیط رقابتی امروز با ارزشترین عامل تولید و عرضه خدمات و همچنین مهمترین دارایی و سرمایه هر سازمان به شمار می‌روند (باغبانیان و خمرنیا، ۱۳۹۲، ص ۴۰۰). هر ساله صدها مطالعه در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمانهای مختلف تولیدی و خدماتی در کشورهای مختلف انجام می‌شود. این توجه، بیش از هر چیز ناشی از این است که تأثیر عامل انسانی در سازمانها برجسته، و توجه به نگرش افراد به سبب تأثیری بیشتر شده است که بر عملکرد و نتیجه کارشان دارد. همین نگرش به ایجاد تحولات جدید در مدیریت، سبکهای رهبری، مدیریت منابع و گسترش فکر مدیریت مشارکتی و توجه به رفتار، انگیزه‌ها و ویژگیهای کارکنان منجر شده است (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۷۸). طبق تحقیقات، رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند تحت تأثیر نگرشهایشان باشد؛ نگرشهایی که با کار و سازمان مرتبط است و اطلاع از آن برای مدیران سازمانها ضروری به نظر می‌رسد؛ ولی عوامل دیگری نیز می‌تواند این تأثیر را تشدید و یا خنثی کند (امامی، ۱۳۸۷).

از یک دیدگاه، رفتارهای درون سازمان به دو جنبه رفتارهای مثبت و منفی تقسیم می‌شود. آن دسته از رفتارهایی که در جهت منافع عمومی سازمان است و برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند، رفتارهای مثبت و آن دسته از رفتارها، که خلاف منافع عمومی سازمان است؛ هنجارها و قوانین رسمی و غیررسمی سازمان را نقص می‌کند و برای سازمان ارزشی ایجاد نمی‌کند، رفتارهای منفی تلقی می‌شود (ابراهیمی ویشکی و کریمی، ۱۳۹۶). از گذشته رفتارهایی مانند نقض قوانین از سوی کارمندان منفی تلقی می‌شده است و آن را به خشم و ناراضی کارمندان از عدالت درک شده در سازمان و یا نابرابری ارزشها و هویت کارمندان و سازمان نسبت می‌دادند. این دیدگاه رایج درباره قانون‌شکنی، بارها توسط محققان سازمانی بررسی شده است (براینت^۱ و همکاران، ۲۰۰۹، ص ۱۰۲). قانون‌شکنی همواره رفتار غیرقابل قبول و خودخواهانه تلقی می‌شده است که سازمانها باید از وقوع آن جلوگیری کنند؛ از جمله این رفتارهای قانون‌شکنانه می‌توان به مواردی نظیر کجرفتاری کارمندان (سیمز^۲، ۲۰۰۲؛ محمود روشن ضمیر و همکاران، ۱۳۹۶) رفتار ضداجتماعی، رفتار ناسازگار، کجرفتاری مالی و کجرفتاری تولید (سیمز، ۲۰۰۲) اشاره کرد. همه این موارد به اتفاق بر ماهیت نامطلوب و زیانبار این نوع قانون‌شکنی‌ها (از قبیل خودداری از

1. Bryant

2. Sims

کار، انجام دادن نادرست وظایف، برخوردهای فیزیکی، توهین‌های کلامی و شفاهی، تخریب اموال سازمان، دزدی، استفاده غیرقانونی از اموال، غیبت، دیر سر کار آمدن و دریافت رشوه و اخاذی از ارباب رجوع (ابراهیمی ویشکی و کریمی، ۱۳۹۶) تأکید می‌کند و انگیزه چنین رفتارهایی را مواردی نظیر نارضایتی از شغل، بیگانگی، تعهد ضعیف نسبت به سازمان، حس نابرابری، خودخواهی و فرصت‌طلبی برای سوءاستفاده از سازمان می‌داند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸۱). بسیاری از کارکنان از قانون شکنی های محل کار خود رنج می‌برند. کافی است آنان با دیدی واقع بینانه، عملکرد روزانه خود را مورد ارزیابی قرار دهند تا آسیب‌های آن را دریابند. این مشکل، زندگی شغلی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد به گونه‌ای که قانون‌شکنی همیشه عوارض منفی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی افراد بر جا می‌گذارد (جمالی، ۱۳۹۴) و بیگانگی کارکنان را افزایش می‌دهد.

در این میان دین با راهنماییها، احکام و قواعد خاص اخلاقی خود، فرد را مجهز می‌کند تا با کنترل خویش از برخی رفتارها [منفی و قانون شکنانه] خودداری کند (محمود روشن ضمیر و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۸۵). اخلاق کاری به عنوان یکی از ویژگیهای مهم علم مدیریت مطرح است. زمانی که این ویژگی مهم با مبنای اسلامی پیوند برقرار سازد، باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و این وفاداری سازمانی موجبات تضعیف و یا محو رفتارهای انحرافی را [یا قانون شکنانه] در محیط کار به همراه دارد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۲).

توجه به این امر، که مهمترین اصل انسانیت اخلاقیات است، زنگ خطر را به صدا در می‌آورد که انسان بیش از هر چیز به تکریم و به اخلاق انسانی اسلامی در سازمان به منظور جلوگیری از رفتار های قانون شکنانه نیازمند است؛ زیرا گاهی اخلاقیات دچار تزلزل، و باعث می‌شود به دلیل منافع فردی کارکنان، منافع سازمانی زیر پا گذاشته شود (هاشمی و گیوریان، ۱۳۹۴)؛ این امر می‌تواند باعث قانون شکنی شود. متأسفانه این آسیب اجتماعی گریبانگیر کشور ایران نیز هست. همه ساله برخی از ارقام بودجه کشور صرف مقابله با این پدیده نابهنجار می‌شود. البته پیشگیری از وقوع چنین پدیده‌ای بمراتب بهتر و حتی کم هزینه‌تر از رویارویی با متخلفات و قانون شکنان است (پورا احمدی لاله، ۱۳۸۳، ص ۳۹)؛ منتها پیشگیری به شناخت و ریشه‌یابی عوامل احتمال قانون شکنی وابسته است.

در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی هستیم که نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری تا چه حد در زمینه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان تأثیرگذار است.

۲. پیشینه پژوهش

درباره رابطه متغیرهای پژوهش از سوی صاحب‌نظران تحقیقات مختلفی انجام شده است. کریمی و رضایی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر تعارض کار- خانواده بر بیگانگی کاری کارکنان" به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده بر بیگانگی کاری کارکنان تأثیر مستقیم خواهد داشت به این علت که با افزایش فشارهای روحی و جسمی حاصل از تعارض در نقشهای خانوادگی و کاریشان احساس فرسودگی خواهند کرد و تعهدشان نسبت به وظایف کاری کاهش می‌یابد و نسبت به شغل خود بیگانگی پیدا خواهند کرد. محمود روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران" به این نتیجه رسیدند افرادی که از شغل خود راضی هستند و به سازمان خود تعهد بیشتری دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با تنش شغلی کمتری برخوردارند با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. هم‌چنین رفتار انحرافی می‌تواند عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاستهای سازمانی مشاهده شود. سیدنژاد و باقی نصرآبادی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان "تعلیل ریشه‌های اخلاقی قانونگریزی در مدیران و کارکنان از دیدگاه اسلام" نشان دادند که کم‌رنگ شدن برخی از فضایل و نیز شیوع برخی از رذایل اخلاقی مانند حرص و طمع به ثروت، قدرت‌طلبی و ریاست‌جویی، خودنمایی، تعصب و تعلق افراطی به خویشان و دوستان، ضعیف بودن آستان تحمل، ترس از مافوق و حب و بغضهای شخصی در سازمان در میان مدیران و کارکنان، آنها را از پیروی از قوانین و مقررات سازمانی باز می‌دارد. گلچین کوهی و کیاکجوری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی (مورد پژوهی کارکنان بانک مسکن استان گیلان)" به این نتیجه رسیدند که میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی و تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نادری و اسلامی هرندی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان" نشان دادند عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه‌ای مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد. عدالت سازمانی نیز بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد. نتایج الگویابی معادله ساختاری نیز نشان داد که رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای انحرافی دارد. پزشکی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "تبیین بیگانگی کاری با ویژگیهای شغلی و حمایت سازمانی" نشان دادند حمایت سازمانی ادراک شده و ویژگیهای شغل بر بیگانگی کاری تأثیر منفی معنادار

دارد که متغیر ویژگی‌های شغل به میزان بیشتری تغییرات متغیر بیگانگی کاری را تبیین می‌کند. کیم^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "درک رفتارهای انحرافی کارکنان" به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت بین محدودیت‌های سازمانی و رفتار انحرافی و ارتباط منفی بین هوش هیجانی و رفتار انحرافی وجود دارد. آخرین یافته این مطالعه این بود که محیط اخلاقی، رفتار انحرافی کارکنان را کاهش می‌دهد. اسماعیل^۲ و عبدالرزاق^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی رابطه بین رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که هنگامی که کارمندان، رضایتمندی درونی و بیرونی از شغل خود داشته باشند در سازمان مطالعه شده تعهد سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دهند؛ هم‌چنین توانایی مدیران سازمان در فراهم‌سازی رضایتمندی شغلی مناسب بین کارکنان به طور شدید نتایج مثبتی بین آنان (از جمله بهره‌وری، عملکرد و تعهد) به بار خواهد آورد. نظام^۴ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و سه بعد آن تأثیر می‌گذارد؛ تعهد عاطفی، هنجاری و تداوم. این نشان می‌دهد که اجرای اخلاق کار اسلامی می‌تواند به تعهد عالی در میان کارکنان نسبت به سازمان کمک کند. بر پایه نتیجه، کارکنان با اخلاق کار اسلامی زیاد، وفاداری بیشتری به سازمان نشان می‌دهند. کانچانا^۵ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "رضایت شغلی به عنوان پیشبین تعهد سازمانی" نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار آماری هست و رضایت شغلی پیشبین تعهد سازمانی است. هم‌چنین، رضایت شغلی با تعهد مستمر رابطه مثبت و معنادار دارد و تعهد سازمانی رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سیمز (۲۰۰۲) در مقاله‌ای با عنوان "قانون‌شکنی اخلاقی توسط کارمندان، ارزیابی نظریه پیوند اجتماعی" به این نتیجه رسید کارمندانی با سطوح بالاتر رضایت شغلی و رضایت سازمانی، سطوح پایین‌تری از احتمال قانون‌شکنی اخلاقی گزارش شده را نشان می‌دهند. زمانی که کارمندان سطوح بالاتری از تعهد عاطفی را گزارش می‌کنند، آنها اعلام می‌کنند که احتمال بروز قانون‌شکنی اخلاقی گزارش شده کمتر است و کارمندانی که اعلام کردند که آنها به دلیل نیاز مالی یا به دلیل فرصت‌های شغلی محدود در جاهای دیگر در سازمان خود باقی می‌مانند، خبر از افزایش احتمال قانون‌شکنی اخلاقی گزارش شده دادند.

1. Kim
2. Ismail
3. Abd Razak
4. Nizam
5. Kanchana

۳. مبانی نظری پژوهش

۳-۱. احتمال قانون‌شکنی^۱ کارکنان

اساساً (قانون‌شکنی) نقض عمدانه هر گونه خط مشی، آیین‌نامه و قوانین رسمی سازمانی است؛ این تعریف مواردی نظیر نقض تصادفی قانون (هنگامی که فرد مورد نظر از قانون آگاهی ندارد.) و همچنین نقض قوانینی را مستثنی می‌کند که معمولاً اجرا نمی‌شود (مثلاً قانونی که بیشتر افراد می‌دانند که پیروی از آن ضروری نیست) (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸۳). تحقیقات نشان می‌دهد رفتارهای منفی محل کار تحت اصطلاحات مختلفی نظیر تجاوز، سوء رفتار سازمانی، رفتارهای انحرافی و مقابله با بهره‌وری مورد مطالعه قرار گرفته است (محمد رشیدی و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۱۶۴).

به عقیده رایبسون و بنت^۲ (۱۹۹۵) رفتارهای انحرافی به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شود که طی آن فرد یا گروه، سیاستها، قواعد، هنجارها و ارزشهای سازمانی را به طور عمدی نقض می‌کند و زیر پا می‌گذارد که در آن مشغول به کار است. آنها رفتارهای انحرافی را رفتاری عمدی دانستند که هنجارهای سازمانی خاصی را مورد حمله قرار می‌دهد و انجام دادن آنها سلامت سازمان یا اعضا و یا هر دو را تهدید می‌کند (نادی و اسلامی هرندی، ۱۳۹۵، ص ۶۰). کریستین و الیس^۳ معتقدند رفتارهای انحرافی سه ویژگی متمایز دارد: الف) عمدی و آگاهانه انجام می‌شود. ب) هنجارهای سازمانی را بر هم می‌زند. ج) سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کند (خراسانی، ۱۳۹۴، ص ۸۱).

سازمان در بروز رفتارهای انحرافی نقش مهمی دارد. چون مهمترین عوامل سازمانی تحت کنترل مدیر است، می‌توان عوامل سازمانی را عوامل مدیریتی نیز دانست. قوانین ناعادلانه و ساختار نامتناسب جبران خدمات باعث نادیده گرفتن قوانین و تمایل افراد به رفتارهای انحرافی برای جبران بی‌عدالتی و کسب درآمد بیشتر و منصفانه‌تر می‌شود. فرهنگ سازمانی ضعیف نیز که ارزشهای سازمان و مرز رفتارهای صحیح و انحرافی و پیامدهای آنها را به کارکنان آموزش نمی‌دهد، باعث ایجاد جو سازمانی بیماری می‌شود که زمینه بروز رفتارهای کاری انحرافی را فراهم می‌آورد (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸، ص ۶۶). رفتار انحرافی یا رفتار غیراخلاقی در محل کار به طور کلی نقض قوانین رسمی سازمان در نظر گرفته می‌شود (وردامان^۴ و همکاران، ۲۰۱۶).

-
1. Rule breaking
 2. Robinson & Bennett
 3. Christian and Ellis
 4. Vardaman

در حالی که رالین^۱ (۱۹۸۴) فعالیت‌های غیراخلاقی کارمندان را رفتار انحرافی در نظر می‌گیرد، این موضوع به طور مرتب و منظم در تعریف رایج کجرفتاری کارمندان قرار نمی‌گیرد. اگر چه رفتاری خاص می‌تواند هم غیرطبیعی و هم غیراخلاقی باشد، این دو کیفیت مطمئناً به یکدیگر مربوط نمی‌شود. قانون‌شکنی می‌تواند تعبیر بهتری برای بدرفتاری خاص کارمندانی باشد که با فعالیت‌های غیراخلاقی خود هنجارهای سازمان را زیر پا می‌گذارند. این مطالعه درباره بخش خاصی از انحراف کارکنان، یعنی شکستن قوانین اخلاقی تمرکز می‌کند. در حالی که تفاوت‌های بالقوه بین انحراف کارکنان و شکست قوانین اخلاقی وجود دارد، بررسی رفتار انحرافی کارکنان ممکن است در درک ما از شکست قوانین اخلاقی توسط کارکنان سودمند باشد (سیمز، ۲۰۰۲، ص ۱۰۱).

به طور کلی می‌توان گفت نظریه پیوند اجتماعی از جمله سودمندترین نظریه‌ها در تبیین و پیش‌بینی جرم و رفتارهای انحرافی است (علی‌وردی‌نیا و یونسی بروجنی، ۱۳۹۲). پیوند اجتماعی هیرشچی^۲ بر این فرض استوار است که اگر مردم پیوندهای قوی با خانواده، مدرسه، همتایان، دین و دیگر نهادهای اجتماعی داشته باشند، کجروی به حداقل ممکن تنزل می‌یابد و در صورت از هم گسیختگی، تضعیف پیوندهای فرد با جامعه و آزادی از قیود اجتماعی، احتمال وقوع کجروی افزایش می‌یابد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۱۰).

این پیوند چهار عنصر دارد: ۱. وابستگی: هیرشچی معتقد است که روابط متقابل عناصر پیوند اجتماعی، باعث کنترل رفتارهای بعدی می‌شود. ۲. تعهد به همنوایی: افرادی که نسبت به رفتار یا اعتقادات مرسوم تعهد بیشتری دارند، بیشتر به سوی فعالیت‌های مرسوم کشیده می‌شوند. ۳. مشغولیت: درگیر شدن در فعالیت‌های مربوط به زندگی روزمره همه وقت و انرژی افراد را به خود اختصاص می‌دهد و این خود موجب تقویت تعهد می‌شود. ۴. اعتقاد به اعتبار اخلاقی: هیرشچی معتقد است که شخص ضمن اینکه باید از قوانین و سامانه قانونی و حقوقی حمایت کند، همزمان باید آنها را به لحاظ درونی و ذهنی مورد قبول بداند. بر اساس این نظریه، هر چه افراد کمتر وابسته، متعهد، مشغول و معتقد باشند، پیوندشان با جامعه سست‌تر است و احتمال کجرفتاریشان بیشتر خواهد بود (علی‌وردی‌نیا و یونسی بروجنی، ۱۳۹۲، ص ۱۰۳).

سه عنصر از چهار عنصر الگوی پیوند اجتماعی هیرشچی مستقیماً برای توضیح کجرفتاری کارمندان به کار می‌رود؛ وابستگی، تعهد و اعتقاد به اعتبار اخلاقی. می‌توان این سه عامل را برای قانون‌شکنی اخلاقی نیز به کار برد. هولینگر^۳ وابستگی را عامل عاطفی پیوند اجتماعی تلقی

-
1. Raelin
 2. Hirschi
 3. Hollinger

می‌کرد. هولینگر برای کاربرد پذیر کردن وابستگی، ارزیابی رضایت شغلی را پیشنهاد کرد. هنگامی که سطح رضایت ادراک شده کارمند نسبت به شغلش کاهش یابد به همان نسبت درگیری در انحراف مالی و انحراف تولیدی باید افزایش یابد. بین نگرش شغلی و نگرش سازمانی تفاوت‌های ادراکی وجود دارد که این تفاوتها عامل مهمی در مطالعه نگرش کارمندان است؛ لذا، هم رضایت شغلی و هم رضایت سازمانی برای اجرا کردن وابستگی ارزیابی می‌شود (سیمز، ۲۰۰۲، ص ۱۰۲).

۳-۲. اخلاق اسلامی کار^۱

منظور از مفهوم اخلاق کار این است که نیروهای کاری بر دو دسته‌اند: بعضی به فعالیت، تلاش و کوشش تمایل فراوان دارند؛ سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌شود؛ برعکس، گروهی هم به کار و مجاهدت تمایل ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد (رجبی پور و دهقانی، ۱۳۹۱، ص ۵۱). اعتقاد افراد به اعتبار اخلاقی نظام هنجارهای اجتماعی و رعایت قوانین و مقررات نیز موجب احساس وظیفه اخلاقی نسبت به دیگران می‌شود به گونه‌ای که ضعف چنین اعتقادی راه کجرفتاری را هموار می‌کند. هیرشچی معتقد است که میزان اعتقاد افراد به هنجارهای اجتماعی و رعایت قوانین متفاوت است. هرچه این اعتقاد در فرد، ضعیفتر باشد، بیشتر احتمال دارد که هنجارشکنی کند. وی معتقد نیست که افراد کجرو از قواعد اجتماعی ناآگاه هستند؛ بلکه کجروی به میزان قوت و ضعف اعتقاد به هنجارهای اجتماعی مربوط است. بنابراین هیرشچی اثربخشی اعتقادات را به دیگر پیوندها وابسته می‌داند و بر این اساس وی از سه نوع پیوند تلفیقی دیگر نام می‌برد که عبارت است از: وابستگی - تعهد، تعهد - درگیر شدن و وابستگی - اعتقاد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۰۶).

کیم و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند محیط اخلاقی، رفتار انحرافی کارکنان را کاهش می‌دهد؛ بنابراین پیش‌بینی می‌شود که محیط اخلاقی، کارکنان را از درگیر شدن در رفتار انحرافی باز می‌دارد. تردیدی نیست که لازمه وجود فضای اخلاقی مناسب در سازمان اسلامی، داشتن اخلاق اسلامی کار است. اخلاق اسلامی کار را می‌توان انتظارات اسلام در زمینه رفتار فرد در محل کار تعریف کرد که شامل تلاش فرد، تعهد همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است (سیف پناهی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۷۷).

موضوع اخلاق اسلامی کار اولین بار توسط علی^۲ (۱۹۸۲) مورد بررسی قرار گرفته و طی سالها

1. Islamic work Ethic

2. Ali

عوامل بررسی شده توسط او در تحقیقات مختلف اخلاق اسلامی کار مورد بحث بوده است. رویکرد او و دیگر محققان مرتبط با این موضوع بر اخلاق اسلامی کار با تأکید بر ادبیات اهل سنت متمرکز بوده است؛ ولی با توجه به دامنه وسیعی از منابع غنی در ادبیات اخلاق شیعی به نظر می‌رسد که توجه به این رویکرد در بستر جامعه ما می‌تواند مناسبتر باشد. اخلاق اسلامی کار با رویکرد شیعی طی مطالعه‌ای در سال (۱۳۹۷) توسط نوحه و همکاران مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن نشان می‌دهد که علاوه بر این مطالب در مطالعات اهل سنت در این زمینه نوعی گرایش به موضوعات اجتماعی و توجه به منافع دیگران در آن مورد تأکید قرار گرفته است.

۳-۳. بیگانگی کاری^۱

یکی از عارضه‌های مهم سازمانی در چند دهه اخیر، که سیر صعودی آن در هزاره سوم برای کارکنان و متصدیان اجرایی مدیریت کاملاً مشهود است، بیگانگی شغلی است. این مشکل، اغلب از بی‌ثباتی و ناپایداریهای شدید محیطی و ظهور متغیرهای تنش‌زا و اضطراب‌آور نشأت می‌گیرد و عوارض زیانبار آن مانند بی‌انگیزشی، ناامیدی، اضطراب و افسردگی، انواع بیماریهای جسمی و روحی و صدها عارضه دیگر، بسیاری از کارکنان سطوح مختلف را بویژه در سازمانهای بزرگ درگیر می‌سازد. این مشکلات و عارضه‌ها زمانی تشدید می‌شود که ساختار خشن، سخت و انعطاف‌ناپذیر و فرهنگ سازمانی نامناسبی مانند فرهنگ پرخاشگر/ دفاعی و رهبری ناشایست نظیر رهبری زهرآگین، مثلث بیگانگی شغلی را ترسیم، و ابعاد مختلف سوء کارکرد سازمانی را تکمیل می‌کند. در چنین مواقعی، اقتضاها و موقعیت و شرایط درونی سازمان در بدترین حالت قرار دارد و به گردابی تبدیل می‌شود که همه ارزشها، اخلاقیات، نوآوریها و اثربخشیهای فردی، گروهی و سازمانی را از بین می‌برد (کریمی و رضایی، ۱۳۹۶).

بیگانگی کاری نوعی حس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کاری اشاره می‌کند. بیگانگی کاری نتیجه تناقض ماهیت نقش کاری و ماهیت انسانی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۱۵). بیگانگی کار ابتدا در مطالعات کارل مارکس مطرح شد. آنچه مارکس مطرح کرد، ناتوانی کارکنان در کارهایشان است به گونه‌ای که از دست دادن کنترل کارشان موجب بیگانگی کار می‌شود. تأکید می‌شود که در محل کار مدرن، تخصص در زمینه وظایف مورد نیاز است و زمانی که کمبود تخصص پیش می‌آید، باعث عدم کنترل فعالیت‌های کاری و احساس بیگانگی برای کارکنان می‌شود. بیگانگی کار در این زمینه به معنای فاصله رو به رشد فرد نسبت

1. Alienation of Work

2. Karl Marx

به طبیعت و روح خود است (ایرکمن^۱ و بوزارت^۲، ۲۰۱۶، ص ۱۷). پس از مارکس، مطالعات همزمان فروم و سیمن^۳، محققان را به بررسی بیگانگی از زاویه رشته‌های مختلف علمی شامل جامعه‌شناسی، روانشناسی و علوم سازمان تشویق کرد. در این میان کار سیمن مرجعیت خاص پیدا کرده است. سیمن بیگانگی را در پنج مفهوم بررسی کرد که عبارت است از (پزشکی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۰۶):

ناتوانی یا بی قدرتی: این وضعیت با درک کارکنان با کنترل بسیار ضعیف بر فعالیتهای کاری او و تجربه آزادی محدود ظاهر می‌شود.

بی معنی بودن: این بعد شامل تصوراتی از افراد است که برای کمک به اهداف سازمانی ناکافی است. اعتقاد دارند که سهمشان در کل فرایندهای تولید/ خدمات رضایتبخش نیست. انزوای اجتماعی: به عدم شناسایی و ناتوانی در پذیرش اهداف سازمان اشاره می‌کند. فرد با وجود آگاهی از قوانین و انتظارات اجتماعی در این وضعیت متأسفانه رفتار غیرعادی را نشان می‌دهد.

ناهنجاری: این بعد در غیاب اصول اخلاقی، راهنمایی یا هنجارهای رفتارهای کارکنان نسبت به دستیابی به اهداف فردی/ سازمانی رخ می‌دهد. این وضعیت در فضایی به وجود می‌آید که ارزشهای سازمانی با ارزشهای فردی تناقض دارد.

خود بیگانگی: این بعد زمانی ظاهر می‌شود که فرد نمی‌تواند نیازهای واقعی، ارزشها و انتظارات خود را بیان کند. در چنین مواردی فرد نمی‌تواند نگرانیها و منافع خود را درک، و یا بیان کند. در این مرحله، کارمند، کار خود را ابزاری که نیازهای خارجی خود را برآورده می‌کند به جای ابزاری می‌داند که توانایی او را نشان می‌دهد (ایرکمن و بوزارت، ۲۰۱۶، ص ۱۷). منابع اصلی فشار در بروز رفتارهای انحرافی عبارت است از:

فشار ایجاد شده به دلیل عدم دستیابی به اهداف ارزشمند مثبت: در چنین جوامعی، افراد از رسیدن به اهداف مثبت باز داشته می‌شوند یا دسترسی به اهداف مشروع (پول و منزلت و استقلال) دشوارتر است. این اهداف زمانی به فشار تبدیل می‌شود که اشخاص در زندگی خود با گسستگی‌هایی رو به رو می‌شوند. اولین گسستگی، بین آرزوها و توقعات است که کانون نظریه‌های فشار پیشین است (علی‌وردی نیا و یونسی بروجنی، ۱۳۹۲، ص ۱۰۵).

وقتی افراد کنترل کار خود را ندارند و احساس می‌کنند که در محیط کاری مورد نیاز نیستند

1. Erkmen

2. Bozkurt

3. Fromm & Seeman

و کارشان ارزشمند نیست، دچار احساس عمیق بیگانگی می‌شوند که به نوبه خود می‌تواند بر سطح تعهدات آنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد و عملکرد افراد کمتر از حد انتظار شود (عبدالقادر^۱، ۲۰۱۷، ص ۸۴). جنبه دیگری از بیگانگی کار، بیگانگی نسبت به خود تعریف شده است. مفاهیم خود با ارزیابی کارهایی تعریف می‌شود که آنها به عنوان ارزشمند انجام می‌دهند و کنترل خود را بر وظایفشان از دست می‌دهند (ایرکمن و بوزارت، ۲۰۱۶، ص ۲۲).

دیگر فشار، که در نتیجه بسته شدن هدف ایجاد می‌شود، گسستگی بین توقعات و دستاوردهای واقعی است. این گسستگی، حاصل رفتار فردی است. زمانی که دستاوردهای واقعی فرد کمتر از انتظار اوست، فشار افزایش می‌یابد (علی‌وردی نیا و یونسی بروجنی، ۱۳۹۲، ص ۱۰۵). بیگانگی اساساً از عدم کنترل و دخالت تولید کننده بر تولید ناشی می‌شود. هم‌چنین بیگانگی حاصل تقسیم کار مداوم و در حال افزایش است. این مسئله فرایند تولید را به وظایفی پوچ و بی‌معنا تجزیه می‌کند. چنانچه فرد در مقابل تلاشی که در سازمان انجام می‌دهد، بهره مادی و معنوی کمتری ببرد، احساس خستگی و دل‌سردی می‌کند و در او نوعی بیگانگی فزاینده نسبت به کار ایجاد می‌شود و رضایت او را کاهش می‌دهد. علاوه بر این بیگانگی او را دچار پوچی می‌کند به طوری که کار برایش لذتبخش نیست و احساس بی‌پهودگی می‌کند.

۳-۴. تعهد سازمانی^۲

تعهد سازمانی در رفتار سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد و به طور مؤثر مورد توجه دانشمندان و محققان قرار گرفته است. تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند. اصطلاح تعهد سازمانی همان طور که وایت^۳ تعریف کرده، معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارت است از: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزشهایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به سعی و تلاش برای سازمان و رای آنچه در قراردادش با سازمان درج شده است (عبدالوند و همکاران، ۱۳۹۵). کارمند بسیار متعهد، خود را عضو واقعی سازمان می‌بیند در حالی که کارمند کمتر متعهد، احتمال بیشتری دارد که خودش را غریبه ببیند. فردی که بیشتر به سازمان وابسته است به احتمال زیاد باید رضایت و تعهد به سازمان داشته باشد که این امر به افزایش بهره‌وری شغلی منجر می‌شود (پرومتری^۴، ۲۰۱۸، ص ۳۷۰).

1. Abdel- Qader

2. Organizational Commitment

3. White

4. Promsri

تعهد، مفهومی چند بعدی و پیچیده است به طوری که در نظریه‌ها و پژوهشها به شکل‌های متفاوتی آن را تعریف کرده‌اند. در الگوی آلن و می‌یر^۱ (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی شامل ۱. تعهد عاطفی: به تمایل فرد برای ادامه کار در سازمان اشاره می‌کند؛ تعهد عاطفی وابستگی عاطفی افراد به سازمان و شناسایی پس از آن با سازمان است. ۲. تعهد مستمر: به تمایل کارکنان به ماندن و ادامه کار در سازمان است. ۳. تعهد هنجاری (تکلیفی): اعتقاد داشتن به مسئولیت در برابر سازمان است به اندازه‌ای که فرد احساس می‌کند که به دلیل فشار از سوی دیگران یا سازمان به اقامت در سازمان موظف است (پرومتری، ۲۰۱۸، ص ۳۷۱).

برای سنجش عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از نظریات جامعه‌شناسی متفاوتی استفاده شده است. بنابر قضایای موفقیت و ارزش جورج هومنز^۲، تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش آن است؛ یعنی اگر فردی سطح تعهد بالایی داشته باشد اما در برابر آن، پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند، احتمال باقی ماندن در تعهد پیشین او کاهش می‌یابد. تجانس بین پاداشهای کار، پاداشهای سازمانی و اجتماعی و ارزشهای کار به تعهد سازمانی بیشتر منجر می‌گردد. چلبی (۱۳۷۵) معتقد است در صورتی که وفاق اجتماعی تضعیف شود به همان میزان نیز جایگاه، میزان و نوع حق مبهم و نامشخص باقی می‌ماند و در پی آن، نقشهای اجتماعی نیز به اصطلاح تیره می‌شود؛ به عبارت دیگر، انتظارات و تعهدات برای کنشگران در بستر روابط اجتماعی تار و نامعین، و باعث ابهام نقش در فرد می‌شود که این ابهام نقش به نوبه خود کاهش تعهدات کارکنان را به دنبال دارد (ملک پور نقنه و طهماسبی، ۱۳۹۷).

۳-۵. رضایت سازمانی^۳

ترمبلی^۴ و همکاران (۲۰۱۴) این مفهوم را بر مبنای چارچوب روابط سازمان- کارکنان مورد ارزیابی قرار دادند. رضایت از سازمان شامل نوعی نگرش مثبت نسبت به سازمانی است که کارمندان به آن تعلق دارند. این ارزیابیهای مثبت می‌تواند از ماهیت کار، ویژگی کاری یا شرایط کار و خدمات ارائه شود؛ اما آنها در برخی از سازمانها تأثیرات خارجی دارد؛ برای مثال، دو عامل کمک کننده هست که کارمند با احساسات مثبت نسبت به سازمان ایجاد کنید. یکی از آنها رضایت شغلی است، این نگرشی است که شامل ادراکات مختلف در مورد سازمان است و پس از آن در فرایند شناختی رضایت از سازمان نتیجه می‌شود. دومین مورد رضایت سازمانی است

1. Allen & Meyer

2. George Homans

3. Organizational Satisfaction

4. Tremblay

که وضعیت گاه به گاه را در زمانی خاص مشخص می‌کند؛ اما رضایت پس از آن به رضایت قبلی بستگی دارد. بنابراین، رضایت سازمانی این مفهوم را گامی فراتر می‌برد. رضایت از سازمان، رضایت کلی کارکنان است که شامل رضایت شغلی است. مفهوم رضایت سازمانی از نظریه تبادل اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. کارکنان نسبت به مبادلات سازمان خود براساس تجربیات و تفکرات قبلی، نگرش مثبت و منفی دارند که در مورد وظایف آنان در برابر حقوقشان است. این فرایند تبادل به رضایت منجر می‌شود یا نارضایتی نسبت به سازمان برای کارکنان به وجود می‌آورد (توران^۱، ۲۰۱۵، ص ۳۰۱).

۳-۶. رضایت شغلی^۲

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی، و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. از جمله تلاشهای مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی، کاهش نارضایتی کارکنان و ایجاد رضایت شغلی و سازمانی برای آنان است. اقداماتی که باعث کاهش عدم رضایت و ایجاد رضایت در کارکنان می‌شود به سلامت سازمانی و تلاش بیشتر افراد در اجرای وظایفشان منجر می‌شود. راضی و خشنود نگهداشتن کارکنان در سازمانهای امروزی از دغدغه‌های عمده مدیران می‌شود. کارکنان راضی، بهتر کار می‌کنند؛ تولید و خدمات زیاد و با کیفیت خوب ارائه می‌کنند و در نهایت موجب بهره‌وری سازمان می‌شوند (عبدالوند و همکاران، ۱۳۹۵).

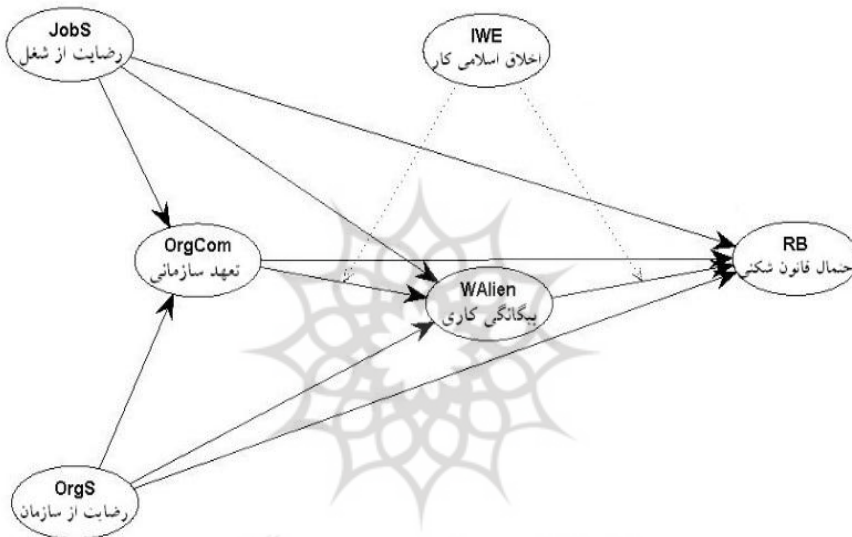
رضایت شغلی بر فرد و سازمان تأثیر متقابلی دارد. فرد همراه با خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمان می‌پیوندد و هماهنگی و همسویی سازمان به این آرمانها در فرد ایجاد رضایت می‌کنند و این رضایت شغلی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و یا خدمات، و از این ره یافت، سازمان از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود (محبی و داریوش، ۱۳۹۶). کسی که رضایت شغلیش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد؛ ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است. احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در مسؤلیتها و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت او را از شغلش تعیین می‌کند. رضایت کلی نتیجه این دو جنبه است (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

1. Turan

2. Job Satisfaction

۴. الگوی مفهومی پژوهش

هر پژوهشگری برای تدوین فرضیات تحقیق، نیازمند الگویی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرها، روابط عوامل و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین کند. بر این مبنا در این پژوهش با استناد به چارچوب نظری آن، متغیرهای رضایت از شغل و رضایت از سازمان، متغیر مستقل، تعهد سازمانی و بیگانگی کاری، متغیر میانجی، اخلاق اسلامی کار، متغیر تعدیلگر و احتمال قانون شکنی کارکنان، متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. با توجه به این مباحث در شکل (۱)، الگوی مفهومی و در ادامه فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.



شکل (۱): مدل اولیه تحلیل پژوهش

۵. فرضیه های پژوهش

- فرضیه اول: رضایت از شغل بر بیگانگی کاری کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: رضایت از شغل بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه پنجم: رضایت از سازمان بر احتمال قانون شکنی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه ششم: رضایت از شغل بر احتمال قانون شکنی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه هفتم: بیگانگی کاری بر احتمال قانون شکنی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه هشتم: تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه نهم: تعهد سازمانی بر احتمال قانون شکنی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه دهم: اخلاق اسلامی، کار رابطه بیگانگی کاری و احتمال قانون شکنی را تعدیل می‌کند.

فرضیه یازدهم: اخلاق اسلامی کار، رابطه تعهد سازمانی و بیگانگی کاری را تعدیل می‌کند.

۶. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی، و به لحاظ روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه تمام کارکنان ادارات بخش دولتی شهرستان نجف‌آباد هستند که تعداد کل آنان ۲۴۵۳ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه بهینه از جدول مورگان استفاده شد که تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد؛ اما به علت ماهیت متغیرهای پژوهش و بویژه متغیر قانون‌شکنی و اخلاق اسلامی کار، بسیاری از افراد به شرکت در پژوهش تمایل نداشتند و بنابراین امکان استفاده از نمونه‌گیری تصادفی فراهم نشد و ۳۰۶ نفر از اعضای جامعه آماری که موافقت خود را برای پاسخگویی به پرسشها اعلام کردند در نمونه جای گرفتند و پرسشنامه آنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات اصلی و داده‌های مربوط به فرضیات تحقیق از پنج پرسشنامه ذیل استفاده شده است. پرسشنامه اصلی پژوهش حاوی ۸۳ سؤال بوده که سؤالهای آن به ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد ذیل استفاده شده است. رضایت از شغل: رضایت شغلی، میزان رضایت پاسخ‌دهندگان از وضعیت فعلیشان است. رضایت شغل جاری با شکل کوتاه پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) ویس^۱ و همکاران (۱۹۶۷) ارزیابی می‌شود. در این پرسشنامه ابعاد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصتهای پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی در ۱۹ سؤال مورد سنجش واقع شد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده (محمدی، ۱۳۹۰). هم‌چنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا توسط استادان دانشگاه تأیید شد. ضریب پایایی محاسبه شده از طریق روش آلفای کرونباخ به منظور سنجش میزان پایایی در این پژوهش ۰/۸۱ بوده است. رضایت از سازمان: رضایت سازمانی، میزان رضایت پاسخ‌دهندگان از سازمان فعلیشان است. سیمز (۲۰۰۲) برای ارزیابی رضایت سازمانی و رضایت شغلی در تحقیقات خود علاوه بر مقیاس مینه‌سوتا سه عنوان دیگر را نیز مورد پرسش قرار داد. این عنوانها برای اجرای فرمت مشابهی همانند عنوانهای MSQ موجود و

مقیاس پاسخ ایجاد شده است؛ برای این نمونه، مقیاس رضایت سازمانی آلفای کرونباخ $0/85$ را ارائه کرد. این عنوانها تصادفی بر مبنای پرسشنامه رضایت شغلی فهرست شد. برای این تحقیق، مقیاس رضایت سازمانی آلفای کرونباخ $0/84$ را ارائه کرد. بیگانگی کاری: به منظور سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد بیگانگی کاری بانای و ریسل^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد که دو حوزه بیگانگی شخصی و بیگانگی اجتماعی را در هشت سؤال مورد سنجش قرار می‌دهد. بانای و ریسل با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه این پرسشنامه را تأیید، و آلفای کرونباخ $0/7$ به بالا را برای این پرسشنامه گزارش کردند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش $0/73$ به دست آمد. تعهد سازمانی: تعهد سازمانی احساس تعلق و وفاداری به سازمان است. تعهد سازمانی با پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۳) ارزیابی شد که سه سطح تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را در قالب ۲۴ سؤال مورد سنجش قرار می‌دهد. از آنجا که پرسشنامه این تحقیق در مطالعات زیادی در ایران به صورت مستقل به کار رفته است، روایی محتوای پرسشنامه با ارائه آن به خبرگان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت. در تحقیقاتی که از این پرسشنامه استفاده شده، پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ $0/87$ تعیین شده که در این پژوهش آلفای کرونباخ این پرسشنامه $0/78$ بوده که از پایایی قابل قبولی برخوردار است. اخلاق اسلامی کار: به منظور سنجش این متغیر از پرسشنامه خود ساخته اخلاق اسلامی کار نوحه و همکاران (۱۳۹۷) که در آن اخلاق اسلامی کار از رویکرد شیعی به روش تلفیقی در قالب ۲۲ سؤال مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه با استفاده از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت امتیازگذاری، و پایایی و روایی آن در پژوهش پایان‌نامه کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۷ تأیید شده است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش $0/92$ به دست آمد. احتمال قانون‌شکنی: برای اینکه پاسخ‌دهندگان در معرض یک مشکل کاری اخلاقی قرار گیرند که به تصمیم‌گیری از سوی آنها نیاز داشته باشد، پنج تنگنا/ وضعیت دشوار کاری اخلاقی در قالب شش طرح سیمز (۱۹۹۹) ارائه شد. از آنجا که احتمال قانون‌شکنی به صورت طرح و در قالب مصاحبه پرسیده شد به همین دلیل به بررسی پایایی نیاز نداشته است که این موضوع با تحقیقات قبلی سیمز (۲۰۰۲) سازگار است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها (پرسشنامه کل) توسط متخصصان و استادان دانشگاه آشنا به موضوع (اعضای هیئت علمی بخش مدیریت دولتی) و افراد جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت و به ترتیب روایی محتوای و صوری آن تأیید شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌های این تحقیق با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ هر پرسشنامه مورد محاسبه قرار گرفت که نتایج آن ذکر شد و آلفای کرونباخ پرسشنامه کل $0/84$ به دست آمد.

۷. یافته‌های پژوهش

رویکرد الگوی کلی تحقیق در این پژوهش، الگوسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) بوده و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز براساس الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی صورت گرفته که شامل دو بخش «آزمون فرضیه‌های پژوهش» و «بررسی برازش الگو» است. دلیل آن نیز به این نکته بر می‌گردد که روش حداقل مربعات جزئی بر خلاف نرم‌افزارهای نسل اول الگوسازی معادلات ساختاری مانند آموس به حجم نمونه و عادی بودن توزیع متغیرها حساس نیست و با وجود متغیر تعدیلگر استفاده از این روش مناسبتر است؛ به این ترتیب وجود متغیر تعدیلگر دلیلی مهم است که از این رویکرد در تحلیل استفاده شود (احمدی و آزاده دل، ۱۳۹۷، ص ۲۰۹؛ عین علی و همکاران، ۱۳۹۸).

به منظور سنجش الگوی پیشنهادی پژوهش ابتدا میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها در جدول (۱) ارائه و سپس الگوی پیشنهادی در قالب دو الگوی جداگانه، یک بار بدون اعمال متغیر اخلاق اسلامی کار و بعد با ورود این متغیر به الگو به عنوان متغیر تعدیلگر، تجزیه و تحلیل شده است. در این الگو ضرایب مسیر و شاخصهای برازش الگو طبق جدول (۲) و (۳) مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۱): بررسی آمار توصیفی

ردیف	سازه	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	رضایت از شغل	۲/۹۹	۰/۵۵						
۲	رضایت از سازمان	۲/۷۵	۰/۸۶	۰/۶۷۸					
۳	بیگانگی کاری	۳/۵۴	۰/۶۲	-۰/۳۴۲	-۰/۳۹۹				
۴	تعهد سازمانی	۳/۲۹	۰/۴۴	۰/۴۰۹	۰/۴۹۳	-۰/۳۸۱			
۵	احتمال قانون شکنی	۲/۴۳	۰/۵۵	-۰/۰۴۶	-۰/۰۸۵	۰/۱۷۳	-۰/۰۹۹		
۶	اخلاق اسلامی کار	۴/۳۲	۰/۴۲	۰/۰۱۸	-۰/۰۲۶	۰/۰۳۳	۰/۱۴۰	-۰/۱۳۲	

جدول (۲): نتایج کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر فرضیه‌ها (مسیرهای الگو)	β	P	نتیجه فرضیه
H_1	رضایت از شغل ← بیگانگی کاری	-۰/۳۱	$p < ۰/۰۱$	تایید
H_2	رضایت از سازمان ← بیگانگی کاری	-۰/۱۴	$p < ۰/۰۱$	تایید
H_3	رضایت از شغل ← تعهد سازمانی	۰/۴۳	$p < ۰/۰۱$	تایید
H_4	رضایت از سازمان ← تعهد سازمانی	۰/۲۶	$p < ۰/۰۱$	تایید
H_5	رضایت از سازمان ← احتمال قانونشکنی	۰/۱۱	۰/۱۳	رد
H_6	رضایت از شغل ← احتمال قانون شکنی	-۰/۱۲	۰/۱۰	رد
H_7	بیگانگی کاری ← احتمال قانون شکنی	۰/۱۷	۰/۰۴	تایید
H_8	تعهد سازمانی ← بیگانگی کاری	-۰/۲۳	$p < ۰/۰۱$	تایید
H_9	تعهد سازمانی ← احتمال قانون شکنی	-۰/۱۳	۰/۰۸	رد

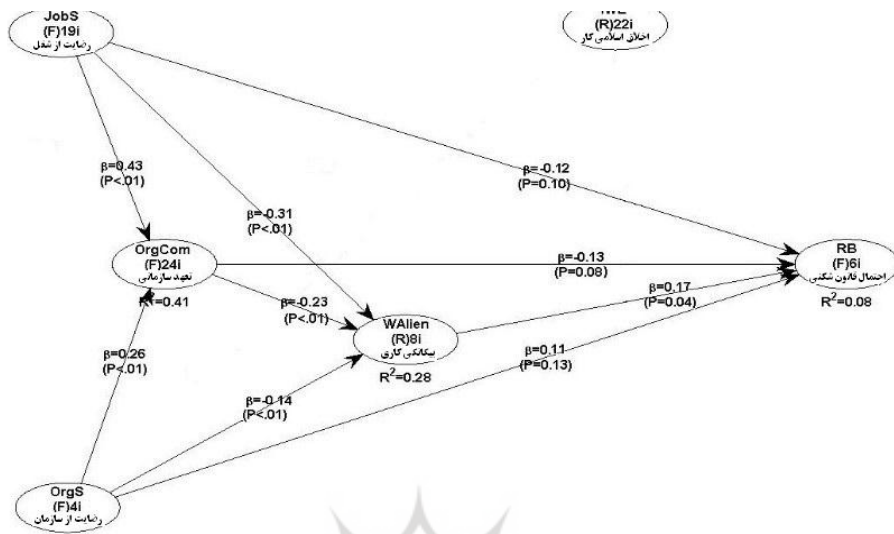
برای برازش الگوی ساختاری فرضیه‌های تحقیق از تعدادی از شاخصهای نیکویی برازش استفاده شده است. جدول (۳) بیانگر مهمترین شاخصهای برازش است. جدول (۳) نشان می‌دهد که الگوی مفهومی پژوهش بدون متغیر اخلاق اسلامی کار برای تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول (۳): شاخصهای برازش الگوی ساختاری

شاخص برازش	شاخص‌های برازش الگو	میزان مورد تأیید
APC	$p=۰/۰۰۵ \quad \beta=۰/۲۱۵$	————
ARS	$p=۰/۰۰۲ \quad \beta=۰/۲۴۱$	————
AARS	$p=۰/۰۰۴ \quad \beta=۰/۲۲۱$	————
AVIF	۱/۴۶۶	Ideally $\leq ۳/۳$
AFVIF	۱/۵۸۳	Idealy $\leq ۳/۳$
GOF	۰/۲۹۷	Medium $\geq ۰/۳۵$
RSCR	۰/۹۷۸	Acceptable $\geq ۰/۹$ Ideally = ۱
SSR	۱	Acceptable $\geq ۰/۷$

مدل برازش شده بدون در نظر گرفتن متغیر اخلاق اسلامی کار در شکل (۲) نمایش داده

شده است:



شکل (۲): تحلیل مسیر الگوی پژوهش بدون تأثیر متغیر تعدیلگر اخلاق اسلامی کار

با توجه به خروجی الگو (شکل ۲)، اثر رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری ضریب مسیر -0.12 و -0.31 دارد و به دلیل $(p < 0.01)$ این اثر غیرمستقیم و معنادار است؛ بنابراین رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر (معنادار) می‌گذارد. با توجه به اینکه ضریب مسیر این متغیرها علامت منفی دارد، می‌توان گفت که جهت تغییرات این متغیرها با یکدیگر معکوس و از نوع منفی است. بنابراین فرضیه اول و دوم پژوهش تأیید می‌شود. همچنین اثر رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی ضریب مسیر 0.43 و 0.41 دارد و به دلیل $(p < 0.01)$ این اثر مستقیم و معنادار است؛ بنابراین رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر (معنادار) می‌گذارد. با توجه به اینکه ضریب مسیرهای این متغیرها علامت مثبت دارد، می‌توان گفت که جهت تغییرات این متغیرها با یکدیگر همسو و از نوع مثبت است. بنابراین فرضیه سوم و چهارم پژوهش تأیید می‌شود. فرضیه پنجم و ششم به بررسی اثر رضایت از سازمان و رضایت از شغل بر احتمال قانون شکنی اشاره می‌کند. اثر رضایت از سازمان و رضایت از شغل بر احتمال قانون شکنی ضریب مسیر 0.17 و -0.12 دارد و به دلیل $(p > 0.05)$ این تأثیر معنادار نیست. بنابراین رضایت از سازمان و رضایت از شغل بر احتمال قانون شکنی تأثیر (معنادار) ندارد و فرضیه‌های یاد شده تأیید نمی‌شود.

خروجی الگو میزان اثر متغیر بیگانگی کاری را بر احتمال قانون‌شکنی نشان داد و بین دو متغیر ضریب مسیر $0/17$ ، و به دلیل $(p < 0/05)$ این اثر مستقیم و معنادار است؛ بنابراین بیگانگی کاری بر احتمال قانون‌شکنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر (معنادار) می‌گذارد. با توجه به اینکه ضریب مسیر این متغیرها علامت مثبت دارد، می‌توان گفت که جهت تغییرات این متغیرها با یکدیگر همسو و از نوع مثبت است. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش تأیید می‌شود. هم‌چنین تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری تأثیر می‌گذارد و ضریب مسیر $0/23-$ دارد و به دلیل $(p < 0/01)$ این تأثیر معنادار است؛ بنابراین تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر (معنادار) می‌گذارد. با توجه به اینکه ضریب مسیر این دو متغیر علامت منفی دارد، می‌توان گفت که جهت تغییرات این متغیرها با یکدیگر معکوس و از نوع منفی است، بنابراین فرضیه هشتم پژوهش تأیید می‌شود. هم‌چنین تعهد سازمانی بر احتمال قانون‌شکنی ضریب مسیر $0/13-$ دارد و به دلیل $(p > 0/05)$ این تأثیر معنادار نیست؛ بنابراین فرضیه نهم پژوهش رد می‌شود.

آزمون فرضیه دهم و یازدهم (تعدیلگر)

سرانجام بعد از ورود متغیر اخلاق اسلامی کار به عنوان متغیر تعدیل کننده در الگو با برآورد ضریب مسیر متغیرها (β) و تعیین شاخصهای برازش، الگو مورد آزمون دوباره قرار گرفت و با توجه به خروجی الگو (شکل ۳) میزان تأثیر متغیر اخلاق اسلامی کار و روابط زنجیره‌ای بین متغیرها بررسی دوباره شد که می‌توان فرضیات آخر را مورد بررسی قرار داد.

اخلاق اسلامی کار توانسته رابطه تعهد سازمانی را با بیگانگی کاری در سطح 99% تعدیل کند. اخلاق اسلامی کار بر این رابطه تأثیر مثبت دارد؛ یعنی با افزایش اخلاق اسلامی کار در کارکنان، رابطه منفی بین تعهد سازمانی و بیگانگی کاری آنان ضعیف (میزان رابطه $\beta = 0/25$ و $p < 0/01$) و تأثیر به قدری کم می‌شود که دیگر معنادار نیست.

اخلاق اسلامی کار نیز می‌تواند رابطه بیگانگی کاری را با احتمال قانون‌شکنی در سطح 59% تعدیل کند. اخلاق اسلامی کار بر این رابطه تأثیر منفی دارد؛ یعنی با افزایش اخلاق اسلامی کار، رابطه مثبت بین بیگانگی کاری و احتمال قانون‌شکنی در کارکنان کم (میزان رابطه $\beta = -0/17$ و $P = 0/04$) و تأثیر بیگانگی بر احتمال قانون‌شکنی ضعیف شده است.

جدول (۴): نتایج کلی آزمون فرضیه های پژوهش پس از افزودن متغیر تعدیلگر

ف	مسیر فرضیه ها (مسیرهای الگو)	β	p	r	نتیجه فرضیه
H _۱	اخلاق اسلامی کار × تعهدسازمانی ← بیگانگی کاری	۰/۲۵	p < ۰/۰۱	—	تأیید
H _{۱۱}	اخلاق اسلامی کار × بیگانگی کاری ← احتمال قانون شکنی	-۰/۱۷	۰/۰۴	—	تأیید
H _۷	تعهدسازمانی ← بیگانگی کاری: با نقش تعدیلگری اخلاق اسلامی کار	۰/۱۳	۰/۰۹	۰/۰۷۱	رد
H _۸	بیگانگی کاری ← احتمال قانون شکنی: با نقش تعدیلگری اخلاق اسلامی کار	-۰/۰۹	۰/۱۸	-۰/۰۹۸	رد

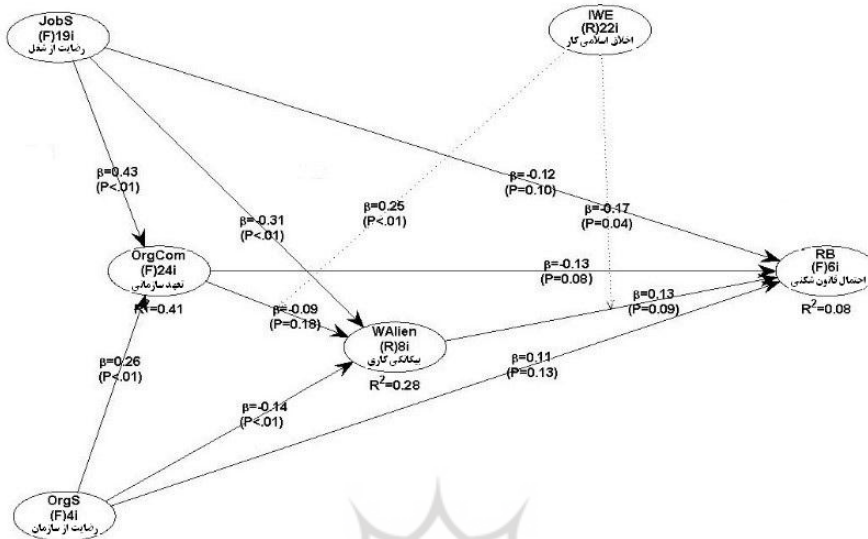
برای برازش الگوی نهایی تحقیق از تعدادی از شاخصهای نیکویی برازش استفاده شده است. جدول (۵) بیانگر مهمترین شاخصهای برازش است. جدول (۵) نشان می‌دهد که الگوی مفهومی پژوهش برای تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول (۵): شاخصهای برازش الگوی (نهایی) ساختاری

شاخص برازش	شاخصهای برازش الگو	میزان مورد تأیید
APC	$p=۰/۰۰۵ \quad \beta=۰/۲۱۵$	————
ARS	$p=۰/۰۰۲ \quad \beta=۰/۲۵۵$	————
AARS	$p=۰/۰۰۳ \quad \beta=۰/۲۳۵$	————
AVIF	۱/۴۷۸	Ideally $\leq ۳/۳$
AFVIF	۱/۵۴۳	Ideally $\leq ۳/۳$
GOF	۰/۲۹۴	Medium $\geq ۰/۲۵$
RSCR	۱	Acceptable $\geq ۰/۹$ Ideally=۱
SSR	۱	Acceptable $\geq ۰/۷$

الگوی برازش شده به همراه متغیر تعدیلگر اخلاق اسلامی کار در شکل (۳) نمایش داده شده

است:



شکل (۳): تحلیل مسیر الگوی نهایی (با تأثیر متغیر تعدیلگر اخلاق اسلامی کار)

۸. نتیجه‌گیری

در این پژوهش، نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار، بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج مطالعات و بحث‌های نظری و پژوهش‌های میدانی و پیشینه تحقیقات و تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج ذیل به دست آمد:

رضایت از شغل بر بیگانگی کاری اثر منفی و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) و کریمی و رضایی (۱۳۹۶) همخوان است؛ چرا که آنان نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. این پژوهشگران معتقدند وجود رضایت از شغل، باعث کاهش بیگانگی کاری در کارکنان می‌شود. چنانچه فرد در مقابل تلاشی که در سازمان انجام می‌دهد، بهره مادی و معنوی کمتری ببرد، احساس خستگی و دل‌سردی می‌کند و در او نوعی بیگانگی فزاینده نسبت به کار ایجاد می‌شود و رضایت او را کاهش می‌دهد. علاوه بر این بیگانگی، او را دچار پوچی می‌کند به طوری که کار برایش لذتبخش نیست و احساس بیهودگی می‌کند (کریمی و رضایی، ۱۳۹۶).

مبتنی بر نتایج، رضایت از سازمان بر بیگانگی از کاری تأثیر معکوس و معناداری دارد. به نظر

می‌رسد سیاستهای کاری و برخوردی که سازمان با کارکنان خود، و نگرشی که فرد نسبت به سازمان استخدام کننده خود دارد، می‌تواند مانع شکل‌گیری بیگانگی از کار، و باعث شود که فرد از احساساتی همچون بی‌قدرتی و انزوا دور شود. این نتیجه با نتایج پژوهشهای حمصی و یارمحمد توسکی (۱۳۹۲)، پزشکی و همکاران (۱۳۹۴) و کریمی و رضایی (۱۳۹۶) همسویی دارد.

رضایت از شغل بر تعهد سازمانی و از سوی دیگر، رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همان‌طور که رضایت شغلی به عنوان عامل اساسی بر بسیاری از ویژگیهای رفتار فردی و عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین‌کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و همچنین موجب افزایش روحیه فرد می‌شود (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). هر سازمانی در پی روشهایی برای افزایش انگیزه افراد خود است که بدین ترتیب، عملکرد آنان را بهبود بخشد و تعهدشان را به سازمان افزایش دهد. یکی از این روشها، افزایش رضایت شغلی افراد است (محبی و داریوش، ۱۳۹۶). این یافته با نتایج پژوهشهای کانچانا (۲۰۱۲) و اسماعیل و عبدالرزاق (۲۰۱۶) همسویی دارد.

بیگانگی کاری بر احتمال قانون‌شکنی اثری مستقیم و معنی‌داری دارد. ابهام در نقش به معنای نبود اطلاعات، و عدم اطمینان در مورد انتظارات مرتبط با آن است. افراد ممکن است در مورد چگونگی تعریف نقش خود و انتظارات رفتاریشان دچار ابهام شوند (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸). از طرفی مسخ شخصیت با ایجاد شکاف میان فرد و شغل وی به نوعی در او احساس بی‌اعتنایی نسبت به کار ایجاد می‌کند. این بی‌اعتنایی در قالب پاسخهای منفی، سنگدلانه و غیرانسانی نسبت به همکاران و ارباب رجوع سازمان، خود را نشان می‌دهد و بشدت زمینه بروز رفتار انحرافی را فراهم می‌آورد (خراسانی طرقي، ۱۳۹۳). این یافته با نتایج پژوهشهای محمود روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) و کیم و همکاران (۲۰۱۷) همسویی دارد. نتایج حاکی است که نمی‌توان تأثیر مستقیم رضایت از سازمان و احتمال قانون‌شکنی را تأیید کرد؛ ولی همان‌طور که در الگوی اولیه مشخص است، رضایت از سازمان از طریق بیگانگی کاری می‌تواند به شکل غیرمستقیم بر احتمال قانون‌شکنی تأثیرگذار باشد. افرادی که به خواسته‌ها و انتظارات افراد دیگر اهمیت نمی‌دهند به احتمال بیشتری هنجارهای جامعه را زیر پا می‌گذارند. احتمالاً کارمندانی که به سازمانهایشان وابستگی بیشتری دارند، بیشتر از قوانین سازمانی پیروی می‌کنند که بر تصمیم‌گیری اخلاقی آنها تأثیرگذار است. بنابراین زمانی که کارمندان به خواسته و انتظارات سازمانهای خود اهمیت می‌دهند، آنها رضایت بیشتری را از خود نشان می‌دهند و به احتمال بیشتر از هنجارهای سازمانی پیروی می‌کنند که بر تصمیم‌گیری اخلاقی آنها تأثیرگذار است. این یافته با نتایج پژوهش سیمز (۲۰۰۲) همسویی دارد.

مطابق نتایجی که ذکر شد، متغیر رضایت از شغل نیز (مانند متغیر رضایت از سازمان) نمی‌تواند تأثیر مستقیم را بر احتمال قانون‌شکنی تأیید کند؛ ولی این متغیر نیز طبق الگوی اولیه می‌تواند به شکل غیرمستقیم و از طریق متغیر بیگانگی کاری، احتمال قانون‌شکنی را تحت تأثیر قرار دهد، این یافته با نتایج پژوهشهای محمود روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶)، نادى و اسلامى هرندي (۱۳۹۵) و سیمز (۲۰۰۲) همخوان است؛ چرا که آنان نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. این پژوهشگران معتقدند نظریه تبادل اجتماعی می‌گوید افرادی که تصور می‌کنند که درمانهای نامطلوب را دریافت می‌کنند، بیشتر احساس ناراضی می‌کنند. مطابق با هنجارهای متقابل، زمانی که افراد از کارفرمایان خود ناراضی هستند، می‌توانند با رفتارهای زینبار به عنوان راهی برای واکنش به چنین شرایطی پاسخ دهند. این نظریه پیش‌بینی می‌کند که افراد با درگیر شدن در رفتارهای منفی، شرایط ناراضی در محل کار را تلافی می‌کنند (محمد رشیدی و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۱۶۵).

تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری اثر منفی و معنی‌داری دارد؛ بدین معنی که وجود تعهد سازمانی، باعث کاهش بیگانگی کاری در کارکنان می‌شود. عدم تعهد ممکن است به نتایج منفی مانند ناراضی، قصد ترک و یا به بیگانگی کار منجر شود (ایرکمن و بوزارت، ۲۰۱۶، ص ۲۱). وقتی افراد کنترل کار خود را ندارند و احساس می‌کنند که در محیط کاری مورد نیاز نیستند و کارشان ارزشمند نیست، دچار احساس عمیق بیگانگی می‌شوند که به نوبه خود می‌تواند بر سطح تعهدات آنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد و عملکرد افراد کمتر از حد انتظار شود (احمد عبدالقادر، ۲۰۱۷، ص ۸۴). این نتیجه با نتایج پژوهشهای حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، حمصی و یارمحمد توسکی (۱۳۹۲)، پزشکی و همکاران (۱۳۹۴) و کریمی و رضایی (۱۳۹۶) همسویی دارد.

هرچند نتایج تحقیق نمی‌تواند تأثیر معکوس تعهد سازمانی را بر احتمال قانون‌شکنی به طور مستقیم تأیید، ولی این متغیر می‌تواند غیرمستقیم و از طریق متغیر بیگانگی کاری بر احتمال قانون‌شکنی اثرگذار باشد. کارمند بسیار متعهد، خود را به عنوان عضو واقعی سازمان می‌بیند در حالی که کارمند کمتر متعهد احتمال بیشتری دارد که خودش را غریبه ببیند. فردی که بیشتر به سازمان پیوسته است به احتمال زیاد باید رضایت و تعهد به سازمان داشته باشد (پرومسی، ۲۰۱۸، ص ۳۷۰). اپلبام و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند کارکنانی که به سازمانشان متعهدند با احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند و کمتر مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند (محمود روشن ضمیر و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۸۶). بنابراین گفته هولینگر کارمندانی که بیشتر

قصد ترک شغل را بیان کرده‌اند به سازمانهای خود کمتر تعهد دارند و لذا به احتمال بیشتری کجرفتاری از خود نشان می‌دهند (سیمز، ۲۰۰۲، ص ۱۰۷). این نتیجه با نتایج پژوهشهای محمود روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) و سیمز (۲۰۰۲) همسویی دارد.

سرانجام نتایج رفتار اخلاق اسلامی کار در الگوی دوم حاکی است که متغیر اخلاق اسلامی کار، رابطه دو متغیر تعهد سازمانی و بیگانگی از کار را تعدیل کرده و در نتیجه، اثر منفی تعهد سازمانی بر بیگانگی کار تحت تأثیر اخلاق اسلامی کار کاهش یافته است. در تفسیر چنین نتیجه‌ای می‌توان به اهمیت معنویت و جنبه‌های انسانی و غیرمادی در اخلاق اسلامی اشاره کرد که باعث تشدید بیگانگی کاری در مشاغل امروزی سازمانهای دولتی می‌شود که با رویکرد عقلانیت ابزاری (رسمی) و بروکراتیک طراحی شده‌اند و سنخیت چندانی با روحیات انسانی ندارند. اغلب متغیرهای ارزشی و اخلاقی نظیر اخلاق اسلامی کار، نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس این نگرش رفتار افراد را در موقعیت جهت‌دهی می‌کند؛ به بیان دیگر می‌توان گفت که ادراکات اخلاقی نظیر اخلاق کاری اسلامی ابتدا به ساکن، سطح تعهد و رضایت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس این اشکال نگرش حرفه‌ای و شغلی است که موجبات رفتارهای مثبت یا منفی را در محیط فراهم می‌سازد (گل‌پرور و نادی، ۱۳۹۰، ص ۴۵). هم‌چنین اخلاق اسلامی کار به عنوان تعدیل‌کننده رابطه متغیرهای بیگانگی از کار و احتمال قانون‌شکنی نشان می‌دهد که علاوه بر معناداری و تعدیل‌کننده بودن این متغیر، رابطه اصلی متغیر بیگانگی کاری و احتمال قانون‌شکنی دیگر معنادار نیست و بنابراین ورود اخلاق اسلامی کار به الگو باعث کاهش احتمال قانون‌شکنی حتی با وجود بیگانگی از کار خواهد شد. این نتیجه حاکی است که هر چند اخلاق اسلامی کار می‌تواند به تشدید بیگانگی از کار منجر شود (فرضیه پیش) در عین حال مانع وقوع رفتار غیرقانونی در محیط کار خواهد شد. این یافته با نتایج پژوهشهای سیدنژاد و باقی نصرآبادی (۱۳۹۶)، گلچین کوهی و کیاکجوری (۱۳۹۶)، نظام و همکاران (۲۰۱۶) و کیم و همکاران (۲۰۱۷) همسویی دارد.

۹. پیشنهادهای کاربردی

باتوجه به نتایج به مدیران ادارات بویژه اداره‌های بخش دولتی پیشنهاد می‌شود:

- هنگام استخدام کارکنان باید توانایی آنان را در جهت پذیرش شغل بسنجند و حتی در زمان انتصاب مشاغل به آنها این شرط را مد نظر قرار دهند.
- ادارات بخش دولتی باید دارای محیطی باشند که کارکنان نسبت به شغل خود استقلال و آزادی عمل لازم داشته باشند.

- سازمانهای دولتی باید شرایطی را ایجاد کنند که کارکنان احساس کنند در بدترین شرایط کاری، سازمان از آنها حمایت خواهد کرد.

- از سوی دیگر کارکنان باید در مقابل تلاشی که در سازمان انجام می‌دهند، بهره مادی و معنوی لازم را ببرند که احساس خستگی و دلسردی نکنند و رضایت آنها کاهش نیابد.

- ادارات بخش دولتی با دادن آزادی عمل و تقویت قدرت خلاقیت به منظور جذابتر کردن و افزایش رضایتمندی مشاغل از طریق غنی‌سازی و توسعه شغل، تمامی شرایطی را در جهت افزایش تعهد سازمانی فراهم کنند که به افزایش میزان رضایت از شغل در کارکنان منجر می‌شود.

- رؤسا و مدیران ادارات بخش دولتی باید بین خود و کارکنانشان حس همدلی و اعتماد متقابل ایجاد کنند.

- ادارات بخش دولتی همواره باید با کاهش عوامل ایجاد کننده بیگانگی کاری، فشار کار را کاهش دهند؛ زیرا گسستگی بین آرزوها و توقعات در کارکنان و گسستگی بین توقعات و دستاوردهای واقعی فشار ایجاد می‌کند و این فشار به دلیل عدم دستیابی به اهداف ارزشمند مثبت، کارکنان را به قانون‌شکنی به دلیل رویارویی با این فشار سوق می‌دهد. هم‌چنین مبتنی بر نتایج پژوهش به نظر می‌رسد تقویت اخلاق اسلامی کار در سازمان می‌تواند اثر بیگانگی کاری را تعدیل کند.

- از آنجا که تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کار است؛ یعنی اگر فردی سطح تعهد زیادی داشته باشد اما در برابر آن، پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند، احتمال باقی ماندن در تعهد پیشین او کاهش می‌یابد، رؤسا و مدیران ادارات بخش دولتی باید از تمام ظرفیتهای خود در جهت جبران پاداش عملکرد کارکنان استفاده کنند و شرایطی را حاکم نسازند که کارکنان تصور کنند در صورت کنار گذاشتن سازمان خود هیچ ضرری متوجه آنها نخواهد بود.

- از آنجا که کارکنان متعهد خود را بخشی از سازمان می‌دانند و به حمایت از سازمان برای دستیابی به اهداف خود مایل هستند، مانع ایجاد شکاف بین ارزشهای سازمانی و ارزشهای فردی بین کارکنان گردند.

- ادارات بخش دولتی باید شرایطی را فراهم کنند که اخلاق اسلامی کار در عمل در سازمان نمایان باشد به گونه‌ای که در برابر کارکنان انعطاف‌پذیر باشند و اشتباهات آنها بخشیده شود.

- ادارات دولتی باید حس مسئولیت را در کارکنان افزایش دهند به گونه‌ای که کارکنان در برابر اقدامات خود پاسخگو باشند.

۱۰. سیاست‌گذاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همکاری صمیمانه مدیران سازمانهای عمومی شهرستان نجف آباد کمال تشکر را داشته باشند. همچنین جا دارد از جو دوستانه و علمی گروه تخصصی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) که هیچ‌گاه از کمک‌های دانشی خود دریغ نداشتند، تقدیر نمود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



فهرست منابع

- احمدی، ایوب و آزاده دل، محمد رضا (۱۳۹۷)، تابستان). بررسی نقش تعدیلگر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی دیوان محاسبات کشور). فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۸(۲)، ص ۲۱۶-۲۰۱.
- ابراهیمی ویشکی، مسیح و کریمی، پوریا (۱۳۹۶). رفتار کاری مخرب در سازمان: مفاهیم، مؤلفه‌ها و راهکارها (ص ۳۳۴۰-۳۳۵۰). کنفرانس سالانه پارادایمهای نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران، ۲۲ تیرماه ۱۳۹۶، دانشگاه تهران.
- افراسیابی، حسین؛ جمشیدی سلوکلو، بهنام و قدرتی، حسین (۱۳۹۲)، بهار). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۲۴(۱)، ص ۱۷۷-۱۹۰.
- امامی، مصطفی (۱۳۸۷)، پاییز). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه راهبرد، ۱(۱)، ص ۱۲۷-۱۴۴.
- باغبانیان، عبدالوهاب و خمرنیا، محمد (۱۳۹۲)، مرداد). بررسی رفتارهای انحرافی شغلی کارکنان بیمارستان امام علی (ع) زاهدان در سال ۱۳۹۰: یک گزارش کوتاه. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۲، ص ۳۹۹-۴۰۸.
- پزشکی نجف‌آبادی، فرشته؛ نادری بنی، محمود و بردبار، غلامرضا (۱۳۹۴)، بهار). تبیین بیگانگی کاری با ویژگیهای شغلی و حمایت سازمانی. دو فصلنامه علمی- پژوهشی کاوشهای مدیریت بازرگانی، ۱۴، ص ۱۰۳-۱۲۵.
- پوراحمدی لاله، محمد رضا (۱۳۸۳)، بهار). تأملی بر عوامل قانون شکنی و راهکارهای مقابله با آن. ماهنامه دادرسی، ۴۳، ص ۳۹-۴۳.
- حمیدی، فریده؛ ساکی، رضا؛ محب زاده، زینب و موحدی نسب، عباس (۱۳۹۲)، تابستان). رابطه بین تبادلهی رهبر- عضو و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر یزد. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، ۴(۲)، ص ۵۰-۲۹.
- جمالی، حامد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین بیگانگی شغلی و اهمال کاری کارکنان اداره کل زندانهای استان سمنان. (پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی)، سمنان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

- خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد (۱۳۸۶، زمستان). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیر فعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. فصلنامه المپیک نوین، ۱۵(۱)، ص ۴۹-۵۹.
- خراسانی طرقي، حامد (۱۳۹۴، پاییز). رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی. فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴ (۳)، ص ۷۹-۹۰.
- درینی، ولی محمد؛ تابان، محمد؛ شرفی، وحید و ویسه، سید مهدی (۱۳۹۴، بهار). بررسی تأثیر بیگانگی از کار کارکنان بر بروز رفتارهای ضد شهروندی تیمی مورد مطالعه: کارکنان سازمانهای دولتی شهر ایلام. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، ۴(۱)، ص ۶۵-۷۶.
- رجبی پور میبدی، علیرضا و دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱، زمستان). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی، ۲(۶)، ص ۴۹-۹۲.
- زارعی متین، حسن؛ حاج کریمی، فاطمه و حمیدی زاده، علی (۱۳۹۲). اخلاق کاری اسلامی، قم: نشر ادیان.
- سلمانی، داود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۸، پاییز و زمستان). بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی. نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۳)، ص ۵۱-۶۸.
- سیدنژاد، سیدرضی و باقی نصرآبادی، علی (۱۳۹۶، آبان). تحلیل ریشه های اخلاقی قانونگریزی در مدیران و کارکنان از دیدگاه اسلام. ماهنامه علمی- ترویجی معرفت، ۲۳۹، ص ۷۳-۸۶.
- سیف پناهی، حامد؛ زندگی، خلیل؛ فیضی، کاوه؛ قنبری، سیروس و اردلان، محمدرضا (۱۳۹۳، پاییز). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی، ۱۳، ص ۷۵-۹۵.
- عباسی، طیبه؛ منوریان، عباس و خزائی، جواد (۱۳۹۵، زمستان). بررسی عوامل فردی موثر بر قانون شکنی خیرخواهانه در محیط کار. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵ (۴)، ص ۷۵-۱۰۳.
- عبدالوند، مهتری؛ فراهانی، فائزه و بحر کاظمی، مژگان (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان گروه صنعتی پاکشو. اولین کنفرانس ملی مدیریت صنعتی، قم، اول خرداد ۱۳۹۵.
- علی وردی نیا، اکبر و یونسی بروجنی، عرفان (۱۳۹۲، بهار). تحلیل جامعه شناختی رفتارهای انحرافی دانشجویان: آزمون تجربی دیدگاه نظری چندگانه. دو فصلنامه تحلیل اجتماعی نظم و نابرابری اجتماعی، ۷ (۱)، ص ۹۷-۱۲۹.

- عین علی، محسن؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند و ملکی، مرتضی (۱۳۹۸)، پاییز). تأملی بر نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی در تأثیر نقش سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای انحرافی کارکنان ادارات دولتی استان سمنان. نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۷ (۳)، ص ۱۴۱-۱۶۱.

- فیض، داود؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ فارسی زاده، حسین و فرجی، الهام (۱۳۹۵)، پاییز). تأثیر کار هیجانی و فرسودگی هیجانی بر تعهد سازمانی عاطفی: نقش میانجی رضایت شغلی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵ (۳)، ص ۲۵-۴۹.

- ملک پور نقنه، سمیه و طهماسبی، محبوبه (۱۳۹۷). ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران. ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیبهای اجتماعی و فرهنگی ایران (ص ۴۷۶-۴۸۶). انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، تهران، ۵ خرداد. - میرزایی، ابراهیم؛ احمدی، یعقوب؛ بخارایی، احمد و نایی، هوشنگ (۱۳۹۶)، پاییز). قانونگریزی و پیوندهای اجتماعی (مطالعه موردی: شهر اهواز). فصلنامه جامعه پژوهی فرهنگی، ۸ (۳)، ص ۱۳۰-۱۰۳.

- نادى، محمد علی و اسلامی هرندي، فاطمه (۱۳۹۵)، زمستان). الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۴)، ص ۵۹-۸۳.

- نوحه اصفهانی، امید؛ قیتانی، البرز و ابراهیم‌زاده، رضا (۱۳۹۷). طراحی ابزار اندازه‌گیری اخلاق اسلامی کار با رویکرد شیعی به روش تلفیقی. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی)، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

- هاشمی، سید فرزاد و گیوریان، حسن (۱۳۹۴). سلامت سازمانی با رویکرد به کارگیری اخلاقیات در خلق دانش در پژوهشگاه‌ها و دانشگاه با هدف برتری سازمانی. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، ۳۰ خرداد ۱۳۹۴، دانشگاه پیام نور نکا.

- Abdel-Qader, M. (2017). Work Alienation and Its Influence on Employees' Performance Among a Sample of the Industrial Sector in Jordan. **Journal of Resources Development and Management**, 37, 82-89.

- Bryant, P. C. , Davis, C. A. , Hancock, J. I. , & Vardaman, J. M. (2009). When Rule Makers Become Rule Breakers: Employee Level Outcomes of Managerial Pro-Social Rule Breaking. **Employee Responsibilities and Rights Jou**, 22(2), 101-112.

- Erkmen, T. , & Bozkurt, S. (2016). Moderating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Work Alienation and Formalization. **Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing**, 8(2), 16-23.
- Hayati, K. , & Caniogo, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 65, 272 – 277.
- Ismail, A. , & Abd Razak M.R.(2016) Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. **Management & Marketing**, 14, 25-40.
- Kanchana, P. N. (2012). Job satisfaction as predictor of organizational commitment. **Emerging Trends in Science, Engineering and Technology**, 767-773.
- Kim, H. K. , Lee, S. H. , & Yim, K. H. (2017). Understanding Employees' Deviant Behavior. **Indian Society for Education and Environment**, 9(48), 1-6.
- MacLean, T. (2001). Thick as Thieves: A Social Embeddedness Model of Rule Breaking in Organizations. **Business & Society**, 40(2), 167-196.
- Mohd Rasdi, R. , Alias, M. , Ismail, M. , & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. **European Journal of Training and Develop**, 37(2), 161-182.
- Nizam, S. , Baharuddina, S. S. , Safizal, A. M. , & Osmanc, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. **Procedia Economics and Finance**, 35, 582 – 590.
- Promsri, C. (2018). The Effects of Organizational Commitment on Deviant Work Behaviors of Employees at a Thai Government Bank. **Social Science and Humanities Journal**, 2(3), 370-377.
- Sims, R. L. (2002). Ethical Rule Breaking by Employees: A Test of Social Bonding Theory. **Journal of Business Ethics**, 40, 101-109.
- Sims, R. L. (1999). The development of six ethical business dilemmas. **The Leadership & Organization Development Journal**, 20(4), 189-197.
- Turan, A. (2015). Satisfaction with Organization and Intention to Retain: The Mediating Role of Organizational Identity Complexity/Congruence of Outsourcing Labors. **The Anthropologist**, 21(1-2), 300-310.
- Vardaman, J. M. , Gondo, M. B. , & Allen, D. G. (2014). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. **Human Resource Management Review**, 24, 108-118.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني