پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی
دوره 4، شماره 4، زمستان 1393

تبیین رابطه بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد

تورج حسن زاده ثمرین[1*]، محمدصادق حسن زاده[2]، الهام شیری چلکاسری[3]

1- استادیار، گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام‌نور مرکز تهران، تهران، ایران
2- استادیار، گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام‌نور مرکز تهران، تهران، ایران
3- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز رشت، رشت، ایران

دریافت: 1392/12/18 پذیرش: 1393/7/14

چکیده

پژوهش حاضر پیرامون بررسی و تبیین رابطه بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان صورت گرفته است. جامعه آماری شامل 672 نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان و حجم نمونه 152 نفر می‌باشند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه استاندارد شده اخلاق کار است. آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق رگرسیون چند متغیره و ضریب همبستگی انجام شد.

نتایج رگرسیون به روش گام به گام نشان می‌دهد که از 8 مؤلفه اخلاق کار (پیوستگی به سیاست سازمان، حضور و وقت‌شناسی، مشارکت و کارگروهی، صداقت و راستی، رعایت مقررات سازمانی و آیین‌نامه اداری، توجه به بهره‌وری، استفاده درست از وسایل اداری و الکترونیکی، پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان) نخست حضور و وقت‌شناسی و سپس پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان و درنهایت صداقت و راستی با اولویت بیشتری در تبیین رفتار غیرمولد نقش داشته و سایر مؤلفه‌ها با اولویت کمتری در تبیین رفتار غیرمولد نقش داشته‌اند.

* نویسنده مسئول مقاله: E-mail: hassanzadeh.hr@pnu.ac.ir

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، رفتار غیرمولد، سازمان تأمین اجتماعی.

1- مقدمه

در سال‌های اخیر، پژوهشگران سازمانی، علاقه زیادی به مطالعه رفتارهای سازمانی به خصوص رفتارهای مدنی سازمانی از خود نشان داده‌اند، اما نوع دیگری از رفتارهای سازمانی وجود دارد که با عنوان رفتار غیرمولد خوانده می‌شود [1، ص 46]. رفتارهای غیرمولد دامنه گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شود که برای سازمان‌ها مضر می‌باشند [2، ص 80]. تمامی اعمال و رفتارهای غیرمولد دارای ویژگی مشترک زیر پا نهادن علایق مشروع یک سازمان بوده [3، ص 145] و به طور بالقوه برای اعضا و یا کل سازمان آسیب‌زا هستند [4، ص 647]. ویکتور و کولن بر این باورند که جو اخلاقی یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف از جمله رفتارهای انحرافی است [5، ص 101]. جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار به صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این منظر ادراکات اخلاقی که از جو اخلاقی در درون یک سازمان تأثیر می‌پذیرند، نه تنها رفتارهای ارزشی و اخلاقی بلکه رفتارهای غیراخلاقی را در محیط کار پیش‌بینی می کنند [6، ص 211]. پیترسون پژوهش‌های قابل توجهی را مرور نموده است که نشان از نقش بازدارنده فضای اخلاقی برای وقوع رفتارهای انحرافی است [7، ص 53]. استیون و همکاران بیان کردند که رفتارهای انحرافی کارکنان از فضای اخلاقی سازمان تأثیر می‌پذیرد و سازمانی که فضای اخلاقی‌تری داشته باشد، شاهد رفتارهای انحرافی کمتری از سوی کارکنان خود خواهد بود [8، ص 43]. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق کار و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و اداره های دولتی و خصوصی، همه و همه نشان از فقدان اخلاق کار و یا ضعف اخلاق کار در میان ایرانی‌ها شناخته شده است [9، ص 322]. کار در اسلام به عنوان یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد عدالت در

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

زندگی فردی و اجتماعی فرد در نظر گرفته می‌شود [10، ص 575]. تعهدات هدفمند در کار، پایه و اساس اخلاق کار اسلامی است. چنین تعهداتی، اهداف فردی و اجتماعی را تسهیل می‌بخشد، وظیفه‌شناسی یک تعهد کاری است که در ارتباط با اخلاق کار به وجود می‌آید [11، ص 96]. اخلاق کار اسلامی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌کند [12، ص 23]. اخلاق کار اسلامی، فداکاری در برابر کار را یک ارزش می‌داند و معتقد است افراد باید برای انجام کاری که در توان آنها است، حداکثر تلاش خود را بکنند. در اخلاق کار اسلامی، ارزش کار بیشتر به دلیل امتیازها و منافع ضمنی است که فرد به هنگام کار کردن به دست می‌آورد تا نتیجه‌ای که آخر کار به آن می‌رسد [13، ص 153]. در این پژوهش رفتار غیرمولد، اخلاق کار و ابعاد آن معرفی شده و رابطه بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان مورد بررسی قرار می‌گیرد. اخلاق کار و مؤلفه‌های آن، متغیر مستقل و رفتار غیرمولد، متغیر وابسته است.

2- مبانی نظری و پژوهش

2-1- اخلاق کار[1]

امروزه در کشورهای صنعتی، اخلاق کار به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است [14، ص 146]. پیچیده‌تر شدن روز افزون محیط سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط کار، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف کرده است [15، ص 1]. اخلاق کار را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن گاه انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند [16، ص 3]. اخلاق کار عبارتند از مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کیفی و کمّی تعهد کرده‌اند که باید رعایت کنند [17، ص 331]. اخلاق کاری از نظر کاری ارزش درونی مثبت بر انجام خوب وظایف است [18، ص 46]. اخلاق کاری مجموعه تعهدات و وظایف در رابطه با وظایف شغلی فرد است و

1. Work Ethic

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

انتظار می‌رود که به آنها پاسخ دهد [19]. اخلاق کار به عنوان فلسفه اخلاقی تعریف می‌شود که بین کارهای خوب و بد فرق می‌گذارد و نسبت‌ها را حفظ می‌کند و هنجارهای یک جامعه را می‌پذیرد [20، ص 52]. وجه مشترک همه این تعارف به میدان عمل آوردن اخلاقیاتی است که از فطرت پاک انسانی برخاسته است،به این ترتیب از اینکه در کار به قوانین و مقررات وضعی توجه شده یا به نحو مطلوب انجام شود، در واقع رعایت کردن اخلاق در حیطه کار و عمل است [21، ص 41].

2-2- ابعاد اخلاق کار

در این پژوهش برای بررسی ابعاد اخلاق کار از مدل بوترایت و اسلات[1] استفاده شده است که دارای 8 بعد به شرح زیر می‌باشد: [22، صص 36-62].

1- پیوستگی به سیاست سازمان[2]: مودی و همکاران می‌گویند تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند. در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی احساس شده توسط فرد با سازمان. موضوع مشترکی که در تعاریف مختلف از تعهد سازمانی وجود دارد اصطلاح وابستگی، پیوستگی یا پیوند بین فرد و سازمان می‌باشد [23، ص 101].

2- حضور و وقت‌شناسی[3]: به میزان یا درجه‌ای اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکرد خود را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. به میزان تعهدی که فرد در کار یا حرفه از خود نشان می‌دهد [24، ص 118]. درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص است [25، ص 24].

3- مشارکت و کارگروهی[4]: مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی است که اشخاص را بر می‌انگیزد تا در فعالیت گروهی داوطلبانه شرکت کرده و برای دستیابی به هدف‌های گروهی یکدیگر را یاری کنند [26، ص 47].

1. Boatwright & Slate
2. Adherence to Company Policies
3. Attendance & Punctuality
4. Cooperativeness & Teamwork

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

4- صداقت و راستی[1]: درست‌کاری یک مفهوم اخلاقی و ارزشی است که در فرهنگ لغات مختلف به گونه‌های متفاوتی تعریف شده است، به عنوان مثال فرهنگ لغت وبستر درست‌کاری را این طور تعریف می‌کند: عدم پیروی از موارد مغایر با اصول اخلاقی، هنری و دیگر ارزش‌ها و هنجارها، ادای اخلاص و صداقت و پرهیز از فریبکاری، پرداختن به منافع شخصی و تبانی. همچنین براساس فرهنگ لغت درست کاری عبارت است از صحت، درستی و پیروی از اصول و هنجارهای اخلاقی و پرهیزگاری. تمام این تعاریف بر این حقیقت استوارند که متابعت و پیروی از اصول و هنجارهای اجتماعی اساس درست‌کاری است [27،ص 23].

5- رعایت مقررات سازمانی و آیین‌نامه اداری[2]: نظم و انضباط فرد به معنای انتظام، اطاعت منطقی و در چارچوب قانون قرار گرفتن است. همچنین ایجاد موقعیتی که کارکنان یک سازمان خود را با قوانین، مقررات، استانداردهای سازمانی هماهنگ کرده، برابر آن رفتار کنند. انضباط نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد کارکنان بوده، به طریقی تمایل آنان را به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمان و مدیریت برانگیزد [28، ص 191].

6- توجه به بهره‌وری[3]: عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزام‌هایی که در ارتباط با کار مورد توافق قرارگرفته است. به بیان دیگر منظور از آن رضایت قلبی، تعهد، التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت [29، ص 10].

7- استفاده درست از وسایل اداری و الکترونیکی[4]: یکی از خصایص اخلاقی انسان که دارای ارزش و اهمیّت فوق العاده‌ای است، امانت و امانتداری است. امانت در فرهنگ لغت دارای معنای مختلفی است: پاسداری، حفاظت، امنیت، امان، مواظبت، مراقبت، آسایش و آرامش روح و جان از جمله معانی امانت است و مفاهیمی چون خیانت، دزدی، چپاول، بی‌وفایی، متضاد آن می‌باشد [30، ص 1].

1. Integrity & Honesty
2. Observance of Organizational Provision
3. Productivity
4. Proper Use of Office Equipment & Electronics

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

8- پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان[1]: فرهنگ لغات مسئولیت پاسخگویی را اینگونه تعریف می‌کند: الزام به توضیح در برابر اعمال شخص به منظور ارائه دلایل منطقی برای آنچه انجام داده است [27، ج2،ص 22]. اگر نیروی کار مسئول پاسخگویی در برابر غیر از خود باشد، هرگز کار را ناتمام رها نکرده و همه اصول بهینه را برای انجام دقیق و مناسب آن رعایت خواهد کرد [31، ص 89].

2-3- رفتار غیرمولد[2]

در دو تا سه دهه گذشته شیوع نسبی رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار و سازمانی، زمینه‌ساز جلب توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های مختلف علوم به عوامل مرتبط با این رفتارها شده است [32، ص 8]. بنا به یافته‌ها بیش از نیمی از کارکنان درگیر مسائل و رفتارهای غیر اخلاقی و غیرقانونی هستند [33، ص 38]. این نوع از رفتارها که با هدف آسیب رساندن به افراد درون سازمان و یا خود سازمان صورت می‌گیرند، در پژوهش‌های مختلف با عنوان‌های مختلفی مفهوم‌پردازی شده‌اند، به عنوان مثال برخی از مفاهیم عبارتند از پرخاشگری در محیط کار ، انحراف در کار ، رفتار ضد اجتماعی، مقابله به مثل. این مفاهیم در نگاه اول متفاوت به نظر می‌رسند، اما با در نظر گرفتن این وجه مشترک که در همه آنها نوعی تلاش در جهت لطمه رساندن به افراد سازمان یا خود سازمان وجود دارد، می‌توان آنها را با عنوان رفتار غیرمولد طبقه‌بندی کرد [1، ج2،ص 46]. رفتارهای انحرافی در محیط کار به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به گونه‌ای عمدی به وسیله اعضای سازمان انجام می‌گیرند و با اهداف و علایق سازمان در تضادند [34، ص 30]. رفتارهای انحرافی، رفتار عمدی و ارادی با مشخصه تخطی و زیر پاگذاشتن قواعد، رسوم و مقررات سازمان هستند که زمینه آسیب‌رسانی به افراد سازمان را فراهم می‌سازند [35، ص 350]. رفتار غیرمولد، رفتارهایی هستند که طی آنها قواعد، رسوم، سیاست و سنت‌های رسمی و مورد پذیرش سازمان نقض می‌گردد [36، ص 86]. رفتارهای کاری غیرمولد، رفتارهای حرفه‌ای مضری هستند که به سازمان‌ها یا افراد داخل سازمان‌ها (ارباب رجوع، همکاران و سرپرستان) آسیب می‌رسانند [37، ص 220]. رفتارهای غیرمولد تخطی از

1. Responsiveness to Supervision
2. Counterproductive Behavior

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

رفتارهایی هستند که به سازمان و کارکنان سازمان آسیب می‌رسانند و یا قصد صدمه زدن به سازمان و کارکنان سازمان دارند [38، ص 537]. رفتارهای غیرمولد رفتارهایی هستند که کارکنان را در ضرر رساندن به سازمان یا اعضای سازمان درگیر می‌کند [39، ص 54]. تمامی اعمال و رفتارهای غیرمولد دارای ویژگی‌های مشترک زیر پا نهادن علایق مشترک یک سازمان بوده [3،ج 2،ص 145] و به طور بالقوه برای اعضا یا کل سازمان آسیب‌زا هستند [40، ص 34].

2-4- ابعاد رفتار غیرمولد

1- انحراف تولید[1]: اغلب بر علیه سازمان هدایت می‌شود، اما به طور خاص بر کاهش کارآیی ستاد کار تمرکز دارد [41، ص 63].

2- انحراف‌دارایی[2]: اشاره به رفتارهایی دارد که به دارایی‌ها و مالکیت‌های سازمان لطمه می‌زند [41، ص 65].

3- انحراف سیاسی[3]: در مقایسه با انحراف تولید و از بین بردن دارایی، انحراف سیاسی به رفتارهای عمدی اشاره دارد که به افراد به جای سازمان زیان می‌رساند [41، ص 66].

4- تعرض شخصی[4]: اعمال و اقدام های بین شخصی شدید ممکن است موجب خشونت شخصی شود که با عنوان اقدام های خصومت‌آمیز شفاهی و فیزیکی در میان کارکنان تعریف می‌شود [41، ص 66].

3- فرضیه‌های پژوهش

اخلاق کار به عنوان یک عامل محتوایی است که منعکس‌کننده تعهد اخلاقی و معنوی کارکنان است. اخلاق کار باعث افزایش مسئولیت اجتماعی، کاهش ترک خدمت، تمایل کارکنان به بیان و گزارش مسائل اجتماعی و افزایش رفتار شهروندی و کاهش رفتار غیرمولد می‌شود. رفتار اخلاقی مثبت مانند خط مشی‌ها و قوانین سازمانی، وفاداری به عقاید شخصی باعث تقلیل رفتار غیرمولد می‌گردد. فرض بر این است که اگر اخلاق کار در سازمان وجود داشته باشد، رفتار غیرمولد

1. Production Deviance
2. Property Deviance
3. Political Deviance
4. Personal Aggression

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

کاهش پیدا می‌کند. یک پژوهش فرآ تحلیلی [42، صص 549-553] نشان می‌دهد که اخلاق کار مثبت رابطه معکوسی با رفتار سازمانی غیر کارکردی دارد.

3-1- فرضیه اصلی

بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

3-2- فرضیه‌های فرعی

1- بین بعد پیوستگی به سیاست سازمان و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

2- بین بعد حضور، وقت‌شناسی و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

3- بین بعد مشارکت، کارگروهی و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

4- بین بعد صداقت، راستی و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

5- بین بعد رعایت مقررات سازمانی، آیین‌نامه اداری و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

6- بین بعد توجه به بهره‌وری و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

7- بین بعد استفاده درست از وسایل اداری و الکترونیکی و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

8- بین بعد پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

4- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است. پژوهش کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. بنابراین، این پژوهش می‌تواند از جهت بررسی روابط بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد کمک نماید. از نظر نوع گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است که به توصیف و تحلیل روابط بین متغیرهای اخلاق کار و رفتار غیرمولد می‌پردازد. داده‌ها از طریق توزیع پرسشنامه‌ای با 4 پرسش عمومی و 67 پرسش تخصصی (34 پرسش اخلاق کار و 33 پرسش رفتار غیرمولد) جمع‌آوری شدند. پرسشنامه اخلاق کار براساس پرسشنامه استاندارد بوترایت و اسلات [22، ج 2، صص 36-62] و پرسشنامه رفتار غیرمولد برگرفته از دو پرسشنامه استاندارد اسپکتور و همکاران [43، صص446-460] و رابینسون و بنت [44، صص555-572] می‌باشد. برای پاسخ به پرسش‌ها از طیف 5 امتیازی لیکرت استفاده شده است. برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این راستا قبل از توزیع کامل پرسشنامه در جامعه هدف، تعداد 32 پرسشنامه به عنوان پایلوت انتخاب شد و جهت تعیین ضریب پایایی پرسشنامه در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. مقدار آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه اخلاق کار 0/80 و برای پرسشنامه رفتار غیرمولد0/91 بوده است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای پرسشنامه می‌باشد. محقق پرسشنامه‌های مذکور را به تعدادی از خبرگان داده و نظرات اصلاحی آنها را اعمال کرده است. از این رو پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش از روایی مورد نیاز برخوردار هستند. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان هستند که دارای یک ستاد در مرکز استان و 21 شعبه در سراسر استان گیلان به تعداد 672 نفر می‌باشند. نمونه آماری با توجه به فرمول زیر 152 نفر است که تعداد 130 پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

$$n = \frac{NZ\left(\frac{\alpha}{2}\right)^2 \cdot p(1-p)}{(N-1)\varepsilon^2 + Z\left(\frac{\alpha}{2}\right)^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{672(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.07)^2(671) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 152$$

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

پژوهشگر شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای را انتخاب کرده است. در این روش نمونه‌گیری نخست چند خوشه (واحد) به صورت تصادفی انتخاب می‌شوند. سپس در هر کدام از خوشه‌ها از بین افراد نمونه‌گیری به عمل می‌آید. در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها، از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در روش آمار استنباطی از تکنیک‌های تحلیل رگرسیون و تحلیل همبستگی با کمک نرم‌افزار spss19 استفاده شده است.

5- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش با آزمون فرضیه‌ها نتایج ذیل حاصل شد:

فرضیه اصلی: بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

با آزمون فرضیه اصلی با توجه به اینکه سطح معناداری (0/000) از سطح معناداری استاندارد (0/05) کمتر است در این صورت فرضیه مذکور در سطح اطمینان 95 درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر r=-0/704 است که نشاندهنده رابطه منفی و معنادار بین این دو متغیر است و معادله رگرسیون برای آن معنادار می‌باشد. در آزمون این فرضیه مؤلفه‌های اخلاق کار مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج رگرسیون به روش گام به گام (چند متغیره) نشان می‌دهد که نخست مؤلفه حضور و وقت‌شناسی به عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین وارد مدل شده و توانسته است 52/6 درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار غیرمولد) را تبیین کند. در گام دوم مؤلفه پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان به مدل اضافه شده است و این دو مؤلفه (حضور و وقت‌شناسی، پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان) توانسته است 56/4 درصد واریانس متغیر ملاک را تبیین کند. در گام سوم مؤلفه صداقت و راستی به مدل اضافه شده است و این سه مؤلفه (حضور و وقت‌شناسی، پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان، صداقت و راستی) توانسته است 58/8 درصد واریانس متغیر ملاک را تبیین کند(جداول شماره 1و2). به این معنا که این سه مؤلفه نسبت به مؤلفه‌های پیوستگی به سیاست سازمان، مشارکت و کارگروهی، رعایت مقررات سازمانی و آیین‌نامه اداری، توجه به بهره‌وری، استفاده درست از وسایل اداری و الکترونیکی از اولویت بیشتری در تبیین واریانس متغیر ملاک برخوردار بوده‌اند. همچنین نتایج فرعی پژوهش در جدول شماره 3 نشان داده شده است.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

جدول 1 همبستگی بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد

مجذور ضریب همبستگی اصلاح شده	مجذور ضریب همبستگی چندگانه(R^2)	ضریب همبستگی چندگانه (R)
0/523	0/526	0/726
0/558	0/564	0/751
0/578	0/588	0/767

جدول 2 نتایج فرضیه اصلی پژوهش

ضرایب متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	سطح معنی‌داری
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	90/401	4/216		21/443	0/000
حضور و وقت‌شناسی	-2/798	0/235	-0/726	-11/929	0/000
پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان	-1/183	0/355	-0/292	-3/328	0/001
صداقت و راستی	-1/190	0/441	-0/215	-2/699	0/008

جدول 3 نتایج فرضیه‌های فرعی پژوهش

ردیف	ضرایب متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معنی‌داری	نتیجه فرضیه
		B	خطای استاندارد	Beta			
1	مقدار ثابت	73/638	3/158		23/317	0/000	تأیید می‌شود.
	پیوستگی به سیاست سازمان	-1/334	0/125	-0/686	-10/662	0/000	
2	مقدار ثابت	90/401	4/216		21/443	0/000	تأیید می‌شود.
	حضور و وقت‌شناسی	-2/798	0/235	-0/726	-11/929	0/000	
3	مقدار ثابت	83/352	4/253		19/601	0/000	تأیید می‌شود.
	مشارکت و کارگروهی	-2/447	0/241	-0/668	-10/168	0/000	

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

ادامه جدول 3

4	مقدار ثابت	88/680	5/234		16/944	0/000	تأیید می‌شود.
	صداقت و راستی	-3/509	0/379	-0/634	-9/264	0/000	
5	مقدار ثابت	48/967	3/492		14/023	0/000	تأیید می‌شود.
	رعایت مقررات سازمانی و ...	-0/377	0/152	-0/214	-2/479	0/014	
6	مقدار ثابت	74/510	4/495		16/3577	0/000	تأیید می‌شود.
	توجه به بهره‌وری	-1/943	0/254	-0/560	-7/642	0/000	
7	مقدار ثابت	83/631	5/756		14/530	0/000	تایید می‌شود.
	استفاده درست از وسایل اداری و ...	-1/893	0/251	-0/554	-7/538	0/000	
8	مقدار ثابت	76/721	3/588		21/381	0/000	تأیید می‌شود.
	پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان	-2/712	0/226	-0/607	-10/223	0/000	

7- نتیجه‌گیری

بنا بر یافته‌های حاصل از این پژوهش، بین اخلاق کار و رفتار غیرمولد رابطه منفی و معنادار وجود دارد و از هشت مؤلفه مربوط به اخلاق کار (پیوستگی به سیاست سازمان، حضور و وقت‌شناسی، مشارکت و کارگروهی، صداقت و راستی، رعایت مقررات سازمانی و آیین‌نامه اداری، توجه به بهره‌وری، استفاده درست از وسایل اداری و الکترونیکی، پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان)، حضور و وقت‌شناسی بیش‌ترین نقش را در کاهش رفتار غیرمولد داشته است، به طوری که 52/6 درصد در تبیین رفتار غیرمولد مؤثر بوده که سهم قابل ملاحظه‌ای است و نشان می‌دهد که در جامعه هدف حضور و وقت‌شناسی نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش رفتار غیرمولد کارکنان داشته است. گل‌پرور و نادی [45، صص 43-53] نشان دادند که بین این بعد از اخلاق کار (حضور و وقت‌شناسی) با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد. مؤلفه پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان، دومین متغیر تأثیرگذار در کاهش رفتار

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

غیرمولد می‌باشد و به همراه حضور و وقت‌شناسی 56/4 درصد در تبیین رفتار غیر بهره‌ور مؤثر بوده است. لی‌پین و همکاران [46، صص 52-65]،ساکت و دی وری[3،ج145،۲-164] اورگان و ریان [47، صص 775-802] بیان می‌کنند که افراد مسئولیت‌پذیر، افرادی هستند که در رفتارهای شهروند سازمانی و افراد مسئولیت‌ناپذیر در رفتارهای ضد تولید (غیرمولد) درگیر می‌شوند. مؤلفه صداقت و راستی سومین متغیر تأثیرگذار در کاهش رفتار غیرمولد بوده و به همراه دو مؤلفه حضور و وقت‌شناسی و پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان 58/8 درصد در تبیین رفتار غیرمولد مؤثر بوده است. هاشیم [48]، بازی [49]، فاین و همکاران [50، صص 73-84]، مارکوس و همکاران [51، صص 1-34]، لوکاس و فردریچ [52، صص 10-35] بیان می‌کنند که ارتباط منفی و معناداری بین صداقت و راستی و رفتار غیرمولد وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش صداقت و راستی، رفتار غیرمولد کاهش پیدا می‌کند. مؤلفه‌های پیوستگی به سیاست سازمان، مشارکت و کار گروهی، رعایت مقررات سازمانی و آیین‌نامه اداری، توجه به بهره‌وری، استفاده درست از وسایل اداری و الکترونیکی هم در تبیین واریانس متغیر ملاک (رفتار غیرمولد) نقش داشته‌اند؛ به این معنا که این پنج مؤلفه نسبت به سه مؤلفه حضور و وقت‌شناسی، پاسخگو بودن نسبت به سرپرستان، صداقت و راستی، تأثیر کمتری در کاهش رفتار غیر بهره‌ور داشته‌اند. بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌کند. هر چه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان بیشتر می‌شود، عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر قرار گرفته و تصویر بیرونی سازمان بیشتر مخدوش می‌شوند. از این رو می‌توان ادعا کرد که حاکمیت ارزش‌های اخلاقی بر سازمان و رعایت آنها از سوی کارکنان، تأثیر به‌سزایی بر موفقیت سازمان‌ها دارد و منجر به نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها می‌شود؛ ارزش‌هایی که روابط اثربخش کارکنان و سازمان‌ها را تقویت می‌کند. در ضمن براساس نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کاری اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق و حمایت قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی در می‌آید. به این ترتیب مدیران ارشد قادر خواهند بود اخلاق کار در کارکنان را درونی کنند. بنابراین درونی شدن اخلاق کار باعث تعهد اخلاقی کارکنان می شود، به این معنا که به طور درونی ارزش

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

مأموریت سازمانی و شغلی را در سازمان به خاطر ارزشی که برای خود کار قائل‌انـد، تقویـت کرده و آن را انجام می‌دهند و رفتارهای غیرمولد تضعیف می‌شود [53].

8- منابع

[1] صباحی پ.، نوری ا.، عریضی ح.، گل‌پرور م.؛ سهم عوامل عاطفی و شـناختی در رفتـار ضد تولید کارکنان؛ *تحقیق‌های روانشناختی*، شماره‌های3 و4، 1388، ص46.

[2] مهداد ع.، مهدی‌زادگان ا.؛ مقایسه رفتـار شـهروند سـازمانی و رفتـار ضـد تولیـدی میـان کارکنان کارخانجات خودروسازی ایران و مالزی؛ *یافتـه‌هـای نـو در روانشناسـی*، 1389، ص80.

[3] Sackett P. R., Devore C.T.; "Counterproductive behavior at work"**;** *Work and Organizational Psychology*, Vol. 1, 2001, p: 145.

[4] Marcus B., Schuler H.; "Antecedents of counter- productive behavior at work: A generalperspective"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 4, 2004, p: 647.

[5] Victor B., Cullen J.B.; "The organizational basis of ethical work climates"; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33, No. 1,1998, p: 101.

[6] Deshpande S. P., George E., Joseph J.; "Ethical climate and managerial success in Russian organization"; *Journal of Business Ethic*, No. 23, 2000, p: 211.

[7] Peterson D. K., "Deviant workplace behavior and the organizations ethical climate"; *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, No. 1, 2002, p:53.

[8] Steven H. Appelbaum, Kyle J. Deguire., Marthieu L..; "The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior"; *Emerald Group Publishing Limited*, No. 5, 2002, p: 43.

[9] معیدفر س.؛ اخلاق کار و عوامل مؤثر بـر آن در میـان کارکنـان ادارات دولتـی؛ *فصـلنامه علمی تحقیقی رفاه اجتماعی*، شماره 23، 1385، ص 322.

[10] Ali A.; "Scaling an Islamic work ethic"; *Journal of Social Psycology*, Vol. 5, No. 128, 2001, p: 575.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

[11] Ali A. J., AL-Kazemi A. A.; "Islamic work ethic in Kuwait"; *Cross Cultural Management, An International Journal*, Vol. 14, No. 2, pp:96, 2007.

[12] Rokhman W.; "The effect of Islamic work ethics on work outcomes"; *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1, 2010, p:23.

[13] Yousef Darwish A.; "Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context"; *Personnel Review*, Vol. 30, No. 2,, 2001, p:153.

[14] محمدخانی م.، بلالی ا.، محمدی ا.؛ تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)؛ *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره 2، 1392، ص 146.

[15] فقیهی ا.، ایرانی ح.؛ منشور اخلاقیات سازمانی: مفاهیم، روش‌ها و چالش‌ها؛ *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، شماره 26، 1391، ص 1.

[16] Gbadamosi G.; "Academic ethics: What has morality, culture and administration got to do with its measurement?"; *Management Decision*, No. 9, 2004, p: 3.

[17] Key S., Popkin S.; "Integrating ethics into the strategic management process: Doing well by doing good"; *Management Decision*, Vol. 36, No. 5, 1998, p: 331.

[18] Lipset S. M.; "The work ethic: then and now"; *Journal of Labor Research*, Vol. 13, No. 1, 1992, p: 46.

[19] Steelman R.; Public administration concepts and cases; 6th Edition, University of Colorado, 1996.

[20] Wan Husin W.N.; "Work ethic from the Islamic perspective in Malaysia"; *European Journal of Social Sciences*, Vol. 29, No. 1, 2012, p:52.

[21] مشایخی‌پور م.؛ مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه‌السلام، *دو فصلنامه علمی تحقیقی مدیریت اسلامی*، شماره 1، 1390، ص 41.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

[22] Boatwright J.R., Slate J. R.; "Development of an instrument to assess work ethics"; *Electronic Journal*, Vol. 39, No. 4, , 2012, pp:36-62.

[23] بهاری فر ع.، جواهری کامل م.؛ بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)؛ *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، شماره 28، 1389، ص101.

[24] Elankumaran S.; "Personality, organization climate and job involvement, an empirical study"; *Journal of Human Values*, Vol. 10, No. 2, , 2004, p: 118.

[25] Lodhal T., Kejner M.; "The definition and measurement of job involvement"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49, No. 1, 1965 , p:24.

[26] احمد بیگی ع.؛ نظام مشارکت، مسئولیت‌پذیری و انگیزش کارکنان؛ *توسعه مدیریت*، شماره 42، 1381، ص 47.

[27] بولو ق.، اسماعیل‌زاده، ع.؛ نقش پاسخگویی، شفافیت و درست‌کاری در مبارزه با فساد؛ *ماهنامه حسابدار*، شماره 159، 1383، صص22-23.

[28] فروتنی ز.، بحرانی ع.؛ انضباط اجتماعی در سازمان: رویکردی تحقیقی، *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، شماره 1، 1387، ص191.

[29] بختیاری ص.؛ نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن؛ *نشریه مدیریت دولتی*، شماره‌های 41 و 42، 1377، ص10.

[30] علی‌بیگی س.؛ امانتداری در اسلام؛ *مجله معارف اسلامی*، شماره 44، 1387، ص1

[31] ملک جعفریان ر.؛ نقش و اهمیت وجدان کاری؛ *کار و جامعه*، شماره 112، 1388، ص89.

[32] جوادیان ز.، گل‌پرور م.، بلالی س.؛ رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی با توجه به نقش تعدیل‌کننده فرصت اعتراض به بی‌عدالتی، رویکرد تخلیه فشار؛ *یافته‌های نو در روانشناسی*، شماره 20، 1390،ص8.

[33] Dubrin A. J.; "Applying Psychology, individual and organizational effectiveness"; New Jersey; Pearson, Prentice Hall, 2004.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

[34] Gruys M.L., Sackett P.R.; "Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior"; *International Journal of Selection and Assessment*; Vol. 11; No. 1;2003, pp: 30-42.

[35] Bennett R. J., Robinson S.L.; "Development of a measure of workplace deviance"; *Journal of Applied Psychology*; Vol. 85, No. 3; 2000, pp: 349-360.

[36] Bukhari Z.U., Ali U.; "Relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan"; *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 1, 2009, pp:85-92.

[37] Spector P. E., Fox S.; "The stressor- emotion model of counterproductive work behavior", to appear in: Fox, S., and Spector, P.E.; (In Press), Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets, Washington, DC, *American Psychological Association Press*, 2005.

[38] Bolton L.R., Becker L.K., Barber L.K.; "Big five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions"; *Personality and Iindividual Differences*, Vol. 49, 2010, p:537.

[39] Bowling N.A., Gruys M.L.; "Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior"; *Human Resource Management Review*, Vol. 20, 2010, p:54.

[40] Marcus B.; "Self-control in the general theory of crime: Theoretical implications of a measurement Problem"; *Theoretical Criminology*, Vol. 8, 2004, p: 34.

[41] کولکیت ج. ای.، لیپین ج. ای.، ویسون م. جی.؛ رفتار سازمانی؛ ترجمه تورج حسن‌زاده ثمرین و اسفندیار محمدی؛ تهران: ناشر شرکت مهندسی نیروی نفت و گاز سپانیر، 1392.

[42] Meriak J. P.; "Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior"; *Learning and Individual Differences*, Vol. 22, 2012, pp: 549-553.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

[43] Spector P.E., Fox S., Penney L.M., Bruursema K., Goh A., Kessler S.; "The dimensionality of counter productivity: Are all counter productive behaviors created equal?"; *Journal of Vocational Behavior*,Vol. 68, 2006, pp:446-460.

[44] Robinson S.L., Bennett R. J.; "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study"; *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, 1995, pp: 555-572.

[45] گل پرور م.، نادی م ع.؛ نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار؛ *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*،شماره 1، 1390،صص 43-53.

[46] LePine J. A., Erez A., Johnson D. E.; "The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 2002, pp: 52-65.

[47] Organ D.W., Ryan K.; "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior"; *Personnel Psychology*, Vol. 48, 1995, pp: 775-802.

[48] Hashim J.; "Mediating effect of integrity on workplace spirituality and counterproductive work behaviours; In: Terengganu International Business and Economics Conference 2012 (TIBEC III)"; Kuala Terenggan, Terengganu, 2012, (Unpublished).

[49] Bazzy J.D.; "Integrity, self-control and the impact of ego depletion on counterproductive behavior"; Doctoral Dissertations, University of Tennessee, Knoxville, 2012.

[50] Fine S., Horowitz I. Weigler H., Basis L.; "Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors"; *Human Resource Management Review*, Vol. 20, 2010, pp: 73-84.

[51] Marcus B., Lee K., Ashton M.C.; "Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and behavior: Big five or one in addition?"; *Personnel Psychology*, Vol. 60, No. 1, 2007,pp: 1-34.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]

[52] Lucas G. M., Friedrich J.; "Individual differences in workplace deviance and integrity as predictors of academic dishonesty"; *Ethics and Behavior*, Vol. 15, No. 1, 2005, pp: 10-35.

[53] خسروی ز.، رضایی ا.، اسکندری ن.؛ بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیرستان ارسنجان؛ کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد نائین، 1390.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-04-17]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1393.4.4.7.7]