



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی
و رفتارهای مدنی - سازمانی: برخی پارادوکسها و پیش‌بینی‌ها
دکتر محسن گل پرور*، سمیه علیمردانی**، دکتر اصغر آقایی***

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش جو اخلاقی سازمان (مراقبت، قانون و قواعد، خدمت، استقلال و گرایش‌های ابزاری) در رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد عملیاتی مجموعه معدنی پیرتاک در الیگودرز با تعداد ۶۵۰ نفر در پائیز ۱۳۸۹ تشکیل داده‌اند. از این جامعه آماری، ۳۰۰ نفر برای شرکت در این پژوهش از طریق فهرست اسامی کارکنان و با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ۳۶ سؤالی جو اخلاقی سازمان (با پنج خرده مقیاس مراقبت، قانون و قواعد، خدمت، استقلال و گرایش‌های ابزاری)، پرسشنامه رفتارهای انحرافی با ۱۵ سؤال (و دو خرده مقیاس رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران) و پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی با ۱۲ سؤال (و سه مؤلفه یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی) بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که: ۱. طی سه گام مؤلفه‌های استقلال، خدمت و مراقبت، ۷/۵ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را تبیین می‌کنند، ۲. طی سه گام، سه مؤلفه استقلال، خدمت و مراقبت، ۷/۱ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران را تبیین می‌نمایند، ۳. طی دو گام، دو مؤلفه قانون و قواعد و خدمت، ۱۳/۲ درصد از واریانس یاری‌رسانی را تبیین می‌کنند، ۴. طی دو گام، مراقبت و خدمت، ۲۴/۵ درصد از واریانس فضایل شهروندی را تبیین می‌کنند، ۵. و بالاخره طی سه گام، مراقبت، گرایش‌های ابزاری و استقلال، ۱۱ درصد از واریانس جوانمردی را تبیین می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: جو اخلاقی سازمان، رفتارهای انحرافی، رفتارهای مدنی - سازمانی.

* عضو هیئت علمی گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.

** دانشجوی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.

*** دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خورسگان)

مقدمه

جو اخلاقی^۱ در سازمان، اشاره‌ای است به ادراکات معنادار، روانشناختی و با ثباتی که اعضای یک سازمان در مورد رویه‌ها و سیاستهای اخلاقی موجود در سازمان خودشان و بخشهای آن دارند (ویمباش، شپرد و مارکام^۲، ۱۹۹۷). به لحاظ تاریخی ویکتور و کولن^۳ (۱۹۸۷)، با ارائه شواهدی از ابعاد مطرح در جو اخلاقی سازمان، این سازه را به عنوان متغیری قابل پژوهش و مدیریت به نظریه‌پردازان و پژوهشگران معرفی نمودند. ویکتور و کولن (۱۹۸۷) خود بر این باورند که جو اخلاقی سازمان، زیرمجموعه‌ای از جو کاری حاکم بر سازمان است که گستره‌ی اعمال و اقدامات سازمانی نهادینه شده را که تعیین کننده امور صحیح و غلط در هر سازمانی است را پوشش می‌دهد. گزارش‌های پژوهشی موجود، حاکی از آن است که سه عامل محیطی که یک سازمان در آن در حال فعالیت است، یعنی شکل، ساختار سازمان و تحولات تاریخی در سازمان از زمره عوامل مهم تعیین کننده گرایشات مطرح در جو اخلاقی هر سازمانی هستند (بارنی و اسند^۴، ۱۹۹۹). ویکتور و کولن (۱۹۸۷) با بررسی‌هایی که بر روی مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان به عمل آوردند، به این باور و نتیجه رسیدند که جو اخلاقی درون سازمان به سان فرایند رشد اخلاقی انسانها بر اساس نظر کلبرگ^۵، می‌تواند دارای گرایشات تحولی خاصی باشد. این گرایشات تحولی همسو با نظر کلبرگ، سه روند رو به تکامل یعنی خودخواهی یا خودگرایی^۶، نیکخواهی^۷ و اصول‌گرایی^۸ را پوشش می‌دهد (پیترسون^۹، ۲۰۰۲). در فضا و جو مبتنی بر خودگرایی، افراد به لحاظ توجه و رفتار بر خود و منافع شخصی‌شان متمرکز هستند، در حالیکه در نیکخواهی، جو و فضای اخلاقی سازمان مبتنی بر به حداکثر رساندن منافع همه افراد در حالت برابر (مبتنی بر برابری گرای) و در حالت اصول‌گرایی تأسی و پیروی از اصول و باورهای جهانی اخلاقی به صورت جدی محور تمرکز هستند (پیترسون، ۲۰۰۲). بر اساس گزارش ویمباش و همکاران (۱۹۹۷) جو اخلاقی سازمان، بر پایه عوامل مطرح در پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن، دارای پنج عامل اصلی است: مراقبت، قواعد، قانون‌مداری، استقلال و گرایشات ایزاری. افراد در یک فضای اخلاقی مبتنی بر قانون‌مداری اخلاقی به صورت جدی باید از مجموعه قوانین اخلاقی موجود پیروی کنند و تمامی اعمال و اقدامات خود را بر پایه این مجموعه قوانین اخلاقی تنظیم کنند. در مقابل در یک فضای اخلاقی مبتنی بر قواعد نیز کماکان از کارکنان انتظار پیروی از قواعد سازمانی دارای ماهیت اخلاقی می‌رود و بویژه بر ارجحیت داشتن سازمان و یا گروه کاری به هر چیز دیگری تأکید می‌شود. در مقابل در یک فضای اخلاقی مبتنی بر مراقبت، کارکنان باید به هر نحوه ممکن مراقب بهزیستی یکدیگر و گروه کاری خود باشند. ولی در یک فضای اخلاقی مبتنی بر استقلال از کارکنان انتظار می‌رود که از باورهای شخصی اخلاقی خود پیروی کنند. و بالاخره در گرایشات ایزاری، فضای اخلاقی سازمان به جستجوی منافع شخصی و بدست آوردن آن به هر قیمت، حتی به قیمت آسیب وارد شدن به دیگران معطوف می‌شود (ویمباش و همکاران، ۱۹۹۷). بهرحال آنچه که چیزی بیش از دو دهه پژوهش بر روی مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان نشان می‌دهد، این است که مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان از طریق ساز و کارهای مختلفی با انواع پیامدها و رفتارهای مطرح در سطح کارکنان ارتباط می‌یابد. دو دسته از رفتارها که در این پژوهش بر آنها تمرکز شده است، رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی- سازمانی است. رفتارهای انحرافی، به رفتارهایی اطلاق می‌شود که از قواعد، رسوم، رویه‌ها و مقررات و هنجارهای سازمان تخطی می‌کند و با زیربنای عمدی که دارد، باعث آسیب به اعضاء یک سازمان و خود سازمان می‌شود. این رفتارها یا معطوف به آسیب‌رسانی به سازمان، نظیر آسیب‌رسانی به امکانات و اموال سازمان، نادیده گرفتن قواعد و مقررات و تخریب تصویر سازمان نزد دیگران است و یا کارکنان را، نظیر زد و خورد فیزیکی با همکاران، شوخی‌های رکیک با همکاران و تحقیر و مسخره نمودن آنها را در بر می‌گیرد (گل‌پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۷). در مقابل رفتارهای مدنی- سازمانی، رفتارهای ارادی و اختیاری هستند که سرفصلهای رسمی در شرح وظایف و نظام پرداخت و پاداش در سازمان برای آنها در نظر گرفته نشده، ولی باعث پیشبرد و تقویت عملکرد و اثربخشی در سازمان می‌شوند. بارزترین نمونه رفتارهای مدنی سازمانی، شامل یاری‌رسانی (کمک کردن به دیگران، بویژه همکاران)، فضایل شهروندی (مشارکت و حضور در برنامه‌های مختلف، نشستها و جلسات غیر الزامی) و جوانمردی (شامل تحمل نقایص و قصورها در محیط کار) هستند که شواهد قابل توجهی از اثربخشی آنها در سازمانها در دست است (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸). نحوه پیوند میان مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای انحرافی در پیشینه‌ی نظریات و پژوهشهای انجام شده در خارج از ایران بخوبی به چشم می‌خورد. اولین نکته در این حوزه، شواهد پژوهشی است که نشان می‌دهد، جو کاری حاکم بر سازمانها عاملی مهم در شکل‌دهی رفتار کارکنان است (ویمباش و همکاران، ۱۹۹۷). فراتحلیل^{۱۰} به نسبت اخیر مارتین و کولن^{۱۱} (۲۰۰۶) حاکی از آن است که جو اخلاقی سازمان و مؤلفه‌های آن از زمره متغیرهای پیش‌بینی کننده متغیرهای نگرشی و رفتاری مطرح نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای ناکارآمد است. پژوهش پیترسون (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که وقتی تمایلات جو اخلاقی سازمان به سمت خودگرایی (خودخواهی) سوق پیدا می‌کند، سطح رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی نظیر دروغ‌گویی، عدم گزارش و ارائه اطلاعات لازم و کافی به دیگران، دست کاری گزارشها برای قلب واقعیت و فاش سازی اطلاعات دیگران (اطلاعات محرمانه) افزایش می‌یابد. این دسته رفتارها همپوشی قابل توجهی با رفتارهای انحرافی دارند و در تقابل جدی با رفتارهای مدنی- سازمانی قرار دارند. شواهد پژوهشی موجود تا اندازه‌ی زیادی حاکی از وجود زیربناهای اخلاقی برای رفتارهای مدنی- سازمانی است (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸). به این معنی که رفتارهای مدنی- سازمانی با جو اخلاقی حاکم بر سازمان پیوندی معنادار دارد. برای نمونه ویمباش و همکاران (۱۹۹۷) در مطالعه‌ای که به انجام رساندند، بین دزدی، مشارکت در رفتارهای انحرافی با دیگران، عدم متابعت از دستورات سرپرست و دزدی با مؤلفه‌های مطرح در جو اخلاقی سازمان روابط معناداری را گزارش نموده‌اند. بویژه این پژوهشگران بین مراقبت و قانون و قواعد با تمایل به دزدی، مشارکت در رفتارهای انحرافی و عدم متابعت از مقررات و دستورات رابطه منفی گزارش نموده‌اند. زیربنای نظری رابطه بین مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی-

¹ - Ethical Climate.

² - Wimbash, Separd & Markham.

³ - Victor & Collen.

⁴ - Burne & Sneed.

⁵ - Kohlberg.

⁶ - Egoism.

⁷ - Benevolence.

⁸ - Principle.

⁹ - Peterson.

¹⁰ - Meta analysis.

¹¹ - Martin & Cullen.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سازمانی، در فرایندهای معطوف به نفوذ این مؤلفه‌ها در تصمیم‌گیری اخلاقی - رفتاری افراد در محیط کار بازمی‌گردد (اپل بام، سالترو و نویل^۱، ۲۰۰۵؛ پاربوتی و کاپ^۲، ۲۰۰۸). بر اساس نظر وییمباش و همکاران (۱۹۹۷) مؤلفه‌های مطرح در جو اخلاقی که توسط ویکتور و کولن (۱۹۸۷) معرفی شده، دارای زیربنایی این چنین است: این مؤلفه‌ها از طریق ملاک‌های مطرح در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، نظام‌های شکل‌دهی، هدایت و کنترل رفتارهای کارکنان را در محیط کار فراهم می‌سازند. بنابراین اگر ابعاد مطرح در جو اخلاقی سازمان، تصمیم‌گیری رفتاری و عملکردی را بر پایه توجه به تمامی افرادی که تحت تأثیر این تصمیمات، سیاستها و اقدامات قرار می‌گیرند هدایت نماید، بنابراین انتظار افزایش رفتارهای اخلاقی از طرف افراد که پیوندی نزدیک با رفتارهای مدنی - سازمانی (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۹) و رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی (پیترسون، ۲۰۰۲؛ وییمباش و همکاران، ۱۹۹۷) دارد امری منطقی است. از این منظر ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر به باور پژوهشگرانی چون وییمباش و همکاران (۱۹۹۷) در این نکته نهفته است که فهم رابطه بین مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی مدیران را در سطح سازمانها و پژوهشگران را در سطح مجامع علمی و آکادمیک قادر می‌سازد تا بهتر به مدیریت رفتارهای یاد شده بپردازند. از طرف دیگر با پی بردن به این مسئله که کدامیک از مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای انحرافی و کدامیک با رفتارهای مدنی - سازمانی پیوند نیرومندتری دارند، این امکان را فراهم می‌سازد تا با تغییر مؤلفه‌های مذکور در محیط‌های کاری، از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری و در مقابل بروز رفتارهای مدنی - سازمانی تقویت شود. بنابراین هدف اصلی این پژوهش این بوده که مهمترین مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده رفتارهای انحرافی (معطوف به سازمان و همکاران) و رفتارهای مدنی - سازمانی (یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی) را مشخص نمائیم.

روش

مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی است که جامعه آماری آن را کارکنان مرد عملیاتی مجتمع معدنی پیرتاک در الیگودرز به تعداد ۶۵۰ نفر در پائیز ۱۳۸۹ تشکیل داده است. از این جامعه آماری بر اساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری (سکاران، ۱۳۸۱)، ۳۰۰ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. این حجم نمونه برای افزایش توان آماری نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون انتخاب شدند. از ۳۰۰ نفر گروه نمونه، ۲۷۷ نفر (معادل ۹۲/۳ درصد) تحصیلات خود را اعلام نموده‌اند که اکثریت دارای تحصیلات راهنمایی و متوسطه (۱۸۴ نفر، معادل ۶۶/۴ درصد) بودند. از ۲۸۹ نفر که وضعیت تأهل خود را اعلام داشتند (معادل ۹۶/۳ درصد)، ۳۹ نفر (معادل ۱۳/۴ درصد) مجرد و ۲۵۰ نفر (معادل ۸۶/۵ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۵/۰۸ (با انحراف معیار ۸/۸) و میانگین سابقه شغلی ۱۱/۳۱ (با انحراف معیار ۶/۸۹) بود. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه جو اخلاقی^۳: برای سنجش جو اخلاقی سازمان، از پرسشنامه ۳۶ سؤالی معرفی شده توسط وییمباش و همکاران (۱۹۹۷) که اقتباس شده از ویکتور و کولن (۱۹۸۷) می‌باشد، استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه پنج گرایش مطرح در جو اخلاقی حاکم بر سازمان را که شامل مراقبت^۴ (۱۵ سؤال)، قانون و قواعد^۵ (۸ سؤال)، خدمت^۶ (۴ سؤال)، استقلال^۷ (۴ سؤال) و گرایشات ابزاری^۸ (۵ سؤال) است را مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن ۶ درجه‌ای (کاملاً غلط = ۱ تا کاملاً صحیح = ۶) است. وییمباش و همکاران (۱۹۹۷) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، پنج عامل یا مؤلفه مطرح برای این پرسشنامه را از نظر روایی سازه مستند ساخته‌اند. در این پژوهش این پرسشنامه بدلیل عدم دسترسی به نسخه ترجمه شده، از زبان انگلیسی طی فرایند دو مرحله‌ای ترجمه (ترجمه توسط متخصص و سپس تطابق محتوایی تخصصی برای آماده‌سازی نهایی بین نسخه فارسی ترجمه شده با نسخه انگلیسی) و آماده اجرا گردید. تحلیل عاملی اکتشافی در مرحله اول ۹ عامل که اغلب نحوه قرارگیری سؤالات بر عوامل بطور دقیق مطابق با نسخه معرفی شده توسط وییمباش و همکاران (۱۹۹۷) بود و در مرحله دوم پنج عامل منطبق با پنج عامل اصلی مطرح در پرسشنامه زبان انگلیسی را بدست داد. در مرحله نهایی آلفای کرونباخ پنج عامل مراقبت، قوانین و قواعد، خدمت، استقلال و گرایشات ابزاری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۲، ۰/۷۷، ۰/۶۲ و ۰/۶۰ بدست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: مهمترین مسئله در این سازمان خیر و صلاح همه افراد است.

۲. پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی: برای سنجش رفتارهای مدنی - سازمانی از پرسشنامه ۱۳ سؤالی معرفی شده توسط اک فلت و کوتی^۹ (۲۰۰۵) که سه حوزه یاری‌رسانی^{۱۰} (۵ سؤال)، فضایل شهروندی^{۱۱} (۴ سؤال) و جوانمردی^{۱۲} (۴ سؤال) را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن شش درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۷) است استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه توسط گل‌پرور و رفیع‌زاده (۱۳۸۸) در ایران ترجمه و به لحاظ روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته است. گل‌پرور و رفیع‌زاده (۱۳۸۸) طی دو مرحله تحلیل عاملی به یک راه حل دو عاملی برای این پرسشنامه با همبستگی ۰/۵ به بالا دست یافته‌اند و از آنجایی که هدفشان مطالعه کلی رفتارهای مدنی - سازمانی بوده، مجموع ۱۳ سؤال را یک عامل در نظر گرفته‌اند و آلفای کرونباخ ۰/۷ را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. بهرحال در این پژوهش بطور مجدد بر روی ۱۳ سؤال تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. این تحلیل عاملی که همراه با سؤالات رفتارهای انحرافی انجام پذیرفت (و یک مرتبه نیز بطور مستقل انجام گرفت)، سه عامل یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی را بدست داد. اما در بررسی نقش سؤالات در آلفای کرونباخ، لاجرم یک سؤال از سؤالات جوانمردی برای افزایش سطح آلفای کرونباخ این خرده مقیاس حذف گردید. در این شرایط

¹ - Appelbaum, Soltero & Neville.

² - Parboteeah & Kapp.

³ - Ethical Climate Questionnaire (ECQ).

⁴ - Caring.

⁵ - Law and Rules.

⁶ - Service.

⁷ - Independence.

⁸ - Instrumental.

⁹ - Ackfeldt & Coote.

¹⁰ - Helping.

¹¹ - Civic virtue.

¹² - Sportsmanship.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خورسگان)

آلفای کرونباخ یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی به ترتیب $0/63$ ، $0/74$ و $0/6$ بدست آمد. آلفای کرونباخ ۱۲ سؤال در کنار هم $0/8$ بدست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: در یک روز کاری اغلب اوقاتی را برای کمک به همکارانی که دارای مشکل هستند صرف می‌کنم.

۳. پرسشنامه رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارها انحرافی از پرسشنامه‌ای ۱۵ سؤالی که دو حوزه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران را مورد سنجش قرار می‌دهد (سؤالات رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان ۸ سؤال و سؤالات رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران ۷ سؤال) استفاده بعمل آمد. ۸ سؤال رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان از مولکی، جارامیلو و لوکندر^۱ (۲۰۰۶) که توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۷) مورد پایایی سنجی و روایی‌یابی قرار گرفته، دریافت شده و ۷ سؤال رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران از رابینسون و بنت (۱۹۹۵) گرفته شده است. البته ۸ سؤال برگرفته شده از پژوهش گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۷) نیز مربوط به همان پرسشنامه اصلی رابینسون و بنت (۱۹۹۵) است. بهر حال مقیاس پاسخگویی مورد استفاده برای این پرسشنامه شش درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۶) بوده و شواهد روایی و پایایی مربوط به این دو پرسشنامه در داخل و خارج مطلوب است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷؛ مولکی و همکاران، ۲۰۰۶؛ رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). در این پژوهش ۱۵ سؤال این پرسشنامه یکبار همراه با سؤالات پرسشنامه رفتارهای مدنی-سازمانی و یکبار بطور مستقل مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل‌ها حاکی از استقلال پایایی ۸ سؤال و ۷ سؤال رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران بود، به ترتیبی که برای این دو مؤلفه در این پژوهش آلفای کرونباخ $0/85$ و $0/84$ بدست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: با همکارانم در محیط کار شوخیهای رکیک و زشت می‌کنم. این سؤال مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران است.

پرسشنامه‌های پژوهش به شیوه‌ی خود گزارش‌دهی و در فاصله زمانی ۱۵ تا ۲۰ دقیقه توسط افراد گروه نمونه پاسخ داده شدند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام و با استفاده از نرم‌افزار آماری- رایانه‌ای SPSS16 مورد تحلیل قرار گرفت. استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام به این دلیل بوده تا بطور کاملاً مشخصی سهم انحصاری و افزوده هر یک از ابعاد جو اخلاقی را برای رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی- سازمانی مشخص نمائیم. این شیوه که دارای چنین توانی می‌باشد، برای مطالعاتی از نوع مطالعه حاضر توصیه شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱، شاخصهای توصیفی و همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مؤلفه اول از جو اخلاقی سازمان، یعنی مراقبت، با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران دارای رابطه معناداری نیست ($P>0/05$)، اما به ترتیب با یاری‌رسانی ($r=0/34$ ، $P<0/01$)، با فضایل شهروندی ($r=0/47$ ، $P<0/05$) و با جوانمردی ($r=0/25$ ، $P<0/01$) دارای رابطه مثبت و معناداری است. دومین مؤلفه جو اخلاقی سازمان یعنی قانون و قواعد نیز با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران دارای رابطه معناداری نیست ($P>0/05$)، اما با یاری‌رسانی ($r=0/34$ ، $P<0/01$)، با فضایل شهروندی ($r=0/42$ ، $P<0/01$) و با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران ($r=-0/15$ ، $P<0/05$) دارای رابطه منفی و معنادار، ولی با یاری‌رسانی ($r=0/29$ ، $P<0/01$)، با فضایل شهروندی ($r=0/37$ ، $P<0/01$) و با جوانمردی ($r=0/17$ ، $P<0/01$) دارای رابطه مثبت و معناداری است. استقلال بعنوان چهارمین مؤلفه جو اخلاقی سازمان با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان ($r=0/2$ ، $P<0/01$) و با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران ($r=0/18$ ، $P<0/01$) دارای رابطه مثبت و معنادار، و در مقابل با یاری‌رسانی دارای ($r=-0/11$ ، $P<0/05$) رابطه منفی و معنادار است. استقلال با فضایل شهروندی و جوانمردی دارای رابطه معناداری نیست ($P>0/05$). بالاخره آخرین مؤلفه جو اخلاقی سازمان، یعنی گرایش‌ات ابزاری با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران، با یاری‌رسانی و با فضایل شهروندی دارای رابطه معناداری نیست ($P>0/05$)، اما با جوانمردی ($r=-0/19$ ، $P<0/01$) دارای رابطه منفی و معنادار است. در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران ارائه شده است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خورسگان)

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. مراقبت	۰/۸۹	-							
۲. قانون و قواعد	۰/۹۲	۰/۷۱**	-						
۳. خدمت	۱/۰۱	۰/۵۳**	۰/۵۷**	-					
۴. استقلال	۱/۰۱	۰/۲۳**	۰/۱۷**	۰/۰۲	-				
۵. گرایش‌ات ابزاری	۰/۸۵	۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۱۳*	-				
۶. رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۱/۳۲	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۱۴*	۰/۰۳	-			
۷. رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران	۱/۲۲	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۱۵**	۰/۰۲	۰/۰۸**	-		
۸. یاری‌رسانی	۱/۲۳	۰/۳۳**	۰/۳۴**	۰/۲۹**	۰/۰۵	۰/۲۱**	۰/۲۷**	-	
۹. فضایل شهروندی	۱/۴۵	۰/۴۷**	۰/۴۷**	۰/۳۷**	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۱۹**	۰/۶۳**	-
۱۰. جوانمردی	۱/۰۶	۰/۲۵**	۰/۲۷**	۰/۱۷**	۰/۰۷	۰/۱۵**	۰/۰۲	۰/۳۶**	۰/۴۵**

**P<۰/۰۱ *P<۰/۰۵

چنانکه در جدول ۲، در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان مشاهده می‌شود، در گام اول، استقلال با ضریب بتای استاندارد ۰/۲، ۴ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را تبیین نموده است. در گام دوم خدمت با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۵-، به استقلال یا همان ضریب بتای استاندارد ۰/۲ افزوده شده و واریانس تبیین شده رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را به ۶/۱ درصد رسانده که از این مقدار ۲/۱ درصد سهم واریانس افزوده انحصاری متعلق به مؤلفه خدمت است. در گام سوم مراقبت با بتای استاندارد ۰/۱۴ به دو مؤلفه استقلال و خدمت (به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۴ و ۰/۲۲-) افزوده شده و واریانس تبیین شده رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را به ۷/۵ درصد رسانده، که از این مقدار ۱/۴ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار مربوط به مراقبت بوده است. در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران در جدول ۲ نیز نشان داده شده که در گام اول، استقلال با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۸۳، ۳/۳ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران را تبیین نموده است. در گام دوم، خدمت با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۵۵- به مؤلفه استقلال (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۸۷) افزوده شده و واریانس تبیین شده رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران را به ۵/۷ درصد رسانده که از این مقدار ۲/۴ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به خدمت می‌باشد. بالاخره در گام سوم، مراقبت با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۴ به استقلال و خدمت (با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۲ و ۰/۲۳-) افزوده شده و واریانس تبیین شده رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران را به ۷/۱ درصد رسانده، که از این مقدار، ۱/۴ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به مؤلفه خدمت می‌باشد. بر پایه نتایج ارائه شده در جدول ۲، دو معادله پیش‌بینی، برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران در گام آخر تحلیل رگرسیون گام به گام به شرح زیر است.

$$\text{مراقبت} = ۰/۲۱ + (\text{خدمت}) - ۰/۲۹ - (\text{استقلال}) + ۰/۳۱ + ۲/۳۴ = \text{رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان}$$

$$\text{مراقبت} = ۰/۱۹ + (\text{خدمت}) - ۰/۲۸ - (\text{استقلال}) + ۰/۲۷ + ۲/۱۲ = \text{رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران}$$

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران از طریق مؤلفه‌های جو اخلاقی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	b	SE	β	R	R^2	R^2 تعدیل شده	F
۱. مقدار ثابت	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۲/۳۴**	۰/۰۷۵	-	۰/۱۹۹	۰/۰۴	۰/۰۳۶	۱۲/۲۹**
		۲/۲۶**	۰/۰۷۴	۰/۲				
		۲/۳۳**	۰/۰۷۴	-				
		۰/۲۶**	۰/۰۷۴	۰/۲				
۲. مقدار ثابت	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-۰/۱۹**	۰/۰۷۳	-۰/۱۵	۰/۲۴۷	۰/۰۶۱	۰/۰۵۵	۹/۵۲**
		۲/۳۳**	۰/۰۷۴	-				
		۰/۳۱**	۰/۰۷۶	۰/۲۴	۰/۲۷۳	۰/۰۷۵	۰/۰۶۵	۷/۹۵**
		-۰/۲۹**	۰/۰۸۸	-۰/۳۲				
۳. مقدار ثابت	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۰/۲۱*	۰/۱	۰/۱۴				
		۲/۱۲**	۰/۰۶۹	-	۰/۱۸۳	۰/۰۳۳	۰/۰۰۳	۱۰/۲۷**
		۰/۲۲**	۰/۰۶۹	۰/۱۸۳				
		۲/۱۲**	۰/۰۶۹	-	۰/۲۳۹	۰/۰۵۷	۰/۰۵۱	۹/۰۳**
۱. مقدار ثابت	رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران	۰/۲۲**	۰/۰۶۸	-	۰/۲۳۹	۰/۰۵۷	۰/۰۵۱	۹/۰۳**
		۰/۲۲**	۰/۰۶۸	۰/۱۸۷				
		-۰/۱۹**	۰/۰۶۸	-۰/۱۵۵				
		۲/۱۲**	۰/۰۶۸	-	۰/۳۷	۰/۰۷۱	۰/۰۶۱	۷/۴۹**
۲. مقدار ثابت	رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران	۲/۱۲**	۰/۰۶۸	-	۰/۳۷	۰/۰۷۱	۰/۰۶۱	۷/۴۹**



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خورسگان)

				۰/۲۲	۰/۰۷۱	۰/۲۷**	استقلال	
				-۰/۲۳	۰/۰۸۱	-۰/۲۸**	خدمت	
				۰/۱۴	۰/۰۹۴	۰/۱۹*	مراقبت	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

نتایج مربوط به پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتار مدنی - سازمانی از طریق مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان در جدول ۳ ارائه شده است. بر اساس آنچه که در جدول ۳ در بخش نتایج مربوط به یاری‌رسانی مشاهده می‌شود، در گام اول، قانون و قواعد با ضریب بتای ۰/۳۴، ۱۱/۷ درصد از واریانس یاری‌رسانی را تبیین نموده است. در گام دوم، خدمت با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۴ به قانون و قواعد (با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۶) افزوده شده و واریانس تبیین شده یاری‌رسانی را به ۱۳/۲ درصد رسانده که از این مقدار ۱/۵ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به خدمت بوده است. در بخش نتایج مربوط به فضایل شهروندی در جدول ۳ نیز نشان داده شده که مراقبت با ضریب بتای استاندارد ۰/۴۷۴، ۲۲/۵ درصد از واریانس فضایل شهروندی را تبیین نموده است. در گام دوم خدمت با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۶۷، به مراقبت افزوده شده (با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۸۴) و واریانس تبیین شده فضایل شهروندی را به ۲۴/۵ درصد رسانده که از این مقدار، ۲ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به مراقبت بوده است. اما در بخش نتایج مربوط به جوانمردی در جدول ۳ نیز نشان داده شده که در گام اول، مراقبت با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۵، ۶/۳ درصد از واریانس جوانمردی را تبیین نموده است. در گام دوم، گرایشات ابزاری با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۸ - به مراقبت با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۴ افزوده شده و واریانس تبیین شده جوانمردی را به ۹/۴ درصد رسانده است. از این مقدار، ۲/۱ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به جوانمردی بوده است. در گام سوم و نهایی، مؤلفه استقلال با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۷، به مراقبت و گرایشات ابزاری با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۸ و ۰/۱۹ - افزوده شده و واریانس تبیین شده جوانمردی را به ۱۱ درصد رسانده که از این مقدار، ۱/۶ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به جوانمردی بوده است. در مجموع سه معادله پیش‌بینی برای پیش‌بینی یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی از طریق مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان بر پایه تحلیل رگرسیون گام به گام انجام شده در گام آخر به شرح زیر است.

(خدمت) $0.18 + (قانون و قواعد) 0.35 + 0.6 = یاری‌رسانی$

(خدمت) $0.24 + (مراقبت) 0.62 + 0.5 = فضایل شهروندی$

(استقلال) $0.26 + (گرایشات ابزاری) 0.37 - (مراقبت) 0.12 + 0.5 = جوانمردی$

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتارهای مدنی - سازمانی از طریق مؤلفه‌های جو اخلاقی

متغیرهای پیش‌بین	بازگشت	b	SE	β	R	R^2	R^2 تعدیل شده	F
۱ مقدار ثابت	مقدار ثابت	۵/۰۷**	۰/۰۶۷	-	۰/۳۴۳	۰/۱۱۷	۰/۱۱۴	۳۹/۶**
	قانون و قواعد	۰/۴۵**	۰/۰۷۳	۰/۳۴				
	خدمت	۰/۱۸**	۰/۰۸	۰/۱۴				
۲ مقدار ثابت	مقدار ثابت	۵/۰۶**	۰/۰۶۷	-	۰/۳۶۳	۰/۱۳۲	۰/۱۲۶	۲۲/۵۷**
	قانون و قواعد	۰/۳۵**	۰/۰۸۷	۰/۲۶				
	خدمت	۰/۱۸**	۰/۰۸	۰/۱۴				
۱ مقدار ثابت	مقدار ثابت	۵**	۰/۰۷۴	-	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۲۲۲	۸۶/۳۱**
	مراقبت	۰/۷۷**	۰/۰۸۳	۰/۴۷۳**				
	مقدار ثابت	۵**	۰/۰۷۳	-	۰/۴۹۴	۰/۲۴۵	۰/۲۳۹	۴۸/۰۶**
۲ مراقبت	مقدار ثابت	۰/۶۲**	۰/۰۹۷	۰/۳۴۸**				
	مراقبت	۰/۳۴**	۰/۰۸۶	۰/۱۶۷**				
	خدمت							
۱ مقدار ثابت	مقدار ثابت	۴/۱۱**	۰/۰۹	-	۰/۲۵۱	۰/۰۶۳	۰/۰۶	۱۹/۹۸**
	مراقبت	۰/۴۵**	۰/۱	۰/۲۵				
	مقدار ثابت	۴/۱۲**	۰/۰۸۸	-	۰/۳۰۶	۰/۰۹۴	۰/۰۸۸	۱۵/۳۵**
۲ مراقبت	مقدار ثابت	۰/۴۳**	۰/۱	۰/۲۴				
	مراقبت	-۰/۳۳**	۰/۱	-۰/۱۸				
	گرایشات ابزاری							
۳ مقدار ثابت	مقدار ثابت	۴/۱۲**	۰/۰۸۷	-	۰/۳۴۵	۰/۱۱	۰/۱۱	۱۳/۲۸**
	مراقبت	۰/۵**	۰/۱	۰/۲۸				
	گرایشات ابزاری	-۰/۳۷**	۰/۱	-۰/۱۹				
استقلال		۰/۳۶**	۰/۰۸۹	۰/۱۷				

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$



بحث و نتیجه گیری

شواهد حاصل از این پژوهش، حمایت قابل توجهی برای مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران و رفتارهای مدنی-سازمانی، شامل یاری‌رسانی، فضایل شهروندی و جوانمردی در حوزه‌ی مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان فراهم نمود. بر اساس آنچه که در جدول ۲ ارائه شد، سه مؤلفه استقلال، خدمت و مراقبت از مؤلفه‌های مطرح و دارای توان پیش‌بین معنادار برای رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران بودند. این یافته در این پژوهش با یافته‌های گزارش شده توسط پیترسون (۲۰۰۰) و ویمباش و همکاران (۱۹۹۷) و همچنین با یافته‌های گزارش شده در فرا تحلیل مارتین و کولن (۲۰۰۶) همسویی دارد. نکته حائز اهمیت اینکه در سطح همبستگی‌های ساده (جداول ۱) رابطه استقلال بعنوان یکی از مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای انحرافی مثبت است. در حالیکه برخی شواهد ارائه شده (نظیر شواهد ارائه شده توسط ویمباش و همکاران، ۱۹۹۷) حاکی از پیوند منفی بسیار ضعیفی بین استقلال و دزدی و عدم رابطه معنادار بین این مؤلفه جو اخلاقی سازمان با دروغ‌گویی، عدم متابعت و مشارکت در برخی رفتارهای غیر اخلاقی است. متأسفانه شواهدی از بررسی رابطه بین مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران در دسترس پژوهشگران پژوهش حاضر قرار نگرفت. چند احتمال در این حوزه مطرح است. احتمال اول اینکه ممکن است استقلال، بعنوان پیروی از استانداردهای اخلاقی و صحیح و غلط کاملاً شخصی، افراد را وادار تا در مواردی که احساس می‌کنند در سازمان مؤلفه‌های اخلاقی مورد تأکید آنها، نظیر عدالت، انصاف و امور صحیح و غلط، رعایت نمی‌شود، به رفتارهای غیر اخلاقی روی آورند. با این استدلال که آنها به زعم خود سعی می‌کنند تا اخلاقیات از دست رفته را با تنبیه سازمان و همکاران بازگشت دهند. برای بررسی این تبیین می‌توان متغیرهایی نظیر جبران عدالت و عدالت سازمانی ادراک شده را بعنوان متغیرهایی تعدیل‌گر در پیوند بین مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان، بویژه استقلال با رفتارهای انحرافی و مدنی-سازمانی مورد بررسی قرار داد. اگر تبیین تقویت رفتارهای غیر اخلاقی از طریق استقلال طلبی اخلاقی و رفتاری افرای صحیح باشد، انتظار می‌رود که وقتی بی‌عدالتی (عدالت سازمانی پائین) و جبران عدالت تنبیهی بر فضای ادراکی و شناختی فرد حاکم است، رابطه استقلال با رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران و سازمان نیرومند شود. بهرحال نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خود به خود گویای آن است که با تسلط بخشیدن مؤلفه‌هایی نظیر خدمت-رسانی همه جانبه و مراقبت از بهزیستی و حضور دیگران، سطح رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران کاهش می‌یابد. علیرغم اینکه برای هر دو حوزه‌ی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران علامت ضریب بتای مراقبت نیز مثبت است، ولی باید به این مسئله توجه داشت که این علامت‌ها بویژه در کنار دیگر مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان قابل تعبیر و تفسیر است. در عین حال با احتمال زیاد در پیوند بین مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با پیامدهای رفتاری، متغیرهای تعدیل‌گر و واسطه‌ای چندی نقش ایفاء می‌کنند که می‌توانند در عمل علامت ضرایب مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان را تغییر دهند (مارتین و کولن، ۲۰۰۶). بهرحال پیش از تعبیر و تفسیر و نتیجه‌گیری نهایی در حوزه‌ی نقش و جهت نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان باید منتظر پژوهش‌های بیشتری در آینده باشیم.

اما در حوزه‌ی نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمانی بر ابعاد رفتارهای مدنی-سازمانی مطابق با آنچه در جدول ۳ نمایش داده شد، نتیجه به این ترتیب بود که قانون و قواعد و خدمت برای یاری‌رسانی، مراقبت و خدمت برای فضایل شهروندی و مراقبت، گرایشات ابزاری و استقلال برای جوانمردی دارای توان پیش‌بین معنادار بودند. نکته اول قابل توجه در حوزه‌ی یافته‌های مورد اشاره حضور مؤلفه‌های خدمت برای دو بعد یاری‌رسانی و فضایل شهروندی و حضور مراقبت برای دو مؤلفه‌ی فضایل شهروندی و جوانمردی است. علاوه بر این گرایشات ابزاری برای پیش‌بینی جوانمردی دارای علامت منفی و در مقابل استقلال دارای علامت مثبت است. در درجه اول اینکه استقلال هم برای رفتارهای انحرافی دارای علامت مثبت بود و هم برای جوانمردی. این امر این فرضیه را که وقتی افراد بر مبنای اصول اخلاقی و صحیح-غلط شخصی عمل می‌کنند، در هر دو عرصه رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی-سازمانی (بویژه جوانمردی) تا اندازه‌ای درگیر می‌شوند تقویت می‌نماید. این امر نشان از نوعی زیربنای توجیهی-استدلالی شخصی برای مؤلفه استقلال دارد. به این معنی که وقتی افراد اصول و باورهای خود را بعنوان اصول پذیرفته شده می‌پذیرند و به آن اتکاء می‌کنند، بدون اینکه دچار ناهماهنگی رفتاری شوند، هر دو حوزه رفتارهای مثبت و منفی را مرتکب می‌شوند. این یافته در عین حال می‌تواند به این معنی نیز باشد که اخلاقیات مبتنی بر اصول صحیح و غلط شخصی شده، یک عامل خطر برای رفتارهای انحرافی است. چرا که فرد با ارتکاب رفتار انحرافی، دچار ناهماهنگی می‌شود، برای رفع این ناهماهنگی، با ارتکاب رفتارهای مدنی و جوانمردی زمینه رفع این ناهماهنگی را برای توجیه عمل به رفتارهای غیر اخلاقی فراهم می‌سازد. این تبیین را نیز به سادگی می‌توان با بررسی نقش تعدیل کننده رفتارهای مدنی-سازمانی در پیوند بین استقلال و رفتارهای انحرافی بررسی نمود. اگر این تبیین صحیح باشد، در زمان رفتارهای مدنی-سازمانی بالا، استقلال باید با رفتارهای انحرافی پیوند داشته باشد. چرا که رفتارهای مدنی-سازمانی انجام شده، بعنوان نمادی از خیرخواهی اخلاقی فرد را مجاب و مستعد رفتارهای انحرافی با نیت خیرخواهانه برای تنبیه افراد و سازمان می‌کند. بهرحال در عرصه رفتار یاری‌رسانی، قانون و قواعد و خدمت دو مؤلفه جو اخلاقی سازمانی هستند که این نوع رفتارها را تقویت می‌کنند. بدین معنی که با تأکید بر قوانین و قواعد اخلاقی و خدمت‌رسانی انسانی و اخلاقی، رفتار یاری‌رسانی در سازمان تقویت می‌شود. همین امر با تأکید بر قوانین و قواعد اخلاقی و خدمت‌رسانی برای فضایل شهروندی اتفاق می‌افتد. این یافته نیز با تأکیدات نظری مبنی بر اینکه رفتارهای مدنی-سازمانی می‌توانند ماهیت اخلاقی داشته باشند همسویی دارد (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸). دلیل نقش قانون و قواعد، خدمت و مراقبت برای یاری‌رسانی و فضایل شهروندی، می‌تواند در این نکته نهفته باشد که قانون و قواعد اخلاقی در کنار تأکید بر خدمت‌رسانی و مراقبت از حضور دیگران و اصول اخلاقی، در فرایندهای تصمیم‌گیری شناختی افراد دخالت می‌کند و به این ترتیب، عرصه شناختی-انگیزشی لازم را برای ارتکاب رفتارهایی نظیر یاری‌رسانی و فضایل شهروندی فراهم می‌سازد. بالاخره در آخرین سطح مراقبت و استقلال زمینه تقویت جوانمردی و گرایشات ابزاری زمینه کاهش جوانمردی را فراهم می‌نمودند (جدول ۳). پیوند منفی بین گرایشات ابزاری با جوانمردی آنگونه که ویمباش و همکاران (۱۹۹۷) پیوند مثبت این گرایش را با رفتارهای غیر اخلاقی نشان داده‌اند، ریشه در خودخواهانه بودن اصول و گرایشات شناختی و رفتاری افراد دارد. در عوض مراقبت از اصول اخلاقی و انسانی و بهزیستی و صلاح دیگران به همراه استقلال می‌تواند این گرایشات تضعیف کننده رفتار جوانمردی را برطرف نماید.

بهرحال در تفسیر یافته‌های این پژوهش، به نوین بودن عرصه مورد پژوهش و برخی پیش‌بینی‌ها و تبیین‌های صورت گرفته باید توجه شود. این امر به عنوان یک محدودیت باید در نتیجه‌گیری‌های قطعی و قابل تعمیم لحاظ شود. دومین محدودیت اینکه ضرایب آلفای کرونباخ برخی از خرده مقیاس‌ها، نظیر جوانمردی برای رفتارهای مدنی-سازمانی در حد پائین‌تر از حد مورد انتظار بود (۰/۶). این ضریب ممکن است حاکی از آن باشد که سؤالات مورد استفاده برای



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سنجش جوانمردی در گروه نمونه این پژوهش چندان صریح و روشن نبوده است. چرا که در مطالعات داخلی و خارجی قبلی (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸ را نگاه کنید) این مشکل وجود نداشته است. محدودیت سوم به خودسنجی بودن رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی مربوط می‌شود. این روش نیز در مطالعات داخلی و خارجی قبلاً مورد استفاده قرار گرفته، با این حال می‌توان برای افزایش دقت اندازه‌گیری‌ها، در آینده از ارزیابی سرپرست نیز استفاده نمود. بهر حال در پایان بعنوان پیشنهاد کاربردی باید به سازمانها ترویج خدمت‌رسانی اخلاقی و انسانی را برای کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران و تقویت مراقبت و توجه به اصول اخلاقی و دیگر افراد سازمان را برای افزایش رفتارهای مدنی - سازمانی (بویژه یاری‌رسانی و فضایل شهروندی) توصیه کرد.



فهرست منابع

- سکاران، اوما. (۱۳۸۱). روشهای تحقیق در مدیریت. ترجمه محمدصائبی و محمود شیرازی. چاپ اول، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. (سال انتشار اثر به زبان اصلی در کتاب ترجمه شده نامشخص است).
- گل‌پرور، محسن؛ رفیع‌زاده، پوراندخت. (۱۳۸۸). الگوی ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرشهای شغلی، رشد حرفه‌ای، حمایت رهبری و توانمندسازی. فصلنامه بصیرت، ۱۶ (۴۴)، ۳۷-۴۶.
- گل‌پرور، محسن؛ رفیع‌زاده، پوراندخت. (۱۳۸۹). الگوی ارتقای رفتار اخلاقی و رفتارهای تبعی-سازمانی در میان معلمان. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۶ (۲)، ۷-۳۰.
- گل‌پرور، محسن؛ نبیری، شیرین؛ مهداد، علی. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب‌آهن: شواهدی برای مدل استرس-فرسودگی (عدم تعادل) - جبران. یافته‌های نو در روانشناسی، ۲ (۸)، ۱۹-۳۴.
- Ackfeldt, A.L., & Cotte, L.V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in retail setting. *Journal of Business Research*, 58, 151-159.
- Appelbaum, S.H., Soltero, I.U., & Neville, K. (2005). The creation of an unethical work environment: organizational outcome-based control systems. *Equal Opportunities International*, 24(2), 67-83.
- Bourne, S., & Snead, J.D. (1999). Environmental determinants of organizational ethical climate: A community perspective. *Journal of Business Ethics*, 21, 283-290.
- Martin, K.D., & Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59, 1222-1230.
- Parboteeah, K.P., & Kapp, E.A. (2008). Ethical climates and workplace safety behaviors: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 80, 515-529.
- Peterson, D.K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Victor, B., & Cullen, J. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M., & Markham, S.E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16, 1705-1716.

The role of organizational ethical climate components on deviant behaviors and organizational citizenship behaviors: some paradoxies and forecasting.

Dr. M. Golparvar, S. Alimardani, Dr. A. Aghaie.

Abstract

This research was conducted with the purpose of investigating the role of organizational ethical climate components (caring, law and rules, service, independence and instrumentality) in deviant behaviors and organizational citizenship behaviors. Research statistical population were the male employees of Pirtak Inorganic Complex in Aligodarz, with 650 employees in autumns 1389. Among this statistical population, 300 employees were selected using simple random sampling from employees names list. Research instruments were consisted of; organizational ethical climate with 36 items (with five subscales: Caring, law and rules, service, independence and instrumentality), deviant behaviors questionnaire with 15 items (with two subscales: deviant behaviors toward organization and coworkers) and organizational citizenship behaviors with 12 items (with three components: helping, civic virtue and sportsmanship). Data which were gathered from research questionnaires were analyzed using Pearson's' correlation coefficient and stepwise regression analysis. The results of stepwise regression analysis showed that: 1) In three steps, the components of independence, service and caring, has been explain 7.5 percent of deviant behaviors toward organization variances. 2) In three steps, three components of independence, service and caring, has been explain 7.1 percent of deviant behaviors toward coworkers variances. 3) In two steps two components of law



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

and rules and service, has been explained 13.2 percent of helping variances. 4) In two steps, two components of caring and service, has been explained 24.5 percent of civic virtue variances. 5) And finally, in three steps, three components of caring, instrumentality and indepenence, has been explain 11 percent of sportsmanship variances.

Key words: Organization ethical climate, Deviant behaviors, Organizational citizenship behavior.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.