بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه

دکتر حبیب ابراهیم‌پور*

گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی

(تاریخ دریافت: ۹۲/۱/۲۴، تاریخ پذیرش:۹۲/۶/۲۳)

چکیده

زمینه: اخلاق در درون خویش دارای یک ارزش ذاتی است و اخلاق‌کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌بخشد. رفتار کناره‌گیرانه در نقطه مقابل اخلاق‌کاری قرار دارد طوری‌که کاهش اخلاق‌کاری در سازمان موجب تقویت این رفتارها شده و از مشارکت فعال کارکنان در انجام مسئولیت‌های فردی و سازمانی جلوگیری می‌کند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف دستیابی به میزان پیش‌بینی رفتار کناره‌گیرانه از طریق اخلاق‌کاری و رابطهٔ بین آنها انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه پژوهش شامل اعضای هیات علمی دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۲۶۰ نفر بودند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۴۹ نفر به‌عنوان نمونهٔ آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. داده‌ها از طریق فنون آماری ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق‌کاری با نُه متغیر و رفتار کناره‌گیرانه با هشت متغیر با ضریب ۰/۳۵۶ و در سطح اطمینان ۰/۹۹رابطهٔ معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی برای تقلیل رفتارهای کناره‌گیرانه در سازمان بر پایه اخلاق‌کاری ارائه گردید.

نتیجه‌گیری: بهترین راهکار برای کاهش رفتار کناره‌گیرانه، تلاش برای ایجاد و بهبود رفتار کاری با مولفه‌های نُه گانه و نهادینه کردن آن در دانشگاه می‌باشد.

کلید واژگان: *اخلاق، اخلاق کاری، رفتار کناره گیرانه*

سر آغاز

نیروی انسانی سرمایهٔ اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود، و وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمان‌ها از مزیت‌های رقابتی آنها به شمار می‌رود. کارکنانی که افزون بر انجام وظایف‌کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز از یاری سازمان دریغ نورزند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند. از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. زیرا وجود کارکنان اخلاقی و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد می‌باشد. نقطه مقابل آن ظهور و بروز رفتارهای غیرکارکردی در سازمان و از جمله آن رفتار کناره‌گیرانه می‌باشد که در آن کارکنان دست به کارهایی می‌زنند که مستقیم و غیرمستقیم مغایر با اهداف و ماموریت‌های سازمان بوده و آسیب جدی به حال و آینده سازمان وارد می‌کند.

کلمه اخلاق[1] جمع کلمه خُلق به معنی خوی‌ها است. اخلاق

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: ebrahimpourh@yahoocom

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

شاخه‌ای از فلسفه است که آن را فلسفه اخلاقی نامیده‌اند(۱). اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است و به باور برخی نظریه پردازان، گاه به اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی ناشی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود(۲). اخلاق در فرهنگ انگلیسی آکسفورد به عنوان اصولی تعریف شده است که توسط یک شخص انجام می‌شود(۳). همچنین اخلاق اصول و موازینی است که رفتار و حرکت درست و غلط را تعریف می‌کند و نقطه تمایز میان آنها را مشخص می‌کند(۴). به عبارتی دیگر، اخلاق معیارهایی برای تصمیم گیری در مورد خوب و بد فراهم می‌کند(۵). اخلاق بیانگر هنجارهای رفتاری و مجموعه‌ای از ارزش‌های فردی بوده و معیاری برای قضاوت درباره اعمال فردی می‌باشد(۶). در تعریفی دیگر، اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که درستی و نادرستی رفتار افراد را تعیین می‌کند(۷). بنابراین، اخلاق اصول و استانداردهایی برای هنجارهای رفتاری افراد و مبنایی برای تشخیص خوب و بد و عمل بر اساس آن می‌باشد.

اخلاق به عنوان سازوکار ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی است و اخلاق کاری این سازوکار را بین کار و امور شخصی ایجاد می‌کند. اخلاق کاری[۲] متعهد شدنِ توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است(۸). اخلاق کاری، مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود(۹). به عبارت دیگر، اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی[۳] است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است(۸). اخلاق کاری تاثیر اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و سلسله مراتب اصول اخلاق‌کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (۱۰ و ۱۱). متغیرهای اخلاق کاری شامل: مهارت‌های میان فردی (محتاط و با ملاحظه)، مقبولیت قطعی وظیفه (همکاری)، ابتکار عمل (بلندپروازی) و قابل اعتماد بودن (قابلیت اطمینان) می‌باشد(۱۲). در پژوهشی دیگر، متغیرهای اخلاق کاری در چهار بعد ذکر شده است که عبارتند از: دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط انسانی سالم و روحیه جمعی و مشارکت(۱۳). در پژوهش حاضر مؤلفه‌های نه‌گانه زیر برای اخلاق کاری مورد بررسی قرار گرفته است(۱۴). این مؤلفه‌ها عبارتند از :

۱- کار برای رضای خدا: انسان همواره در محضر خداست و در ارائه خدمت، رضای خدا بالاتر از هر چیز است.

۲- انضباط کاری: انضباط کاری یعنی سازمان‌پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و اجتناب از بی‌نظمی در کار. در حقیقت انجام هر کاری با توجه به اصول آن کار و انجام به موقع هر کار.

۳- مسئولیت‌پذیری[۴]: پذیرش مسئولیت باید توأم با قابلیت انجام مسئولیت باشد، اصل مسئولیت‌پذیری می‌آموزد که هر کسی در هر مرتبه‌ای که باشد، نسبت به تمام امور و کارهای مربوط به خود، مسئول و پاسخگوست. افراد حتی نسبت به نوع نگاه، بیان و رفتار خود مسئولند.

۴- رعایت انصاف و عدالت[۵]: «خداوند به انصاف و نیکوکاری فرمان می‌دهد»(قرآن کریم، سوره نحل، آیه ۹۰). رعایت عدالت و انصاف به ارتقاء روحیه کارکنان و دلگرمی آنها به کار می‌شود.

۵- رعایت ادب و احترام: آنچه بیشتر از هر چیز دیگر در قضاوت مردم نسبت به تکریم آنان اثر می‌گذارد، رفتار درست و شایسته با آنان است، خوش رفتاری برخاسته از نگرش انسان دوستانه و خدمتگزار بودن کارکنان است.

۶- صداقت و امانتداری: یکی از اصول اساسی در انجام دادن کارها امانتداری است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش برد و بالنده سازد.

۷- تعهد[۶]: تعهد را به عنوان مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌داند به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود(۱۵).

۸- انتقادپذیری: از ویژگی‌های یک کارگزار اخلاقی میزان تحمل وی در شرایط مختلف است در غیر اینصورت یک مدیر بی‌طاقت در برابر فشارهای سازمانی و محیطی به سرعت خرد خواهد شد(۱۲).

۹- علاقه به کار و کارآیی[۷]: فرد باید به کاری که انجام می‌دهد دلبستگی داشته باشد و وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

۱۰- سلامت اداری: سلامت اداری به معنی عدم درخواست و عدم دریافت رشوه و فرایندهای کاری شفاف به طوری که ارباب‌رجوع به سادگی چگونگی انجام کارها را درک کند.

در تعریف، رفتار کناره‌گیرانه، رفتاری هستند که افراد زمانی که به صورت فیزیکی یا روانی، مایل به همکاری با سازمان نیستند، از خود بروز می‌دهند(۱۶). کناره‌گیری می‌تواند نتیجه فشار عصبی باشد. مهمترین انواع کناره‌گیری عبارتند از: غیبت و استعفا(۱۷). رفتارهای کناره‌گیرانه، رفتارهایی هستند که علیه نابرابریهای سازمانی، توسط افراد صورت می‌گیرد. رفتارهای کناره‌گیرانه ممکن است بخشی از مدل تصاعدی مرتبط با عدم رضایت شغلی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی باشد(۱۸). رفتار کناره‌گیرانه از جمله رفتارهای غیرکارکردی در سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود. رفتارهای کناره‌گیرانه بیانگر حالات عکس تعهد سازمانی هستند و در بسیاری از سازمان‌ها شایع هستند. کناره‌گیری به دو شکل نمایان می‌شود: روانی(غفلت) و جسمی(خروج). کناره‌گیری جسمی اعمالی است که فرار و رهایی جسمی را از محیط کار چه برای مدت کوتاه و یا مدت طولانی فراهم می‌آورد و به اشکال گوناگون بروز می‌کند که شامل تاخیر کردن، استراحت‌های طولانی[۸]، غیبت و استعفاء می‌باشد(۱۹). کناره‌گیری روانی فعالیتی است که فرار فکری را از محیط کار فراهم می‌آورد. بعد روانی رفتار کناره‌گیرانه شامل خیال‌پردازی[۹]، پرسه‌زنی اینترنتی[۱۰]، تظاهر به کار[۱۱] گپ‌های غیرکاری[۱۲] و شغل دوم[۱۳] است(۲۰). خیال‌پردازی هنگامی است که به نظر می‌رسد کارمند مشغول به کار است، اما حواسش با موضوعات مختلف پرت است و به هر چیزی غیر از کارش فکر می‌کند، در این صورت کارمند به خیال‌پردازی مشغول است. پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند به عنوان گشت اینترنتی که مربوط به وظایف و عملکرد کاری کارمند نیست، تعریف شود(۲۱). مراوده (گپ غیرکاری) به آن بخش از گفتگو میان اعضای سازمان اطلاق می شود که نامربوط به کار و حتی محیط کاری است(۲۰). در این پژوهش بر اساس بعد جسمی و روانی، رفتار کناره‌گیرانه با هشت شاخص زیر مورد بررسی قرار گرفته است که عبارتند از: خیال‌پردازی، گپ‌های غیرکاری[۱۴] (مراوده)، تظاهر به کار، جست‌وجوی شغل دوم، پرسه در اینترنت، غیبت ماهانه، کم کاری و استعفا یا تغییر شغل.

با توجه نقش اخلاق کاری در رفتار کاری کارکنان خاصه رفتار کناره‌گیرانه، نوشته حاضر با هدف دستیابی به نوع و میزان رابطهٔ این دو متغیر به بررسی آنها پرداخته است. به این منظور رابطهٔ بین دو متغیر اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه و همینطور شاخصهای هر یک بررسی شد. بررسی با این فرض شروع شد که دو متغیر رابطهٔ معکوس و معنی‌داری باهم دارند و این رابطه بین شاخص‌های هر یک نیز تسری دارد. طوری که با بهبود و افزایش اخلاق کاری رفتار کناره‌گیرانه و شاخص‌های آن کاهش پیدا می‌کند.

با مرور مبانی نظری اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه، پژوهشی که رابطهٔ این دو را بررسی کرده باشد یافت نشد. ولی پژوهش‌هایی در زمینه‌های مشابه از جمله؛ رابطهٔ اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان، اخلاق کاری با رضایت ارباب‌رجوع، رابطهٔ بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی، رابطهٔ بین اخلاق و رضایت شغلی، رابطهٔ بین اخلاق کاری و رضایت شغلی و تأثیر جو اخلاقی بر رضایت و تعهد کاری وجود دارند(۱۳، ۱۴ و ۲۵-۲۲). با توجه به محدود بودن پژوهش‌ها به‌ویژه در مورد رفتار کناره‌گیرانه، بدیع بودن بررسی همزمان اخلاق‌کاری و رفتار کناره‌گیرانه و همین‌طور مسایل و مشکلاتی که در سازمانهای دولتی ایران از این حیث وجود دارد، موضوع حاضر برای بررسی انتخاب شد و بررسی رابطهٔ اخلاق کاری و رفتارهای کناره‌گیرانه در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفت تا با بررسی رابطهٔ این دو متغیر به گسترش مبانی نظری و همچنین حل مسایل و مشکلات در این موضوع کمک کرد. در پایان، بر اساس نتایج بررسی، پیشنهادهایی برای بهبود اخلاق‌کاری و تقلیل رفتار کناره‌گیرانه ارائه گردید. بدین‌ترتیب، با الهام از مبانی موجود، در مورد رابطه بین اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه مدلی در قالب زیر شکل گرفت. اخلاق‌کاری با نه متغیر کار برای رضای خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانتداری، تعهد به کار، علاقه به کار، انتقاد پذیری و سلامت اداری براساس دیدگاه ارائه شده محققان انتخاب گردید(۱۴). متغیرهای رفتار کناره‌گیرانه شامل:

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

خیال‌پردازی، گپ‌های غیرکاری، تظاهر بـه کـار، جسـت‌وجـوی شغل دوم، پرسه در اینترنت، غیبت ماهانه، کم کاری، اسـتعفا یـا تغییر شغل بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران برای بررسـی انتخـاب شد(۲۰). ترکیب این دو مدل مفهومی پـژوهش حاضـر را شـکل داد(نگارهٔ ۱). بر اساس مدل پژوهش، پرسش‌هایی بـرای آزمـون رابطهٔ آنها طراحی شد.

پرسش اصلی: آیا بین اخلاق کاری و رفتار کنـاره گیرانـه رابطـهٔ معنی‌داری وجود دارد؟

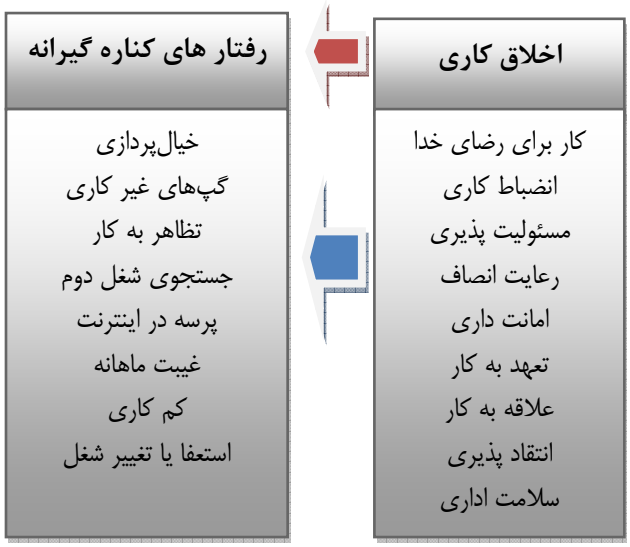
پرسش فرعی ۱: آیا بین متغیرهای اخلاق کاری شامل کار برای رضای خدا، انضباط کاری، مسـئولیت‌پـذیری، رعایـت انصـاف و عدالت، صداقت و امانتداری، تعهد به کار، علاقه بـه کـار، انتقـاد پذیری و سلامت اداری با رفتار کناره گیرانـه رابطـهٔ معنـی‌داری وجود دارد؟

پرسش فرعی ۲: آیا اخلاق کاری با متغیرهای رفتار کناره‌گیرانـه شـامل خیـال‌پـردازی، گـپ‌هـای غیرکـاری، تظـاهر بـه کـار، جست‌وجوی شغل دوم[۱۵]، پرسه در اینترنت، غیبـت ماهانـه، کـم کاری و استعفا یا تغییر شغل رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد؟

پرسش فرعی ۳: هر یـک از متغیرهـای پـیش‌بـین(مولفـه‌هـای اخلاق کاری) تا چه میزانی پراکندگی متغیر ملاک (رفتـار کنـاره گیرانه) را پیش‌بینی می‌کنند؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظـر ماهیـت و روش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری اعضـای هیـات علمـی دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۲۶۰ نفـر بـود. از نمونـه‌گیـری تصادفی ساده برای گزینش نمونه‌ها اسـتفاده گردیـد و براسـاس فرمول نمونه‌گیری کـوکران تعـداد ۱۹۰ نفـر بـه عنـوان نمونـه انتخاب شد که با لحاظ افت نمونه و حذف پرسشنامه‌های ناقص ۱۴۹ پرسشنامه برای تجزیه تحلیل آماده گردید. نتایج به دسـت آمده از تجزیـه و تحلیـل آمـار توصـیفی در مـورد ویژگـی‌هـای جمعیت شناختی گروه نمونه به شرح زیر می‌باشـد: توزیـع سـنی ۱۴۹ نفر پاسخ‌دهنده نشان داد که ۸/۷ درصد در دامنه سـنی ۲۵ الی ۳۰، ۴۲/۳ درصد در دامنه ۳۱ الی ۳۵، ۲۶/۸ درصد در دامنـه ۳۶ الی ۴۰، ۸/۷ درصد ۴۱ الی ۴۵ سال و ۱۳/۴ درصد ۴۶ سـال به بالا هسـتند. از ۱۴۹ پاسـخ دهنـده ۹۱/۳ درصـد مـرد و ۸/۷ درصد زن بودند و از این تعداد ۸۳/۲ درصد متاهل و ۱۶/۸ درصد



نگارهٔ ۱: مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

مجرد بودند. آمار توصیفی مربوط به میزان تحصیلات پاسخ دهنده‌ها نشان داد که ۹۴/۸ درصد دارای مدرک دکتری، ۴/۷ درصد فوق لیسانس(مربی) هستند. این آمار نشان داد که ۲۶/۲ درصد پاسخ دهنده‌ها بین ۱ الی ۵ سال سابقه کار دارند، ۲۸ درصد بین ۶ الی ۱۰ سال و ۲۳/۱ درصد بین از ۱۱ الی ۱۵ سال و ۲۰/۸ بالای ۱۶ سال سابقه کار دارند.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. پرسشنامه در دو بخش طراحی گردید، بخش اول پرسشهای اخلاق کاری با ۲۸ سوال و بخش دوم رفتار کناره‌گیرانه با ۱۲ سوال و ۵ سوال جمعیت شناختی؛ در مجموع شامل ۴۵ سوال می‌شد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید این ضریب برای متغیرهای اخلاق کاری ۰/۸۷ و برای متغیرهای رفتارکناره گیرانه ۰/۹۱ در آمد که نشان از پایایی خوب پرسشنامه دارد.

از فنون آماری کولموگراف–اسمیرنوف(ks) برای تعیین نرمال بودن توزیع جامعه، از ضریب همبستگی پیرسون برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق و از رگرسیون چند متغیره برای تعیین میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل استفاده گردید.

یافته‌ها

آمار توصیفی مقدار میانگین و انحراف معیار برای اخلاق کاری با نه مؤلفه در جدول ۱ آمده است. این جدول نشان می‌دهد که از شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به متغیر مستقل کار برای رضای خدا دارای بیشترین میانگین (۳/۳۳۵۶) و تعهد به کار دارای کمترین میانگین (۲/۱۳۶۰) است. انحراف معیار مربوط به مؤلفه دارای میانگین بیشتر (۱/۲۲۸۱۱) و مؤلفه دارای میانگین کمتر (۰/۶۳۷۳۴) است. تعداد مشاهده در هر کدام از شاخص‌ها ۱۴۹ بوده است.

آمار توصیفی برای متغیر رفتار کناره گیرانه با هشت مؤلفه در جدول ۲ آمده است. از شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به متغیر وابسته، پرسه در اینترنت دارای بیشترین میانگین (۳/۶۷۶۱) و غیبت ماهانه دارای کمترین میانگین (۱/۷۷۱۸) است. انحراف معیار مربوط به مؤلفه دارای میانگین بیشتر (۰/۸۲۱۲۵) و مؤلفه دارای میانگین کمتر (۰/۷۷۲۱۶) است. تعداد مشاهده در هر کدام از شاخص‌ها ۱۴۹ بوده است.

پرسش اصلی ۱ پژوهش عبارت بود از اینکه «آیا بین اخلاق کاری و رفتار کناره گیرانه رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد؟» نتیجهٔ تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که: بین ابعاد اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه رابطهٔ معکوس و معنی‌داری وجود دارد(R= −۰/۳۵۳) و این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ تایید شد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون گام به گام نشان داد که: بین متغیر پیش‌بین یعنی اخلاق کاری با متغیر ملاک یعنی رفتار کناره‌گیرانه، همبستگی چندگانه MR=۰/۵۸۸ در سطح P<۰/۰۰۰۱ وجود دارد و از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای اخلاق‌کاری

شاخص اندازه‌گیری	میانگین	انحراف معیار
کار برای رضای خدا	۳/۳۳۵۶	۱/۲۲۸۱۱
انضباط کاری	۳/۰۹۱۵	۰/۷۴۲۸۶
مسئولیت پذیری	۳/۱۸۱۲	۱/۲۱۴۲۱
رعایت انصاف و عدالت	۳/۲۶۳۵	۱/۲۱۴۲۱
صداقت و امانت داری	۳/۱۰۴۹	۰/۷۸۴۶۵
تعهد به کار	۲/۱۳۶۰	۰/۶۳۷۳۴
علاقه به کار	۲/۶۲۶۸	۰/۷۱۰۷۰
انتقاد پذیری	۳/۱۳۳۸	۰/۶۶۵۵۵
سلامت اداری	۲/۶۹۰۱	۰/۷۳۵۹۴

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

پرسش فرعی ۱ عبارت بود از اینکه «آیا بین متغیرهای اخلاق کاری شامل کار برای رضای خدا، انضباط کاری، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانتداری، تعهد به کار، علاقه به کار، انتقادپذیری و سلامت اداری و رفتار کناره‌گیرانه رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد؟». نتایج نشان داد که: ضریب همبستگی بین متغیرهای اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه به شرح زیر می‌باشد: کار برای رضای خدا ۰/۳۵۳-، انضباط کاری۰/۳۶۸-، مسئولیت‌پذیری ۰/۴۴۸-، رعایت انصاف و عدالت ۰/۳۸۶-، صداقت و امانتداری ۰/۳۳۵-، تعهد به کار ۰/۲۸۵-، علاقه به کار ۰/۴۴۷-، انتقادپذیری ۰/۳۳۲- و سلامت اداری ۰/۳۷۷- با رفتار کناره گیرانه همبستگی معکوس و معنی داری دارند.

یافته‌های مربوط به پرسش فرعی ۲، یعنی رابطهٔ بین اخلاق کاری و متغیرهای رفتار کناره‌گیرانه، بدین قرار بود: نتایج بدست آمده در مورد اخلاق کاری و هر یک از متغیرهای رفتار کناره گیرانه و ضریب هر یک از آنها با اخلاق کاری عبارتند از: خیال‌پردازی ۰/۴۵۶-، گپ‌های غیر کاری ۰/۲۶۵-، تظاهر به کار ۰/۲۰۹-، جست‌وجوی شغل دوم ۰/۱۹۷-، پرسه در اینترنت ۰/۳۴۲- غیبت ماهانه ۰/۳۳۱-، کم کاری ۰/۴۱۷- و استعفا یا تغییر شغل ۰/۳۴۹- که بیانگر رابطهٔ معکوس و معنی دار آنها با اخلاق کاری می‌باشد به این معنی که هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا بکند رفتار کناره گیرانه کاهش پیدا می‌کند و این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ تایید شد.

پرسش فرعی ۳ مبنی بر اینکه «هر یک از متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های اخلاق کاری) تا چه میزانی پراکندگی متغیر ملاک (رفتار کناره گیرانه) را پیش‌بینی می‌کند؟» با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام آزمون گردید. نتایج تجزیه و تحلیل در جدول ۳ آمده است. همچنان که در جدول مشاهده می‌شود اولین متغیر پیش‌بین که وارد معادله شده است کار برای رضای خدا است. این متغیر ۰/۱۳۸ از میزان پراکندگی رفتار کناره گیرانه(متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند و مدل اول را تشکیل می‌دهد. بعد انضباط کاری دومین مدل را تشکیل می‌دهد و ۰/۰۸۵ از میزان پراکندگی متغیر ملاک (رفتار کناره گیرانه) را پیش‌بینی می‌کند و به همراه مدل اول ۰/۲۲۳ از این پراکندگی را تبیین می‌کند. سومین متغیر وارد شده به معادله مسئولیت‌پذیری است که ۰/۰۵۴ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه دو مدل قبلی ۰/۲۷۷ از پراکندگی رفتار کناره‌گیرانه را پیش‌بینی می‌کند. چهارمین متغیر وارد شده به معادله رعایت انصاف و عدالت است که ۰/۰۱۲ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه سه مدل قبلی ۰/۲۸۹ از پراکندگی رفتار کناره گیرانه را پیش‌بینی می‌کند. پنجمین متغیر وارد شده به معادله صداقت و امانتداری است که ۰/۰۰۲ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه چهار مدل قبلی ۰/۲۷۹ از

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای رفتار کناره گیرانه

شاخص اندازه‌گیری	میانگین	انحراف معیار
خیال‌پردازی	۲/۶۴۴۳	۰/۸۱۴۳۵
گپ‌های غیر کاری	۲/۳۸۹۳	۰/۶۳۷۲۸
تظاهر به کار	۱/۹۲۶۲	۰/۹۳۷۹۰
جستجوی شغل دوم	۲/۶۲۶۸	۰/۷۱۰۷۰
پرسه در اینترنت	۳/۶۷۶۱	۰/۸۲۱۲۵
غیبت ماهانه	۱/۷۷۱۸	۰/۷۷۲۱۶
کم کاری	۱/۹۱۹۵	۰/۹۲۶۴۶
استعفا یا تغییر شغل	۲/۵۱۶۸	۱/۳۵۳۶۹

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

پراکندگی رفتار کناره گیرانه را پیش‌بینی می‌کند. ششمین متغیر وارد شده به معادله تعهد به کار است که ۰/۰۰۰ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه پنج مدل قبلی ۰/۲۷۹ از پراکندگی رفتار کناره گیرانه را پیش‌بینی می‌کند. هفتمین متغیر وارد شده به معادله علاقه به کار است که ۰/۰۵۱ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه شش مدل قبلی ۰/۳۴۱ از پراکندگی رفتار کناره گیرانه را پیش‌بینی می‌کند. هشتمین متغیر وارد شده به معادله انتقاد پذیری است که ۰/۰۰۵ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه هفت مدل قبلی ۰/۳۴۶ از پراکندگی رفتار کناره گیرانه را پیش‌بینی می‌کند و نهمین متغیر وارد شده به معادله سلامت اداری است که به تنهایی ۰/۰۰۰ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه هشت مدل قبلی ۰/۳۴۶ از پراکندگی رفتار کناره گیرانه را پیش‌بینی می‌کند.

بحث

تایید فرضیه‌های پژوهش بیانگر آن است که اخلاق کاری رفتار کناره‌گیرانه را در سازمان کاهش می‌دهد. طوری که نتایج پژوهش‌ها در زمینهٔ اخلاق کاری با ابعاد دیگر رفتار کاری نیز این ادعا را تایید می‌کند و به بیانی دیگر اخلاق کاری رابطهٔ معنی‌داری با رفتاری کاری کارکنان دارد(۱۰). در بررسیهای دیگر نتایج نشان داده که؛ اخلاق کاری موجب تغییر، تعدیل و توسعه رفتارهای مثبت و کاهش رفتارهای منفی در سازمان می‌شود و همینطور رضایت کاری را به طور مستقیم و از طریق تعدیل و تبیین دیگر متغیرها، افزایش می‌دهد(۲۳). نتایج پژوهش حاضر، رابطهٔ اخلاق کاری را با رفتار کناره گیرانه کارکنان با ضریب همبستگی ۰/۳۵۶- نشان داد. به عبارتی دیگر، نتایج بررسی رابطهٔ معکوس بین اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه را تایید کرد. به این معنی که، هر میزان افزایش در اخلاق کاری موجب کاهش رفتار کناره‌گیرانه در سازمان می‌شود.

نتایج بررسی حاضر همسو با یافته‌های پژوهشی است که در آن رابطهٔ بین اخلاق کاری با متغیرهای مهارت‌های میان فردی، تشریک مساعی، ابتکار عمل و قابل اعتماد بودن، بر تمایل به

جدول ۳: نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه روش گام به گام برای تعیین ابعاد اخلاق کاری تعیین‌کننده در پیش‌بینی رفتار کناره‌گیرانه

مدل	متغیر پیش بین وارده شده	مقدار R	R2	F	Sig
a	کار برای رضای خدا	۰/۳۷۱	۰/۱۳۸	۲۲/۰۶۹	۰/۰۰۰
b	انضباط کاری	۰/۴۷۳	۰/۲۲۳	۱۹/۶۹۴	۰/۰۰۰
c	مسئولیت پذیری	۰/۵۲۶	۰/۲۷۷	۱۷/۳۸۰	۰/۰۰۰
d	رعایت انصاف و عدالت	۰/۵۳۸	۰/۲۸۹	۱۱/۳۳۹	۰/۰۰۰
e	صداقت و امانت داری	۰/۵۳۸	۰/۲۹۰	۹/۰۹۴	۰/۰۰۰
f	تعهد به کار	۰/۵۳۹	۰/۲۹۰	۷/۵۸۰	۰/۰۰۰
g	علاقه به کار	۰/۵۸۴	۰/۳۴۱	۷/۶۳۱	۰/۰۰۰
h	انتقاد پذیری	۰/۵۸۸	۰/۳۴۶	۶/۷۷۷	۰/۰۰۰
i	سلامت‌اداری	۰/۵۸۸	۰/۳۴۶	۶/۰۲۷	۰/۰۰۰

متغیر ملاک: رفتار کناره گیرانه

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

انجام کار با تعهد بیشتر تایید شده و دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط انسانی سالم و روحیه جمعی و مشارکت نیز موجب علاقه بیشتر به انجام کار و رضایت کاری کارکنان می‌شود(۱۲ و ۱۳). این همسویی در مؤلفه‌های اخلاق کاری نیز در پژوهش حاضر مشاهده شد که شامل کار برای رضای خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانتداری، تعهد به کار، علاقه به کار، انتقاد پذیری و سلامت اداری می‌باشد. طوری که این مؤلفه‌ها با رفتار کاری کارکنان خاصه رفتار کناره گیرانه رابطهٔ معنی‌داری دارند و موجب کاهش رفتار کناره‌گیرانه در سازمان می‌شوند و با افزایش در میزان متغیرهای اخلاق کاری، رفتار کناره‌گیرانه کاهش پیدا می‌کند. اخلاق کاری در نقطه مقابل رفتار کناره‌گیرانه، تعهد کاری کارکنان را در ابعاد تعهد هنجاری، مستمر و تعهد عاطفی افزایش می‌دهد(۲۲). افزایش تعهدکاری به دنبال خود مشارکت متعهدانه و فعالانه کارکنان را در انجام ماموریتها و انجام بهتر وظایف تکلیفی و تمایل به ایفای وظایف فرانقش فراهم می‌نماید(۲۵). افزون بر آن اخلاق کاری موجب افزایش رضایت کاری کارکنان می‌شود و کارکنان راضی نسبت به سرنوشت سازمان خود حساس بوده و نگران هستند(۲۴). نتایج این پژوهش همسو با آنها نشان داد : افزایش رضایت کاری، تعهد کاری، مشارکت فعالانه در سازمان و تمایل به انجام کار فراتر از نقش سازمانی به معنی کاهش رفتارهای کناره‌گیرانه در سازمان می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد : اخلاق کاری افزون بر رابطه معنی‌دار با رفتار کناره‌گیرانه به صورت عام، هر یک از مؤلفه‌های آن را نیز با نسبتهای متفاوت پیش‌بینی می‌کند(MR=۰/۵۸۸). اخلاق کاری کارکنان را متعهد به رعایت ارزش‌های فردی و سازمانی می‌کند(۵). نتایج پژوهش‌های دیگر که همسو با نتیجه بررسی حاضر می‌باشد نشان داد که اخلاق کاری، متغیرهایی نظیر رفتارهای خیال‌پردازی، گپ‌های غیرکاری و تظاهر به کار را در سازمان کاهش می‌دهد(۲۰). از نمودهای دیگر رفتار کناره‌گیرانه طفره‌رویی اینترنتی یا پرسه‌زنی در اینترنت است. پرسه در اینترنت از پدیده‌های جدید در سازمان‌ها محسوب می‌شود و افرادی که رفتار کناره‌گیرانه پیش می‌گیرند یکی از اقداماتی که ملموس و ناملموس از خود نشان می‌دهند مشغولیت با اینترنت و پرسه‌زنی در آن است(۲۱). کارکنان اخلاقی و متعهد اینترنت را در مسیر کمک به سازمان و تحقق اهداف سازمانی استفاده می‌کنند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد: اخلاق‌کاری موجب کاهش این رفتار در سازمان می‌شود و توسعه و نهادینه‌سازی اخلاق کاری در سازمان می‌تواند بروز این رفتار را کاهش دهد. جست‌وجوی شغل دوم، کم کاری، استعفا یا تغییر شغل به عنوان نوع دیگر رفتار کناره‌گیرانه به دنبال تقلیل تعهد کاری در سازمان اتفاق می‌افتد و تعهد سازمانی بروز این رفتارها را در سازمان کاهش می‌دهد(۲۵). اخلاق کاری در تلقی دیگر مترادف با تعهد کاری تعریف شده است(۲۶). بنابراین، در این معنی اخلاق کاری می‌تواند رفتارهای کناره‌گیرانه شامل خیال‌پردازی، گپ‌های غیر کاری، تظاهر به کار، جست‌وجوی شغل دوم، پرسه در اینترنت، غیبت ماهانه، کم کاری و استعفا یا تغییر شغل را در سازمان تقلیل دهد و این موارد در یافته‌های پژوهش حاضر تایید شد.

بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود؛ اخلاق کاری در ابعاد کار برای رضای خدا، انضباط کاری، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانتداری، تعهد به کار، علاقه به کار، انتقاد پذیری و سلامت اداری در سازمان، مورد توجه بیشتری قرار گیرد. طوری‌که این متغیرها از طریق توجه سیستماتیک و منظم به آنها در آموزش و توسعه کارکنان و همینطور لحاظ آن در برنامه‌های سازمان، موجب کاهش رفتارهای کناره گیرانه در ابعاد خیال‌پردازی، گپ‌های غیر کاری، تظاهر به کار، شغل دوم، پرسه در اینترنت، غیبت ماهانه، کم کاری و استعفا یا تغییر شغل می‌شود. توجه به این متغیرها در ابعاد مختلف در برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی می‌تواند زمینه را برای کاهش رفتارهای کناره گیرانه و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی و سازمانی با تعهد بیشتر ترغیب نماید.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش مبنی بر وجود رابطه معکوس بین اخلاق کاری و رفتار کناره گیرانه نشان داد که مشابه یافته‌های

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

پژوهش‌های ذکر شده در این نوشته اخلاق کاری در تقلیل رفتارهای کاری انحرافی از جمله رفتار کناره‌گیرانه نقش موثری دارد.

سپاسگزاری

پژوهش حاضر با حمایت مالی دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است. بدین وسیله از زحمات دکتر گنجی ریاست محترم دانشگاه و دکتر رزمجو معاون محترم پژوهشی دانشگاه که زمینه را برای انجام این تحقیق فراهم آوردند تشکر می‌نمایم.

واژه‌نامه

اخلاق	1. Ethics
اخلاق کاری	2. Work ethics
رفتار کناره گیرانه	3. Withdrowal Behavior
هنجار فرهنگی	4. Caltural norms
مسئولیت پذیری	5. Responsibility
عدالت و انصاف	6. Equity
تعهد	7. Commitment
کارایی	8. Efficiency
توجیه	9. Justification
استراحت‌های طولانی	10. Long break
خیال پردازی	11. Day dreaming
پرسه زنی‌های اینترنتی	12. Cyber loafing
تظاهر به کار	13. Looking busy
گپ‌های غیرکاری	14. Socializing
شغل دوم	15. Moonlighting
رفتارهای انحرافی در سازمان	16. Deviant work behavior

منابع

۱. حسینی اسم، صمدزاده سعید، آقازاده جواد. (۱۳۸۵). اصول و موازین اخلاق پزشکی و میزان سازگاری آن با مبانی اخلاق اسلامی. مجله پزشکی اورمیه؛ ۱۸(۴): ۶۵۳.

۲. مکارم شیرازی ناصر. (۱۳۷۷). زندگی در پرتو اخلاق. تهران: انتشارات نسل جوان.ص.۲۴.

3. Mason J. (2009). Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code. International Journal of law in the Built Environment; 1(3): 194-204.

۴. گرگوار فرانسوا. (۱۹۸۰). مشارب عمده اخلاقی. پورحسینی ابوالقاسم. (۱۳۸۰). تهران: انتشارات دانشگاه تهران. ص.۹۴.

5. Harrington D, Dolgoff R. (2008). Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. Ethics and Social Welfare; 2(2): 183-196.

6. Pullen-Sansfaçon A. (2010). Ethics and Conduct in Self-directed Groupwork: Some Lessons for the Development of a More Ethical Social Work Practice. Ethics and Social Welfare; 1(4): 368.

7. Haroon M, Fakhar ZHM, Waiza R. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. International Journal of Contemporary Business Studies; 3(5):6.

۸. رحیم نیا فریبرز، قره باغی نسترن، بهپور الهام، ملایی زهرا. (۱۳۸۹). ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی. شیراز: کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری، کارآفرینی.

۹. خانی جزنی جمال.(۱۳۸۷). اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۳(۳و۴): ۹۱-۹۶.

10. Gray M. (2009). Moral Sources and Emergent Ethical Theories in Social Work. British Journal of Social Work; 40(6): 59.

11. Donna H, Ralph D. (2008). Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. Ethics and Social Welfare; 2(2): 183.

12. Kegans L. (2009). Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations. Performance improvement quarterly; 22(3): 83-94.

۱۳. سلیمانی نادر، عباس زاده ناصر، نیازی آذر بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت اموزشی؛ ۳(۱): ۲۱-۳۸.

۱۴. نویدفر محمدحجت. (۱۳۸۵). سنجش مؤلفه‌های اخلاق کار و بررسی ارتباط آن با میزان رضایت ارباب رجوع در دانشگاه پیام

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]

نور مرکز مشهد [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. قم: دانشگاه تهـران واحد پردیس قم.

۱۵. شکرزاده صادق.(۱۳۸۱). تعهد سـازمان‌هـای آموزشـی. فصـلنامه مدیریت در آموزش و پرورش؛ ۸: ۴۶-۴۹.

16. Pinder CC. (2008). Work motivation in organization behavior. New York: Psychology press.

17. Blau G. (1999). Developing and testing taxonomy of lateness behavior. Journal of Applied Psychology; 79(6): 959-970.

18. Delonzor D. (2005). Dealing with chronically late employee. HR magazine; 50(11).

19. Nicholson N, Brown C, Chadwick J. (1976). Absence from work and job satisfaction. Journal of Applied Psychology; 61(6): 728-737.

۲۰. کویت کول، جیسون ای، لیپاین جفـری ای، ویـزن مایکـل جـی. (۲۰۰۹). مدیریت رفتار سازمانی. فیضی محمد، قادری اسـماعیل، علیزاده مهدی. (۱۳۹۰). تهران: انتشارات محقق اردبیلی. ص. ۶۷.

۲۱. مشبکی اصغر، ابراهیمی علیرضا، دبیری اکبر. (۱۳۹۰). طفره روی اینترنتی در سازمان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی؛۱(۳): ۸۶.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.7.1]