آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی

پروانه زینـالی صومعه *[۱]، دکتر علی‌اصغر پورعزت[۱]

۱. گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

چکیده

زمینه: بروز رفتارهای غیرِ اخلاقی در سازمانها از مهمترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌نماید . هرچه رفتارهای غیرِ اخلاقی کارکنان بیشتر می‌شوند، عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر قرار گرفته و تصویر بیرونی سازمان بیشتر مخدوش می‌شوند و می‌توان ادعا نمود که حاکمیت ارزشهای اخلاقی بر سازمان و رعایت آنها از سوی کارکنان، تأثیر به‌سزایی بر موفقیت سازمانها دارد و منجـر بـه نهادینـه‌سـازی ارزشهای اخلاقی در سازمانها می‌شود؛ ارزشهایی که روابط اثربخش کارکنان و سازمانها را تقویت می‌کنند.

روش کار: این پژوهش بر آن است که علاوه بر شناسایی رابطهٔ فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و رفتارهای ضد شهروندی سـازمانی، بـا هـدف ارتقای بلوغ اجتماعی و بلوغ روانی کارکنان، توسعهٔ فضای اخلاقی سازمان، جهت‌دهی و ارائهٔ خطوط راهنما جهت هدف‌گذاری مدیران بـه منظـور تدوین راهبردهای حوزه منابع انسانی بر اساس الزامات اخلاقی و به تبع آن وضع معیارها و بازسازی فضای اخلاقی حـاکم، بـه ارائـهٔ راهکارهـایی جهت ارتقاء فضای اخلاقی محیط کار و کاهش رفتارهای ضد شهروندی سازمانی بپردازد . در این مقاله از روش پیمایشی استفاده شده و ۱۰۰ نفر از مدیران پایه و میانی بانک رفاه کارگران به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند .

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آنند که اولاً میان ارتقاء فضای کلی اخلاقی حاکم بر سازمان و کاهش رفتارهای ضد شهروندی سـازمانی، و ابعاد کاستیهای فضای اخلاقی سازمان و گونه‌های رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد .

نتیجه‌گیری: تدوین اصول اخلاقی حاکم بر رفتار سازمانی که بر رفتارهای شغلی کارکنان مؤثر اسـت، بایسـتی بـیش از پـیش بـه مثابـه ابـزار خودکنترلی و خودنظارتی مدنظر سازمانها قرار گیرد و نیز تدوین نظامنامه رفتار حرفه‌ای سازمانها که در آن معیارهای رفتارهای اخلاقی تشریح شده باشد و همچنین تقویت باورهای مذهبی، وجدان کاری، ترویج فرهنگ اخلاقی و نهادینه‌کردن اصول اخلاقی از طریق آموزش، باید وجهـهٔ همـت سازمانها قرار گیرد. شناسایی ابعاد اخلاقی مورد پذیرش افراد هر سازمان، از یک سو حافظ بقا و بالندگی سازمان است و از سوی دیگـر، راهنمـای مدیران در امور مربوط به خط‌مشی‌گذاری درباره توسعه و بهبود منابع انسانی است .

کلید واژه‌ها: *فضای اخلاقی محیط کار، رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان، توسعهٔ اخلاق در سازمان.*

سرآغاز

اخلاق یکـی از ضـرورتهای اساسـی سازمانهاسـت، اخـلاق هـر سازمان بر ارزشها و باورهای آن سازمان دلالـت داشـته، معـرف فرهنگ سازمانی حاکم بر آن است. آشنایی با تأثیر غیرقابل انکار

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: zeinali@ut.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

رفتار اخلاقی کارکنان در تعالی فردی، سازمانی و اجتماعی، علاوه بر جوامع، سازمانها را مصمم می‌سازد که ادراک رفتار اخلاقی خود با کارکنان و مشتریان را افزایش داده و با ترویج فضائل و ارزشهای اخلاقی در سازمان به اصلاح تصویر خود در انظار عامه بپردازند ؛ زیرا مدیران به تجربه درمی‌یابند که حیات و قوام هر سازمان یا سیستم اجتماعی، منوط به تعهد و سلامت اخلاقی کارکنان آن است .

پژوهشهای علمی با تمرکز بر پیش‌زمینه‌های مؤثر بر نتایج عملکرد سازمانی، نشان می‌دهند که رعایت ارزشهای اخلاقی کارکنان نقش بسیار مهمی در افزایش وفاداری مشتریان دارد و سازمانها می‌توانند با هدایت مدیریت منابع انسانی در زمینه‌های انتخاب (جذب و استخدام)، جبران خدمت، ترفیع، آموزش و نظایر آن، به منزلهٔ بخشی از شرایط مؤثر بر نتایج سازمانی که تحت کنترل مستقیم سازمان قرار دارند، به ایجاد و توسعهٔ فضای اخلاقی در سازمان کمک کنند ؛ به طوری که با اصلاح باورهای کارکنان دربارهٔ رفتار اخلاق‌مدارانه سازمان با آنها و حفظ ارزش و کرامت انسانی آنها، در چرخه‌ای هم‌افزا زمینه ارتقاء اثربخشی و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی فراهم گردد .

رابطهٔ اخلاق و عملکرد

بدون تردید در محیطهای اداری تبعیض در رفتار، تقدم روابط بر ضوابط، مقدم‌داشتن خویشان و دوستان، عدم رعایت حقوق مردم مخصوصاً قشر محروم و مستضعف جامعه، رشوه‌ستانی، سردوانی ارباب رجوع و نظایر آن، همگی از نمودهای ظلم و بی‌عدالتی در محیطهای سازمانی محسوب می‌گردند (۱) و از نوع فرهنگ و فضای اخلاقی حاکم بر سازمان نشأت می‌گیرند .

نظامهای اداری همگی کمابیش درگیر بیماری فساد و تخلفات اداری‌اند؛ از اینرو شناسایی علل و عوامل مؤثر بر این بیماری ضروری است(۲). مهمترین عوامل مؤثر بر ارتکاب به فساد در افراد خطاکار، فقر است که انواع فقر مادی (ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه زندگی) و فقر معنوی (عدم باور به ارزشهای اخلاقی و مذهبی معین، و فقدان بهره‌مندی از یک عامل کنترل درونی همچون وجدان) را دربرمی‌گیرد (۳).

علاوه‌بر تعالی معنوی فردی، سازمانی و اجتماعی، دو نوع آثار فردی و سازمانی دیگر در سایهٔ رفتارهای اخلاقی شکل می‌گیرند: الف) افزایش درآمد، ارتقای کیفیت محصول، کاهش هزینه‌های اصلی و سربار تولید؛ ب) تلاش و جدیت بیشتر در حل مشکلات و گرفتاریهای مشتریان. زیرا مسؤولیت‌پذیری کارکنان، کیفیت خدمات را از طریق افزایش سطوح رفتارهای حمایتی، بهبود می‌بخشد ؛ بهره‌وری کارکنان؛ و کارآمدی عملیات گروههای سازمانی را ارتقاء می‌دهد؛ موجب بهبود مراودات مدیران و کارکنان می‌شود؛ روحیهٔ گروهی را میان همکاران تقویت می‌نماید؛ موجب ارتقاء سطح روابط حمایتی و دوستانهٔ کارکنان می‌شود؛ و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی را به دنبال دارد (۴) .

از سوی دیگر بروز رفتارهای غیرِ اخلاقی در سازمانها از مهمترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌نماید. رواج چنین رفتارهایی ممکن است به کاهش درآمد و خدشه‌دارشدن اعتبار این گونه سازمانها بینجامد و به بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر شود. در بُعد نیروی انسانی، اخراج کارکنان و در بُعد تولید و اشتغال، ورشکستگی بنگاههای کم‌بنیه می‌تواند پیامدهای منفی این گونه رفتارها باشد. اما بروز رفتارهای غیراخلاقی در سطح سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است این نهادها را با بحرانهای جدی‌تری مواجه سازد. زیرا اشاعهٔ رفتارهای غیر اخلاقی به ویژه در سازمانهایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌سازد و این سازمانها را در برابر مردم قرار می‌دهد (۲و۵). از آنجا که چنین رفتارهایی هزینه‌ها و آسیبهای زیادی را برای سازمان دربردارند، سازمانها بایستی عمیقاً در راستای جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی، به ویژه ناهنجاری در فضای کاری و تنزل شخصیت و عملکرد اخلاقی حرکت کنند تا از هزینه‌های مستقیم انحراف، آسیب یا مرگ در محیط کاری و به‌کارگیری کارکنان جدید، تعمیر و جایگزینی تجهیزات، کاهش کارایی، کاهش بهره‌وری و کیفیت، اختلال در عملیات کسب و کار و کاهش شهرت و اعتبار سازمان جلوگیری به‌عمل آید (۶) .

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

رفتارهای ضد شهروندی سازمانی

افزایش زیانهای مالی سازمانها به دلیل رفتارهای ضد شهروندی، توجه محققان و متخصصان را در سالهای اخیر به خود جلب کرده است. رفتارهای ضد شهروندی، به نوعی بدرفتاری کارمند اطلاق می‌شوند که از بازده کار او می‌کاهند. این رفتارها شامل رفتارهای ضدِّ اجتماعی، غیر کارکردی، غیر مولّد، منحرف، ناکارآمد، بزهکاری[۱]، انتقام جویی[۲]، و کینه‌توزی[۳] است که ممکن است طیف گسترده‌ای از واکنشها، نظیر خرابکاری، دزدی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخیهای غیر متعارف را در برگیرند. همچنین رفتارهایی از قبیل لجبازی و خودسری[۴]، طفره‌رفتن[۵]، مقاومت در برابر اقتدار[۶] یا فرار از کار، نمونه‌های دیگری از این نوع رفتارها در سازمانها به شمار می‌روند (۵و۷). از این گونه رفتارها تحت عناوین گوناگونی همچون رفتار ضد اجتماعی سازمانی، بدرفتاری سازمانی، انحراف سازمانی، رفتار غیر کارکردی، مضایقه از کار، رفتار غیر مولّد و رفتارهای ناکارآمد و نظایر آن نیز یاد می‌شود (۸) .

مهمترین عباراتی که معرّف رفتارهای ضد شهروندی هستند، عبارت‌اند از:

الف) رفتارهای ناهنجار کارمندان[۷]: ناهنجاریهای رفتاری کارمند را رفتارهایی اختیاری می‌دانند که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کنند و سلامت سازمان یا اعضای آن و یا هر دو را تهدید می‌نمایند. از نگاه آنها، ناهنجاریها بر رفتارهایی متمرکزند که هنجارهای سازمان را نقض می‌کنند ؛ درحالی‌که رفتارهای غیر اخلاقی بر نقض قوانین و ارزشهای اجتماعی دلالت دارند (۵و۸و۹) .

ب) رفتارهای ضد اجتماعی[۸]: رفتارهای ضد اجتماعی نسبت به افراد، مانند شوخی زننده نسبت به همکاران متضمن نوعی مراوده اجتماعی با افراد است؛ در حالی‌که رفتارهای ضد اجتماعی نسبت به سازمان، مانند «کشاندن کار به اضافه‌کاری» عمدتاً به صورت فردی صورت می‌پذیرند (۱۰). عناصر رفتارهای ضد اجتماعی، عبارت‌انداز: پرخاشگری فیزیکی، پرخاشگری اجتماعی، و نقض قانون (۱۱) .

ج) رفتارهای غیرکارکردی[۹] : رفتار غیرِ کارکردی در سازمان را با پیامدهای منفی برای سطوح فردی، گروهی و حتی سازمانی، مدنظر قرار می‌دهند. این چارچوب مفهومی، رفتارهای شغلی کارکنان را بسته به قصد و نیّت آنها، کارکردی یا غیرِ کارکردی تلقی می‌نماید. رفتارهای غیرِ کارکردی در دو طبقهٔ کلی قرار می‌گیرند: رفتارهایی که مستقیماً به افراد یا گروهها آسیب می‌زنند و رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رسانند (۵) .

د) رفتارهای ناکارآمد : رفتارهای ناکارآمد[۱۰]را رفتارهایی می‌دانند که به قصد آسیب‌زدن به سازمان یا سایر اعضای آن انجام می‌شوند؛ نظیر اقدامات بالقوه آسیب‌زننده (۵و۱۲و۱۳). رفتارهای ناکارآمد در محیط کار، به هر رفتار تعمّدی که در تضاد با علایق مشروع سازمان باشد اشاره دارد؛ رفتارهایی از قبیل دزدی و شبه دزدی، تخریب داراییها، سوءاستفاده از اطلاعات، سوءاستفاده از زمان و منابع، ابراز رفتارهای غیر ایمن، غیبت یا تأخیر غیرموجه، کیفیت کار ضعیف، مصرف الکل، مصرف مواد مخدر، ناسزاگویی، تعرض فیزیکی (۱۴و ۱۵) .

ه) بدرفتاری سازمانی[۱۱] : هر اقدام عمدی که توسط اعضای سازمان، هنجارهای اجتماعی یا سازمانی را نقض کند، نوعی بدرفتاری سازمانی است. رفتارهایی که با ارزشهای سازمانی سازگارند، اما با ارزشهای اجتماعی تناقض دارند (مثل دروغ‌گفتن به نفع سازمان)، بدرفتاری سازمانی تلقی می‌شوند.

و) پرخاشگری در سازمان[۱۲] : در ادبیات موجود، پرخاشگری آدمی در محیط کار با اشاره به کوششهای افراد برای صدمه‌زدن به دیگران، در طیفی گسترده از رفتارهای گوناگون و متحیرکننده تعریف شده است. مضایقه‌کردن از همکاری، انتشار شایعه، بدگویی، اصرار در مجادله، تجاوز به حریم اداری دیگران، به کاربردن کلمات اهانت‌آمیز، مجادلهٔ شدید با سرپرستان، همکاران یا مراجعین، کارشکنی، تهدیدهای زبانی، جریحه‌دارکردن احساسات افراد با رفتارهایی همچون تکرار تمسخر، تظاهر به عصبانیت شدید، تهدید به خودکشی، برخورد فیزیکی، تخریب اموال و داراییها، قتل، آزار جنسی و ایجاد آتش‌سوزی (۵) .

افزایش رفتارهای منحرف با عدم رعایت مفاد قراردادهای کاری کارفرمایان و کارکنان و نقض معیارهای روانی در محیطهای کاری قابل تأمل است (۱۶). بدین ترتیب ممکن است که کارکنان در دامنهٔ وسیعی از رفتارهای ناهنجار، ضد اجتماعی، مخرب و ناکارآمد در محیط کاری درگیر شوند؛ چنین رفتارهایی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

موجب می‌شود که کارفرمایان در سراسر جهان، سالانه متحمل میلیونها دلار هزینه شوند (۱۷).

فضای اخلاقی محیط کاری

واضح است که بروز رفتارهای منحرف و غیر اخلاقی در فرهنگ سازمانی، یکی از مهمترین موجبات نگرانی و از جمله مسائل بزرگ سازمانهاست (۹) فرهنگ سازمان، عاملی مهم و مؤثر بر نتایج عملکرد سازمان است (۶) که بر درک مشترک و واحدی از تاریخچهٔ سازمان وابسته است. فضای کاری، نیز از حیث برخی وجوه مشابه فرهنگ است، ولی بسته به مقتضیات مدیریتی، گاهی از لحاظ شکلی کم‌عمقتر بوده، معمولاً تحت‌تأثیر تغییرات، سریعتر تغییر شکل می‌دهد (۱۸). فضای کاری بر ادراک فرد از محیط دلالت دارد ؛ به عبارت دیگر، فضای اخلاقی محیط کاری[۱۳]، دربرگیرنده ادراکات فردی کارکنان از چگونگی اخلاق در فضای کار است (۱۹) .

فضای اخلاقی عبارت‌است از درک مشترک دربارهٔ آنچه که رفتار اخلاقی است و نیز ادراک مشترک از نحوه حل موضوعات اخلاقی! بنابراین فضای اخلاقی سازمان، مشتمل بر اطلاعاتی است دربارهٔ رفتارهای به هنجار و قابل قبول برای کارکنان، در مواجهه با تصمیمات اخلاقی (۲۰) در تعریفی دیگر، فضای اخلاقی سازمانی عبارت‌است از ادراکات غالباً مشترک و رایج، درباره آن دسته از اقدامات و رویه‌های سازمانی که محتوای اخلاقی دارند. فضای اخلاقی ممکن است به منزلهٔ جزئی از فرهنگ یا جوّ کلی سازمان درنظرگرفته شود (۲۳-۲۱). فضای کار اخلاقی غالب در سازمان، با تحلیل انتخابهای اخلاقی افراد در سازمانها تعیین می‌شود (۲۴). فضای اخلاقی همچنین حاکی از آن است که چطور باید موضوعات اخلاقی را در سازمان اداره کرد (۲۵). در تعریفی دیگر، برحسب درجهٔ تعهد سازمانی، این مفهوم به مسؤولیتهای اخلاق شهروندی در سازمان دلالت داشته، در ارتباط با قوانین اخلاقی ناظر بر تعریف رفتارهای مناسب در جامعه مدنظر قرار می‌گیرد. در همین امتداد هنجارهای غیررسمی، کدهای رسمی و اجرای اصول نیز به منزلهٔ اجزای محیط سازمانی قابل استناد برای ارزیابی درستی و نادرستی رفتار شناسایی شده است (۲۶). فضای اخلاقی اثر وسیع و عمیقی بر سازمان داشته (۲۷)، بر ساحتی خاص از فرهنگ سازمانی دلالت دارد (۹و۲۷) .

فراگرد تصمیم‌گیری اخلاقی شامل چهار جزء اساسی است : حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزش اخلاقی و شخصیت اخلاقی که هر یک گامی اساسی در فراگرد تصمیم‌گیری اخلاقی است. برای اقدام اخلاقی باید هر چهار جزء فراگرد تصمیم‌گیری اخلاقی حضور داشته باشند (۲۸) .

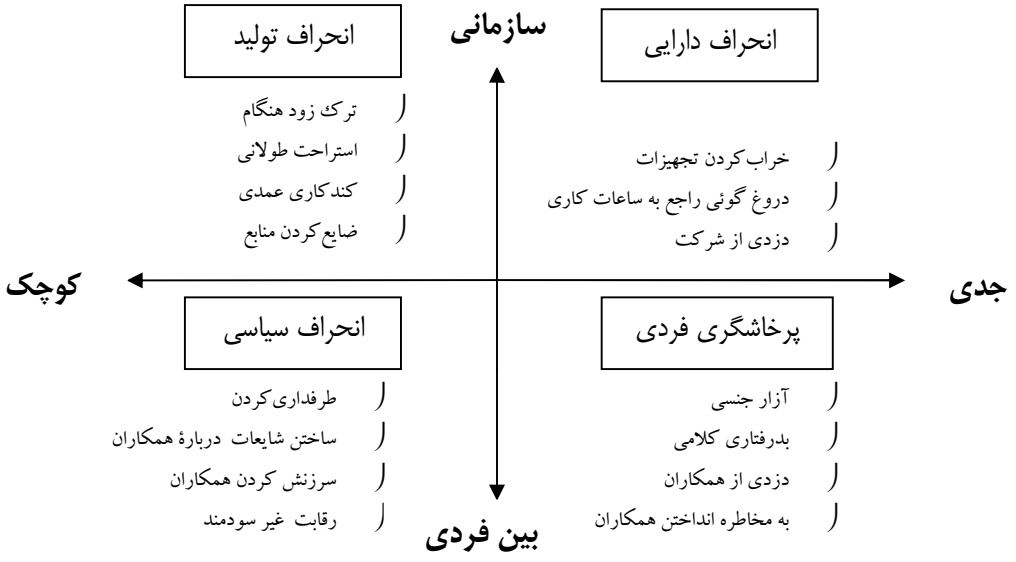
نُه گونه فضای نظری شناسایی شده است، ولی فقط پنج

جدول ۱. برخی از مطالعات صورت پذیرفته درباره اخلاق در محیط کار

ردیف	ابعاد فضاي اخلاقي مورد مطالعه	شناسة پژوهش
۱	علاقمندی فردی، كارايي، دوستي، مسؤوليت اجتماعي، معنويت فردي، قانونی	Cullen et al., 1993
۲	روحية تيمي، قانونی، مسؤوليت اجتماعي، علاقمندی فردی، كارايي، معنويت **فردي**	Vaicys et al., 1996
۳	مراقبتي، قانونی، خدمت، مستقل، ابزاري	Wimbush et al., 1997
۴	تمركز بر كاركنان، تمركز بر جامعه، علاقمندی فردی، كارايي، قانونی، اخلاق فردي، قانون و اصول حرفه **اي**	Treviño et al., 1998
۵	مراقبت فردي، ماكياولي، **مستقل، مراقبت** اجتماعي، قانونی و حرفه **اي**	Agarwal and Malloy, 1999

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]



نمودار ۱. نوع شناسی رفتارهای منحرف سازمانی بر مبنای نظر رابینسون و بنت (۸و۹)

نوع آن، در برخی مطالعات تجربی وارد شده است (۲۹). با استفاده از پرسشنامهٔ فضای اخلاقی، می‌توان شش فضای اخلاقی متفاوت را به شرح ذیل شناسایی کرد :

حرفه‌ای : کارکنان از قواعد و رهنمودهای تنظیم شده به‌وسیله خبرگان یا قوانین دولت تبعیت می‌کنند. این کارکنان رفتار اخلاقی خود را بر حسب قوانین محیطی حاکم بر سازمان تنظیم می‌کنند؛

مراقبتی: کارکنان سازمان به آسایش دیگران (هم در درون و هم بیرون از سازمان) علاقمند بوده، این موضوع را بر تصمیمهای خود نافذ می‌سازند ؛

قانونی: انتظار سازمان از عموم کارکنان این است که به شدت از قوانین واحد یا سازمان خود تبعیت کنند ؛

ابزاری: اعضای سازمان درصددند که منافع شخصی خود را در مقابل منافع دیگران حفظ کنند ؛

کارایی: راه درست انجام دادن کارها در سازمان، مهمترین تعهد سازمانی شمرده می‌شود ؛

مستقل: کارکنان قویاً بر حسب ادراک خود، به سمت درستی یا نادرستی امور هدایت می‌شوند (۹و۲۵) .

همچنین برخی از متغیرهای شخصی نیز که بر رفتار اخلاقی در شرکت تأثیرگذارند عبارت‌اند از: جنسیت، سابقهٔ خدمت، تحصیلات و سن. به‌نظر می‌رسد زنان نسبت به مردان از تعهد بیشتری نسبت به ارزشهای اخلاقی برخوردار بوده، با احتمال کمتری در رفتارهای ضد اخلاقی درگیر می‌شوند؛ افراد با سابقهٔ خدمت بیشتر، احتمالاً اخلاقی‌تر عمل می‌کنند؛ و تحصیلات نیز نوعی رابطهٔ همبستگی مثبت با رفتارهای اخلاقی دارد؛ یعنی افراد با سوادتر، کمتر احتمال دارد که غیراخلاقی رفتارکنند. همچنین به‌نظر می‌رسد که میان سن و رفتارهای اخلاقی، نوعی رابطهٔ همبستگی مثبت وجود دارد (۹) .

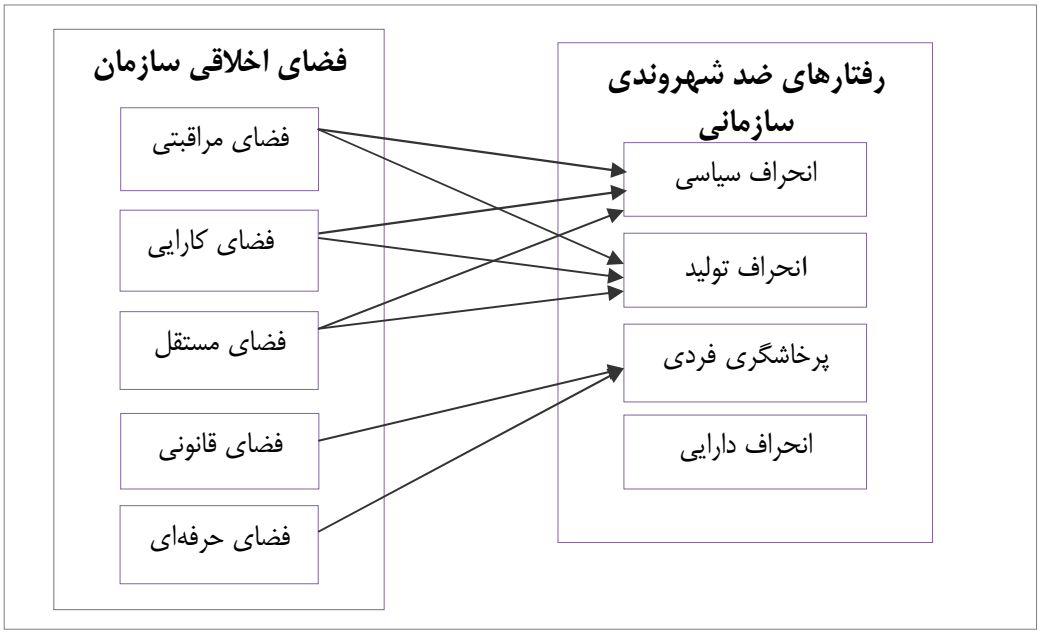
یک نوع‌شناسی فضای اخلاقی برای سازمانهای غیر انتفاعی به‌کار گرفته شده، که مبین آن است که همهٔ انواع فضاهای اخلاقی در این سازمانها کاربرد ندارند و روند عمومی به سمت فضاهای مراقبتی و علاقمندی نظیر مراقبت فردی، مراقبت اجتماعی و مسؤولیت اجتماعی متمایل است (۳۰) .

مطالعات صورت‌گرفته در خصوص ابعاد فضای اخلاقی را می‌توان به شرح جدول شمارهٔ ۱ فهرست کرد (۲۵) :

همچنین یک گونه‌شناسی دو بعدی دربارهٔ رفتارهای منفی در محل کار ارائه شده است : در این گونه‌شناسی دو پیوستار «کوچک و کم اهمیت» در برابر «خطیر و جدی» و «بین فردی» در برابر «سازمانی» مدنظر قرار گرفته‌اند (نمودار ۱).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]



نمودار ۲. مدل مفهومی پژوهش

بررسی فضای اخلاقی مبین آنست که علاوه بر آنکه فضای اخلاقی نسبت به فضای کلی سازمان اثر فوریتری بر رفتار کارکنان دارد، رابطه‌ای منفی و قوی میان فضای اخلاقی سازمان و بدرفتاری سازمانی وجود دارد .

درک بهتر رفتارهای منحرف نیز منجر به آسانترشدن مدیریت و حل موضوعات و حرکت به سمت سلامت و فضای اخلاقی می‌گردد (۹). به طور نمونه، رفتارِ انحرافی «کم‌کاری در محیط کار»، ممکن است از طریق تقویت بافت اخلاقی یا به‌دلیل آموزه‌های دینی، ارزشهای اخلاقی، آموزش اصول اخلاقی و الگوسازی نقش مدیریتی، کاهش یابد (۳۱) .

فرضیه‌های پژوهش

نمودار شمارهٔ ۲ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. با تأمل بر این مدل ملاحظه می‌شود که برخی از ابعاد فضای اخلاقی با برخی از ابعاد رفتارهای ضد شهروندی روابط وثیق‌تری دارند .

فرضیه پژوهش: میان فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی رابطهٔ معناداری وجود دارد .

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی، از شاخهٔ مطالعات میدانی به شمار می‌آید. روش انجام آن پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن، قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده است. در این پژوهش، از مطالعات کتابخانه‌ای و اکتشافی نیز برای تدوین مبانی نظری و از نظرسنجی و تحقیق پیمایشی، برای گردآوری دادهها (دربارهٔ فرضیه‌ها) استفاده شده است. هر چه از سمت چپ به سمت راست مدل مفهومی تحقیق حرکت می‌کنیم، از مراتب استقلال متغیرها کاسته و بر وابستگی آنها افزوده می‌شود. بنابراین متغیر فضای اخلاقی سازمان و ابعاد آن، به مثابهٔ متغیر مستقل و متغیر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی و گونه‌های آن، به منزلهٔ متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند. ابزار گردآوری دادهها نیز پرسشنامه است. پرسشنامهٔ مورد استفاده دارای ۵ سؤال دربارهٔ مشخصات فردی و ۴۶ سؤال اصلی بوده، در همه گویه‌های پرسشنامه از طیف لیکرت (کاملاً درست تا کاملاً نادرست) استفاده شده است .

اعتبار پرسشنامه به وسیلهٔ آلفای کرونباخ محاسبه شد و اعتبار پرسشنامه در حدود ۰/۹۲ بود. برای اطمینان از روایی پرسشنامه نیز طرح اولیهٔ آن توسط خبرگان ارزیابی شد و سپس

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

جدول ۲ : ضرایب همبستگی بین ابعاد فضای اخلاقی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی

متغیر	رفتارهای ضد شهروندی سازمانی	پرهیز از انحراف دارایی	پرهیز از انحراف تولید	پرهیز از انحراف سیاسی	پرهیز از پرخاشگری فردی
فضای اخلاقی	۰/۶۷۰**				
فضای حرفه‌ای	۰/۵۴۰**	۰/۵۲۷**			
فضای قانونی	۰/۵۱۹**	۰/۴۴۷**	۰/۴۵۶**		
فضای ابزاری	۰/۵۶۳**	۰/۴۴۶**	۰/۵۱۸**	۰/۵۴۵**	
فضای کارایی	۰/۴۲۵**	۰/۳۳۲**	۰/۴۲۱**	۰/۳۷۹**	۰/۴۳۱**
فضای مراقبتی	۰/۴۳۵**	۰/۲۵۵*	۰/۴۴۲**	۰/۴۸۱**	۰/۴۲۹**
فضای مستقل	۰/۴۰۰**	۰/۳۱۶**	۰/۳۷۸**	۰/۴۰۱**	۰/۳۷۳**

**. سطح معناداری (P^{**}<۰,۰۱)
*. سطح معناداری (P^{*}< ۰,۰۵)

پرسشنامهٔ اصلاح‌شده توزیع گردید؛ از این رو می‌توان ادعا کرد که این پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار بوده است. جامعهٔ آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب شدند و از روش همبستگی اسپیرمن برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

برای آزمون معناداری رابطهٔ میان متغیرهای مستقل و وابسته، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. مطابق جدول ذیل ضریب همبستگی بین دو متغیر فضای کلی اخلاقی و عدم بروز رفتارهای ضد شهروندی در حدود ۰/۶۷۰، بین دو متغیر فضای حرفه‌ای و عدم انحراف دارایی در حدود ۰/۵۲۷، بین دو متغیر فضای قانونی و عدم انحراف دارایی در حدود ۰/۴۴۷، بین دو متغیر فضای ابزاری و عدم انحراف تولید در حدود ۰/۵۱۸، بین دو متغیر فضای کارایی و عدم انحراف تولید در حدود ۰/۴۲۱، بین دو متغیر فضای مراقبتی و عدم انحراف تولید در حدود ۰/۴۴۲، بین دو متغیر فضای مستقل و عدم انحراف تولید در حدود ۰/۳۷۸، بین دو متغیر فضای مراقبتی و عدم انحراف سیاسی در حدود ۰/۴۸۱، و بین دو متغیر فضای مستقل و فقدان پرخاشگری فردی در حدود ۰/۳۷۳ برآورد شده است .

ضمن محاسبه آمارهٔ آزمون، مشخص شد که سطح معناداری برای ضریب همبستگی کوچکتر از ۰/۰۱ است، بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که میان متغیرهای مستقل و وابسته در فرضیه‌های پژوهش رابطهٔ معناداری وجود دارد .

در پایان، به نظر می‌رسد که نتایج حاصل از این پژوهش نیز نتایج پژوهشهای قبلی را تأیید می‌نماید علاوه بر اینکه در این پژوهش ملاحظه شد که میان فضای کارایی و پرهیز از انحراف تولید رابطه وجود دارد ؛ دال بر اینکه سازمانهایی که بر کارایی تأکید ندارند در برابر انحراف تولید آسیب‌پذیرترند و همچنین میان فضای مستقل و پرهیز از پرخاشگری فردی رابطه وجود دارد، یعنی سازمانها با تقویت فضای مستقل می‌توانند پرخاشگری کارکنان در سازمان را کاهش دهند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش حاضر مؤید آنند که ارتقاء فضای اخلاقی سازمان، موجب کاهش رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می‌شود و بر این مهم تأکید دارند که میان ابعاد کاستیهای فضای اخلاقی سازمان و گونه‌های رفتارهای ضد شهروندی سازمانی گونه‌ای رابطهٔ هم‌افزا وجود دارد. همچنین نحوه ادراک ابعاد فضای اخلاقی سازمان با بروز انواع رفتارهای ضد شهروندی ارتباط

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

دارد. به‌نظر می‌رسد ادراک فضای اخلاقی در سازمان به افزایش اعتماد به سازمان و تصویرپردازی مثبت از آن منجر می‌گردد و به افزایش انتظار محیط از رفتار اخلاقی سازمان می‌انجامد که متعاقباً التزام مدیران و کارکنان به رفتار اخلاقی را در سازمان به همراه خواهد داشت. ضمن اینکه اثرپذیری کارکنان از مشاهدهٔ رفتارهای غیر اخلاقی، علاوه بر تجربهٔ فردی، به دیگران نیز تسری یافته، تأثیر قابل ملاحظه‌ای در ادراک فضای اخلاقی و ماهیت رفتارهای ضد شهروندی در سازمان، برجای می‌گذارد! که این حساسیت آگاهانه افراد نسبت به اِعمال رفتار اخلاقی در مورد دیگران، از مرتبه بلوغ ادراکی و روح عدالتخواهی در سازمان حکایت دارد. بدین ترتیب، نوعی چرخهٔ مثبت شکل می‌گیرد که التزام به رعایت اخلاق و ایجاد فضای اخلاقی را به‌مثابه یکی از عوامل تعیین هویت و کسب حیثیت اجتماعی برای سازمان، مدنظر مسؤولان آن قرار می‌دهد .

در این امتداد، پیشنهادات ذیل نیز برای استمرار پژوهش در این حوزه قابل تأمل‌اند:

الف) اهتمام به رصد تحولات فضای اخلاقی و فرهنگ سازمانی و اتخاذ سازوکارهای یادگیرنده برای جهت‌گیری صحیح به سوی وضعیت آرمانی؛

ب) تدوین مرام‌نامهٔ اخلاقی و ارزشهای سازمانی در راستای ایجاد تعهد و اهتمام ویژه به توسعهٔ فرهنگ اخلاقی حق‌مدار، به منظور بهبود شأن و حیثیت اجتماعی سازمان از طریق تصویرپردازی مثبت از آن؛

ج) طراحی نظامهای آموزشی مناسب منطبق با راهبردهای توسعهٔ اخلاق و معنویات فردی؛

د) تأکید همزمان بر افزایش بهره‌وری و منافع سازمان، هم‌راستا با قوانین و رویه‌های سازمانی و اصول اخلاق حرفه‌ای؛

ه) تلاش برای بهبود ادراک عامهٔ مردم دربارهٔ ویژگیهای اخلاق مشهود و نمایان در سازمانها، به منظور حفظ و ارتقاء شأن اجتماعی سازمان و افزایش تعهد آن در برابر مسؤولیتهای اجتماعی خود؛

و) تلاش برای طراحی سازوکارهای مناسب ارتقاء شغلی، شایسته‌سالاری و اصلاح نظام پرداخت در سازمان، در جهت توسعهٔ فضای اخلاقی و کاهش رفتارهای ضد شهروندی در آن؛

ز) تأکید همزمان و متوازن بر ملاحظات سازمانی، منافع کارکنان و مصلحت مشتری و عامهٔ مردم، به منظور اجتناب از تأکید افراطی بر منافع یکی از ذینفعان سازمان و کژکارکردهای آشکار و پنهان آن .

واژه‌نامه

بزهکاری	1. Delinquency
انتقام جویی	2. Retaliation
کینه‌توزی	3. Revenge
خودسری	4. Defiance
طفره‌رفتن	5. Avoidance
مقاومت در برابر اقتدار	6. Resistance to authority
رفتارهای ناهنجار کارمندان	7. Employee deviance behavior
رفتارهای ضداجتماعی	8. Anti-social behavior
رفتارهای غیر کارکردی	9. Dysfunctional behavior
رفتارهای ناکارآمد	10. Counterproductive work behavior
بدرفتاری سازمانی	11. Organizational misbehavior
پرخاشگری در سازمان	12. Organization aggression
فضای اخلاقی محیط کاری	13. Ethical work climate

منابع

۱. باقری‌خلیلی علی اکبر، دورکی علی اصغر. تحلیل درون مایه‌های طنز حالت. پژوهشنامه علوم انسانی.۱۳۸۴، شماره ۴۵و ۴۶: ۱۷-۳۸ .

۲. شریف‌زاده فتاح، پورولی بهروز. بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری. فصلنامه دانش ارزیابی. ۱۳۸۸، شماره ۱: ۱۸۱-۲۲۱.

۳. خنیفر حسین، الوانی سیدمهدی، جندقی غلامرضا، احمدی گلناز. بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان های دولتی. فصلنامه دانش ارزیابی. ۱۳۸۸، شماره ۱ : ۷۳-۹۹.

۴. زارعی‌متین حسن، احمدی فریدون، همایونی غلامحسین. ارائه مدلی جامع برای بررسی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

سازمانی در دستگاه های دولتی. فصلنامه دانـش ارزیـابی. ۱۳۸۸، شماره ۱ : ۱۲۵-۱۴۹.

5.Gholipour A., Pourezzat A.A.,Saedinezhad M.(2008). Antecedents of anti-citizenship behaviors in organizations. Iranian journal of management sciences. Vol. 2. No. 8: 1-29.

6.Van Fleet David D. , Griffin Ricky W.(2006). Dysfunctional organization culture: the role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. Journal of managerial psychology. Vol. 21, No. 8: 698-708.

۷. قلی‌پور آرین، پورعزت علی‌اصـغر. پیامـدهای احسـاس بـی‌عـدالتی سازمانی. فصلنامه برداشت دوم. ۱۳۸۷، شماره ۸ : ۷۱- ۱۰۱ .

8. Everton Wendi J., Jolton Jeffrey A., Mastrangelo Paul M.(2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. Journal of management development. Vol. 26. No. 2: 117-131.

9.Appelbaum Steven H., Deguire Kyle J., Lay Mathieu(2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. Corporate governance. Vol. 5. No.4: 43-55.

10.Lee Kibeom, Ashton Michael C., Shin Kang-Hyun (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. Applied psychology: an international review. 54(1): 81-98.

11. Burt Alexandra, Donnellan Brent M. (2010). Evidence that the subtypes of antisocial behavior questionnaire (STAB) predicts momentary reports of acting-out behaviors. Personality and individual differences. Vol. 48. Issue 8: 917-920.

12. Miles Donald E., Borman Walter E., Spector Paul E., Fox Suzy(2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. International journal of selection and assessment. Vol. 10. Nos. 1/2: 51-57.

13. Spector Paul E., Fox Suzy (2010). Theorizing about the deviant citizen: an attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. Human resource management review. 20: 132-143.

14.Gruys Melissa L., Sackett Paul R.(2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. International journal of selection and assessment. Vol.11. No. 1: 30- 42.

15.Sackett Paul R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance. International journal of selection and assessment. Vol. 10. Nos. 1/2: 5-11.

16. Mullen Elizabeth , Nadler Janice (2008). Moral spillovers: the effect of moral violations on deviant behavior. Journal of experimental social psychology. 44: 1239-1245.

17.Ones Deniz S. (2002). introduction to the special issue on counterproductive behaviors at work. International journal of selection and assessment. Vol. 10. No. 1/2 :1-4.

18.Belak Jernej , Mulej Matjaz (2009). Enterprise ethical climate changes over life cycle stages. Kybernetes. Vol. 38. Nos. 7/8: 1377-1398.

19.Lopez Burnthorne T., Babin, Barry J., Chung, Christina (2009). Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: a cross-cultural scale validation. Journal of business research. 62: 594-600.

20. Stawiski Sarah , Tindale R.Scott (2009). The effects of ethical climate on group and individual level deception in negotiation. International journal of conflict management. Vol. 20. No.3: 287-308.

21.Shafer William E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. Accounting, organizations and society. 33: 825-835.

22.Shafer William E.(2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment, a study of Chinese auditors. Accounting, auditing & accountability journal. Vol. 22. No. 7: 1087-1110.

23.Luria Gil , Yagil Dana (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. International journal of hospitality management. 27: 276-283.

24.Webber Sheri (2007). Ethical climate typology and questionnaire: a discussion of instrument modifications. Journal of academic librarianship. Vol. 33. No. 5: 567-580.

25. Peterson Dane K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. Journal of business ethics. 41: 313-326.

26.Padron Gonzalez T., Hult G.T.M., Caltantone R.(2008). Exploiting innovative opportunities in global purchasing: an assessment of ethical climate and relationship performance. Industrial marketing management. 37: 69-82.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]

27.Cullen John B. (1989). An Ethical Weather Report: assessing the organization's ethical climate. Organizational Dynamics. Vol.18. Issue.2: 50.

28.Schminke M., Arnaud A., Kuenzi M.(2007). The power of ethical work climates. Organizational dynamics. Vol. 36. No. 2: 171-186.

29. Schminke Marshall, Ambrose Maureen L., Neubaum Donald O.(2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. Organizational behavior and human decision processes. 97: 135-151.

30.Laratta Rosario (2009). Ethical climate in nonprofit organizations: a comparative study. International journal of sociology and social policy. Vol.29. Nos.7/8: 358-371.

31. Kidwell Roland E., Valentine Sean R. (2009). Positive group context, work attitudes, and organizational misbehavior: the case of withholding job effort. Journal of business ethics. 86: 15-28.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.4.3]