

تحلیل رابطه نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی کارکنان: نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی

دکتر صمد رحیمی اقدم*، بهاره چروم خیرآبادی، فرزانه فاطمی

گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۹/۱۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۸)

چکیده

زمینه: رفتارهای انحرافی کاری، رفتارهای ارادی هستند که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان و کارکنانش یا هر دو را تهدید می‌کنند، در این میان نظارت درست بر رفتار کارکنان و ایجاد جو اخلاقی در سازمان ضرورتی انکارناپذیر است. بنابراین، این پژوهش با هدف تحلیل رابطه نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی صورت گرفت.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان کارخانجات شهر تبریز است. حجم نمونه براساس فرمول کوکران با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری، ۳۸۴ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری، به صورت تصادفی بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد نظارت الکترونیکی تأثیر منفی بر رفتار انحرافی کارکنان (بتا = -۰/۱۵۱) و جو اخلاقی تأثیر منفی بر رفتارهای انحرافی داشت (بتا = -۰/۳۳۳). نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش تعدیل‌گری جو اخلاقی در کارخانجات شهر تبریز تأثیر معنی‌داری دارد (بتا = -۰/۱۰۴).

نتایج: بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت نظارت الکترونیکی همراه با جو اخلاقی حاکم بر سازمان باعث کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان نسبت به سازمان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: نظارت الکترونیکی، رفتارهای انحرافی، جو اخلاقی

سر آغاز

امروزه رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمانها رو به گسترش است، مدیران تلاش می‌کنند ریشه‌های این رفتارها و عوامل مرتبط با آن را شناخته و از این طریق در کنترل این نوع رفتارهای ناخوشایند و پیشگیری از آنها گام‌های مؤثری بردارند (۱). این رفتارها دارای چند ملاک اصلی هستند: الف) تخطی از قواعد و مقررات رسمی سازمانها محسوب می‌شوند ب) ماهیتی عمدی دارند و موجب آسیب‌رسانی به افراد و سازمانها شده و هزینه‌های قابل توجهی بر نظام‌های سازمانی تحمیل می‌کنند (۲). در این نوع رفتار، افراد نه تنها به وظایف خود عمل نمی‌کنند؛ بلکه در روند کار اختلال ایجاد می‌کنند، به همکاران خود آسیب می‌رسانند یا اینکه به نحوی بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند.

بنابراین رفتار انحرافی در کار، رفتاری ارادی است که به قصد آسیب رساندن به سازمان و بهره‌وری آن یا افراد درون سازمان و یا هر دوی آنها انجام می‌شود (۳). رفتارهای انحرافی در هر سازمانی ممکن است روی دهد و عوامل مختلفی در آن موثر است یکی از این عوامل عدم نظارت درست بر رفتارهای انحرافی سازمانی و فردی است (۴). نظارت می‌تواند گامی در جهت کاهش رفتارهای انحرافی و فساد در داخل سازمان باشد (۵). نظارت الکترونیکی بیان‌کننده روش‌هایی مانند دوربین‌های نظارتی و سیستم‌های ناظر بر رایانه و تلفن و غیره می‌باشد و سیستم‌های نظارت الکترونیکی رفتارهای مثبت کارکنان، مانند بهره‌وری، عملکرد، ایمنی و حتی رفتارهای سلامت شخصی را برای آموزش/توسعه و مدیریت زندگی کاری نظارت می‌کنند؛ نرم‌افزارهای

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: s.rahimi@tabrizu.ac.ir

ردیابی مانند *Desk Time* و *WorkIQ* به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا داده‌های رفتاری کارکنان را در زمان واقعی به‌صورت گزارش‌های هفتگی یا فصلی بررسی کرده و به آن‌ها ایمیل کند (۶). هدف از این گزارش‌ها کمک به کارکنان در جهت آگاهی از رفتارهای کاری خود است (۷). نظارت الکترونیکی به سیستم‌های سازمانی اشاره دارد که از فناوری برای جمع‌آوری، ذخیره، تجزیه و تحلیل و گزارش داده‌های رفتار کارکنان در ارزیابی عملکرد و مشاهده اقدامات آن‌ها در سازمان استفاده می‌کنند (۸). دنیای نظارت الکترونیکی اخیراً برای سازگاری با فناوری‌های جدید از تلفن‌های هوشمند، برنامه‌های ردیابی *GPS* موبایل، استفاده می‌کند؛ در واقع، در محیط کار مدرن، «هر ایمیل، پیام فوری، تماس تلفنی، خط کد نوشته شده و کلیک ماوس یک سیگنال دیجیتال به جا می‌گذارد» و به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا الگوهایی از رفتار کارکنان را با هزینه کم استخراج کنند و تصمیمات مبتنی بر داده‌های بزرگ را برای بهبود عملکرد اتخاذ نمایند (۹). دلایل استفاده از نظارت الکترونیکی در هر دو سطح کارمند و گروه و برای اندازه‌گیری رفتارهای مثبت (به عنوان مثال، عملکرد وظیفه، بهره‌وری) و رفتارهای منفی کارکنان، مانند رفتارهای کاری غیرمولد کاربرد دارد (۱۰). رفتارهای کاری غیرمولد رفتارهای عمدی می‌باشند که با منافع و عملکرد یک سازمان مخالف است، مانند دزدی کارکنان، غیبت، و سایر لوفینگ (به عنوان مثال، صرف وقت در اینترنت برای درگیر شدن در رفتارهای غیر کاری مانند خرید آنلاین یا بازی) (۱۱). در نتیجه، سیستم‌های نظارت الکترونیکی ممکن است برای نظارت بر سرعت، نظارت بر استفاده از زمان و منابع شرکت برای استفاده شخصی، و جلوگیری از رفتارهای سایبری از طریق نظارت بر استفاده از اینترنت و مسدود کردن وب‌سایت‌های غیرمرتبط با کار پیاده‌سازی شوند (۱۰). مدیریت الکترونیک منابع انسانی پتانسیل کاهش هزینه‌های مدیریتی، افزایش بهره‌وری، تسریع در زمان پاسخگویی، بهبود فرایند تصمیم‌گیری و توسعه خدمات مشتری را داراست و به همین دلیل به مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند تا استراتژیک‌تر، منعطف‌تر و از نظر هزینه مقرون به صرفه‌تر باشد (۱۲). رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیراخلاقی هستند (۱۳). در واقع، از لحاظ نظری، پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراک جمعی کارکنان در حوزه ارزش‌ها در محیط کار منطقی است. جو اخلاقی، بخشی از فرهنگ سازمان است و پیش‌بینی‌کننده رفتار اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان است؛ جو اخلاقی به عنوان سازه‌ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی‌های کارکنان از وجود و اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی و سیاست‌های اخلاقی سازمان تلقی می‌شود (۱۳) نیاز به اخلاق و رعایت آن ضروری است (۱۴). جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. جو اخلاقی ساختاری است روانی که از مجموع ادراکات افراد حاصل می‌شود، به عبارت دیگر ادراکات مشترک، ثابت و معنی‌داری که کارکنان درباره‌ی رویه‌های اخلاقی و سیاست‌های موجود در سازمانشان دارند؛ بنابراین جو اخلاقی یکی از انواع جوهای کاری است که رویه‌ها،

سیاست‌ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه‌ی اخلاقی بازتاب می‌دهد (۱۵). افزایش جو اخلاقی، سبب به وجود آمدن فرصتی در جهت توسعه سازمانی می‌گردد. چنین توسعه‌ای به طور مطمئن سبب حفظ تعهد کاری کارکنان در سازمان می‌شود (۱۶). ترویج مؤلفه‌های جو اخلاقی، زمینه مقابله به مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع‌دوستی را فراهم می‌آورد. این زمینه‌سازی به خوبی می‌تواند در تقابل با رفتارهای غیراخلاقی قرار گیرد (۱۷). نقش اخلاق در تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها و ارتباطات بسیار مهم است (۱۸). در این پژوهش تلاش شده است با بررسی نظارت الکترونیکی در نمونه مورد مطالعه و تأثیر آن بر رفتار انحرافی و جو اخلاقی به عنوان راه‌حلی برای بهبود رفتارهای انحرافی استفاده شود.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه کارکنان کارخانجات شهر تبریز است. از آنجایی که به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نظر و اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از پرسش‌نامه استفاده گردید و برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است؛ براین اساس تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (۱۹). با توجه به اینکه تعداد سوال‌های پرسش‌نامه مورد استفاده در پژوهش حاضر ۲۷ سوال بوده، حداقل ۱۳۵ پرسش‌نامه نیاز است. با این حال بعضی دیگر از محققان برای انجام معادلات ساختاری حداقل ۲۰۰ پرسش‌نامه را پیشنهاد می‌کنند. یک روش دیگر برای اندازه‌گیری حجم نمونه استفاده از فرمول کوکران است؛ این مقدار ۳۸۴ بدست آمد. این مطالعه، از روش فرمول کوکران به‌عنوان مبنایی برای محاسبه حجم نمونه استفاده می‌کند؛ یعنی حداقل حجم نمونه ۳۸۴ است. بنابراین در هر دو مورد، با اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که حجم نمونه ما برای اهداف مطالعه قابل قبول است. نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده است که شانس انتخاب برای همه اعضا یکسان باشد. پرسشنامه‌ها به‌صورت فیزیکی در سالن‌های تولید کارخانجات به‌صورت حضوری منتشر و گردآوری شد. نتایج نشان داد ۹۳ درصد مرد و ۷ درصد زن می‌باشند. از لحاظ شاخص تحصیلات ۵۰/۸ درصد آن‌ها دیپلم، ۲۱/۶ درصد در سطح فوق دیپلم، ۱۹/۳ درصد لیسانس و ۸/۳ درصد فوق لیسانس می‌باشند. ۶۴/۵ درصد آنها سابقه خدمت کمتر از ۷ سال، ۸ تا ۱۴ سال، ۲۲/۵ درصد، ۱۵ تا ۲۱ سال، ۱۱/۵ درصد و ۱/۵ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه خدمت داشتند. ابزارها شامل پرسشنامه رفتارهای انحرافی شامل ۸ سوال (۲۰)، نظارت الکترونیکی شامل ۶ سوال (۱۰) جو اخلاقی شامل ۱۳ سوال (۲۲، ۲۱) که همه پرسش‌نامه‌ها در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشند. با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی، روایی و پایایی ابزار پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. برای اندازه‌گیری روایی همگرا، روش تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از معیارهای بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) در نظر گرفته شده است. در تحلیل عاملی تاییدی باید بارهای

بزرگتر از ۰/۷ باشد تا بتوان ادعا نمود که سازگاری درونی وجود دارد. خلاصه نتایج تحلیل عاملی و پایایی متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد و معنی‌داری، در جدول شماره ۱ و ۲ نشان داده شده است. در این پژوهش، برای تحلیل داده‌های به‌دست آمده از نمونه‌ها هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. برای بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی استفاده گردیده است. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *Smart pls* به کار گرفته شده است.

عاملی هر متغیر بیشتر از ۰/۴ باشد (۲۳). همچنین بارهای عاملی باید معنادار باشند، یعنی ضریب معناداری یا آماره *T-Value* هر متغیر نیز بزرگتر از ۱/۹۶ و کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) نیز باید بیشتر از ۰/۵ باشد. در این راستا برخی از پژوهش‌گران مقدار میانگین واریانس استخراج دشته بالاتر از ۰/۴ را نیز قابل قبول می‌دانند (۲۴). برای پایایی نیز از روشی دیگری تحت عنوان پایایی سازه پایایی ترکیبی (*CR*)، که این معیار به آلفای کرونباخ شباهت زیادی دارد، استفاده شده است. پایایی ترکیبی بر مبنای مربع مجموع بارهای عاملی یک سازه بیان می‌گردد. مقدار پایایی ترکیبی باید

جدول ۱: یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی، آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و *AVE*

متغیر	گویه	بار عاملی ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معنی داری	آلفای کرونباخ	<i>AVE</i>
رفتارهای انحرافی	R1	۰/۵۳۶	۹/۹۶۸	۰/۰۰۱	۰/۷۷۶	۰/۵۴۰
	R2	۰/۵۲۹	۸/۹۰۳	۰/۰۰۱		
	R3	۰/۶۳۶	۹/۴۵۴	۰/۰۰۱		
	R4	۰/۶۷۸	۷/۹۰۸	۰/۰۰۱		
	R5	۰/۶۹۷	۳۷/۶۴۷	۰/۰۰۱		
	R6	۰/۸۵۱	۱۸/۳۳۹	۰/۰۰۱		
	R7	۰/۷۷۰	۷/۲۴۷	۰/۰۰۱		
	R8	۰/۵۹۵	۹/۶۴۰	۰/۰۰۱		
جو اخلاقی	J1	۰/۵۳۶	۷/۳۳۸	۰/۰۰۱	۰/۷۵۵	۰/۵۵۶
	J2	۰/۶۸۲	۹/۸۲۵	۰/۰۰۱		
	J3	۰/۵۶۹	۹/۷۳۱	۰/۰۰۱		
	J4	۰/۷۴۲	۲۰/۳۰۳	۰/۰۰۱		
	J5	۰/۵۲۵	۹/۵۱۳	۰/۰۰۱		
	J6	۰/۶۱۶	۱۱/۲۵۵	۰/۰۰۱		
	J7	۰/۶۰۹	۹/۷۵۹	۰/۰۰۱		
	J8	۰/۷۷۹	۱۳/۰۷۱	۰/۰۰۱		
	J9	۰/۷۰۴	۱۹/۷۸۴	۰/۰۰۱		
	J10	۰/۷۰۴	۹/۱۰۸	۰/۰۰۱		
	J11	۰/۵۶۱	۹/۳۶۹	۰/۰۰۱		
	J12	۰/۵۵۰	۸/۶۳۴	۰/۰۰۱		
	J13	۰/۵۴۷	۱۱/۵۲۸	۰/۰۰۱		
نظارت الکترونیکی	N1	۰/۷۷۳	۲۹/۴۱۸	۰/۰۰۱	۰/۷۸۳	۰/۵۸۲
	N2	۰/۷۷۳	۳۳/۲۸۷	۰/۰۰۱		
	N3	۰/۷۷۲	۲۲/۱۶۰	۰/۰۰۱		
	N4	۰/۵۲۷	۹/۸۶۹	۰/۰۰۱		
	N5	۰/۶۳۳	۱۶/۸۲۱	۰/۰۰۱		
	N6	۰/۶۲۶	۹/۵۵۵	۰/۰۰۱		

جدول ۲: نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	پایایی ترکیبی
رفتارهای انحرافی	۸	۰/۸۳۳
جو اخلاقی	۱۳	۰/۷۸۵
نظارت الکترونیکی	۶	۰/۸۴۷

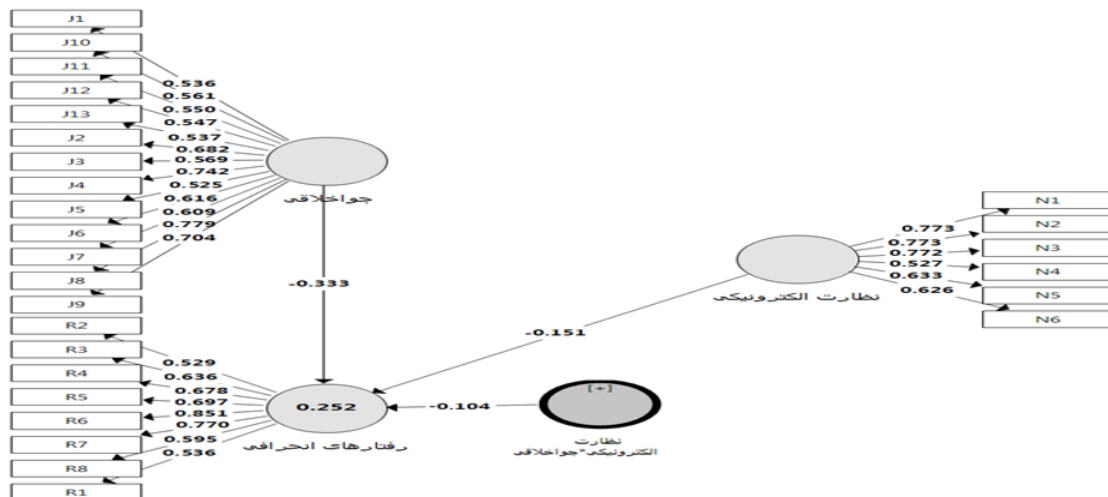
یافته‌ها

منظور از ارزیابی مدل ساختاری، بررسی کیفیت تناسب نظریه‌ها و داده‌های تجربی تحقیق است. معیارهای آزمون مدل ساختاری شامل: (۱) شاخص ضریب تعیین (R^2)؛ (۲) شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2)؛ (۳) ضرایب مسیر (β) و معناداری آن است. شاخص ضریب تعیین نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل صورت **جدول ۳: مقادیر ضریب تعیین (R^2)**

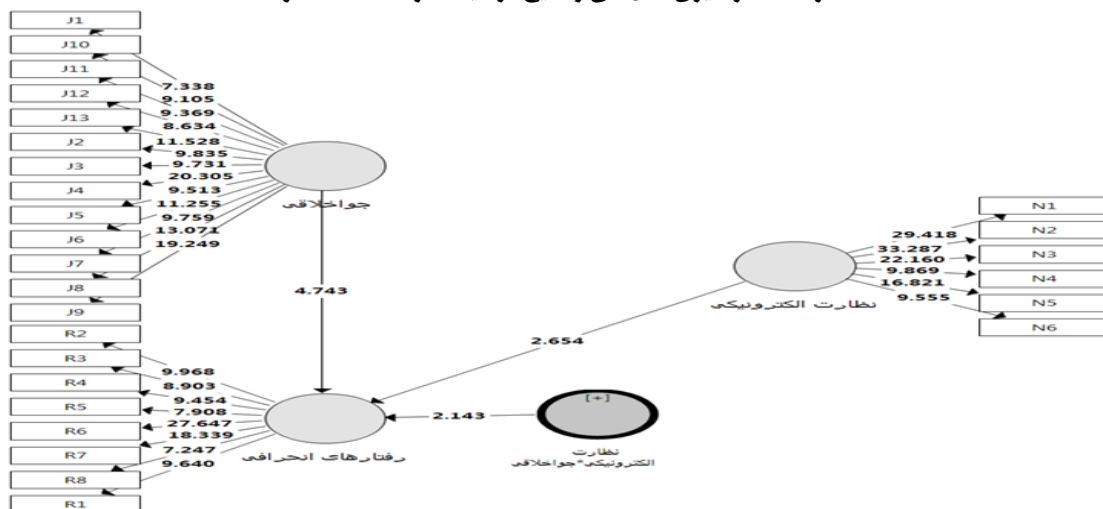
مقدار R^2	متغیر
۰/۲۵۲	رفتارهای انحرافی

نگاره (۱) مدل تحقیق به همراه ضرایب مسیر آمده است. نگاره (۲) نیز مدل تحقیق در حالت معنی‌داری را نشان می‌دهد. ضرایب مستقیم نشان می‌دهد روابط موجود در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید می‌گردند.

ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر پنهان است. برای بررسی سطح معناداری ضرایب مسیر باید مقدار t هر مسیر محاسبه شود. چنانچه مقدار به دست آمده، در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد آن رابطه تأیید می‌گردد. در



نگاره ۱: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد



نگاره ۲: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌داری

فرضیه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، از این رو تمامی فرضیات مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در جدول (۴) نتایج آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است. بر این اساس، طبق تجزیه تحلیل آماری عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیرها در تمامی

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	استاندارد	معناداری	نتیجه
فرضیات اصلی			
نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی با نقش تعدیل‌گری جو اخلاقی در کارخانجات شهر تبریز تأثیر معنی‌داری دارد.	-۰/۱۰۴	۲/۱۴۳	تأیید
فرضیات فرعی			
نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در کارخانجات شهر تبریز تأثیر معنی‌داری دارد.	-۰/۱۵۱	۲/۶۵۴	تأیید
جو اخلاقی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در کارخانجات شهر تبریز تأثیر معنی‌داری دارد.	-۰/۳۳۳	۴/۷۴۳	تأیید

بحث

تأثیر دارد (۱۲)؛ بنابراین نظارت الکترونیکی باعث می‌شود رفتارهای انحرافی کارکنان کاهش یابد و عملکرد خوبی داشته باشند. در فرضیه فرعی شماره ۲ جو اخلاقی بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر دارد. نتایج این رهیافت با (۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰) همخوان می‌باشد چرا که به نتایج مشابهی اشاره داشته‌اند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت زمانی که جو سازمان در جهت برآورده ساختن نیازهای سازمان و کارکنان به صورتی همسو پیش رود رعایت حقوق همدیگر به عنوان اصلی مهم تلقی شده و افراد سعی و تلاش برای رسیدن به موفقیت خود و سازمان مربوطه را دارند و واضح است این امر سبب کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان خواهد شد. افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و پایبندی سازمانی کارکنان باعث کاهش بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود؛ همچنین با افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی در این کارکنان، سطح تعلق خاطر کاری آنان نیز افزایش می‌یابد (۴۱). مبتنی بر نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش، مدیران کارخانجات شهر تبریز بایستی به‌خوبی به این نکته توجه نمایند که در عصر اطلاعات و جهانی‌سازی برای دستیابی به موفقیت باید به رفتارهای انحرافی کارکنانشان پاسخ مناسب نشان داده و به بهترین شکل این‌گونه رفتارها را با اهداف اقتصادی تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف بالاتر را امکان‌پذیر سازند. در واقع انجام بهینه نظارت الکترونیک یکی از عوامل اساسی بقای یک سازمان و بهبود در رفتارهای انحرافی کارکنان آن است. برای استفاده راهبردی از نظارت الکترونیکی، برنامه‌ریزی دقیقی موردنیاز بوده که این برنامه‌ریزی، مطالعه عمیق فرهنگ سازمان‌ها، توانایی سازمان‌ها، محیط خارجی سازمان، میزان پشتیبانی مدیریت، نیازهای اطلاعاتی سازمان و راه‌های برآورده ساختن آن‌ها را شامل می‌شود که به شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود این نوع برنامه‌ریزی را با توجه به اهداف و برنامه‌ریزی‌های خود موردتوجه قرار دهند. تأمین امنیت موردنیاز اطلاعات یکی از الزامات اصلی نظارت الکترونیکی است. تیم حفاظت اطلاعات سازمان با بهره‌گیری از متخصصین مجرب نسبت به اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی امنیت اطلاعات در سطح لایه‌های مختلف سازمانی اقدام نماید. با توجه به تأثیر منفی نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی، مدیران کارخانجات شهر تبریز سعی کنند از به‌روزترین نرم‌افزارهای الکترونیکی جهت نظارت غیرمستقیم بر عملکرد

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه نظارت الکترونیکی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی انجام گرفت. نتایج نشان داد نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی تأثیر دارد. نتایج این رهیافت با (۲۵، ۲۶، ۲۷) همخوان می‌باشد چرا که به نتایج مشابهی اشاره داشته‌اند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت زمانی که جو اخلاقی یک سازمان در جهت منافع کل سازمان و کارکنان پیش می‌رود و مدیران و کارکنان به حقوق یکدیگر اهمیت داده و تلاش دارند رفتاری اخلاقی در سازمان با هم و با مشتری داشته باشند و نظارت الکترونیکی حاکم بر سازمان که جو سنگین نظارت مستقیم را ندارد اثر بخش بوده و همچنین سبب کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود. مدیران می‌توانند با ایجاد فضای مناسب در سازمان در زمینه نظارت درست و کاهش رفتارهای انحرافی اقدام کنند. جو اخلاقی به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی یا جو سازمانی در نظر گرفته می‌شود (۲۸) و یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون سازمانی و نظارت کارکنان است (۲۹). جو اخلاقی شامل الگوهای است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد (۳۰). به خاطر توسعه دامنه عملیات سازمان، احتیاج به گسترش مجاری ارتباطی با سرعت بیشتر است و سامانه نظارت الکترونیکی موجب می‌گردد که مجاری ارتباطی کوتاه شده و ارتباطات لازم به سهولت در اختیار مدیران قرار گیرد (۳۱). در فرضیه فرعی شماره ۱ پژوهش، نظارت الکترونیکی بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر دارد. نتایج این رهیافت با (۳۲، ۳۳، ۳۴) همخوان می‌باشد چرا که به نتایج مشابهی اشاره داشته‌اند؛ همچنین نظارت مستقیم بر کارکنان اثر معنی‌داری بر رفتارهای انحرافی ندارد (۳۴). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت زمانی که نظارت به صورت الکترونیکی توسط مدیران انجام می‌شود اثرات سوء نظارت مستقیم بر کارکنان از بین می‌رود و همچنین مدیران به اطلاعات سازمان به صورت دقیق‌تر و با سرعت بالاتری دسترسی داشته و همین امر سبب کشف سریع‌تر رفتارهای انحرافی می‌شود و در نتیجه آن رفتارهای انحرافی کارکنان کاهش می‌یابد. همچنین نظارت الکترونیکی بر ارزیابی عملکرد کارکنان

اعضای شرکت استفاده کنند تا در حین نظارت سبب ایجاد ناراحتی برای کارکنان نشود. برای دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری و کاهش رفتارهای انحرافی به‌طور جامع به ارتباط کارکنان و سازمان توجه شود و برآورده شدن نیازهای کارکنان از طریق منابع، فعالیت‌ها و ایجاد جو اخلاقی مناسب و حمایت کارکنان در یک الگوی جامع مدنظر قرار گیرد. ضروری است که کارخانجات شهر تبریز ابعادی را برای ایجاد جو اخلاقی بهتر شرکت‌ها تهیه و در یک چارچوب زمانی مشخص، اجرا نمایند. پیشنهاد می‌شود یک جو اخلاقی در سازمان به اشتراک گذاشته شود که قادر باشد بر اعضای سازمان تأثیر بگذارد و بر اساس آن، کارکنان در مورد رفتارهایی که در سازمان از آن‌ها انتظار می‌رود، مطلع شوند. به‌منظور ایجاد چنین جوی، مدیر باید یک فلسفه یا بیانیهٔ مأموریت تدوین کند؛ به‌طوری‌که ارزش‌های اخلاقی را به کارکنان عملیاتی منتقل کند. اقدامات مدیر ارشد باید جو اخلاقی موردنظر را منعکس کند. پژوهش در جامعه آماری شهر تبریز بوده؛ لذا در تعمیم نتایج بر روی مراکز و شهرهای دیگر بایستی احتیاط شود. از سوی دیگر متغیرهای متعددی از جمله فرهنگ سازمان، سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی می‌توانند بر رفتارهای انحرافی کارکنان مؤثر واقع شوند که در این پژوهش مجال بررسی نبوده و می‌تواند به‌عنوان ایده جدید در پژوهش‌های آتی مدنظر پژوهشگران قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نظارت الکترونیک می‌تواند گامی در جهت کاهش رفتارهای انحرافی و فساد در داخل سازمانها باشد؛ همچنین مدیران می‌توانند با ایجاد فضای مناسب در سازمان در زمینه نظارت درست و کاهش رفتارهای انحرافی اقدام کنند؛ همچنین جو اخلاقی، مولفه‌ای است که بستری مناسب برای بهبود رفتارهای اخلاقی و کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها ارائه می‌دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورداستفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده شده و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه جامعه موردپژوهش رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران تحقیق حاضر، از اساتید دانشگاه و افرادی که در تدوین این مقاله همکاری و حمایت داشتند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

واژه نامه

1. Electronic monitoring	نظارت الکترونیکی
2. Deviant behaviour	رفتار انحرافی
3. Efficiency	کارایی
4. Productivity	بهره‌وری
5. WorkIQ	نظارت محیط کار
6. Moral Adjustment	جو اخلاقی
7. Organization performance	عملکرد سازمان
8. DeskTime	مدیریت زمان
9. Organization norms	هنجارهای سازمان
10. Flexible employees	کارکنان انعطاف پذیر
11. Cyberloafing	گشت زنی اینترنتی
12. Human resources management	مدیریت منابع انسانی
13. Safety	ایمنی
14. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
15. Moral values	ارزش‌های اخلاقی

References

- Zeinali S, Manzari TA. (2019). Relationship between ethical climate and job stress with deviant behavior of employees: mediating role of oppressive leadership. *Ethics in Science and Technology*; 14 (3):116-124. (In Persian)
- Golparvar M, Javadian Z, Mosahebi MR, Alimardan S. (2013). Ethical climate and deviant and organizational citizenship behaviors: The new motivational approach to justice compensation and organizational justice. *Ethics in Science and Technology*; 7(4): 41-52. (In Persian)
- Bashir N, Long CS. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*; 34(10):1227-1245.
- Bennett RJ, Robinson SL. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*; 85(3): 349.
- Hosseini M, Fouladi Taroghi M. (2010) Examining the obstacles and limitations of the implementation of electronic surveillance. *Police Management Studies Quarterly*; 5(4): 706-677. (In Persian)
- Agu OA, Obi-Anike HO, Eke CN. (2016). Effect of inventory management on the organizational performance of the selected manufacturing firms. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*; 5(4): 56-69.
- Jiang H, Tsohou A, Siponen M, Li Y. (2020). Examining the side effects of organizational Internet monitoring on employees. *Internet Research*; 30(6): 1613-1630.
- Alge BJ. (2001). Effects of computer surveillance on perceptions of privacy and procedural justice. *Journal of Applied Psychology*; 86(4): 797.
- Botling J, et al. (2013). Biomarker discovery in non-small cell lung cancer: integrating gene expression profiling, meta-analysis, and tissue microarray validation. *gene expression-based biomarker discovery in NSCLC. Clinical Cancer Research*; 19(1): 194-204.
- Tomczak DL, Lanzo LA, Aguinis H. (2018). Evidence-based recommendations for employee performance monitoring. *Business Horizons*; 61(2): 251-259.

11. Kidwell RE. (2010). Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities—and remedies—for withholding job effort in the new workplace. *Business Horizons*; 53(6): 543-552.
12. Sadeghian P, Ahmadvand M, Arefi Kia Z. (2016). Identification and prioritization of electronic monitoring indicators in social security organization using AHP technique. Tehran: Second International Conference on Management and Accounting. Available at: <https://civilica.com/doc/643054> (In Persian).
13. Azadmehr A, Nastiezaie N. (2017). The association between personal characteristics and educational experiences with academic achievement among the students Zanjan University of Medical Sciences. *Medical Education Development*; 9 (24): 4-12. (In Persian) .
14. Brothers Tavakoli D, Sarvari H, Vafamher M, Khadimzadeh M. (2022) A comparative study between aspects of engineering professional ethics and islamic lifestyle. *Ethics in Science and Technology*; 17 (3):13-20. (In Persian)
15. Zare Fakhrian N, Rostami Azar S, Ismaili M. (2014). the effect of moral climate on organizational commitment and organizational trust in the employees of physical education organization in Tehran. Tehran: 2nd National Conference of The Iranian Sports Management Scientific Association. Available at: <https://civilica.com/doc/1027660>. (In Persian).
16. Montakhab-Yegane M, Beshlide K, Shamsi M, Hazarian S. (2016). Investigate of the relationship between ethical leadership and workplace deviance behaviors: Mediating role of affective commitment and ethical climate. *Organizational Culture Management*; 4(39):137-53. (In Persian).
17. Syed NA, Azam A. (2019). Islamic work ethics and workplace deviance: Moderating role of employees perceived abusive supervision and mediating role of employees' hostility. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*; 13(4): 952-975.
18. Refahi S. (2022), The relationship between ethical orientation and professional socialization of accounting students. *Ethics in Science and Technology*; 17 (3): 89-96. (In Persian).
19. Haidar AH. (2008). Structural equation modeling using LISREL software. 1st ed. Tehran: SAMT Publication. (In Persian)
20. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*; 26(1): 19-26.
21. Victor B, Cullen JB. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*; 101-125.
22. Newman A, Round H, Bhattacharya S, Roy A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*; 27(4): 475-512.
23. Hulland J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*; 20(2): 195-204.
24. Magner N, Welker RB, Campbell TL. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equation's framework. *Accounting and Business Research*; 27(1): 41-50.
25. Morshidi Tankabani H. (2021). Investigating the role of organizational pessimism in behaviors: with the mediating role of social attrition employees' deviant. *Development of Logistics & Human Resource Management*; 16 (59): 170-193. (In Persian).
26. Maleki Minbashrazgah M, Bagheri garbollah H, Eynali M. (2019). Reflection on the moderating role of islamic work ethics and psychological capital on the impact of abusive supervision on deviant behaviors among semnan public organizations employees. *Scientific Journal of Islamic Management*; 27(3): 141-161. (In Persian).
27. Zoghbi-Manrique-de-Lara P. (2011). Predicting nonlinear effects of monitoring and punishment on employee deviance: The role of procedural justice. *European Management Journal*; 29(4): 272-282.
28. Shirazi A, Ahmadi Zahrani M. (2015). The relationship between the ethical climate of the organization and the organizational trust and organizational commitment of secondary school teachers. *New Approaches in Educational Administration*; 5(4): 41-64. (In Persian).
29. Lewis PS, Goodman SH, Fandt PM, Michlitsch JF. (2004). *Management: challenges for tomorrow's leaders*. 4th ed. Florence KY: Cengage Learning .
30. Liu AM, Fellows R, Ng J. (2004). Surveyors' perspectives on ethics in organisational culture. *Engineering, Construction and Architectural Management*; 11(6): 438-449.
31. Fakhri Fatemi SI. (2013). investigation of the relationship between the establishment of the electronic monitoring system of the Senate and the improvement of monitoring and auditing of the executive bodies of North Khorasan province. Aliabad: The First National Research and Development Conference in The Third Millennium. Available at: <https://civilica.com/doc/327350>. (In Persian) .
32. Azar A, Eynali M, Bagheri Garbollah H. (2020). Reflect on the antecedents of employee deviance behaviors with emphasizing the role clarity as moderator in gas company of semnan provance. *Strategic Studies in The Oil and Energy Industry*; 12 (45): 3-24. (In Persian) .
33. Uddin MA, Rahman MS, Howladar MHR. (2017). Empirical study on transformational leadership, deviant behaviour, job performance, and gender: Evidence from a study in Bangladesh. *European Journal of Management Studies*; 22(2): 77-97.
34. Thiel CE, Bonner J, Bush JT. (2021). Stripped of agency: the paradoxical effect of employee monitoring on deviance. *Journal of Management*; 23 (1): 1-30 .
35. Sarwar A, Irshad M, Zhong JY, Sarwar S, Pasha R. (2020). Effects of social undermining in families on deviant workplace behaviours in Pakistani nurses. *Journal of Nursing Management*; 28(4): 938-947.
36. Načinović Braje I, Aleksić A, Rašić Jelavić S. (2020). Blame it on individual or organization environment: what predicts workplace deviance more? *Social Sciences*; 9(6): 99.
37. Tiamboonprasert W, Charoensukmongkol P. (2020). Effect of ethical leadership on workplace cyberbullying exposure and organizational commitment. *The Journal of Behavioral Science*; 15(3): 85-100.
38. Chen Y, Li S, Xia Q, He C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in Psychology*; 8: 1890.
39. Syed NA, Azam A. (2019). Islamic work ethics and workplace deviance: Moderating role of employees perceived abusive supervision and mediating role of employees' hostility. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*; 13(4): 952-975.

40. Sarshar S, Rostami R. (2022). The relationship between the organization's ethical reputation and ethical biology on employee moral duty: mediating role of beneficial ethics. *Ethics in Science and Technology*; 17(3): 5-44 (In Persian).
41. Yazdani N, Khodariyan A, Rahim Nia F. (2017). The effect of organizational commitment on deviant behaviors

in the work environment in the light of work commitment and psychological capital. *Public Administration Perspective*; 8(3): 15-39 (In Persian).