

بررسی رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه نقش فضیلت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی

ویدا اندیشمند^۱، امیرصدرا اسدی خانوکی*^۲، محمود اسدی خانوکی^۳

چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه گری فضیلت سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم دریایی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه علوم دریایی نوشهر بود که ۳۴۰ نفر براساس جدول مورگان به عنوان حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه وفاداری سازمانی انسون و همکاران (۲۰۱۳)، پرسشنامه رفتارهای انحرافی سازمانی بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) انجام گرفت. به منظور تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مدل سازی معادلات ساختاری نرم‌افزار Amos18 استفاده شد. نتایج نشان داد وفاداری سازمانی ۶۰ درصد از تغییرات متغیر رفتار انحرافی در محیط کار را به طور مستقیم و ۰/۰۸۹ را از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی به صورت غیرمستقیم تبیین می‌کند بنابراین رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه گری فضیلت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم دریایی معنی‌دار است.

واژگان کلیدی: وفاداری سازمانی، رفتارهای انحرافی، محیط کار، فضیلت سازمانی، کارکنان دانشگاه علوم دریایی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۸/۰۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۰۶

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول: as.asadi1993@gmail.com)

^۳ کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

منابع انسانی، مهمترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۸۲). در مواردی نیز ممکن است کارکنان به رفتارهایی گرایش داشته باشند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارند و از این طریق سلامت خود و سایر کارکنان را تهدید می‌کنند. بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آن‌ها را رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌نامند، (باغبانیان و خمرنیا، ۱۳۹۱: ۴۰۰). رفتار انحرافی کاری عبارت است از «رفتاری ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند» (رابینز، ۲۰۰۹: ۱). انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری را ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. (موغلی و هاشمی، ۱۳۹۴). رفتارهای انحرافی از قبیل دزدی (گرینبرگ، ۱۹۹۰) اجتناب از اعمال تلاش (کایدول و بنت، ۲۰۰۹) عدم حضور بر سر کار بدون دلیل (بنت و رابینسون، ۲۰۰۳) و پرخاشگری (فاکس و اسپیکتور، ۲۰۱۰) که هنجارها، اهداف، خط-مشی‌ها و قوانین سازمانی را نقض می‌کند و سبب وارد شدن خسارت مالی و جانی متعددی به کارکنان، سازمان‌ها و به طور کلی جامعه می‌شوند و دستیابی به اهداف سازمان را مختل می‌سازند. بر اساس گزارش بنت و رابینسون (۲۰۰۰) این رفتارها به دو دسته رفتارهای انحرافی معطوف به افراد (کارکنان) و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را شامل می‌شود. رفتارهای انحرافی سازمانی اشاره به رفتارهای چون دزدی، اخذ رشوه، خرابکاری، کم کاری، بی‌نظمی، آسیب به محصولات و خدمات و اثاثیه و تجهیزات دارد. رفتارهای انحرافی بین فردی، شامل مواردی نظیر: ناسزاگویی، گستاخی، پرخاشگری فیزیکی و کلامی نسبت به همکاران، شوخی تجلی می‌یابد (ارشدی و پیریانی، ۱۳۹۰).

یکی از عوامل موثر بر رفتار انحرافی در محیط کار وفاداری سازمانی است منظور از وفاداری سازمانی، بکارگیری تمام توان کارکنان برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت‌پذیری، انجام مشتاقانه کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات، برقراری ارتباطات مؤثر بین کارکنان می‌باشد (برومند ۱۳۹۲، ۳۳). وفاداری سازمانی که به منزله احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده، بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۶). طبق نظر علی و الکاظمی^۶ (۲۰۰۷) وفاداری یک نگرش وابسته به کار است که برای ایجاد عملکرد مؤثر و سودمند در دنیای کاری رقابت‌آمیز امروز امری ضروری است. در تجزیه و تحلیل ابزار اندازه‌گیری وفاداری سازمانی سه عامل استخراج شده است: هویت، درونی سازی و انطباق. هویت و درونی‌سازی، ارزش‌های سازمان را شکل می‌دهند، اما انطباق بیانگر تمایل و درگیری کارکنان در مسائل سازمانی است (حیدری، موسوی و حسینی، ۱۳۹۳). ویکتور و کولن^۷ (۱۹۸۸) فضیلت سازمانی را یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف از جمله رفتارهای انحرافی می‌دانند. امروزه نقش فضیلت سازمانی در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار شده است، پژوهشگران بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب و کار تأکید می‌نمایند. فضیلت درونی کردن نقش‌های اخلاقی است که سبب هماهنگی اجتماعی می‌شود (گل‌پرور و نادری، ۱۳۹۰، ۱۲). فضیلت سازمانی در ایجاد توان اخلاقی، اراده تحمل در برابر دشواری‌ها نقش به‌سزایی دارد (محمدیان قوچانی، ذبیحی و عرفانین ۱۳۹۵). اگر به افراد کمک

¹ Robbins

² Greenberg

³ Kaydul and Bennett

⁴ Bennett & Robinson

⁵ Fox and Spiktor

⁶ Ali, Al-Kazemi

⁷ Victor, Cullen

شود تا به شفاف‌سازی ارزش‌های خود بپردازند الگوهای رفتاری آن‌ها تغییر خواهد کرد. فطرت انسانی تمایل به ارزش‌های مثبت دارد و این موجب وفاداری و تعهد بیشتر به کار و سازمان خواهد شد (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۰)؛

نتایج پژوهش موعلی و هاشمی (۱۳۹۴) و بهزادی و همکاران (۱۳۹۳) بیانگر نقش فضیلت سازمانی در کاهش رفتارهای انحرافی است بنابراین منطبق با نتایج این پژوهش‌ها تقویت ادراکات معطوف به فضیلت سازمانی در کارکنان رفتارهای انحرافی در محیط کار آنها را کاهش می‌دهد. متغیرهای ارزشی و اخلاقی نظیر فضیلت سازمانی، نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف، تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس نگرش مذکور است که رفتار افراد را در موقعیت جهت‌دهی می‌کند. به بیان دیگر می‌توان گفت که ادراکات اخلاقی نظیر فضیلت سازمانی ابتدا به ساکن سطح وفاداری و تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس باعث کاهش رفتارهای منفی و انحرافی در محیط کار می‌شود. گل‌پرور و نادى (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار» نشان دادند که بین اخلاق کاری اسلامی و وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در تحقیقی دیگری محمدیان قوچانی، ذبیحی و عرفانیان (۱۳۹۵) تحت عنوان «بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد، در این مورد بعد خوش‌بینی بیشترین تأثیر را بر وفاداری سازمانی دارد. از سوی دیگر اورتون و جولتن^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی به رابطه وفاداری سازمانی و بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداختند. نتایج نشان داد که رعایت عدالت در سازمان باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. فشار بی‌عدالتی تعاملی و بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی توزیعی باعث افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار توسط کارکنان می‌شود. وفاداری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی را در رابطه با عدالت در سازمان و رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند.

جری و ذاکری^۲ (۲۰۱۷) تحقیقی تحت عنوان «تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و وفاداری سازمانی» انجام دادند. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی، هوش معنوی و وفاداری سازمانی با فضیلت سازمانی به عنوان یک مزیت اخلاقی وجود دارد. کامپ^۳ (۲۰۱۶) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر فضیلت سازمانی در رفتارهای انحرافی کارکنان آموزشی» نشان داد که بین فضیلت سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. به این عبارت که هر چه فضیلت و اخلاق در سازمان بیشتر باشد رفتارهای انحرافی کارکنان کمتر است. بنابراین، در جمع‌بندی پایانی از مبانی نظری و پژوهشی و با توجه به پیامدهای منفی رفتارهای انحرافی برای فرد و سازمان و نیز نقشی که وفاداری سازمانی و در نهایت فضیلت سازمانی در کاهش این‌گونه رفتارها و بهبود عملکرد کارکنان دارند، هدف این پژوهش رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه نقش فضیلت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی است و فرضیه‌های آن به شرح ذیل است:

۱- بین وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه وجود دارد.

۲- بین فضیلت سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه وجود دارد.

۳- بین وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه‌گری فضیلت سازمانی رابطه وجود دارد.

¹ Everton, Jolton

² Jari, Zakeri

³ Camp

روش تحقیق

از آنجا که هدف این پژوهش رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه گری فضیلت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر بود. این پژوهش، از لحاظ هدف از نوع کاربردی است و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه علوم دریایی بود؛ که ۳۴۰ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه وفاداری سازمانی: پرسشنامه وفاداری سازمانی توسط انسون و همکاران (۲۰۱۳) طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد و دارای دو بعد تمایل به وفاداری سازمانی (سؤالات ۱ تا ۶) و وفاداری به ارزش‌های سازمانی (سؤالات ۷ تا ۱۲) می‌باشد. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسشنامه وفاداری سازمانی به دو روش محاسبه شده است: الف- (کسب نظر متخصصان درباره صحت گویه‌ها و هماهنگی با ابعاد متغیر که در مجموع با توجه به فراوانی پاسخ‌های مناسب، درستی گویه‌های پرسشنامه تأیید شد). ب- (اجرای تحلیل عاملی بر روی داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه جهت بررسی روایی سازه: این تحلیل مشخص کرد که همه گویه‌های پرسشنامه روی عوامل دارای بار عاملی می‌باشند). مقدار روایی به دست آمده در پرسشنامه وفاداری سازمانی (۰/۸۳) و آلفای کرونباخ پرسشنامه نیز (۰/۸۲) گزارش شده است (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۳) که نشان دهنده روایی و پایایی مطلوب در این پرسشنامه می‌باشد.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی: پرسشنامه رفتارهای انحرافی سازمانی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) مشتمل بر ۸ سؤال است که در قالب خود گزارش‌دهی در مقیاس ۵ درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۵) پاسخ داده شده است؛ و فقط رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نظیر بی‌نظمی حضور و عدم متابعت از دستورات سرپرست و مواردی از این دست را مورد سنجش قرار می‌دهد. مولکی و همکاران (۲۰۰۶) علاوه بر مستند ساختن روایی سازه این پرسشنامه (بارهای عاملی از ۰/۳۶ تا ۰/۶۹ در نوسان بوده است) و برای پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کرد و که پایایی ۰/۸۴ را برای این سؤالات گزارش نموده است (مولکی و همکاران، ۲۰۰۶).

پرسشنامه فضیلت سازمانی: پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) ۱۵ سؤال دارد و ۵ بُعد خوش‌بینی سازمانی (سؤال ۱ تا ۳)، بخشش سازمانی (سؤال ۴ تا ۶)، اعتماد سازمانی (سؤال ۷ تا ۹)، شفقت سازمانی (سؤال ۱۰ تا ۱۲) و صداقت سازمانی (سؤال ۱۳ تا ۱۵) را می‌سنجد. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب پایایی و روایی پرسشنامه فضیلت سازمانی طبق گزارش تابلو و همکاران به ترتیب (۰/۹۰) و (۰/۸۹) گزارش شده است. ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های فضیلت سازمانی، با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای خوش-بینی سازمانی ۰/۸۳، اعتماد سازمانی ۰/۸۳، شفقت سازمانی ۰/۸۸، صداقت و درستی سازمانی ۰/۸۹ و گذشت سازمانی ۰/۸۹ گزارش کردند (تابلو و همکاران، ۱۳۹۶). در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS19 و Amos18 استفاده شد. در بخش آمار استنباطی برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری ابتدا شاخص‌های برازندگی ارائه و پس از آن مدل نهایی به همراه اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر آورده شده است.

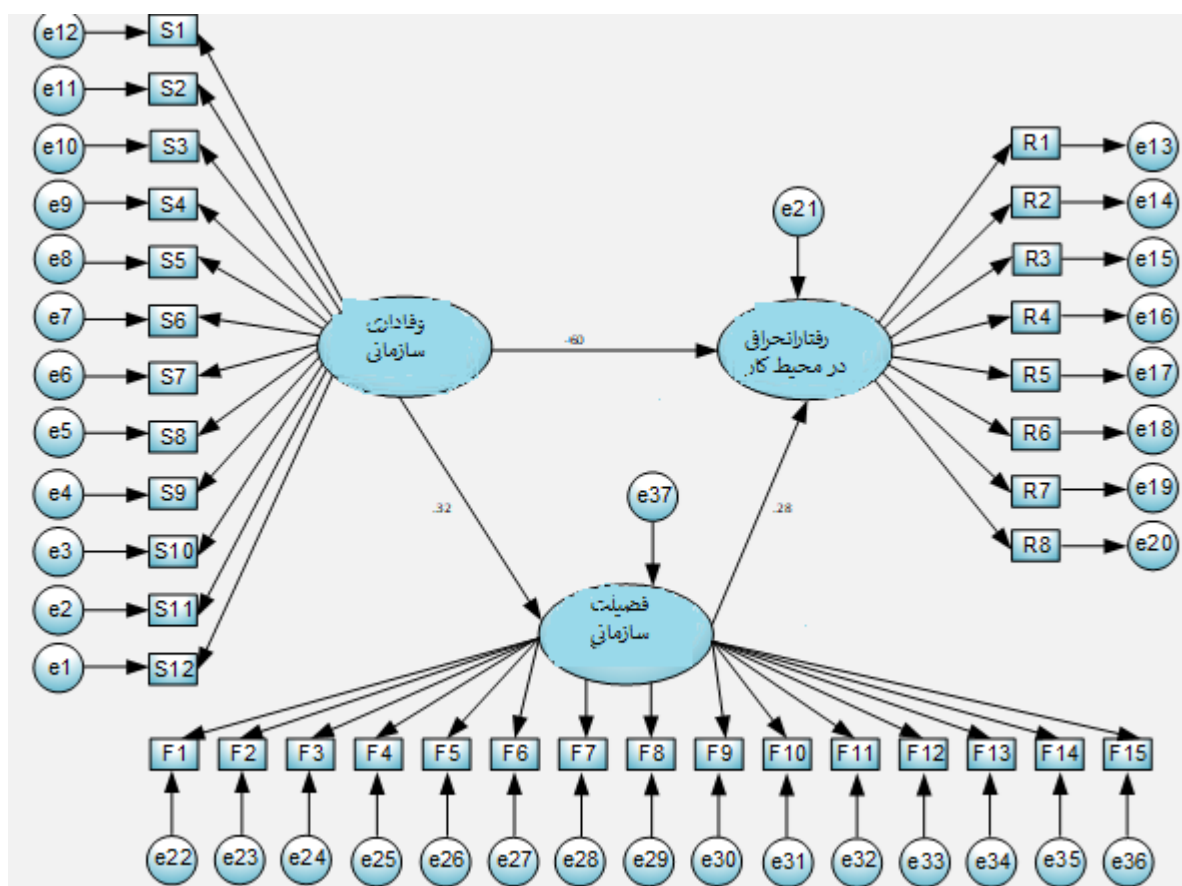
یافته های تحقیق

اطلاعات جمعیت شناختی بیانگر این بود ۳۰۲ نفر از آزمودنی‌ها (۸۸/۸۲٪) مرد و ۳۸ نفر (۱۱/۱۸٪) زن ۲۹۹ نفر (۸۷/۹۴٪) متأهل و ۴۱ نفر (۱۲/۰۵٪) مجرد بوده‌اند.

جدول (۱) مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای مطالعه ($n=340$)

متغیر	میانگین	میانه	کمینه	بیشینه
وفاداری سازمانی	۳/۳۰	۳/۳۸	۱/۰۰	۵/۰۰
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱/۵۱	۱/۶۰	۱/۵۱	۵/۰۰
فضیلت سازمانی	۳/۹۷	۳/۹۰	۲/۲۹	۴/۹۲

در جدول شماره یک مقادیر شاخص‌های توصیفی پژوهش ارائه شده است. با توجه به داده‌های این جدول متغیر وفاداری سازمانی دارای میانگین متوسط، متغیر رفتارهای انحرافی در محیط کار دارای میانگین خیلی کم و متغیر فضیلت سازمانی دارای میانگین زیاد می‌باشد. در بررسی فرضیه رابطه بین وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه‌گری فضیلت سازمانی نتایج شکل شماره ۱ نشان داد که اثر متغیر وفاداری سازمانی بر متغیر میانجی فضیلت سازمانی معنی‌دار است. به علاوه اثر متغیر میانجی فضیلت سازمانی بر متغیر رفتارهای انحرافی نیز معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین اکنون می‌توان فرضیه اصلی پژوهش یعنی فرض وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه‌گری فضیلت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم دریایی را آزمون کرد.



شکل (۱) مدل ساختاری رابطه متغیر وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی‌گری متغیر فضیلت

ضرایب مسیر معنادار مربوط به متغیرهای پژوهش در شکل شماره ۱ آورده شده است. ضرایب مسیر در واقع همان ضرایب بتا در تحلیل رگرسیون است که بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است؛ و مقدار آن بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر است. بر اساس جدول شماره ۲ ضریب استاندارد شده مسیر وفاداری سازمانی با رفتار انحرافی در محیط کار ۰/۶۰ است ضریب مسیر وفاداری سازمانی با فضیلت سازمانی ۰/۳۲ و ضریب مسیر فضیلت سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ۰/۲۸- است.

جدول (۲) تفکیک اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل رابطه وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی گری متغیر فضیلت سازمانی

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی	۰/۶۰	۰/۰۸۹	۰/۶۸۹
وفاداری سازمانی با فضیلت سازمانی	۰/۳۲	-----	۰/۳۲
فضیلت سازمانی با رفتارهای انحرافی	۰/۲۸	۰/۲۸

جدول شماره ۲ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل رابطه وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی گری متغیر فضیلت سازمانی را نشان می دهد نتایج این جدول بیانگر این مطلب است که وفاداری سازمانی ۶۰ درصد از تغییرات متغیر رفتار انحرافی در محیط کار را به طور مستقیم تبیین می کند از سوی دیگر دو ضریب ۰/۳۲ و ۰/۲۸ نیز نشان می دهد که وفاداری سازمانی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی به میزان ۰/۰۸۹ درصد بر متغیر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

جدول (۳) شاخص های برازش مدل وفاداری سازمانی ر رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی گری متغیر فضیلت سازمانی

شاخص های برازش	مقدار	دامنه قابل قبول	تفسیر
χ^2	۱/۰۳۹ (P=۰/۲۲)	P بیشتر از ۰/۰۵	برازش کاملاً مطلوب
تقسیم χ^2 بر درجه آزادی	۱/۰۳۹= ۱/۰۳۹÷۱	از کمتر از ۲ تا حداکثر ۵	برازش کاملاً مطلوب
GFI	۰/۸۳۳	بیشتر از ۰/۹۰	برازش نسبتاً مطلوب
AGFI	۰/۹۷۶	بیشتر از ۰/۹۰	برازش نسبتاً مطلوب
NFI	۱	بیشتر از ۰/۹۰	برازش کاملاً مطلوب
CFI	۱	بیشتر از ۰/۹۰	برازش کاملاً مطلوب
RMSEA	۰/۰۴	کمتر از ۰/۰۵	برازش کاملاً مطلوب

بر طبق جدول شماره ۳ شاخص های نیکویی به دست آمده از برازش مدل نشان می دهد که مقدار مجذور کای برابر با ۱/۰۳۹ است از آنجا که مقدار قابل قبول برای این شاخص بین ۱ تا ۵ است. این شاخص قابل قبول است. از دیگر شاخص های برازش مدل، شاخص های NFI^1 ، JFI^2 ، CFI^3 ، GFI^4 است مقادیر بالاتر از ۰،۹ هر یک از شاخص های بالا مؤید مناسب بودن برازش

¹ Normed Fit Index
² Incremental Fit Index
³ Comparative Fit Indices
⁴ Goodness of Fit Index

مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰٫۹ هستند؛ در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است. $AGFI^1$ از دیگر شاخص‌های برازش مدل است مقادیر بالاتر از ۰٫۸ این شاخص مؤید مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش برای این شاخص بزرگ‌تر از ۰٫۸ است؛ در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است. از دیگر شاخص‌های برازش، شاخص $RMSEA^2$ است این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. بر خلاف شاخص‌های دیگر در مدل‌سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰٫۱ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰٫۰۴۴ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق بررسی رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه‌گری فضیلت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی بود نتایج نشان داد وفاداری سازمانی ۶۸۹/۰ درصد از تغییرات متغیر رفتار انحرافی در محیط کار را به طور مستقیم و غیر مستقیم تبیین می‌کند بنابراین میانجی‌گری متغیر فضیلت سازمانی در رابطه میان دو متغیر وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی موجه بوده و به عبارت دیگر می‌توان گفت رابطه وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه‌گری فضیلت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم دریایی معنی‌دار است. نتیجه این پژوهش همسو با نتایج تحقیق میرغفوری، عطائی قراچه و گنجی اشکذری (۱۳۹۶)، محمدیان قوچانی، ذبیحی و عرفانیان (۱۳۹۵)، موغلی و هاشمی (۱۳۹۴)، بهزادی، نعیمی و بشلیده (۱۳۹۳)، بهزادی (۱۳۹۲)، بهزادی (۱۳۹۲)، گل پرور و نادری (۱۳۹۰)، جری و ذاکری^۳ (۲۰۱۶)، چان^۴ (۲۰۱۵)، اورتون و جالتون^۵ (۲۰۱۵)، کانگ و تاین^۶ (۲۰۱۵)، کمرون و همکاران^۷ (۲۰۱۳) می‌باشد. فضیلت سازمانی به عنوان یک نگرش کاری، ابتدا تحت تأثیر وفاداری سازمانی و بویژه کار دقیق و انسان‌دوستانه قرار می‌گرفت و سپس طی یک زنجیره از روابط، باعث تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. به عبارتی ادراکات اخلاقی نظیر فضیلت سازمانی ابتدا به ساکن سطح وفاداری و تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس باعث کاهش رفتارهای منفی و انحرافی در محیط کار می‌شود. به عبارتی کارکنان با وفاداری کاری بالاتر دارای یک احساس ذهنی و عاطفی مثبتی نسبت به کارشان هستند، سطح انرژی و تاب‌آوری ذهنی بالاتری در زمان کار دارند، حس معناداری و اشتیاق شان نسبت به کار بیشتر است و در نهایت اینکه مجذوب کارشان هستند، لذا این احساسات مثبت و رضایت‌بخش نسبت به کار، باعث می‌شود که آن‌ها تمایل به ماندگاری‌شان در محیطی که آن کار را برایشان ایجاد نموده و همچنین میل به پذیرش اهداف و ارزش‌های آن محیط در آن‌ها بیشتر گردد و نهایت اینکه نسبت به سازمان‌شان وفادارتر شوند، لذا ایجاد این احساس مثبت ذهنی نسبت به کار می‌تواند متضمن کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار شود. توجه به مفهوم فضیلت سازمانی که سطح متعالی رفتارهای وفاداری را متبادر می‌کند و نقش آن به عنوان یک متغیر واسط در بروز پیامدهای سازمانی، بی‌تردید می‌تواند در ایجاد رویکردی نوین در ارتقا و اعتلای فرهنگ مشتری‌مداری و توجه به حقوق حقه‌ی شهروندان هر سازمانی لحاظ شود. هیچ تردیدی در این نیست که توجه مسئولین سازمان‌های دولتی ایران به فعالیت‌ها و کنش‌های عوامل محیطی نظیر عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، زیستی، ارباب رجوع و نهادهای قانونگذاری پیرامون سازمان نیز سهم مهمی در بروز رفتارهای فضیلت‌محور در سازمان‌ها دارد؛ همانطور که محیط مساعد زمینه را برای بروز رفتارهای اخلاقی در سازمان فراهم می‌کند، عوامل محیطی تنش‌زا نیز نقش بسیار مهمی در عدم رعایت معیارهای اخلاقی در سازمان دارد و منجر به اولویت منافع فردی بر منافع جمعی در سازمان خواهد شد و یا منجر به تلاش سازمان در جهت پیشبرد اهداف خود با توسل به نفوذ سیاسی خواهد شد. این

¹ Adjusted Goodness of Fit

² Root Mean Squared Error of Approximation

³ Jari, Zakeri

⁴ Chun

⁵ Everton & Jolton

⁶ Khuong & Tien

⁷ Cameron, Bright, Caza

تحلیل در راستای تحلیل دنهارت (۱۹۹۱) می‌باشد که معتقد است فضیلت باید به عنوان مبنای اخلاقیات در خدمات دولتی مطرح شود و بنیادهای اخلاقی اداره دولتی را که شامل پایداری در صداقت، عدالت و خیرخواهی است مشخص کند؛ بنابراین نتایج تحقیق حاضر در راستای تحلیل دنهارت مبین این نکته می‌باشد که در تصمیم‌گیری اخلاقی، فضائل برای تبدیل اصول اخلاقی به رفتار اخلاقی ضروری می‌باشد. عوامل درون سازمانی و عوامل محیطی وضعیت موجود سازمان‌های دولتی را تشریح می‌کند؛ این به نوبه خود تأکیدی است بر این نکته که مدیران سازمان‌های دولتی جهت ترویج اخلاق محوری و ارتقا فضیلت سازمانی، بایستی توجه به عوامل درون سازمان نظیر منابع انسانی و ساختار سازمانی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند، از طرفی دیگر نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت فراوانی دارد و با تخصصی شدن مشاغل این مورد پررنگ‌تر نیز شده است امری مسلم است. امروزه داشتن کارکنان وفاداری که تلاش‌هایشان را در جهت اهداف سازمان را در مقابل رقبا قادر به رقابت می‌کند. وفاداری موجب مشارکت بیشتر کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهتر تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی نیروی انسانی خواهد شد. به هر میزان که فرد در زندگی خود و چگونگی انجام کارها، رضایت خداوند را به عنوان ملاک خود قرار دهد و کارها و اعمال خود را براساس دانش، آگاهی و شناخت انجام دهد، همچنین در مقابل رفتار نادرست دیگران نیز صبر و بردباری داشته باشد، کارهای روزانه خود را در زمان استراحت و آسودگی مرور کند و تجربه‌های نادرست را کنار بگذارد، می‌تواند بسترهای رشد و پویایی خود را فراهم کند. با توجه به تأیید رابطه مستقیم وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، پیشنهاد می‌شود از برنامه‌های مختلف تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که کارها را دقیق و نودوستانه انجام می‌دهند استفاده شود. این مسیر باعث تقویت و نیرومندتر شدن وفاداری سازمانی می‌گردد و در نهایت سطح رفتارهای انحرافی و آسیب‌رسان را کاهش می‌دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود که میل به وفاداری سازمانی از طریق بهبود فضیلت سازمانی، تناسب به بیشتر شغل کارکنان با توانمندی‌ها، مهارت‌ها و علایق آن‌ها، ایجاد امنیت شغلی، توجه بیشتر به مقوله آموزش‌های رسمی و حین خدمت افراد، بهبود ارتباطات بین فردی و امکان تعامل بیشتر افراد با یکدیگر، بخشیدن کارکنان در زمانی که خطای سهوی انجام دادند، برقراری اعتماد بین کارکنان و کارکنان و سازمان، مشارکت دادن بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد نظام عادلانه پرداخت و جبران خدمات، توجه بیشتر به عدالت سازمانی و ارتقاء جایگاه سازمانی بهبود یابد. براساس نتایج حاصل از تأیید رابطه وفاداری سازمانی با فضیلت سازمانی، به مدیران پیشنهاد می‌شود که احساسات مثبت‌گرا همچون (خوش‌بینی، اعتماد، دلسوزی و بخشش) را در کارکنان تقویت کرد. سازمانی که از خطای کارکنان بگذرد و کمک کند تا از خطاها و اشتباهات سازمانی درس گرفته شود. در واقع امروزه سازمان‌ها و مدیران سازمانی به این نکته واقف شده‌اند که خطاها سازمانی اگرچه از یک سو منجر به بروز نتایج منفی چون از دست دادن زمان و وقوع سوانح می‌شوند ولی از سوی دیگر نتایج مثبتی چون وفاداری را برای سازمان به همراه خواهد داشت.

با توجه به تأیید نقش واسطه‌گری فضیلت سازمانی در رابطه بین وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، می‌توان اظهار داشت هنگامی که فضایل سازمانی و توسعه رفتارهای فضیلت‌مدارانه که با مواردی چون توسعه خوش‌بینی، اعتماد، رفتارسجام و بخشش در سازمان همراه باشد ماندگاری و وفاداری سرمایه‌های انسانی را ارتقا می‌دهد چرا که در سازمانی که فضایل، عادات و تمایلاتی که منجر به تولید خوبی‌های اجتماعی و فردی شود رواج داشته باشند کارکنان آن احساسا قدر شناسی می‌کنند که سرانجام آن منجر به کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود بنابر این نتیجه پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی ویژگی‌های شخصیت مثبت و اخلاقی مانند خوش‌بینی، امیدواری، مهربان بودن، فداکاری، قبل اعتماد بودن، با گذشت بودن را در سازمان اشاعه دهند. تقویت ارزش‌هایی مانند تعهد و احساس مسئولیت و وفاداری در میان همکاران سازمان موجب می‌شود که همکاران و شهروندان حقوق یکدیگر را رعایت کنند و رفتارهای انحرافی کمتری در محیط کار از خود نشان دهند.

منابع

- ارشدی نسرين. پيريایي صالح. (۱۳۹۰) اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳): ۸۳-۱۰۰.
- باغبانیان عبد الوهاب و. خمرنیا محمد (۱۳۹۱) بررسی رفتارهای انحرافی شغلی کارکنان بیمارستان امام علی زاهدان در سال ۱۳۹۰. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۲: ۳۹۹-۴۰۸.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲) رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. چشم انداز مدیریت، ۳۳: ۲۸-۹.
- برومند، زهرا (۱۳۹۲) مدیریت رفتار سازمانی. چاپ پانزدهم. تهران. انتشارات پیام نور.
- بهزادی الهام. (۱۳۹۲) بررسی برخی پیشایندها و پیامدهای فضیلت سازمانی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- بهزادی الهام. نعمی عبد الرضا. بشلیده کیومرث. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون. دستاوردهای روان شناختی، ۲۰ (۲): ۲۳۳-۲۵۶.
- پورعزت علی اصغر. احسانی مقدم ندا. یزدانی حمید رضا. (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در ۶-جو سازمانی و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. مدیریت دولتی، ۵(۱): ۸۸-۶۵.
- تابلی حمید. مرادی شهربابکی محمدرضا. ایران نژاد پاریزی سید جواد. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱): ۷-۱.
- حیدری حین. موسوی فرانک. حسنی سید رضا. (۱۳۹۳). طراحی مدل ساختاری منابع انسانی برای دستیابی به وفاداری سازمانی. مدیریت دولتی، ۶(۳): ۴۸۰-۴۵۷.
- دنهارت ر. ۱۳۸۰. تئوری سازمانی دولتی. ترجمه الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن. تهران: صفار.
- گل پرور محسن. نادی محمد علی. سیادت سید علی. (۱۳۸۸). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری. نشریه جامعه شناسی کاربردی، ۲۱(۳۷): ۱۶۸-۱۵۹.
- محمدیان قوچیان فرانک. ذبیحی محمد رضا. عرفانیان حمید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، حقوق و علوم انسانی.
- موغلی علیرضا. هاشمی سیده زهرا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین بی عدالتی سازمانی ادراک شده، حمایت سازمانی و وفاداری سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان شهید فقیهی شیراز. همایش ملی پژوهش های علوم مدیریت، تهران، گروه پژوهشی بوعلی.

- Ali A, Al-Kazemi A (2007) Islamic work ethic in Kuwait. Cross Culture Management: An International Journal, 14(2): 93-104.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. 2003. Development of a measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 85, 349-360.
- Camp, S. D. (2016) Assessing the effects of the organizational virtue in deviant behavior of educational staff. The Prison Journal, 74(3), 279- 305.
- Chun, R. (2015). A corporates responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. Emerald Group Publishing Limited, 9(4), 473-483.
- Everton Wendi J., Jolton Jeffrey A., Mastrangelo Paul M. (2018). Organizational loyalty and organizational injustice and deviant behaviors in the workplace. Journal of Management Development, 28(3):117-131.
- Greenberg, J. (1990) Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. Journal of Applied Psychology, 75: 561-568.
- Jari MH.Zakeri HM. (2017) Analyzing the relationship between organizational virtue as a moral component with spiritual intelligence, Emotional intelligence and organizational loyalty. Journal of Educational Measurement, 1(1):73-93.
- Khuong, M. Tien, B. (2015) Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through iob satisfaction: A study of banking sector in Ho Minh city. International Journal of Reserch and Academic Review, 1(4): 95-82.

-
- Kidwell, R. E., & Bennett, N. (2009). Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research. *Academy of Management Review*, 18: 429-456.
- Robins, S. L. & R. J. Bennett. (2009) A typology of deviant workplace behavior's" A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Victor, B. Cullen, JB. 1988. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33: 101- 125.