

نقش جو اخلاقی در پیش بینی انسجام سازمانی: سهم واسطه گری تخطی فناورانه کارکنان

رحمت اله مرزوقی، دکتر الهام حیدری*

گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز

(تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۶/۱۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۸/۶)

چکیده

زمینه: تخطی های اخلاقی در سازمان ها منجر به تصمیم برای ایجاد جو اخلاقی گردید تا دستاوردهای مثبتی برای سازمان به ارمغان آورد. به نظر می رسد که برخی از این دستاوردها کاهش تخطی های فناورانه و ایجاد انسجام سازمانی باشد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر تعیین نقش جو اخلاقی در پیش بینی انسجام سازمانی با توجه به سهم واسطه گری تخطی فناورانه کارکنان بوده است.

روش: روش پژوهش مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی است. نمونه تحقیق شامل ۲۱۷ نفر از کارکنان دانشگاه شیراز بود، که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی، انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل مقیاس سنجش جو اخلاقی در سازمان، مقیاس سنجش استفاده غیرکاری از فناوری های سازمان و انسجام سازمانی بود که پس از محاسبه روایی و پایایی آنها، بین نمونه توزیع گردید، و داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته ها: جو اخلاقی حاکم بر سازمان رابطه منفی و معناداری با تخطی فناورانه در دانشگاه دارد. به علاوه، جو اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معناداری با رشد انسجام سازمانی دانشگاه دارد، در حالی که بروز تخطی فناورانه در دانشگاه رابطه منفی و معناداری با انسجام سازمانی دارد.

نتیجه گیری: توسعه جو اخلاقی حاکم بر دانشگاه می تواند بر کاهش استفاده شخصی از فناوری های سازمان و افزایش انسجام سازمانی کمک کند.

کلید واژگان: تخطی فناورانه، انسجام سازمانی، جو اخلاقی

سر آغاز

جو اخلاقی در سازمان می تواند پیامدهای مثبتی مانند افزایش سرمایه های روانشناختی و آوای سازمانی (۵)، رشد سرمایه های اجتماعی^۳ سازمان، اعتماد سازمانی^۴ و تقویت انگیزه رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد (۱) همچنین، جو مطلوب اخلاق باعث ایجاد احساس امنیت، التزام کارکنان و انگیزه مشارکت بیشتر در امور می گردد و بستر ساز تمرکز بیشتر کارکنان بر رشد بهره وری فردی و سازمانی و در نهایت اثربخشی بیشتر سازمان می شود (۶). به علاوه، جو اخلاقی می تواند منجر به انجام مسئولیت های اجتماعی توسط کارکنان شود. یعنی مسئولیت هایی که آنان در برابر محیط دارند. در نتیجه توسعه جو اخلاقی در سازمان نه تنها می تواند به تحقق مسئولیت های اجتماعی فردی کمک کند بلکه باعث افزایش تاثیر عملکرد محیطی و اجتماعی سازمان نیز می شود (۷). چرا که جو اخلاقی می تواند تعهد کارکنان به سازمان و اشتیاق شغلی آنان را افزایش دهد (۸) و در نتیجه عملکرد آنان در خدمات رسانی به ارباب رجوعان را تحت تاثیر قرار دهد و به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب شود (۹).

در سال های اخیر، ازدیاد گونه ای از تخطی اخلاقی^۱ در سازمان ها منجر به اتخاذ منطقی در جهت تقویت و بهبود جو اخلاقی در سازمان گردیده است. این پدیده محققان را برانگیخت تا به بررسی رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در حوزه رفتار سازمانی بپردازند، و چارچوب هایی نیز برای توسعه جو اخلاقی^۲ در سازمان ارائه کنند (۱). جو اخلاقی به معنی ادراک متداول درباره اینکه کدامیک از رویه ها و شیوه های معمول سازمانی اخلاقی است، و در کل به آن بخش از جو سازمانی اشاره دارد که تعیین می کند کدامیک از رفتارها در محیط سازمان اخلاقی محسوب می شود (۲). در واقع، جو اخلاقی بیانگر میزان توجه به محتوای اخلاقی در سیاست ها، مقررات و رویه های سازمان و همچنین، در رفتار و ادراکات کارکنان می باشد (۳). که به طور معمول به وسیله بنیان گذاران و مدیران اولیه یک سازمان شکل می گیرد و به وسیله اعضای سازمان و به ویژه مدیران و رهبرانی که تعیین کننده قوانین و سیاست های سازمان هستند، در طول سال های مختلف تعدیل و یا تغییر قرار می یابند (۴).

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: eheidari22@gmail.com

کاهش این نوع تخلفات سازمانی ندارد (۱۷). به نظر می رسد که استفاده غیر کاری از فناوری های سازمان به عنوان یکی از تخلفات حوزه فناوری می تواند اعتماد افراد را تحت تاثیر قرار داده و انگیزه های کاری آنان در امور مختلف از جمله تمایل به بودن در سازمان و تلاش جهت تحقق اهداف سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد.

شاید بتوان بیان نمود که اثربخش ترین سازمان ها، آن هایی هستند که انسجام زیادی بین افراد وجود داشته باشد، که نتیجه آن نیز دستیابی به عملکرد بهتر می باشد (۱۸). انسجام سازمانی^{۱۱} به معنی تمایل افراد سازمان به حفظ ارتباطات بلند مدت با یکدیگر و پیگیری اهداف سازمانی است که نه تنها باعث تحقق اهداف سازمان می شود، بلکه می تواند منجر به افزایش توانایی سازمان برای سازگاری با شرایط محیطی و حفظ بقاء در محیط باشد (۱۹). انسجام سازمانی در یک فرایند سه مرحله ای می تواند اتفاق بیفتد که شامل وجود هدف مشترک و جذاب، وجود توانایی برای رفع اختلافات و تقابل ها و سوم نیز وجود احساس تعلق به گروه و وابستگی عاطفی بین افراد، می باشد (۲۰).

لازم به ذکر است که موضوع مهم در ارتباط با انسجام سازمانی، بالا بودن پیوستگی عمودی و افقی روابط سازمانی است. پیوستگی عمودی اشاره به افزایش ارتباطات عمودی^{۱۱} در سازمان دارد. در حالی که پیوستگی افقی اشاره به ارتباطات افقی^{۱۲} بین همکاران و افراد هم رده در یک گروه دارد (۲۱). بنابراین، رفتارهای همه کارکنان به ویژه مدیران سازمان و رعایت قوانین از سوی آنها می تواند در میزان این پیوستگی ها و در نتیجه افزایش انسجام درون سازمان بسیار مؤثر واقع گردد. در واقع با توجه به فضای حاکم بر هر سازمانی، اگر رفتارهای همکاران نامناسب و غیراخلاقی باشد و مدیران قولین و هنجارهای اخلاقی را رعایت نکنند، رفتار کنند، می تواند منجر به ایجاد نگرش های منفی در افراد گردد و پیوستگی، و در نهایت انسجام سازمانی را کاهش دهد (۲۲). در این راستا باید افزود که وجود انسجام در سازمان ها منافع فراوانی در پی دارد. انسجام می تواند به گونه ای اثربخش به واسطه تاثیراتی که بر تحقق اهداف سازمانی دارد، بر منابع قدرت و نفوذ سازمان تأثیر داشته باشد. به علاوه، وجود انسجام و ادراک افراد درباره آن در سازمان باعث افزایش شبکه های ارتباطی بین آن ها می گردد و کیفیت عملکرد سازمان را افزایش دهد (۲۳).

با توجه به مطالب بیان شده، به نظر می رسد که یکی از راه های بهبود عملکرد سازمان، رشد انسجام سازمانی است که باعث رشد همدلی و تمایل به ماندن و تلاش برای تحقق اهداف سازمانی می شود. جهت ایجاد انسجام سازمانی، بایستی به عوامل مؤثر بر آن توجه نمود. در این راستا باید افزود که تا کنون پژوهش های گوناگونی پیرامون متغیرهای پژوهش صورت گرفته است. به عنوان مثال برخی محققان در پژوهش های خود دریافته اند که جو اخلاقی تأثیر منفی و معناداری بر بروز تخلفات حوزه فناوری دارد (۲۴ - ۲۷). همچنین، برخی دیگر از پژوهش ها نشان می دهد که تخلفات حوزه فناوری اثر منفی و معناداری بر انسجام سازمانی دارد (۲۸ - ۳۰). همچنین، پژوهش ها نشان می دهد که جو اخلاقی در توسعه انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد (۳۱ -

بررسی ها نشان می دهد که جو اخلاقی یکی از عوامل مهم شکل دهنده نگرش های کارکنان است که رفتار اخلاقی^۵ و تصمیم گیری های اخلاقی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد (۱۰). به عبارت دیگر، جو اخلاقی در سازمان می تواند تصمیمات کارکنان در زمینه چگونگی استفاده از امکانات و فناوری های سازمان را تحت تاثیر قرار دهد.

اگر چه امروز فناوری^۶ به ویژه رایانه و اینترنت بخش جدایی ناپذیر از زندگی سازمانی محسوب می شود و استفاده از آنها سطح روابط و اثربخشی کارکنان را بهبود می بخشد (۱۱)، اما این فناوری ها از یک سو فرصت هایی را برای ارتقای سازمان ایجاد کند، و از سوی دیگر سازمان را با تهدیدات مختلفی از جمله مواردی همچون استفاده غیر کاری از فناوری با هدف شخصی توسط کارکنان روبرو ساخته است (۱۲). استفاده شخصی از فناوری های سازمان به استفاده از کلیه فناوری ها در سازمان اعم از پیشرفته یا غیر پیشرفته اطلاق می شود (۱۳).

تخطی فناوریانه یا استفاده غیرکاری از فناوری^۷ های سازمان حوزه مطالعاتی است که تلاش می کند سوء استفاده کارکنان از فناوری های سازمان را مورد مطالعه قرار دهد (۱۲). استفاده غیرکاری از فناوری های سازمان اشاره به هر نوع فعالیت داوطلبانه کارکنان در زمینه استفاده از فناوری های سازمان در طول ساعات اداری با هدف شخصی دارد (۱۴). برخی از نمونه های استفاده از فناوری سازمان برای مقاصد شخصی شامل استفاده از اینترنت برای امور اقتصادی شخصی، ارتباطات شخصی، دانلود و بارگذاری فایل های مختلف، بازی، تماشای فیلم، خرید آنلاین، شرکت در شبکه های اجتماعی، گوش دادن به موسیقی و مواردی از این قبیل می باشد (۱۴ و ۱۲).

استفاده شخصی غیرمجاز و عمدی از دارایی های سازمان مانند فناوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی^۸ شامل استفاده از سخت افزارها، نرم افزارها، داده ها و امثال اینهاست، که به عنوان استفاده غیرکاری از فناوری سازمان محسوب می شود، و یک نوع تخلف آشکار در حوزه فناوری می باشد (۱۵). با این حال، استفاده شخصی از فناوری های سازمان تنها به استفاده از رایانه و اینترنت محدود نمی شود، هر نوع فناوری که در سازمان برای مقاصد شخصی بکارگرفته شود از جمله، پرینتر، اسکنر، تلفن، لپ تاب و مواردی از این قبیل می تواند از مصادیق تخلفات حوزه سایبری در زمینه استفاده شخصی از فناوری های سازمان محسوب شود (۱۳).

لازم به ذکر است که استفاده شخصی از فناوری سازمان می تواند ضررهای زیادی را متوجه سازمان نماید. چرا که موجب افزایش هزینه های سازمان می گردد و در نهایت منجر به کاهش سطح بهره وری کارکنان می شود. علاوه بر کاهش سطح بهره وری، کاهش سطح سرمایه فکری، تعدی های سایبری^۹، خطرات امنیتی، کاهش سرعت دسترسی به اطلاعات و در نهایت کاهش اعتماد دور از انتظار نیست (۱۶ و ۱۷). به منظور کاهش چنین ضررهایی، در برخی از سازمان ها استفاده از اعمال سیاست های دسترسی محدود به اینترنت و نظارت مستمر بر کارکنان را به عنوان راه حل این پدیده در نظر گرفته شده است. اما بررسی ها نشان میدهد که استفاده از این راهکارها تأثیر چندانی بر

بررسی شده که نتایج حاکی از مطلوب بودن روایی این ابزار می باشد (۳۶). در این پژوهش نیز روایی و پایایی این ابزار مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ضریب روایی این ابزار بین ۰/۴۲ تا ۰/۸۵ با سطح معناداری بین ۰/۰۲ تا ۰/۰۰۱ بوده و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد که نتایج به دست آمده بیانگر سطح مطلوب روایی و پایایی ابزار مورد نظر است.

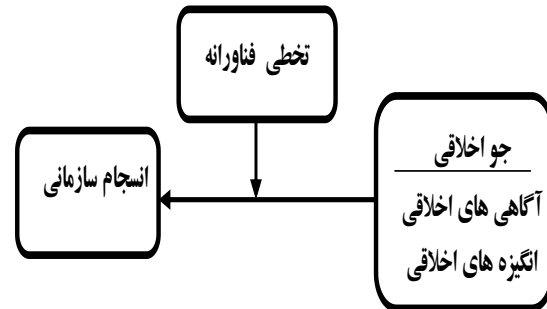
جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر	تعداد	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۵/۰۲
	مرد	۶۴/۹۷
سابقه	کمتر از ۵ سال	۲۴/۴
	۵ تا ۱۰ سال	۲۶/۳
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۰/۷
	۱۵ سال به بالا	۲۸/۶
تحصیلات	دیپلم و کاردانی	۲۴/۸۸
	کارشناسی	۴۸/۳۸
	کارشناسی ارشد	۲۶/۷۲

به منظور بررسی میزان تخطی فناوریانه کارکنان از پرسشنامه استفاده غیرکاری از فناوری های سازمان استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۴ گویه از نوع طیف لیکرت پنج گزینه ای است که بر خلاف اغلب پرسشنامه های مرتبط با استفاده غیرکاری از فناوری سازمان که تنها استفاده از اینترنت را مورد بررسی قرار می دهند، نه تنها استفاده از اینترنت بلکه کلیه فناوری های سازمان را مورد بررسی قرار می دهد. لازم به ذکر است که گویه های این پرسشنامه در برگیرنده استفاده غیرشخصی از کامپیوتر، اینترنت، اکانت های اداری، دستگاه کپی، پرینتر، اسکنر، سی دی های سازمان، نرم افزارها، بازی آنلاین با استفاده از اینترنت سازمان، استفاده از کامپیوتر و اینترنت برای هواشناسی، تجارت، دیدن فیلم، خواندن اخبار و ارسال و دریافت پیام در شبکه های مجازی می باشد. روایی و پایایی این ابزار بر اساس گزارش سازندگان آن مطلوب گزارش شده است (۳۷). در این پژوهش نیز روایی و پایایی ابزار مذکور بررسی و نتایج نشان داد که ضریب روایی آن بین ۰/۳۶ تا ۰/۷۸ و سطح معناداری بین ۰/۰۴ تا ۰/۰۰۱ می باشد و ضریب آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی ۰/۸۵ است.

به منظور اندازه گیری انسجام سازمانی از مقیاس قابلیت انسجام سازمانی^{۱۵} استفاده شد. این مقیاس از ۵ گویه با طیف لیکرت تشکیل شده است. گویه های این مقیاس میزان شناخت کارکنان از وظایف خویش، احساس توانمندی جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی، تمایل به انجام کار گروهی، کیفیت روابط کارکنان، میزان همکاری و کمک به یکدیگر را می سنجد. پایایی این مقیاس را سازنده آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۲ گزارش نموده و ضریب روایی آن نیز بین ۰/۹۲ تا ۰/۷۲ گزارش شده است (۳۸). در ایران نیز روایی و

(۳۳). با این حال تا کنون پژوهشی که به بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان در انسجام سازمانی با واسطه گری تخطی فناوریانه کارکنان پرداخته باشد، مشاهده نمی گردد. بنابراین، بر اساس پژوهش های انجام شده و با توجه به مبانی نظری، به نظر می رسد که یکی از عوامل موثر بر انسجام سازمانی رعایت اخلاقیات در حوزه کاری است. یکی از این مسائل اخلاقی، استفاده شخصی از امکانات سازمان به ویژه فناوری است. شاید بتوان بیان نمود که تمایل به استفاده شخصی از فناوری های سازمانی به عنوان یکی از تخلفات اخلاقی می تواند تحت تاثیر جو اخلاقی در سازمان باشد. چراکه جو اخلاقی می تواند ادراکات افراد را در زمینه فعالیت های آنان از نظر اخلاقی یا غیر اخلاقی بودن تحت تاثیر قرار دهد (۲). بنابراین، هدف از پژوهش حاضر هدف پژوهش حاضر تعیین نقش جو اخلاقی در پیش بینی انسجام سازمانی با توجه به سهم واسطه گری تخطی فناوریانه کارکنان می باشد که در نگاره (۱) در قالب مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه شیراز (۷۰۰ نفر) بود. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد که در نهایت ۸۷/۵٪ از پرسشنامه ها یعنی ۲۱۷ پرسشنامه ها به صورت کامل پاسخ و برگشت داده شد و به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که به زعم برخی از پژوهشگران حجم نمونه لازم برای مدل معادلات ساختاری برای هر متغیر ۵ تا ۱۰ نمونه و یا ۲۰۰ نفر می باشد (۳۴ و ۳۵). اطلاعات جمعیت شناختی گروه نمونه در جدول شماره (۱) قابل مشاهده است.

به منظور سنجش جو اخلاقی از دو بعد آگاهی های اخلاقی^{۱۳} و انگیزه های اخلاقی^{۱۴} پرسشنامه جو اخلاقی سازمان استفاده گردید. گویه های پرسشنامه بر پایه طیف ۵ درجه ای لیکرت، از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) تنظیم شده است. پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در بعد آگاهی های اخلاقی ۰/۸۸ و در بعد انگیزه های اخلاقی ۰/۷۸ بوده است و روایی آن نیز با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی

اخلاقی و تخطی فناوریانه معنادار است. همچنین، بین انسجام سازمانی با تخطی فناوریانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای

پژوهش

متغیر	جو اخلاقی			انحراف استاندارد
	آگاهی اخلاقی	انگیزه اخلاقی	تخطی فناوریانه	
میانگین	۳/۶۹	۳/۲۵	۲/۵۳	۳/۵
انحراف استاندارد	۰/۶۵	۰/۸۳	۰/۶۷	۰/۶۴

جدول ۳: ماتریس ضرایب همبستگی هر یک از ابعاد

پژوهش

	۱	۲	۳	۴
۱	۱			
۲	۰/۵۸**	۱		
۳	-۰/۱۲	-۰/۱۹*	۱	
۴	۰/۳۲**	۰/۵۱**	-۰/۱۹**	۱

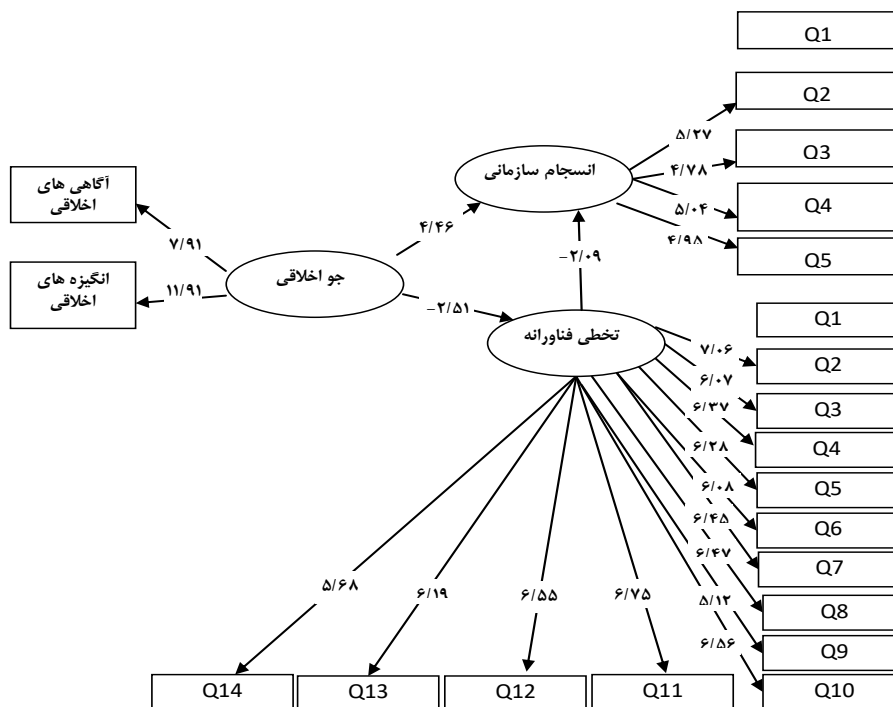
نکته: ۱= آگاهی های اخلاقی، ۲= انگیزه های اخلاقی، ۳= تخطی فناوریانه، ۴= انسجام سازمانی; * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

پایایی این مقیاس محاسبه شده است که نتایج نشان می دهد که ضریب روایی آن را بین $0.52 - 0.74$ با سطح معناداری < 0.001 و ضریب پایایی آن 0.72 می باشد (۳۹). بنابراین روایی و پایایی این مقیاس مطلوب است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای spss نسخه ۲۱ و Lisrel 8.8 و همچنین، روش های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته ها

همانگونه که بیان گردید هدف پژوهش تعیین نقش جو اخلاقی در پیش بینی انسجام سازمانی با توجه به سهم واسطه گری تخطی فناوریانه کارکنان بود. در این راستا از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. اما قبل از ارایه مدل و برازش آن، میانگین و انحراف و استاندارد و همبستگی بین متغیرها محاسبه گردید. نتایج نشان داد که میانگین متغیرهای جو اخلاقی و انسجام سازمانی بیشتر از حد میانگین (۳) بوده و اما میانگین تخطی فناوریانه پایین تر از حد میانگین می باشد، بیشترین میانگین مربوط به آگاهی های اخلاقی و کمترین آنها مربوط به تخطی فناوریانه می باشد (جدول ۲).

همچنین، نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد مختلف جو اخلاقی و انسجام سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این در حالی است که بین ابعاد مختلف جو اخلاقی با تخطی فناوریانه رابطه منفی وجود دارد و تنها این رابطه منفی بین انگیزه های

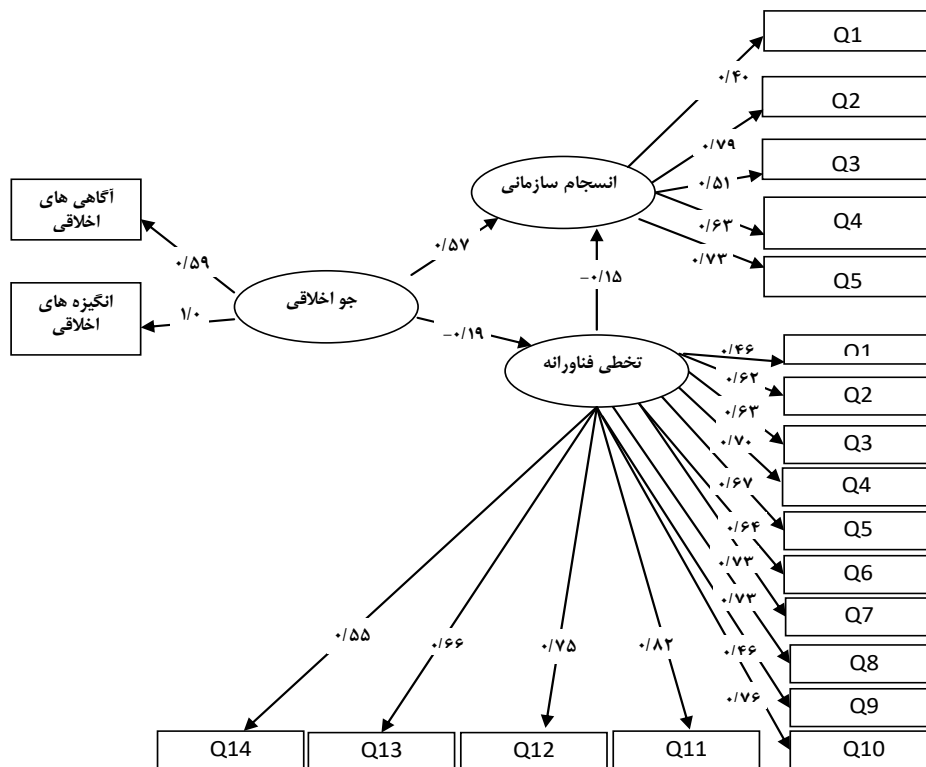


Chi-Square=۴۶۷/۶۴ DF=۱۷۷ P-value=۰/۰۰۰۰ RMSEA=۰/۰۸۷

نگاره ۲: مدل ساختاری با مولفه های اصلی بر اساس مقادیر t-value

value) دارد که این بیانگر تایید فرضیه سوم پژوهش است. در نهایت اینکه از آنجایی که رابطه مستقیم و معناداری بین جو اخلاقی و انسجام سازمانی وجود دارد و همچنین، بین جو اخلاقی، تخطی فناوریانه و انسجام سازمانی نیز چنین رابطه معناداری مشاهده می گردد، فرضیه چهارم نیز تایید می شود. بنابراین، می توان دریافت که اثر پیش بینی کنندگی جو اخلاقی بر انسجام سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به واسطه تخطی فناوریانه اتفاق می افتد. در نگاره (۳) نیز روابط ساختاری بر اساس ضرایب معناداری نشان داده شده است.

پس از بررسی روابط همبستگی متغیرها، به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از مدل ساختاری متغیرهای پژوهش بر اساس مقادیر t-value (نگاره ۲) نشان داده شده است. بر اساس نگاره (۲) جو اخلاقی سازمان تاثیر مثبت و معناداری بر رشد انسجام سازمانی دانشگاه (4/46 = t-value) دارد. بنابراین، فرضیه یک تایید می شود. به علاوه، جو اخلاقی حاکم بر سازمان تاثیر منفی و معناداری بر تخطی فناوریانه در دانشگاه (2/51 = -t-value) دارد. بر این اساس، فرضیه دوم نیز تایید می شود. همچنین، بروز تخطی فناوریانه در دانشگاه تاثیر منفی و معناداری بر انسجام سازمانی (2/09 = -t-value)



Chi-Square=467/64 DF=177 P-value=0/0000 RMSEA=0/087

نگاره ۳: مدل ساختاری با مولفه های اصلی بر اساس ضرایب معناداری

جدول ۴: شدت اثر روابط بین متغیرهای مدل مفهومی پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	عدد معناداری (t)	ضریب اثر (β)	فرضیه
تایید	**	4/64	0/57	اثر جو اخلاقی بر انسجام سازمانی
تایید	*	-2/51	-0/19	اثر جو اخلاقی بر تخطی فناوریانه
تایید	*	-2/09	-0/15	اثر تخطی فناوریانه بر انسجام سازمانی

لازم به ذکر است که ضرایب معناداری در نگاره (۳) و جدول (۴) نشان دهنده روابط معنادار بین متغیرهای مدل پژوهش می باشد. با توجه به جدول (۵) ضرایب رگرسیون در مسیرهای اول و سوم جهت بررسی شدت روابط بین متغیرها مقایسه شد. نتایج نشان داد که اثر جو اخلاقی بر انسجام سازمانی مثبت و معنادار (β=0/57) است. همچنین، اثر جو اخلاقی بر تخطی فناوریانه (β=-0/19) و تخطی فناوریانه بر انسجام سازمانی (β=-0/15) منفی و معنادار است. بنابراین، تخطی فناوریانه نقش واسطه گری بر روابط بین جو اخلاقی و انسجام سازمانی دارد. با این حال، شدت تاثیر مستقیم جو اخلاقی بر انسجام سازمانی بیش از تاثیر غیر مستقیم آن به واسطه تخطی فناوریانه است. اما نمی تواند تاثیر معنادار و نقش واسطه گری تخطی فناوریانه را نادیده گرفت.

همچنین، یافته ها نشان داد که جو اخلاقی سازمان تاثیر مثبت و معناداری بر رشد انسجام سازمانی دانشگاه دارد. این یافته به این معناست که هر چه توجه به محتوای اخلاقی در سیاست ها، مقررات و رویه های سازمان و همچنین، در رفتار و ادراکات کارکنان بیشتر باشد (۳)، تمایل کارکنان به حفظ ارتباطات بلند مدت با یکدیگر و پیگیری اهداف سازمانی است بیشتر می شود (۱۹). در تحلیل این یافته باید بیان نمود که وجود جو اخلاقی در سازمان می تواند پیامدهای مثبتی مانند رشد سرمایه های اجتماعی سازمان، اعتماد سازمانی، التزام و تقویت انگیزه رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. در واقع، جو اخلاقی در سازمان به عنوان یک منبع ارزشمند می تواند سرمایه های نامحسوس را زیاد کند (۱ و ۶). در چنین شرایطی در هر سازمانی از جمله دانشگاه جو مثبتی ایجاد می شود و در نتیجه کارکنان تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان و همکاری جهت تحقق اهداف سازمانی دارند و به عبارتی انسجام سازمانی دانشگاه بالا می رود. این یافته با پژوهش های حوزه جو اخلاقی و انسجام سازمانی (۳۱ - ۳۳) همسو می باشد.

یافته دیگر پژوهش حاکی از تاثیر منفی و معناداری بروز تخلفات فناورانه بر انسجام سازمانی دانشگاه می باشد. بر اساس این یافته، وقتی میزان استفاده شخصی از فناوری های مختلف یک سازمان از جمله، پرینتر، اسکنر، تلفن، لپ تاب، اینترنت، رایانه و مواردی از این قبیل که می تواند از مصادیق تخلفات حوزه فناوری محسوب شود، زیاد شد (۱۳)، انسجام سازمانی یعنی تلاش و تمایل به تحقق هدف سازمان از طریق رفع اختلافات و تقابلات و ایجاد احساس تعلق به سازمان و وابستگی عاطفی بین افراد، بیشتر می شود (۲۰). در تبیین این یافته باید بیان نمود که وقتی تخلفات مختلف از جمله تخلفات فناورانه که به دلیل رشد فناوری در دنیای کنونی و نفوذ در زندگی فردی و سازمانی افراد، گسترش می یابد، سطح اعتماد در سازمان کاهش پیدا می کند (۴۱). بنابراین، شاید بتوان گفت که در نتیجه کاهش سطح اعتماد بین کارکنان، میزان همدلی بین افراد کاهش یافته و تمایل آنها برای ماندن در دانشگاه و تلاش برای تحقق اهداف سازمانی کم رنگ تر می شود در نتیجه سطح انسجام سازمانی به عنوان یکی از دارایی های نامحسوس سازمان کاهش می یابد. لازم به ذکر است که این یافته با پژوهش هایی که به بررسی رابطه بین انسجام سازمانی و تخطی فناورانه می پردازند (۲۸ - ۳۰) همسو می باشد.

با توجه به یافته های به دست آمده می توان بیان نمود که اگر دانشگاه یا هر سازمانی خواهان افزایش سطح انسجام سازمانی خود می باشد، بایستی به توسعه جو اخلاقی و جلوگیری از تخطی فناورانه کارکنان توجه داشته باشند. بر این اساس می توان با برگزاری دوره های آموزشی، ترویج ارزش های اخلاقی و تدوین برنامه های اخلاقی به توسعه جو اخلاقی کمک کرد. شاید بتوان بیان نمود که یکی از بهترین راهکارها تبلور ارزش های اخلاقی در رفتار مدیران سازمان به عنوان الگوهای هر سازمان می باشد. همچنین، با معرفی و آگاه سازی مصادیق تخلفات حوزه فناوری و در نظر گرفتن اقدامات مناسب جهت کاهش این تخلفات از جمله نظارت های غیرمستقیم، می توان به کاهش

لازم به ذکر است که نتایج حاصل از بررسی شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل پژوهشی است (جدول ۵).

جدول ۵: شاخص های برازش مدل نهایی

NNFI	NFI	CFI	IFI	RMSEA	χ^2/df	Df	χ^2
۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۰۸۷	۲/۶۴	۱۷۷	۴۶۷/۶۴

بحث

در سال های اخیر، تخلفات اخلاقی در سازمان های مختلف افزایش یافته است. فسادهایی که می تواند در قالب تخلفات متعدد سازمانی بروز کند. از جمله این تخلفات، تخلفات در حوزه فناوری است که در اشکال مختلف بروز می کند و می تواند با ایجاد جوی نامطلوب در سازمان انگیزه تلاش و فعالیت و حتی ماندن در سازمان را تحت تاثیر قرار دهد. راه حل عمده ای که برای کاهش تخلفات و فساد اخلاقی در سازمان در نظر گرفته شده است، توسعه جو اخلاقی است (۱). اقدامی که به نظر می رسد می تواند تخلفات حوزه فناوری را کاهش داده و به رشد انسجام سازمانی به عنوان دغدغه مهم سازمانی یاری رساند. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش جو اخلاقی در پیش بینی انسجام سازمانی با توجه به سهم واسطه گری تخطی فناورانه کارکنان دانشگاه شیراز انجام شد.

یافته ها نشان می دهد که جو اخلاقی حاکم بر سازمان تاثیر منفی و معناداری بر تخطی فناورانه در دانشگاه دارد. این یافته به این معناست که ادراک کارکنان دانشگاه درباره اینکه کدامیک از رویه ها و شیوه های معمول سازمانی اخلاقی است و در کل رفتارها اخلاقی در محیط سازمان کدام است (۲)، می تواند تعیین کننده میزان ارتکاب تخطی کارکنان در حوزه فناوری یعنی استفاده از فناوری های سازمان در طول ساعات اداری با هدف شخصی می باشد (۱۴). تخلفاتی مانند استفاده از رایانه، تلفن، پرینتر، اسکنر، اینترنت و هر نوع فناوری موجود در سازمان که می تواند باعث ضرر و زیان به سازمان و حتی سرمایه های اجتماعی سازمان گردد (۱۷). دلیل احتمالی این یافته آن است که جو اخلاقی تعهد کارکنان به سازمان (۹) و نگرش های آنان را نسبت به مسائل اخلاقی و غیر اخلاقی تحت تاثیر قرار می دهد و در نتیجه تصمیمات اخلاقی آنان را در زمینه های مختلف متاثر سازد (۴۰). در نتیجه توسعه جو اخلاقی تصمیمات کارکنان را در زمینه استفاده شخصی از فناوری سازمان در طول ساعات اداری تحت تاثیر قرار می دهد. به گونه ای که می تواند میزان استفاده آنها از فناوری برای امور اقتصادی شخصی، ارتباطات شخصی، دانلود و بارگذاری فایل های مختلف، بازی، تماشای فیلم، خرید آنلاین، شرکت در شبکه های اجتماعی، گوش دادن به موسیقی، اسکن و کپی مدارک شخصی و مواردی از این قبیل را کاهش دهد (۱۴ و ۱۲). این یافته با پژوهش هایی که به بررسی رابطه بین جو اخلاقی و تخطی فناورانه می پردازند (۲۴ - ۲۷) همسو می باشد.

7. NON Work Related Computing
استفاده غیرکاری از فناوری
8. Information and Communication Technologies
فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی
9. Cyber Bullying
تعدی سایبری
10. Organizational Integrity
انسجام سازمانی
11. Vertical Communication
ارتباطات عمودی
12. Horizontal Communication
ارتباطات افقی
13. Ethical Awareness
آگاهی های اخلاقی
14. Ethical Motivation
انگیزه اخلاقی
15. Organizational Integrity Capability
قابلیت انسجام سازمانی

References

1. Kim MY, Miao Q, Park SM. (2015). Exploring the relationship between ethical climate and behavioral outcomes in the Chinese Public Sector: The mediating roles of affective and cognitive responses. *International Journal of Business, Humanities and Technology*; 5(3): 88-103.
2. Victor B, Cullen JB. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*; 33: 101-125.
3. Nafei W. (2015). The influence of ethical climate on job attitudes: A study on nurses in Egypt. *International Business Research*; 8(2): 83-99.
4. Dickson MW, Smith DB, Grojean MW, Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*; 12(2): 197-217.
5. Drakhshan M. (2017). Prediction of organizational voice by the ethical climate and psychological capital. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2): 37-46. (In Persian).
6. Ching SL, Kee DM, Tan CL. (2016). The impact of ethical work climate on the intention to quit of employees in private higher educational institutions. *Journal of Southeast Asian research*: 1-11.
7. Lee SH, Ha-Brookshire J. (2017). Ethical climate and job attitude in fashion retail employees' turnover intention, and perceived organizational sustainability performance: A cross-sectional study. *Sustainability*; 9(3): 465.
8. Hasheme E, Marzaee Z, Bashlideh K, Naami A. (2017). Analyzing the model of consequences of organizational ethics climate. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3):49-58. (In Persian).
9. Lau PYY, Tong JLT, Lien BYH, Hsu YC, Chong CL. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service

سطح تخطی های حوزه فناوری باری رساند. از یافته های این پژوهش نه تنها مدیران حوزه آموزش عالی و مدیران سایر سازمان ها بلکه پژوهشگران، نیز می توانند استفاده کنند. در این راستا پیشنهاد می شود که در پژوهش های آتی به بررسی عوامل موثر بر توسعه جو اخلاقی و همچنین عوامل تاثیر گذار بر تخطی فناوریانه کارکنان پرداخته شود و سایر عواقب احتمالی تخطی فناوریانه و کاهش جو اخلاقی نیز مورد پژوهش قرار گیرد. همچنین، پیشنهاد می گردد که این پژوهش در سایر سازمان ها نیز انجام گردد تا مدل پژوهش تایید بیشتری کسب کند. در پایان لازم به ذکر است که پژوهش حاضر با محدودیت خاصی مواجه نبوده و تنها محدودیت آن محدودیت تعمیم پذیری است. چراکه این بررسی تنها بر روی کارکنان دانشگاه شیراز انجام شد.

نتیجه گیری

با توجه به مطالب مذکور می توان نتیجه گرفت که توسعه جو اخلاقی حاکم بر دانشگاه می تواند بر کاهش تخطی حوزه فناوری یعنی استفاده شخصی از فناوری های سازمان تاثیرگذار باشد و همچنین، کاهش سطح تخطی فناوریانه کارکنان می تواند منجر به افزایش سطح انسجام سازمانی دانشگاه گردد. به علاوه، توسعه جو اخلاقی می تواند منجر به رشد انسجام سازمانی دانشگاه شود. بنابراین، رشد انسجام سازمانی دانشگاه هم به صورت مستقیم تحت تاثیر توسعه جو اخلاقی است و هم به واسطه کاهش تخطی فناوریانه کارکنان تحت تاثیر توسعه جو اخلاقی قرار می گیرد. بنابراین، مدیران دانشگاهی به منظور افزایش انسجام سازمانی نه تنها باید به توسعه جو اخلاقی توجه داشته باشند بلکه بایستی از تاثیر تخطی فناوریانه کارکنان نیز غافل نشوند.

ملاحظه های اخلاقی

در پژوهش حاضر کلیه اصول اخلاقی مانند امانتداری علمی، پرهیز از انتشار و ارسال مجدد و همزمان مقاله، رازداری و محرمانه ماندن اطلاعاتی هویتی افراد نمونه و رضایت آگاهانه آنها از شرکت در پژوهش و ... رعایت شده است.

سپاسگزاری

از حمایت های بنیاد ملی نخبگان و همکاری کلیه کارکنان دانشگاه شیراز که محققان را در انجام پژوهش باری رساندند تقدیر و تشکر به عمل می آید.

واژه نامه

1. Ethical Abuse
تخطی اخلاقی
2. Ethical Climate
جو اخلاقی
3. Social Capital
سرمایه اجتماعی
4. Organizational Trust
اعتماد سازمانی
5. Ethical Behavior
رفتار اخلاقی
6. Technology
فناوری

21. Salo M, Siebold GL. (2008). Variables impacting peer group cohesion in the finish conscript service. *Journal of Political and Military Sociology*; 36(1), 1: 1-18.
22. Wendt H, Euwema M, Emmerik IJV (2009). Leadership and team cohesiveness across cultures. *The Leadership Quarterly*; 20: 358-370.
23. Sandvig JS. (2008). An examination of the relationship between emotional intelligence and an individual's perception of team cohesiveness. [PhD thesis]. Minnesota: Capella University.
24. Zhang D, Oh LB, Teo HH. (2006). An experimental study of the factors influencing non-work related use of IT resources at workplace. USA: System Sciences, the 39th Annual Hawaii International Conference.
25. Appelbaum SH, Deguire KJ, Lay M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior; *Corporate governance. The international Journal of Business in Society*; 5(4): 43-55.
26. Ahmad Z, Jamaluddin H. (2010). Computer usage policy and employees' attitude towards cyberloafing. *Proceeding Technology Innovation and Industrial Management 2010 Conference*.
27. Zoghbi-Manrique-de-Lara P, Viera-Armas M. (2017). Corporate culture as a mediator in the relationship between ethical leadership and personal Internet use. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 24(3): 357-371.
28. Young K. (2001). Managing employee Internet abuse: A comprehensive plan to increase your productivity and reduce liability. Available at: <http://www.netaddiction.com/articles/business.pdf>. Accessed: 5 June 2017.
29. Lim VK. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*; 23(5): 675-694.
30. Vardi Y, Wiener Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*; 7(2): 151-165.
31. Wolmarans J. (2014). The effect of core ethical values on ethical leadership, organizational justice, ethical climate and leader effectiveness. [PhD Thesis]. Stellenbosch: Stellenbosch University.
32. Palazzo G. (2007). Organizational integrity—understanding the dimensions of ethical and unethical behavior in corporations. Netherlands: Springer. pp. 113-128
33. Bowie NE. (2013). Organizational integrity and moral climates. Netherlands: Springer. Pp. 183-205
- performance: Test of the mediating effects of organizational politics. *Journal of Retailing and Consumer Services*; 35: 20-26.
10. Zooiealhayat M, Noorbakhsh P, Sepasi H. (2017). Relationship between self-efficacy in career decision making & ethical climate with job effectiveness. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):59-66. (In Persian).
11. Sharma SK, Gupta JN. (2004). Improving workers' productivity and reducing Internet abuse. *Journal of Computer Information Systems*; 44(2): 74-78.
12. Fichtner JR, Strader TJ. (2014). Non-work-related computing and job characteristics: Literature review and future research directions. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*; 4(4): 65-79.
13. Strader TJ, Fichtner JR., Clayton SR, Simpson LA. (2011). The impact of context on employee perceptions of acceptable non-work related computing. In R. Luppigini (Ed.), *Moral, ethical, and social dilemmas in the age of technology: Theories and practice: theories and practice*. Hershey, PA: IGI Global. pp. 125-139
14. Chun ZY, Bock GW. (2006). Why employees do non-work-related computing: An investigation of factors affecting NWRC in a workplace. Malaysia: 10th Pacific Asia Conference on Information Systems: ICT and Innovation Economy.
15. Siponen M, Vance A. (2014). Guidelines for improving the contextual relevance of field surveys: the case of information security policy violations. *European Journal of Information Systems*; 23(3): 289-305.
16. Lim VK, Teo TS, Loo GL. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*; 45(1): 66-70.
17. Pee LG, Woon IM, Kankanhalli A. (2008). Explaining non-work-related computing in the workplace: A comparison of alternative models. *Information & Management*; 45(2): 120-130.
18. Huang CC (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation*; 29: 786-797.
19. Li H, Zhang M (2010). The development and validation of an organizational cohesion inventory. *Front. Bus. Res. China*; 4(4): 653-684.
20. Hongyan S. (2008). Psychological contract, group cohesiveness and organizational performance. China: International Conference on Management Science and Engineering. Pp. 366-371.



39. Marzooqhi R, Heidari E. (2016). The role of organizational coherence in explaining the relationship between abuse supervision and incidence of innovative behavior in employees of Shiraz university of medical sciences. *Health Information Management*; 13 (4): 286-291. (In Persian).
40. Malloy D, Hadjistavropoulos T, Fahey-Mccarthy E. (2009). Culture, organizational climate and ontology: an international study of nurses. *Nurs Ethics*; 16(6): 719-733.
41. Abou Hashish EA. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*; 24(2): 151-166.
34. Boomsma A. (1983). On the robustness of LISREL (maximum likelihood estimation) against small sample size and nonnormality. [PhD thesis]. Netherlands: University of Groningen.
35. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.
36. Arnaud A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*; 49(2): 345-358.
37. Strader T, Fichtner JR, Clayton S, Simpson LA. (2011). The impact of context on employee perceptions of acceptable non-work related computing. *International Journal of Techno ethics*; 2 (2): 30- 44.
38. Nieves J, Haller S. (2014). Building dynamic capabilities through knowledge resources. *Tourism Management*; 40: 224-232.