

رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی و حکمرانی

دکتر ناصر توره^{۱*}، دکتر مرتضی مرادی^۱، دکتر کامران جباری^۲
 ۱. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور
 ۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور
 (تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۱، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۲)

چکیده

زمینه: یک از عوامل مهم در کاهش بهره‌وری در درون سازمانها، رفتارهای ضد شهروندی و غیر مولد است که عوامل مختلفی بر آن اثر می‌گذارند. هدف این مقاله تبیین رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی در واحدهای دانشگاه پیام نور جنوب استان آذربایجان غربی است که در این میان به نقش متغیرهای میانجی گر ظرفیت سازمانی و حکمرانی اشاره خواهد شد.

روش: در مطالعه حاضر روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان واحدهای دانشگاه پیام نور جنوب استان آذربایجان غربی ۲۶۰ نفر بود. تعداد ۱۵۹ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب گردید و برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آمار توصیفی، از آماراستنباطی و مدل تحلیل مسیر و نرم افزار لیزرل استفاده شد.

یافته: بر اساس خروجی نرم‌افزار و اعداد معناداری، یافته‌ها نشان داد که؛ بین متغیرهای فرهنگ سازمانی با ظرفیت سازمانی و شایستگی اخلاقی و حکمرانی رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین شایستگی اخلاقی و ظرفیت سازمانی با حکمرانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و بین شایستگی اخلاقی و حکمرانی با رفتار ضد شهروندی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. اما بین ظرفیت سازمانی با حکمرانی و رفتار ضد شهروندی رابطه منفی و غیر معنی‌دار مشاهده گردید.

نتیجه گیری: بر اساس تحلیل داده‌ها، میزان توسعه شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند.

کلید واژگان: شایستگی اخلاقی، رفتار ضد شهروندی، ظرفیت سازمانی، حکمرانی

سر آغاز

موج اخیر ورشکستگی و رسوایی مالی شرکت و سازمان‌ها که در اثر رفتارهای غیراخلاقی و ضد شهروندی کارکنان ایجاد شده، کژکارکردهای درون سازمانی را ایجاد می‌کنند. رفتارهای کینه‌توزانه، خودسرانه و همراه با لجبازی، به روابط مبتنی بر اعتماد کارکنان و مدیران صدمه وارد می‌کند. به علاوه، هنگامی که کار گروهی و همکاری، به عنوان عامل موفقیت بیشتر قلمداد می‌شود رفتارهای پرخاشگرانه، زیرساخت‌های اجتماعی را کمتر تهدید می‌کنند. در بخش خصوصی نیز رفتارهای ضد شهروندی^۱ به اخراج کارکنان، از دست دادن مشتری و ورشکستگی سازمان های ضعیف می‌انجامد و، سالانه منجر به از دست دادن میلیون‌ها دلار می‌شود (۲). واژه‌هایی چون پرخاشگری، رفتار ضد اجتماعی، رفتار غیر مولد^۲، بزهکاری، انتقام‌گیری،

از بین بردن تنش‌ها در محیط کار، ایجاد محیطی سالم، ایمن و تأمین رضایت شغلی و حرفه در میان کارکنان، ارتقای بهره‌وری و بهبود کیفیت را به دنبال خواهد داشت (۱). برای رشد مشارکت، نوآوری، ابتکار و خلاقیت در سازمان، مدیران می‌بایست ساختار و فرهنگ سازمانی مناسب را بوجود آورند و سعی در نهادینه کردن فرهنگ سازمانی در راستای انضباط، ابتکار، ابداع، خلاقیت و مشارکت در میان افراد در جهت رسیدن به هدفهای سازمان داشته باشند. فرهنگ سازمانی در افزایش انگیزه کارکنان تأثیر بسزایی داشته و مشارکت فعال کارکنان در میزان تولید، تعهد و مسئولیت‌پذیری از فرهنگ جامعه نشأت می‌گیرد (۱).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: nasertavrah@yahoo.com

رفتار اخلاقی^{۱۰} شامل رعایت ارزشهای است که به طور عمومی به آسایش و رفاه دیگران و همچنین بهبود فضای اخلاقی کمک می- نماید. از طرف دیگر خصوصیات شایستگی اخلاقی عبارتند از: دوست داشتن، ترحم، لذت همدری، عدالت، مسولیت پذیری، نظم، صداقت و احترام به ارزش، شأن و حقوق انسان (۶).

بر پایه یافته‌های این پژوهش پایبندی به اصول قراردادهای روانی کارکنان را راضی تر و متعهدتر می سازد و پیامد این رضایت و تعهد بیشتر چیزی جز افزایش رفتارهای مدنی - سازمانی و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی نخواهد بود (۷).

پژوهشگران، فضای اخلاقی سازمان را ادراکات رایج و متداول از اقدامات، اعمال و رویه سازمانی تعریف نموده‌اند که محتوایی اخلاقی دارد و طریقه‌ای برای تبیین، توضیح و پیش‌بینی رفتارهای اخلاقی در سازمان معرفی نموده‌اند. در واقع می‌توان گفت که ابعاد متفاوت فضای اخلاقی، ممکن است نشانه‌های متفاوتی را برای اعضای یک گروه کاری مبنی بر اینکه چه رفتاری قابل قبول و چه رفتاری غیر قابل قبول است فراهم کنند (۸).

فضای اخلاقی^{۱۱} سازمان یک ساز و کار روانی برای تشخیص و حل مسائل اخلاقی و راهنمای افراد در تصمیم‌گیری است فضای اخلاقی سازمان، به نحوه تصمیم‌گیری شایع و رایج افراد در سازمان، در برخورد با مسائل اخلاقی و بازخوردهایی که دریافت می‌کنند اشاره می‌کند به عبارت دیگر، فضای اخلاقی سازمانها با ارائه معیارهای اخلاقی برای تصمیم‌گیری افراد و دادن بازخوردهای مثبت و منفی، به رفتار افراد، جهت می‌دهد. پژوهشگران نیز عنوان می‌کنند که فضای اخلاقی سازمان با تدوین استانداردها و معیارهای اخلاقی، بر رفتارهای افراد اثر می‌گذارد (۸). بنابراین توسعه شایستگی اخلاقی، یکی از مهم ترین عوامل سازمانی است که در کاهش رفتارهای ضد شهروندی در سازمان، مؤثر می‌باشد (۸).

محققان بیان کردند فضای اخلاقی سازمان، بر قلدری^{۱۲} سازمانی کارکنان، اثر دارد و هرچه فضای سازمان، اخلاقی‌تر باشد قلدری سازمانی و رفتار ضد شهروندی کاهش می‌یابد (۹).

از طرف دیگر رفتارهای انحرافی کارکنان، از فضای اخلاقی سازمان تأثیر می‌پذیرد و سازمانی که فضای اخلاقی تری داشته باشد شاهد رفتارهای انحرافی کمتری از سوی کارکنانش خواهد بود (۱۰). نتایج این پژوهش حاکی از آن است که؛ اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم باعث افزایش سطح مسولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی در معلمان می شود. همچنین، اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می شود (۱۱).

برخی محققان معتقد بودند که فرهنگ سازمانی شامل دو بعد نگرش بازار محور و نگرش انسان محور است. نگرش بازار محور بر ارزش‌هایی همچون رقابت و برنده شدن، موفقیت نیروی کاری و هماهنگی وظایف و کارایی متمرکز است در حالی که نگرش انسان محور بیشتر بر همکاری، تعاون و رفع نیازهای مردم تأکید می‌کند. بطور کلی بین دو بعد فرهنگ سازمانی، نگرش بازار محور و انسان محور و شهروندی

کینه‌توزی و انحراف به عنوان رفتار ضد شهروندی، نقطه مقابل رفتار شهروندی است؛ مثلاً اگر کارمندی، ساعت‌های بیشتری در سازمان کار کند رفتار آنان شهروندی است ولی اگر زمان کمتری را در سازمان صرف کند رفتار آنان ضد شهروندی است. لجبازی و خودسری: منظور از این نوع رفتار ضد شهروندی هر نوع رفتار آشکار کارمند است که به طور مستقیم، مغایر سیاست‌ها و انتظارات سازمان می‌باشد. چنین رفتاری، به شکلی مداوم و در معرض عموم، به صورت مدعیانه و دشمنانه ابراز می‌شود؛ اقتدار افرادی^۳: اقتدار فردی بیانگر آن است که کارکنان در برابر اقتدار سازمان و مدیریت مقاومت نشان می‌دهند. طفره رفتن از کار^۴: اجتناب یا فرار از کار را می‌توان مشتعل بر هر رفتاری دانست که به قصد سرباز زدن، انکار و فراموشی کار یا وظایف و مسولیت‌های مربوط به آن، انجام می‌شود. کینه‌توزی^۵: رفتاری است که در راستای تلافی خطاها و آسیب‌های گذشته انجام شود. مانند انجام هزینه‌های غیرتجاری، دزدیدن مواد شرکت، در میان گذاشتن اسرار شرکت با دیگران. پرخاشگری^۶: پرخاشگری بیانگر بروز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت نسبت به همکاران، مافوق‌ها یا مشتریان به منظور صدمه زدن به آنها می- باشد. رفتارهایی چون ناسزاگفتن، مغرور بودن و تهدیدهای جنایی جزء رفتارهای پرخاشگرانه است. تحقق رفتار شهروندی نیازمند توسعه محیطی است که از فرهنگ سازمانی و ساختار حمایت‌کننده یادگیری برخوردار باشد. فرهنگ اخلاقی مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی مشترک در میان اعضای سازمان بوده که باعث می‌شود مدیران نسبت به رفع مشکلات اخلاقی و رفتار ضد شهروندی کارکنان گام‌هایی بردارند. بنابراین شیوع رفتارهای منفی و رفتارهای ضد شهروندی در سازمان و نهادهای دولتی، به اعتماد عمومی صدمه می‌زند و بر اجرای وظایفشان تأثیر می‌گذارد (۳). بین رفتار ضد شهروندی و میزان عملکرد کارکنان رابطه منفی وجود دارد (۴). مهمترین پیامد رفتار ضد شهروندی در بین همکاران علمی دانشگاه آزاد تقویت رفتار منفی از جمله کاهش اعتماد می باشد (۵).

شایستگی اخلاقی^۷ به افزایش ظرفیت ادراک و شناخت احساسات دیگران در موقعیت‌های ویژه، عکس العمل مثبت نسبت به احساسات آنان و اتخاذ تصمیم و عملی که بیشترین فایده را به دیگران برساند اشاره می‌کند. شایستگی‌های اخلاقی بر اساس ترکیبی از عوامل سه گانه طبقه‌بندی می‌شود. ادراک اخلاقی^۸ به میزان ادراک و آگاهی اثربخش از نقش ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی در هدایت رفتار کارکنان به صورت واضح اشاره می‌کند. قضاوت اخلاقی یک نوع بعد شناختی است و شامل بهبود ارزش‌های اخلاقی بر اساس استدلال و تفکر منطقی است. ارزش‌های اجتماعی^۹: شامل تدوین استانداردهای چندگانه رفتار اخلاقی است که به شیوه‌های مختلف رفتار افراد را هدایت می‌کند (۶). شرایط اجتماعی همچون مذهب، فرهنگ، سیاست و شرایط اقتصادی و ارزشهای اجتماعی بر توسعه شایستگی اخلاقی نیز تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر بهبود شایستگی‌های اخلاقی از ارزشهای شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای ناشی می‌شود.

شرکتی رابطه معنی دار وجود دارد (۱۲). باید پذیرفت که فرهنگ سازمانی در حوزه‌ها و سازمانهایی، که مسئولیتهای اجتماعی آنان زیر سایه سود قرار دارد، با فرهنگ سازمانی در سازمانهای عمومی و دولتی، متفاوت است. از سوی دیگر نتایج حاکی از آن بود که فرهنگ خدمتگزاری تأثیر شایستگی اخلاقی - اسلامی بر میزان پاسخگویی عمومی را افزایش می دهد (۱۳).

نتایج این پژوهش مبین رابطه منفی بین فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی است و این رابطه معقول به نظر می رسد زیرا با توسعه مبانی و ارتقاء شاخصهای فرهنگی، رفتارهای ضد شهروندی کاهش می یابد (۳). توسعه و تقویت رفتار شهروندی نیازمند سرمایه‌های مختلفی از جمله شایستگی فرهنگی است بنابراین دانشگاهها باید شاخص‌های فرهنگی را ارتقاء دهند. (۱۴ و ۱۵). نتایج تحقیقات نشان می دهد که ارزشهای سازمانی در سطح بالا بر افشای فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی به خارج از سازمان و تضادهای سازمانی و مقاصد رفتاری اخلاقی تأثیرگذار است. برخی نیز این گونه استدلال می کنند که آیین - نامه‌های اخلاقی در شکل دهی رفتار در سازمان موفق نخواهند بود مگر این که کارکنان برای داشتن ارزشهای اخلاقی سطح بالا این آیین نامه - ها را به شکل عملی در سازمان خود درک کنند (۱۶). برخی محققان در مطالعه‌ای تحت عنوان آیا فرهنگ بر حکمرانی شرکتی^{۱۳} شرکت‌های سوییسی تأثیر می گذارد، به این یافته رسیدند که محیط قانونی یکی از عوامل مهم تعیین کننده حکمرانی شرکتی می باشد. علاوه بر آشنایی با محیط قانونی، تفاوت‌های فرهنگی، ارزشی و اجتماعی در ترکیب هیأت مدیره موثر می باشد بنابراین حکمرانی شرکتی از طریق سیستم‌های قانونی یا ماهیت ملت‌ها شکل می گیرد (۱۷). برخی محققان در پژوهشی دیگر به بررسی فرهنگ، حکمرانی شرکتی و شفافیت شرکتهای مالزی پرداختند. آنها در مطالعه خود بیان داشتند ارزشهای فرهنگی هیأت مدیره موجب شفافیت اطلاعات مالی به صورت داوطلبانه در مالزی می شود و نتایج نشان داد که روابط بالقوه معنی داری بین دو متغیر حکمرانی شرکتی (نسبت حضور مدیران فاقد قدرت اجرایی در هیأت مدیره و میزان مدیران دارای قدرت اجرایی در ترکیب هیأت مدیره) و خصوصیات شخصی مدیران با میزان شفافیت اطلاعات مالی وجود دارد. از سوی دیگر فرهنگ اخلاقی به بهبود رفتار اخلاقی و حکمرانی شرکتی کمک می کند (۱۸). مدیران اخلاق مدار نیز از طریق حکمرانی شرکتی می توانند اثر قوی بر توسعه اصول اخلاقی سازمان داشته باشند (۱۷).

نهادینه سازی رفتار شهروندی نیازمند توسعه قابلیت و ظرفیت سازمانی^{۱۴} است. توسعه رفتار شهروندی نیاز به توسعه ظرفیت سازمانی در حوزه - هایی از جمله حکمرانی خوب، آگاهیهای اجتماعی و سیاسی، مدیریت زنجیره عرضه پاسخگویانه، مدیریت سهامداران، حقوق کسب و کار و پیشگیری از آلودگی محیط زیست دارد (۲۰).

ظرفیت سازمانی به عنوان توانایی به کارگیری مهارت و منابع برای نیل به اهداف سازمان و برآورده کردن خواسته‌های ذینفعان و سهامداران تعریف می شود. ظرفیت‌های سازمانی شامل دو نوع طبقه منابع و

مدیریت است. منابع شامل زیر ساخت‌های تکنولوژی و ظرفیت‌های مالی است در حالی که مدیریت شامل رهبری استراتژیک، مدیریت فرایند شبکه‌ها و چگونگی ارتباط با سهامداران می باشد (۲۱). ظرفیت سازمانی توانایی سازمان را جهت یادگیری و انعطاف پذیری افزایش می دهد و همچنین به عنوان ظرفیت‌های انطباقی در نظر گرفته شده است.

ظرفیت سازمانی را می توان از دو دیدگاه فنی و دیدگاه فرهنگی بررسی نمود، در دیدگاه فرهنگی ظرفیت و توسعه سازمانی یک دیدگاه فکری است که همواره سعی در بهبود وضع موجود دارد و یک لیدرولوژی، فرهنگ و شیوه زندگی است در این بین انسان به عقیده و باوری دست پیدا می کند که می تواند وظایف خویش را از دیروز بهتر و مطلوبتر انجام دهد (۱). به علاوه توسعه ظرفیت سازمانی از دیدگاه و نگرش مدیران عالی و مدیران میانه و کارکنان ناشی می شود.

سازمانهای غیر انتفاعی و غیردولتی برای بهبود عملکرد خود نیاز به ظرفیت سازی، برنامه ریزی استراتژیک و بهبود تکنولوژی اثربخش دارند و از سوی دیگر میزان ظرفیت خدمات رسانی و بهداشت را ارتقا می دهد. بنابراین بین ظرفیت سازمانی و بهبود عملکرد سازمانهای غیر دولتی و رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۲۲). ابعاد ظرفیت سازمانی عبارتند از: ظرفیت منابع انسانی، منابع مالی، تکنولوژی اطلاعات، دانش، تعهد، روابط با سهامداران خارجی، تشریک مساعی و منابع بودجه. نتایج نشان می دهد که این ابعاد با خود ظرفیت سازمانی مرتبط بوده و هر یک از این ابعاد بر دیگر ابعاد نیز تاثیر می گذارند (۲۲).

مهمترین چالش سازمانهای غیر دولتی عدم ظرفیت‌های انطباقی، انسانی، بودجه و منابع مالی و چشم انداز استراتژیک می باشد (۲۳). محققان در مقاله‌ای به بررسی نقش ظرفیت سازمانی بر بهبود عملکرد در میان شرکتهای بلغارستان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد ظرفیت سازمانی به بهبود رشد اقتصادی منجر می شود بدون آن که آسیب جدی به محیط طبیعی برساند و یک رابطه مثبت و قوی نیز بین ظرفیت سازمانی و رعایت محیط زیست وجود دارد (۲۴).

نتایج حاصل از مطالعه محققان نشان داد به طور معمول بین رهبری اخلاقی و حکمرانی شرکتی رابطه خطی و مستقیم دارد. حکمرانی شرکتی مبتنی بر فرهنگ اخلاقی این اطمینان را بوجود می آورد که سازمان خواسته‌های سهامداران داخل و خارج از شرکت همچون کارکنان، سهامداران، عرضه کنندگان و جوامع به ویژه جوامع محلی را به طور کلی برآورده می کند. حکمرانی شرکتی تابعی از ارزشهای اخلاقی و اجتماعی است که در بلندمدت اثر مثبتی بر عملکرد، رشد، اعتبار و بقای شرکت می گذارد (۲۵).

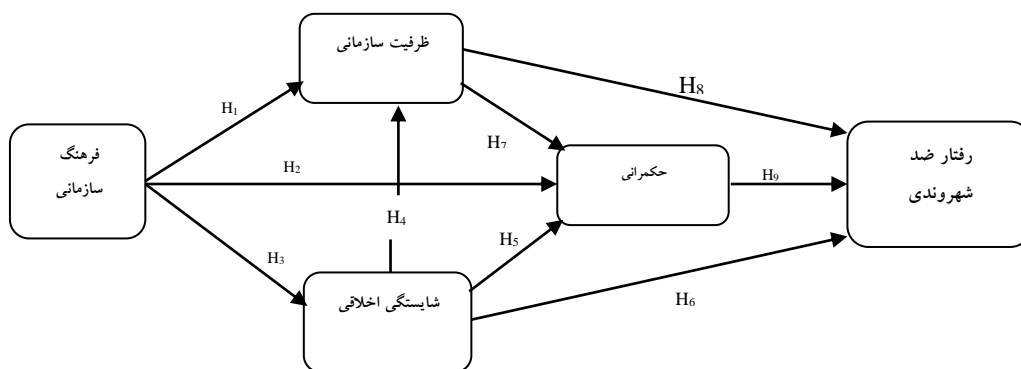
از میان ابعاد رهبری اخلاقی^{۱۵} متغیرهای وضوح نقش، جهت گیری مردمی، ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، تفکر سیستمی، نوآوری، بینش مشترک و یادگیری سازمانی نقش اساسی در ارتقای عملکرد و بهره - وری سازمانی داشتند و به این ترتیب رهبری اخلاقی در میزان ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیرگذار است (۲۶). در پژوهشی دیگر تحت عنوان ارتباط پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان برخی محققان به این یافته دست یافتند که پایبندی سازمان‌ها به

مثبت و معنی‌داری وجود دارد و برای توسعه حکمرانی اقداماتی همچون بازیابی اصول اخلاقی، شفافیت عملکرد و سیستم جبران خدمات عادلانه ضروری است (۲۹). مهمترین پیامد توسعه حکمرانی شرکتی در شرکتهای کشور غنا کاهش رفتارهای ضد شهروندی همچون فساد اداری و از طرف دیگر افزایش قابلیت سودآوری بازار، تقویت مسئولیت اجتماعی شرکتی و کاهش رکود اقتصادی می باشد (۲۵).

بر این اساس، پژوهش حاضر قصد دارد اثرات این متغیرها را در قالب یک مدل بر رفتار ضد شهروندی در واحدهای دانشگاه پیام نور جنوب استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار دهد.

فضائل اخلاقی بر ابعاد مختلف عملکرد سلامت سازمان، اثری مثبت دارد. بنابراین مدیران می‌توانند با توجه به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان، زمینه بهبود عملکرد سازمان در ابعاد مختلف فنی، مالی، انسانی و نیز زمینه ارتباط بهتر سازمان با ذینفعان مختلف، را فراهم آورند (۲۷).

ابعاد اخلاقی که زمینه ساز اقدامات حکمرانی شرکتی هستند، عبارتند از: ساختار اخلاقی، رهبری اخلاقی، انسجام فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های شرکت (۲۸). بین اخلاق شرکتی و حکمرانی شرکتی ارتباط بهم پیوسته- ای وجود دارد و چارچوب فرهنگی و اجتماعی اثر مهمی بر اخلاق کسب و کار، حکمرانی شرکتی و عملکرد شرکتها در آفریقا دارد. در نهایت این نتیجه حاصل شد که بین رهبری اخلاقی و حکمرانی شرکتی رابطه



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

زن	۵۹	بیشتر از ۵۰ سال	۳۹	۲۰-۱۵ سال	۳۰	فوق لیسانس و بالاتر	۱۹
جمع	۱۵۹	جمع	۱۵۹	جمع	۱۵۹	جمع	۱۵۹

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه فرهنگ سازمانی شامل چهار مؤلفه نگرش انسان محور نگرش بازار محور، نگرش رقابتی و نگرش مشتریان است. پرسشنامه رفتار ضد شهروندی که مولفه‌های کینه توزی، پرخاشگری، طفره رفتن را شامل می‌شود، پرسشنامه شایستگی اخلاقی شامل مولفه‌های ادراک اخلاقی، قضاوت اخلاقی و رفتار اخلاقی است. پرسشنامه ظرفیت سازمانی شامل ۶ گویه است که شامل مؤلفه‌های ظرفیت انسانی، مالی، برنامه ریزی راهبردی و ظرفیت فنی است که توسط موسسه OECD طراحی شده است. روایی پرسشنامه‌ها با نظرات اساتید صاحب نظر در این زمینه تأیید شد. علاوه بر تأیید روایی پرسشنامه طبق طیف لیکرت نمره ۱ تا ۵ توسط اساتید و صاحب نظران، برای بررسی روایی سازه یا میزان تبیین پذیری هر متغیر توسط سؤالات مربوطه از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است نتایج نشان داد بار عاملی کلیه سؤالات عدد معناداری لازم (بیشتر از ۱/۹۶) را دارا می‌باشند. بنابراین می‌توان بیان کرد که کلیه سؤالات پرسشنامه متغیرهای تحقیق را به خوبی تبیین می‌کنند. همچنین

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده، جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه پیام نور جنوب استان آذربایجان غربی (۲۶۰ نفر) است؛ که به تفکیک‌های واحدهای دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی شامل واحد میان‌دوب ۳۰ نفر، واحد مهاباد ۳۰ نفر، واحد نقده ۴۰ نفر، احد پیرانشهر ۲۰ نفر، در واحد شاهین دژ ۲۰ نفر، واحد سردشت ۱۹ نفر است. نمونه آماری پژوهش نیز با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران ۱۵۹ نفر تعیین شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به طور خلاصه در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	سن فراوانی	سابقه خدمت	تحصیلات
مرد	۲۰-۳۰ سال	۱-۵ سال	دیپلم و فوق دیپلم
	۳۰-۴۰ سال	۵-۱۰ سال	لیسانس
	۴۰-۵۰ سال	۱۰-۱۵ سال	
	۱۰۰	۴۰	۲۰

جدول ۳: شاخصهای نیکویی برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی

شاخص برازش	معیار مقبولیت	آماره مدل فرضیات اصلی
χ^2 (Chi square)	$\chi^2/df \leq 3$	۰/۰۰۰
RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۰۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	کوچکتر از ۰/۹۰	۱/۰۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	کوچکتر از ۰/۹۰	۱/۰۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	کوچکتر از ۰/۹۰	۱/۰۰
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	کوچکتر از ۰/۸۵	۱/۰۰

شاخص‌های برازش به دست آمده برای مدل تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان از برازش مناسب مدل تحقیق دارد. این شاخص‌ها در جدول شماره ۳ آمده است. همچنین پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت؛ نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ آمده است که نشان از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد. همانطور که در جدول نشان داده شده است آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالای ۰/۷۰ و از سطح قابل قبولی برخوردار است. برای جمع آوری اطلاعات و از نرم افزار لیزرل استفاده شد و نوع روش تجزیه و تحلیل داده‌ها مدل تحلیل مسیر (PAM) بود.

جدول ۲: سوالات مربوط به متغیرها و ضریب پایایی هر یک

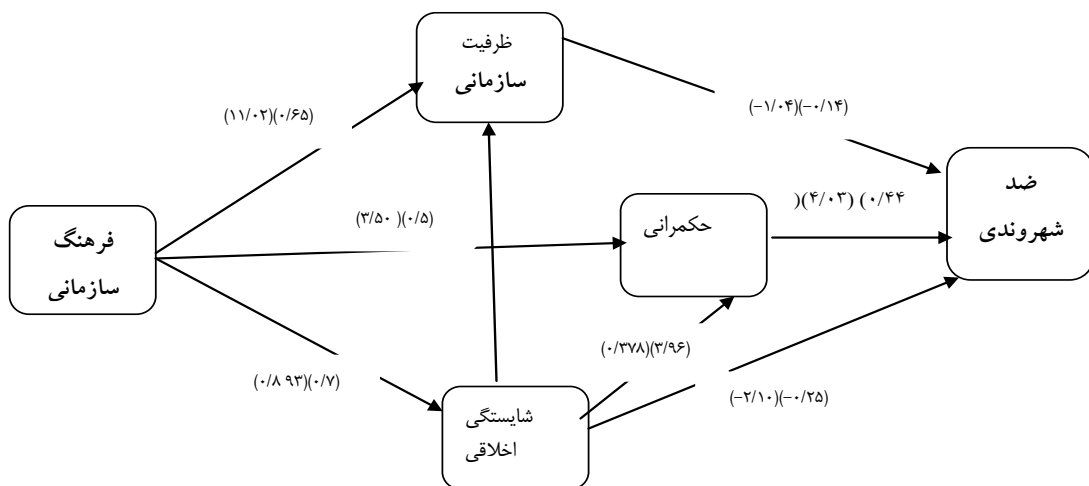
متغیر	سوالات مربوطه	تعداد سوالات	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
فرهنگ سازمانی	۱-۶	۶	۰/۹۲۱
شایستگی اخلاقی	۷-۱۲	۶	۰/۹۹۳
ظرفیت سازمانی	۱۳-۱۸	۶	۰/۹۹۷
حکمرانی	۱۸-۲۴	۶	۰/۸۸۷
رفتار ضد شهروندی	۲۴-۳۰	۶	۰/۹۸۲
کل		۳۰	

یافته‌ها

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش

شاخص	فرهنگ سازمانی	ضد شهروندی	شایستگی اخلاقی	ظرفیت	حکمرانی
میانگین	۳/۳۸۷۷	۳/۶۸۳۳	۳/۷۷۰۶	۳/۶۹۹۳	۳/۲۶۸۳
انحراف معیار	۰/۷۲۵۶۲	۰/۷۲۵۶۲	۰/۷۸۶۲۶	۰/۸۳۷۴۷	۰/۸۳۷۴۷



نگاره ۲: مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری

معناداری باید از ۱/۹۶ بزرگتر یا از ۱/۹۶ کوچکتر باشد. نتایج مدل تحلیل مسیر و معناداری ضرایب مسیر در نگاره ۲ آمده است. در ادامه برای نمایش بهتر روابط و ضرایب پارامترهای مدل، جدول شماره ۵ ارائه گردیده است. بر اساس جدول ۵ اثر کل متغیرها بر یکدیگر قابل مشاهده است، نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره آمده است. همانطور که مشاهده

بعد از بیان مدل و جمع آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه ای از روابط شناخته شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. مدل‌های مسیر به عنوان توسعه منطقی مدل‌های رگرسیونی چندگانه است. در تحلیل مسیر امکان وجود هر تعداد متغیر مستقل و وابسته و هر تعداد معادله وجود دارد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد

غیر معنی داری دارد، بنابراین فرضیه های ۸و۷ رد شدند. در نهایت مشخص شد که حکمرانی اثر منفی و معنی داری بر رفتار ضد شهروندی دارد و فرضیه ۹ نیز تأیید شد.

بحث

با توجه به رسالت خطیر دانشگاهها در افزایش ارتقای علمی، فرهنگ انسان گرایی، شهروند مداری و همدلی میان اعضا و ظرفیت جذب مقوله رفتار شهروندی اهمیت وافری یافته است.

تحقیقات نشان می دهد امروزه بیشترین عواملی که در کاهش بهره وری نیروی انسانی مؤثر بوده است ضعف رفتار شهروندی می باشد و در این میان مدیر موفق کسی است که محیط فرهنگی سازمان خود را که عامل بسیار مؤثری در کاهش رفتارهای ضد شهروندی کارکنان است به طور عمیق بشناسد و آنها را درک کند. مدیران و سرپرستان می توانند با تغییر فضای اخلاقی سازمان، بر رفتارهای اخلاقی کارکنان، توسعه منابع انسانی، یادگیری مهارتها و دانش افراد در تمامی سطوح تأثیر داشته باشند و رشد سازمانی را به همراه رشد نیروی کار بوجود آورند. منابع انسانی در دنیای امروز، بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی می شود و انسان بیش از هر زمان دیگری در نظریه سازمان اهمیت یافته است. بنابراین نیروی انسانی به همان اندازه که می تواند سازمانها را در رقابت یاری دهد، ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد. در این مدیران موفق منابع انسانی در ارتقاء ظرفیت نقش بسزائی دارند. مدیران منابع انسانی از طریق استفاده بهینه از استعداد و توانائی بالقوه نیروی انسانی موجود در سازمان، طراحی سیستم مناسب پرداخت بر اساس عملکرد، توسعه شایستگی و مهارت فردی، آموزش و رشد نیروی انسانی می تواند بهره وری سازمان را ارتقاء دهند. از نمونه های بارز رفتار ضد شهروندی در محیط های علمی رکود علمی عدم انسجام سازمانی، تنش و کاهش ظرفیت دانشجویی می باشد.

می توان گفت فضای اخلاقی، ممکن است نشانه های متفاوتی را برای اعضای یک گروه کاری مبنی بر اینکه چه رفتاری قابل قبول و چه رفتاری غیر قابل قبول است فراهم کنند. فضای اخلاقی سازمان با تدوین استانداردها و معیارهای اخلاقی، بر رفتارهای افراد اثر می گذارد و آنها تأکید می کنند که در سازمانها با داشتن فضای اخلاقی مناسب، فرایندها و فعالیت های سازمان سیستم پاداش دهی، سیستم ارزیابی عملکرد، فرایندهای استخدامی به صورت درست و اخلاقی انجام می شود و این امر، خود بر تعهد افراد به سازمان و رفتارهای اخلاقی آنان تاثیر گذاشته و کارکنان را اخلاقی تر می کند.

بعد از بیان ادبیات موضوع، مدل تحقیق طراحی و مورد آزمایش قرار گرفت. باید پذیرفت که فرهنگ سازمانی در حوزه ها و سازمانهایی، که مسئولیتهای اجتماعی آنان زیر سایه سود قرار دارد، با فرهنگ سازمانی در سازمانهای عمومی ودولتی، متفاوت است.

می شود، فرهنگ سازمانی بیشترین اثر را بر حکمرانی شرکتی دارد. ضرایب استاندارد برای همه روابط، اعداد معناداری لازم (بیشتر از ۱/۹۶) را دارد، بنابراین هر ۷ فرضیه تحقیق تأیید می شود.

جدول ۵: اثرات متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
فرهنگ سازمانی	ظرفیت	۰/۶۵	۰/۳۴	۰/۸۹
	حکمرانی	۰/۵۰	۰/۲۷	۰/۷۷
	شایستگی اخلاقی	۰/۷۰	-----	۰/۷۰
شایستگی اخلاقی	ظرفیت سازمانی	۰/۳۴	-----	۰/۳۴
	حکمرانی	۰/۲۸	۰/۰۳	۰/۳۱
	رفتار ضد شهروندی	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۴۴
ظرفیت سازمانی	حکمرانی	۰/۰۸	-----	۰/۰۸
	رفتار ضد شهروندی	۰/۱۴	۰/۰۳	۰/۱۷
حکمرانی	رفتار ضد شهروندی	۰/۴۴	-----	۰/۴۴

جدول ۶: نتایج تأیید فرضیه ها

متغیر مستقل	متغیر وابسته	بارعاملی	اعداد معناداری	نتایج فرضیه
فرهنگ سازمانی	ظرفیت	۰/۶۵	۱۱/۰۲	تأیید
	حکمرانی	۰/۵۰	۳/۵۰	تأیید
	شایستگی اخلاقی	۰/۷۰	۸/۹۳	تأیید
شایستگی اخلاقی	ظرفیت سازمانی	۰/۳۴	۵/۷۸	تأیید
	حکمرانی	۰/۲۸	۲/۶۴	تأیید
	رفتار ضد شهروندی	۰/۲۵	۲/۱۰	تأیید
ظرفیت سازمانی	حکمرانی	۰/۰۸	۰/۴۷	رد
	رفتار ضد شهروندی	۰/۱۴	۱/۰۴	رد
حکمرانی	رفتار ضد شهروندی	۰/۴۴	۴/۰۳	تأیید

بررسی دقیق جدول ۶ نشان می دهد فرهنگ اثر مثبت و معنی داری بر روی ظرفیت سازمانی، حکمرانی و شایستگی اخلاقی می گذارد. بنابراین فرضیه های ۱ و ۳ پذیرفته شدند. گروه دوم فرضیه ها، مربوط به متغیر شایستگی اخلاقی است. نتایج نشان داد شایستگی اخلاقی اثر مثبت و معنی داری بر ظرفیت سازمانی و حکمرانی دارد و اثر منفی ولی معنی داری بر رفتار ضد شهروندی دارد. بنابراین فرضیه های ۴ و ۶ پذیرفته شدند. نتایج

نشان می دهد که ظرفیت سازمانی روی حکمرانی اثر مثبت و غیرمعنی - داری دارد و ظرفیت سازمانی بر روی رفتار ضد شهروندی اثر منفی و

پژوهش حاضر با آنها را غیر ممکن می‌ساخت و عدم ابزار استاندارد برای اندازه‌گیری برخی متغیرها اشاره کرد.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی، شایستگی اخلاقی، حکمرانی با ابعاد رفتار ضد شهروندی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. میزان توسعه شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند. بنابراین توسعه شایستگی اخلاقی منجر به کاهش چالش و تعارض اخلاقی در سطح فردی و سازمانی، مزیت رقابتی، افزایش بهره‌وری عمومی را فراهم می‌نماید.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چنگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند. پژوهشگر تعهد می‌نماید که تمام جوانب اخلاقی را رعایت نموده و مقاله در هیچ مجله دیگری چاپ نشده است.

سپاسگزاری

محققان بر خود لازم می‌دانند از تمامی کارکنان دانشگاه پیام نور مراکز جنوب استان که در فرایند پژوهش شرکت نمودند سپاسگزاری و قدردانی نماید

واژه نامه

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. Anti citizenship behaviors | رفتار های ضد شهروندی |
| 2. Non-productive behavior | رفتار غیر مولد |
| 3. Individual Authority | اقتدار فردی |
| 4. Corporate Governance | ظرفه رفتن از کار |
| 6. Malice | کینه توزی |
| 7. Aggression | پرخاشگری |
| 8. Moral Competence | شایستگی اخلاقی |
| 9. Social Value | ارزش های اجتماعی |
| 10. Ethical Behavior | رفتار اخلاقی |
| 11. Moral Space | فضای اخلاقی |
| 12. Bullying | قلدری |
| 13. Corporate Governance | حکمرانی شرکتی |
| 14. Organizational Capacity | ظرفیت سازمانی |
| 15. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |

نتایج این پژوهش رابطه منفی بین فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی را نشان داد بنابراین با توسعه مبانی و ارتقاء شاخصهای فرهنگی، انتظار می‌رود که رفتارهای ضد شهروندی کاهش یابند (۳).

نتایج فرضیه اول تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار فرهنگ سازمانی با ظرفیت سازمانی بود و این با یافته‌های (۱) همسو بود. رابطه مثبت و معنی‌داری بین فرهنگ و حکمرانی یافت شد و این با نتایج دیگر محققان در این خصوص که علاوه بر آشنایی با محیط قانونی تفاوت‌های فرهنگی نیز می‌تواند سطح حکمرانی شرکتی را تا حدی تعیین نماید همسو است (۱۷). بین فرهنگ سازمانی و شایستگی اخلاقی رابطه مثبت و معنی داری یافت شد. و این با نتایج محققانی که بیان کرد فرهنگ خدمتگزاری تأثیر شایستگی اخلاقی اسلامی بر میزان پاسخگویی عمومی را افزایش می‌دهد همخوانی دارد (۱۳). از طرف دیگر ارزشهای سازمانی در سطح بالا بر افشای فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی خارج از سازمان و تضادهای سازمانی و مقاصد رفتاری اخلاقی تأثیر گذار است.

رابطه توسعه شایستگی اخلاقی با رفتار ضد شهروندی منفی و معنی‌دار بود و این با یافته‌های برخی از محققان، که عنوان کرده‌اند که فضای اخلاقی سازمان، بر قلدری سازمانی، اثر دارد و هرچه فضای سازمان، اخلاقی‌تر باشد قلدری سازمانی، کاهش می‌یابد از طرف دیگر رفتارهای انحرافی کارکنان، از فضای اخلاقی سازمان تأثیر می‌پذیرد و سازمانی که فضای اخلاقی تری داشته باشد شاهد رفتارهای انحرافی کمتری از سوی کارکنان خواهد بود است (۱۰ و ۹). همچنین نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار شایستگی اخلاقی با حکمرانی بود و این با نتایج محققانی که بیان کرد حکمرانی شرکتی تابعی از ارزشهای اخلاقی و اجتماعی است که در بلند مدت اثر مثبتی بر عملکرد، رشد، اعتبار و بقای شرکت می‌گذارد همخوانی دارد (۲۵).

از سوی دیگر بین ظرفیت سازمانی و حکمرانی و رفتار ضد شهروندی رابطه معنی‌دار نبود.

در نهایت رابطه بین حکمرانی و رفتار ضد شهروندی معنادار و منفی بود و این با یافته‌های (۲۵) همسو است. بطور کلی مهمترین پیامد توسعه حکمرانی شرکتی در شرکتهای غنا کاهش فساد، قابلیت سودآوری، بازار سرمایه‌ای، تقویت مسئولیت اجتماعی شرکتی و کاهش رکود اقتصادی می‌باشد.

در نهایت بر اساس مدل تحلیل مسیر مورد تأیید قرار گرفت بر اساس یافته‌های به دست آمده به سازمانها و مدیران پیشنهاد می‌شود برای کاهش رفتار ضد شهروندی علاوه بر بهبود ارزشهای اخلاقی کارکنان بایستی به تقویت فرهنگ بپردازند. اشاعه فرهنگ در دانشگاهها زمینه برقراری ارتباط صحیح، اعتماد، ظرفیت منابع مالی، انسانی و پاسخگویی و عدالت را فراهم می‌کند. اگرچه نتایج به دست آمده رابطه بین متغیرها را تأیید کرد اما به نظر باید در تعمیم نتایج باید احتیاط بیشتری صورت گیرد و از ابزارهایی دیگری در تحقیقات آتی استفاده

کرد. از محدودیتهای این تحقیق می‌توان به کمبود مطالعات داخلی در رابطه با موضوع پژوهش که امکان مقایسه یافته‌های

13. Danaeefard H, Rajabzade A D. (2010). Role of Islamic moral competency and serving culture promotes public in public hospitals. *Iranian Journal of Medical Ethics*; 3(4):57- 81 (in persion).
14. Paydar F , Salehi M .(2017). The role of cultural capital in organizational citizenship behavior (Case study). *Review of European Canadian Center of Science and Education Studies*; 9(2):130-137.
15. Sarafraz Abbas S, Rahimi Kia A.(2015).Examining the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in the social security. *MAGNT Research*; 3 (1): 368-376.
16. Sims R.L, Keenan JP. (1998). Predictors of externalwhistleblowing: organizational and intrapersonalvariables. *Journal of Business Ethics*; 17 (4): 411-21.
17. Haniffa R, Cooke T. (2000). Culture, corporate governance and disclosure in Malaysain corporations. Singapore: Asian a World Conference. Pp. 1-28.
18. Lopis J, Gonzaiez M R , Gasco J. (2012). Corporate governance and organization culture: the role of ethics officers. Spain: University of Alicante. Pp. 1-15.
19. Sims R L, Keenan J P . (1998). whistle blowing: organizational and variables. *Journal of Business Ethics*; 17 (4): 411-21.
20. Wachira E M. (2009). Organizational capacity audit tool. USA: Globule Schools and Communities Initiative.Pp.12-16.
21. Bryan T. (2011). Exploring the dimensions of organizational capacity for local social service delivery organizations using a multi- method. [Ph.D thesis]. USA: Virginia Virginia Polytechnic Institute and State University.
22. White M D , Fisher C ,Hadfield K, Saunders J, Williams L. (2005). Measuring organizational capacity among Agencies serving the poor: Implications for achieving organizational effectiveness. *Justice Policy Journal*; 2(2):1-39.
23. Connolly P, Peter Y.(2003). Building the capacity of capacity builders the conservation company. USA: The Conversation Company. Pp. 1-11.
24. William Q, Juggedetelin E. (2005). Organizational capacity for change and environment performance: an, empirical analysis on an innovative industry. *Journal of Knowledge-Based Innovation in China* ;5 (3):188-212.
25. Sarpong K Kofi.(2011). Ethical behavior and corporate governance. *Institute of Chartered Accountants Ghana*. Pp.2-28.

References

1. Taheri S .(2006). Productivity and analyze its in organizations.Tehran: Hestan Publication (In Persian).
2. Schnake ME. (2003) Anti-citizenship behavior, employee deviant behavior, organizational misbehavior, dysfunctional organizational behavior, and counterproductive work behavior: A review, synthesis and research suggestions. USA:Valdosta State University;p.1-14.
3. Gholipour E, Pourezzat AA ,Saeed race M. (2007). Factors causing behaviors Anti-citizenship in organizations. *Journal of Management Sciences in Iran*; 2 (8): 1-29. (In Persian).
4. Sara J, Piyumi A. (2016).The study of organizational Anti-citizenship behaviors on the performance of organizations (Case study). *Journal of Business*; 4(1): 10-22.
5. Mostafavi Rad F, Sheikh Khouzani N .(2015). Study based on the outcome of the organizational citizenship Anti-production behavior in Islamic Azad University of Khomeinishahr. *Journal of Business Advanced Social Humanities and Management*; 2(3): 7-11.
6. Jormsri P, Kunaviktikul W, Ketefian S, Chaowalit A. (2005). Moral competency in nursing practice. *Nursing Ethics Edward Arnold Publishers*; 12 (6):583-594.
7. Javadian Z, Golpour M ,Balali dehkordi S.(2013). The prevention of unethical behavior and strengthen civil behaviors in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 8(3):1-12.
8. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analysis review. *Journal of Business Ethics*; 69 :175-194.
9. Bulutlar F, Unleroz, E .(2008). The effects of ethical climate on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*; 85:237-295.
10. Steven H, Appelbaum Kyle J , Marthieu L .(2002). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Emerald Group Publishing Limited*; 5p. 43-55.
11. Ghasemzadeh A. (2013). Professional ethics, social responsibility and individual accountability role mediating serving culture. *Ethics in Science and Technology*; 9(2): 1-8.
12. Maignan I, Ferrell OC, Tomasm HG. (2000). Corporate citizenship: Cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*; 27(4): 455-469.



28. Othman Z , Abdul Rahman R. (2010). Ethic in Malaysian corporate governance practices. Centre for Promoting Ideas;1(3).98-109.
29. Kamwachalekhomba J, vermaakfrans NS. (2012). Business ethics and corporate governance : An African socio – cultural framework. African journal of Business Management; 6 (9):3510 – 3518.
26. Rahmanseresht H, Bdrabady H. (2012). Its organization s commitment to ethical virtues and health organizations. Ethics in Science and Technology; 7 (3):1-10.(In Persion).
27. Abbaszadeh M, BvdaqyA. (2014). the impact of ethical leadership on capacity organizational adaptability, Public practices. International Journal of Business and Social Science;6(2):289-308.