

بررسی نقش تعدیلگر اخلاق اسلامی کار و حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه سرمایه اجتماعی و سوء رفتار

مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران

داود داوری

چکیده

1

هدف: پژوهش بررسی نقش تعدیلگر اخلاق اسلامی کار و حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه سرمایه اجتماعی و سوء رفتار در میان کارکنان دانشگاه مازندران است. روش تحقیق: این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و بصورت کاربردی است. جامعه آماری ۳۲۰ نفر و نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۷۵ نفر تعیین شد و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است که برای سنجش پرسشنامه سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گو‌شال (۱۹۹۸)، برای سنجش حمایت سازمانی درک شده بر اساس پرسشنامه آلن و همکارانش (۲۰۰۸)، برای سنجش اخلاق اسلامی از پرسشنامه علی (۱۹۹۸)، برای سنجش سوء رفتار سازمانی از پرسشنامه ۱۵ سوالی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شده است. که از پایایی بالایی برخوردار بودند، همچنین برای بررسی مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری و از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. یافته‌ها: سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار کارکنان اثر معکوس دارد و اخلاق اسلامی کار و حمایت سازمانی تعدیلگر این رابطه می‌باشند. نتیجه‌گیری: هرگاه میزان کمی سرمایه اجتماعی، حمایت سازمانی و اخلاق اسلامی کار بالا باشد میزان کمی سوء رفتار کاهش می‌یابد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سوء رفتار، اخلاق اسلامی کار، حمایت سازمانی ادراک شده

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

مقدمه:

امروزه در نظام های نوین مدیریت، منابع انسانی بعنوان مهم ترین دارایی سازمان در نظر گرفته می شود و ارج نهادن به هنجارها، ارزش ها و نیازهای نیروی انسانی بعنوان موثرترین گام برای تحقق اهداف سازمان به شمار می رود (Cho & Lewis, 2012). در این راستا، یکی از ضروری ترین گام ها در زمینه چگونگی شناسایی هنجارها و ارزش های نیروی انسانی، شناخت رفتارها و ویژگی های رفتاری کارکنان می باشد. بطور دقیق تر، مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری همواره مورد توجه دانشمندان علوم مدیریت بوده است و با پیدایش رشته رفتار سازمانی در سال های نخست دهه ۱۹۶۰، در این امر جدیت بیشتری به عمل آمد. در واقع، رفتار سازمانی بیشتر به تاثیر سازمان و گروه بر ادراکات، احساسات و عملکرد کارکنان، تاثیر محیط بر سازمان و منابع انسانی و اهداف آن می پردازد. و از آنجایی که گستره رفتارهای کارکنان در محیط های کار متنوع است، این گوناگونی پژوهشگران را وادار نموده تا رفتارها را در طبقات متعددی طبقه بندی کنند. در یک طبقه بندی ساده می توان یک طبقه را رفتارهای مطلوب و مثبت و طبقه دیگر را رفتارهای نامطلوب و منفی در نظر گرفت. در دو دهه اخیر طبقه رفتارهای منفی که شامل سوء رفتارها نیز است، بیشتر مورد توجه پژوهشگران رفتاری و روانشناسی و روانشناسی صنعتی قرار گرفت. این گونه رفتارها شامل مجموعه اعمال مشخصی با دو ویژگی مشترک اند. نخست، این رفتارها ارادی هستند (اتفاقی و سهوی نیستند)، دوم، با هدف نقض هنجارهای سازمانی و آسیب رساندن به سازمان و یا اعضای آن و یا هردو طراحی و اجرا می شوند (Siu, Spector, Cooper, & Lu, 2005). از سویی دیگر، نتایج تحقیقات متفاوت بیان می کنند که یکی از محرک های پیدایش، گسترش و رو به رشد شدن سوء رفتارها همچون نقض قوانین (Berry, Ones, & Sackett, 2007)، کم کاری (Bennett & Robinson, 2000)، پرخاشگری (Mitchell & Ambrose, 2007)، قلدری، لجاجتی (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006)، ارباب، کینه توزی و افزایش ترک شغل کارکنان (Aquino, Galperin, & Bennett, 2004) و... در سازمان ها کم توجهی و بی توجهی مدیران سازمانی به متغیر سرمایه اجتماعی و یا مولفه های آن به عنوان یک متغیر اثرگذار است. سرمایه اجتماعی به عنوان پدیده ای مدیریتی دارای ویژگی های مختلفی مانند، اعتماد داشتن، توجه به ارزش ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات و همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل است و معتقد بود سرمایه اجتماعی نمی تواند بدون یکی از این ویژگی ها وجود داشته باشد و نمی توان تصور کرد که سازمان بدون بعضی از این ویژگی ها به اهداف سازمانی خود دست پیدا کنند (Vilanova & Josa, 2003). در زمینه ادبیات مربوط به سرمایه اجتماعی می توان بیان داشت که این واژه تعاریف مختلفی را به خود دیده است و به طور کلی وجه اشتراک تمامی تعاریف مربوط به سرمایه اجتماعی در حوزه های مختلف توجه به مدیریت منابع انسانی به عنوان مهم ترین و گران بها ترین سرمایه جامعه و سازمان ها هستند (Salmi & Kivivuori, 2006). اهمیت منابع انسانی و پیچیده شدن روز افزون محیط سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر خلاق و غیرمسئولانه در محیط کار، توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار معطوف کرده است (Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2010) (Neves & Story, 2013). از دیدگاه مدیریتی، اخلاق بعنوان مجموعه ای از بایدها و نبایدها که کارکنان یک سازمان برای تحقق کامل شرایط کیفی و کمی تعهد

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

کرده‌اند که رعایت کنند (Cheng, Chang, Kuo, & Cheung, 2014). در این میان، در دو دهه اخیر اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یک متغیر نوین در پژوهش‌های رفتارهای فردی، اجتماعی و سازمانی جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است (Ali & Al-Kazemi, 2007) اخلاق اسلامی کار نگرش فردی را در خصوص جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، (Mohammad, Quoquab, & Omar, 2016) پاداش‌های مادی و غیرمادی (Ali & Al-Kazemi, 2007) و پیشرفت شغلی را منعکس می‌کند (Yousef, 2001). همچنین، اخلاق کار اسلامی به عنوان یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی (Ali & Al-Kazemi, 2007) و به‌عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی و تحقق رضایت فرد (Rokhman, 2010) در نظر گرفته می‌شود. در این بین در پژوهش‌هایی که ذکر شده اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یک نشانگر اصلی در شناسایی و بهبود پیامدهای فردی، اجتماعی و سازمانی همچون عملکرد شغلی و (Mohammad et al., 2016) سوء رفتارهایی همچون نارضایتی و قصد ترک شغل (Yousef, 2001) مورد استفاده قرار گیرد. از سویی دیگر، با توجه به میان رشته ای بودن علم مدیریت منابع انسانی، نظریاتی از جامعه شناسی را نیز در این زمینه وارد و مورد بررسی قرار داد. یکی از حوزه‌های نظری جامعه شناسی، نظریه مبادله اجتماعی می‌باشد که اقتباس از نظریه بلو^۱ (۱۹۶۴) است، که توسط آیزنبرگ، هانگتینگتون، هاتچیسونو سوا (۱۹۸۶) توسعه داده شده است. محققان با تکیه بر کاربرد و نقش نظریه مبادله اجتماعی در قلمرو سازمان‌ها، به ویژه مؤسسات و سازمانهای آموزشی، به تحلیل روابط متقابل کارکنان با یکدیگر و نیز کارکنان با مدیران و برعکس پرداخته‌اند؛ که زمینه‌ساز پدید آمدن مبحث نوینی با عنوان حمایت سازمانی ادراک شده گردیده است (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). در واقع، سازمان بعنوان مهمترین منبع تامین و برآورده سازی نیازهای کارکنان می‌باشد و زمانی که سازمان نسبت به کارکنان و نیازهای آنان توجه نشان می‌دهد افراد ادراک از حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند (DeConinck, 2010). در معنای دیگر، هنگامی که ادراک فرد از حمایت سازمانی افزایش پیدا می‌کند، افراد برای عملکرد بهتر نه تنها انگیزه بالاتری پیدا می‌کنند و سخت‌تر کار می‌کنند بلکه ادراک آنها از عوامل تهدید کننده کاهش می‌یابد؛ چرا که آنها سازمان را بعنوان حمایت کننده خود، قادر به رویا رویی با شرایط و عوامل آسیب رسان که خود توان مقابله با چنین عواملی را به تنهایی ندارند، می‌بینند (Gao & Yuan, 2012). در این راستا از جمله پژوهش‌هایی که در زمینه تاثیر گذاری حمایت سازمانی بر سوء رفتارها صورت گرفت (Yahya, Bishop, Scott, & Burroughs, 2000). (Mansor, & Warokka, 2012) می‌توان به پژوهش، ژانگ^۲ و همکاران (۲۰۰۹) اشاره داشت که به این نتیجه دست یافتند که اگر کارکنان در سازمان احساس کنند که سازمان به آنها بعنوان یک نیروی انسانی و نه ابزار برای رسیدن به هدف توجه می‌کند در مقابل آنها نیز تمایل کمتری به سمت سوء رفتارها در سازمان خود پیدا می‌کنند (Zhang, Reithel, & Li, 2009)

3

¹ . Social exchange Theory

².Blau

³.Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa

⁴. Percei ved Organizational Support

⁵.Zhang

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

اهمیت، ضرورت و بیان مسئله

در خصوص ضرورت و اهمیت موضوع می توان بیان داشت که، همانطور که پژوهش های مدیریتی نشان می دهند امروزه سازمان ها برای رشد و مقابله با تغییرات محیطی باید بیش از پیش توجه خود را به نیروی انسانی خود نگاه دارند. چرا که نیروی انسانی هر سازمان در واقع موتور محرکه سازمان به حساب می آید که بی توجهی به مسائل رفتار سازمانی و منابع انسانی در سازمان ها، از جهت فردی و سازمانی می توانند مشکلات متعددی را از خود نشان دهند. بی توجهی سازمان ها در قبال استعداد های کارکنان، فراهم کردن زمینه های رشد و یادگیری در بین کارکنان، بی توجهی به فرصت های ارتقا و پیشرفت کارکنان و بی توجهی به سلامت جسمی، ذهنی و روانشناختی کارکنان و... غیره از نظر فردی و نیز از جهت سازمانی بی توجهی به فراهم آوردن زیر ساخت های مناسب در جهت مهندسی مجدد و کوچک سازی، تغییر ساختار سازمانی، ادغام اتحاد های استراتژیک و از همه مهم تر، پیشرفت های تکنولوژیک و شدت گرفتن رقابت در محیط های کاری و... غیره هزینه های مادی و معنوی سنگینی را به دنبال دارد. البته مشکلات مطرح شده برای سازمان هایی که حساسیت توجه به نقاط مثبت سرمایه اجتماعی، اخلاق اسلامی کار و حمایت سازمانی ادراک شده در زمینه اثر گذاری بر کاهش سوء رفتار ها را درک کرده اند از طریق برنامه ریزی در ست و هدفمند، تخصیص جایگزین های مناسب انگیزشی و سرمایه ای و سازماندهی درست قابل کنترل هستند. به عبارت دیگر، با شناسایی راه های کنترل عواقب نامطلوب، مدیران قادر خواهند بود در زمان سریع به برنامه ریزی مناسب اقدام کنند تا کارکنان شان کمتر درگیر سوء رفتارها بشنوند و یا اگر دچار این مشکل هستند، با شناخت و پروراندن توانمندی های کارکنان برای رفع سریع آن اقدام کنند که این برنامه ریزی و اقدام سریع موجب می شود سازمان ها در مسیر رشد خود کمتر درگیر آسیب های غیرقابل محیطی شده و از هدر رفتن ثروت های سازمانی جلوگیری بعمل می آید. در خصوص اهمیت جامعه مورد مطالعه این پژوهش می توان بیان داشت که، هرچند در دید عمومی وظیفه آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه ای است اما علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت مهم ترین وظیفه دانشگاه انتقال و ترویج ارزش های اخلاقی و فرهنگی، شکوفا کردن توانایی های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی و رفتاری است. دانشگاه از جمله سازمان هایی است که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به این دلیل است که عملیات داخلی در دانشگاه در معرض دید و قضاوت عمومی قرار دارد و نیز، دانشگاه ها بیش از سایر سازمان ها با نیروی انسانی که دارای فرهنگ های متفاوت هستند، در ارتباط است. پس در جامعه رو به رشد امروزی، یکی از نهادهای اجتماعی که همواره باعث رشد رفتارهای فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی صحیح می شود محیط دانشگاهی هر جامعه می باشد. که در این میان بی توجهی مدیران دانشگاهی در خصوص نیروی انسانی خود می تواند بازتاب منفی از خود در ذهن افکار عمومی برجای بگذارد که تغییر و اصلاح رفتار منفی به مراتب سخت تر از پیشگیری آن می باشد. کارکنان دانشگاهی در واقع نیروهای محرک نهاد اجتماعی، تاثیر گذار و بزرگ در جامعه می باشند که بی توجهی به خواسته ها، ارزش ها و هنجارهای آنان سبب تضعیف و هدر رفتن منابع آموزشی شده و سازمان های دانشگاهی را به سازمانی فاقد اثر بخشی و کارایی لازم تبدیل می کند از این رو پژوهش حاضر به عنوان یک کار عملی، کاربردی و تجربی می تواند تا حدی جوابگوی بخشی از نارسائی های موجود در این زمینه باشد. این پژوهش بدنبال سنجش مسائلی می باشد که تا کنون در پژوهش های داخلی تحقیقی صورت نگرفته و مدل پژوهش خارجی

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

نیز یافت نمی شود علاوه بر این، پژوهش حاضر به دنبال ارائه راهکارهای عملیاتی در خصوص بی‌شینه کردن متغیرهای مثبت و کمینه کردن متغیرهای آسیب‌زا بر محیط اجتماعی و سازمانی می‌باشد که از جمله خصوصیات مثبت بررسی این پژوهش می‌توان به این موضوع اشاره داشت که این پژوهش به دنبال شناسایی قابلیت‌های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش برای بهسازی مداوم فرایند آموزش نیروی انسانی در خصوص شناسایی محرک‌های سوء رفتار و چگونگی راه‌های پیشگیری و مقابله با این پدیده بود. با توجه به شرحی که داده شد این پژوهش به دنبال بررسی نقش تعدیلگر اخلاق اسلامی کار و حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه سرمایه اجتماعی و سوء رفتار در میان کارکنان دانشگاه مازندران می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

حمایت سازمانی ادراک شده و سوء رفتار

واژه حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر^۶ و همکاران (۱۹۸۶) بیان شده است. و یافته‌های پژوهش‌های متعدد در زمینه حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که، در دنیای امروز شرکتها منابع قابل توجهی بر روی حمایت سازمانی ادراک شده سرمایه‌گذاری میکنند زیرا، حمایت سازمانی درک شده را متاثر از سیاستهایی می‌دانند که سلامتی و شادابی، احساس موفقیت، حس مشارکت مثبت و دستیابی به اهداف سازمان را ترویج می‌دهد (Riggle, Edmondson, & Hansen, 2009). بطور دقیق تر، هنگامی که ادراک فرد از حمایت سازمانی افزایش پیدا می‌کند، فرد برای عملکرد بهتر نه تنها انگیزه بالاتری پیدا می‌کنند و سخت‌تر کار می‌کند بلکه ادراک فرد از عوامل تهدیدکننده کاهش می‌یابد؛ چرا که فرد سازمان را به‌عنوان حمایت‌کننده خود، قادر به رویا رویی با شرایط و عوامل آسیب‌رسان می‌بیند؛ و این درحالی است که خود توان مقابله با چنین عواملی را به‌تنهایی ندارند (Gao & Yuan, 2012). (Ying, 2007). هم‌چنین در خصوص ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و سوء رفتار می‌توان اشاره داشت که، داده‌های حمایت‌کننده از این ادعا که عمدتاً داده‌های پیمایشی هستند (Aquino et al., 2004) و نشان‌دهنده ارتباط بین نشان‌گرهای سرمایه اجتماعی و تاثیرگذاری آن بر سو رفتار می‌باشند (Berry et al., 2007). همچنین، نتایج پژوهش‌ها بیانگر این مطلب می‌باشد که حمایت سازمانی ادراک شده، پیامدهای ناشی از سوء رفتارهای سازمانی را کاهش می‌دهد از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش کولبرت اشاره داشت که در نتایج پژوهش خود در زمینه حمایت سازمانی ادراک شده به این موضوع اشاره داشتند که کارکنان زمانی که احساس کنند از سوی سازمان خود فردی ارزشمند شناخته شدند احتمال کمتری دارد که دست به سوء رفتارهایی همچون غیبت یا قصد ترک خدمت بزنند (Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, 2004). (Eder & Eisenberger, 2008).

یا در پژوهش دیگری ژانگ^۷ و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه دست یافتند که اگر کارکنان در سازمان احساس کنند که سازمان به آنها بعنوان یک نیروی انسانی و نه ابزار برای رسیدن به هدف توجه می‌کند در مقابل آنها نیز تمایل کمتری به سمت سوء رفتارها

^۶Eisenberger

^۷.Zhang

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

در سازمان خود پیدا می‌کنند (Zhu, 2008). در این راستا، در پژوهش دیگر، اسلاس^۸ و همکارانش (۲۰۰۸) به این نتیجه دست پیدا کردند که، کارمندان از رفتار عوامل و کارگزاران و سرپرست‌ها نشانه‌های مربوط به جهت‌گیری‌های مناسب و مطلوب و یا جهت‌گیری‌های نامطلوب و منفی سازمان را استنباط می‌کنند (Sluss & Ashforth, 2008). در واقع وجه اشتراک پژوهش‌های عنوان شده و دیگر پژوهش‌ها همچون (Hochwarter, Kacmar, Perrewe, & Johnson, 2003)، (Çelik & Findik, 2012)، (Eder & Eisenberger, 2008)، (Scott, 2007)، (Yahya et al., 2012) بیان این مطلب می‌باشد که ادراک و نگرش افراد از محیط کاری و سازمانی تاثیر به‌سزایی در تعیین نوع رفتار افراد در محل کار دارد. در این میان، نتایج پژوهش‌ها بیانگر این مطلب می‌باشد که حمایت سازمانی ادراک شده، پیامدهای ناشی از سوء رفتارهای سازمانی (هزینه‌های مالی و انسانی و سازمانی) را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر وقتی سازمان از کارکنان حمایت می‌کند این حمایت باعث افزایش عملکرد درون‌نقشی و فرانقشی و کاهش سوء رفتارهای فردی و سازمانی می‌شود.

سرمایه اجتماعی و سوء رفتار

ریشه استفاده از اصطلاح سرمایه اجتماعی به سال ۱۹۱۶ میلادی برمی‌گردد. این مفهوم را برای اولین بار هانیفان مطرح کرده است. بطور کلی از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی ارائه گردیده است. در تعریفی عام، سرمایه اجتماعی تسهیل‌کننده روابط درون‌گروهی و روابط بین‌گروهی در سازمان است (Oh, Labianca, & Chung, 2006). همچنین، مفهوم سرمایه اجتماعی بطور خلاصه شامل روابط و هنجارهایی است که کنش متقابل اجتماعی جامعه را به لحاظ کمی و کیفی شکل می‌دهد همچنین این مفهوم به دلیل محتوایی که دارد از این پتانسیل برخوردار است که در تحلیل‌های نظری در حوزه‌های مختلف بکار گرفته شود. یکی از این حوزه‌ها حوزه سوء رفتارهاست از این منظر سرمایه اجتماعی به مثابه ابزاری اساسی قابلیت و کارایی فراوانی در تبیین و توضیح مسائل و مشکلات، از جمله سوء رفتارها را دارد (Fukuyama, 1999) به سه دلیل عمده باید بیش از پیش به سوء رفتارها در سازمان توجه شود؛ ۱. سوء رفتارها در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه‌بر برای سازمان است، ۲. این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعدادی از کارکنان دیدگاه منفی نسبت به سازمان دارند، ۳. اینگونه رفتارها برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (Neves & Story, 2013) در این راستا در خصوص ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سوء رفتار می‌توان بیان داشت، سرمایه اجتماعی از طریق سازوکار دیگر نیز باعث تاثیر بر سوء رفتارها در جامعه می‌شود. این سازوکار را می‌توان در فرایندهای روانشناختی اجتماعی و کنش‌های متقابل مشترک با مردم جستجو کرد. بدین صورت که در سازمان‌ها افراد در کنش متقابل با شخصیت‌های دارای اقتدار همچون مدیران و کارفرمایان قرار می‌گیرند و اگر این روابط مثبت باشد روابط غیر کارکردی و مخرب کاهش می‌یابد (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002) (Brooke, 2013). تراویس هیرشی در نظریه خود به نام

6

⁸.Sluss,David

⁹.Hanifan

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

کنترل اجتماعی، به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سوء رفتارها پرداخت و پیدایش سوء رفتارها را به دلیل ضعف در هم بستگی مثبت و سازنده بین گروه‌ها و نهاد های اجتماعی و نیز تضعیف اعتقادات و ارزش های اخلاقی موجود در جامعه شمرد (سلیمی، ۱۳۸۷). پژوهش های دیگری نیز بیانگر این مطلب می باشد که با افزایش میزان کمی متغیرهای سرمایه اجتماعی، مولفه های سوء رفتار کاهش می یابد (Buonanno, Montolio, & Vanin, 2009). (Rose & Clear, 1998). (ازدن ازبی (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تقلب کردن و مصرف الکل و استفاده از خشونت، به این نتیجه رسیدند که همبستگی منفی بین سرمایه اجتماعی و میزان سوء رفتارها وجود دارد و وجود سرمایه اجتماعی به موفقیت فردی، گروهی و شغلی کمک می کند (Özby, 2008).

اخلاق اسلامی کار و سوء رفتار

بزرگترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمان، بخصوص یک سازمان دانش محور همچون دانشگاه، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه گذاری های سازمان را تحت الشعاع قرار می دهد. وضعیت دنیای کار و رفتارهای اجتماعی در سازمان ها نشان می دهد یکی از معضلات سازمان های امروزی ناتوانی در شناسایی نشانگرهای سوء رفتارهایی همچون کم کاری، پر خاشگری، قلدری سازمانی لجبازی، ارباب، و کینه توزی در محیط سازمانی است چرا که اینگونه رفتارها بر عملکرد سازمان ها، روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می گذارند (Kish-Gephart, Harrison, & Treviño, 2010). در این راستا، امروزه با پیشرفت های گسترده در علم مدیریت، پژوهش های نوین در حوزه علوم رفتاری نشان می دهند یکی از عواملی که مدیران سازمانی بو سیله آن قادرند که قدرت پیش بینی کنندگی را در زمینه شناسایی نشانگرهای سوء رفتارهایی تحقق بخشند؛ توجه آنان به وجود مسائل اخلاقی در سازمان است. در واقع، اصول اخلاقی و سجایای انسانی برای مدیران یک امر اجتناب ناپذیر است، چرا که، اخلاق سازمانی ضعیف بر نگرش افراد به شغل، سازمان و مدیران تأثیر می گذارد و می توان عملکرد فردی و گروهی سازمان را دگرگون کند (Alvani, Nategh, & FARAHI, 2007). در یک مفهوم کلی، اخلاق مندی به عنوان سرمایه ای راهبردی برای مجموعه های انسانی مطرح است و بعنوان یک پیش شرط زندگی اجتماعی کارآمد است (Miao, Newman, Yu, & Xu, 2013). در واقع، اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (Rokhman, 2010). در این میان، در ادیان مختلف مسائل اخلاقی ویژه و خاصی مورد تأکید است که جو و فرهنگ سازمان های کار را در هر کشور از خود متأثر می سازد. این توجه ویژه ادیان مختلف یکتا پرست به مسائل اخلاق کاری در عرصه پژوهش های مختلف به سمت واژه اخلاق کار اسلامی گرایش دارد. دیدگاه های اخلاق کار اسلامی از قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم سرچشمه می گیرد و به کار فضیلت و شرافت می بخشد و در واقع کار را به عنوان یک عبادت در نظر می گیرد که در آن بر تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید می شود (Yousef, 2001). اخلاق اسلامی کار به موازات مفهوم مدنیت در اسلام با تأکید بر مشارکت در کار به عنوان روشی به منظور غلبه بر موانع و

7

1. Ozden ozby

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

پیشگیری از وقوع مشکلات کاری (کم‌کاری، بی‌توجهی به همکاران، غیبت اعتماد و ...) و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به کار می‌رود و مهم‌ترین فرض آن انجام دادن کارها با حداکثر توان برای رضای خداوند است (Mohammad et al., 2016) (Rokhman, 2010). در دهه اخیر پیشرفت‌های چشمگیری در پژوهش‌ها و مطالعات در زمینه اخلاق اسلامی کار و بررسی نقش آن در بهبود پیامدهای فردی و سازمانی همچون عملکرد شغلی و سوء رفتارهایی همچون قصد ترک شغل صورت گرفته است (Yousef, 2001). همچنین، بر اساس نظر برخی از پژوهشگران مسلمان مانند یوسف، علی و الکاظمی در اخلاق اسلامی کار بر اهمیت کار اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های معنوی و انسانی، بدون اتلاف وقت و اوقات فراغت افراتی در محیط کار تاکید شده است و معتقدند که در اخلاق اسلامی کار که ریشه در آموزه‌های قرآن و رسول اکرم (ص) دارد، بر اجتناب از تنبلی، دقت در صحت و سقم کارهایی که انجام می‌دهند، اجتناب از فریبکاری، کم‌کاری و گرایش به نوع‌دوستی در حین انجام کار مبتنی است.

تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی مفروض پژوهش

8

هر الگوی پژوهشی نیازمند مبنای نظری و تجربی پشتیبان می‌باشد که در آن بایستی بتوان برون‌داد نهایی الگو را بر اساس چیدمان منطقی و تجربی متغیرها تبیین و توجیه نمود. و براساس مبانی نظری و تجربی عنوان شده این پژوهش دارای سه فرضیه زیر می‌باشد و بر این اساس الگوی نظری پژوهش به شرح نمودار شماره ۱ می‌باشد.

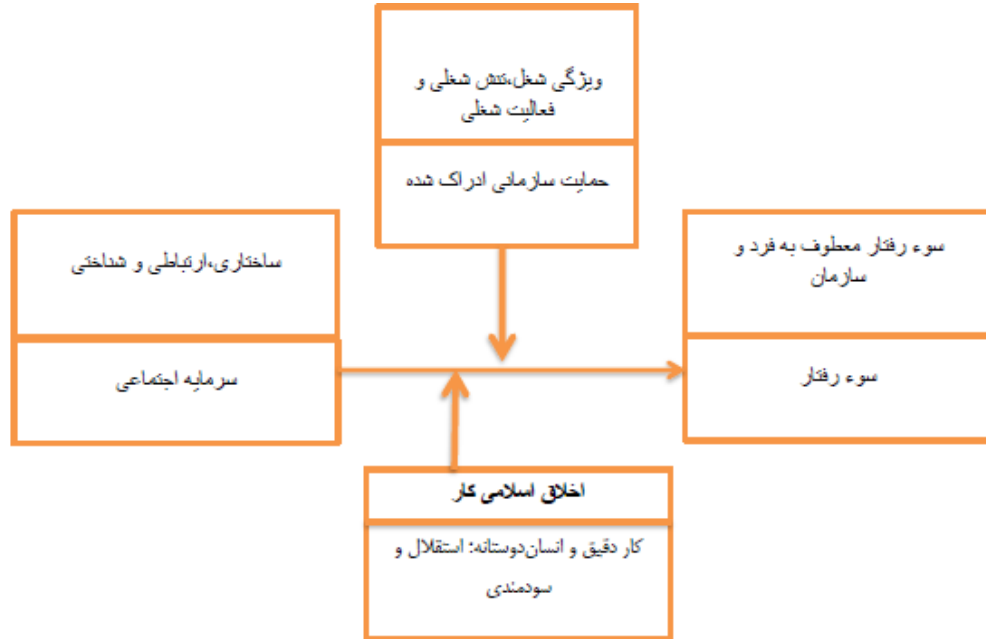
فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار سازمانی تاثیر معکوس دارد

فرضیه دوم: اخلاق اسلامی کار رابطه بین سرمایه اجتماعی و سوء رفتار سازمانی را تعدیل می‌کند

فرضیه سوم: حمایت سازمانی ادراک شده رابطه بین سرمایه اجتماعی و سوء رفتار سازمانی را تعدیل می‌کند

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱



9

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها بصورت پیمایشی و از لحاظ روش آزمون فرضیات از نوع همبستگی می باشد همچنین برای تشریح داده ها از آمار توصیفی استفاده گردید. جامعه آماری ۳۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه مازندران می باشد. از این میان بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۵ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد سنجش قرار گرفتند. پرسشنامه مورد استفاده در دو بخش تدوین شد. بخش اول شامل ۳ سوال در رابطه با اطلاعات پایه و عمومی پاسخگویان و بخش دوم شامل پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیتوگو شال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی. تعداد گویه های این مولفه ۲۶ گویه می باشد. بدین ترتیب، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی براساس تعامل اجتماعی عملیاتی شده است و منظور از آن حدی است که کارکنان سازمان به منظور یادگیری و تسهیم اطلاعات با یکدیگر تعامل و مراد دارند که شامل ۷ سوال می باشد. بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی با توجه به اعتماد و همدلی عملیاتی شده است. منظور از اعتماد حدی است که کارکنان در مواقع حساس و نیاز و در امور مهم و مواردی از این قبیل میتوانند به همدیگر تکیه کنند که شامل ۸ سوال می باشد و منظور از همدلی این است که تا چه حد کارکنان احساسات شان را با یکدیگر در میان می گذارند و تا چه میزان از یکدیگر حمایت عاطفی می کنند که شامل ۳ سوال می باشد. بنابراین، بعد رابطه ای شامل ۱۱ سوال می باشد. بعد شناختی نیز بر اساس اهداف مشترک عملیاتی شده است. پرسشنامه حمایت سازمانی درک شده براساس مقاله آلن و همکارانش (۲۰۰۸) طراحی شده است که شامل سه بعد می باشد ۱- ویژگی های شغلی (چالشی بودن، خودمختاری، حجم کاری درک شده و تنوع وظایف) ۲- تنش های شغلی (فرسودگی شغلی، ابهام در نقش و تعارض در نقش) ۳- فعالیت های سازمانی (پرداخت برای عملکرد، مشاوره روانی و مشاوره مسیر شغلی). شواهد گسترده ای از روایی و پایایی این پرسشنامه ارائه شده است. در این پژوهش براساس نظر خبرگان اساتید و کارشناسان از ۳۰ سوال پرسشنامه اصلی و ترجمه شده استفاده شده به طوری که سوالات تمامی مولفه لازم را به خوبی پوشش می دهند و این مقیاس ۳۰ سوالی از پایایی بالایی برخوردار است. بالاترین پایایی را برحسب آلفای کرونباخ برای این

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

پرسشنامه در پژوهش آن و همکارانش (۲۰۰۸) می‌باشد برای سنجش اخلاق اسلامی از پرسشنامه علی (۱۹۹۸) استفاده می‌شود که دارای ۱۷ سوال است. بطور دقیق‌تر این پرسشنامه دارای ۲ بعد کار دقیق و انسان‌دوستانه؛ استقلال و سودمندی اجتماعی است. در زمینه روایی این پرسشنامه می‌توان اشاره داشت که این پرسشنامه قبلاً در پژوهش گل پرور و نادری (۱۳۹۱) مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش سوء رفتار سازمانی از پرسشنامه ۱۵ سوالی بنت و رایبسون (۲۰۰۰) استفاده شده که شامل ۷ سوال برای سنجش رفتارهای معطوف به افراد و ۸ سوال برای سنجش سوء رفتارهای معطوف به سازمان می‌باشد این مقیاس ۱۵ سوالی از پایایی بالایی برخوردار است. بالاترین پایایی را برحسب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۸۷ و ۱۳۸۹) برابر ۰/۸۵ گزارش شده است

روایی و پایایی پرسشنامه

به منظور تعیین روایی پرسشنامه از نظرات متخصصان و خبرگان مدیریت استفاده شده است و پس از تأیید، پرسشنامه در جامعه مورد مطالعه توزیع شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه ها ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان پایایی (آلفای کرونباخ) سرمایه اجتماعی (۰,۸۷۰)، سوء رفتار فردی کارکنان (۰,۷۱۶)، اخلاق اسلامی کار (۰,۸۲۴) و حمایت سازمانی ادراک شده (۰,۷۱۵) می‌باشد. همچنین در این پژوهش برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

10

آمار استنباطی

در این پژوهش به دلیل وجود متغیر تعدیل گر برای پاسخ به فرضیه‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) به روش کم‌ترین توان دوم جزئی (PLS) و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. ابتدا در این پژوهش به بررسی روایی سازه ها پرداخته می‌شود. روایی سازه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا در نرم افزار اسمارت پی ال اس برای بررسی دقیق‌تر ابزار به کار گرفته شده است. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE^۱ میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش و ابعاد مربوط در جدول زیر نشان داده شده است. میانگین واریانس استخراج شده (AVE): با کمک این شاخص مشخص شد که تمام سازه های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند که شرط لازم برای مطلوبیت و مورد قبول واقع شدن را دارند. همچنین در مورد اعتبار ترکیبی (CR)، تمام سازه های مورد مطالعه مقادیر بیش از ۰/۷ می‌باشند که مورد قبول می‌باشد و نیز همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است ضریب آلفای کرونباخ همه عوامل عدد بالاتر از ۰/۷ را به خود اختصاص داده که عدد مطلوب و مورد قبول می‌باشد.

جدول ۱. شاخص های روایی و پایایی متغیر های پژوهش

1. Structural Equation Modeling	1
1. Average Variance Extracted	2
1. Composite Reliability	3
1. Cronbach's Alpha	4

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

متغیر پژوهش	میانگین واریانس استخراج شده	اعتبار ترکیبی	آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	.۷۵۷	.۹۰۳	.۸۷۰
سوء رفتار	۰/۷۶۸	.۸۹۹	.۷۱۶
حمایت سازمانی ادراک شده	.۷۷۵	.۸۸۹	.۷۱۵
سرمایه اجتماعی* حمایت سازمانی ادراک شده	.۸۶۶	.۸۹۵	.۷۸۳
اخلاق اسلامی کار	.۹۲۳	.۹۳۳	.۸۲۴
سرمایه اجتماعی* اخلاق اسلامی کار	.۸۰۴	.۹۴۳	.۸۶۷

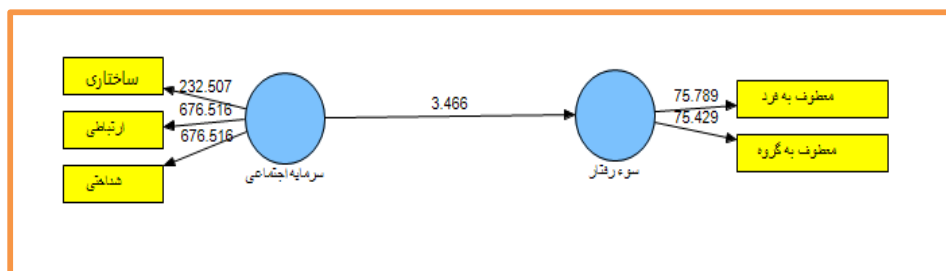
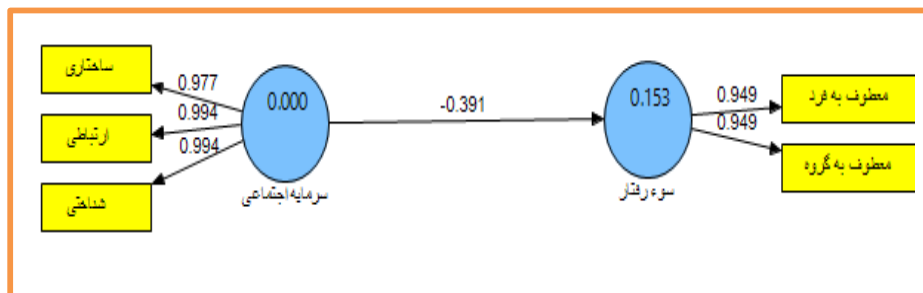
یافته‌های پژوهش

برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش از بخش ساختاری روش مدل‌سازی استفاده شده است و مدل پژوهش در دو حالت یکی بدون متغیر تعدیلگر و با متغیر تعدیلگر اجرا شده است. به منظور تایید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری ضرایب استفاده شده است. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنا داری باید کوچک تر از ۱/۹۶- یا بزرگ تر از ۱/۹۶ باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثر گذاری بیشتر متغیر مستقل بر وابسته است.

آزمون فرضیه اول

با توجه به نمودار ۲۰۱، اجرای مدل نشان می‌دهد که اثر سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار کارکنان بطور معکوس و معنا دار می باشد زیرا ضریب t برابر است با ۳/۴۶۶ که از ۱/۹۶ بیشتر است و نیز مدل در حالت تخمین استاندارد خود به منظور بررسی شدت رابطه میان دو متغیر عدد ۳۹۱- را نشان می دهد. از این رو فرضیه اول مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار کارکنان تاثیر دارند مورد تایید قرار می گیرند.

نمودار شماره ۱: ضریب مسیر فرضیه اول



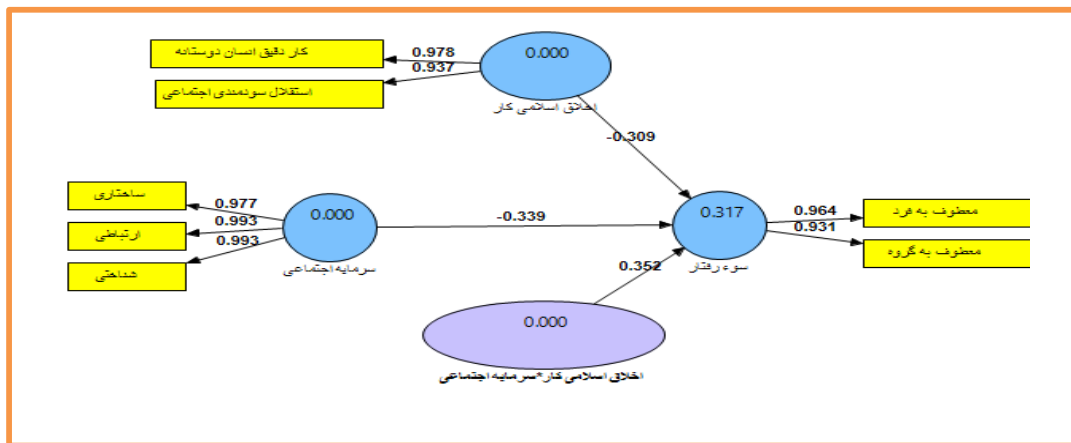
سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

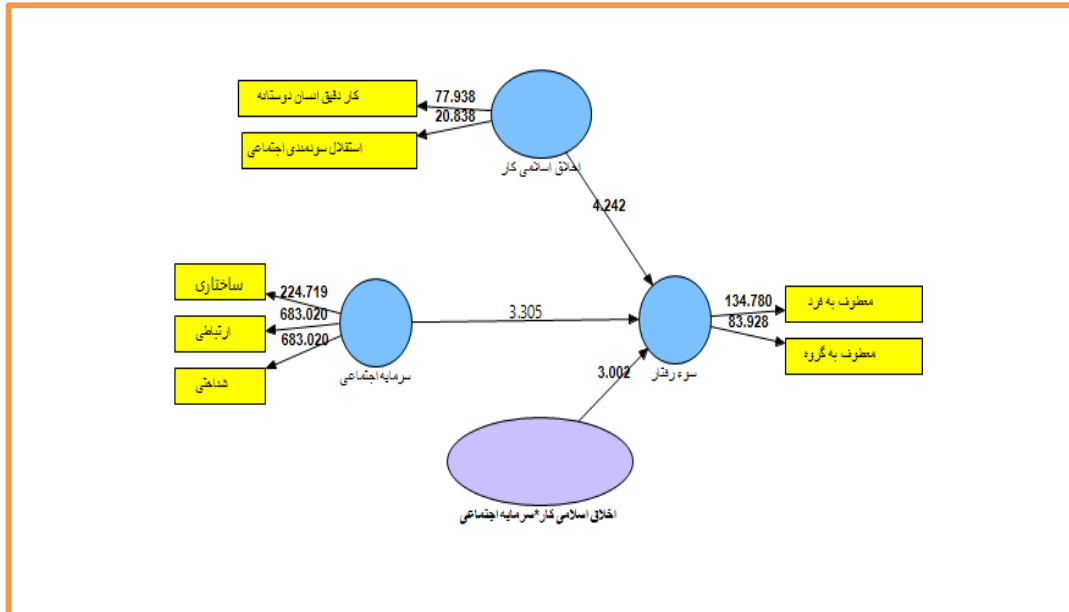
آزمون فرضیه دوم

با توجه به نمودار ۴ و ۳، اجرای مدل نشان می‌دهد که عدد معناداری مسیر سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار ۳،۳۰۵ که بیشتر از ۱/۹۶ است بنابراین سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار در این مدل تاثیر دارد و این تاثیر منفی و با شدت ۰،۳۳۹ می‌باشد همچنین در مورد مسیر اخلاق اسلامی کار و سوء رفتار عدد معناداری ۴،۲۴۲ که بیشتر از ۱/۹۶ است و ضریب مسیر آن ۰،۳۰۹- و این تاثیر منفی می‌باشد

نمودار شماره ۳: ضریب مسیر فرضیه دوم



نمودار شماره ۴: ضریب تی فرضیه دوم



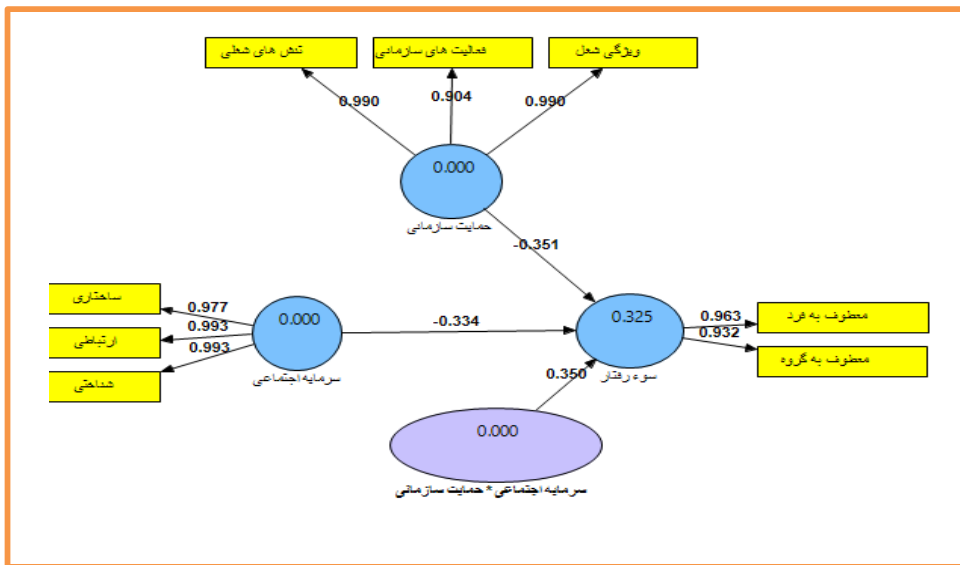
سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

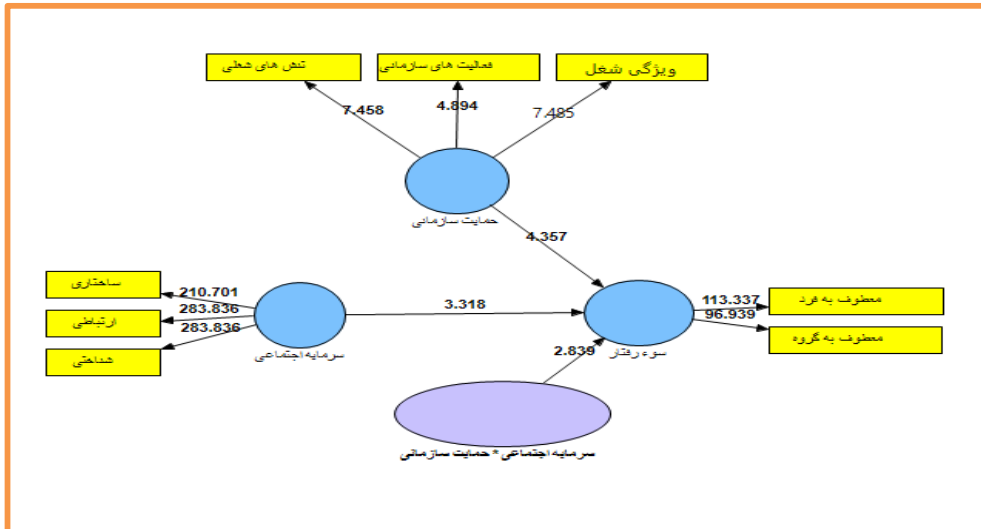
آزمون فرضیه سوم

با توجه به نمودار ۵، اجرای مدل نشان می‌دهد که عدد معناداری مسیر سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار ۳,۳۱۸ که بیشتر از ۱/۹۶ است بنابراین سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار در این مدل تاثیر دارد و این تاثیر منفی و با شدت ۰,۳۳۴ می‌باشد همچنین در مورد مسیر حمایت سازمانی و سوء رفتار عدد معناداری ۴,۳۷۵ که بیشتر از ۱/۹۶ است و ضریب مسیر آن ۰,۳۵۱- و این تاثیر منفی می‌باشد

نمودار شماره ۵: ضریب مسیر فرضیه سوم



نمودار شماره ۶: ضریب مسیر فرضیه سوم



سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

متغیرها	ضریب مسیر(بتا)	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
مربوط به فرضیه اول پژوهش				
سرمایه اجتماعی ← سوءرفتار	-۰.۳۹۱	۳,۴۶۶	$.1 <$	رد H صفر
مربوط به فرضیه دوم پژوهش				
سرمایه اجتماعی ← سوءرفتار	-۰.۳۳۹	۳,۳۰۵	$.1 <$	رد H صفر
اخلاق اسلامی کار ← سوء رفتار	-۰.۳۰۹	۴,۲۴۲	$.1 <$	رد H صفر
مربوط به فرضیه سوم پژوهش				
سرمایه اجتماعی ← سوءرفتار	-۰.۳۳۴	۳,۳۱۸	$.1 <$	رد H صفر
حمایت سازمانی ← سوء رفتار	-۰.۳۵۱	۴,۳۵۷	$.1 <$	رد H صفر

بحث و نتیجه گیری:

هدف از این پژوهش بررسی نقش تعدیلگر اخلاق اسلامی کار و حمایت سازمانی ارداک شده در رابطه سرمایه اجتماعی و سوء رفتار در میان کارکنان دانشگاهی می باشد. همچنین این پژوهش به دنبال توسعه پژوهش‌های مرتبط با سوء رفتار از طریق ارزیابی رفتار می باشد، چرا که وجود چنین رفتارها در بین کارکنان دانشگاه‌ها که نقش کلیدی، سازنده و تاثیرگذاری بر روی جو دانشگاه‌ها و افکار و نگرش‌های دانشجویان دارند، می تواند اعتماد عمومی را آسیب زده و در کارکردهای عمومی اختلال ایجاد می کند در این راستا تحلیل کمی داده ها در خصوص فرضیه اول پژوهش (سرمایه اجتماعی بر سوء رفتار سازمانی تاثیر معکوس دارد) نشان می دهد که (ضریب مسیر (-۰.۳۹۱) و ضریب تاثیر (۳,۴۶۶) که بالاتر از ۱,۹۶ می باشد) نشان می دهد که این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است. به این معنی که هر چه میزان کمی سرمایه اجتماعی در بین کارکنان زیاد باشد میزان کمی وجود و یا توسعه گونه های مختلف سوء رفتار به سمت کم شدن هدایت می شود. در نگاه دقیق تر می توان بیان داشت که، یافته‌های این پژوهش‌های نشان می دهد که، سرمایه اجتماعی

می تواند از طریق ایجاد زمینه های رشد احساس اعتماد در بین مدیران و کارکنان سازمانی و حتی دانشجویان و یا از طریق شناسایی محرک های احساس امید به زندگی برای کارکنان و تقویت آن از طریق مدیران سازمانی و یا ایجاد بسترهای مناسب مشارکت پذیری کارکنان و تسهیل کنش گری و تضادهای سازمانی و غیره.... به کاهش سوء رفتارها در سازمان‌ها کمک موثری کند. پس در یک نگاه کلی تر می توان بیان داشت که با برنامه ریزی های مناسب و سازماندهی برنامه ها به گونه ای که همراه با در نظر گرفتن نیروی انسانی سازمان بعنوان تنها محرک اثر بخش، یک سازمان می تواند بر مشکلات و مسائل سوء رفتار سازمانی غلبه کند و سازمان را در محیط رقابتی و گاه غیر قابل کنترل به سمت اهداف تعالی هدایت کند. یافته های این پژوهش در راستای یافته

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

های محققانی همچون (Neves & Story, 2013)، (Brooks & Muya Nafukho, 2006)، (Bolino et al., 2002)، (Rose & Clear, 1998) می باشد. در خصوص فرضیه دوم پژوهش (اخلاق اسلامی کار رابطه بین سرمایه اجتماعی و سوء رفتار سازمانی را تعدیل می کند) نتایج کمی نشان می دهند که (ضریب مسیر) (۰-۳۳۹) (۰-۳۰۹) و ضریب تاثیر (۳،۳۰۵) (۴،۲۴۲) که بالاتر از ۱،۹۶ می باشد) نشان می دهد که این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است. در یک مفهوم کلی، اخلاق مندی به عنوان سرمایه ای استراتژیک برای نیروهای انسانی مطرح است و در واقع بعنوان یک پیش شرط زندگی اجتماعی کارآمد نیز در نظر گرفته می شود. در واقع، اخلاق اسلامی کار را می توان بعنوان یک هنجار فرهنگی در نظر گرفت چرا که به انجام مناسب و خوب کار در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می دهد و عموماً بر این اعتقاد استوار است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی می باشد. در این پژوهش نیز ارزش کمی اخلاق اسلامی کار بعنوان یک متغیر اثر گذار بر هدایت شدن افراد به سمت هنجارها و دوری گزیدن از ناهنجاری ها در نظر گرفته شده و می توان بیان داشت که یافته های این پژوهش نشان می دهند توجه افراد به الزامات اعتقادی، ارزشی دیگران می توان بعنوان راهکار موثر شناخته شود همچنین نتایج نشان می دهد که احترام و عمل به ارزش های دینی می تواند موجب جلوگیری هدایت افراد به سمت فریبکاری، کم کاری و نیز در طرف مقابل موجب رشد نועدوستی در حین انجام کار شود که این خود یک امتیاز منحصر به فرد سازمانی محسوب می شود. این یافته ها نیز در راستای یافته های پژوهشگرانی همچون (Yousef, 2001)، (Rokhman, 2010)، (Mohammad et al., 2016)، (Ali & Al-Kazemi, 2007). در خصوص فرضیه سوم پژوهش (حمایت سازمانی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سوء رفتار سازمانی را تعدیل می کند) نتایج کمی نشان می دهند که (ضریب مسیر) (۰-۳۳۴) (۰-۳۵۱) و ضریب تاثیر (۳،۳۱۸) (۴،۳۵۷) که بالاتر از ۱،۹۶ می باشد) نشان می دهد که این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است. در یک نگاه کلی یافته ها نشان می دهند، حمایت سازمانی ادراک شده، پیامدهای ناشی از سوء رفتارهای سازمانی راکاهش می دهد و این اتفاق زمانی رخ می دهد که یک کارمند محیط کاری خود را از تمامی لحاظ (برنامه ریزی، برابری، مسئولیت ها، غنی سازی شغل و...) محیطی امن و قابل اتکا فرض کند. در یک محیط سازمانی همچون دانشگاه، طرز تلقی افراد با یکدیگر و یا نسبت به مدیران سازمانی خود در هر حالت چه بصورت مثبت و چه بصورت منفی نقش تعیین کننده ای در تعیین مسیر رفتاری آنها دارد و زمانی که این طرز تلقی ها امنیت خاطر روحی و جسمانی افراد را فراهم کند سازمان کمتر درگیر مولفه های سوء رفتار می شود. یافته های این نتایج با نتایج پژوهشگران همچون (Aquino et al., 2004)، (Eder & Eisenberger, 2008)، (Berry et al., 2007)، (Hochwarter et al., 2003)، (Çelik & Fındık, 2012)، (Eder & Eisenberger, 2008)، (Scott, 2007)، (Yahya et al., 2012) هم راستا می باشد.

منابع و ماخذ:

- استیسی، رالف (۱۳۸۹)؛ تفکر استراتژیک و مدیریت تحول دیدگاه های بین المللی درباره پویایی سازمانی؛ ترجمه مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی، چاپ سوم، تهران: انتشارات رسا.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۸۵) دستنامه برنامه ریزی اس تراتژیک، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- السون، متیواچ و بی آر هرگنهان (۱۳۸۹)؛ مقدمه ای بر نظریه های یادگیری؛ ترجمه: علی اکبر سیف، چاپ پانزدهم، تهران: نشر دوران.
- امین بیدختی علی اکبر، نعمتی محمدعلی، کریمی فروزان. نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی با مدیریت جانشین پروری (مطالعه موردی: دانشگاه های منتخب تهران). پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی، علمی-پژوهشی، سال پنجم، شماره ی دهم، نیمه ی دوم ۱۳۹۲.
- امینی م، خباز باویل ص. تدوین استراتژی به روش چارچوب جامع تدوین استراتژی مطالعه موردی: شرکت سهند خودرو تبریز. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸، ۱۷-۳۲.
- بابایی زکلیکی محمدعلی، مومنی نونا. پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ی اول، شماره ی ۲، ص ۶۲-۳۵.
- بابایی زکلیکی محمدعلی، مومنی نونا. پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ی اول، شماره ی ۲، ص ۶۲-۳۵.
- بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۴، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۹۱، ص ۱۴۶-۱۲۹.
- باقری مهدی (۱۳۹۱). بررسی راه های ارتقای یادگیری سازمانی با توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان های امنیتی. برادران شرکاء حمیدرضا. تفکر استراتژیک یا برنامه ریزی استراتژیک. مجمع تشخیص مصلحت نظام، مرکز تحقیقات استراتژیک، اردیبهشت ۱۳۸۶.
- برآهویی شهباز، هاشمی سید ابوالحسن. مروری بر تفکر استراتژیک و رویکرد های آن.
- بهرام زاده، حسینعلی (۱۳۷۹). یادگیری سازمانی و تفکر سیستمی"، انجمن مدیریت ایران، ماهنامه مدیریت، شماره.
- بهرام زاده محمد مهدی، باورصاد بلقیس، جعفر پور محمود. ارزیابی نقش جو سازمانی در روحیه کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسط شهر اهواز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۹، دوره ششم، سال ۱۷-۲، شماره ۱ ف ص ۱۸۰-۱۵۱
- بهلولی، پژمان (۱۳۸۳). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر مؤلفه خدمات زنجی ره ارزش پورتر در صنعت آسانسورسازی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- بینش، مسعود (۱۳۸۹)؛ «استعاره های فرهنگی؛ ماهنامه تدبیر؛ انتشارات سازمان مدیریت صنعتی؛ سال بیست و یکم، تهران، شماره ۲۱۶، ص ۷۹-۷۶.
- تن هو، استیون و دیگران (۱۳۸۶)؛ مدل های کلیدی مدیریت؛ ترجمه: علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده و مهدی خادمی، چاپ اول، تهران: انتشارات رسا
- تولایی روح الله، ۱۳۹۰، پرتال آکایران [سایت اطلاعات عمومی، قسمت مقالات مدیریت و بازاریابی- یادگیری سازمانی.](#)
- تیمور نژاد کاوه، صریحی اسفستانی رسول. تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۲، تابستان و پاییز ۸۹، صفحات ۳۷ تا ۵۹.

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- جمال زاده محمد ، غلامی یونس ، سیف محمد حسن. بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی . فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار ، سال سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۸، ۸۶-۶۳.
- حسنقلی پورط ، آقازاده ه. برنامه ریزی استراتژیک برای مؤسسات کوچک و متوسط. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۳۵، تابستان ۱۳۸۴، ۱۰۰-۶۵.
- خانعلیزاده رقیه، کردنائیچ اسدا...، فانی علی اصغر، مشبکی اصغر. رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳، نیمه اول ۱۳۸۹.
- درگاهی حسین ، موسوی سید محمد هادی، شهام گلسا، مولایی زاده اکرم. بررسی جوسازمانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۱۵(۵۰)؛ مدیریت سلامت ۱۳۹۱، ۱۵(۵۰).
- رشیدی داریوش ، فرهودی شعبان. بررسی رابطه جو سازمانی با کارآیی شعب بانک .مجله مدیریت توسعه و تحول ۳ (۱۳۸۸)، ۶۰-۵۳.
- زارعی، ابراهیم، قلی ها، علی محمد، (۱۳۸۹)، مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک، نشر پیام، تهران .
- سازمان تندآموز، باب گانز، مترجم : دکتر خدایار ایلی، ناشر: شرکت سایکو، تهران، ۱۳۷۸.
- سبزی پور مجید، احمدی زاد آرمان، اسمعیلی گیوی محمد رضا. تحلیل رابطه جو سازمانی با متغیرهای نگرشی و رفتارهای فرانش در نیروی انسانی کتابخانه های عمومی. فصلنامه علمی - پژوهشی دوره ۱۷، شماره ۴، پیاپی ۶۷، زمستان ۱۳۹۰، ص ۶۰۲-۵۸۱.
- سنگه و همکاران(۱۳۸۸)؛ پنجمین فرمان در میدان عمل؛ ترجمه : مهدی خادمی گراشی و مسعود سلطانی و عباس رستگار، چاپ اول، تهران :انتشارات آسیا.
- سید نژادیان، سوران (۱۳۸۸) . «بررسی میزان نقش عوامل حیاتی موفقیت از بهترین تجارب در یادگیری سازمانی شرکت طرح نو اندیشان»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، ؛ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی ، دانشکده مدیریت.
- شرمهون، جان آر و ریچارد ان ازبورن (۱۳۸۰) ؛ مدیریت رفتار سازمانی؛ ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و محمد علی بابایی زکیلکی و محمد علی سبحان اللهی، تهران، نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم.
- شیرازی، علی، مدیریت آموزشی، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول، مشهد، ۱۳۸۳.
- علی احمدی، علیرضا ؛ فتح الله، مهدی ؛ تاج الدین، ایرج (۱۳۸۲) نگرشی جامع بر مدیریت استراتژیک : رویکردها، پارادایم ها، مکاتب، فرایندها، مدلها، تکنیک ها و ابزار ، تهران، تولید دانش .
- غفاریان، وفا، علی احمدی، علیرضا (۱۳۸۲)، تفکر استراتژیک، تدبیر، شماره ۱۳۱.
- فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۸، ص ۸۶-۶۳.
- فیضی طاهره ، عمادی زهرا . ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، بهار ۱۳۸۹، ۱۱۵-۹۸.
- کریمی، جعفر(۱۳۸۵)؛ بررسی رابطه بین جو سازمانی و خلاقیت در ادارات تربیت بدنی آذربایجان غربی؛ پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- گولمن، دانیل (۱۳۷۹)؛ رفتارهای اثربخش رهبری پیوند سبک‌های رهبری با جو سازی و هوش عاطفی؛ مجله فردای برق، شماره ۱۲.
- لیمن، امی. (۲۰۰۳). خلق محیطی متعالی برای کارکردن: درس‌هایی از یکصد شرکت برتر، ترجمه محمدعلی بابایی زکلیکی و بهزاد ابوالعلائی، گزیده مقالات سی و پنجمین همایش بین‌المللی منابع انسانی مرکز مدیریت اروپا ونیز - ایتالیا، ص ۲۷-۱۹.
- مارکوآد، مایکل (۱۳۸۸)؛ مبانی سازمان یادگیرنده؛ مترجم مهدی ایران نژاد پاریزی، چاپ اول، تهران: نشر مدیران.
- محبت خواه حسین، ۲۰۱۱. پایگاه مقالات علمی مدیریت
- مشکی اصغر، خزاعی آناهیتا. طراحی مدل عناصر تفکر استراتژیک در سازمان‌های ایرانی. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، از صفحه ۱۰۵ تا ۱۱۸.
- منوریان، عباس، طراحی ساختار سازمانی، نشر یسطرون، تهران، ۱۳۸۷.
- نادى محمد علی، بختیار نصرآبادی حسنعلی، فرهمند پور مریم. تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. علوم تربیتی، سال چهارم- شماره ۱۳، بهار ۱۳۹۰، ص ۱۴۶-۱۲۳.
- نجف بیگی رضا. (۱۳۷۶). سازمان یادگیرنده نگرشی جدید در مدیریت، فصلنامه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۳۳، ص ۲۵-۲۰.
- نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۱)؛ مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها؛ انتشارات پیک سبحان، چاپ اول.
- نژاد ایرانی فرهاد، پور صادق ناصر، شیخ بگلو نسرین. بررسی میزان متعالی بودن جو سازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی در سازمان‌های دولتی آذربایجان غربی. فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹، زمستان ۱۳۹۰، ص ۱۷۷-۱۵۱.
- ودادی احمد، بیک خاخیان یوکابد، مرید شوشتری میثم. اندازه‌گیری و تحلیل سطح یادگیری سازمانی در صنعت پتروشیمی. فصلنامه مدیریت کسب و کار.
- وزیرى مژده، شیرزادی اصفهانی هما. بررسی رابطه جو سازمانی با شادمانی و سرزندگی در اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا (س). اندیشه‌های نوین مدیریتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، ۱۳۹۲.
- هاشمی، سیدقوام (۱۳۸۲). بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در وزارت مسکن و شهرسازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- هنزایی زاده، زهرا (۱۳۸۰)؛ ارتباط بین جو سازمانی و مهارت‌های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- هورویتر، ژاک (۱۳۸۲) هفت کلید استراتژی خدمات، اعرابی، سید محمد؛ ایزدی، داود، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- Aarabi M, Fakharian M. [*Measurement of organization learning*]. Management researches. 2009; 1(1):109-129. [Persian].
- Aarons A (2006), Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in Mental Health Services, Vol. 33, No. 3.
- Abasi E, Hejazi Y, Irvani H, Zali MR, Alavi SB. Organizational learning in agriculture university of Tehran. Economic and agriculture development research. 2011; 42(2): 3.
- Abraham, Stan. (2005). "Stretching Strategic Thinking". *Strategy and Leadership*. Vol 33. No 5. pp 5-12.
- Acur, Nuran & Englyst, Linda. (2006). "Assessment of strategy formulation: How to ensure quality in process and outcome". *International Journal of Operations and production management*. . Vol 26. No 1. pp 69-91.
- Aghdasi M, Khakzar Befruei M. [*Comparative Study of Organizational Learning Capabilities as an Organizational Source of Knowledge in Public and Private Hospitals of Tehran: Nurses Perspectives*]. Iran Journal of Nursing (IJN). 2009; 21(56): 69-79. [Persian]
- Akoff Russell I. (1999). "on learning and the systems that facilitate it", N. J. :Rutgers university press.
- Andriopoulos C. Determinants of organisational creativity: a literature review. *Management Decision* 2001; 39(10): 834-41.
- Arghawani F. Survey and Analysis of Organizational Culture's Effects on Organizational Creativity in Industrial Units in Qom Province. [MSc Thesis]. Qom: Public Management; 2000.
- Argyris, c., and Schon, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Arora, N., Nuseir, T. M. & Arora, R. (2012). "Study-based moderators influencing the relationship between organizational climate and employee's organization commitment: A meta-analysis", *EuroMed Journal of Business*, 7 (2), pp. 201–220.
- Asadi H, Ghanbarpor Nosrati A, Ghorbani MH, Dousti M. [*The relationship between organizational learning and performance in the Physical Education Organization experts of Iran*]. *Physical management* 2009; 1: 237-247. [Persian]
- Ayers, D. F. (2005), Organizational climate in its semiotic aspect: a postmodern community college undergoes renewal, *Community College Review*.
- Bala subramariah, V.(2005).Organizational learning and information system.
- Bennet. Alex and Bennet. David, (2008). The partnership between organizational learning based on knowledge management.
- Bong, S.h., (2004). Effective team processes for technology internationalization with special emphasis on knowledge management: successful late starter, Samsung case. *International journal of technology management*, 27(1). pp.13-25.