

نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتارهای ضد شهروند سازمانی با تأکید بر نگرش اسلامی [♦]

حسن زارعی متین^۱
محمدصادق حسن‌زاده^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتارهای ضد شهروند سازمانی با تأکید بر نگرش اسلامی انجام یافته است. **روش:** روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن، کارشناسان جهاد کشاورزی استان گیلان است. تعداد جامعه آماری ۷۸۸ نفر و اندازه نمونه ۱۵۷ نفر می‌باشند که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری چند مرحله‌ای، پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه ارزش‌های کاری اسلامی درونی، ارزش‌های کاری اسلامی بیرونی و رفتار ضد شهروند سازمانی استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام به ترتیب ۰.۹۵، ۰.۹۴ و ۰.۹۴ به دست آمد. **یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ارزش‌های کاری درونی و بیرونی، در رفتار ضد شهروند سازمانی نقش منفی و معنادار دارد. همچنین، متغیر ارزش‌های کاری درونی در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتار ضد شهروند سازمانی نقش میانجی دارد. **نتیجه‌گیری:** ارزش‌های کاری اسلامی در رفتار ضد شهروندی نقش منفی و معناداری وجود دارد که در این میان ارزش‌های کاری درونی نقش میانجی را در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتار ضد شهروندی دارد. به عبارت دیگر؛ ارزش‌های کاری درونی به عنوان یک متغیر میانجی، اثرات ارزش‌های کاری بیرونی را جذب می‌کند و به متغیر وابسته رفتارهای ضد شهروند سازمانی منتقل می‌کند.

واژگان کلیدی: ارزش‌های کاری اسلامی، ارزش‌های کاری درونی، ارزش‌های کاری بیرونی، رفتارهای ضد شهروند سازمانی.

♦ دریافت مقاله: ۹۲/۱۰/۲۰ ؛ تصویب نهایی: ۹۳/۰۴/۱۳

۱. دکترای مدیریت؛ استاد پردیس فارابی دانشگاه تهران.

۲. دکترای مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی؛ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) / آدرس: صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵

تهران، ایران / شماره: ۰۱۳۳۳۱۲۶۳۳۷ / Email:sa_hassanzadeh@yahoo.com

الف) مقدمه

علاقه و توجه وافری طی سال‌های اخیر از جانب محققان و نظریه‌پردازان به رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی در محیط کار معطوف شده است. گستره رفتارهای منفی و آسیب‌رسان با عناوین مختلفی نظیر فریب، خرابکاری، سرقت، دروغ‌گویی، طرح شوخی‌های بدخواهانه و رفتار پرخاشگرانه در پیشینه پژوهشهای صورت گرفته مورد اشاره قرار گرفته‌اند. (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۰)

رفتارهای انحرافی (ضد شهروند سازمانی) رفتار عمدی و ارادی با مشخصه تخطی و زیر پا گذاشتن قواعد، رسوم و مقررات سازمان هستند که زمینه آسیب‌رسانی به افراد را فراهم می‌سازند (بت و رایبسون، ۲۰۰۰: ۳۵۰). رفتارهای انحرافی در محیط کار به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به گونه‌ای عمدی توسط اعضای سازمان انجام می‌گیرند و با اهداف و علایق سازمان در تضادند (گریوز و ساکت، ۲۰۰۳). این رفتارها برای افراد و اعضای سازمان هزینه‌های زیادی در بر دارد. چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای غیر مفید و غیر کارکردی^۳ تعریف می‌شوند؛ زیرا از هنجارهای مهم سازمان تخطی کرده، به اهداف، رویه‌ها، بهره‌وری و سودآوری سازمان ضرر می‌رسانند (چرنیک هی و تزینر، ۲۰۱۴). بروز چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای ضد شهروندی، بر خلاف رفتارهای شهروند سازمانی که موجب ارتقای عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و نظایر آن می‌شوند، می‌تواند مانع کارکرد سازمان شود و به کاهش درآمد یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر شود.

بروز رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها و نهادهای عمومی با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنها را با بحرانهای جدی‌تری مواجه سازد. اشاعه رفتارهای ضد شهروندی در بین کارکنان سازمانهایی که باید مورد اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار و در کارکردهای عمومی این سازمانها اختلال ایجاد می‌کند. لذا ضروری است رفتارهای ضد شهروندی ریشه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آنها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد. (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶)

یکی از عوامل تأثیرگذار بر وجود یا عدم وجود رفتارهای ضد شهروند سازمانی، نهادینه شدن اخلاق و ارزش‌ها در محیط کار است. ارزش‌ها که می‌توان به آنها به عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروهها نگریست، مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت می‌کنند و مرجع قضاوتهایی ما در باره خود و دیگرانند. ارزش‌ها مبنای نگرشها، انگیزش و رفتار و مبنای مفروضات اساسی یک جامعه‌اند. بنابر این، درک آنها می‌تواند به بررسی ماهیت نگرشها، فعالیتها و کدهای تشکیل‌دهنده رفتار کمک کند. (کاکس و پارکینسون، ۱۹۹۹: ۵۴۰)

-
1. Bennett & Robinson
 2. Gruys & Sackett
 3. Dysfunctional
 4. Chernyak-hai & Tziner
 5. Cox & Parkinson

نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی ... ♦ ۲۴۵

در هر صورت، تعریف جهان‌شمول (مورد توافق) در مورد واژه ارزش‌ها وجود ندارد. تعاریف مرتبط با ارزش، دامنه‌ای از تعریف ارزش به معنی چیزهای خوب مثل عشق، مهربانی، صداقت و سادگی تا تعریف ارزش به معنی انگیزاننده‌های رفتار است که ارزش‌ها را به معنی گرایش فرد برای نشان دادن ترجیحات می‌دانند (پارکس و توماس،^۱ ۲۰۰۷). ارزش‌های کاری استانداردهای ارزیابی مرتبط با کار یا محیط کار هستند که افراد تشخیص می‌دهند چه چیزی درست است یا اهمیت و ترجیح برای فعالیتها یا پیامدها را ارزیابی می‌کنند. از نظر داس^۲، ارزش‌های کاری طیفی از اخلاق^۳ تا ترجیحات^۴ هستند؛ یعنی یک سر طیف شامل اخلاقیاتی‌اند که استانداردهایی برای تشخیص خوب و بد هستند و طیف دیگر آن ترجیحاتی‌اند که شامل خوب و بد نیستند. همچنین ارزش‌های کاری طیفی از ارزش‌های کاری توافق جمعی (صداقت، انصاف) تا ارزش‌های کاری شخصی (امنیت شغلی) می‌باشند. (داس، ۱۹۹۹)

در تحقیق حاضر منظور از ارزش‌های کاری، مطلوبها، بایدها و نبایدهایی است که ریشه در نظام ارزشی اسلام دارد و از طریق پژوهش مطالعاتی و میدانی و تست خبرگی در چارچوب نظام ارزشی اسلام استخراج شده است. در این پژوهش، ارزش‌های کاری اسلامی شامل دو گونه ارزش‌های کاری درونی یا مرتبط با انجام کار و ارزش‌های کاری بیرونی یا مرتبط با شرایط انجام کار است. ارزش‌های کاری درونی، ارزش‌ها و مطلوبهایی‌اند که مستقیماً با انجام یک کار و شغل مرتبط، منبع رضایت درونی برای فرد هستند. ارزش‌های کاری بیرونی منبع رضایت بیرونی، انگیزه‌های بیرونی و مطلوبهای فرد (کارکنان) هستند که در کیفیت ارزش‌های کاری درونی تأثیر گذارند. (حسن‌زاده، ۱۳۹۰)

درک کارکنان از شرایط محیط کار که در این پژوهش به عنوان ارزش‌های کاری بیرونی در نظر گرفته شده، از عوامل اثرگذار بر رفتار غیر موگد است.

تحقیقات نشان داده که انحراف کاری با شناخت شغلی کارکنان و تصور و قضاوت آنها در مورد شرایط کاری در ارتباط است. بر اساس تئوری حمایت سازمانی درک شده، وقتی کارکنان معتقد باشند که مدیریت به اهداف و ارزش‌های آنها توجه و آنها را حمایت می‌کند، این حمایت درک شده را در افزایش تعهد و وفاداری به عملکرد خود انعکاس می‌دهند و همچنین ادراک منفی از شرایط کاری، باعث دریغ کردن تلاشها یا درگیری در انحرافات شخصی می‌شود. (سلمان و همکاران، ۱۳۸۸)

از سویی دیگر، تحقیقات نشان می‌دهد که جوّ ارزشی و اخلاقی یک سازمان، پیش‌بینی کننده رفتارهای اخلاقی یا غیر اخلاقی در محیط کار است. رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیر اخلاقی‌اند. در واقع؛ تمایز حقیقی بین رفتارهای ارزشی و اخلاقی با رفتارهای انحرافی در آن است که رفتارهای اخلاقی رفتارهای مبتنی بر قاعده صحیح و بر مبنای قواعدی نظیر عدالت و دیگر رهنمودهای ارزشی و

1. Parkes & Thomas
2. Dos
3. Moral
4. Preference

اخلاقی هستند ولی رفتارهای انحرافی بر رفتارهایی که تخطی از هنجارهای سازمان است، متمرکز می‌باشند به همین جهت می‌توان گفت که پیش‌بینی رفتارهای انحرافی و ضد شهروندی کارکنان در محیط کار از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه ارزش‌ها و اخلاقیات در محیط کار منطقی است. (گل‌پرور و نادری، ۱۳۹۰)

ب) مروری بر ادبیات پژوهش

۱. ارزش‌های کاری

در این بخش با ارائه چند نمونه مطالعات در مورد ارزش‌های کاری، پیشینه تحقیقات مربوط به ارزش‌های کاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت. مفهوم ارزش‌های کاری با توجه به اهداف تحقیق و پیشینه نظری به شیوه‌های مختلف تعریف و اندازه‌گیری شده است (برینگر^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). محققان هر دیدگاه با توجه به تعریف خود از ارزش‌های کاری، چارچوبهایی را ارائه داده‌اند.

یک) فهرست ارزش‌های کاری سوپر

فهرست ارزش‌های کاری سوپر، از متداول‌ترین ابزارها برای سنجش ارزش‌های کاری است. به زعم وی، ارزش‌های کاری، استانداردهای ارزیابی مرتبط با کار یا محیط کار هستند که در آن، افراد تعیین می‌کنند چه چیز درست است یا اهمیت ترجیحات را ارزیابی می‌کنند (لیانگ^۲، ۲۰۱۲؛ پاری و اوروین^۳، ۲۰۱۱). طبق نظر سوپر، ارزش‌ها از نیاز نشئت می‌گیرند و اهدافی‌اند که فرد جستجو می‌کند تا نیازهای خود را برآورده کند. سوپر ۱۵ مؤلفه برای ارزش‌های کاری در نظر گرفت که عبارتند از: شبیه‌سازی‌های فکری، نوع دوستی، زیبایی، خلاقیت، مدیریت و موفقیت، درآمد اقتصادی، پرستیژ، استقلال، امنیت، روابط سرپرستی، روابط اجتماعی، شرایط کار، تنوع و شیوه زندگی. (چو، ۲۰۰۷)

دو) مقیاس ترجیحات کاری

پرریور در تعریف ارزش‌های کاری، از واژه ترجیحات استفاده می‌کند؛ چون ارزش‌های کاری را با چیزهایی مرتبط می‌داند که افراد دوست دارند در کارشان ترجیح دهند، به جای اینکه در مورد خوب یا بد بودن آن فکر کنند. مقیاس ترجیحات کاری شامل ۱۲ عامل است که عبارتند از: استقلال، همکار^۴، خودتوسعه‌ای^۵، خلاقیت، پول^۶، سبک زندگی^۷، پرستیژ، نوع دوستی، امنیت، فعالیت فیزیکی^۸، شرایط خوب کاری و مدیریت. (داس، ۱۹۹۷)

-
1. Berings
 2. Liang
 3. Parry & Urwin
 4. Co-Worker
 5. Self-Development
 6. Money
 7. Life Style
 8. Physical Activity
 9. Dos

سه) اخلاق کاری پروتستان

و بر (۱۹۵۸) پیشنهاد کرد که اخلاق کار پروتستان توجیهات اخلاقی برای جمع‌آوری ثروت را ارائه دهد. طبق دیدگاه وی، در اخلاق پروتستان کار یک موهبت خدایی است و باید برای رضای خدا انجام شود. ویژگی‌های توصیف‌کننده فرد در اخلاق پروتستان از نظر و بر، شامل سختکوشی^۱، پرهیزگاری^۲، خودنظمی^۳ و فردگرایی^۴ است. علاوه بر و بر، محققانی مثل ولک^۵ نیز ابعاد ارزش‌های کاری پروتستان را شناسایی کردند که به پیمایش ارزش‌های کاری^۶ شهرت دارد (داس، ۱۹۹۷). پیمایش ارزش‌های کاری از شش بعد تشکیل یافته که عبارتند از:

- اولویت فعالیت: تمایل به درگیر کردن خود در کار در حد زیاد، فعال بودن در کار.
- مشارکت شغلی: ^۸ حدی که فرد در کار به همکاران و وظایف سازمان علاقه‌مند است و تمایل دارد در تصمیمات مرتبط به کار مشارکت داشته باشد.
- نگرش به سمت درآمد: ^۹ ارزشی که یک فرد در به دست آوردن پول در شغل قرار می‌دهد.
- سربلندی در کار: ^{۱۰} رضایت و لذت فرد از انجام دادن کار به نحو احسن.
- موقعیت اجتماعی: ^{۱۱} شهرت و آوازه‌ای که شغل از دیدگاه دیگران، دوستان و فامیل دارد.
- تلاش رو به جلو: ^{۱۲} تمایل به بالا رفتن در سطوح شغلی و بالا بردن استانداردهای زندگی. (دهاناسرن شیب^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۶)

چهار) ترجیحات رفتاری راولین و مگ‌لینو

راولین و مگ‌لینو معتقدند که ارزش‌ها می‌تواند به دو بخش تقسیم شود؛ ارزش‌هایی که افراد در یک شی یا پیامد دارند و ارزش‌های عمومی که افراد دارا می‌باشند (مگ‌لینو و راولین،^{۱۴} ۱۹۹۸). ادبیات مربوط به ارزش‌های کاری شغلی، توصیف‌کننده ارزش‌های نوع اول است که به موضوعات مرتبط با شغل اشاره دارند (لیونز، ۲۰۰۳). طبق نظر راولین و مگ‌لینو، ارزش‌های نوع دوم (ارزش‌های عمومی افراد) شامل ارزش‌های وسیله‌ای^{۱۵} و نهایی^{۱۶} می‌باشند که توسط روکیچ (۱۹۷۳) مطرح شد. ارزش‌های نهایی، اهداف نهایی‌اند که یک فرد در تلاش است به آن دست یابد؛ مثل

-
1. Industriousness
 2. Asceticism
 3. Self-Discipline
 4. Individualism
 5. Wollack
 6. Survey of Work Values (SWE)
 7. Activity Preference
 8. Job Involvement
 9. Attitude Toward Earning
 10. Pride in Work
 11. Social States
 12. Upward Striving
 13. Dhanasarnship
 14. Meglino & Ravlin
 15. Instrumental
 16. Terminal

خرد یا زندگی آسوده. ارزش‌های ابزاری، حالتهای رفتار هستند؛ مثل صداقت. روکیچ اظهار داشت که که ارزش‌های ابزاری، توصیف‌کننده رفتارهایی‌اند که دستیابی به اهداف نهایی را تسهیل می‌کنند. راولین و مگ‌لینو به ارزش‌های نوع دوم تمرکز کردند؛ زیرا معتقد بودند برای تحلیل اجتماعی، تمرکز به ارزش‌های نوع دوم بهتر است؛ چون آنها اطلاعات بیشتری را در مورد فرد ارائه می‌دهند (مگ‌لینو و راولین، ۱۹۹۸). بنابر این، آنها ارزش‌های کاری را به عنوان ترجیحات برای حالتهای مختلف رفتار^۱ که از نظر اجتماعی مطلوب است، تعریف می‌کنند. آنها ارزش‌های کاری را گرایش‌های عمومی می‌دانند که می‌تواند در محیط کار نمایش داده شود (داس، ۱۹۹۷). آنها در تحقیق خود هفت طبقه رفتارهای مطلوب یا ارزش‌های کاری را شناسایی کردند که عبارتند از: موفقیت، ارتباط با دیگران^۲، صداقت^۳، کارسخت^۴، مثبت‌اندیشی^۵، کمک به دیگران^۶ و انصاف^۷. (گوارگ و گارت، ۱۹۹۷)

۲. ارزش کار در اسلام

در اسلام، کار به عنوان حقیقت زندگی و راز آفرینش مطرح است. آدمی جوهره وجود خویش را با سعی و تلاش می‌نمایاند و ارزش حقیقی خود را با کار تعیین می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۶: ۲۳۴). پیامبر (ص) می‌فرماید: اولین دستور خداوند به حضرت آدم بعد از هبوط بر زمین، مقوله کار است تا زمین را با دست خویش کشت کند و از دسترنج خود بهره گیرد. (وسایل الشیعه، ج ۱۳: ۱۹۶)

در فرهنگ اسلام، کار برترین عبادت است. پیامبر (ص) می‌فرماید: عبادت و بندگی خدا هفتاد جزء است که نیکوترین آنها کسب و کار حلال است (همان، ج ۱۲: ۱۱). در اسلام، کار و تلاش به مانند جهاد در راه خداست. پیامبر (ص) می‌فرماید: کسی که برای کسب هزینه خانواده‌اش زحمت بکشد، مانند سربازی است که در راه خدا جهاد می‌کند (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴: ۲۰۵۹). همچنین در نظام ارزشی اسلام به چگونگی انجام کار نیز توجه شده است. خداوند در قرآن خطاب به داوود پیامبر می‌فرماید: زره‌های کامل و مناسب بیاف و آن را درست و دقیق اندازه‌گیری کن (سبا: ۱۱). این آیه به لزوم توجه به اصل کیفیت در کار توجه دارد. (قرآنی، ۱۳۸۸: ۸۵)

در خصوص کیفیت کار در اسلام، اصلی به نام اتقان وجود دارد. اتقان یک کلمه عربی است که برای نشان دادن سطح کیفی کار استفاده می‌شود. پیامبر (ص) می‌فرماید: هر کسی از شما کاری را می‌پذیرد، باید آن را با اتقان و استحکام انجام دهد (ولایی، ۱۳۷۸: ۸۸). قرآن در سوره نحل (زنبور)، داستان ظرافت کاری زنبور عسل را بیان می‌کند و از انسان می‌خواهد که او هم کارش را بدین صورت انجام دهد. سرگذشت زنبور عسل که کارش را از روی اتقان و دقت انجام می‌دهد، می‌تواند بهترین درس برای درست کار کردن آدم باشد. (ابراهیمی، ۱۳۸۱: ۹۷)

-
1. Various Modes of Behavior
 2. Concern for Others
 3. Honesty
 4. Working Hard
 5. Positive Outlook
 6. Helping Others
 7. Fairness
 8. Goerge & Gareth

نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی ... ♦ ۲۴۹

همچنین در نظام ارزشی اسلام به لزوم استقامت و پشتکار در کار تأکید زیادی شده است. امام علی (ع) می‌فرماید: کار، کار، تداوم، تداوم، استقامت، استقامت، سپس صبر، صبر. (نهج‌البلاغه، خ ۱۷۶)

از جمله ارزش‌های مورد تأکید اسلام در کار، مؤلفه «نیت» است. اسلام برای ارزشیابی اعمال، انگیزه و نیت را مورد توجه قرار می‌دهد و معتقد است که روح عمل را نیت تشکیل می‌دهد (تقوی دامغانی، ۱۳۸۶: ۱۰۸). پیامبر (ص) می‌فرماید: کارها به نیت بستگی دارد (تکابنی، ۱۳۸۶: ۶۳۶؛ نهج‌الفصاحه). امام علی (ع) می‌فرماید: عمل درست جز با نیت درست کامل نمی‌شود (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴: ۶۵۸۳). علاوه بر اسلام، تنها مکتبی که بر نیت تکیه کرده، مکتب اخلاقی کانت است. البته کیفیت نیت کانت با اسلام متفاوت است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸: ۱۰۵). نیت از نظر کانت، فعلی است که به موافقت وظیفه‌ای باشد که وجدان تعیین می‌کند. به عبارتی؛ از نظر کانت فعلی دارای ارزش است که به نیت انجام تکلیف وجدان صورت گیرد (سبحانی، ۱۳۷۹). از نظر اسلام، منظور از نیت درست، کاری است که انجام‌دهنده آن، از روی اخلاص انجام دهد؛ یعنی کار را فقط برای کسب رضای خدا انجام دهد (نراقی، ۱۳۸۸: ۶۱۹). نظام ارزشی اسلام همان طور که به انجام درست کار تأکید می‌کند، به شرایط انجام کار و عدالت توجه دارد. روایات متعددی در خصوص پرداخت عادلانه جبران خدمت به کارکنان وجود دارد. پیامبر (ص) می‌فرماید: دستمزد کارگران را قبل از خشک شدن عرقشان بپردازید (عباس و عبدالله، ۲۰۰۸). همچنین: لعنت خدا بر کسی که کارگری را در مزدش ستم کند. (ولایی، ۱۳۷۸: ۵۱)

۳. ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های کاری اسلامی در پژوهش حاضر

ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های کاری بیرونی و درونی که در این پژوهش مطرح است، از طریق پژوهش مطالعاتی و میدانی و تست خبرگی در چارچوب نظام ارزشی اسلام استخراج شده است. متغیرهای ارزش‌های کاری اسلامی، شامل ۳۰ مؤلفه و هشت بعد می‌باشند که به طور کلی در قالب دو گونه کلی ارزش‌های کار مرتبط با انجام کار و ارزش‌های کار مرتبط با شرایط انجام کار دسته‌بندی شدند. ارزش‌های کار مرتبط با انجام کار، ارزش‌ها و مطلوبیهایی‌اند که مستقیماً با انجام یک کار و شغل مرتبط‌اند و منبع رضایت درونی برای فرد هستند. ارزش‌های کاری درونی شامل ابعاد و مؤلفه‌های ذیل است:

- **اتقان و استحکام کار؛** شامل مؤلفه‌های دقت، نظم، دانش و شناخت استانداردهای کار و عدم تضییع کار.
- **تعهد کاری** (پایبندی به کار)؛ شامل مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، امانتداری، خودکنترلی، صداقت.
- **همت، پشتکار و استقامت؛** شامل مؤلفه‌های سختکوشی، تداوم (پیگیری مستمر) کار، تمایل به موفقیت، صبر و توکل.
- **روحیه خدمت‌مداری؛** شامل مؤلفه‌های نועدوستی، همکاری و کارگروهی، تکریم ارباب رجوع و تواضع.
- **انگیزه معنوی؛** کار شامل مؤلفه‌های خلوص نیت و ارزش ذاتی کار کردن.
- **بهبود و رشد مداوم؛** شامل مؤلفه‌های خلاقیت، مشورت، اندیشه‌ورزی و آموختن مداوم.

گونه دیگر متغیرها، ارزش‌هایی در خصوص شرایط انجام کار هستند. این گونه متغیرها، منبع رضایت بیرونی، انگیزه‌های بیرونی و مطلوب‌های فرد (کارکنان) هستند که در کیفیت ارزش‌های کاری درونی تأثیرگذارند. این متغیرها بایسته‌ها و مطلوب‌هایی‌اند که نظام ارزشی اسلام از کارفرما یا سازمان انتظار دارد. ارزش‌های کاری بیرونی شامل ابعاد و مؤلفه‌های ذیل است:

- **عدالت در کار:** شامل عدالت در جبران خدمات از طرف سازمان، عدالت در قوانین و مقررات از طرف سازمان و عدالت در رفتار سرپرستی.
- **رفاه و آسایش در کار:** شامل مؤلفه‌های درآمد مناسب، امنیت شغلی، محیط کاری مناسب و شاد و تعادل بین کار و زندگی. (حسن‌زاده، ۱۳۹۰)

۴. رفتارهای ضد شهروند سازمانی

مفهوم رفتارهای ضد شهروندی با عناوین مختلف توسط سایر پژوهشگران نیز به کار گرفته شده است. مهم‌ترین مفاهیمی که معرف نوعی رفتارهای ضد شهروندی هستند، عبارتند از:

۱. رفتار ناهنجار کارمندان: رابینسون و بنت، ناهنجاری رفتار کارکنان را به عنوان رفتاری اختیاری می‌دانند که هنجارهای مهم سازمان را نقض می‌کند و خوب بودن یک سازمان و اعضای آن را تهدید می‌کند.
۲. رفتارهای ضد اجتماعی: گیاکولون و گرینبرگ، رفتار ضد اجتماعی را به عنوان رفتاری که باعث آسیب به سازمان و کارکنان می‌شود تعریف کرده‌اند. این تعریف، رفتارهایی که در داخل و خارج سازمان واقع می‌شوند و نیز رفتارهایی که باعث آسیب به کارکنان سازمان می‌شود را در بر می‌گیرد.
۳. رفتارهای غیرکارکردی: رفتارهای برانگیخته توسط یک کارمند یا گروهی از سازمان که ممکن است برای افراد سازمان، گروه‌های فعال در آن یا خود سازمان پیامدهای منفی داشته باشد.
۴. بدرفتاری سازمانی: از نظر وردی و وینر (۱۹۹۶)، هر اقدامی که توسط اعضای سازمان هنجارهای اجتماعی و سازمانی را در یک سازمان نقض کند نوعی بدرفتاری به حساب می‌آید.
۵. پرخاشگری: پرخاشگری در محیط کار اشاره به کوشش‌های افراد به صدمه زدن به دیگران در طیف گسترده دارد و شامل رفتارهای خشونت‌آمیزی است که جو روانی حاکم بر سازمان را تهدید می‌کند. (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۰۹)
۶. رفتارهای غیر مولد: اسپکتور و دیگران رفتارهای غیر مولد را رفتارهای ارادی و غیر تصادفی می‌دانند که هدف آنها آسیب‌رساندن به سازمان، سهامداران، کارکنان، سرپرستان و مشتریان است. (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶)

1. Employee Deviance
 2. Antisocial Behavior
 3. Dysfunctional Work Behavior
 4. Organizational Misbehavior
 5. Aggregation
 6. Counterproductive Work Behavior

نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی ... ♦ ۲۵۱

یکی از کامل‌ترین مفهوم‌سازی‌ها از رفتارهای ضد شهروندی توسط جلینک و آهرن^۱ ارائه شده است. این مفاهیم، شامل لجبازی و خودسری، طفره رفتن از کار، کینه توزی و پرخاشگری هستند.

لجبازی و خودسری: منظور از این نوع رفتار ضد شهروندی، هر رفتار آشکار کارمند است که مستقیماً مغایر سیاستها و انتظارات سازمان باشد. چنین رفتاری به شکلی مداوم و در معرض عموم به صورت دشمنانه ابراز می‌شود.

طفره رفتن از کار: طفره رفتن یا فرار از کار را می‌توان مشتعل بر هر رفتاری دانست که با قصد سر باز زدن، انکار و فراموشی کار یا وظایف و مسئولیتهای مربوط به آن انجام می‌شود. (جلینک و آهرن، ۲۰۰۶)

کینه‌توزی: کینه‌توزی مشتعل بر هر گونه رفتاری است که در جهت تلافی بعضی خطاها و آسیبهای درک شده گذشته انجام می‌شود.

پرخاشگری: منظور ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، سرپرستان یا مشتریان با قصد صدمه زدن به آنهاست. (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶)

۵. ارزش‌های کاری بیرونی و رفتارهای ضد شهروند سازمانی

تحقیقات نشان داده که انحراف کاری با تصور و قضاوت آنها در مورد شرایط کاری در ارتباط است. بر اساس تئوری حمایت سازمانی درک شده، وقتی کارکنان معتقد باشند که مدیریت از آنها حمایت می‌کند، این حمایت درک شده را در افزایش تعهد، وفاداری به عملکرد خود انعکاس می‌دهند و همچنین ادراک منفی از شرایط کاری باعث دریغ کردن تلاشها یا درگیری در انحرافات شخصی می‌شود (سلمانی و همکاران، ۱۳۸۸). درک کارکنان از ساختار جبران خدمات، یکی از مهم‌ترین عوامل مرتبط با شرایط کار کارکنان است که می‌تواند کارکنان را به درگیری در رفتارهای انحرافی تشویق کند.

امام علی (ع) در فرمان حکومتی خود به مالک اشتر می‌فرماید: آن‌گاه روزی کارکنانت را گسترده کن که فراخی روزی، نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند و بی‌نیازشان سازد تا به مالی که در اختیار دارند دست نگشایند. و حجتی بود بر آنان اگر فرمانت را نپذیرفتند، یا در امانت خیانت ورزیدند. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

منظور از ارزش‌های کار مرتبط با شرایط انجام کار، فقط پاداشهای مادی نیست؛ بلکه به گفته امام علی (ع)، مجموع ارزاقی است که می‌تواند در سازمان وجود داشته باشد؛ اعم از پاداش مادی، ایمنی، شادی در محیط کار و هر گونه شرایط کاری که می‌تواند موجب بهتر شدن ارزش‌های کار مرتبط با شرایط انجام کار شود.

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار در رفتارهای ضد شهروندی کارکنان، درک کارکنان از میزان عدالت در سازمان است. سیستم انضباطی و جبران خدمات در سازمان باید طوری باشد که رفتارهای مناسب را تشویق و رفتارهای نامناسب را تنبیه کند. نه تنها اختصاص پاداش‌ها باید منصفانه باشد، بلکه روشهای تعیین آنها نیز باید عادلانه

باشد. در این صورت کارکنان احساس می‌کنند پیامدها منصفانه توزیع می‌شوند و این موجب کاهش رفتارهای انحرافی از سوی کارکنان می‌شود. (لیترکی و همکاران، ۲۰۰۶)

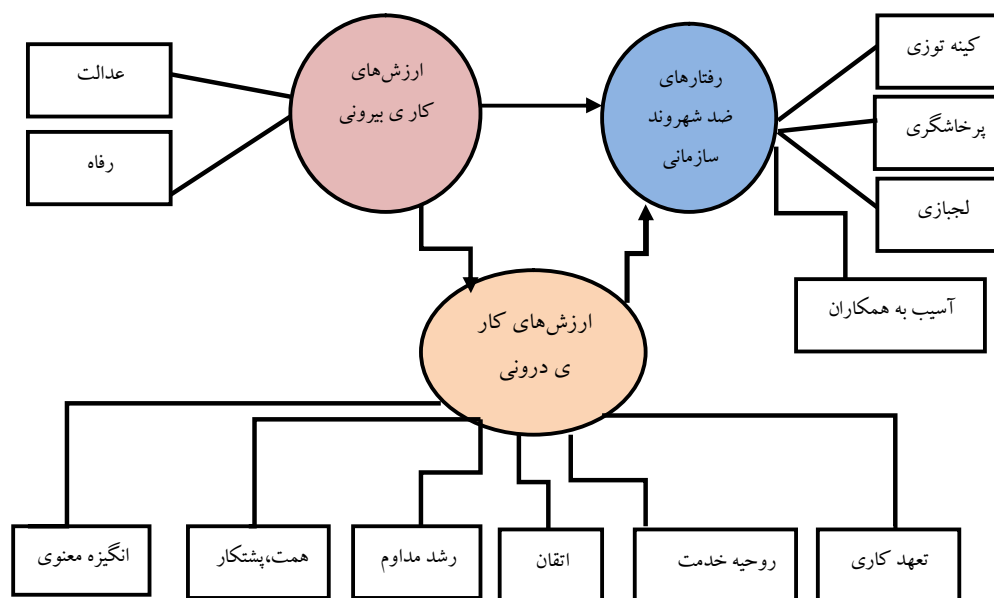
امام علی در فراز دیگری از فرمان حکمتی خود به مالک اشتر می‌فرماید: هر گز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند؛ زیرا این کار سبب می‌شود افراد نیکوکار در نیکی‌هایشان بی‌رغبت شوند (نهج البلاغه، نامه ۵۳). امام علی (ع) در این فراز به لزوم برقراری عدالت از طرف سازمان و نقش آن در بهتر انجام شدن وظایف کارکنان تأکید دارند. بدیهی است هر چه درک کارکنان از عدالت در سازمان بیشتر باشد و تبعیض کمتری را در سازمان درک کنند، کمتر دچار رفتارهای انحرافی در کار می‌شوند.

۶. ارزش‌های کاری درونی و رفتارهای ضد شهروند سازمانی

در پژوهش حاضر، ارزش‌های کاری درونی، ارزش‌ها و مطلوبیهایی‌اند که مستقیماً با انجام یک کار و شغل مرتبط هستند و منبع رضایت درونی برای فرد هستند. این نوع از ارزش‌های کار، جنبه اخلاقی دارند و باید‌ها و نیایدیهایی‌اند که در نظام ارزشی اسلام از فرد انجام‌دهنده کار انتظار می‌رود (حسن‌زاده، ۱۳۹۰). وجود فضای اخلاقی و ارزشی در سازمان، یکی از عوامل اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف از جمله رفتارهای انحرافی است (گل‌پرور و نادی، ۱۳۹۰). به باور رابینسون و بنت، رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیر اخلاقی‌اند. در واقع؛ تمایز حقیقی بین رفتار اخلاقی با رفتار انحرافی در آن است که رفتار اخلاقی، رفتارهای مبتنی بر باید و نیایدیهای ارزشی و اخلاقی است؛ ولی رفتارهای انحرافی، بر رفتارهایی که تخطی از هنجارهای سازمان هستند متمرکزند. به همین جهت می‌توان گفت از لحاظ نظری، پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه ارزش‌ها و اخلاقیات در محیط کار منطقی است. (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵)

۷. مدل پژوهش

شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. متغیر مستقل پژوهش «ارزش‌های کاری بیرونی» و متغیر وابسته پژوهش «رفتارهای ضد شهروند سازمانی» است. متغیر میانجی پژوهش نیز «ارزش‌های کاری درونی» می‌باشد. در این پژوهش فرض شده است که تأثیر ارزش‌های کاری بیرونی بر رفتارهای ضد شهروند سازمانی از طریق ارزش‌های کاری درونی صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر؛ ارزش‌های کاری درونی به عنوان یک متغیر میانجی، اثرات متغیر وابسته ارزش‌های کاری بیرونی را جذب می‌کند و آن را به متغیر وابسته رفتار ضد شهروند سازمانی انتقال می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

ج) روش‌شناسی پژوهش

۱. روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

تحقیق حاضر بر اساس هدف و نوع استفاده، تحقیق کاربردی است. از نظر نوع گردآوری اطلاعات، یک تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد.

در این تحقیق از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است. نوع اول، پرسشنامه ارزش‌های کاری مربوط به رساله دکتری محمدصادق حسن‌زاده با عنوان «طراحی و اعتباربخشی مدل ارزش‌های کار در بخش خدمات دولتی ایران» در سال ۹۰ است که شامل ۹۸ سؤال می‌باشد.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه رفتار ضد شهروندی سازمانی مربوط به پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران با عنوان «بررسی رفتارهای شهروندی سازمانی و ضد شهروندی در جهاد دانشگاهی» تألیف آقای سعیدی‌نژاد است که در تحقیق وی از تحلیل عاملی سؤالات رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، چهار مؤلفه کینه‌توزی، پرخاشگری، آسیب به همکاران و لججازی استخراج شد و در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه ارزش‌های کاری درونی ۰/۹۵، ارزش‌های کاری بیرونی ۰/۹۴ و پرسشنامه رفتار ضد شهروند سازمانی ۰/۹۴ است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای پرسشنامه می‌باشد. جدول ۱ نتایج پایایی هر کدام از ابعاد ارزش‌های کاری اسلامی را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۱: نتایج پایایی پرسشنامه ارزش‌های کاری اسلامی به تفکیک ابعاد

ابعاد	تعداد سوالات	آلفای محاسبه شده	نتیجه
اتقان	۱۴	۰/۹۳	قابل قبول
تعهد کاری	۱۴	۰/۹۴	قابل قبول
همت و پشتکار	۱۶	۰/۹۴	قابل قبول
بهبود مداوم	۱۴	۰/۹۲	قابل قبول
روحیه خدمت مداری	۱۳	۰/۹۳	قابل قبول
انگیزه معنوی کار	۸	۰/۹۲.۶	قابل قبول
عدالت	۹	۰/۹۳	قابل قبول
آسایش و رفاه	۱۰	۰/۸۸	قابل قبول

۲. جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش، بدنه کارشناسی جهاد کشاورزی استان گیلان است که دارای یک ستاد در مرکز استان و ۱۶ شعبه در شهرهای مختلف استان گیلان می‌باشد. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر مقیاسهای کیفی مدنظر بود، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ودقت برآورد ۷ درصد از طریق فرمول زیر مبادرت به تعیین اندازه نمونه شد:

$$n = \frac{N(Z \frac{\alpha}{2})^2 P(1 - P)}{\sum^2 (N - 1)\epsilon + (Z \frac{\alpha}{2})^2 P(1 - P)}$$

با توجه به اینکه امکان برآورد مناسبی از p وجود نداشت، در این تحقیق p مساوی ۵۰ درصد گرفته شد تا n حداکثر مقدار خود را پیدا کند. با توجه به اینکه جامعه آماری در این تحقیق ۷۸۷ نفر بود، نمونه آماری با توجه به فرمول مذکور، ۱۵۷ نفر می‌باشد.

با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق (کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گیلان) شامل یک ستاد و ۱۵ واحد در سراسر استان می‌باشد، محقق شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای را انتخاب کرده است. در این روش نمونه‌گیری، افراد جامعه با توجه به سلسله‌مراتبی (از واحدهای بزرگ‌تر به کوچک‌تر) از انواع واحدهای جامعه

نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی ... ♦ ۲۵۵

انتخاب می‌شوند. به عنوان مثال، این مراحل در پژوهش حاضر در برگیرنده انتخاب مناطق جغرافیای استان، انتخاب شهر (واحد) و در نهایت، انتخاب کارکنان برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز می‌باشد.

جدول ۲: تخصیص نمونه به واحدهای منتخب بر اساس نمونه‌گیری دو مرحله‌ای

نام واحد	تعداد جامعه	واحد منتخب	تعداد نمونه
ستاد	۲۹۳	ستاد	۵۸
رشت و انزلی	۶۰	انزلی	۱۲
ماسال، رضوانشهر، تالش و آستارا	۸۹	تالش	۱۸
آستانه، لاهیجان، رودسر، لنگرود، املش، سیاهکل	۲۰۷	لاهیجان-رودسر	۴۱
شفت، صومعه سرا و فومن	۹۵	فومن	۱۹
رودبار	۴۴	رودبار	۹
جمع	۷۸۸	۷	۱۵۷

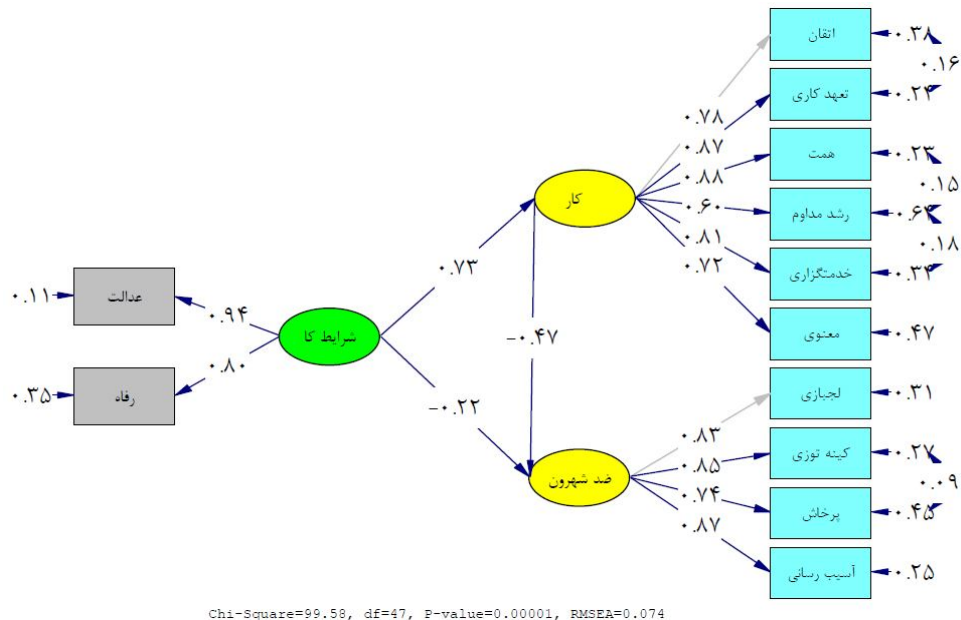
۳. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در پژوهش حاضر جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیل چندمتغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. (هومن، ۱۳۸۸)

د) یافته‌های پژوهش

شکل ۲، بار عاملی متغیرهای مشاهده‌گر اتقان، تعهد کاری، همت و پشتکار، رشد مداوم، روحیه خدمت‌مداری و انگیزه معنوی کار با متغیر مکنون ارزش‌های کاری درونی (ارزش‌های کاری مرتبط با انجام کار) و متغیرهای مشاهده‌گر عدالت و رفاه با متغیر مکنون ارزش‌های کاری بیرونی (ارزش‌های کاری مرتبط با شرایط انجام کار)، به همراه مسیر اثرگذاری متغیرهای ارزش‌های کاری بر متغیر رفتار ضد شهروند سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های کاری اسلامی بر متغیر رفتار ضد شهروند سازمانی (لجبازی، کینه‌توزی، پرخاشگری و آسیب‌رسانی) تأثیرگذار است. البته جهت این تأثیرگذاری عکس است؛ یعنی وجود ارزش‌های کاری موجب کاهش رفتارهای ضد شهروند سازمانی می‌شود. ضریب رگرسیون اثرگذاری ارزش‌های کاری درونی در رفتار ضد شهروند سازمانی ۰/۴۷- و ضریب رگرسیون ارزش‌های کاری بیرونی در متغیر رفتار شهروند سازمانی ۰/۲۲- است. بنابر این، ارزش‌های کاری درونی بیش از ارزش‌های کاری بیرونی موجب

کاهش رفتار ضد شهروند سازمانی می‌شود و در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتارهای ضد شهروند سازمانی نقش میانجی دارد.



شکل ۲: مدل استاندارد نمودار مسیر تأثیر ارزش‌های کاری اسلامی بر متغیر وابسته رفتار ضد شهروند سازمانی

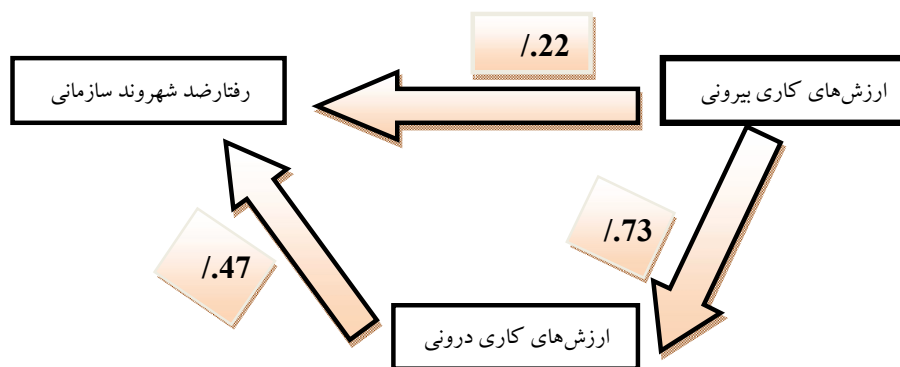
همچنین جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، نتایج نشان می‌دهد که مدل در حد مناسبی برازش شده است.

جدول ۳: شاخصهای برازندگی مدل معادلات ساختاری تأثیر ارزش‌های کاری بر متغیر وابسته رفتار ضد شهروند سازمانی

شاخص‌های برازش	مقدار بهینه	مقدار به دست آمده	نتیجه
کای دو به درجه آزادی	کمتر از ۴	۲/۱۲	مناسب
NFI	بالای ۰/۹	۰/۹۷	مناسب
NNFI	بالای ۰/۹	۰/۹۸	مناسب
CFI	بالای ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۴	مناسب
GFI	بالای ۰/۹	۰/۹۳	مناسب
AGFI	بالای ۰/۹	۰/۸۸	مناسب
RMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۲۴	مناسب
IFI	بالای ۰/۹	۰/۹۹	مناسب

هـ) نتیجه‌گیری و بحث

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارزش‌های کاری اسلامی بر رفتار ضد شهروند سازمانی تأثیرگذار است، اما جهت این تأثیرگذاری منفی است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ارزش‌های کاری بیرونی، مثل درک کارکنان از میزان عدالت سازمانی در سازمان و درک کارکنان از میزان رفاه در سازمان، در کاهش رفتارهای ضد شهروندی کارکنان تأثیرگذار است که در این میان، ارزش‌های کاری درونی، نقش میانجی را در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتار ضد شهروندی را دارد. به عبارت دیگر؛ ارزش‌های کاری درونی به عنوان یک متغیر میانجی، اثرات ارزش‌های کاری بیرونی را جذب و به متغیر وابسته رفتارهای ضد شهروند سازمانی منتقل می‌کند. ضریب رگرسیون تأثیر ارزش‌های کاری بیرونی بر ارزش‌های کاری درونی ۰/۷۳ و ضریب رگرسیون ارزش‌های کاری بیرونی بر رفتار ضد شهروند سازمان ۰/۲۲ است، اما ضریب رگرسیون تأثیر ارزش‌های کاری درونی بر رفتار ضد شهروند سازمانی ۰/۴۷ می‌باشد. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت که ارزش‌های کاری درونی بیش از ارزش‌های کاری بیرونی، رفتارهای ضد شهروندی را کاهش می‌دهد و نقش میانجی ارزش‌های کاری درونی در ارتباط بین ارزش‌های کاری بیرونی و رفتار ضد شهروند سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های این پژوهش در خصوص ارتباط بین ارزش‌های کاری درونی و رفتار ضد شهروند سازمانی با یافته‌های ویکتور و کولن، دشیپاند و همکاران، رابینسون و بنت و گل‌پرور و نادای همسو می‌باشد. محققان مذکور رابطه معنادار معکوسی را بین اخلاق کار و رفتار غیر مولد مورد تأیید قرار دادند. (گل‌پرور و نادای، ۱۳۹۰)



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

همان‌طور که در مقدمه بیان شد؛ ارزش‌های کاری، طیفی از ترجیحات و اخلاقیات هستند که ارزش‌های کاری بیرونی شامل ترجیحات و ارزش‌های کاری درونی در بر گیرنده اخلاق است. بنابر این، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ایجاد ارزش‌های اخلاقی بیش از ارزش‌های بیرونی نقش معناداری در کاهش رفتارهای ضد شهروندی دارد. بنابر این، در این راستا پیشنهاد می‌شود که مؤلفه‌های ارزش‌های کاری درونی (اخلاقی) پژوهش حاضر مانند اتقان، مداومت، امانتداری، خودکنترلی، صبر و توکل، به صورت عملی و نظام‌مند و در قالب کدهای

رفتاری در سازمان نهادینه شود. از آنجا که ارزش‌ها بر ادراک و رفتار انسان تأثیرگذار است، آنها استنتاجاتی را برای تعاملات بین شخصی ارائه می‌دهند. زمانی که افراد در یک سیستم ارزشی مشابه سهیم می‌شوند، آنها به شیوه‌های مشابه، محرک‌های خارجی را درک می‌کنند. افراد با سیستم ارزشی مشابه، به شیوه‌های مشابه رفتار می‌کنند. این مشابهت آنها را قادر می‌سازد تا بتوانند پیش‌بینی بهتری از رفتار دیگران داشته باشند و به طور کاراتری می‌توانند اعمالشان را هماهنگ سازند. همچنین آموزش و نهادینه‌سازی ارزش‌های فوق‌موجب ایجاد جوّ اخلاقی مناسب در سازمان می‌شود. دکونیک نشان داد که سازمان با فضای اخلاقی مثبت، نگرشها و رفتارهای مثبت و سازنده‌ای را در کارکنان ایجاد می‌کند (دکونیک، ۲۰۱۰). فضای اخلاقی در سازمان بر حساسیت افراد تأثیر گذاشته و کارکنان در این فضا، رفتارهای اخلاقی از خود بروز خواهند داد و در برابر مسایل غیر اخلاقی واکنش بیشتری نشان می‌دهند.

همچنین نتایج این پژوهش تأییدکننده پستوانه نظری در این ارتباط در آموزه‌های اسلامی می‌باشد. همان‌طور که در بخش مبانی نظری به آن اشاره شد، پیرامون تأثیر ارزش‌های کاری بیرونی بر ارزش‌های کاری درونی و رفتار ضد شهروند سازمانی، فراز معروفی از امام علی (ع) وجود دارد که در فرمان حکومتی خود به مالک اشتر می‌فرماید: «آنگاه روزیشان (کارکنان) را فراخ دار، که فراخی روزی نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند، و بی‌نیازشان سازد، تا به مالی که در اختیار دارند دست نگشایند. و حجتی باشد بر آنان اگر فرمانت را نپذیرفتند، یا در امانت خیانت ورزیدند». (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

امام علی (ع) در این فراز به حقیقتی تربیتی اشاره می‌کند. از نظر ایشان، گستردگی ارزاق بین کارکنان سازمان و پرداخت کامل حقوق و گستردگی امکانات کاری به آنان کمک می‌کند تا از فقری که مایه آشفتگی خاطرشان است نجات یابند؛ زیرا تنگناهای زندگی انسان را وسوسه می‌کند و ممکن است زیر فشارهای سخت معیشتی خیانت و کم‌کاری کند. امام علی (ع) خطر در تنگنا قرار گرفتن کارکنان را چنین گوشزد می‌کند که اگر آنان از حقوق خود محروم باشند، ممکن است بعضی از آنها خواسته یا ناخواسته منحرف شوند و اموال و امکاناتی را که در اختیارشان است مورد تعدی قرار دهند. اما اگر کارکنان به اندازه کافی تأمین شوند، دیگر چنین تنگنایی بروز نخواهد کرد و اگر کسی با وجود تأمین شدن، دست به خیانت زند و در امانتداری و خدمتگذاری کوتاهی ورزد، دیگر هیچ حجتی بر او نیست. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۴۷، ۳۴۶)

امام علی (ع) در فراز دیگری از همین فرمان حکومتی می‌فرماید: «هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند؛ زیرا این کار سبب می‌شود که افراد نیکوکار در نیکی‌هایشان بی‌رغبت شوند». امام علی (ع) در این فراز به لزوم برقراری عدالت از طرف مدیریت و سازمان و نقش آن در بروز رفتارهای اخلاقی یا رفتارهای انحرافی و ضد شهروندی کارکنان تأکید دارد. از دیدگاه ایشان، وجود عدالت در سازمان، تشویق‌کننده رفتارهای اخلاقی در سازمان است و بی‌عدالتی، ظرفیتی را در سازمان در بروز رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی در سازمان ایجاد خواهد کرد.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق چیرنیک‌هی و تزینر (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد. آنها نشان دادند بین درک از عدالت توزیعی و رفتارهای غیر موکد کارکنان، رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ یعنی اگر کارکنان در توزیع پاداشها احساس بی‌عدالتی کنند، رفتارهای غیر موکد و انحرافی از خودشان بروز خواهند داد. بنابر این، در راستای نقش ارزش‌های کاری بیرونی بر رفتارهای ضد شهروندی پیشنهاد می‌شود که سیستم جبران خدمات سازمان باید به گونه‌ای باشد که رفتارهای مناسب را تقویت کند و به آن پاداش دهد و رفتارهای نامناسب را تنبیه کند. همچنین نه تنها تخصیص پاداشها باید عادلانه باشد، بلکه روشهای تعیین آن نیز باید عادلانه باشد. سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان باید در سازمان به طور مستمر وجود داشته باشد. در این صورت افراد احساس می‌کنند که توزیع پاداشها منصفانه بوده و رفتارهای ضد شهروندی آنها کاهش می‌یابد. بنابراین نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد که نهادینه شدن ارزش‌های کاری به خصوص ارزش‌های کاری درونی موجب سالم‌سازی محیط کاری و بروز رفتارهای کاری مثبت در جهت بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

محدودیت‌های پژوهش

♦ یکی از محدودیت‌های تحقیق، مفهوم ارزش‌ها و انتزاعی بودن آن است. تعاریف مختلفی از ارزش‌های کاری وجود دارد و هیچ توافقی بر روی ماهیت دقیق ارزش‌های کاری وجود ندارد (وونگ و یوان، ۲۰۱۲). فقدان توافق بر روی ارزش‌ها، مشکلاتی را در تفسیر نتایج مطالعات مختلف ایجاد می‌کند (مگ‌لینو و راولین، ۱۹۹۸). در این تحقیق، ارزش‌ها، اعم از بایدها، نبایدها، مطلوبها و همچنین مواردی است که وجود آنها از نظر نظام ارزشی اسلام در کار اهمیت دارد و مطلوب است. ممکن است تحقق بعضی از این ارزش‌ها به فرد انجام‌دهنده کار برگردد؛ مثل ارزش کاری اتقان، یا ممکن است سازمان یا مؤسسه‌ای که فرد در آن کار می‌کند، مسئول تحقق آن باشد؛ مثل ارزش کاری عدالت.

در مدل پژوهش از آوردن نام تعدادی از ارزش‌ها به دلیل فرابعدی بودن آن خود داری شده، ولی مؤلفه‌ها و ابعاد در برگیرنده آن مفاهیم در تحقیق لحاظ شده است. به عنوان مثال، از ذکر نام تقوای کاری خودداری شده است؛ چون در آموزه‌های دینی به تقوا از دو منظر نگریسته می‌شود: جنبه سلبی و ایجابی. جنبه سلبی تقوا به معنی کنترل کردن خود و ترک کارهای بد است که در این تحقیق مؤلفه خودکنترلی لحاظ شده است. اما جنبه ایجابی تقوا به معنی هر نوع کار پسندیده و هر نوع فعلی است که مورد رضای خدا باشد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸). در این تعریف، تقوا ملاک و شاخص انجام هر کار است که در این پژوهش تعداد زیادی از مؤلفه‌ها و ابعاد مدل در برگیرنده معنی ایجابی تقواست.



منابع

- قرآن.
- نهج البلاغه.
- ابراهیمی حسین (۱۳۸۱). کار در اسلام. تهران: تأمین.
- پیروز علی آقا، خدمتی ابوطالب، شفیعی عباس، بهشتی راد سید محمود (۱۳۸۸)، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
- تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۸۶). تگوشی بر مدیریت اسلامی. تهران: بین الملل.
- تنکابنی فرید (۱۳۸۶). نهج الفصاحه. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۶). اسلام و محیط زیست. قم: اسرا.
- حسن زاده، محمدصادق (۱۳۹۰). طراحی و اعتباربخشی مدل ارزشهای کار کارکنان در بخش خدمات دولتی ایران. پایان نامه دکتری. دانشگاه تهران: پردیس قم.
- خدمتی، ابوطالب؛ علی آقا پیروز و عباس شفیعی (۱۳۸۱). مدیریت علوی. قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- زارعی متین، حسن (۱۳۸۸). رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: آگاه.
- سبحانی جعفر (۱۳۷۹). «تحلیل و نقد چهار مکتب اخلاقی». فصلنامه کلام و عرفان، ش ۳۵: ۱۷-۴.
- سلمانی، داوود و محبوبه رادمند (۱۳۸۸). «بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی». مدیریت دولتی، دوره اول، ش ۳: ۶۸-۵۱.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۸). سیصد نکته در مدیریت اسلامی. تهران: مرکز فرهنگی درسهای از قرآن.
- قلی پور، آرین؛ علی اصغر پورعزت و سعید سعیدی نژاد (۱۳۸۶). «عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها». فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، ش ۸: ۲۹-۱.
- گل پرور، محسن و محمدعلی نادی (۱۳۹۰). «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار». اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، ش ۱: ۵۳-۴۳.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۴). میزان حکمه. ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: دارالحدیث.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). اخلاق در قرآن. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- نراقی، ملا محمد (۱۳۸۸). معراج السعاده. ویرایش کاظم عابدینی مطلق. تهران: بهار دلها.
- ولایی، عیسی (۱۳۷۸). کار در منابع اسلامی. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸). مدل یابی معادلات ساختاری. تهران: سمت.
- Abbas, Ali & Al-Owaihan Abdullah (2008). "Islamic Work Ethic: a Critical Review". *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15, No. 1: 5-19.
- Bennett, R.J. and, S.L. Robinson (2000). "Development of a Measure of Workplace Deviance". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 15, No. 3: 341-360.

- Berings Dries, De FruytFilip, Bouwen Rene(2004), **Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests**, Personality and Individual Differences 36 ,pp:349–364
- Chernyak-Hai, Lily & Aharon Tziner (2014). “**Relationships between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational Status, and Leader-Member Exchange**”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30: 1-12.
- Chu, Kay Hei-Lin (2007). “**A Factorial Validation of Work Values Structure: Second-Order Confirmatory Factor Analysis and its Implications**”. *Tourism Management*, Vol. 29: 320-330.
- Cox, Philip & Ann Parlinson (1999). “**Values and their Impact of the Changing Employment Relationship**”. In: Nicholas and Tailby. *Employee Relations*. England.
- Deconinck, J.B. (2010). “**The Influence of Ethical Climate on Marketing Employees Job Attitudes and Behavior**”. *Journal of Business Research*, No. 63: 314-311.
- Dos, Jenifer (1997). “**Work Value: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization**”. *Journal of Occupational Psychology*, 70: 219-240.
- Dose, Jennifer J, & Richard J. Klimoski (1999). “**The Diversity of Diversity: Work Values Effects on Formative Team Process**”. *Human Resource Management Review*, Vol. 9, N. 1: 83-108.
- Dhanasarnslip, Pennapha; Herbert Johnson & Sirion Chaipoopirutana (2006). “**An Investigation of Work Values and Resulting Job Satisfaction in Relation to two Work Values in Thailand**”. *The Business Review Cambridge*, Vol 5, No 1: 161-170.
- Elizur Dov, Koslowski Meni(2001), **Values and organizational commitment**, International Journal of Manpower, Vol22, No7, pp:563:599
- Frieze, Iren; Josephine Oslon, Audrey Murrell & Mano Selvan (2006). “**Work Values and their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Femal and Male Managers**”. *Sex Roles*, Vol. 54, No 1/2: 83-93.
- Gholipour aryan, Saeidinejad Majid ,Zehtabi Mona(2009), **The Explanation Of Anti-Citizen Behaviours in The Workplace**, International Business Research, Vol9, no4
- Goerge, Jenifer & Jones Gareth (1997). “**Experiencing Work: Value, Attitude and Moods**”. *Human Relation*, Vol. 50, No. 4: 393-416.
- Gruys, M.L. & P.R. Sackett (2003). “**Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior**”. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 11, No. 1: 30-42.
- Jelinek, R.; M. Ahearn (2006). “**The ABC’s of ACB: Unveiling a Clear and Present Danger in the Sales Force**”. *Industrial Marketing Management*, 35: 457-467.

- Liang, Ying-Wen (2012). “**The relationships among Work Values, Burnout, and Organizational Citizenship Behaviors**”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 24, No. 2: 251-268.
- Litzky, Barrie E.; Kimberly A. Eddlestone & Deborah L. Kidder (2006). “**The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors**”. *Academy of Management Perspectives*, 91-103.
- Li, wanxian (2008). “**Demografic Effect of Work Values and their Management Implication**”. *Journal of Business Ethics*, 81: 875-885.
- Lyons, Sean (2003). **An Exploration of Generational Values in Life and at work**. A Dissertation Submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Rhilosophy, Management, Ottawa.
- Meglino, Bruce & Elizabeth Ravline (1998). “**Individual Values in Organization: Concepts, Controversis and Rsearch**”. *Journal of Management*, Vol. 24, No. 3: 351-389.
- Parkes, Sharon E& Thomas A. Ross (2007), **Values in action: observations of effective principals at work**, Journal of Educational Administration, Vol. 45 No. 2,,pp:204-228
- Parry, Emma Urwin Peter (2011). “**Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence**”. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 13: 79-96.
- Rui, Song Shi & Andrew Gale (2008). “**Investigating Project Managers Work Values by Repertory Grids Interviews**”. *Journal of Management Development*, Vol. 27, No. 6: 541-553.
- Spector, Paul E.; Suzy Fox, Lisa M. Penney, Kari Bruursema, Angeline Goh & Stacey Kessler (2006). “**The Dimensionality of Counter Productivity: Are all Counter Productive Behaviors Created Equal?**”. *Journal of Vocational Behavior*, 68: 446-460.
- Wahibur, Rokhman (2010). “**The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes**”, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1: 21-27.
- White, Christopher (2006). “**Towards an Understanding of the Relationship between Work Values and Cultural Orientations**”. *Hospitality Management*, 25: 699-715.
- Wong Shui Wai, Yuen Mantak, **Work Values of University Students in Chinese Mainland, Taiwan, and Hong Kong**, Int J Adv Counselling, Published with open access at springerlink.com.
- Yousef, Darwish A(2001),**Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context**, Personnel Review, Vol. 30 No. 2, 2001, pp. 152-169.

