

The effect of job independence and dignity of job and employee on Pro-Social Rule Breaking with the mediating role of Assertiveness

Jafar Beikzad¹, Ali Maleki²

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Bonab, Bonab, Iran; beikzad_jafar@yahoo.com, (corresponding author)

2. PhD student in public management-human resources management, Faculty of Humanities, Bonab Islamic University, Bonab, Iran; maleki@gmail.com83

Date Received 2022/03/02

Date of correction 2022/05/24

Date of Release 2022/06/10

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigated job independence and dignity of job and employee on Pro-Social Rule Breaking with the mediating role of Assertiveness among Tabriz judicial staff. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method. There were 878 people in the statistical population of Tabriz justice researchers who were working between August 1st and October 2021. The statistical sample size was calculated using Cochran's correlation and 268 people were selected by stratified random sampling. Data were collected through a questionnaire. In order to ensure the existence or non-existence of a causal relationship between the research variables and to check the suitability of the observed data with the conceptual model of the research, the research hypotheses were carried out using the structural evaluation models of the test. In this research, structural equation modeling and the method of least square test (PLS) have been used for hypotheses and model fit. Examining the fit indices of the model indicates that the structural model of the research is in a good fit state. The research showed that job independence and dignity of job and employee have a significant effect on Pro-Social Rule Breaking and Assertiveness. Also, boldness has an effect on Pro-Social Rule Breaking, and Assertiveness plays a mediating role in the effect of job independence and job and employee dignity on Pro-Social Rule Breaking.

Keywords: Job independence, dignity of job and employee, Pro-Social Rule Breaking, Assertiveness

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

فصلنامه حقوق اداری

سال دهم، پاییز ۱۴۰۱، شماره ۳۲

مقاله علمی پژوهشی

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی

جعفر بیگ زاد^۱؛ علی ملکی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی در کارکنان دادگستری تبریز انجام گرفته است. این پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان دادگستری تبریز که در بازه زمانی اول مرداد تا مهر سال ۱۴۰۰ مشغول بکار بودند، به تعداد ۸۷۸ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۶۸ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شدند. به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شده است. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل ساختاری پژوهش از وضعیت برازشی مناسبی برخوردار است. یافته‌های پژوهش نشان داد استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه و جرأت‌ورزی تأثیری معنادار دارد. همچنین جرأت‌ورزی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیری معنادار دارد و جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: استقلال شغلی، منزلت شغل و شاغل، قانون شکنی خیرخواهانه، جرأت‌ورزی

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی بناب، بناب، ایران؛ (نویسنده مسئول)؛

beikzad_jafar@yahoo.com

۲. دانشجوی دوره دکتری مدیریت دولتی- مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اسلامی بناب، بناب، ایران؛

maleki@gmail.com^{۸۳}

مقدمه

قوانین رسمی سازمان معمولاً شامل ارزش‌ها و اهداف سازمان‌ها هستند که به میزان قابل توجهی بر روی موفقیت و پویایی سازمان تأثیر می‌گذارند. بعضی مواقع، ممکن است این قوانین در زمان کاربرد، نتایج مطلوبی را برای مشتریان، همکاران و سازمان‌ها به ارمغان نیاورند و از آنجا که ذاتاً انعطاف‌ناپذیرند؛ کارکنان را در ارائه پاسخ سریع محدود ساخته و در شرایط خاص، مانع اثربخشی سازمانی گردند (ثابت و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳۰). قانون‌شکنی خیرخواهانه^۱ به‌عنوان یک ساختار جدید تحقیقاتی است، که ارتباط انحراف مرتکب شده با نیت سازنده در ذهن افراد را بیان می‌کند. به‌عبارتی قانون‌شکنی خیرخواهانه، قانون‌شکنی برای ارتقا منافع سازمان است (واردامان و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۱۰۸). قانون‌شکنی خیرخواهانه نیازمند برخی مهارت‌ها و خصوصیات شخصیتی و ویژگی‌های شغلی است؛ لذا هر کسی در هر شغلی قادر به انجام آن نیست. بررسی‌های اخیر نشان می‌دهند که عوامل مؤثر بر قانون‌شکنی خیرخواهانه عمدتاً، بر ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های فردی متمرکز شده است (سید نقوی و ثابت، ۱۳۹۷: ۱۰۳). از آنجائیکه علوم رفتاری در پی ایجاد یک رفتار مثبت ثابت و تکرار شونده در جهت ایجاد مزیت برای سازمان است (فادم^۳، ۲۰۱۵: ۲۷۳) لذا اگر موضوع قانون‌شکنی خیرخواهانه به یک رفتار ثابت تکرار شونده مثبت تبدیل شود برای سازمان مفید خواهد بود. جرأت‌ورزی کارکنان می‌تواند موجب جلوگیری از اضطراب، افسردگی و بیماری‌های روان‌تنی شده و فضایی را بوجود آورد که کارکنان بتوانند نظرات خود را راحت‌تر و به صورت عینی بیان کنند (عیوضی نژاد و پریشانی، ۱۳۹۹: ۱۵۸). افراد جراتمند بصورت صریح، به دور از تهدید و رقابت جویی ارتباط برقرار می‌کنند و گفتگو را بصورت مثبت و مفید پیش می‌برند. پژوهشگران گزارش کرده‌اند که این افراد حتی در انجام مطلوب شغل خود موفق‌ترند (شمسی جی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۶). استقلال شغلی کارکنان باعث برآورده شدن نیازهای روانی آنها و درگیری شغلی بیشتر آنها می‌شود. توجه بیشتر به استقلال شغلی کارکنان، غیبت کاری را کاهش می‌دهد و باعث بهبود عملکرد، موفقیت بیشتر، درک شایستگی بیشتر، عزت نفس بیشتر و فرسایش کمتر می‌شود و درگیری شغلی فرد بیشتر می‌شود و رضایت شغلی افزایش می‌یابد (تکه بی و تکه بی، ۱۳۹۹: ۳۴). تعریف جامع نقش افراد در سازمان‌ها، حفظ حریم شغلی افراد و تلاش برای ارتقا منزلت سازمانی به شکل‌گیری هویت سازمانی می‌انجامد و هویت سازمانی در شکل‌گیری غرور سازمانی تأثیر به‌سزایی دارد. هنگامی که کارکنان با افتخار خود را جزئی از سازمان می‌بینند، ترک خدمت در آنها کاهش می‌یابد و انگیزه افراد برای تلاش و کوشش بیشتر می‌شود. عدم توجه به منزلت شغل و شاغل و شناخت ابعاد آن می‌تواند به

1. Pro-Social Rule Breaking
2. Vardaman et al
3. Fadem

پایین آمدن احساس غرور سازمانی بین کارکنان شود و بدون داشتن غرور سازمانی بسیاری از شاغلین با دیدن کوچکترین کاستی از سوی سازمان و یا پیشنهاد بهتر از سوی رقیب، حاضر به ترک سازمان خود می‌شود (دمیر و سایلیک^۱، ۲۰۲۱: ۱۱۲). آگاهی از علل تصمیم‌گیری کارکنان برای انجام چنین قانون‌شکنی‌هایی بسیار محدود است. مطالعات تجربی نشان می‌دهد که خصوصیات فردی (مثل جرأت‌ورزی) و عوامل سازمانی (مثل استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل) به‌طور قابل ملاحظه‌ای بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیر می‌گذارند (داهلینگ و همکاران^۲، ۲۰۱۲: ۱۳). با عنایت به اطلاع و آگاهی اندک در خصوص چگونگی تأثیر متغیرهای فوق بر قانون‌شکنی خیرخواهانه، انجام تحقیقات در این زمینه از اهمیت چشمگیری برخوردار است؛ چرا که درک کامل‌تری را از پیش شرطها فراهم خواهد ساخت. از سوی دیگر ضرورت دارد ابعاد محرک‌های چنین رفتاری شناخته شوند؛ در دیدگاه‌ها و رویکردهای نوین سازمانی، افراد سازمانی معمولاً رفتارهای را از خود بروز می‌دهند که در جهت منافع ارباب رجوع و همکاران و بطور کلی در راستای منافع سازمان است. بر این اساس اعضای سازمان می‌توانند به همکاران در جهت اتمام کار مساعدت و کمک نمایند، توجه بیش از حد نیاز به ارباب رجوع داشته باشند، تلاش اضافی در انجام و اتمام شایسته وظایف محوله داشته و به‌عنوان نماینده خوب سازمان به افراد خارج سازمان خدمت نمایند. به همین دلیل در این پژوهش به دنبال ارائه برخی از محرک‌هایی هستیم که باعث تقویت چنین رفتاری شوند؛ از طرفی مستند به بند ۲ اصل ۱۵۶ قانون اساسی که یکی از وظایف دادگستری را احیای حقوق عامه دانسته می‌توان گفت که در مواردی که کارکنان قصد جلب منفعت سازمان و انجام امورات ارباب رجوع را دارند، خصیصه جرأت‌ورزی به آنها کمک می‌کند تا با نیت خیرخواهانه قوانین دست و پاگیر را نادیده گرفته و با صرف هزینه زمانی اندک در ضمن انجام امورات ارباب رجوع در انجام وظایف قانونی، این نهاد را یاری دهند. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است که "آیا استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد؟" "آیا جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی ایفاء می‌کند؟"

۱. مبانی نظری

۱-۱. قانون شکنی خیرخواهانه

نقض قوانین رسمی سازمانی به‌طور کلی به‌عنوان رفتار منفعت‌جویانه، غیر عادی و یا غیر اخلاقی در محل کار در نظر گرفته می‌شود. در حقیقت، کارمند ناراضی برای بیان اعتراضات خود نسبت به بی‌عدالتی ادراک شده عدم هم‌خوانی ارزش‌ها و نا برابری کارکنان و سازمان دست به

1. Demir & Saylik
2. Dahling et al

چنین عملی می‌زند. قانون‌شکنی تداعی کننده رفتاری منحرفانه یا زیان‌بخش در محیط کار است (ثابت و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳۲). لذا این رفتار مورد اقبال بسیاری از سازمان‌ها نیست. در این نگرش قانون‌شکنی همواره به‌عنوان یک رفتار غیر قابل قبول نظیر: کج رفتاری^۱، رفتار ضد اجتماعی^۲، رفتار ناسازگار^۳، و... تلقی می‌شده که سازمان‌ها بایستی از وقوع آن جلوگیری نمایند. قانون‌شکنی عموماً نامطلوب تلقی می‌شود، زیرا با وجود حسن نیت، با قوانین و سیاست‌های سازمانی مغایرت دارد. همانطور که ودرا و همکاران^۴ توضیح می‌دهند، قانون‌شکنی باید به‌عنوان اشکالی از انحراف اجتماعی تلقی شوند زیرا: (۱) از هنجارهای گروه مرجع خارج می‌شوند، (۲) برای اعضای گروه مرجع یا سهامداران سود دارد و (۳) با فراهنجارها مطابقت دارند (گازولی و همکاران^۵، ۲۰۲۱: ۲). تحقیقات گذشته به اتفاق بر ماهیت نامطلوب و مخرب این نوع قانون‌شکنی‌ها تأکید کرده‌اند و انگیزه چنین رفتارهایی را مواردی نظیر: نارضایتی از شغل، بیگانگی، تعهد پایین نسبت به سازمان، حس نابرابری، خودخواهی و فرصت‌طلبی برای سوء استفاده از سازمان می‌دانند (موریسون^۶، ۲۰۰۶: ۷). اخیراً رویکرد جدیدی نسبت به قانون‌شکنی در سازمان‌ها مطرح شده است؛ که در آن، قانون‌شکنی خیرخواهانه، به شرح قانون‌شکنی‌هایی می‌پردازد که برگرفته از نیت‌ها و انگیزه‌های منفی نسبت به سازمان نباشد. بخش بسیار مهمی از ساختار قانون‌شکنی خیرخواهانه تعریف رفتار خیرخواهانه است. مفهوم رفتار خیرخواهانه برای اولین بار توسط بریف و موتوویلدو^۷ (۱۹۸۶) به کار رفت، آن‌ها بیان کردند که افراد اغلب فراتر از مسئولیت‌های خاص خود در تلاش برای کمک به دیگران پیش می‌روند. بعدها موریسون (۲۰۰۶) تعریف بریف و موتوویلدو را تصحیح و مشخص کرد که اعمال خیرخواهانه با نیت کمک به موفقیت سازمان، و نه فقط برای کمک به دیگر اعضای سازمان به کار می‌روند (سید نقوی و ثابت، ۱۳۹۷: ۱۰۳). موریسون معتقد است گاهی اوقات کارکنان با یک قانون دست و پاگیر و غیر کارکردی مواجه‌اند و این امر باعث به وجود آمدن تنش در فرد می‌شود؛ زیرا از یک طرف بایستی تابع قوانین بوده و از سوی دیگر بایستی به نیازهای اقتضایی به خوبی پاسخ دهد. پس تصمیم می‌گیرند که قانون مورد نظر را نقض کنند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۲). موریسون، قانون‌شکنی خیرخواهانه را به سه دسته کلی تقسیم نموده است: قانون‌شکنی برای انجام مؤثرتر وظایف کاری؛ قانون‌شکنی برای کمک به زیردستان یا همکاران؛ قانون‌شکنی برای ارائه خدمات بهتر به مشتریان (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۹: ۱۱۶). در قانون‌شکنی خیرخواهانه، تصمیم معمولاً میان

1. Deviant behavior
2. Antisocial behavior
3. Noncompliant behavior
4. Vadera et al
5. Gazzoli et al
6. Morrison
7. Brief & Motowidlo

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۳۷

گزینه‌های درست و درست و یا میان گزینه‌های بد و بد که در آن تصمیم گیرنده مجبور است گزینه‌های پیش‌روی خود را سبک سنگین^۱ نموده و در پایان یکی از آنها را انتخاب کند (واردامان و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۱۰۹).

۲-۱. استقلال شغلی

استقلال میزانی که شغل، فرد را قادر می‌سازد تا آزادی و احتیاط در برنامه‌ریزی‌های زمانی و تعیین رویه‌های مورد استفاده در اجرا و تکمیل شغل را تجربه کند (بیک زاد و عبدالهی، ۱۳۹۶: ۳). استقلال را می‌توان به عنوان داشتن هویت شخصی و توانایی برای مستقل عمل نمودن و اعمال کنترل بر محیط توسط فرد تعریف نمود که دربرگیرنده احساس مسلط بودن بر کار با داشتن منبع کنترل درونی می‌باشد (بنارد^۳، ۱۹۹۵: ۲). استقلال مستلزم به رسمیت شناختن قدرت و آزادی بیشتر برای کارکنان در فعالیت‌های شغلی آنها است (اندام و اسعدی، ۱۳۹۴: ۵۴). افزایش استقلال شغلی، کارکنان را قادر می‌سازد تا فرایندهای کاری روزمره را بشکنند و با ارائه روش‌های جدید و متفاوت، بهترین راه حل‌ها را برای مشکلات کاری خود پیدا کنند (ولمر و همکاران^۴، ۲۰۱۲: ۴۵۸). هاگمن و اولدهام معتقدند کارکنان باید برای برانگیخته شدن، سه حالت مهم روانشناختی را تجربه کنند. کارکنان باید کار خود را معنی‌دار بدانند، نسبت به کار خود احساس مسئولیت کنند، و از نتایج تلاش خود آگاه باشند. تنوع مهارت‌ها، هویت شغل و اهمیت شغل بر معنی‌دار بودن شغل اثر می‌گذارد، آزادی عمل یا استقلال، حس مسئولیت‌پذیری مرتبط با شغل و بازده‌های کاری را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و بازخورد شغلی بر تجربه کارکنان از نتایج کارشان اثر می‌گذارد (شائمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۳). بر اساس یافته‌های مانگ‌خی تسن^۵ و همکاران زمانی که کارکنان کارشان را دارای استقلال بالاتر و ترتیبات کاری را انعطاف‌پذیر می‌دانند تمایل کمتری برای جابجایی دارند (مانگ‌خی و همکاران، ۲۰۲۱: ۷). در ضمن شغلی که در آن میزان استقلال بالا باشد، باعث ایجاد احساس مسئولیت فردی و نیز موجب رضایتمندی کارکنان شده و عملکرد بهتری را در پی خواهند داشت (پورحیدر و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۹۵).

1. Tradeoff
2. Vardaman et al
3. Benard
4. Volmer et al
5. Mung Khie & et a

۳-۱. منزلت شغل و شاغل^۱

منزلت به‌عنوان قابلیت ارزش‌هایی است که به‌طور گسترده‌ای مورد توجه قرار گرفته‌اند. در میثاق بین‌المللی سازمان ملل متحد عنوان شده حق کار به‌عنوان یک بخش جدایی‌ناپذیر کرامت انسانی است؛ هر فردی حق دارد کاری را انجام دهد که به او اجازه می‌دهد تا با عزت و وقار زندگی کامل داشته باشد (چکر^۲، ۲۰۲۲: ۱۴) از نظر لغوی منزلت به معنی جاه و مقام و رتبه است. شاخص‌های متعددی برای اندازه‌گیری منزلت شغلی وجود دارد، مانند موقعیت اجتماعی- اقتصادی، قدرت تصمیم‌گیری، مدرک تحصیلی، ابتکار و استقلال، سبک کار، سطح مسؤولیت، توانایی و کمبود کارکنان واجد شرایط (فیض و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۰). منزلت شاغل به معنی مقام شاغل در محل کار است (مختاری، ۱۳۹۱: ۲۰). بیشتر مردم تمایل دارند در سازمان‌هایی کار کنند که دارای ویژگی‌های ارزشمند اجتماعی است، در این راستا کارکنان پیام‌های گوناگونی را از محیط خارج سازمان دریافت می‌کنند که می‌تواند بر چگونگی تعامل کارکنان با سازمان تأثیر بگذارد، این پدیده را منزلت تصور شده خارجی می‌نامند (میگناک و همکاران^۳، ۲۰۰۶: ۹۵). کسانی که به موقعیت‌های حساس و با ارزش اجتماعی یا به تعبیری منزلت شغلی بالا به لحاظ انجام وظایفی با مهارت‌ها و توانایی‌های استثنایی دست می‌یابند، معمولاً از امتیاز و شأن اجتماعی بالاتری برخوردارند (کاظمی پور، ۱۳۸۹: ۴۵). منزلت شغلی از این لحاظ حائز اهمیت است که مشاغل با منزلت بیشتر، با مسؤولیت‌های بالا که ثبات کمتری دارند شاغل آنها با خطر افسردگی مواجه است (مونر^۴، ۲۰۲۰: ۱۷۵).

۴-۱. جرأت‌ورزی^۵

جرأت‌ورزی یعنی شما بتوانید درست در موقعیت مناسب بر اساس شرایط مناسب بهترین واکنش را در رویارویی با خطر نشان دهید؛ و چیزی که می‌خواهید را به دست آورید (درویش محمدی، ۱۳۸۹: ۴۶). آلبرتی^۶ معتقد است که جرأت‌ورزی، برابری در ارتباطات انسانی را ارتقا می‌بخشد، فرد را قادر می‌سازد تا طبق علایق خود عمل کند، برای خواسته‌های خود بدون اضطراب ایستادگی کند، احساسات صادقانه خود را ابراز کند و از حقوق شخصی خود بدون نادیده گرفتن حقوق دیگران استفاده کند و احساس رضایت بالایی کند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۲). فرد جرأت‌ورز، مسؤولیت رفتارها و

1. Dignity of work and employee
2. Jecker
3. Mignonac et al
4. Moreno
5. Assertiveness
6. Alberty

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۳۹

انتخاب‌های خود را می‌پذیرد، دارای عزت نفس کافی است، احساس، افکار و نگرشی مثبت نسبت به خود و دیگران دارد و رفتارش با خود و دیگران صریح و صادقانه است (آج و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). مهارت ابراز وجود شامل رفتارهایی است که فرد را قادر می‌سازد به منافع خود عمل کند و برای گرفتن حقوق خود بدون هیچ‌گونه احساس اضطراب و با بیان احساسات واقعی خود به راحتی رفتار نماید یا سعی کند بدون آسیب رساندن به حقوق دیگران حقش را بگیرد (وطن خواه و همکاران^۱، ۲۰۱۳: ۸۸۹). ترس و روحیه محافظه‌کارانه اصلی‌ترین عوامل ایجاد اینرسی سازمانی هستند که بیشتر در کارکنانی با عزت نفس پایین دیده می‌شوند (سپهروند و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۷). رفتارهای غیر جرأت‌ورز، بازدارنده و اجتنابی هستند و همبستگی مثبت و بالایی با ترس‌ها، اضطراب‌های اجتماعی و انواع پرخاشگری‌های درونی دارد (ذوقی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۷۵). فرد جرأت‌مند از روش‌های ارتباطی استفاده می‌کند که او را قادر می‌سازند که حرمت نفس خویش را حفظ کند، خشنودی و ارضای خواسته‌های خویش را دنبال کند. فرد جرأت‌ورز، مسؤلیت رفتارها و انتخاب‌های خود را می‌پذیرد، دارای عزت نفس کافی است، احساس، افکار و نگرشی مثبت نسبت به خود و دیگران دارد و رفتارش با خود و دیگران صریح و صادقانه است (لیونسبری و همکاران^۲، ۲۰۰۳: ۲۹۰).

۲. پیشینه تجربی و ارتباط متغیرها

۲-۱. استقلال شغلی و قانون شکنی خیرخواهانه

رابطه پیش‌بینی شده بین قانون شکنی خیرخواهانه و استقلال شغلی را می‌توان بر اساس تئوری واکنش و نظریه قدرت موقعیتی توضیح داد. نظریه واکنش بیان می‌کند که وقتی کارکنان آزادی کنترل جنبه‌های مختلف شغل یا محیط کاری خود را نداشته باشند، برای به دست آوردن قدرت و کنترل بر شغل و محیط کاری خود درگیر «واکنش» می‌شوند. با این حال، واکنش به زودی ناپدید می‌شود و فرد برانگیخته درگیر اعمال یا رفتار برای بازیابی آزادی و کنترل موقعیت خود می‌شود (جان و شافی^۳، ۲۰۲۰: ۴). سه دلیل برای قانون شکنی خیرخواهانه وجود دارد؛ قانون شکنی برای انجام مؤثر وظایف خود، قانون شکنی برای کمک به انجام وظایف یک همکار یا زیردست و قانون شکنی به منظور ارائه بهتر خدمات که نتیجه آن کمک به سازمان است؛ علاوه بر این سه دلیل برای قانون شکنی خیرخواهانه، سه مرجع استقلال شغلی، رفتار همکاران با یکدیگر و ریسک‌پذیری که کارمند را برای مشارکت در قانون شکنی خیرخواهانه تشویق می‌کند (ماورین و همکاران^۴، ۲۰۱۵: ۵). سید نقوی و ثابت (۱۳۹۷) در بررسی تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه

1. Vatankhah & et al
2. Lounsbury & et al
3. John & Shafi
4. Maureen et al

نشان دادند که اهمیت شغلی، هویت شغلی، استقلال شغلی دارای اثر مستقیم و معنادار بر قانون‌شکنی خیرخواهانه است. ماری جان و شافی (۲۰۲۰) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر ساختار سازمانی و حمایت اجتماعی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه: در منظر کارکنان صف؛ تأثیر دو عنصر محیط سازمانی (ساختار سازمانی و حمایت اجتماعی) بر روی قانون‌شکنی خیرخواهانه را بررسی کردند. محققین نشان دادند که ساختار سازمانی و حمایت اجتماعی، تأثیرات متفاوتی بر جهت‌گیری‌های شغلی، مشتری‌مداری، تمایل به همکاری و قانون‌شکنی خیرخواهانه دارند. هیونگ و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان اثرات رهبری تحول‌گرا بر قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای استقلال شغلی نشان دادند که رهبری تحول‌گرا رابطه مثبتی با قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد، استقلال شغلی به‌طور کامل واسطه روابط بین رهبری تحول‌گرا و قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان است. موریسون (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "انجام کار خوب: بررسی شکستن خیرخواهانه قوانین اجتماعی" به بررسی ارتباط شش متغیر فردی شامل مفهوم شغل، استقلال شغلی، همدلی، شخصیت فعال^۲، ریسک‌پذیری و رفتار همکاران با قانون‌شکنی خیرخواهانه پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که سه عامل استقلال شغلی، رفتار همکاران و ریسک‌پذیری با رفتار قانون‌شکنی خیرخواهانه ارتباط مثبت دارند. هرچه کنترل کارکنان روی این ابزارها بیشتر باشد، احتمال اقدام آنها به قانون‌شکنی خیرخواهانه افزایش می‌یابد. همچنین ارتباط مثبت میان استقلال شغلی و احتمال اقدام به قانون‌شکنی خیرخواهانه تأیید گردید. وی رفتار همکاران را نیز به‌عنوان یکی دیگر از عوامل با پیشرانده‌ای^۳ قانون‌شکنی خیرخواهانه مطرح کرد. یعنی اگر در سازمان، شواهدی مبنی بر اینکه همکاران در گذشته قانونی را نقض کردند، احتمال مبادرت به قانون‌شکنی خیرخواهانه از سوی کارکنان افزایش می‌یابد. بر اساس این مطالعه، میزان ریسک‌پذیری کارکنان نیز ارتباط مثبتی با احتمال اقدام به قانون‌شکنی خیرخواهانه از سوی کارکنان دارد.

۲-۲. منزلت شغل و شاغل و قانون‌شکنی خیرخواهانه

در ارتباط میان منزلت شغل و شاغل و قانون‌شکنی خیرخواهانه می‌توان گفت اگر میزان اثر شغل بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان زیاد باشد و از طرفی کارمند بر وظایف شغلی از ابتدا تا انتها به نحوی تأثیر داشته باشد، بطوری که تصویر کاملی از وظایف خود داشته و خود را بخش مهمی از کار تلقی کند؛ فرد کار خود را با اهمیت شناخته و حاضر است برای انجام آن به هر کاری دست بزند (کراسمن^۴، ۲۰۱۲: ۵۴). دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با

-
1. Huang et al
 2. Proactive personality
 3. Antecedents
 4. Krasman

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۴۱

عنوان بررسی نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار، بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان نشان دادند که رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد. اخلاق اسلامی کار به عنوان متغیر تعدیل‌گر توانسته است تأثیر تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری و همچنین تأثیر بیگانگی کاری بر احتمال قانون‌شکنی را تعدیل کند. ثابت و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی علی انعطاف‌پذیری خیرخواهانه قوانین بر اساس فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و خودارزیابی محوری کارکنان با استفاده از معادلات ساختاری دریافتند که متغیرهای روان شناختی خودکارآمدی، خوش‌بینی، مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی تأثیر مثبت و معناداری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه دارند. دالینگ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان قانون‌شکنی خیرخواهانه یک راه درست؟ یا نقض قوانین اجتماعی؛ به این نتیجه دست یافتند که میان قانون‌شکنی خیرخواهانه و وظیفه‌شناسی ارتباط منفی وجود دارد. افراد وظیفه‌شناس معمولاً انسان‌هایی منضبط، محتاط، دقیق و خود کنترل هستند و به دلیل اینکه هسته مرکزی وظیفه‌شناسی، نظم و مسئولیت‌پذیری است، بنابراین افراد وظیفه‌شناس نسبت به انتظاراتی که سازمان از آنها دارد بسیار حساس بوده و احتمال انحراف آنها از این انتظارات بسیار پایین است.

۳-۲. جرأت‌ورزی و قانون شکنی خیرخواهانه

جرأت‌ورزی یکی از منابع به وجود آورنده خلق و خوی مثبت در افراد است. فرد جرأت‌مند از روش‌های ارتباطی استفاده می‌کند که او را قادر می‌سازند که حرمت نفس خویش را حفظ کند، خشنودی و ارضای خواسته‌های خویش را دنبال کند. بنابراین احتمال قانون‌شکنی خیرخواهانه میان افرادی که دارای جرأت‌ورزی بالایی هستند، بیشتر است (واردمان و همکاران^۱، ۲۰۱۴: ۱۱۱). سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش میانجی جرأت‌ورزی در تأثیرگذاری مهارت‌های سیاسی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در بین مدیران سازمان‌های دولتی استان ایلام به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های سیاسی مدیران بر قانون‌شکنی خیرخواهانه و جرأت‌ورزی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین جرأت‌ورزی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی مهارت‌های سیاسی مدیران یعنی؛ هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین شخصی، توانایی شبکه‌ای و صداقت ظاهری مدیران نیز بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در سازمان‌های دولتی استان ایلام تأثیر مثبت و معناداری دارد. وجود مهارت‌های سیاسی بالا در مدیران موجب به وجود آمدن پدیده جرأت‌ورزی در آنها شده و قانون‌شکنی خیرخواهانه را تسهیل می‌سازد. نتایج پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان بررسی عوامل فردی مؤثر بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در محیط کار نشان داد که عامل

ریسک‌پذیری احتمال موفقیت در مواقع مخاطره‌آمیز و همچنین عامل همدلی یا توانایی درک احساسات و عواطف دیگران با قانون‌شکنی خیرخواهانه ارتباط مثبت دارند.

۴-۲. استقلال شغلی و جرأت‌ورزی

در خصوص رابطه میان استقلال شغلی و جرأت‌ورزی مستند به تحقیق موریس و ونکناش^۱ می‌توان بیان کرد که هر چه شاغل بتواند هنگام برنامه‌ریزی و تعیین روال کار، دخالت بیشتری در تنظیم جداول کاری داشته باشد؛ جرأت‌ورزی وی در ابتکار و نوآوری افزایش می‌یابد (موریس و ونکناش، ۲۰۱۰: ۱۵۰). فرض اساسی استقلال شغلی آن است که افراد برای رسیدن به بهزیستی روانی و پیامدهای مثبت باید سه نیاز شایستگی، رابطه و خودمختاری برآورده سازند. این سه ویژگی به طور همزمان به رضایت‌مندی کارکنان کمک می‌کند. حمایت از استقلال شغلی به معنای آن است که مدیران، کارکنان و گروه‌های اجتماعی جو خودمختاری را ایجاد می‌نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب و انجام شود. به اعتقاد رایینز و جاج (۱۳۹۹) شغلی که در آن میزان استقلال شغلی بالا باشد، باعث ایجاد احساس مسئولیت فردی در کارکنان می‌گردد؛ مضافاً این‌که در افراد رضایت بیشتری ایجاد کرده و منجر به عملکرد بهتری خواهد شد. استقلال شغلی باعث می‌شود تا تصمیمات و انتخاب‌های فرد اثربخش‌تر گردد، رفتارها و افکارش تنظیم شوند، حل مسأله نماید و بر پایه خودآگاهی و دانش شخصی از نقاط قوت و ضعف خود به اهداف فردی دست یابد. استقلال شغلی می‌تواند تعهد به اهداف و میزان اهمیت یادگیری را در کارکنان ارتقاء بخشد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۰). استقلال شغلی به عنوان یک مجوز کار کردن بدون دستورالعمل دقیق است. فرد جرأت‌مند که آزادی شغلی دارد شکلی از سرمایه است؛ چرا که به دست آورده‌هایی رسیده که فقط او از جزئیاتش مطلع است (متیوچ، ۲۰۰۰: ۲۴۶).

۴-۵. منزلت شغل و شاغل و جرأت‌ورزی

در رابطه منزلت شغل و شاغل و جرأت‌ورزی با توجه به اینکه که کار در یک شغل با منزلت و نیز در یک محل کاری که احساسات کارمند به رسمیت شناخته شده، از نظر روانی یک تجربه مثبتی است لذا جرأت کارمند در ایفای نقش‌های واگذار شده بالا رفته و موجب تشویق وی به عملکرد بهتر می‌شود؛ به عبارت دیگر او از نظر اجتماعی با سازمان یکی می‌شود و می‌تواند عملکرد خود را افزایش دهد (احمد و همکاران^۲، ۲۰۲۲: ۲). فیض و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی تفاوتی سازمانی نشان دادند که منزلت شغلی با بی تفاوتی سازمانی و زیرکاردرروی دارای رابطه مستقیم، معنادار و منفی می‌باشد. همچنین نقش میانجی بی

1. Morris & venkatesh

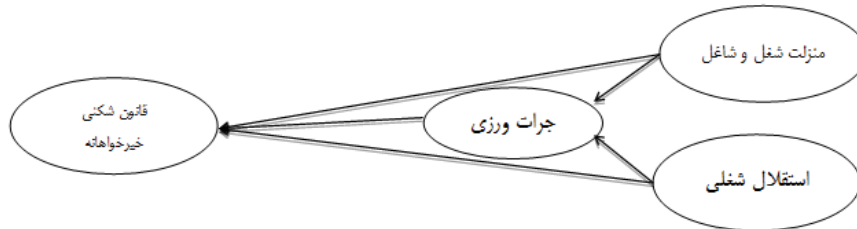
2. Ahmed et al

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۴۳

تفاوتی سازمانی در رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی کارکنان نیز تأیید شده است. نتایج تحقیق نشان داد که یکی از عوامل انگیزاننده مهم برای کارکنان منزلت شغلی آنهاست چون با توجه به پاسخ‌های آنها هرچه منزلت شغلی‌شان بالاتر باشد، بی‌تفاوتی و زیرکاردرروی کمتر می‌شود.

۳. مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش به بررسی تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی جرأت‌ورزی در کارکنان اداری دادگستری تبریز پرداخته است؛ الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است. استقلال شغلی از مدل جانگ (۱۹۹۵)، منزلت شغل و شاغل از مدل رضا مختاری (۱۳۹۱)، قانون شکنی خیرخواهانه از مدل دالینگ و همکاران (۲۰۱۲) و جرأت‌ورزی از مدل گمبیریل و ریچی (۱۹۷۵) گرفته شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.
۲. استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد.
۳. منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.
۴. منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد.
۵. جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.
۶. جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی ایفا

می‌کند.

۷. جرأت‌ورزی در تأثیر منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی

ایفا می‌کند.

۴. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از بعد ماهیت کمی و از حیث زمانی مقطعی بلحاظ روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداری دادگستری تبریز که در بازه زمانی اول مرداد تا مهر سال ۱۴۰۰ مشغول بکار بودند، به تعداد ۸۷۸ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۶۸ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استاندارد به شرح جدول ۱ است. برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری^۱ با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۲ استفاده شد.

جدول ۱- ابزار جمع آوری اطلاعات

پایایی	تعداد سوالات	ابعاد		متغیر
۰/۸۱	۱۰	استقلال محتوایی		استقلال شغلی
		استقلال زمینه‌ای		
۰/۷	۲۱	<p>منزلت شغل: تعریف شغل، سلسله مراتب، حدود و اختیارات، امکانات رفاهی، کار راه شغلی</p> <p>منزلت شاغل: ایمنی مشاغل، احترام به شاغلین، توازن بین کار و زندگی، توجه به مهارت‌های شاغلین و گفتگو با شاغلین، انتظارات شفاف</p>	درون سازمانی	منزلت شغل و شاغل
		<p>منزلت شغل: اهمیت شغل، مقبولیت اجتماعی</p> <p>منزلت شاغل: حمایت از شاغلین در هنگام مشکلات شخصی و خانوادگی، خدمات بهداشتی و رفاهی به خانواده شاغلین</p>	برون سازمانی	
۰/۷۴	۱۴	ندارد		قانون شکنی خیرخواهانه
۰/۸۱	۴۰	ندارد		جرات‌ورزی

1. structural equation modeling
2. Smart PLS

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۴۵

۵. یافته‌های توصیفی

جدول ۲- مشخصات پاسخ دهندگان

جنسیت	مرد		زن									
	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی								
	۱۸۳	۶۸,۳	۸۵	۳۱,۷								
وضعیت تاهل	متاهل		مجرد									
	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی								
	۲۱۴	۷۹,۹	۵۴	۲۰,۱								
تحصیلات	دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس و بالاتر					
	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی				
	۶	۲,۲	۷	۲,۶	۱۳۰	۴۸,۵	۱۲۵	۴۶,۶				
سن	زیر ۲۵ سال		۲۵-۳۵		۳۶-۴۵		۴۶-۵۵ سال		بالای ۵۵ سال			
	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی		
	۲	۰,۷	۷۶	۲۸,۴	۱۱۳	۴۵,۹	۶۲	۲۳,۱	۵	۱,۹		
سابقه خدمت	زیر ۵ سال		۵-۱۰ سال		۱۱-۱۵ سال		۱۶-۲۰ سال		۲۱-۲۵ سال		بالای ۲۵ سال	
	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی	تعداد	فراوانی
	۴۹	۱۸,۳	۵۳	۱۹,۸	۳۶	۱۳,۴	۵۴	۲۰,۱	۵۸	۲۱,۶	۱۸	۶,۷

شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق:

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیبگی	مینیمم	ماکزیمم
استقلال شغلی	۲۶۸	۳/۵۷	۰/۷۲	-۰/۵۳	۰/۵۰	۱/۲۰	۵/۰۰
منزلت شغل و شاغل	۲۶۸	۲/۹۵	۰/۸۱	۰/۱۶	-۰/۱۸	۱/۰۰	۵/۰۰
قانون شکنی خیرخواهانه	۲۶۸	۲/۲۹	۰/۹۱	۰/۶۷	۰/۳۰	۱/۰۰	۵/۰۰
جرأت‌ورزی	۲۶۸	۲/۴۴	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۲۴	۱/۱۸	۴/۳۰

۶. تحلیل داده‌ها

۶-۱. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها:

برای بررسی نرمال بودن و یا نبودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده و با توجه به سطوح معنی‌داری (بزرگ‌تر ۰/۰۵) نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای قانون شکنی خیرخواهانه، استقلال شغلی، منزلت شغل و شاغل و جرأت‌ورزی دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی
استقلال شغلی	۲۶۸	۱/۱۷۳	۰/۱۲۸
منزلت شغل و شاغل	۲۶۸	۰/۹۱۲	۰/۳۷۷
قانون شکنی خیرخواهانه	۲۶۸	۱/۱۱۲	۰/۱۶۸
جرأت‌ورزی	۲۶۸	۱/۲۰۵	۰/۱۰۹

۶-۲. آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار

در این بخش در سه مرحله به تحلیل نتایج به دست آمده از خروجی نرم‌افزار می‌پردازیم.

۶-۲-۱. ارزیابی مدل اندازه‌گیری

برای ارزیابی پایایی مدل اندازه‌گیری، از پایایی معرف‌ها (بارهای عاملی)، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. جهت بررسی پایایی معرف‌ها یا متغیرهای مشاهده‌پذیر از تحلیل عاملی تاییدی استفاده می‌شود. در تحلیل عاملی، مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۳ نشان دهنده مقیاس ضعیف بوده و باید از مدل حذف شود. بارهای عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ نشان می‌دهند که متغیر مشاهده شده مقیاس متوسطی بوده و برای ادامه آنالیز کفایت می‌کند. مقادیر بزرگتر از ۰/۶ نیز نشان می‌دهند که متغیر مشاهده پذیر مقیاس قابل اطمینان برای محاسبه متغیر پنهان است. در جدول ۵ متغیرهای پژوهش و بارهای عاملی آنها که از نرم‌افزار استخراج گردیده، آورده شده است.

جدول ۵- یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی

عامل	گویه	بار عاملی
استقلال شغلی	۱es	۰/۶۵
	۳es	۰/۶۴

منزلت شغل و شاغل	۱m	۰/۶۰
	۲m	۰/۶۸
	...	۰/۵۹
قانون شکنی خیرخواهانه	۱q	۰/۷۳
	۲q	۰/۷۸

جرأت‌ورزی	۱j	۰/۷۰
	۲j	۰/۷۶

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۴۷

اطلاعات جدول ۵ نشان می‌دهد که مقادیر بارهای عاملی تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۴ بوده و متغیرهای مشاهده پذیر مقیاسی قابل اطمینان برای محاسبه متغیرهای پنهان مدل هستند و در مدل حفظ می‌شوند.

آلفای کرونباخ، برای بررسی سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است. پایایی مرکب (p دلوین-گلدشتاین) نیز شاخصی دیگر برای ارزیابی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری است که بر پایه بارهای عاملی محاسبه می‌شود. نتایج خروجی نرم افزار برای این شاخص‌ها در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶- آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
استقلال شغلی	۰/۸۳	۰/۸۶
منزلت شغل و شاغل	۰/۹۴	۰/۹۴
قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۹۵	۰/۹۶
جرأت‌ورزی	۰/۹۷	۰/۹۸

نتایج به دست آمده، نشان داد که همه ابعاد مدل از نظر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب قابل قبول می‌باشند.

ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری

در بحث روایی مدل اندازه‌گیری، دو روش مهم وجود دارد.

(۱) روایی همگرا: فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است. با توجه به نتایجی که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، مدل از نظر روایی همگرا در سطح قابل قبولی قرار دارد.

جدول ۷- شاخص روایی همگرا

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده
استقلال شغلی	۰/۶۰
منزلت شغل و شاغل	۰/۶۵
قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۶۱
جرأت‌ورزی	۰/۵۱

۲) روایی واگرا یا تشخیصی: روایی واگرا، توانایی یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد. در مدل‌سازی مسیری Smart PLS دو معیار آزمون بارهای عرضی^۱ و معیار فورنل-لارکر مطرح است.

آزمون بارهای عرضی، ارزیابی روایی را در سطح معرف (متغیرهای مشاهده‌پذیر) فراهم می‌کند. بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. همان‌طور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود، بار هر معرف در سازه مربوط به خود، بیشتر از بار آن معرف برای سایر سازه‌هاست. بنابراین روایی واگرای مدل تأیید می‌شود.

جدول ۸- نتایج آزمون بارهای عرضی

بار عرضی	استقلال شغلی	منزلت شغل و شاغل	قانون شکنی خیرخواهانه	جرات‌ورزی
۱es	۰/۶۵	۰/۱۶	۰/۰۴	۰/۲۳
۳es	۰/۶۴	۰/۱۸	۰/۰۶	۰/۱۱
...
۱j	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۲۰	۰/۷۰
۲j	۰/۳۰	۰/۲۵	۰/۲۱	۰/۷۶
...
۱q	۰/۰۲	۰/۲۷	۰/۷۳	۰/۱۴
۲q	۰/۰۴	۰/۲۹	۰/۷۸	۰/۱۲
...
۱m	۰/۱۵	۰/۶۰	۰/۱۸	۰/۱۶
۲m	۰/۲۸	۰/۶۸	۰/۳۳	۰/۳۲
...

معیار فورنل-لارکر به این صورت است که باید جذر AVE برای هر متغیر مکنون بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون موجود در مدل باشد. برای محاسبه این معیار، ماتریس همبستگی متغیرهای پنهان را برداشته و در قطر اصلی آن بجای اعداد ۱، جذر AVE را قرار می‌دهیم. جذر AVE (قطر اصلی ماتریس) باید در سطر و ستون خودش بزرگترین مقدار را داشته باشد. همان‌طور که در جدول ۹ نتایج آزمون مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE همه سازه‌ها بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های موجود در مدل است. بنابراین روایی افتراقی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

1. Cross Loadings

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۴۹

جدول ۹- نتایج آزمون فورنل_ لارکر

جرأت‌ورزی	قانون شکنی خیرخواهانه	منزلت شغل و شاغل	استقلال شغلی	
			۰/۷۸	استقلال شغلی
۰/۷۲			۰/۳۱	جرأت‌ورزی
۰/۲۷	۰/۷۸		۰/۰۶	قانون شکنی خیرخواهانه
۰/۲۸	۰/۳۴	۰/۸۱	۰/۳۳	منزلت شغل و شاغل

۳-۶. آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری

برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری از شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV com) استفاده می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. برای ارزیابی مدل ساختاری از شاخص افزونگی با روایی متقاطع (CV Red) یا ارتباط پیش‌بین استفاده می‌شود. هدف آن بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن است. در آزمون کیفیت مدل، اگر این شاخص‌ها عدد مثبت را نشان دهند مدل از کیفیت لازم برخوردار است. همان‌گونه که در جدول ۱۰ آمده است تمام ضرایب مثبت بوده و مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است.

جدول ۱۰- آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری

متغیر	CV com	CV Red
استقلال شغلی	۰/۲۶	۰/۲۶
منزلت شغل و شاغل	۰/۳۹	۰/۳۹
قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۵۴	۰/۰۹
جرأت‌ورزی	۰/۴۸	۰/۰۶

۴-۶. آزمون مدل کلی

برای آزمون مدل اندازه‌گیری و ساختار از شاخص نیکویی برازش (GOF) که به صورت دستی محاسبه می‌شود استفاده می‌گردد. میزان GOF در مدل مورد بررسی برابر ۰/۲۷ است که در حد قابل قبول و متوسط می‌باشد.

۶-۵. بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتایج بررسی فرضیه‌ها بشرح ذیل و در جدول ۱۵ درج گردیده است.

فرضیه ۱: استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.
ضریب مسیر اثر مستقیم استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه برابر ۰/۱۷ و مقدار t برابر ۲/۱۸ است. چون مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.

فرضیه ۲: استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد.
ضریب مسیر اثر مستقیم استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی برابر ۰/۲۵ و مقدار t برابر ۲/۶۵ است. چون مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد.

فرضیه ۳: منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.
ضریب مسیر اثر مستقیم منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه برابر ۰/۳۱ و مقدار t برابر ۳/۹۱ است. چون مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.

فرضیه ۴: منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد.
ضریب مسیر اثر مستقیم منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی برابر ۰/۲۰ و مقدار t برابر ۲/۸۴ است. چون مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد.

فرضیه ۵: جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.
ضریب مسیر اثر مستقیم جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه برابر ۰/۲۲ و مقدار t برابر ۲/۷۰ است. چون مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد.

جدول ۱۱- نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معناداری p
اثر مستقیم استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۱۷	۰/۱۰	۰/۱۰	۲/۱۸	$p > ۰/۰۵$
اثر مستقیم استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی	۰/۲۵	۰/۰۹	۰/۰۹	۲/۶۵	$p < ۰/۰۵$
اثر مستقیم منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۰۸	۳/۹۱	$p < ۰/۰۵$
اثر مستقیم منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی	۰/۲۰	۰/۰۷	۰/۰۷	۲/۸۴	$p < ۰/۰۵$
اثر مستقیم جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۲۲	۰/۰۸	۰/۰۸	۲/۷۰	$p < ۰/۰۵$

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۵۱

فرضیه ۶: جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی ایفا می‌کند.

برای بررسی اثر میانجی از روش آزمون سابل استفاده شد. تأثیر استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی و تأثیر جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه در سطح ۵ درصد معنی‌دار هستند. با قرار دادن ضرایب این مسیرها در آزمون سابل، ملاحظه می‌شود که مسیر غیر مستقیم استقلال شغلی - جرأت‌ورزی - قانون شکنی خیرخواهانه در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است. بنابراین جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی‌گری دارد.

جدول ۱۲- نتایج مدل‌سازی نقش میانجی جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی بر قانون شکنی

خیرخواهانه

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معناداری p
اثر مستقیم استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی	۰/۲۵	۰/۰۹	۰/۰۹	۲/۶۵	0/05>p
اثر مستقیم جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۲۲	۰/۰۸	۰/۰۸	۲/۷۰	0/05>p
اثر مستقیم استقلال شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۱۷	۰/۱۰	۰/۱۰	۲/۱۸	0/05>p

مقدار آزمون سابل = ۱/۹۵۴، $p=۰/۰۵$

فرضیه ۷: جرأت‌ورزی در تأثیر منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی

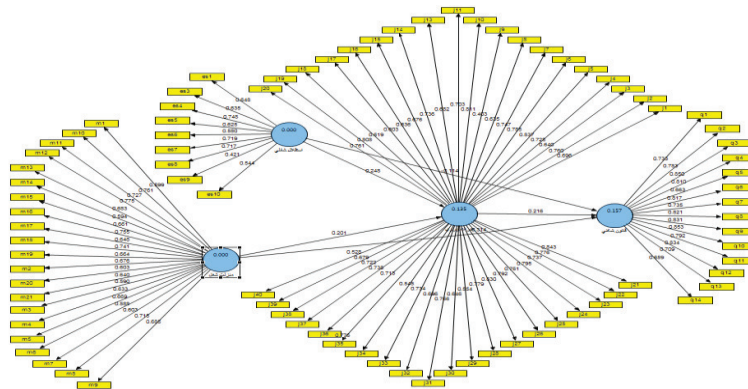
ایفا می‌کند.

برای بررسی اثر میانجی از روش آزمون سابل استفاده شد. تأثیر منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی و تأثیر جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیرخواهانه در سطح ۵ درصد معنی‌دار هستند. با قرار دادن ضرایب این مسیرها در آزمون سابل، ملاحظه می‌شود که مسیر غیر مستقیم منزلت شغل و شاغل - جرأت‌ورزی - قانون شکنی خیرخواهانه در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است. بنابراین جرأت‌ورزی در تأثیر منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه نقش میانجی‌گری دارد.

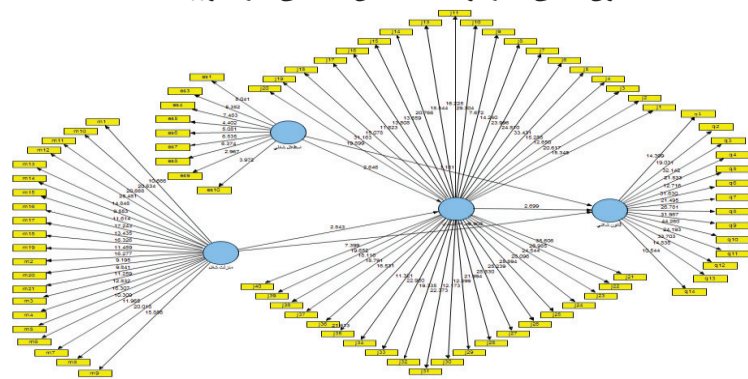
جدول ۱۳- نتایج مدل سازی نقش میانجی جرأت‌ورزی در تأثیر منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیر خواهانه

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
اثر مستقیم منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی	۰/۲۰	۰/۰۷	۰/۰۷	۲/۸۴	05/0>p
اثر مستقیم جرأت‌ورزی بر قانون شکنی خیر خواهانه	۰/۲۲	۰/۰۸	۰/۰۸	۲/۷۰	05/0>p
اثر مستقیم منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیر خواهانه	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۰۸	۳/۹۱	05/0>p

مقدار آزمون سابل = ۱/۹۸، $p=۰/۰۴۸$



شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیر خواهانه با نقش میانجی جرأت‌ورزی



شکل ۳- آزمون معنی داری مدل تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیر خواهانه با نقش میانجی جرأت‌ورزی

۷. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی جرأت‌ورزی در کارکنان اداری دادگستری تبریز بود. تجزیه و تحلیل به دست آمده از برازش الگوی ساختاری، نشان از تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش دارد. با توجه به نتیجه فرضیه اول، که استقلال شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد. این نتیجه در راستای تحقیق سید نقوی و ثابت (۱۳۹۷) است که نشان دادند که اهمیت شغلی، هویت شغلی، استقلال شغلی دارای اثر مستقیم و معنادار بر قانون شکنی خیرخواهانه است. همچنین با نتایج تحقیق موریسون (۲۰۰۶) که مدعی است سه عامل استقلال شغلی، رفتار همکاران و ریسک‌پذیری با رفتار قانون شکنی خیرخواهانه ارتباط مثبت دارند، همسو می‌باشد. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان‌دهنده تأثیر استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی است. این یافته در راستای نتایج پژوهش موریس و ونکناش (۲۰۱۰) و قنبری و همکاران (۱۳۹۵) است که اعتقاد بر تأثیر مثبت و معنادار استقلال شغلی بر جرأت‌ورزی کارکنان دارند. با توجه به نتیجه فرضیه سوم، منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیر دارد. این یافته منطبق بر دست آورد کراسمن (۲۰۱۲) که به این نتیجه رسیده بود، اگر فرد کار خود را با اهمیت بداند حاضر است برای انجام آن به هر کاری دست بزند و نیز همراستا با نتایج تحقیق دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰) که نشان دادند رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد. اخلاق اسلامی کار تأثیر تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری و همچنین تأثیر بیگانگی کاری بر احتمال قانون‌شکنی را تعدیل می‌کند. نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که منزلت شغل و شاغل بر جرأت‌ورزی تأثیر دارد؛ این یافته مطابق نتیجه مطالعه فیض و همکاران (۱۳۹۵) و تحقیق احمد و همکاران (۲۰۲۲) است که در آن اذعان داشتند هرچه منزلت شغلی بالاتر باشد، رفتارهای جراتمند نیز افزایش خواهد یافت. نتیجه فرضیه پنجم نشان‌دهنده تأیید تأثیر جرأت‌ورزی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه است. نتایج این آزمون با یافته پژوهش سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۹) مطابقت دارد. همچنین این یافته منطبق با نتایج پژوهش واردمان و همکاران (۲۰۱۴) که نشان دادند قانون‌شکنی خیرخواهانه در میان افرادی که جرأت‌ورزی بالایی دارند، بیشتر است.

در فرضیه ششم نیز نقش میانجی جرأت‌ورزی در تأثیر استقلال شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأیید شد. این نتیجه با نتایج پژوهش هیونگ و همکاران (۲۰۱۴) که در آن نشان دادند که استقلال شغلی نقش متغیر واسطه بین رهبری تحول‌گرا و قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان ایفا می‌کند؛ همراستا می‌باشد. براساس نتیجه فرضیه هفتم، جرأت‌ورزی در تأثیر منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه نقش میانجی دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۹) و احمد و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد.

۸. پیشنهادها

با توجه به یافته‌های تحقیق در جهت افزایش رفتار قانون‌شکنی خیرخواهانه پیشنهاد می‌گردد: استقلال شغلی با استفاده از مولفه‌های کنترل زمان کار، کنترل روش انجام کار، توانائی نظارت، افزایش میزان اختیار و تصمیم‌گیری افزایش یابد. نظام پیشنهادات برای حل مشکلات اجرایی شدن برخی قوانین احیا گردد تا در صورت امکان آن قوانین مورد بازبینی قرار گیرند. برای افزایش منزلت شغلی، متقاضیان اشتغال با مدرک تحصیلی مرتبط جذب شوند؛ شرح شغل مدون و کارراهه‌شغلی مناسب که آینده کاری شاغلین در آن پیش‌بینی شده باشد تهیه شود. سازمان حمایت‌های روحی و قانونی از کارکنان در مقابل مسائل و مشکلات انجام دهد. توجه بیشتری به مشکلات خانوادگی پرسنل انجام گیرد. بین کار و زندگی شاغلین توزان ایجاد شود. آموزش مهارت جرأت‌ورزی در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان قرار گیرد تا ضمن کاهش استرس کارکنان؛ ایشان جرأت‌مندانه درصدد یافتن راه حل کوتاه و خلاق در برنامه‌های آتی سازمان برآیند. برای تصدی مشاغلی که نقش گلوگاه در سازمان را بازی می‌کنند، از افرادی دارای خصوصیت جرأت‌ورزی استفاده شود. مدیران و خط‌مشی‌گزاران سازمان‌های دولتی مرز بین فساد اداری و قانون‌شکنی خیرخواهانه را مشخص نموده و روش‌های خلاقانه‌ای برای حداکثر سازی منافع سازمان در پیش گیرند.

تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی ۵۵

فهرست منابع:

- آج، آرمان؛ ایشانی، فرزاد؛ ادی زاده، محمد؛ بایلی، آق اوپلی؛ جاهدی، حسین؛ ایری، مسعود و مرادی فریده. (۱۳۹۵). رابطه جرأت‌ورزی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان. سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در مهندسی، علوم و تکنولوژی؛ باتومی گرجستان، صص ۳-۱۲.
- اندام، رضا و اسعدی، مهناز. (۱۳۹۴). رابطه بین استقلال شغلی و استرس معلمان تربیت بدنی شهرستان سبزوار. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۱۲)، صص ۵۳-۶۲.
- بیک زاد، جعفر و عبدالهی، طاهره. (۱۳۹۶). ارزیابی خود انضباطی کارکنان و میزان تأثیرپذیری آن از ویژگی‌های شغل. دومین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری؛ اهواز، صص ۱-۱۰.
- پورحیدر، رحیمه؛ سامری، مریم؛ حسنی، محمد و مرتضی نژاد، نیلوفر. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای ارزشیابی عملکرد معلمان در رابطه بین استقلال شغلی و ساختار سازمانی با اشتیاق شغلی و ادراک عدالت سازمانی. فصلنامه مدیریت مدرسه، ۱۹(۱)، صص ۲۸۹-۳۱۳.
- تکه ئی، عبدالقادر و تکه ئی، نیوشا. (۱۳۹۹). رابطه بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان. دومانه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۵(۸)، صص ۳۳-۴۴.
- رودساز، حبیب؛ ثابت، عباس و رضایی مثنی، بهروز. (۱۳۹۹). ارائه الگوی علی انعطاف‌پذیری خیرخواهانه قوانین بر اساس فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و خودارزیابی محوری کارکنان. فصلنامه حقوق اداری، ۷(۲۳)، صص ۱۲۹-۱۵۴.
- دادخواه، علیرضا و قیتانی، البرز. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان. نشریه نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۵)، صص ۱۰۱-۱۳۲.
- درویش محمدی، مژگان. (۱۳۸۹). راهبردهای روان شناختی افزایش مهارت جرأت مندی. فصلنامه رشد مشاور مدرسه، ۱۶(۱)، صص ۴۶-۴۸.
- ذوقی، لیلا؛ احمدی، عطیه؛ فخاریان، فاطمه. (۱۴۰۰). پیش بینی جرأت‌ورزی بر اساس کنترل عواطف و اضطراب اجتماعی با نقش میانجی‌گری ذهن آگاهی در فراگیران دختر پلیس. دوفصلنامه پلیس زن، ۱۵(۳۸)، ۲۷۳-۲۹۰.
- سپهوند، رضا؛ عارفی نژاد، محسن و شریعتی نژاد، علی. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجادکننده اینرسی سازمانی با استفاده از روش دلفی فازی. فصلنامه پژوهش‌های نوین در تصمیم گیری، ۲(۱)، صص ۹۵-۱۱۷.
- سپهوند، رضا و محمدیاری، زهره. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی جرأت‌ورزی در تأثیرگذاری مهارت‌های سیاسی بر قانون شکنی خیرخواهانه در بین مدیران سازمان‌های دولتی استان ایلام. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۴(۲)، صص ۱۱۱-۱۳۷.
- سیدنقوی، میرعلی و ثابت، عباس. (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۷)، صص ۱۰۱-۱۲۶.

- شائمی بزرگی، علی؛ ابزری، مهدی و مویدی، زهرا. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۳(۳)، صص ۸۹-۱۱۱.
- شمسی جی، مهدی؛ پورحسین، رضا و نوفرستی، اعظم. (۱۴۰۰). رابطه استحکام من با جراتمندی: نقش تعدیل کننده بهشیاری. فصلنامه رویش روان شناسی، ۱۰(۴)، صص ۳۵-۴۴.
- عباسی، طیبه؛ منوریان، عباس و خزائی، جواد. (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی مؤثر بر قانون شکنی خیرخواهانه در محیط کار. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۴)، صص ۷۵-۱۰۳.
- عسگری، پرویز؛ دشت بزرگی، زهرا و عسگری، مهرانا. (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی، نظم جویی هیجانی و جرأت‌ورزی با رضایت از زندگی دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. فصلنامه زن و فرهنگ، ۷(۲۷)، صص ۸۹-۱۰۲.
- عبوضی نژاد، سلمان و پریشانی، علی. (۱۳۹۹). تأثیر منابع انسانی استراتژیک سازمان و جرأت‌ورزی کارکنان بر نوآوری باز. دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲(۳)، صص ۱۵۷-۱۷۳.
۱۸. فیض، داود؛ شرفی، وحید و شول، حسین. (۱۳۹۵). رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی تفاوتی سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۳)، صص ۱۰۷-۱۲۸.
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر و فرهادی، مهران. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۸)، صص ۷۷-۹۵.
- کاظمی پور، شهلا. (۱۳۸۹). نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی افراد. ماهنامه کار و جامعه، ۱۳۸۹(۱۲۸)، صص ۴۳-۵۳.
- مختاری، رضا. (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر منزلت شغل و شاغل با غرور سازمانی و ترک کار (مورد مطالعه: شرکت نوریژه). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده آموزش‌های مجازی دانشگاه اصفهان.
- Ahmed, Ammarah. Liang, Dapeng. Adeel Anjum, Muhammad. Durrani, Dilawar Khan (2022). Stronger Together: Examining the Interaction Effects of Workplace Dignity and Workplace Inclusion on Employees' Job Performance. *Front Psychol*, pp.1-13.
- Benard, B (1995). *Fostering resilience in children*. Urbana, IL: ERIC Clearinghouse on Elementary and Childhood Education. (ERIC Document Reproduction Service. No ED386327).
www.edpsycinteractive.org/files/resilience.html.
- Dahling, J. J. Chau, S. L, Mayer, D. M. & Gregory, J. B. (2012). Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), pp21-42.
- Demir, Selcuk. Saylik, Ahmet. (2021). Organizational Image and its Relation with Leader-member Exchange and Organizational Justice in Schools. *European Journal of Educational Sciences*, 8(3), pp111-122.
- Fadem, Barbara. (2015). Behavioral Science. Department of Psychiatry University of Medicine and Dentistry of New Jersey, usa.

Gazzoli, Gabriel. Chaker, nawar n. zabliah, Alex r. Brown, tom j. (2021). Customer-focused voice and rule-breaking in the frontlines. *Original empirical research*, 50(1). pp 2-22.

28. Huang, Y. Lu, X. & Wang, X. (2014). The Effects of Transformational Leadership on Employee's Pro-social Rule Breaking. *Journal of Canadian Social Science*,12(1), pp 128-134.

Jecker, Nancy.S. (2022). The dignity of work: An ethical argument against mandatory retirement. *Journal of Social Philosophy*,10(2), pp1-17.

Krasman, J. (2012). Putting Feedback - Seeking into Context: Job Characteristics and Feedback- Seeking Behavior. *Personnel Review*, 24(1), pp 50-66.

Lisbeth Mary John & Muhammad Shafi. (2020). Impact of organizational structure and social support on pro-social rule breaking: A frontline perspective. *Cogent Business & Management*, 7(1), pp 1-17.

Lounsbury, J, Lovelavd, J, Sand storm, E, Gibson, L. Drost, A. Hamrick, (2003). An Investigation of personality Traits in Relation to Career Satisfaction. *Journal of career assessment*, 11(4), pp 287-308.

Maureen, L. Ambrose, R. Taylor, L. & Hess, J. (۲۰۱۵). Can I Help You? Employee Pro-social Rule Breaking as a Response to Organizational Mistreatment of Customers. In *Mistreatment in Organizations*, 41(3). pp1-31.

Mignonac, K. Herrbach, O. Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69(3), pp477-93.

Moreno mencia, Patricia. cantarero prieto, David. (2020). Job status and depressive symptoms in older employees; an empirical analysis with share (survey of health, ageing and retirement in Europe). *European Journal of Mental Health*, 15, pp 168-177.

Morrison, E. W. (2006). doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32(1), pp5-28.

Morris, Michael G and Venkatesh, Viswanath. (2010). Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding the Role of Enterprise Resource Planning System Implementation. *MIS Quarterly*.34 (1), pp 143-161.

Mttusch, kay. (2000). Job Independence as an Incentive Device. *Economica*. The London School of Economics and Political Science, 67(1), pp 244-263.

Mung Khie, Tsen. Manli, Gu. Chee Meng, Tan & See Kwong, Goh. (2021). Effect of Flexible Work Arrangements on Turnover Intention: Does Job Independence Matter? .*International Journal of Sociology*,16(2), pp1-22.

Vardaman, J. M. Gondo, M. B. & Allen, D. G. (2014). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. *Human Resource Management Review*, 24(1), pp108-118.

Vatankhah, H. Daryabari, D. Ghadami, V. Naderifar, N. (2013). The Effectiveness of Communication Skills Training on Self-concept, Self-esteem and Assertiveness of Female Students in Guidance School in Rasht. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, pp885-889.

Volmer, J. Spurk, D. Niessen, C. Leader. (2012). Member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The Leadership Quarterly*, 23 (3), pp456-465.