فصلنامه حقوق اداری (علمی - پژوهشی)
سال هفتم، شماره ۲۳، تابستان ۱۳۹۹

ارائه الگوی علّی انعطاف پذیری خیرخواهانه قوانین بر اساس فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و خودارزیابی محوری کارکنان

حبیب رودساز[۱]؛ عباس ثابت[۲]؛ بهروز رضایی‌منش[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۱

چکیده

قانون‌شکنی خیرخواهانه، قانون شکنی برای ارتقای منافع سازمان، یک موضوع رو به رشد در چشم‌اندازهای علمی است. در حقیقت، گسترش این مفهوم، رفتارهای مناسب کارکنان را در سازمان به دنبال داشته است؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی علّی قانون‌شکنی خیرخواهانه بر اساس فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و خودارزیابی محوری کارکنان صورت پذیرفت. مطالعه حاضر در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرای تحقیق، در گروه تحقیقات توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس به تعداد ۱۸۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت گروهی و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۳۱۸ نفر تعیین شد. پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد و روایی آن با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، مورد تأیید قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌ها و ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.8 استفاده شد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که فضای اخلاقی مراقبتی، فضای اخلاقی ابزاری و فضای اخلاقی مستقل، تاثیر مستقیم و معناداری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان دارند؛ اما ابعاد فضای اخلاقی مقرراتی و فضای اخلاقی ضوابط‌مدار به صورت مستقیم بر قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان تاثیر معنی‌داری ندارد. خودارزیابی‌محوری کارکنان به عنوان متغیر میانجی، تاثیر معناداری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد؛ همچنین، ابعاد فضای اخلاقی منجر به توسعه مهارت‌های خودارزیابی محوری کارکنان شد.

واژه‌های کلیدی: قانون‌شکنی خیرخواهانه، خودارزیابی محوری، فضای اخلاقی، رفتارهای خیرخواهانه.

---

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)dr.roodsaz@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران a.sabet@atu.ac.ir

۳ . دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

۱. مقدمه

قوانین رسمی سازمان معمولاً شامل ارزش‌ها و اهداف سازمان ها هستند که به میزان قابل توجهی بر روی موفقیت و پویایی سازمان تاثیر می‌گذارند (اورلی[1]، ۱۹۸۹: ۱۱؛ واردی ویتز[2]، ۲۰۰۴). در 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 انعطاف‌پذیر هستند؛ کارکنان را در ارائه پاسخ سریع محدود ساخته و در شرایط خاص، مانع اثربخشی سازمانی گردند (واردامان و همکاران[3]، ۲۰۱۴: ۱۱۶)؛ بنابراین در برخی موارد، احتمال بروز رفتار قانون‌شکنی خیرخواهانه [4]به شیوه‌ای سازنده با هدف تقویت منافع سازمان وجود خواهد داشت. موریسون[5] (۲۰۰۶)، برای توصیف چنین مواردی، قانون‌شکنی خیرخواهانه را معرفی کرد. به طور کلی می‌توان گفت هر فعالیتی که کارمند در آن عمدا قوانین رسمی سازمان را با هدف ارتقای رفاه سازمان یا یکی از ذینفعان آن نقض کند؛ قانون‌شکنی خیرخواهانه گفته می‌شود (موریسون، ۲۰۰۶: ۱۴).

مفهوم قانون‌شکنی در ادبیات سازمانی به عنوان یک رفتار انحرافی تعریف می‌شود که برای یک سازمان و اعضای آن مضر است (بنت و رابینسون[6]، ۲۰۰۰: ۳۵۸). با این حال، همان‌گونه که در روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح شده است؛ دانشمندان تمرکز خود را بر روی انگیزه‌های اجتماعی حاکم بر رفتارهای تخلف‌گرا قرار داده و مفهوم قانون‌شکنی خیرخواهانه را ارائه می‌دهند. قانون‌شکنی خیرخواهانه به رفتارهایی اشاره دارد که در آنها سیاست یا مقررات رسمی سازمان در جهت ارتقای کیفیت سازمان یا یکی از ذینفعان نقض می‌شود (موریسون ۲۰۰۶: ۱۹). در گذشته، قانون‌شکنی همواره به عنوان یک رفتار غیرقابل قبول و خودخواهانه تلقی می‌شده که سازمان‌ها بایستی از وقوع آن جلوگیری می‌کردند؛ ولی امروزه سازمان‌ها نسبت به برخی قانون‌شکنی‌ها رویکردی متفاوت دارند؛ به طوری که گاهی اوقات، کارکنان با یک قانون دست و پاگیر و غیرکارکردی مواجه هستند که این امر باعث به وجود آمدن تنش در فرد می‌شود؛ زیرا از یک طرف بایستی تابع قوانین باشد و از سوی دیگر، بایستی به نیازهای اقتضایی به‌خوبی پاسخ دهد. در این موقعیت، اگرچه ممکن است برای آنها ریسک بزرگی به همراه داشته باشد؛ اما می‌توانند

1. O'Reilly
2. Vardi & Weitz
3. Vardaman et al
4. Pro-Social Rule Breaking
5. Morrison
6. Bennett & Robinson

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

قانون مورد نظر را نقض کنند. به عبارت دیگر، قانون‌شکنی در این وضعیت، نه‌تنها از روی خودخواهی و تامین منافع فردی نبوده، بلکه فرد با هدف انجام هرچه بهتر وظایف خود و خدمت‌رسانی به سازمان و ذینفعان، به چنین عملی اقدام می‌کند. در این راستا، موریسون (۲۰۰۶)، بر اصطلاح قانون‌شکنی خیرخواهانه به عنوان اقدامی دگرخواهانه تاکید می‌کند که کارکنان به منظور ارائه بیشترین منافع به سازمان و یا سهامداران آن، ضوابط سازمانی را نادیده می‌گیرند. نمونه‌ای از چنین رفتاری می‌تواند شامل نادیده گرفتن رویه‌های سازمانی به منظور بهبود کارایی، کمک به همکاران و ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع باشد (کرتیز[1]، ۲۰۱۰: ۳۲).

گرچه محققان بر این باورند که این نوع قانون‌شکنی، یک مسأله جهانی است و از اهمیت بالایی در محیط کار برخوردار است (موریسون، ۲۰۰۶ ؛ وارداما‌ن و همکاران، ۲۰۱۴)؛ با این حال، آگاهی از علل تصمیم‌گیری کارکنان برای انجام چنین قانون‌شکنی‌هایی بسیار محدود است. مطالعات تجربی نشان می‌دهد که خصوصیات فردی (به عنوان مثال، خودکارآمدی و ریسک‌پذیر بودن) و عوامل سازمانی (به عنوان مثال، جّو سازمان و سبک رهبری) به طور قابل‌ملاحظه‌ای بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تأثیر می‌گذارد (داهلینگ و همکاران[2]، ۲۰۱۲: ۳۱ ؛ مایر و همکاران[3]، ۲۰۱۲: ۸۵۲ ؛ موریسون ،۲۰۰۶: ۱۵). با این وجود، آگاهی ما در مورد اینکه چگونه متغیرهای فوق به طور مشترک بر قانون‌شکنی خیرخواهانه تاثیر می‌گذارند، بسیار اندک است. تحقیقات در این زمینه از اهمیت چشمگیری برخوردار است؛ چرا که درک کامل‌تری را از پیش‌شرط‌ها فراهم خواهد ساخت (به عنوان مثال، هی و همکاران[4]، ۲۰۱۳: ۴۶؛ وار دامان و همکاران ۲۰۱۴: ۱۱۲)؛ از این‌رو، از آنجایی که قانون‌شکنی خیرخواهانه به عنوان یک پدیدۀ سازمانی موضوعی جدید بوده که در مورد آن پژوهش‌های زیادی صورت نگرفته است؛ ضرورت دارد ابعاد محرک‌های آن شناخته شود. به‌همین منظور، نیاز به معرفی و تبیین بیشتر محرک‌های چنین رفتاری است. اغلب پژوهشهای صورت گرفته در این زمینه، تنها به بخش محدودی از محرک‌های فردی و یا سازمانی پرداخته‌اند و تاکنون مدل جامع و عملیاتی شده‌ای که هم متغیرهای سازمانی و فردی در این زمینه را دربربگیرد، ارائه نشده است. به همین دلیل، در این پژوهش به دنبال ارائه برخی از محرک‌های موجود هستیم که باعث تقویت چنین رفتاری هستند.

1. Curtis
2. Dahling et al
3. Mayer et al
4. He et al

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

۲. ادبیات تحقیق

۲-۱. قانون‌شکنی خیرخواهانه

به طور کلی، نقض قوانین سازمانی به عنوان یک تمایل شخصی، انحراف یا رفتار غیر اخلاقی در محل کار شناخته می‌شود (واردامان و همکاران ۲۱۰۴: ۱۲۰)؛ با این حال، نگرشی جزئی‌بینانه‌تر (واقع بینانه‌تر) برای طرح موضوع فوق ارائه شده است. موریسون(۲۰۰۶) ساختار قانون‌شکنی خیرخواهانه را به گونه‌ای توضیح می‌دهد که در آن افراد، عمل قانون‌شکنی خیرخواهانه را نه به عنوان یک رفتار انحرافی، بلکه تمایل به کمک در جهت تحقق اهداف سازمانی ارائه می‌دهند. او معتقد است که قانون‌شکنی خیرخواهانه به‌عنوان رفتار یا رفتارهایی معرفی می‌شود که به طور عمیق، قوانین رسمی سازمان در جهت ارتقای رفاه سازمان یا یکی از ذینفعان نقض می‌شود. برای مثال، یک پیشخدمت را در نظر بگیرید که با یک مشتری ناراحت و عصبانی مواجه شده است. ممکن است برای جلب رضایت و خشنودی مشتری، یک دسر مجانی به او پیشنهاد دهد؛ گرچه ارائه غذای رایگان، نقض قانون سازمان محسوب می‌شود؛ اما این قانون‌شکنی در چارچوب تعریف شده می‌تواند منفعتی را به دنبال داشته باشد. مشتری در حالی که مورد دلجویی قرار گرفته است؛ با احتمال بالاتری به آن رستوران خواهد آمد و این تداوم ارتباط، مزایای بیشتری نسبت به هزینه غذای رایگان خواهد داشت (داهلینگ و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۵). در پیروی از هنجارهای سازمان ممکن است گاه قوانین رسمی شکسته شود. درک قانون‌شکنی خیرخواهانه، یکی از این هنجارهاست که به درک کارکنان از میزان پذیرش، تصدیق و ارزش‌گذاری آن در سازمان باز می‌گردد (آجزن و مادن [1] ۱۹۸۶: ۴۶۲؛ داهلینگ و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۳). کارکنان رفتارهای خود را مطابق با سطح درک هنجارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه در سازمان تنظیم می‌کنند. مطالعات تجربی نشان دادند که درک هنجارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه با میزان بروز رفتارهای قانون‌شکنی رابطه مثبتی دارند؛ به‌ویژه هنگامی که درک کارکنان از هنجارها افزایش می‌یابد؛ آگاه هستند که به چه میزان این رفتار انتظار می‌رود و پذیرفته خواهد شد و به‌تدریج با قانون‌شکنی خیرخواهانه شناخته خواهند شد. هنگامی که میزان درک افراد از هنجارهای قانون‌شکنی بالا باشد؛ کارکنان سعی در ایجاد این باور دارند که رفتار نوع‌دوستی حتی در زمان نقض قوانین و مقررات

1. Ajzen & Madden

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

رسمی موجود، بیش از آن که مورد نکوهش قرار گیرد، پذیرفته و تشویق خواهد شد (برکویتز[1]، ۲۰۰۵: ۱۹۹).

بر اساس تعریف قانون‌شکنی خیرخواهانه، می‌توانیم مشاهده کنیم که این مفهوم دو ویژگی مهم دارد. اول، این نوع رفتار نوعی رفتار فراوظیفه‌ای است و یکی از اقدامات خودجوش افراد در سازمان است؛ با این ویژگی که انجام این رفتار، منفعتی برای خود فرد ندارد. دوم این‌که، قانون‌شکنی منعکس‌کننده نقض ضوابط سازمانی است و این عمل بیانگر همزیستی مخاطره و نوآوری است (یولی و همکاران[2]، ۲۰۱۴: ۱۳۱). قانون‌شکنی خیرخواهانه دارای چند ویژگی بارز است که این رفتار را به طور واضحی در حیطه رفتار انحرافی سازنده و نه مخرب قرار می‌دهد؛ اول آنکه، قانون‌شکنی خیرخواهانه نوعی نقض قوانین است که به طور اختیاری صورت می‌گیرد؛ به این صورت که رفتاری کاملاً داوطلبانه بوده و فرد در انجام یا رد آن قدرت تصمیم‌گیری دارد. دوم آنکه، قانون‌شکنی خیرخواهانه، نقض ضوابط و خط‌مشی‌های بالا به پایین را که توسط مدیریت سازمان تدوین شده است، شامل می‌شود و دربرگیرنده انحراف از هنجارهای غیررسمی و نوپا نیست که در گروه‌های اجتماعی به وجود آمده است؛ به این معنا که به جای ظهور و تعیین انجام هنجارهای غیررسمی توسط گروه‌های اجتماعی شامل نقض قوانین و سیاست‌های ساختاری در سازمان می‌شود. سوم، قانون‌شکنی خیرخواهانه به نقض عمدی قوانین صریح و فعال مربوط است. قانون‌شکنی که برحسب اتفاق به دلیل ناآگاهی صورت می‌گیرد یا نقض قوانینی که لازم الاجرا نیست و به طور گسترده منسوخ تلقی می‌شود؛ در طبقه رفتارهای خیرخواهانه به نفع سازمان قرار نمی‌گیرد. به عبارتی، نقض قوانین به صورت عمدی انجام می‌شود؛ رفتارهایی که در آن، قوانین به صورت تصادفی نقض می‌شوند در طبقه‌بندی رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه قرار نمی‌گیرند و درنهایت، قانون‌شکنی تنها در صورتی خیرخواهانه است که انگیزه اصلی این رفتار، کمک به سازمان یا سهامدارانش به طرز پسندیده‌ای باشد. این تعریف، قانون‌شکنی خیرخواهانه را از گونه‌های مخرب رفتار انحرافی که انگیزه آن عمدتا یا منحصرا منفعت‌طلبانه است مجزا می سازد (موریسون ۲۰۰۶: ۲۰ ؛ داهلینگ و همکاران ۲۰۱۲: ۲۵). ظاهرا روشن است که این مفهوم‌سازی‌های قانون‌شکنی گاهی اوقات درست است. کارکنان اغلب احساس رهایی از قید و بند، خشم یا محق بودن را از طریق تخطی هدفمندانه رویه‌ها و خط‌مشی‌های موجود به طور

1. Berkowitz
2. Youli et al

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

ناخودآگاه بروز می‌دهند. با این وجود، مفهوم‌سازی قانون‌شکنی کارکنان به عنوان امری دائما یا حتی عمدتا منفعت‌طلبانه و مخرب، بسیار کوته‌فکرانه است. کارکنان ممکن است احساس کنند که یک قانون زیانبار و سختگیرانه، آنها را محبوس کرده است. این امر می‌تواند باعث تنش در کارکنان شود؛ بدین صورت که در دوراهی تبعیت از قانون از یک طرف و پاسخ مناسب دادن به تقاضاهای مقتضی از طرف دیگر قرار بگیرد. در نتیجه کارکنان ممکن است گاهی اوقات تصمیم بگیرند که قوانین را نادیده بگیرند؛ اگرچه آنها می‌دانند که انجام چنین کاری برایشان مخاطراتی در پی خواهد داشت.

۲-۲. فضای اخلاقی سازمان

مفهوم فضای اخلاقی با سازه‌های کلی‌تری مانند فضای سازمانی و فرهنگ سازمان مشابه است (اسچیندر[1]، ۱۹۷۶: ۲۸؛ اسمریچ[2]، ۱۹۸۳: ۳۴۴)؛ اما بر روی موضوعات اخلاقی یا اصول اخلاقی تمرکز بیشتری دارد. فضای اخلاقی یک سازمان، ارزشها و رفتارهای اخلاقی مورد انتظار آن را نشان می دهد که بر روی اخلاقی بودن اعضایش تأثیر دارد (وربکی و همکاران[3]، ۱۹۹۶: ۱۱۷۶). فضای اخلاقی نوعی از فضای کاری است که فرآیندها، سیاست‌ها و فعالیت‌های سازمانی که پیامد اخلاقی دارد را منعکس می‌سازد. چنین فضایی زمانی به وجود می‌آید که اعضا معتقدند انواع خاصی از استدلال‌ها یا رفتارهای اخلاقی به عنوان استاندارد یا هنجارها در درون سازمان مورد انتظار است (کالن و همکاران[4]، ۲۰۰۳: ۱۲۹). فضای اخلاقی، ادراک چیزی است که شامل رفتار اخلاقی است؛ بنابراین، مکانیسمی روانشناختی است که از طریق آن، مسائل اخلاقی مدیریت می‌شوند. فضای اخلاقی؛ تصمیم‌گیری و رفتار متعاقب آن را در پاسخ به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار می‌دهد (مارتین و کالن[5]، ۲۰۰۶: ۱۸۴).

ویکتور و کالن[6](۱۹۸۸)، فضای اخلاقی سازمانی را ادراکات رایج و متداول از اقدامات، اعمال و رویه‌های سازمانی نوعی تعریف نموده‌اند که محتوای اخلاقی دارد. آنها مفهوم فضای اخلاقی را طریقه‌ای برای تبیین، توضیح و پیش‌بینی رفتار اخلاقی در سازمانها معرفی نموده‌اند. آنها استدلال می‌کنند که ابعاد متفاوت فضای اخلاقی ممکن است نشانه‌های متفاوتی برای اعضای یک گروه

1. Schneider
2. Smircich
3 .Verbeke et al
4. Cullen et al
5. Martin & Cullen
6. Victor & Cullen

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

کاری مبنی بر این که چه رفتاری قابل قبول است و چه رفتاری غیرقابل قبول است، فراهم کنند (کالن و همکاران[1]، ۱۹۸۹: ۵۵). زیربنای استدلال آنها، این فرض است که سازمانها و گروه‌های فرعی سازمانی؛ سیستم‌های هنجاری نهادینه‌شده‌ای را توسعه می‌دهند که به قدر کافی برای اعضای سازمان شناخته شده است و به عنوان یک فضای کاری درک می‌شوند (ویکتور و کالن، ۱۹۸۸: ۶۰).

ویکتور و کالن، فضای اخلاقی را بر اساس دو معیار اخلاقی(خیرخواهانه، خودخواهی و اصول خواهی) و کانون تحلیل(فردی، سازمانی و اجتماعی) تعریف می‌کنند. معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی به کار گرفته می‌شود و بر سه مجموعه تئوری اخلاقی مبتنی است: ۱. خودخواهی بر به حداکثر رساندن منفعت خود و علاقه‌مندی‌های فردی، ۲. خیرخواهانه به سود سازمان یا گروهی از افراد درون سازمان و ۳. اصول اخلاقی که بر علم اخلاق تاکید می‌کند. کانون تحلیل به کسانی اشاره دارد که دربارهٔ موضوعات اخلاقی می‌اندیشند. سطح فردی به دلالت‌های اخلاقی در فرد، سطح سازمانی به گروه‌هایی در سیستم‌های اجتماعی و سطح اجتماعی به دلالت‌های اخلاقی ماورای سازمان و گروه اشاره دارد (دو و همکاران[2]، ۲۰۱۰: ۲۶). ابعاد فضای اخلاقی سازمانی که در این پژوهش بر آنها تاکید شده است، از دیدگاه ویکتور و کالن(۱۹۸۸) شامل موارد زیر است:

فضای اخلاقی مراقبتی[3]: در سازمانهایی که فضای اخلاقی مراقبتی حاکم است؛ کارکنان به دنبال رشد و توسعه نیکی‌ها و خوبی‌ها هستند و دغدغه اصلی کارکنان این است که چه چیزی برای دیگران بهتر است. هنگامی که سازمان فضای اخلاقی مراقبتی دارد؛ تاکید بر رفاه دیگران با سیاستها، رویه‌ها و استراتژی سازمان حمایت می‌شود. در این محیط، نه فقط رویه‌ها و سیاست‌های سازمان، جو را ارتقا می‌دهد؛ بلکه بیشتر اعضای گروه نیز با این روش رفتار می‌کنند.

فضای اخلاقی ابزاری[4]: در سازمانهایی که فضای اخلاقی ابزاری در آن حاکم است؛ افراد بیشتر به دنبال منافع سازمان خود هستند و کار زمانی غیراستاندارد محسوب می‌شود که برخلاف منافع سازمان باشد.

1. Cullen et al
2. Duh et al
3. Caring climate
4. Instrumental climate

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

فضای اخلاقی مقرراتی[1]: این بعد بیان می‌کند که از کارکنان انتظار می‌رود فراتر از هر ملاحظه دیگری، قوانین و مقررات را در نظر بگیرند و اینکه آیا یک تصمیم، قوانین را نقض می کند یا خیر؟

فضای اخلاقی ضوابط‌مدار[2]: در این فضا، بر قانون و کدهای حرفه‌ای تاکید می‌شود. بر این اساس که افراد به اصول و موازین خارجی، همچون قانون، کتاب انجیل و استانداردهای حرفه‌ای وفادارند.

فضای اخلاقی مستقل[3]: در سازمانهایی که فضای اخلاقی مستقل در آن حاکم است؛ هر فردی خودش تصمیم می‌گیرد که چه چیزی درست و چه چیزی غلط است. از افراد انتظار می‌رود از باورهای شخصی و اخلاقی خود تبعیت کنند و افراد تحت هدایت اصول اخلاقی فردی خود قرار دارند (ویکتور و کالن، ۱۹۸۸: ۱۰۸).

۳-۲. خودارزیابی محوری[4]

یکی از منابع شخصی پیش‌بینی‌کنندهٔ قانون‌شکنی خیرخواهانه، خودارزیابی محوری است (واردمان و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۳). که اولین بار توسط جاج، لاک و دورهام[5] (۱۹۹۷) معرفی شد. به نظر آنها، خودارزیابی محوری یک صفت گسترده، مکنون و مرتبه بالاتری است که در ادبیات شخصیت با چهار صفت شخصیتی مشخص می‌شود. این چهار صفت عبارتند از: عزت نفس[6]: ارزش کلی که فرد برای خود به عنوان یک انسان قائل است. خودکارآمدی تعمیم‌یافته[7]: ارزشیابی که فرد از نحوه عمل خود در موقعیت‌های مختلف به عمل می‌آورد. منبع کنترل[8]: اعتقاداتی که فرد راجع به علت رویدادهای زندگی خود دارد و روان‌رنجوری[9]: گرایش به سبک‌شناختی/ تبیینی منفی‌گرایانه و تمرکز بر جنبه‌های منفی خود دارد. نقطه مشترک این چهار صفت، خودارزیابی‌محوری نام دارد که یک ارزیابی بنیادی است و فرد از ارزشمندی، اثر بخشی و قابلیت خود به عنوان یک فرد به عمل می‌آورد.

---

1. Rules climate
2. Law climate
3. Independence climate
4. Core self-evaluation
5. Judge et al
6. Self esteem
7. Self-efficacy
8. Locus of control
9. Neuroticism

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

خودارزیابی محوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند به احساس توانمندی، موفقیت، ارزشمندی، ایجاد مقاومت در برابر مشکلات و نیز خودپنداره مطلوب، سازگاری و اعتماد به نفس بالا منجر شود (گرانت و ورزنیوسکی[1]، ۲۰۱۰: ۱۱۶). چنین شرایطی به نوبه خود، بهبود نگرش‌ها و عملکرد شغلی را به دنبال خواهد داشت. طبق بررسی بویار و موسلی[2] (۲۰۰۷)، افراد با خودارزیابی محوری بالا می‌توانند جنبه‌های گوناگون کار و زندگی را به شیوه‌های مثبت ادراک کنند؛ رویدادهای زندگی را مثبت ببینند؛ به دنبال موقعیت‌های مثبت‌تری هستند و از موقعیت‌های منفی اجتناب می‌کنند. این افراد، کار را به عنوان چالشی می‌بینند که ممکن است به عنوان عامل انگیزشی بنیادی عمل کند که به طور مثبتی بر رفتار آنها اثر می‌گذارد.

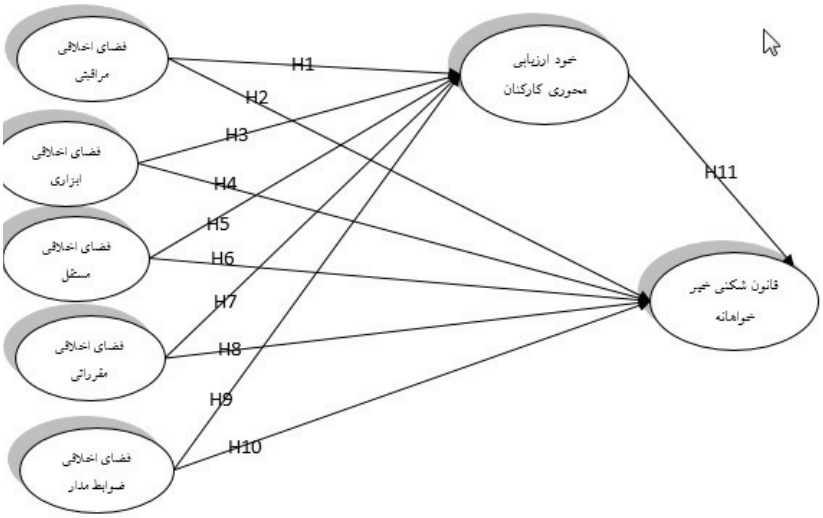
٤-۲. مدل و فرضیه‌های پژوهش

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل‌های ارائه شده توسط آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر، متغیرها به سه دسته: مستقل، میانجی و وابسته تقسیم می‌شوند. متغیر وابسته در این تحقیق، قانون‌شکنی خیرخواهانه است. چارچوب مفهومی قانون‌شکنی خیرخواهانه برگرفته از مدل (موریسون، ۲۰۰۶) است. متغیرهای مستقل این پژوهش شامل: فضای اخلاقی حاکم بر سازمان که دربرگیرنده ابعاد (فضای اخلاقی مراقبتی، فضای اخلاقی ابزاری، فضای اخلاقی مقرراتی، فضای اخلاقی ضوابط‌مدار و فضای اخلاقی مستقل) است و بر مبنای مدل ویکتور و کالن، (۱۹۸۸) است. درنهایت، متغیر میانجی پژوهش حاضر، خودارزیابی محوری کارکنان است که چارچوب مفهومی خودارزیابی محوری کارکنان برگرفته از مدل جاج، لاک و دورهام (۱۹۹۷) است. در نهایت با توجه به مطالب بیان‌شده، مدل مفهومی تحقیق، همچنین ارتباط بین متغیرهای این پژوهش شکل گرفت.

1. Grant & Wrzesniewski
2. Boyar & Mosley

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از بعد ماهیت و روش، به دلیل اینکه به دنبال شناسایی عوامل و متغیرهای مرتبط با بروز قانون‌شکنی خیرخواهانه و تعیین روابط بین آنهاست، توصیفی- پیمایشی است و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می‌آید. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل: پرسشنامه قانون‌شکنی خیرخواهانه دهلینگ و همکاران (۲۰۱۲) دربردارنده ۱۲ گویه، پرسشنامه فضای اخلاقی حاکم بر سازمان ویکتور و کالن (۱۹۸۸) شامل ۱۹ گویه به این صورت که فضای اخلاقی مراقبتی(۷ گویه)، فضای اخلاقی ابزاری(۳ گویه)، فضای اخلاقی مستقل(۲ گویه)، فضای اخلاقی مقرراتی(۴ گویه) و فضای اخلاقی ضوابط مدار(۳ گویه) و پرسشنامه خودارزیابی محوری کارکنان جاج و همکاران (۲۰۰۳) دربرگیرنده ۱۲ گویه است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان فارس هست که حجم آن بر اساس اطلاعات، ۱۸۵۰ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، به صورت گروهی صورت گرفت. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران۳۱۸ نفر تعیین گردید.

$$n = \frac{NZ^2p.q}{(N-1)d^2 + z^2p.q} = \frac{1850 \times 3/84 \times 0/5 \times 0/5}{(1850-1)0/0025 + 3/84 \times 0/5 \times 0/5} = 318$$

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

برای انجام روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به صورت زیر عمل شد. مشهورترین ابزار برای آزمون قابلیت اعتماد پرسشنامه یا همان پایایی؛ ضریب آلفای کرونباخ است که به منظور محاسبهٔ هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌هایی که ویژگیهای مختلفی را می‌سنجند، به کار می‌رود. این کمیت بین صفر و یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر، معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. مقادیر بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ مطلوب است (سکارن[1]، ۲۰۰۶: ۲۸) ؛ همچنین برای انجام روایی، به صورت محتوایی و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

جدول ۱- شاخص های پایایی	
متغیر	آلفای کرونباخ
فضای اخلاقی مراقبتی	۰/۷۹
فضای اخلاقی ابزاری	۰/۷۶
فضای اخلاقی مستقل	۰/۷۳
فضای اخلاقی مقرراتی	۰/۷۵
فضای اخلاقی ضوابط مدار	۰/۷۷
خود ارزیابی محوری کارکنان	۰/۸۴
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۸۸

همان‌طور که از نتایج جدول فوق برمی‌آید؛ همه اعداد بالای ۰/۷ هستند. می‌توان گفت ابزار اندازه‌گیری از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.8 برای بررسی الگوی مفهومی پژوهش بهره گرفته شده است.

1. Sekaran

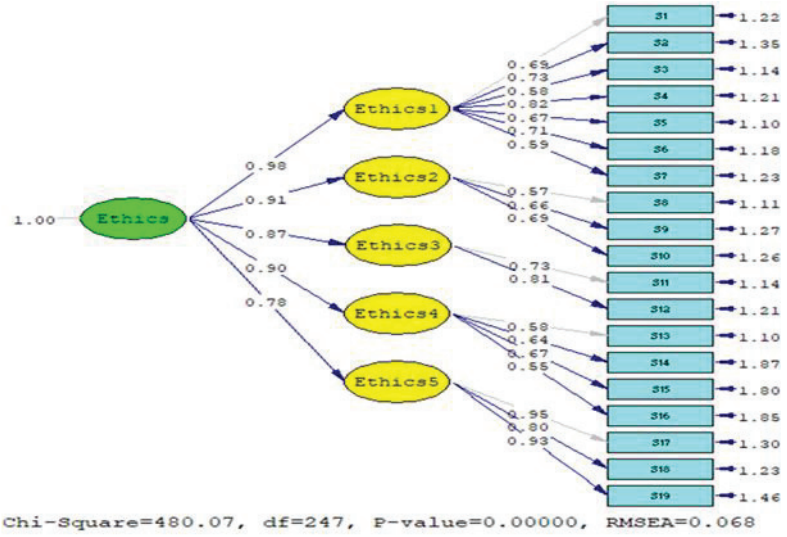
[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

٤. یافته های پژوهش

٤-١. مدل تحلیل عاملی تاییدی فضای اخلاقی حاکم بر سازمان

۱۹ گویه معرف فضای اخلاقی حاکم بر سازمان در پنج بعد بودند. با استفاده از روش تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری در برآورد بارهای عاملی، نتایج به صورت نمودار زیر بیان می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود؛ بارهای عاملی مربوط به هر عامل بالاتر از ۰,۵ است که نشان از این دارد که معرف خوبی برای متغیرهای مربوطه هستند. شاخص‌های برازش مدل، همگی در سطح قابل قبولی گزارش شده‌اند؛ به این صورت که (*GFI* ;0/93 ، *AGFI*=0/96 ، *NFI* ;0/92 ، *CFI*=0/94 ، *RMSEA*=0/068). نتایج حاصل نشان داد که پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردار است.



نمودار۱- مدل تحلیل عاملی تاییدی فضای اخلاقی حاکم بر سازمان

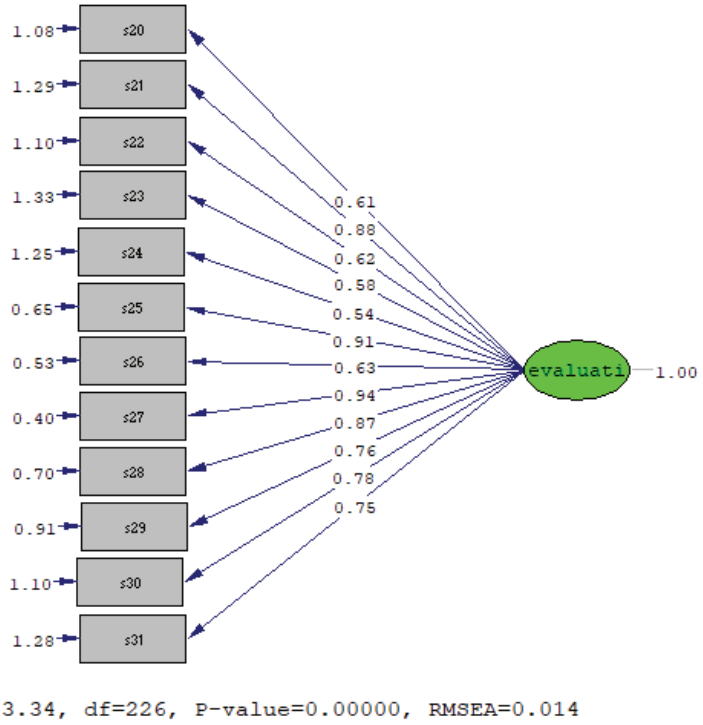
٤-٢. مدل تحلیل عاملی تاییدی خود ارزیابی محوری کارکنان

۱۲ گویه معرف خودارزیابی محوری کارکنان بودند. با استفاده از روش تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری در برآورد بارهای عاملی، نتایج به صورت نمودار زیر بیان می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بارهای عاملی، مربوط به هر عامل بالاتر از ۰,۵ است که نشان از این دارد

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

که معرف خوبی برای متغیرهای مربوطه هستند. شاخص‌های برازش مدل، همگی در سطح قابل قبولی گزارش شده‌اند؛ به این صورت که(*GFI* ;0/98 ، *AGFI*=0/93 ، *NFI* ;0/99 ، *CFI*=0/97 ، *RMSEA*=0/014). نتایج حاصل نشان داد که پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردار است.



نمودار۳- مدل تحلیل عاملی تاییدی قانون‌شکنی خیرخواهانه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

قبل از آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل پژوهش، آزمون نرمال بودن متغیرها انجام می‌گیرد. آزمون کولوموگروف- اسمیرنوف برای نشان دادن نرمال و غیر نرمال بودن توزیع متغیرها استفاده شده است.

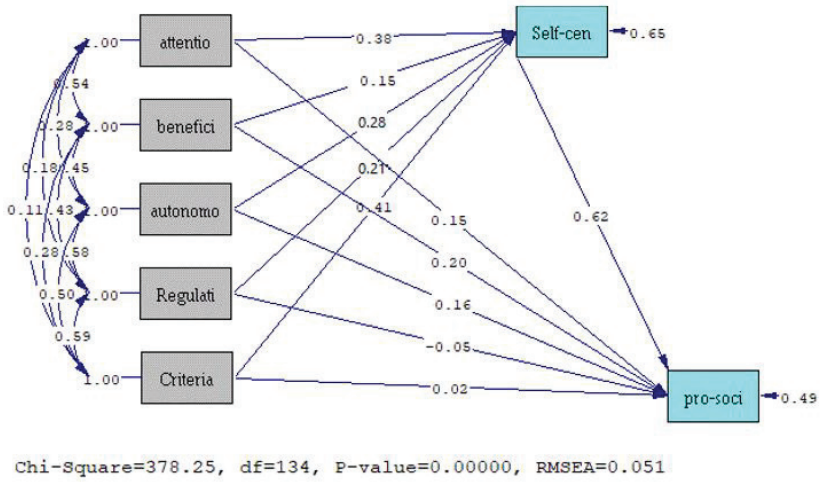
جدول۲- آزمون کولوموگروف – اسمیرنوف

متغیر	آماره کولوموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فضای اخلاقی مراقبتی	۰/۷۵۶	۰/۲۰۴	نرمال است
فضای اخلاقی ابزاری	۰/۴۵۲	/۲۶۱	نرمال است
فضای اخلاقی مستقل	۰/۸۳۱	۰/۱۷۶	نرمال است
فضای اخلاقی مقرراتی	۰/۶۰۲	۰/۲۱۹	نرمال است
فضای اخلاقی ضوابط‌مدار	۰/۹۳۳	۰/۱۱۳	نرمال است
خودارزیابی محوری کارکنان	۱/۱۷۸	۰/۰۸۸	نرمال است
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۱/۲۵۱	۰/۰۶۹	نرمال است

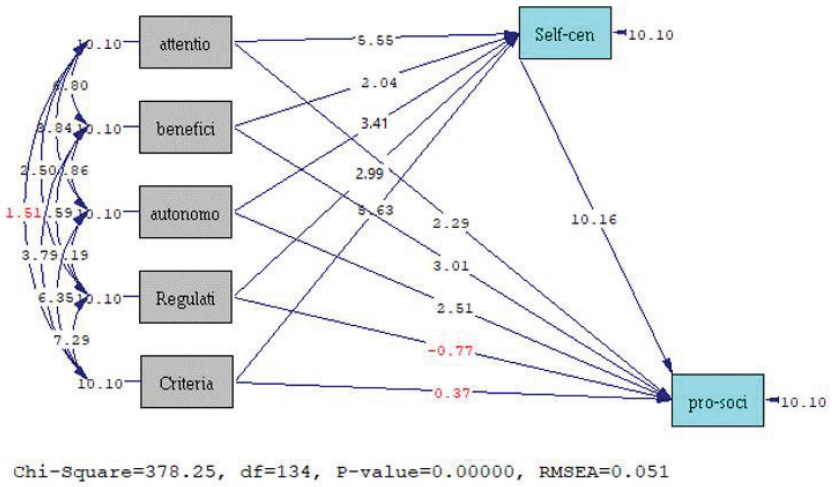
با توجه به نتایج جدول (۲) و در نظر گرفتن سطح معناداری به دست آمده برای هر یک از متغیرهای پژوهش، به علت آنکه مقادیر حاصل بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده‌اند؛ می‌توان ادعای نرمال‌بودن داده‌های حاصل از گویه‌های پرسشنامه را در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفت؛ از این‌رو در ابتدا مدل برازش شده و بر اساس آن، آزمون فرضیه‌های تحقیق که به صورت تحلیل مسیر (اثرهای مستقیم و غیرمستقیم) صورت پذیرفت، ارائه می‌گردد، سپس شاخص‌های نکویی برازش مدل تحقیق انجام می‌شود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]



نمودار۴- مدل برازش شده با ضرائب استاندارد



نمودار۵- مدل برازش شده با ضرائب معناداری(t- value)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

۳-٤. آثار مستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۴) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه‌های مرتبط با آثار مستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم.

جدول ۴- برآورد ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	T	نتیجه آزمون
اثر مستقیم فضای اخلاقی مراقبتی بر :				
خودارزیابی محوری کارکنان	۰/۳۸**	۰/۰۲	۵/۵۵	تایید فرضیه
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۱۵*	۰/۰۴	۲/۲۹	تایید فرضیه
اثر مستقیم فضای اخلاقی ابزاری بر:				
خودارزیابی محوری کارکنان	۰/۱۵*	۰/۰۰	۲/۰۴	تایید فرضیه
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۲۰**	۰/۰۱	۳/۰۱	تایید فرضیه
اثر مستقیم فضای اخلاقی مستقل بر:				
خودارزیابی محوری کارکنان	۰/۲۸*	۰/۰۲	۲/۰۶	تایید فرضیه
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۱۶*	۰/۰۱	۲/۵۱	تایید فرضیه
اثر مستقیم فضای اخلاقی مقرراتی بر:				
خودارزیابی محوری کارکنان	۰/۲۱**	۰/۰۰	۲/۹۹	تایید فرضیه
قانون‌شکنی خیرخواهانه	-۰/۰۵	۰/۰۳	-۰/۷۷	رد فرضیه
اثر مستقیم فضای اخلاقی ضوابط‌مدار بر:				
خودارزیابی محوری کارکنان	۰/۴۱**	۰/۰۴	۹/۶۳	تایید فرضیه
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۳۷	رد فرضیه
اثر مستقیم خودارزیابی محوری کارکنان بر:				
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۶۲**	۰/۰۱	۱۰/۱۶	تایید فرضیه

* $P < ۰/۰۵$ ** $P < ۰/۰۱$

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

٤-٤. آثار غیرمستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۵) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه‌های مرتبط با آثار غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم.

جدول ۵- برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	T	نتیجه آزمون
اثر غیرمستقیم فضای اخلاقی مراقبتی بر:				
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۲۵**	۰/۰۰	۴/۸۷	تایید فرضیه
اثر غیرمستقیم فضای اخلاقی ابزاری بر:				
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۱۰*	۰/۰۴	۲/۰۰	تایید فرضیه
اثر غیرمستقیم فضای اخلاقی مستقل بر:				
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۱۲*	۰/۰۲	۲/۳۶	تایید فرضیه
اثر غیرمستقیم فضای اخلاقی مقرراتی بر:				
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۰۹	۰/۰۳	۱/۸۹	رد فرضیه
اثر غیرمستقیم فضای اخلاقی ضوابط مدار بر:				
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۰/۲۶**	۰/۰۱	۴/۹۲	تایید فرضیه

* $P < ۰/۰۵$ ** $P < ۰/۰۱$

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

۵-٤. شاخص‌های برازندگی مدل

در مطالعه حاضر، برای سنجش برازش مدل، از شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و تعدیل یافته استفاده شده که نتایج آن در جدول(۶) ارائه شده است.

جدول ۶- شاخص های نیکویی برازش			
شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۰۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X^2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۲/۸۲۲	۰/۸۲۳	۰/۰۵۱
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۱

با توجه به مشخصه‌های نیکویی برازش که درجدول (۶) گزارش شده، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش بر اساس شاخص‌های ارائه شده توسط کلاین [1](۲۰۱۱) گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول، تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی علّی قانون‌شکنی خیرخواهانه بر اساس فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و خود ارزیابی محوری کارکنان در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس صورت پذیرفت و آثار مستقیم و غیرمستقیم آنها با یکدیگر و با متغیر ملاک مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به تأیید اکثر فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر، مدل مناسبی برای پیش‌بینی عوامل مؤثر بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در بین افراد است. نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که ابعاد فضای اخلاقی حاکم بر سازمان، بر قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان دارای اثر مستقیم و معنادار است. با

1. Kline

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

توجه به رابطه مثبت و معنی‌دار فضای اخلاقی مراقبتی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در کارکنان می‌توان بیان کرد که به نظر می‌رسد ادراک فضای اخلاقی مراقبتی در سازمان به افزایش اعتماد به سازمان و تصویرپردازی مثبت از آن منجر می‌گردد. افرادی که در فضای اخلاقی مراقبتی به‌سر می‌برند، سازمان را به عنوان سیستمی در نظر می‌گیرند که دارای جو سازمانی بوده که افراد را تشویق می‌نماید تا با نگرشی خیرخواهانه اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی نمایند. در این فضا، افراد درک می‌کنند که باید مطابق با نگرانی برای رفاه دیگران در سازمان و یا جامعه به طور کلی، تصمیم‌گیری نمایند. کارمندان درک می‌کنند که فضای اخلاقی مراقبتی دارای یک ضرورت برای کمک به دیگران، از جمله اعضای سازمان، سهامداران سازمانی، و جامعه بزرگتر است (پاربوتیا وکاپ[1]، ۲۰۰۷: ۵۱۷). از آنجا که قانون‌شکنی خیرخواهانه شامل قانون‌شکنی‌ای است که برای کمک به سازمان در نظر گرفته می‌شود؛ فضای اخلاقی مراقبتی می‌تواند این نوع قانون‌شکنی را پرورش دهد (بریف وموتوویدو[2]، ۱۹۸۶: ۷۲۰)؛ ضمن اینکه، پژوهش‌های مشابه نیز نشان داده‌اند که کارکنان، در سازمانهایی با فضای اخلاقی مراقبتی و مثبت، رفتارهای خیرخواهانه بیشتری را از خود نشان می‌دهند (واردمان و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۰)؛ همچنین اثرپذیری کارکنان از مشاهدهٔ رفتارهای اخلاقی، علاوه بر تجربهٔ فردی، به دیگران نیز تسری یافته، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای در ادراک فضای اخلاقی ابزاری و ماهیت رفتارهای خیرخواهانه در سازمان برجای می‌گذارد که این حساسیت آگاهانه افراد نسبت به اعمال رفتار اخلاقی در مورد دیگران، از مرتبه بلوغ ادراکی و روح عدالت‌خواهی حکایت دارد؛ بدین‌ترتیب، نوعی چرخهٔ مثبت شکل می‌گیرد که التزام به رعایت اخلاق و ایجاد فضای اخلاقی را به مثابه یکی از عوامل تعیین هویت و کسب حیثیت اجتماعی برای سازمان مدنظر قرار می‌دهد (زینالی و پورعزت، ۱۳۹۰: ۳۶).

فضای اخلاقی، ابزاری به عنوان دومین متغیر تاثیرگذار بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در پژوهش حاضر است. برای تبیین فرضیه فوق می‌توان بیان کرد که افراد غوطه‌ور در فضای اخلاقی ابزاری، سازمان را به عنوان دارنده هنجارهای مشوق تصمیم‌گیری اخلاقی از دیدگاه خودخواهانه درک می‌کنند (مارتین و کالن، ۲۰۰۶: ۱۷۷). اعضای سازمان که فضای اخلاقی ابزاری را دریافت می‌کنند با هنجارهایی مواجه هستند که در تصمیم‌گیری، منافع شخصی و منافع سازمان را مدنظر قرار می‌دهند (ویم‌باش و شپرد، ۱۹۹۴[3]: ۶۴۳). انتظار می‌رود به نفع منافع فردی یا سازمانی

1. Parboteeah & Kapp
2. Brief & Motowidlo
3. Wimbush & Shepard

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

تصمیم‌گیری کنند؛ از این‌رو، زمانی که این نوع فضای اخلاقی در سازمان غالب است؛ این احتمال وجود دارد که کارکنان کمتر نگران عواقب ناشی از شکستن قانون هستند و بیشتر به پیشبرد منافع، بهره‌وری و سودآوری سازمان علاقه‌مند هستند. فضای اخلاقی مستقل نیز موجب افزایش رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه در سازمان می‌شود. فضای اخلاقی مستقل نشان می‌دهد که فرد بر اساس اصول اخلاقی شخصی خود به تصمیم‌گیری تشویق می‌شود. افراد بر اساس یک مجموعه اصول منحصر به فرد و با کمی توجه به نیروهای خارجی برای تصمیم‌گیری آزاد هستند (مارتین وکولن ،۲۰۰۶: ۱۷۸). افراد برای تصمیم‌گیری بر اساس اصول خود آزاد هستند که ممکن است قوانین رسمی را نادیده گرفته و در عوض از قضاوت اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، هنگامی که کارمند با یک معضل اخلاقی مواجه می‌شود؛ مانند اینکه آیا به منظور پیشبرد منافع گسترده سازمان، یک قانون رسمی سازمانی را نقض کند یا نه، فضای اخلاقی مستقل به کارمند این اجازه را می‌دهد که با تکیه بر اصول اخلاقی فردی به جای تبعیت از قوانین سازمانی در راستای منفعت سازمانی اقدام نماید. در نهایت، فضای اخلاقی مقرراتی و فضای اخلاقی ضوابط مدار از مدل فضای اخلاقی حاکم بر سازمان، ارتباط معناداری با قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان ندارد. انتظار می‌رود کارمندان در فضاهای اخلاقی مقرراتی و ضوابط‌مدار مطابق با اصول موجود رفتار کنند. سازمان‌هایی که فضای مقرراتی بر آنها حاکم است؛ تمرکز شدیدی روی خط‌مشی‌ها و اصول سازمانی دارند. در این فضا، تبعیت از مقررات و دستورالعملهای سازمانی برای همه الزام‌آور است. اگرچه فضای مقرراتی این طور به نظر می‌رسد که رفتارهای ناسالم مانند ایجاد مزاحمت برای دیگران یا نقض قوانین را سرکوب می‌کند؛ اما در عین حال ممکن است حتی از قانون‌شکنی خیرخواهانه نیز جلوگیری نماید. نتایج این فرضیه همسو با نتایج (وردی[1]، ۲۰۰۱: ۱۳) است که در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که فضای اخلاقی مقرراتی و ضوابط‌مدار دارای اثر منفی بر قانون‌شکنی است و پیشنهاد می‌کند که پیروی از هنجارهای حرفه‌ای یا اجتماعی در پیشگیری از قانون‌شکنی موثر است.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که خودارزیابی محوری کارکنان اثر مستقیم و معناداری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد. خودارزیابی محوری کارکنان، نشان‌دهنده ارزیابی افراد در مورد ارزش وتوانایی های خود است (چانگ و همکاران[2]،۲۰۱۲: ۱۱۵). اولین بعد خودارزیابی محوری

1. Vardi
2. Chang et al

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

کارکنان اشاره به عزت نفس دارد. عزت نفس و ارزیابی فرد از ارزش کلی خود، اساسی‌ترین خودارزیابی است؛ چرا که این ارزش کلی است که شخص برای خود به عنوان یک فرد محسوب می‌کند (هارتر[۱]، ۱۹۹۰: ۸۲). به نظر می‌رسد که سطوح بالاتر اعتماد به نفس ممکن است با به‌کارگیری رفتار پرمخاطره در محل کار مرتبط باشد (استاینبرگ[۲]، ۲۰۰۷: ۵۶). قانون‌شکنی خیرخواهانه پر از خطر است و اگر یک افشاگر از قانون‌شکنی آنها باخبر شود و یا به طور غیرمنتظره این قانون‌شکنی به خطا برود و تاثیر منفی بر سازمان داشته باشد؛ قانون‌شکنان با نیت خیر می‌توانند عواقب این قانون‌شکنی را متحمل شوند. افراد با عزت به نفس بالاتر به احتمال زیاد بر این باور هستند که آنها با موفقیت می‌توانند این معضلات را هدایت کنند؛ در نتیجه به احتمال زیاد، قانون‌شکنی خیرخواهانه را به کار می‌گیرند.

خودکارآمدی تعمیم‌یافته، بعد دوم مدل خودارزیابی محوری کارکنان است. خودکارآمدی به توانایی فرد برای انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه و یا یک رفتار خاص اشاره دارد (باندورا[۳]، ۱۹۹۷: ۳۸). هرچه خودکارآمدی فرد بیشتر باشد، اطمینان بیشتری وجود دارد که فرد توانایی موفقیت بیشتری دارد. افراد با خودکارآمدی بالاتر، تمایل به تلاش سخت‌تر دارند (ستاجکویک و لوتانز[۴]، ۱۹۹۸: ۲۵۸)؛ از این‌رو، افراد تمایل دارند تا بر فرصت‌هایی که ارزش پیگیری دارند، بیشتر متمرکز شوند و کمتر به خطرات اجتناب از آن توجه می‌کنند (کروگر ودیکسون[۵]، ۱۹۹۴: ۳۹۰). آجزن[۶](۱۹۹۱)، بر اساس مطالعه خود به این نتیجه رسید که توجه بیشتر به فواید بالقوه یک رفتار خاص باید ارتباط مثبتی با انجام واقعی رفتار داشته باشد؛ در نتیجه افراد با خودکارآمدی بالا احتمالا از رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه پیروی می‌کنند.

بعد سوم مدل خودارزیابی محوری کارکنان، منبع کنترل است. منبع کنترل، درجه‌ای است که افراد بر این باورند که آنها صاحبان و اربابان سرنوشت خود هستند. افراد با کانون کنترل درونی براین باورند که آنها اموری که برایشان رخ می‌دهد را تحت کنترل دارند؛ در حالی که افراد با کانون کنترل بیرونی بر این باورند که هر آنچه برای آنها اتفاق می‌افتد تحت کنترل نیروهای خارجی است، مانند: شانس، تقدیر و یا سرنوشت هستند(راتر[۷]، ۱۹۹۶: ۱۳)؛ بنابراین، یک فرد با

1. Harter
2. Steinberg
3. Bandura
4. Stajkovic & Luthans
5. Krueger & Dickson
6. Ajzen
7. Rotter

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

کانون کنترل درونی به احتمال زیاد به منظور حفظ یک مشتری از تغییر جهت دادن به سمت رقیب دیگر، یک قانون رسمی را نقض می‌کند؛ با اعتقاد به این که انجام این کار تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. در مقابل، افراد با کانون بیرونی به احتمال کمتر یک قانون رسمی را نقض می‌کنند؛ زیرا بر این باورند که سرنوشت آنها تحت کنترل دیگران است و این باور، انگیزه ریسک‌پذیری برای به‌کارگیری قانون‌شکنی را حذف می‌کند. درنهایت، بعد چهارم مدل خودارزیابی محوری کارکنان، روان‌رنجوری است. روان‌رنجوری، به تمایل فرد برای احساس اضطراب، گناه و کمرویی اشاره دارد. افراد دچار اختلال عصبی، نگرانی بیشتری را تجربه می‌کنند و نسبت به موقعیت‌های جدید ترس بیشتری دارند (کوستا و مک‌کری[1]، ۱۹۹۸: ۸۶۰). این شک و تردید به احتمال زیاد برای قانون‌شکنی خیرخواهانه نیز اعمال می‌شود؛ زیرا قانون‌شکنی خیرخواهانه شامل: انحراف از رویه‌های تعریف شده سازمانی است و افراد مضطرب به احتمال کمتری چنین رفتاری را به کار می‌گیرند.

نتایج تحلیل آزمون مدل نشان داد که ابعاد فضای اخلاقی حاکم بر سازمان، تاثیر معناداری بر خودارزیابی محوری کارکنان دارد. خودارزیابی محوری، صفتی شخصیتی است که به وسیلهٔ محیط کاری مساعد و مطلوب مانند فضای اخلاقی فعال می‌شود؛ بنابراین، در یک محیط سازمانی اخلاقی، افرادی که خودارزیابی محوری بالاتری دارند؛ توانایی کسب موفقیت‌ها و منافع بیشتری را در فرصت‌های موجود دارند که این امر، استرس و فشار روانی آنها را کاهش و خودکارآمدی آنان را افزایش می‌دهد؛ همچنین، افراد با خودارزیابی محوری بالا، این موفقیت‌ها و منافع را به سازمان و محیط کاری خویش نسبت می‌دهند؛ بنابراین، می‌توان بیان کرد که فضای اخلاقی به عنوان یک منبع موقعیتیِ مثبت در نظر گرفته می‌شود که اثر مثبتی بر تجارب کاری افراد دارد. از سوی دیگر، خودارزیابی محوری کارکنان نیز به عنوان یک منبع شخصیتی مثبت عمل می‌کند که از طرفی به افراد این اجازه را می‌دهد که در به‌دست‌آوردن منبع اضافی، سرمایه‌گذاری کنند که درنتیجه، منجر به بازده‌های فردی مثبت برای آنها می‌شود و از طرف دیگر می‌تواند به عنوان ضربه‌گیری برای تهدیدات منابع یک فرد باشد، وقتی که با شرایط نامطلوب مواجه می‌گردد. جو اخلاقی، یک منبع موقعیتی است که شرایط مساعدی را فراهم می‌کند که فرایند خودتنظیمیِ افراد با خودارزیابی محوری بالا را برای سرمایه‌گذاری منابع فردی به منظور کسب منابع مثبت، فعال می‌کند. به عبارتی، این حالت درونی (احساس خودارزیابی محوری بالاتر) به وسیله اعتماد،

1. Costa & McCrae

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

همکاری، انسجام، خودمختاری، حمایت متقابل، حفظ ارزشهای اخلاقی و یا ترکیبی از این عوامل که از مشخصه‌های بارز یک جو اخلاقی در سازمان است به وجود می‌آید؛ از این‌رو، با ایجاد فضای اخلاقی در سازمان می‌توان به توسعه مهارت‌های کارکنان در مدل خودارزیابی محوری پرداخت. نتایج این فرضیه همسو با نتایج تحقیق (منتخب‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱) است.

در پایان می‌توان اشاره کرد که از محدودیت‌های علمی این تحقیق در جهان و ایران، عدم وجود پیشینه علمی کافی در این زمینه است که در این رابطه می‌توان پژوهش حاضر را از محدود پژوهش‌های صورت گرفته در ایران نام برد و این خود، یکی از جنبه‌های نوآوری این پژوهش است؛ بنابراین، به پژوهشگران آینده علاقه‌مند در این حوزه پیشنهاد می‌شود که علاوه بر تکرار این پژوهش در شرکت‌های دیگر و مقایسه آن با نتایج تحقیق حاضر به مطالعه عوامل موثر دیگر بر توسعه قانون‌شکنی خیرخواهانه بپردازند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

منابع

۱. زینالی‌صومعه، پرواز، پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۰)، آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی . فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال۶، دوره۴، ش۴۱-۳۲

۲. منتخب‌یگانه، محمد، ارشدی، نسرین و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۴)، رابطهٔ جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی‌های‌محوری. فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری. سال۱۰، دوره۱، ش۱۸-۹.

منابع لاتین

3. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211.
4. Ajzen, Icek, and Thomas J. Madden. (1986). Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control. Journal of Experimental Social Psychology 22 (5): 453–474.
5. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of Control. W.H. Freeman and Company.
6. Bennett, R. J., and Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. J. Appl. Psychol. 85, 349–360.
7. Berkowitz, Alan D. (2005). An Overview of the Social Norms Approach. In Changing the Culture of College Drinking: A Socially Situated Health Communication Campaign, ed. Linda P. Lederman, and Leah P. Stewart, 193–214. Cresskill, NJ: Hampton Press.
8. Boyar, S. L. & Mosley, D. C. (2007). The relationship between Core self-evaluations, work, and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. Journal of
9. Vocational Behavior, 71, 265-281.
10. Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. Academy of Management Review, 11, 710–725.
11. Chang, C., Ferris, L. D., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. Journal of Management, 81–128.
12. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 853–863.
13. Cullen, J.B., Victor, B., Stephens, C. (1989), an ethical weather report: assessing the organization's ethical climate, Organizational Dynamics, pp.50-62.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

14. Cullen,J.B., Parboteeah,K.P., Victor,B.(2003), The effects pf ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis,Journal of Business Ethics,46,pp.127-141.
15. Curtis, R. C. (2010). An investigation of prosocial rule breaking within the casual restaurant industry, University of Central Florida.
16. Dahling, Jason J., Samantha L. Chau, David M. Mayer, and Jane B. Gregory. (2012). Breaking Rules for the Right Reasons? An Investigation of Pro-social Rule Breaking. Journal of Organizational Behavior 33 (1): 21–42.
17. Duh, M. Belak, J. Milfelner, B. (2010) "Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises", Journal of Business Ethics, 97:473–489.
18. Grant, A. M. & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self- evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. Journal of Applied Psychology, 95 (1), 108–121.
19. Harter, S. (1990). Causes, correlates and the functional role of global self-worth: A life span perspective. In R. J. Sternberg, & J. Kolligan (Eds.), Competence considered (pp. 67–97). New Haven, CT: Yale University Press.
20. He, Li, Rui Li, and Wen S. Lin. (2013). A Review of the Literature of Pro-Social Rule-Breaking in Organizations and Future Prospects. Foreign Economics & Management 35 (6): 43–51.
21. Huang, Y., Lu, X., & Wang, X. (2014). The Effects of Transformational Leadership on Employee's Pro social Rule Breaking. Journal of Canadian Social Science, 10(1), 128-134.
22. Judge, A. T., Vianen, V. M. E., & De Pater, E. I. (2003). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. Human Performance, 17(3), 325-346.
23. Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core self-evaluations approach. Research in Organizational Behavior,19, 151–188.
24. Kline, R.B. (2011). Principies and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
25. Krueger, N., & Dickson, P. R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. Decision Sciences,25(3), 385–400.
26. Martin,K.D., Cullen,J.B.(2006), Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analysis review, Journal of Business Ethics, 69,pp.175-194.
27. Morrison, Elizabeth W. (2006). Doing the Job Well: An Investigation of Pro-social Rule-Breaking. Journal of Management 32 (1): 5–28.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]

28. O'Reilly, Charles. (1989). Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. California Management Review 31 (4): 9–25.
29. Parboteeah, P. K., & Kapp, E. A. (2007). Ethical climates and workplace safety behaviors: An empirical investigation. Journal of Business Ethics, 80(3), 515–529.
30. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80, 1–28.
31. Schneider, B. (1976), organizational climates: an essay, Personal psychology,28,pp.447-479.
32. Sekaran, U. (2009) Research Method for Business A Skill Building Approach. 4th Edition, Wiley India, New Delhi.
33. Smircich,L.(1983), Concepts of culture and organizational analysis, Administrative Science Quartely,28,pp.339-358.
34. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 124(2), 240–261.
35. Steinberg, L. (2007). Risk taking in adolescence: New perspectives from brain and behavioral science. Current Directions in Psychological Science, 16, 55–59.
36. Vardaman, James M., Maria B. Gondo, and David G. Allen. (2014). Ethical Climate and Pro social Rule- Breaking in the Workplace. Human Resource Management Review 24 (1): 108–118.
37. Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. Journal of Business Ethics, 29(4), 325–337.
38. Vardi, Yoav, and Ely Weitz. (2004). Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
39. Verbeke, W., Ouwerkerk,C., Peele.(1996).The contextual and individual factors on ethical decision of salespeople. Journal Business Ethics, 15(November),pp.1175-1187.
40. Victor,B., Cullen,J.B.(1988), The organizational bases of ethical work climates, administrative Science Quarterly,33,pp.101-125.
41. Wimbush, J. C., & Shepard, J. C. (1994). Toward an understanding of ethical climate: its relationship to ethical behavior and supervisory influence. Journal of Business Ethics, 13(8), 637–647.
42. Youli, H., Xixi, L. & Xi, W. (2014). The effects of transformational leadership on employee's pro-social ruleBreaking. Canadian Social Science, 10(1), 128-134.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-21]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.129]