



Doi:

ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی و سیستم گزارشگری مالی کارا و اثربخش در وزارت بهداشت و درمان: رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری

میثم مقصودی آشتیانی^۱

وحید آرائی^۲

محمد رضا ربیعی مندجین^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی در وزارت بهداشت و درمان است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی و پیمایشی است. با استفاده از روش تحلیل تم ۳۵ مفهوم انتزاعی شناسایی و در نهایت به ۶ مقوله تبدیل و الگوی مفهومی پژوهش طراحی شد. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ارشد وزارت بهداشت و درمان می باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و داده‌های مورد نیاز با ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شد. الگوی مفهومی با جمع‌آوری داده‌های تجربی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری اعتبارسنجی و مدل نهایی پژوهش ارائه شد. بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و تحلیل مقادیر بارهای عاملی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تقویت خلاقیت و نوآوری دارای بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی دارای کمترین تأثیر بر ارتقای فرهنگ سازمانی می‌باشند. همچنین بررسی مدل ساختاری پژوهش و تحلیل مسیر نشان می‌دهد که متغیرهای تقویت خلاقیت و نوآوری، بویژه راهبری سازمانی اثربخش مبتنی بر پیاده‌سازی سیستم گزارشگری مالی کارا و اثربخش، شایسته‌سالاری، مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی و ارتقای معنویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای فرهنگ سازمانی دارند. در حالی که از لحاظ آماری، متغیر ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر معناداری بر ارتقای فرهنگ سازمانی ندارد. نتایج مربوط به ضریب تعیین مدل تدوین شده نشان می‌دهد که توانایی پیش‌بینی کلی مدل ارائه شده ۷۶٫۸ درصد و حاکی از مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت رفتارهای انحرافی، فرهنگ‌سازمانی، وزارت بهداشت و درمان، سیستم گزارشگری مالی.

۱ گروه مدیریت دولتی، واحد بین‌المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. mmahgsoudiashtiyani@gmail.com

۲ گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). vah.araei@iauctb.ac.ir

۳ گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. moh.rabee_mondin@iauctb.ac.ir



۱- مقدمه

یک بعد رفتار سازمانی که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته، رفتارهای انحرافی در محل کار است. یک پدیده پیچیده که مشخصه زندگی در سازمان‌هاست، تجلی آن رفتارهایی است که به رابطه امانت‌داری بین کارمند و سازمان خیانت می‌کنند. در ادبیات سازمانی، دانشمندان از این وقایع به‌عنوان رفتارهای انحرافی در محل کار یاد می‌کنند (سیاوشی و عصمتی مقدم، ۱۳۹۸). رفتارهای انحرافی در محیط کار معمولاً به‌عنوان رفتارهایی در متن کار که به یک سازمان منافع قانونی آن آسیب می‌رساند تعریف می‌شود. طور کلی، رفتارهای کاری انحرافی به رفتارهایی اطلاق می‌شوند که هنجارها و نرم‌های سازمانی را نقض کرده، به نوعی سلامت سازمان، کارکنان شاغل در آن و با هر دو را تهدید می‌کنند. رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده‌ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی به دنبال خواهد داشت. طی سال‌های اخیر توجه زیادی به رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی در محیط‌های کار معطوف شده است. پژوهش‌گران، رفتارهای کاری انحرافی را سوء استفاده از قدرت عمومی یا دولتی، و یا تصرف در اموال دولتی برای مقاصد شخصی می‌دانند که به زیان منافع عمومی می‌باشد (مولوی و نوری، ۱۴۰۱).

این رفتارها که به طور کلی، بسیاری از پژوهشگران در مورد چند نوع اصلی آن اتفاق نظر دارند عبارتند از: (الف) انحرافات مالی، (ب) انحرافات اداری، (ج) تهاجم شخصی؛ که به معنای ابراز دشمنی و انجام رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران و حقوق آنها می‌باشد و (د) انحراف سیاسی که به منظور حمایت از افراد یا گروه‌های خاصی است که ممکن است زندگی سایرین را در معرض زیان و ضرر قرار دهند (گاتلینگ و همکاران^۱، ۲۰۱۷). همچنین، براساس تحقیقات صورت گرفته در مورد پیش زمینه‌های انحراف کاری، مسائلی چون عوامل فردی، ادراکی، سازمانی و ... در انحرافات کاری، اثرگذار شناسایی شده‌اند. بر اساس اطلاعات منتشر شده آمریکا، به دلیل تخلفات اداری کارکنان، سالانه حدود ۵۰ میلیارد دلار خسارت به سیستم اداری وارد می‌شود. پژوهشگران پیامدهای برخاسته از این قبیل انحرافات و تخلفات را در سازمان‌های خدماتی، تولیدی و صنعتی به دو گروه اصلی تقسیم کرده‌اند: (الف) پیامدهای فردی مانند خدشه‌دار شدن امنیت شغلی فرد متخلف و بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی برای وی، (ب) پیامدهای سازمانی مانند کاهش بهره‌وری سازمانی. سایر مطالعات پیامدهای رفتارهای کاری انحرافی و تخلفات اداری را به گونه‌ای دیگر بیان کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به بی‌اعتمادی مردم نسبت به دولت‌ها، هدر رفتن منابع محدود و ارزشمند اقتصادی، عدم تحقق اهداف تعیین شده دولت در بخش‌های مختلف توسعه، تأثیر منفی نیروی کار بر رشد تولید ناخالص داخلی اشاره کرد (زینلی و همکاران، ۱۳۹۸).

^۱ Gatling et al.

سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای درست یا نادرست (انحرافی) کارکنان دارد. از آنجاکه مهم‌ترین عوامل سازمانی تحت کنترل مدیر قرار دارد، می‌توان عوامل سازمانی را عوامل مدیریتی نیز دانست. مهم‌ترین این عوامل عبارت‌اند از قوانین و سیاست‌های غیرمنصفانه، فرهنگ‌سازمانی، بی‌عدالتی در ساختار جبران خدمات و پاداش‌ها، نگرش منفی و بدبینانه، بی‌اعتمادی کارکنان و ابهام در عملکرد شغل. کارکنان نسبت به سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی بسیار پاسخ‌گر و واکنشی هستند. ادبیات تحقیقاتی به کرات اعلام داشته است که ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی بر اعتماد/بی‌اعتمادی و فرایند تبادل اجتماعی بین کارکنان، سرپرستان و سازمان تأثیر می‌گذارد (چن و همکاران، ۲۰۱۷). هنگامی که کارکنان تناقضاتی را در سیاست‌های مکتوب و آنچه در سازمان رایج است، ادراک می‌کنند، دچار تنش و ناامیدی می‌شوند. این کارکنان چنین ادراکی را به شکل رفتارهای مخربی مانند عدم تلاش برای سازمان، دزدی از سازمان، خراب‌کاری، غیبت از کار و اظهارات نادرست، تلافی می‌کنند (عباس پور و همکاران، ۱۴۰۱).

امروزه ارزش فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. تئوری و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند افراد با هویت اخلاقی بالاتر و فرهنگ درون سازمانی مثبت‌گرا، احتمال کمتری دارد که در محل کار رفتار انحرافی داشته باشند. همچنین، رامشیدا و مانیکندان (۲۰۱۳) یک اثر میانجی تعهد سازمانی را در رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار یافته‌اند، اما در مطالعه خود از معیاری از فرهنگ‌سازمانی استفاده کردند که به‌طور کلی به‌عنوان ابزاری طراحی شده برای کمک و درک سازمان‌ها، فرهنگ‌سازی و شناسایی راه‌های مقابله با مشکلات فرهنگ محور توصیف شده است (شاهوردی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۶). علاوه بر این، روابط فرضی بین فرهنگ‌سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار جزئیات بیشتری ارائه نشده است.

همچنین، هنگام در نظر گرفتن نقش فرهنگ‌سازمانی در تعیین رفتارهای انحرافی در محیط کار، ادبیات عوامل منفی فرهنگ‌سازمانی (مثلاً ارزش‌های غیراخلاقی) یا موارد مثبت (مانند هنجارها و ارزش‌های حامی سودآوری، صداقت و تعهد به سازمان) را در نظر می‌گیرد. این امر دلالت بر این فرض دارد که فرهنگ‌سازمانی را می‌توان از نظر درست و غلط، بدون در نظر گرفتن هیچ ابهامی ارزیابی کرد (کونور و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، به نظر می‌رسد که نیاز به تحقیقی برای بررسی فرهنگ‌سازمانی در رابطه با رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد، با توجه به اینکه فرهنگ‌سازمانی نه خوب است و نه بد، بلکه ممکن است ارزش‌ها و رفتارهایی را تقویت کند که از برخی رفتارهای سازمانی حمایت می‌کند یا مانع آن می‌شود. اکثر محققین اذعان دارند که هم پیش‌بینی‌کننده‌های فردی و هم موقعیتی به رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط هستند (خمش آیا و همکاران، ۱۳۹۸). یک سازمان تمایل دارد از طریق فرهنگ خود رفتارهای انحرافی کارکنان خود را برانگیزد یا از آن جلوگیری کند. اینارسن و

¹ Chen et al.

اسکوگستاد^۱ (۱۹۹۶) نشان دادند که این‌که رفتار تفسیر شود، تحمل شود یا پذیرفته شود به فرهنگ‌سازمانی بستگی دارد. به این ترتیب، کارکنان بسته به محیط کاری که در آن هستند، صرف‌نظر از ویژگی‌های فردی خود، مرتکب اعمال انحرافی در محل کار خود می‌شوند. فرهنگ را می‌توان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌های مشترک تعریف کرد که فشارهای هنجاری را بر اعضای سازمان ایجاد می‌کند و در نتیجه نقش مهمی در انگیزه و رفتار در کار ایفا می‌کند. به‌عنوان رفتار واقعی، الگوهای رفتارهای انحرافی ریشه در ارزش‌های سازمانی بویژه راهبری سازمانی اثربخش مبتنی بر پیاده‌سازی سیستم گزارشگری مالی کارآ و اثربخش دارند. مدیران با انتقال انتظارات و الگوبرداری، این ارزش‌ها را نه تنها از نظر رفتار مطلوب و قابل قبول، بلکه با توجه به انحراف نیز به کارکنان منتقل می‌کنند. با توجه به توضیحات فوق، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی چگونه است؟

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- مدیریت رفتارهای انحرافی

پس از افول نظریه‌های علمی و شکل‌گیری مکتب روابط انسانی مطالعات گسترده‌ای روی رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان‌ها انجام گرفت. غالب این مطالعات بر نقش رفتار افراد در سودآوری سازمان و نیز شرایط شکل‌گیری این رفتارها تمرکز داشتند. به‌عنوان مثال بحث‌هایی مانند رضایت شغلی، انگیزش کارکنان، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی مطرح شدند که همگی مثبت به نظر می‌رسند. فرض اساسی پژوهشگران در این مطالعات و مدل‌ها این بود که اگر رابطه علت-معلولی بین متغیرها کشف شود، مدیران و سازمان‌ها قادر خواهند بود با دست‌کاری علت، معلول (پیامد) را ارتقا دهند. بدین ترتیب تمامی این متغیرها برای رشد و پیشرفت سازمان و یا کاهش هزینه‌های آن (از طریق افزایش عملکرد و بهره‌وری) مدنظر قرار می‌گرفتند (آشنا و همکاران، ۱۴۰۱). اما رفته‌رفته متغیرهایی وارد مطالعات رفتار سازمانی شدند که نه تنها نتایج مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند بلکه هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان می‌کردند. متغیرهایی مانند خشونت در محیط کار، دزدی، بی‌تفاوتی به مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی. از این رفتارها غالباً به‌عنوان رفتار انحرافی یاد می‌شود. شایان توجه است که در مطالعات گذشته اصطلاحات متفاوتی مانند سوءرفتار سازمانی، رفتارهای ضدتولیدی، انحرافات سازمانی، رفتارهای ضداجتماعی، رفتارهای غیرکارکردی سازمانی، نیز برای توصیف رفتار انحرافی به کار رفته است.

رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتار انحرافی در محیط کار را این‌گونه تعریف کردند: رفتار عمدی [اعضای سازمان] که هنجارهای سازمانی را به طور قابل توجهی نقض می‌کند و تأثیر منفی بر رفاه سازمان، اعضای آن یا حتی هر دو می‌گذارد. رفتار انحرافی از نظر رابینسون و بنت (۱۹۹۵) به دو نوع تقسیم شده‌اند. نوع اول، انحراف سازمانی است که هدف خود را متوجه سازمان می‌کند، مانند سرقت، خرابکاری، دیر آمدن کارکنان در محل کار، خروج

^۱ Einarsen and Skogstad

زود هنگام و تلاش برای کناره‌گیری از شغل خود. نوع دوم رفتار انحرافی، انحراف بین فردی است که منجر به اعمال انحرافی می‌شود که همکاران، سرپرستان یا زیردستان در محیط کار با آن مواجه می‌شوند. این شامل رفتارهایی است که شامل تفریح در محل کار، انجام کارهای مخرب و پرخاشگری فیزیکی می‌شود. هر دوی آن رفتارهای انحرافی مخرب است و عواقب بد و ناخوشایندی به دنبال دارد (نارایانان^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). رفتارهای انحرافی می‌توانند هم سازنده و هم مخرب باشند. بیشتر تحقیقات در زمینه انحراف‌های مخرب بوده است و با وجود اهمیت انحرافات سازنده (رفتار ارادی در جهت نقض هنجارها که منابع مهمی برای نوآوری و کارآفرینی باشد و به ایجاد مزیت رقابتی کمک نماید) در محیط کاری، تحقیقات کمی در این زمینه انجام شده است.

رفتارهای که به سازمان آسیب می‌رساند ممکن است دارای هزینه‌های خاص یا هزینه‌های عمومی باشد. وقتی تعاملات بین افراد به دلیل رفتارهای انحرافی قطع شود، منابع انسانی به صورت تیمی کار نکنند و عدم همکاری وجود خواهد داشت. سپس فرهنگ سازمانی حاصل شامل بی‌احترامی و بی‌اعتمادی و ناراضی است. رفتارهای منفی رایج در سازمان می‌تواند در گروه‌های مختلف از سرقت و خرابکاری و تخریب تا آزار و اذیت و تخریب اموال قرار گیرد. برجسته‌ترین مطالعات در مورد رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و سازمان انجام شده است. برمساته تا این پژوهش‌ها در مورد رفتار ضد امتیاع، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و انحرافات سازمانی انجام شده است. پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند؛ از جمله: انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید، رفتارهای ضد اجتماع. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحراف محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند: (۱) عمدی و ارادی باشند؛ (۲) رسوم، قواعد، مقررات، و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته و نقض شود و (۳) به خطر انداختن سلامت افراد و سازمان هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فنی و سازمانی را به مخاطره بیندازد. پژوهش‌هایی دربار نقش عوامل فردی در بروز رفتارهای انحرافی کاری انجام گرفته است. دو عامل مهم، شخصیت و ادراک از شرایط کاری می‌باشند. هدف رفتار سازمانی و روانشناسی محل کار، درک و کشف دلایلی بود است که چرا افراد در انگیزه کاری متفاوت هستند. ویژگی شخصیتی باعث می‌شود که فرد تمایل داشته باشد که به شیوه‌ای خاص رفتار کند (سیلوا^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). ادراک، فرایندی است که به وسیله آن فرد به تفسیر احساس خود می‌پردازد تا بتواند به محیط پیرامون خود معنی دهد. افراد مختلف با دیدگاه‌های متفاوت به مسائل نگاه می‌کنند؛ در نتیجه رفتار انحرافی در محیط کار با شناخت شغلی کارکنان و قضاوت آنها در مورد شرایط کاری می‌تواند در ارتباط باشد. وقتی کارکنان معتقد باشند که مدیریت به اهداف و ارزش‌های آنها توجه می‌کند، این حمایت درک شد در افزایش حس وفاداری و تعهد انعکاس می‌یابد و همچنین، ادراک منفی از شرایط کاری باعث کاهش تلاش شغلی و یا درگیری در انحرافات کاری می‌شود (تیورل^۳، ۲۰۱۷).

¹ Narayanan

² Silva

³ Silva

۲-۲- فرهنگ‌سازمانی

مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. کریس آرگریس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند (دانش^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). می‌توان گفت که همه افرادی که در این زمینه مطالعه نموده‌اند همگی توافق دارند که فرهنگ؛

- کلی است که از مجموع اجزای آن بیشتر است.
- تاریخچه سازمان را منعکس می‌کند.
- به مطالعه انسان‌شناسی مانند رسوم و نهادها مربوط می‌شود.
- توسط گروهی از افراد که یک سازمان را تشکیل داده‌اند شکل گرفته است.
- حرکت آن کند و سخت است.
- تغییر آن به سختی صورت می‌گیرد (آدام^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

باتوجه به تعاریف یادشده می‌توان گفت که فرهنگ سازمان عبارتست از باورهای مشترک در یک سازمان؛ هر چه باورهای مشترک ژرفتر و منسجم‌تر باشند فرهنگ قویتر است، و هر چه باورها متفاوت و وجه اشتراک آنها کمتر باشد، فرهنگ سازمان ضعیف‌تر خواهد بود. با توجه به تعریفی که از فرهنگ سازمان ارائه گردید، صاحب نظران برای طبقه‌بندی فرهنگ سازمان‌ها و تشخیص نوع فرهنگ هر سازمان، شاخص‌هایی ارائه نموده‌اند که در این نگارش به نمونه‌هایی از آن اشاره می‌شود. یکی از تقسیم‌بندی‌های متداول که معمولاً در الگوهای اقتضایی از آن‌ها یاد می‌شود، فرهنگ مکانیکی و فرهنگ ارگانیکی است؛ که در سازمان‌های با فرهنگ مکانیکی باورهای مشترک بیشتر متوجه ساختارهای رسمی، قوانین و مقررات، دستورالعمل‌ها و روش‌های استاندارد است؛ در حالی که سازمان‌های با فرهنگ ارگانیکی باورهای مشترک عمدتاً بر ساختارهای غیررسمی و بیشتر تأکیدها بر نتیجه و عملکرد است نه بر وسیله و ابزار کار. در یک تقسیم‌بندی دیگر، سازمان‌ها از لحاظ فرهنگ به چهار دسته طبقه‌بندی، و ویژگی‌های سازمان‌ها با هر یک از فرهنگ‌های چهارگانه به شرح زیر توصیف شده‌اند (صیرفیان و همکاران، ۱۴۰۱):

- (۱) سازمان‌های با فرهنگ علمی: تأکید این نوع سازمان‌ها بر استخدام افراد جوان با تمایل به یادگیری، پرورش دادن آن‌ها و تقویت شخصیت علمی و تخصصی آن‌هاست.
- (۲) سازمان‌های با فرهنگ باشگاهی: در این سازمان‌ها تأکید بر تناسب داشتن روحیه افراد به وفاداری و تعهد نسبت به سازمان است. در فرهنگ باشگاهی، ارشدیت، سن و سنوات خدمت در سازمان، معیار عمده

¹ Danish

² Adams, Martin, & Boom

اهمیت و ارزش افراد است. نمونه این گونه سازمان‌ها، یوپی‌اس، خطوط هوایی دلتا، بل، همچنین ادارات دولتی و سازمان‌های نظامی است.

۳) سازمان‌های با فرهنگ تیمی: در این نوع سازمان‌ها تأکید بر نوآفرینی، ریسک‌پذیری و آزادی عمل است. نمونه بارز این گونه سازمان‌ها، سازمان‌های حسابداری، مشاوران حقوقی، بانک‌ها، سازمان‌های مشاوره‌ای، سازمان‌های تبلیغاتی، سازمان‌های تولید نرم‌افزار و تحقیقات بیولوژیکی است.

۴) سازمان‌های با فرهنگ سنگری: بر عکس فرهنگ تیمی که به اختراع، نوآفرینی و اکتشاف ارج می‌نهد، فرهنگ سنگری بر حفظ و بقای سازمان تأکید دارد. در فرهنگ سنگری امنیت شغلی حائز اهمیت زیادی است. نمونه این گونه سازمان‌ها، عمده فروشی‌های بزرگ، هتل‌ها، سازمان‌های اکتشاف نفت و گاز و نظیر این‌ها می‌باشد. در هر سازمان یک فرهنگ غالب وجود دارد و بر حسب ماهیت کار نیز زیرمجموعه‌ها و خرده فرهنگ‌های متفاوت شکل می‌گیرد که مبنای تفاوت آنها تخصص، تکنولوژی، منطقه جغرافیایی و نظیر این‌هاست. با این که بی‌گمان فرهنگ فرامحیطی بر فرهنگ سازمانی مسلط است، اما به استناد تحقیقات موجود حتی در یک محیط اجتماعی، سازمان‌های مختلف دارای فرهنگ‌های گوناگون می‌باشند (پولدنر^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

۳- پیشینه تجربی پژوهش

رحمتی پس ویشه (۱۴۰۱) به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل کارمندان به رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی پرداخت. نتایج نشان داد که جو ارائه خدمات (جوسازمانی) و ارزش‌های اخلاقی سازمان ۴۹ درصد از متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی و ۴۱/۳ درصد از رفتارهای انحرافی در محل کار را تبیین می‌کند. همچنین تأثیر خصوصیات فردی نیز بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار تأیید شد.

مولوی و نوری (۱۴۰۱) به شناسایی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای انحرافی مثبت در میان کارکنان سازمان‌های دولتی استان قم پرداخت. بر اساس نتایج، در مجموع، ۲۹ عامل مؤثر بر مصرف‌گرایی در سازمان‌های دولتی شناسایی شد که در پنج دسته قرار گرفتند، که عبارت‌اند از عوامل فردی (شامل کسب اعتبار و تشخیص اجتماعی، رضایت شغلی، معنویت، وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، تواضع، نوع‌دوستی، خودکارآمدی، اخلاق کاری، ریسک‌پذیری، برون‌گرایی، سابقه کار، و تعهد به کار)، عوامل سازمانی (شامل ارزش‌های سازمانی، گروه‌های مرجع در سازمان، رسمیت در سازمان دولتی، سلامت سازمانی، پذیرش اجتماعی رفتار انحرافی مثبت، عدالت سازمانی، انعطاف‌پذیری ساختاری، اعتماد بین فردی)، عوامل قانونی (شامل قوانین و مقررات تشویقی، قوانین حمایتی، و انعطاف‌پذیری قوانین مقررات)، عوامل مدیریتی (شامل حمایت مدیریتی و سبک رهبری مدیر) و درنهایت، عوامل مربوط به شغل (شامل انعطاف‌پذیری در وظایف، جایگاه سازمانی شغل، و اهمیت شغل در سازمان). نعمتی و عبدالمالکی (۱۴۰۰)

^۱ Poldner

در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و جو اخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی پرداخته‌اند. نتایج الگو یابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ‌سازمانی و جو اخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی- و سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارند.

اشکیوس و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی ارائه مدل فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان پرداخته‌اند. این نتایج پژوهش نیز نشان داد بارهای عاملی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی به ترتیب برای نتیجه محوری برابر با ۰/۸۲، تیم‌گرایی برابر با ۰/۶۱، حاکمیت و رهبری برابر با ۰/۵۸، الگوی ارتباطی مطلوب برابر با ۰/۵۳، تأکید بر جزئیات برابر با ۰/۴۹، مسئولیت مشترک و ایده‌پردازی برابر با ۰/۴۱ و برای وفق‌پذیری برابر با ۰/۳۸ حاصل شد.

لطفی‌کیا و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر توسعه مدیریت دانش پرداخته‌اند. جامعه آماری این تحقیق را روسای واحدهای سازمانی، مدیران میانی و پایه‌های دانشگاهی تشکیل داده‌اند که بر اساس جدول مورگان، نمونه‌ای ۲۱۰ نفری از آنان با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. نتایج پژوهش نشان داد بین فرهنگ‌سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه‌ی مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد. هم‌چنین، بین چهار بعد فرهنگ‌سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) و توسعه مدیریت دانش رابطه‌ی مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد، ولی رابطه و تأثیر ویژگی سازگاری با توسعه مدیریت دانش قوی‌تر است. فرهنگ‌سازمانی عاملی مؤثر در استقرار سیستم مدیریت دانش بوده و تقویت ابعاد فرهنگ‌سازمانی به توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد دانشگاهی کمک می‌کند.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رهبری ماکیاولی و رفتار انحرافی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری ماکیاولی با بروز رهبری خودکامه، بدبینی سازمانی و رفتار انحرافی رابطه مثبت و معنادار دارد. هم‌چنین رهبری خودکامه رابطه مثبت و معنادار با بدبینی سازمانی دارد ولی رابطه آن با بروز رفتار انحرافی تأیید نشد.

زاهید و نومن^۱ (۲۰۲۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین بی‌ادبی در محل کار و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعارض بین‌فردی و جوسازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که تعارض درون فردی تا حدی میانجی رابطه بی‌ادبی و رفتار کاری انحرافی در محل کار است. علاوه بر این، نتایج گواه این مطلب بود که اثرات مضر بی‌ادبی در محل کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان در حضور جوسازمانی به‌عنوان یک منبع کاهش می‌یابد.

توئیروا^۲ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان ترمیم رفتار انحرافی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیران به‌جای تمرکز بر تنبیه شدید اعمال انحرافی در یک سازمان، نیاز به ایجاد یک سیستم مناسب دارند که به افراد امکان می‌دهد پیامدهای اعمال انحرافی خود را درک کنند و به رفتار جبرانی بپردازند.

جیانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مقابله با استرس‌گرایی در محیط کار: نقش‌های فرسودگی عاطفی و تاب‌آوری در رفتار انحرافی؛ در چهار شرکت تولیدی در چین و با نمونه آماری ۴۰۹ نفر و با روش توصیفی

¹ Zahid, & Nauman

² Toirova

³ Jiang

از نوع همبستگی به این نتیجه رسیدند که فرسودگی عاطفی واسطه‌ای بین ارتباط استرس در محیط کار و رفتار انحرافی است. علاوه بر این، نتایج حاصل از تحلیل واسطه‌گری تعدیل‌شده نشان داد که نقش میانجی‌خستگی هیجانی از سوی تاب‌آوری تعدیل شده است. به‌گونه‌ای که با سطح انعطاف‌پذیری بیشتر، اثر میانجی‌گری فرسودگی عاطفی ضعیف‌تر می‌شود.

مالک و لنکا^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی مداخلات برای مهار انحراف محیط کار: درس‌هایی از شرکت‌های هواپیمایی هندوستان؛ با روش کیفی به این نتیجه رسیدند که چهار مداخله اصلی، یعنی استراتژی‌های مدیریت استعداد، تاب‌آوری، معنویت در محیط کار و ذهن‌آگاهی برای غلبه بر رفتارهای انحرافی مخرب و ترویج رفتار سازنده در بین کارکنان شرکت هواپیمایی ایر هندوستان لازم است.

۴- مدل مفهومی پژوهش

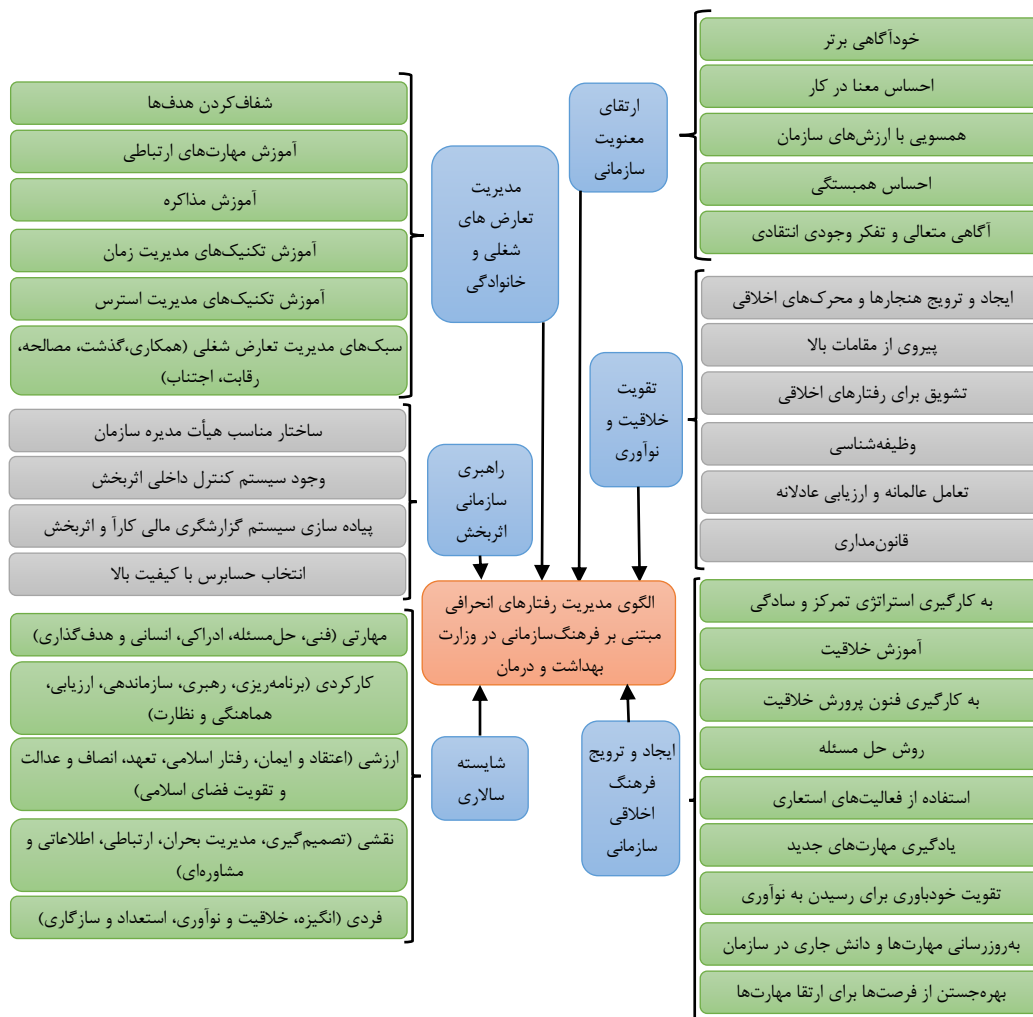
الگوی مفهومی پژوهش حاضر، ترسیمی از راهکارهای مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی در وزارت بهداشت و درمان است که با تحلیل مصاحبه‌هایی که با خبرگان انجام شد و تجزیه و تحلیل آن به کمک روش تحلیل تم به دست آمده است که به شرح شکل ۱ تدوین و ارائه شده است.

۵- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ارشد وزارت بهداشت و درمان است که تعداد آنها در نیمه دوم سال ۱۴۰۲ حدود ۲۹۴ نفر است. با توجه به محدود بودن اندازه جامعه آماری و نیز مشخص‌بودن چارچوب نمونه‌گیری، با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۷ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شده است. اطلاعات این پژوهش در بخش مبانی نظری، ادبیات و پیشینه پژوهش از منابع کتابخانه‌ای و از طریق مطالعه کتب و مقالات داخلی و خارجی جمع‌آوری و نیز داده‌های موردنیاز برای اعتبارسنجی و برازش مدل پژوهش نیز با روش میدانی و از طریق پیمایش با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری شد. داده‌های مربوط به متغیرهای ارتقای معنویت سازمانی، ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی، تقویت خلاقیت و نوآوری، مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی، شایسته‌سالاری و راهبری سازمانی اثربخش شامل: ساختار مناسب هیأت مدیره سازمان، وجود سیستم کنترل داخلی اثربخش، پیاده‌سازی سیستم گزارشگری مالی کارآ و اثربخش، انتخاب حسابرسان با کیفیت بالا از طریق پرسشنامه محقق ساخته و داده‌های مورد نیاز برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی با استفاده از پرسشنامه فرهنگ سازمانی ادگار شاین (۱۹۸۰) با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای استفاده شد.

^۱ Malik & Lenka

برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش، از الگوریتم تحلیل مدل‌ها با روش Smart-PLS-SEM استفاده شده است. ابتدا، با انجام برازش مدل‌های اندازه‌گیری از طریق معیارهای پایایی و روایی از صحت روابط موجود در مدلها اطمینان حاصل کرده و سپس برازش مدل ساختاری و روابط موجود بین متغیرهای مکنون بررسی و در مرحله پایانی، برازش کلی مدل انجام شد.



شکل ۱. الگوی مفهومی مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- آزمون کفایت نمونه برداری

از آنجا که هدف پژوهش طراحی مدل با روش مدل سازی معادلات ساختاری بوده است، ملاحظات مربوط به روش مذکور نیز در انتخاب حجم نمونه مورد توجه قرار گرفت. برای اطمینان از کفایت حجم نمونه در استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، پیشنهاد شده حجم نمونه حداقل ۲ تا ۳ برابر تعداد پارامترهای مکنون در مدل باشد (علوی، ۱۳۹۵). تعداد متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر ۷ متغیر ارتقای معنویت سازمانی، ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی، تقویت خلاقیت و نوآوری، مدیریت تعارض های شغلی و خانوادگی، شایسته سالاری، راهبری سازمانی اثربخش و فرهنگ سازمانی است. همچنین، به جهت استفاده از تحلیل عاملی در برازش مدل های اندازه گیری پژوهش و اطمینان از تناسب حجم نمونه از شاخص کایزر مایرز (KMO) و آزمون بارتلت استفاده شد. دامنه مقدار شاخص مذکور بین ۰ تا ۱ است؛ به طوری که هرچه این مقدار به عدد ۱ نزدیک تر است داده ها برای تحلیل عاملی مناسب قلمداد می شود. حداقل مقدار قابل برای این شاخص ۰/۶ توصیه شده است. آزمون بارتلت نیز یک روش دیگر برای تشخیص مناسب بودن داده ها است. اگر sig آزمون کوچکتر از ۵ درصد باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار یا مدل عاملی مناسب است (مؤمنی، فعال قیسومی، ۱۳۸۷). نتایج حاصل از محاسبه آزمون های کفایت نمونه برداری در جدول ۱ ارائه شده است.

بر اساس نتایج به دست آمده، از آنجا که مقادیر KMO برای تمامی متغیرها بالای ۰/۶ بوده و سطح معنی داری آزمون بارتلت زیر ۰/۰۵ است، لذا، می توان از مناسب بودن داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی اطمینان حاصل کرد.

جدول ۱. نتایج حاصل از آزمون کفایت نمونه برداری

متغیر	شاخص KMO	آزمون بارتلت	
		مربع کای تقریبی	درجه آزادی
ارتقای معنویت سازمانی	0.873	215.814	120
ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی	0.864	182.641	115
تقویت خلاقیت و نوآوری	0.810	194.233	136
مدیریت تعارض های شغلی و خانوادگی	0.833	178.904	106
شایسته سالاری	0.793	153.652	92
راهبری سازمانی اثربخش	0.835	140.945	86
فرهنگ سازمانی	0.889	610.764	210
کل	0.786	2868.530	1540

منبع: یافته های پژوهشگر

۲-۶- یافته‌های مربوط به ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش و پاسخ دهندگان

نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان می‌دهد که ۹ درصد پرسشنامه‌ها از طریق حضوری، ۳۸ درصد از طریق ایمیل و ۵۳ درصد از طریق صفحات تحت وب تکمیل شده است. از بین پاسخ دهندگان ۴۱ درصد زن و ۵۹ درصد مرد هستند و اکثر پاسخ دهندگان با ۴۳ درصد در بازه سنی ۴۵ تا ۵۵ سال قرار دارند. از کل نمونه آماری ۱۷ درصد بین ۱ تا ۱۰ سال، ۶۲ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری دارند.

جدول ۲. نتایج حاصل از ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش و پاسخ دهندگان

نام متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
نحوه توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه	از طریق حضوری	15	9
	از طریق ایمیل	64	38
	تکمیل شده تحت وب	88	53
	کل	167	100
جنسیت	زن	69	41
	مرد	98	59
	کل	167	100
سن	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	19	11
	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	41	25
	بین ۴۵ تا ۵۵ سال	71	43
	بالاتر از ۵۵ سال	36	22
	کل	167	100
سابقه کاری	بین ۱ تا ۱۰ سال	29	17
	۱۱ تا ۲۰ سال	104	62
	بیشتر از ۲۰ سال	34	20
	کل	167	100

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۳-۶- ارزیابی روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

روایی به ارتباط منطقی، بین پرسش‌های آزمون و مطلب مورد سنجش اشاره دارد. وقتی گفته می‌شود آزمون روایی دارد به این معنا است که پرسش‌های آزمون به طور دقیق آنچه را که مورد نظر می‌باشد را می‌سنجد. از آنجایی که در این تحقیق، مهم‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه است، روایی پرسشنامه از

اهمیت خاصی برخوردار است. برای سنجش روایی محتوای پرسشنامه، از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده گردید. ویدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محقق را می‌سنجد.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که میزان پایایی پرسشنامه برای هر یک از بخش‌های پرسشنامه قابل قبول بوده است. گفته می‌شود اگر ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است (فعال قیومی، مؤمنی، ۱۳۸۶).

جدول ۳. نتایج حاصل از ضرایب آلفای کرونباخ برای پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
ارتقای معنویت سازمانی	5	0.825
ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی	6	0.791
تقویت خلاقیت و نوآوری	9	0.808
مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی	6	0.810
شایسته‌سالاری	5	0.799
راهبری سازمانی اثربخش	4	0.814
فرهنگ سازمانی	21	0.842
کل	56	0.875

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۴-۶- برازش مدل‌های اندازه‌گیری

برازش مدل‌های اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی سازه‌های پژوهش است. پایایی آزمون به دقت اندازه‌گیری و ثبات آن مربوط است. یعنی اگر یک آزمون چند بار در مورد یک پاسخگو اجرا شود، نمره آن در همه موارد یکسان است. همچنین، پایایی به همسانی گویه‌ها اشاره دارد، یعنی سؤالات آزمون تا چه اندازه با یکدیگر همبستگی دارند. مطابق الگوریتم تحلیل مدل، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده و نتایج زیر حاصل شد.

الف) پایایی: برای بررسی پایایی مدل های اندازه‌گیری از معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است.

آلفای کرونباخ: معیار کلاسیک برای سنجش پایایی و شاخصی برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار ضریب آلفای ۰/۶ به‌عنوان سر حد ضریب معرفی و بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). در مدل پژوهش حاضر، با توجه به جدول ۴ مقدار آلفا برای کلیه سازه‌ها محاسبه و نتایج نشانگر مناسب بودن پایایی سازه‌های پژوهش می‌باشد.

پایایی ترکیبی: برای تعیین پایایی هر یک از سازه‌ها علاوه بر معیار سنتی آلفای کرونباخ از معیار مدرن تر پایایی ترکیبی استفاده می‌کنند. برتری این معیار نسبت به ضریب آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. معمولاً، برای سنجش بهتر پایایی هر دو معیار به کار برده می‌شود. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ است نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (همان منبع). با توجه به جدول ۴ مقادیر پایایی ترکیبی برای سازه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۸ می‌باشد.

جدول ۴. نتایج حاصل از معیارهای کلی کیفیت مدل

نتیجه	مقادیر اشتراکی Communnality>0	ضریب تعیین (R2)	آلفای کرونباخ بالاتر از 0.7	پایایی ترکیبی بالاتر از 0.7	میانگین واریانس استخراجی (AVE) بالاتر از 0.4	متغیرهای مکنون
قابل قبول	0.56	---	0.832	0.792	0.748	ارتقای معنویت سازمانی
قابل قبول	0.61	---	0.814	0.749	0.637	ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی
قابل قبول	0.64	---	0.845	0.741	0.814	تقویت خلاقیت و نوآوری
قابل قبول	0.72	---	0.894	0.839	0.595	مدیریت تعارض های شغلی و خانوادگی
قابل قبول	0.59	---	0.831	0.813	0.729	شایسته سالاری
قابل قبول	0.67	---	0.865	0.842	0.752	راهبری سازمانی اثربخش
قابل قبول	0.73	0.768	0.899	0.864	0.648	فرهنگ سازمانی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ب) روایی همگرا: پس از بررسی معیار پایایی، دومین معیار برازش مدل‌های اندازه‌گیری روایی همگرا است. داوری و رضازاده (۱۳۹۵)، معیار میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده‌اند که از طریق آن میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود بررسی می‌شود. این معیار نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است و مقدار آن، ۰/۴ به بالا کافی دانسته شده است. پس از حصول نتایج مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE از طریق تحلیل‌های خروجی نرم افزار و از آنجا که مقادیر هر یک از معیارهای مذکور برای هر کدام از متغیرهای مکنون بیشتر از حدنصاب و آستانه تعریف شده می‌باشند، لذا، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش را تأیید کرد.

ج) روایی واگرا: سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در تحلیل‌های PLS، روایی واگراست که با روش فورنل لارکر بررسی شده است. در این روش، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست. به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. بررسی این موضوع به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های آن حاوی مقادیر ضریب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است.

جدول ۵. نتایج حاصل از ماتریس سنجش روایی واگرای فورنل لارکر

ردیف	متغیر	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)
(۱)	ارتقای معنویت سازمانی	0.865						
(۲)	ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی	0.745	0.798					
(۳)	تقویت خلاقیت و نوآوری	0.721	0.705	0.902				
(۴)	مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی	0.684	0.742	0.759	0.771			
(۵)	شایسته‌سالاری	0.801	0.698	0.854	0.635	0.854		
(۶)	راهبری سازمانی اثربخش	0.744	0.755	0.757	0.691	0.744	0.867	
(۷)	فرهنگ سازمانی	0.785	0.683	0.816	0.708	0.790	0.775	0.805

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به جدول ۵، از آنجا که مقدار جذر AVE مربوط به هر سازه (متغیرهای مکنون) در پژوهش حاضر که

^۱ Average Variance Extracted (AVE)

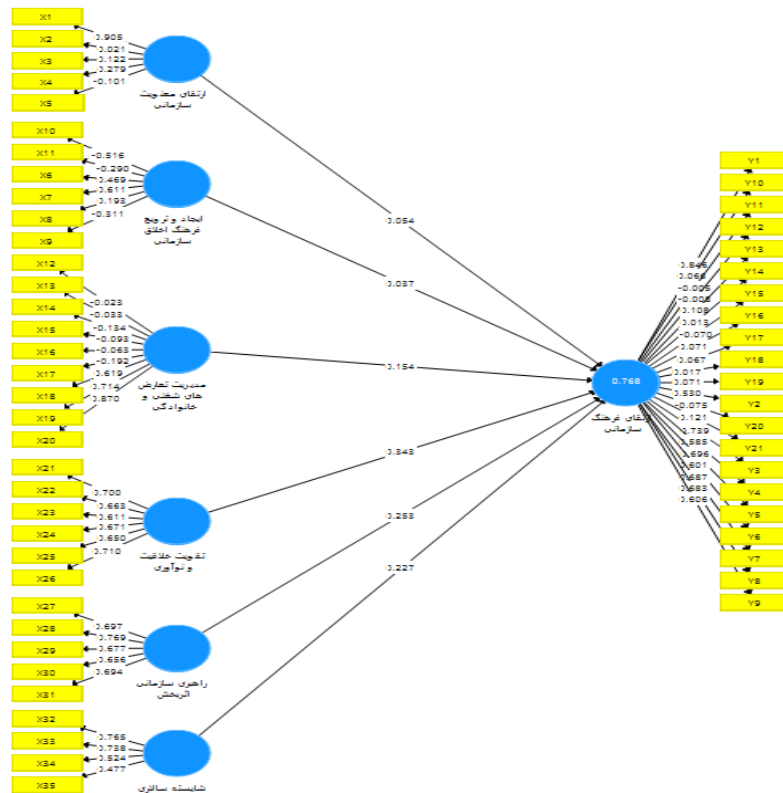
در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است. از این‌رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌های مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به عبارت دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

۵-۶- برآزش مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، پس از برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، برآزش مدل ساختاری پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مدل‌های اندازه‌گیری که روابط بین متغیر مکنون با متغیرهای آشکار مورد توجه است. در بررسی مدل ساختاری نیز روابط بین متغیرهای مکنون با همدیگر مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. برای این منظور از معیارهای ضرایب تعیین (R^2)، اندازه تأثیر و معیار افزونگی استفاده شده است.

ضریب تعیین. معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می‌گذارد. مقدار ضریب تعیین (R^2) بین ۰ تا ۱ است و مقادیر آن در داخل دایره‌های مدل نشان داده شده می‌شود. هرچه مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برآزش بهتر مدل است. به عبارتی، بیانگر خوب بودن متغیرهای برونزا در تبیین متغیر درونزا است. مقدار ضریب تعیین تنها برای سازه‌های درونزای (وابسته) مدل محاسبه شده و در مورد سازه‌های برونزا مقدار این معیار صفر است. داوری و رضازاده (۱۳۹۵)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی و زیاد بودن مقدار آن را نشان از برآزش بهتر مدل می‌داند. مقدار ضریب تعیین (0.768) در جدول ۴ و شکل ۲ قابل مشاهده است.

مطابق شکل ۲ و با توجه به اینکه مقدار R^2 برای سازه فرهنگ سازمانی ۰/۷۶۸ از مقدار متوسط این معیار یعنی ۰/۳۳ بیشتر است، مناسب بودن برآزش مدل ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد.



شکل ۲. ضریب تعیین (R^2) الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی

اندازه تأثیر. اندازه تأثیر به بررسی اثر یک متغیر برونزا بر ضریب تعیین یک متغیر درونزا دارد. به عبارت دیگر، اندازه اثر مشخص‌کننده سهم متغیر برونزا در مقدار ضریب تعیین متغیر درونزا است. براساس یک اصل قراردادی، حداقل مقدار قابل قبول برای اندازه اثر یک متغیر برونزا ۰/۰۲ است. مقادیر ۰/۱۵ و ۰/۳۵ نیز به ترتیب متوسط و قوی تلقی می‌شود. نتایج حاصل از محاسبه اندازه اثر برای متغیرهای تحقیق در جدول ۶ آمده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، اندازه اثر تمامی متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزا بالاتر از حد قابل قبول است.

جدول ۶. نتایج حاصل از اندازه تأثیر متغیرهای پژوهش

متغیر	فرهنگ سازمانی
فرهنگ سازمانی	---
ارتقای معنویت سازمانی	0.28
ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی	0.21
تقویت خلاقیت و نوآوری	0.35
مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی	0.30
شایسته‌سالاری	0.32
راهبری سازمانی اثربخش	0.34

منبع: یافته‌های پژوهشگر

معیار افزونگی. افزونگی یک معیار کلی کیفیت مدل ساختاری و مشخص‌کننده میزان کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی مدل است. این معیار برای متغیرهای درونزا به کار می‌رود و هدف از آن بررسی توان پیش‌بینی‌کنندگی مسیرهای مدل برای یک متغیر درونزا است (هیر و همکاران، ۲۰۱۳). در جدول ۷ نتایج حاصل از محاسبه معیار افزونگی ارائه شده است. ستون دوم جدول مذکور (SSO)، مربوط به مجموع مجذور مشاهدات و ستون سوم (SSE)، مربوط به مجموع مجذور خطای پیش‌بینی برای هر متغیر است. ستون چهارم نیز مقادیر معیار افزونگی (Q^2) را نشان می‌دهد. براساس یک اصل قراردادی حداقل مقدار قابل قبول برای افزونگی ۰/۰۲ است و مقادیر ۰/۲۷ و ۰/۳۳ نیز به ترتیب متوسط و قوی تلقی می‌شود. همچنان که در جدول زیر مشاهده می‌شود، معیار افزونگی برای متغیرها از حداقل مقدار قابل قبول بالاتر است. لذا، مدل پژوهش از توان پیش‌بینی‌کنندگی خوبی برای متغیرهای درونزا برخوردار است.

جدول ۷. نتایج حاصل از محاسبه معیار افزونگی

متغیر	SSO	SSE	$Q^2=(1-SSE/SSO)$
فرهنگ سازمانی	7985	5120	0.359
ارتقای معنویت سازمانی	6510	4545	----
ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی	9451	7160	----
تقویت خلاقیت و نوآوری	9456	7125	----
مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی	9876	7355	----
شایسته‌سالاری	8983	6440	----
راهبری سازمانی اثربخش	7980	6038	----

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶-۶- برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار نیکویی برازش (GOF) استفاده و به ترتیب زیر محاسبه شد:

$$GOF = \sqrt{(\text{Communality}) \times (R^2)}$$

با عنایت به رابطه فوق، ابتدا میانگین مقادیر اشتراکی ((Communality)) متغیرهای پنهان محاسبه شد. با توجه به اطلاعات جدول ۴ میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با: ۰/۶۴۶

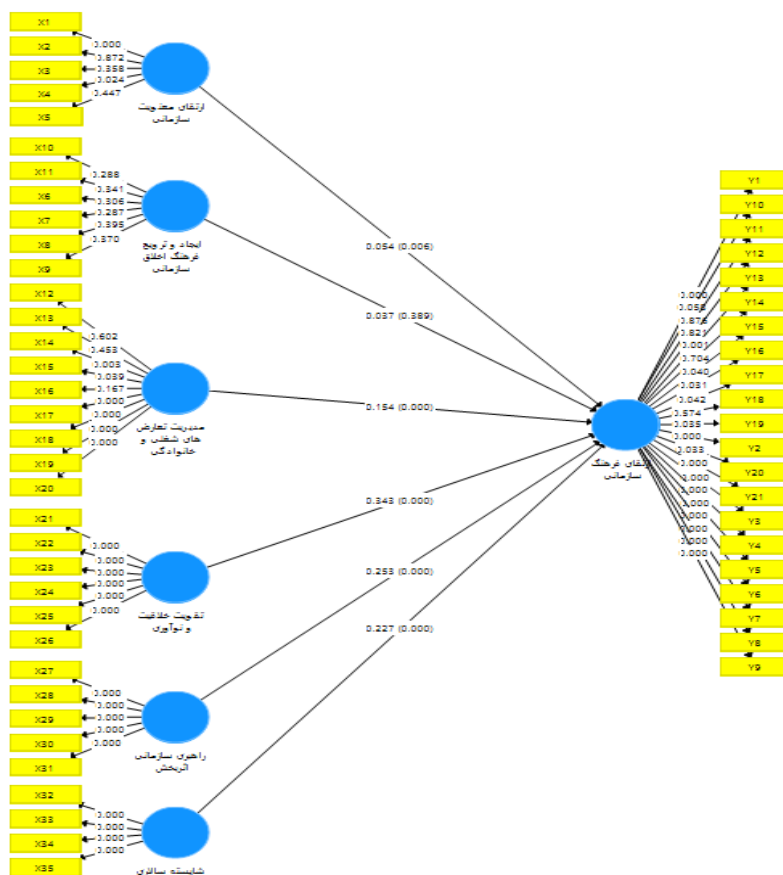
برای محاسبه میانگین ضریب تعیین (t) نیز باید مقادیر مربوط به تمامی متغیرهای پنهان درون‌زای مدل (در این پژوهش فقط فرهنگ سازمانی) مدنظر قرار گرفته و مقادیر میانگین آن محاسبه شد. مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیر مذکور ۰/۷۶۸. بنابراین، میانگین این مقادیر (R^2) عبارت است از: ۰/۷۶۸

$$GOF = \sqrt{0.646 \times 0.768} = 0.704$$

در نتیجه مقدار معیار GOF برابر است با ۰/۷۰۴. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۷۰۴، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

۶-۷- آزمون فرضیه‌ها

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و مدل کلی، با بررسی ضرایب معنی‌داری (مقادیر t) مربوط به هر یک از مسیرها و نیز ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرها فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند. در صورتی که مقدار ضریب معنی‌داری هر یک از مسیرها بیش از عدد ۱/۹۶ است در سطح اطمینان ۹۵ درصد مسیر مربوطه معنی‌دار و فرضیه مرتبط با آن تأیید می‌شود.



شکل ۳. الگوی تجربی مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی

در شکل ۳ به‌طور مستقیم با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به پذیرش یا رد فرضیه‌ها پرداخته و خلاصه نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است. با توجه به جدول ۸ نتایج نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ متغیرهای ارتقای معنویت سازمانی، تقویت خلاقیت و نوآوری، مدیریت تعارضات های شغلی و خانوادگی، شایسته‌سالاری و راهبری سازمانی اثربخش تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای فرهنگ سازمانی دارند. در حالی که از لحاظ آماری، در سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر معناداری بر ارتقای فرهنگ سازمانی ندارد.

جدول ۸. نتایج حاصل از تحلیل مسیرها

فرضیه	متغیر	ضریب مسیر	مقدار بحرانی	سطح معنی داری	نتیجه
۱	ارتقای معنویت سازمانی- فرهنگ سازمانی	0.054	2.742	0.006	پذیرش فرضیه
۲	ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی- فرهنگ سازمانی	0.037	0.862	0.389	رد فرضیه
۳	تقویت خلاقیت و نوآوری- فرهنگ سازمانی	0.343	17.618	0.000	پذیرش فرضیه
۴	مدیریت تعارض های شغلی و خانوادگی- فرهنگ سازمانی	0.253	13.552	0.000	پذیرش فرضیه
۵	شایسته سالاری- فرهنگ سازمانی	0.227	11.458	0.000	پذیرش فرضیه
۶	راهبری سازمانی اثربخش- فرهنگ سازمانی	0.154	7.284	0.0000	پذیرش فرضیه

منبع: یافته های پژوهشگر

۷- بحث و نتیجه گیری

یکی از مباحث مهم مطرح شده در مدیریت سازمانی، بررسی الگوهای کنترل، نظارت و مصونیت بخشی کارکنان و سرمایه انسانی از بروز رفتارهای کاری انحرافی بوده که هنجارهای سازمانی را دستخوش تغییر قرار داده است و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می شود. سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای درست یا نادرست (انحرافی) کارکنان دارد. از آنجا که مهم ترین عوامل سازمانی تحت کنترل مدیر قرار دارد، می توان عوامل سازمانی را عوامل مدیریتی نیز دانست. مهم ترین این عوامل عبارتند از قوانین و سیاست های غیرمنصفانه، فرهنگ سازمانی، بی عدالتی در ساختار جبران خدمات و پاداش ها، نگرش منفی و بدبینانه، بی اعتمادی کارکنان و ابهام در عملکرد شغل. کارکنان نسبت به سیاست ها و رویه های سازمانی بسیار پاسخ گر و واکنشی هستند. ادبیات تحقیقاتی به کرات اعلام داشته است که ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی بر اعتماد/بی اعتمادی و فرایند تبادل اجتماعی بین کارکنان، سرپرستان و سازمان تأثیر می گذارد. هنگامی که کارکنان تناقضاتی را در سیاست های مکتوب و آنچه در سازمان رایج است، ادراک می کنند، دچار تنش و ناامیدی می شوند. این کارکنان چنین ادراکی را به شکل رفتارهای مخربی مانند عدم تلاش برای سازمان، دزدی از سازمان، خراب کاری، غیبت از کار و اظهارات نادرست، تلافی می کنند. امروزه ارزش فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از پیش بینی کننده های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. توثیروا و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند افراد با هویت اخلاقی بالاتر و فرهنگ درون سازمانی مثبت گرا، احتمال کمتری دارد که در محل کار رفتار انحرافی داشته باشند. همچنین، رامشیدا و مانیکندان (۲۰۱۳) یک اثر میانجی تعهد سازمانی را در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار یافته اند، اما در مطالعه خود از معیاری از فرهنگ سازمانی استفاده کردند که به طور کلی به عنوان ابزاری طراحی شده برای کمک و درک سازمان ها، فرهنگ سازی و شناسایی راه های مقابله با مشکلات فرهنگ محور توصیف شده است. همچنین، هنگام در نظر گرفتن نقش فرهنگ سازمانی در تعیین رفتارهای انحرافی در محیط کار، ادبیات عوامل

منفی فرهنگ‌سازمانی (مثلاً ارزشهای غیراخلاقی) یا موارد مثبت (مانند هنجارها و ارزشهای حامی سودآوری، صداقت و تعهد به سازمان) را در نظر می‌گیرد. این امر دلالت بر این فرض دارد که فرهنگ سازمانی را می‌توان از نظر درست و غلط، بدون در نظر گرفتن هیچ ابهامی ارزیابی کرد. الگوهای رفتارهای انحرافی ریشه در ارزش‌های سازمانی دارند. مدیران با انتقال انتظارات و الگوبرداری، این ارزش‌ها را نه تنها از نظر رفتار مطلوب و قابل قبول، بلکه با توجه به انحراف نیز به کارکنان منتقل می‌کنند. در همین راستا، هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی در وزارت بهداشت و درمان است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی و پیمایشی است. با استفاده از روش تحلیل تم ۳۵ مفهوم انتزاعی شناسایی و در نهایت به ۶ مقوله تبدیل و الگوی مفهومی پژوهش طراحی شد. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ارشد وزارت بهداشت و درمان می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و داده‌های مورد نیاز با ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شد. الگوی مفهومی با جمع‌آوری داده‌های تجربی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری اعتبارسنجی و مدل‌نهایی پژوهش ارائه شد. بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و تحلیل مقادیر بارهای عاملی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تقویت خلاقیت و نوآوری دارای بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی دارای کمترین تأثیر بر ارتقای فرهنگ سازمانی می‌باشند. همچنین بررسی مدل ساختاری پژوهش و تحلیل‌های مسیر نشان می‌دهد که متغیرهای تقویت خلاقیت و نوآوری، راهبری سازمانی اثربخش شامل: ساختار مناسب هیأت مدیره سازمان، وجود سیستم کنترل داخلی اثربخش، پیاده‌سازی سیستم گزارشگری مالی کارآ و اثربخش، انتخاب حسابرس با کیفیت بالا، شایسته‌سالاری، مدیریت تعارض‌های شغلی و خانوادگی و ارتقای معنویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای فرهنگ سازمانی دارند. در حالی که از لحاظ آماری، متغیر ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر معناداری بر ارتقای فرهنگ سازمانی ندارد. نتایج مربوط به ضریب تعیین مدل تدوین شده نشان می‌دهد که توانایی پیش‌بینی کلی مدل ارائه شده ۷۶.۸ درصد و حاکی از مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش می‌باشد.

مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث افزایش شایسته‌سالاری در مراکز بهداشت و درمان می‌شود و این امر سبب کاهش پارتی‌بازی‌ها و لابی‌گری‌ها، رابطه کاری ناسالم در بین کارکنان، جایگزین شدن ضابطه به جای رابطه، فراموش‌نشدن هدف‌های مراکز بهداشت و درمان، سیستم صحیح ارتقا شغلی سالم، مکانیسم‌های صحیح پاداش و تنبیه و در نهایت، افزایش بهره‌وری و عملکرد کارکنان، آسیب‌نرساندن به سایر کارکنان، کاهش هزینه‌های ناشی از تخریب اموال و ورشکستگی و نابودی مراکز بهداشت و درمان می‌شود. کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث افزایش روابط مبتنی بر اعتماد بین کارمند و مدیر می‌شود. از دیگر پیامدهای مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار، افزایش سلامت جسمی و روانی، کاهش اضطراب، افسردگی، استرس، شکایت از مشکلات جسمی، ماندن افراد در سازمان و مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار مراکز بهداشت و درمان است که سبب می‌شود نیروی انسانی در این مراکز که مهم‌ترین رکن هر سازمان است، تقویت شود و همین امر باعث کاهش هزینه‌های

زیادی برای این مراکز بهداشت و درمان می‌شود. مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در تیم‌های کاری، موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضا، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده است که این عوامل باتوجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود و به‌طور کلی، استفاده از تیم‌های کاری در سازمان منجر به دستیابی به هدف‌های سازمانی با اثربخشی و بازدهی زیاد که این خود باعث کاهش مکاتبات سازمانی و به‌عنوان ابزاری برای غلبه بر ضعف‌های سازماندهی رسمی تلقی می‌شود؛ بنابراین یافته‌های حاضر حاکی از آن است که مدیریت رفتارهای انحرافی در تیم‌های کاری باوجود رفتارهای انحرافی در محیط، به آنها امکان رشد فساد اداری نمی‌دهد. مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث کاهش اختلاف قومی کارکنان، احترام به خرده‌فرهنگ‌ها، احترام به هویت دینی، افزایش فرهنگ مشارکت و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب می‌شود. مدیریت اینگونه از رفتارها در مراکز بهداشت و درمان باعث می‌شود که کارکنان با کاهش اینگونه رفتارها و فشارهای ناشی از آن اعتقادات و باورهای خود را تقویت و ارزش‌های اخلاقی را جایگزین کنند و این امر سبب می‌شود فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در مراکز بهداشت و درمان نهادینه شود و در نتیجه، کارکنان، مدیران و سازمان نیز گرفتار مشکلات کمتری در این زمینه می‌شوند. در نهایت مدیریت رفتارهای انحرافی با تاکید بر راهبری سازمانی اثربخش مبتنی بر ساختار مناسب هیأت مدیره سازمان، وجود سیستم کنترل داخلی اثربخش، پیاده‌سازی سیستم گزارشگری مالی کارآ و اثربخش، انتخاب حسابرسان با کیفیت بالا باعث کاهش رفتارهای فرصت طلبانه دستکاری‌های سود، گزارشگری متقلبانه، بهبود شفافیت مالی و ایجاد محیط اطلاعاتی شفاف می‌شود. این نتایج، با یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته توسط آموس و ودینگتن (۲۰۰۸)، کریسمس (۲۰۰۸)؛ اراکاتال و چفرا (۲۰۱۳)؛ لی چن و بنجامین (۲۰۱۶)؛ گلپور و همکاران (۱۳۹۱)، قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳)، ارشدی و همکاران (۱۳۹۳)؛ لی چن و بنجامین (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

در ادامه در راستای نتایج پژوهش پیشنهادی کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

الف- پیشنهاد می‌شود که به منظور مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار، شایسته‌سالاری در مراکز بهداشت و درمان به عنوان یک فرهنگ در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نهادینه کنند زیرا این امر سبب کاهش پارتی‌بازی‌ها و لابی‌گری‌ها، رابطه کاری ناسالم در بین کارکنان، جایگزین شدن ضابطه به‌جای رابطه، فراموش‌نشدن هدف‌های مراکز بهداشت و درمان، سیستم صحیح ارتقا شغلی سالم، مکانیسم‌های صحیح پاداش و تنبیه و در نهایت، افزایش بهره‌وری و عملکرد کارکنان، آسیب نرساندن به سایر کارکنان، کاهش هزینه‌های ناشی از تخریب اموال و ورشکستگی و نابودی مراکز بهداشت و درمان می‌شود.

ب- پیشنهاد می‌شود با برگذاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و همچنین فراهم کردن محیط کاری سالم، معنویت سازمانی و خلاقیت و نوآوری را در وزات بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارتقا و تقویت گردد. زیرا این عمل باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار، افزایش سلامت جسمی و روانی، کاهش اضطراب، افسردگی، استرس، شکایت از مشکلات جسمی، ماندن افراد در سازمان و مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی گردد که سبب می‌شود نیروی انسانی در این مراکز که مهم‌ترین رکن هرسازمان است، تقویت شود و همین امر باعث کاهش هزینه‌های زیادی برای این مراکز بهداشت و درمان می‌شود و همچنین موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضا، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده است که این عوامل باتوجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود.

ج- پیشنهاد می‌شود که سیستم راهبری سازمانی اثربخشی از طریق توجه به ساختار مناسب سازمانی، وجود سیستم کنترل داخلی اثربخش، پیاده سازی سیستم گزارشگری مالی کارآ و اثربخش، انتخاب حسابرسان با کیفیت بالا در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پیاده سازی و اجرا گردد. زیرا این کار باعث کاهش رفتارهای فرصت طلبانه دستکاری های سود، گزارشگری متقلبانانه، بهبود شفافیت مالی و ایجاد محیط اطلاعاتی شفاف می‌شود.

در نهایت به منظور انجام پژوهش های آتی در ارتباط با این پژوهش، موضوعات زیر پیشنهاد می‌شود:

۱) در بخش کیفی پژوهش حاضر از روش تحلیل تم به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استفاده گردید پیشنهاد می‌شود از روش های دیگر نظیر تئوری زمینه بنیان و تحلیل محتوا استفاده و نتایج آن با یافته های پژوهش حاضر مقایسه گردد.

۲) پژوهش حاضر در محیط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام گرفته است پیشنهاد می‌شود تأثیر فرهنگ های متفاوت بر مدیریت رفتارهای انحرافی مبتنی بر فرهنگ‌سازمانی مورد واکاوی قرار گیرد.

فهرست منابع

- اشکبوس، سمیرا، دارایی، مهری، پورحسینی، ابراهیم. (۱۴۰۰). ارائه مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دو فصلنامه علمی جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۱۵(۱)، ۶۷-۸۸.
- آشنا، مصطفی، عباس پور، عباس، دهقانان، حامد، حقیقی کفاش، مهدی. (۱۳۹۸). شناسایی رفتارهای منحرف سازمانی کارکنان و سازوکارهای کاهش آن در سازمانهای نظارتی: کاربردی از روش کیو سورت، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۱)، ۳۹-۵۸.
- افشار، ابراهیم. (۱۳۹۲). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه ای، تهران: نشر نی.
- برزگر عباسپور، کسری و اسلامی مفیدآبادی، حسین و ابراهیمی شقاقی، مرضیه، ۱۴۰۲، تأثیر ویژگی های حسابرسان و ساختار هیئت مدیره بر احتمال وقوع تقلب در صورت های مالی شرکت های تجاری، فصلنامه قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری و حسابرسی، ۲(۷)، ۱۱۵ - ۱۴۵.

حسینی، محمد، (۱۴۰۱)، تأثیر محرک‌های بالقوه ریسک دادخواهی ناشی از اشتباه‌ها و تحریف‌ها در گزارشگری مالی صاحبکاران بر تعدیل اظهارنظر حسابرسی، فصلنامه قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، (۳)، ۱۲۵-۱۶۵.

خمش‌آیا، رخیده‌محمدرضاء، دهقان، مانده، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش فرهنگی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر ایلام). (۱۳۹۸). فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، ۲۰(۶۲)، ۲۱۳-۲۴۴.

رحمتی‌پس‌ویشه. (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل کارمندان به رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.

زینلی، سینا، منظری‌توکلی، علیرضا، سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۸). تبیین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش سبک رهبری مدیران و ارائه الگوی مناسب، مجله دانشکده پزشکی، ۴۲(۴)، ۵۱۱-۵۲۵.

سیاوشی، ملیحه، عصمتی‌مقدم، محمدرضاء. (۱۳۹۸). بررسی نقش عدم امنیت شغلی کمی و کیفی در بروز رفتارهای انحرافی کاری در یک سازمان نظامی، مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱۱(۱)، ۷۵-۹۳.

شاهوردی‌شهرکی، آسیه، نیسی، عبدالکاطم، هاشمی‌شیخ‌شبان، اسماعیل. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: نقش واسطه‌ای هوش سازمانی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۱۱۶-۱۴۴.

صیرفیان‌باب‌الدستی، مهران، نظری، رسول، مشکل‌گشا، الهام. (۱۴۰۱). ارائه مدل اثر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی سازمانهای ورزشی در شرایط بحرانی با رویکرد پدافند غیرعامل، فصلنامه مدیریت در ورزش، ۲(۳)، ۴۸-۶۱.

عباس‌پور، عباس، نیک‌مراد، زهره، طاهری، مرتضی، رحیمیان، حمید. (۱۴۰۱). کنترل عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی کاری کارکنان اداری دانشگاه‌ها، ۱۱(۴)، ۶۵-۹۲.

قائدامینی‌هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، صادقی‌ده‌چشمه، مهرداد. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۳)، ۶۴۷-۶۷۶.

کاظمی، فضل‌اله، نظری، یونس، زارع، امین، و رمضان، مجید. (۱۳۹۹). رهبری ماکیاولی و رفتار انحرافی کارکنان: تبیین نقش میانجی گر رهبری غیراخلاقی خودکامه و بدبینی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۲)، ۱۴۰-۱۴۹. کرمی، غلامرضا، تاجیک، کامران. (۱۳۹۴). تدوین مدل گزارشگری حسابداری تورمی در ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۲(۱)، ۱۲۴-۱۰۵.

مشایخ، شهناز و پارسایی، منا و عسکرزاده، پریا، (۱۴۰۲)، رابطه کیفیت اطلاعات حسابداری و سرمایه‌گذاری حقوقی بر کارایی سرمایه‌گذاری در بانک‌های عضو بازار سرمایه، فصلنامه قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، ۲(۵)، ۵۹-۸۶.

- مولوی، زینب، نوری، لیلا. (۱۴۰۱). رفتارهای انحرافی مثبت و عوامل مؤثر در بروز آن در میان کارکنان سازمان‌های دولتی، مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان قم، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۳)، ۷۵-۸۶.
- Adams, R., Martin, S., & Boom, K. (2018). University culture and sustainability: Designing and implementing an enabling framework. *Journal of cleaner production*, 171, 434-445.
- Anderson, R. (2007). *Thematic content analysis: descriptive presentation of qualitative data*. usa: scientific research publishing Inc.
- Braun, V.; Clarke, V., & Rance, N. (2014). How to use thematic analysis with interview data. *the counselling & psychotherapy research handbook*, london: sage publications.
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The relationship between job demands and employees counterproductive work behaviors: the mediating effect of psychological detachment and job anxiety, *Frontiers in Psychology*, 2 (8), 1890.
- Connor, P.J.O., Stone, Sh., Walker, B.R., & Jackson Chris, J. (2017). Deviant behavior in constrained environments: sensation-seeking predicts workplace deviance in shallow learners, *Personality and Individual Differences*, 108 (1), 20-25.
- Danish, R. Q., Holbrook, A., Latif, Y., & Shaheen, U. (2016). Impact of intellectual capital on organizational creativity through technical innovation in telecom sector sizes. *Journal of Statistics*, 23(1).
- Gatling, A., Shum, C., Book, L., & Bai, B. (2017). The influence of hospitality leaders relational transparency on followers trust and deviance behaviors: mediating role of behavioral integrity, *International Journal of Hospitality Management*, 62 (1), 11-20
- Jiang, H., Jiang, X., & Sun, P. Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior, *Management Decision*, 59 (2), 358-371.
- Malik, P., & Lenka, U. (2019). Exploring interventions to curb workplace deviance: lessons from air india, *Tourism Review*, 74 (3), 563-585.
- Narayanan, K., & Murphy, S.E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: a review, *Journal of Human Values*, 23 (3), 218-233.
- Poldner, K., Dentoni, D., & Ivanova, O. (2017). Aesthetic mediation of creativity, sustainability and the organization. *Journal of cleaner production*, 140, 1936-1947.
- Silva, H.M.S., & Ranasinghe, R.M.I.D. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behaviour: a study of operational level employees of comfort apparel solutions company in sri lanka, *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (1), 74-85.
- Streubert Speziale H.J., Streubert Streubert, H.J. (2011). *Qualitative research in nursing: advancing the humanistic imperative*. (5th ed). New York.
- Toirova, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S., (2022), Examining organizational citizenship behavior as a remedy for deviant behavior, *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Turel, O. (2017). Organizational deviance via social networking site use: the roles of inhibition, stress and sex differences, *Personality and Individual Differences*, 29 (119), 311-316.
- Zahid, B. A. and Nauman, N. (2023) Examining the relationship between rudeness at work and deviant behaviors considering the role of interpersonal conflict and organizational climate. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.

Presenting the Model of Deviant Behavior Management Components Based on Organizational Culture and Efficient and Effective Financial Reporting System in the Ministry of Health and Medicine: Structural Equation Modeling Approach

Meysam Maghsoudi Ashtiyani¹
Vahid Araei²
Mohammadreza Rabiee Mandejin³

Received: 02/ January /2025 Accepted: 22/ February /2025

Abstract

The aim of the present research is to provide a model of the components of deviant behavior management based on organizational culture in the Ministry of Health and Medicine. This research is applied in terms of purpose and descriptive and survey in terms of method. Using the theme analysis method, 35 abstract concepts were identified and finally converted into 6 categories and the conceptual model of the research was designed. The statistical population of the research is all the managers, experts and senior employees of the Ministry of Health and Medicine. 167 people were selected as a statistical sample using Cochran's formula, and the required data were collected using a questionnaire. The conceptual model was presented with the collection of experimental data and the structural equation modeling method of validation and the final model of the research. Examining the measurement models and analysis of factor load values shows that the components of strengthening creativity and innovation have the greatest effect and the components of creating and promoting organizational ethical culture have the least effect on promoting organizational culture. Also, the investigation of the structural model of the research and the analysis of the path shows that the variables of strengthening creativity and innovation, especially effective organizational leadership based on the implementation of an efficient and effective financial reporting system, meritocracy, managing work and family conflicts and promoting organizational spirituality have a positive effect and They are significant for promoting organizational culture. While statistically, the variable of creating and promoting organizational ethical culture does not have a significant effect on the promotion of organizational culture. The results related to the coefficient of determination of the compiled model show that the overall prediction ability of the presented model is 76.8% and indicates the appropriateness of the fit of the structural model of the research.

Key Words: Management of Deviant Behaviors, Organizational Culture, Ministry of Health and Treatment, Financial Reporting System

¹ Department of Public Management- Organizational Behavior Management, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran. mmahagsoudiashtiyani@gmail.com

² Department of Public Management - Decision Making and Public Policy, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Corresponding Author. vah.araei@iauctb.ac.ir

³ Department of Public Management - Decision Making and Public Policy, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. moh.Rabiee_mondin@iauctb.ac.ir

