



فصلنامه مدیریت عملیات

سال اول، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

تاثیر رفتارهای ضدتولید و ضد بهره‌وری بر عملکرد پروژه‌های ساخت مسکن (مطالعه پروژه‌های تعاونی‌های مسکن استان مرکزی)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۶

یسرا عباسی*

حبيب اله جوانمرد**

مهدی شفیعی***

چکیده

رفتارهای ضدتولید از سوی کارکنان و رفتار ضدبهره‌وری از سمت مدیران، عملکرد پروژه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این پژوهش با هدف تعیین تاثیر رفتارهای ضدتولید و ضد بهره‌وری بر عملکرد پروژه‌های تعاونی مسکن استان مرکزی انجام شده است. روش پژوهش از نظرهدف کاربردی و از نظر نحوه انجام توصیفی- علی بود. جامعه آماری شامل حدود ۸۰۰ عضو و حدود ۳۰۰ نفر از مدیران و کارکنان در چهار تعاونی بزرگ استان مرکزی است که از آنان به روش خوشه‌ای نمونه‌گیری شده است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سئوال‌ات پرسشنامه از منابع معتبر تهیه شده و با اعتبار محتوایی، روایی آن تایید شده است. پایایی با ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. روش تحلیل داده‌ها، معادلات ساختاری بوده و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل داده‌ها تحلیل شدند. یافته‌های حاصل نشان داد که رفتار ضدتولید و رفتار ضد بهره‌وری بر دو متغیر ناکارایی پروژه و اثربخشی ضعیف پروژه‌ها در تعاونی‌های مسکن استان مرکزی تاثیر داشته‌اند و ناکارایی پروژه بر اثربخشی ضعیف پروژه‌ها موثر بوده است.

واژگان کلیدی: رفتار ضد بهره‌وری، رفتار ضد تولید، کارایی پروژه، اثربخشی پروژه

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران yasraabasi32@gmail.com

** نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت صنعتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران h-javanmard@iau-arak.ac.ir

*** کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران shafieemehdi2737@gmail.com

۱- مقدمه

عملکرد پروژه‌های عمرانی شامل دو هدف اساسی کارایی و اثربخشی است. تحقق این دو هدف بواسطه عوامل مدیریت و عوامل نیروی انسانی میسر می‌شود. هم مدیران و هم کارکنان در پروژه‌های عمرانی بعنوان نیروی انسانی باید دارای بهره‌وری و عملکرد مناسب باشند (صباحی و دیگران، ۱۳۸۸). مدیریت باید از بروز رفتارهایی که تولید و بهره‌وری را کاهش می‌دهند جلوگیری کنند، از جمله این رفتارها، رفتارهای ضد تولید و ضد بهره‌وری هستند. رفتار ضد تولید هرگونه رفتار عمدی هستند که توسط کارکنان سازمان انجام می‌گیرند و با اهداف سازمان در تضاد هستند (ساکت و همکاران، ۲۰۰۳). رفتارهای ضد تولید دامنه گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌گردد که برای سازمان‌ها مضر می‌باشد. سرقت و غیبت دو مثال بسیار رایج و شایع در این حیطه است (موچینسکی^۱، ۲۰۰۶).

رفتارهای ضد تولید و انحرافی، رفتارهایی هستند که ارادی بوده و تخطی از هنجارهای مهم سازمانی می‌باشند و در عین حال باعث تهدید جدی سلامت سازمان و زیر مجموعه کارکنان آن می‌شوند (رایبسون و بنت^۲، ۱۹۹۵). رفتارهای انحرافی در محیط‌های کار فقدان متابعت از هنجارها و انتظارات سازمان تعریف شده که دو دسته- اند: ۱- رفتارهای انحرافی بین فردی که معطوف به دیگر کارکنان سازمان است. ۲- رفتارهای انحرافی سازمانی که محیط کار و سازمان را در تمامی ابعاد نشانه رفته است (بلورا و همکاران، ۲۰۲۱). نمونه‌هایی از رفتارهای انحرافی بین فردی، سوء استفاده از همکاران، گستاخی، خشونت، بی ادبی و ضرب و شتم، بی تفاوتی به مقررات، دست‌والعمل‌ها، اهداف، عدم اطاعت از هنجارها، زیرپا گذاشتن مقررات است (پلتزر^۳، ۲۰۲۱).

^۱ Mochinsky

^۲ Robinson, Bennett

^۳ Pletzer

رفتار ضد بهره‌وری از طرف مدیران یا تصمیم‌گیرندگان سازمان بوجود می‌آید. رفتار ضد بهره‌وری شامل اقداماتی است که ماهیتاً به نوع تصمیم‌گیری در سازمان مربوط است و باعث کاهش بهره‌وری می‌گردد. این رفتارها یا به علت ضعف مدیریت بروز می‌کنند یا به علت فشار مدیران بر کاهش هزینه‌ها بدون بررسی و تحلیل کامل و جامع و یا تصمیم‌گیری بر اثر فشار شرکا و مالکین و اعمال نظر آنها در امور سازمان (مونت^۱ و همکاران، ۲۰۰۶).

هزینه‌ها و زیان‌هایی که بر اثر رفتارهای اشتباه کارکنان و تصمیمات نادرست مدیران به سازمان‌ها و شرکت‌ها وارد می‌شوند بسیار زیاد است و میلیون‌ها دلار برآورد شده است (لیونگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). هالند^۳ (۲۰۰۲) گزارش نموده که ۳۳ تا ۷۵ درصد از کارکنان مورد بررسی مرتکب یکی از رفتارهای تخریب‌گرایی، کارشکنی آشکار و نهان، غیبت‌های بدون هماهنگی و دزدی شده‌اند. تحقیقات اخیر نیز گویای آن است که تغییرات اقتصادی، فناوری و اجتماعی منجر به سطوح فزاینده‌تری از رفتارهای انحرافی در محیط کار شده‌اند. در انگلستان شواهد ارائه شده توسط رینر و کوپر (۲۰۰۶) حاکی از آن است که نسبت قابل توجهی از کارگران قربانی قلدری و بدرفتاری همکاران و دیگر کارکنان در محیط‌های کار شده‌اند. علاوه بر آمار و ارقام مربوط به هزینه رفتارهای ضدتولید و ضد بهره‌وری برای سازمان به این واقعیت نیز توجه باید داشت که این رفتارها، اثرات غیر قابل محاسبه‌ای نیز بر اثربخشی در سازمان‌ها به جا می‌گذارد (دلال^۴ و همکاران، ۲۰۰۳).

مطالعه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌ها، نسبت به مطالعه رفتارهای مثبت و معطوف به کارایی و تولید، دارای تاریخچه کوتاه‌تری است (راینسون و بنت، ۱۹۹۵). اگر چه انواع رفتارهای منفی و غیر اخلاقی در محیط‌های کاری به صورت

¹ Mount

² Leung

³ Haaland

⁴ Dalal

منفرد تا پیش از این مورد مطالعه قرار گرفته اند (گروور^۱، ۱۹۹۷، گرینبرگ^۲، ۱۹۹۷)، اما مطالعه علمی و نظام دار چننین سازه هایی طی سالهای اخیر آغاز شده است (رونکه^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). در راستای اثرات آشکار و نهان رفتارهای ضدتولید و ضدبهره‌وری بر سازمان ها و کارکنان آنها، تحقیقات زیادی به اثرات و عواقب این نوع رفتارها انجام شده است (لو^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین این گونه رفتارها از اهمیتی ویژه برخوردارند. با شناخت عوامل پیش بینی رفتارهای ضد تولید و تعیین اینکه آیا این عوامل بیشتر پیش بینی رفتارهای ضد تولید سازمانی هستند یا رفتار ضد تولید فردی می توان به مدیران و عوامل منابع انسانی راهکارها و توصیه های را ارائه نمود که از بروز اینگونه رفتارها در محل کار پیشگیری کند (فاین^۵، ۲۰۱۰).

عملکرد پروژه‌های عمرانی به کارایی و اثربخشی پروژه‌ها مربوط است (یاپ^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). در تحقیقات زیادی عوامل و دلایل تاخیرات زمانی و افزایش هزینه‌های عمرانی در این پروژه‌ها شناسایی و بیان شده‌اند. یکی از مسایل و مشکلات متعارف در اجرای پروژه های عمرانی بروز تاخیر در اجرا و بهره برداری از آنهاست. بطور کلی یکی از شاخص های اصلی در ارزیابی موفقیت پروژه ها انجام آنها در زمان مقرر و یا اجرای بدون تاخیر آنها است (فلورنس^۷ و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر تاخیرات زمانی و هزینه‌ها، پروژه‌های عمرانی از نظر اثربخشی و کیفیت دارای مسائل زیادی هستند که بخش عمده‌های از آنها بعلت رفتار کارکنان و مدیران آنهاست (بروکس^۸ و همکاران، ۲۰۱۶).

¹ Grover

² Greenberg

³ Runge

⁴ Lu, Xie & Guo

⁵ Fine

⁶ Yap

⁷ Florence

⁸ Brookes

کارکنان پروژه‌های تعاونی با توجه به نوع کار از جمله تخصصی بودن وظایف، سنگینی و سختی کار، شرایط سنگین کارگری و شرایط محیطی نامناسب از نظر کارگاهی بودن با چالش دستیابی به عملکرد مطلوب درگیر هستند. همچنین به واسطه دوره عمر کوتاه پروژه‌ها و عدم تعهد نیروی انسانی، رفتارهایی همچون: سرقت، خرابکاری، غیبت و تأخیرها، بد رفتاری با دیگران و در مواردی ضرب و شتم از کارکنان پروژه بروز می‌کند (دوردیو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

به دلایل خاص تعاونی‌ها اعضای تعاونی‌ها بعنوان مالکین و تصمیم‌گیرندگان به عمد یا به سهو باعث رفتارهای ضد بهره‌وری می‌شوند. از جمله عوامل موثر در این مورد ایجاد شایعه، تهمت، شک و تردید به مدیران پروژه‌ها است. بروز این موارد، مشکلات و هزینه‌های فراوانی را برای تعاونی‌ها بوجود آورده است به نحوی که کار به شکایات در ادارات قضایی کشیده‌است. همچنین اعضای تعاونی‌ها هم در موارد زیادی به علت سوابق تعاونی‌ها و مشکلات موجود تلاش دارند که در امور پروژه بیش از حد وظیفه که در مجامع تعاونی دارند دخالت کنند و از طرفی اعضای که با مدیریت در تعارض باشند رفتارهای ضد بهره‌وری بیشتری از خود نشان می‌دهند.

با شناخت عوامل پیش بینی رفتارهای ضد تولید و بهره‌وری تعیین اینکه آیا این عوامل بیشتر پیش بینی رفتارهای ضد تولید سازمانی هستند یا رفتار ضد تولید فردی می‌توان به مدیران و عوامل منابع انسانی در تعاونی‌های مسکن راهکارها و توصیه‌های را ارائه نمود که از بروز اینگونه رفتارها در محل کار پیش‌گیری کند.

۲- ادبیات تحقیق

رفتار ضد تولید

رفتار ضد تولید هر گونه رفتاری عمدی است که توسط اعضای سازمان انجام می‌گیرد و با اهداف و علایق سازمان در تضاد است (ساکت و دیورآ، ۲۰۰۱). رفتارهای ضد تولید

¹ Durdyev

² Sackett and Devore

تحت عناوین مختلف و بر اساس دیدگاه های نظری متفاوتی چون پرخاشگری (دلال و همکاران، ۲۰۰۳، اسپکتور ۱۹۹۳، نیر^۱ ۲۰۰۶، رابینسون و بنت ۱۹۹۵) مقابله به مثل و تهدید و ارباب (سهلن و همکاران^۲، ۲۰۰۹) مورد مطالعه قرار گرفته است. رفتارهای ضد تولید تحت عناوین مختلف و بر اساس دیدگاه های نظری متفاوتی چون پرخاشگری (مک کاردل و همکاران^۳، ۲۰۰۲؛ اسپکتور، ۱۹۹۳)

اغلب مطالعات انجام گرفته درباره ی رفتارهای ضد تولید تلاش کرده اند تا سوال های خاصی را درباره ی نوع ویژه ای از رفتارهای ضد تولید پاسخ دهند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). مثلاً این مطالعات اغلب نوع خاصی از رفتارهای ضد تولید مانند خرابکاری عمدی، غیبت، سرقت (کوپرود و همکاران^۴، ۲۰۱۳) و یا پرخاشگری (مک لین^۵ و همکاران، ۲۰۱۰) را بررسی کرده اند. اگر چه این مطالعات در شناخت رفتارهای ضد تولید مفید هستند، اما مطالعات اندکی به بررسی دامنه ی رفتارهای ضد تولید پرداخته اند. روابط بیشتر زمانی قوی بوده اند که ترکیبی از رفتارها سنجیده شده اند تا زمانی که رفتارهای منفردی مانند سرقت در نظر گرفته شده اند، مخصوصاً زمانی که رفتارهای خاصی کارکرد یکسانی برای یک فرد دارند (هالند، ۲۰۰۲).

معمولاً زمانی که از رفتارهای ضد تولید بحث می شود رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرند که اندازه گیری و سنجش آنها آسانتر است. اگر چه این رویکرد نیز نسبت به رویکردی که در آن تنها از یک نوع خاص از رفتار ضد تولید استفاده می شود نتایج بهتری را بدست می دهد اما بهتر است که اینگونه رفتارها بر اساس اصول منطقی و اصول روانسنجی انتخاب و ترکیب گردند. طبقه بندی رفتارها بر اساس مشابهت های

¹ Nair

² Sehlen, Vordermark, Schäfer, Herschbach, Bayerl, Pigorsch, Rittweger, Dormin, Bölling, Wypior, Zehentmayr, Schulze

³ Mccardle, J. Martins Nico

⁴ Kopperud, Martinsen, Humborstad

⁵ Maclane CN, Walmsley

مفهومی مانند هدف رفتار احتمال مرتبط بودن اینگونه رفتارها با پیشایندها را افزایش می‌دهد (مونت و همکاران، ۲۰۰۶).

در حال حاضر چهارچوب خاصی برای طبقه بندی رفتارهای ضد تولید که مورد پذیرش همگان باشد موجود نیست. از آنجا که رفتارهای زیادی وجود دارند که با تعریف رفتارهای ضد تولید سازگارند به ندرت مطالعاتی یافت می‌شوند که رفتارهای ضد تولید یکسانی را بررسی کرده باشند (فاین و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین استفاده از طبقه بندی برای مقایسه ی این رفتارها نیز سودمند خواهد بود (ارتوک^۱، ۲۰۰۸). نخستین بار هولینگر و کلارک (۱۹۸۲) رفتارهای ضد تولید را به دو طبقه بندی کلی شامل آسیب رساندن به اموال و آسیب رساندن به تولید تقسیم کردند. آسیب رساندن به اموال رفتارهایی مانند دزدی و یا صدمه زدن به اموال کارفرما را در بر می‌گیرد. آسیب رساندن به تولید نیز شامل رفتارهایی است مانند سرپیچی کردن از هنجارهایی که در مورد نحوه ی انجام کارها وجود دارد (مکلین، ۲۰۱۰).

رابینسون و بنت (۱۹۹۵) طبقه بندی هولینگر و کلارک را مورد انتقاد قرار می‌دهند و بیان می‌دارند که این طبقه بندی رفتارهای بین فردی را در بر نمی‌گیرد. آنها رفتار ضد تولید را به عنوان رفتاری آگاهانه تعریف می‌کنند که به اندازه ای از هنجارهای سازمانی فاصله دارد که رفاه سازمان و اعضای آن را تهدید می‌کند. آنها رفتار ضد تولید را بر اساس دو بعد تقسیم می‌کنند؛ ۱- شدت^۲ آسیب وارد شده توسط آن عمل ۲- هدف عمل (دیفنباخ و موزیگ^۳، ۲۰۱۷).

گرایزر^۴ علت رفتارهای ضد تولید به سه دسته‌ی عمده خصومت، نارضایتی و شخصی تقسیم می‌شوند و عواقب آنها در یازده طبقه خود را نشان می‌دهند (چن و همکاران، ۲۰۲۰). یازده طبقه در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

¹ Ertuke

² Severity

³ Diefenbach and Mussig

⁴ Grizer

جدول ۱: طبقه بندی گرایز از رفتارهای ضد تولید

نوع رفتار ضد تولید

دزدی و رفتارهای شبیه به آن
آسیب زدن به اموال و دارایی ها
سوء استفاده از اطلاعات و افشای اطلاعات محرمانه ی سازمان
رفتارهای خطرناک
غیبت و سوء استفاده از مرخصی ها
کیفیت پایین و آهسته کار کردن
مصرف الکل
مصرف مواد و استفاده یا فروش مواد
رفتار کلامی نادرست با همکاران و مشتریان
رفتار فیزیکی نادرست و پیشنهادات غیراخلاقی
سوء استفاده از زمان و امکانات و انجام کارهای شخصی در محل کار

رفتار ضد بهره وری

رفتار ضد بهره وری به عنوان رفتارهای تصمیم گیرندگان و مدیرانی که در رسیدن به اهداف سازمان مشکل ایجاد می کنند و یا موجب ضعف کارایی می شوند، تعریف شده است (مکلین، ۲۰۱۰). رفتار ضد بهره وری اقداماتی است که مدیران آگاهانه انجام می دهند و اقداماتی نیست که بر حسب تصادف آن را انجام دهند. (فیضی و همکاران، ۱۳۹۰). عمدی بودن یک جنبه کلیدی در ایجاد رفتار ضد بهره وری است (گورلیک^۱، ۲۰۲۱).

یکی از عوامل موثر بر تصمیمات مدیران در پروژه ها که باعث رفتار ضد بهره وری می شود، توجه به هزینه ها بدون اثرات کل آنهاست. اکنون موضوع هزینه ی کل توجه بسیاری را به خود معطوف کرده است. فعالیت مدیریت جامع که به واسطه ی حسابداری و کنترل امور مالی تقویت شده، توجه خود را بر کمترین هزینه ی ممکن در انجام

^۱ Gurlik

فعالیت‌های سازمان جلب کرده، که این موجب دستیابی به هزینه‌ی کل کمتر است (مگید^۱، ۲۰۱۰). مفهوم هزینه کل باعث درک بسیار جامع‌تری از اجزای هزینه‌های پروژه را ایجاد کرده است و نیاز اساسی برای افزایش و رشد تجزیه و تحلیل هزینه و ارزش در فعالیت‌های پروژه را آشکار ساخته و نمایان میکند. به هر حال، اجرای فرایند مؤثر «هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت» قابلیت‌های استفاده از هزینه‌یابی چالشی را ایجاد کرده و بسیاری از فعالیت‌های بلندمدت حسابداری در برخورد مداوم با موانع جدید به دنبال راه‌حلهایی بودند که این خود موجب توجه به هزینه‌های کل به عنوان دستیابی به اثربخشی شده است (جوآنمرد، ۱۳۹۶).

رفتارهای ضدتولید، ضدبهره‌وری و کارایی و اثربخشی پروژه

افزایش کارایی و اثربخشی، مهم‌ترین اهداف هر پروژه به شمار می‌روند. در مواجهه با فشار هزینه و زمان در انجام پروژه‌ها، نقش مدیریت و منابع انسانی برای کنترل و مدیریت هزینه و زمان و همچنین میزان پایبندی به اجرای تعهدات سازمانی در مقابل افراد، با توجه به نوع خدمات ارائه شده، از عوامل تأثیر گذار بر کارایی و اثربخشی می‌باشد (منصوری و همکاران، ۱۳۹۶). منابع انسانی زیربنای تمام حرکت‌هایی است که در پروژه‌ها انجام می‌شود و مهم‌ترین دارایی‌های آنها است. در صورتی که نیروی انسانی قابل اطمینان و راضی در پروژه وجود نداشته باشد، مدیریت پروژه با مشکل رو به رو خواهد شد (مونتر و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

عوامل رفتاری تأثیرگذار بر کارایی سازمان‌ها و تغییرات سریع و عمیق در خواسته‌ها و نیازهای افراد از یک سو و لزوم ارتقاء عملکرد درون پروژه‌ها از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، نوآوری و خلاقیت از سویی دیگر، سبب شده که مدیران پروژه‌ها، بیش از پیش به فنون مدیریت منابع انسانی توجه داشته باشند (زرینا^۳ و

¹ Mageed

² Montoro

³ Zarina

همکاران، ۲۰۱۴). از مهمترین عوامل موفقیت پروژه‌ها، کنترل و بهبود رفتارهای نیروی انسانی و همچنین رفتارهای مناسب تصمیم‌گیرندگان است. این دو عامل تأثیر زیادی روی کارایی و اثربخشی پروژه‌ها دارند (یپ و همکاران، ۲۰۲۱).

از نقطه نظر یک مدیر پروژه، یک پروژه زمانی کارا و اثربخش در نظر گرفته می‌شود که دارای شرایط زیر باشد (یانگ و پنگ^۱، ۲۰۱۰):

با مشخصات و اهداف تعیین تعیین شده انجام شود. در محدوده بودجه بندی و زمانبندی مشخص شده، انجام شده باشد. با رضایت کارفرما، کاربران و ذینفعان همراه باشد. با رضایت یک تیم پروژه انجام شده باشد.

در بسیاری از تحقیقات نشان داده شده که چنانچه مدیریت پروژه بتواند رفتارهای کارکنان را بهبود داده و رفتار تصمیم‌گیرندگان را در مسیر بهره‌وری قرار دهد، آن پروژه بهتر به اهداف کارایی و اثربخشی دست خواهد یافت. (تانکو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). بسیاری از تاخیرات و ضایعات مادی و معنوی پروژه‌ها ناشی از رفتارهای ضدتولید و ضدبهره‌وری بوده‌اند که بطور مستقیم کارایی و اثربخشی پروژه‌ها را تحت تأثیر قرار داده‌اند (روکایشی و بشیر^۳، ۲۰۱۲) این موارد علاوه بر پروژه‌های کوچک در پروژه‌ها بزرگ نیز بسیار وجود دارد و لازم است مدیریت پروژه به رفتارهای ضدتولید و ضدبهره‌وری در سازمان و عملیات پروژه توجه خاص نماید (موزا تاحنون^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

سوابق تحقیقات انجام شده

هالند (۲۰۰۲) تحقیق در بیمارستان‌ها، کارخانه‌ها و صنایع خرده فروشی را با هدف تعیین ارتباط رفتار ضدتولید با اجزای شغلی انجام داده‌است. نمونه‌های مورد آزمون کارگران بوده و نتایج تحلیل داده‌های پرسشنامه نشان داد که ارتباط رفتارهای ضد

¹ Yang & Peng

² Tanko

³ Ruqaishi and Bashir

⁴ Moza Tahnoon

تولید با نارضایتی شغلی در هر سه نمونه‌ی بیمارستان‌ها، کارخانه‌ها و صنایع خرده‌فروشی معنی‌دار بودند و به این نتیجه رسید که اندازه‌گیری رفتارهای ضد تولید با مجموعه‌ای از رفتارهای جایگزین بهتر است. در این تحقیق همبستگی معنی‌داری بین سرقت و خشنودی شغلی بدست نیامده‌است. در تحقیق پیشنهاد شده است که برای افزایش خشنودی شغلی باید از رفتار ضد تولید جلوگیری شود.

ساکت (۲۰۰۳) در یک فرا تحلیل با بررسی تحقیق‌های صورت گرفته با هدف تعیین رابطه رفتارهای ضد تولید با شخصیت به این نتیجه رسید که از بین پنج عامل بزرگ شخصیت، وظیفه‌شناسی روابط باثبات تری را با رفتارهای ضد تولید نشان می‌دهد. همچنین، نشان داد که شخصیت و ویژگی‌های مرتبط با آن، به طور مستقیم بر وقوع رفتارهای ضد تولید تأثیر می‌گذارند. سکت پیشنهاد می‌کند که در بکارگیری منابع انسانی از آزمونهای شخصیت استفاده شود.

اسپکتور (۲۰۰۶) با هدف تعیین رابطه استرس و شخصیت با رفتار ضد تولید با نقش میانجی جنسیت تحقیقی انجام داده است. این تحقیق بر روی ۹۱۵ نفر از کارمندان دانشگاه صورت گرفت نتایج نشان داد بین میزان ظهور رفتار ضد تولید زنان با مردان تفاوت معنادار وجود دارد و شخصیت بر روی ظهور رفتار ضد تولید تأثیر دارد. اسپکتور برای واگذاری و ارتقا شغلی پیشنهاد کرده که جنسیت و شخصیت متناسب با شغل در نظر گرفته شود زیرا در کاهش رفتار ضد تولید موثر است.

مونت و همکاران (۲۰۰۶) با هدف بررسی ارتباط بین رفتارهای ضد تولید با ویژگی‌های ادراکی و عدالت‌سازمانی، ویژگی‌هایی نظیر پنج عامل بزرگ شخصیت را متغیرهای تعدیل‌کننده در نظر گرفته‌است. نتایج تحقیق نشان داده که از طریق دخالت در میزان خشنودی، خلقیات، فشار روانی و ادراک افراد، از طریق برجسته‌سازی ادراک برای افراد واجد ویژگی‌های خاص، زمینه را برای تأثیر ادراکی و عدالت‌سازمانی ادراک شده بر رفتارهای ضد تولید فراهم می‌سازند. او پیشنهاد کرده که سازمان‌ها با برقراری و توجه بیشتر به عدالت سازمانی موجب کاهش رفتار ضد تولید شوند.

آلیاس و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با هدف تعیین عوامل موفقیت بحرانی مدیریت پروژه، به شناسایی میزان ارتباط عوامل موفقیت بحرانی و عملکرد پروژه پرداختند. نتایج آنها نشان داد که عوامل موفقیت بحرانی ورودی هایی برای مدیریت پروژه می باشند که می تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم به موفقیت پروژه منجر شود. در این پژوهش پنج معیار به عنوان عوامل موفقیت بحرانی در مدیریت پروژه معرفی شدند که این عوامل عبارتند از: تصمیمات مناسب مدیریت پروژه، عوامل انسانی، روش های پروژه، مسائل مالی و تامین کنندگان مواد و پیمانکاران پروژه هستند که دو مورد اول بیش از سایر موارد اهمیت دارند. براین اساس آنها پیشنهاد کرده اند که مدیران با در نظر داشتن عوامل انسانی به موفقیت پروژه نزدیک خواهند شد.

رقیسی و بشیر (۲۰۱۵) در پژوهش خود با هدف شناسایی علل تأخیر در پروژه- های ساختمانی در صنعت نفت و گاز در کشورهای شورای همکاری خلیج فارس با استفاده از پرسشنامه، داده های لازم را از ۵۹ مدیر پروژه در صنعت نفت و گاز در عمان جمع آوری کردند. نتایج نظرسنجی نشان داد که بیشترین علل تأخیر پروژه با توجه به اندازه سازمان یا مالکیت مربوط به رفتار ضدبهره‌وری مدیران و رفتارهای ضدتولید کارکنان است. بنابراین پیشنهاد کرده اند که توجه به منابع انسانی و اخذ تصمیمات درست مدیریتی هزینه‌ای کم در قبال بهره‌وری زیاد ناشی از کنترل رفتار ضد تولید و ضد بهره‌وری خواهد داشت.

دوردیف و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی، به هدف تعیین علل تأخیر در پروژه- های ساخت و ساز در کامبوج پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که رفتارهای ضدتولید و ضدبهره‌وری بیش از کمبود مواد در سایت، تأخیر در پرداخت توسط مالک، تأخیر توسط پیمانکار در تأخیر پروژه موثرند. از عوامل ضدتولید، غیبت در کار و حوادث ناشی از ایمنی به عنوان علل اصلی تأخیر پروژه‌ها در کامبوج بیان شدند. آنها پیشنهاد

¹ Alias

² Durdyev

کرده‌اند مدیران پروژه مدیریت منابع انسانی جامع را در پروژه‌های ساخت فعال کرده و توسعه دهند.

النهاین و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با هدف ارائه سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری مبتنی بر فازی برای رتبه‌بندی عوامل مدیریت و انسان در تحویل پروژه‌های بزرگ از نظرات ۱۲۷ ذینفع در پروژه‌های بزرگ استفاده کردند. در این پژوهش، عوامل بر مبنای سه رویکرد ریسک‌های انسانی، محدودیت‌ها و فرصت‌های تصمیم‌انتخاب شدند. نتایج نشان داد ریسک‌های انسانی دارای بیشترین اهمیت هستند و لازم است مدیران پروژه برای این عوامل، مدیریت ریسک مناسب تدارک ببینند.

چن و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهش خود با هدف بررسی علل انسانی و مدیریتی در تاخیر پروژه‌های ساختمانی ذخیره‌گندم در چین پرداختند. برای دستیابی به این هدف، ۱۵ مصاحبه ساختاری انجام و پرسشنامه‌ای بین ۱۰۸ نفر دارای تجربه در ساخت پروژه‌های ذخیره‌غلات، ارسال شد. نتایج نشان داد که پنج دلیل مهم تاخیر در این پروژه‌ها عبارتند از: خطاهای انسانی، کمبود ارتباط بین طرفین، مشکلات مربوط به تصمیمات غیربهره‌ور، تجربه نامناسب تیم تصمیم‌گیری و عدم تعهد کارکنان به پروژه. آنها پیشنهاد نمودند که مدیران پروژه با روشهای مناسب مثل روش HEART در پروژه‌ها موجب کاهش خطاهای انسانی شوند.

چن و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به شناسایی ریشه‌ها و منابع ایجاد و بروز رفتار ضد تولید و ضد بهره‌وری پرداخته‌اند. آنها در تحقیق خود نشان دادند که سه دلیل بر بروز رفتارهای ضد تولید از سوی سازمان مطرح می‌شود. اول سختی شغل، دوم مشکلات مدیریتی که به کارکنان منتقل می‌شوند و سپس تامین نکردن کارمند از نظر امکانات و حقوق دریافتی به نسبت کار محوله. بنابراین پیشنهاد کردند که مهندسی روشها و شغل به همراه نظام پرداخت متناسب برای نیروی انسانی در نظر گرفته شود.

¹ Al Nahyan

² Chen

آیت و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف بررسی علل تاخیر در پروژه‌های پروژه‌های ساخت تونل در پاکستان پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داد که رفتارهای غلط کارکنان و تصمیمات نامناسب مدیران بیش از عوامل تاخیر در پرداخت به پیمانکار و تامین کننده، نوسان تورم و قیمت، افزایش قیمت مواد، بودجه ناکافی حامیان مالی و مشتری، سفارشات تغییر و بازار مالی و سرمایه ضعیف بر تاخیر پروژه‌ها موثر می‌باشند. آنها پیشنهاد کرده‌اند مدیران پروژه آنقدر که نگران تامین مالی، مدیریت منابع فیزیکی هستند بیشتر توجه خود را به کنترل رفتارهای ضد تولید معطوف کنند.

لینگ و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به تصویب روش‌های تحویل یکپارچه پروژه برای عملکرد برتر پروژه پرداختند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ساختار یافته جمع‌آوری و با استفاده از آزمون‌های t و همبستگی تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که برخی از اقدامات تحویل یکپارچه پروژه مربوط به رفتار افراد و تصمیمات مدیران است که بر عملکرد پروژه تأثیر می‌گذارند، بنابراین پیشنهاد می‌کنند که اعضای تیم درست و سالم عمل کنند و تصمیم‌گیرندگان با توجه به بهره‌وری کل تصمیم‌گیری کنند تا عملکرد برتر پروژه مشاهده شود.

یاپ و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به انتقاد از دانش و تجربه پروژه برای کنترل رفتار ضد تولید و بهره‌وری در تحویل پروژه‌های ساختمانی پرداختند. در این پژوهش از روش کمی با استفاده از یک پرسشنامه برای ارزیابی ۳۰ عامل ضدتولید و ضدبهره‌وری اضافه شدن هزینه و زمان پروژه استفاده شد. اطلاعات با استفاده از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و تحلیل عاملی اکتشافی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی شش عامل خرابکاری، غیبت، خطای انسانی، رفتار خطرناک، رفتار غیرایمن و سوءاستفاده را نشان داد که بر عملکرد ساخت و ساز تأثیر می‌گذارد. آنها پیشنهاد می‌کنند که برای افزایش عملکرد پروژه‌ها لازم است بر

¹ Ayat

² Ling

³ Yap

کاهش خطای انسانی و کنترل رفتار ضد تولید تمرکز خاص انجام شود.

دیفن‌باخ و موزیگ (۲۰۲۱) با هدف بررسی رفتارهای ضدتولید و ضدبهره‌وری با رویکرد روانشناختی در شرکتهای تولیدی تحقیق انجام دادند و نتایج آن نشان داده که رفتارهای ضد تولید و ضدبهره‌وری هم بر محصولات هم سازمان و هم بر اعتبار و جایگاه شرکت‌ها تأثیر منفی داشته و عمده این رفتارها ریشه‌های روانی در افراد داشته است. آنها پیشنهاد کردند که به مسائل روانی و بهداشت روانی در محیط کار بیشتر توجه تا از بروز رفتار ضدتولید جلوگیری شود.

۳- توسعه فرضیه‌ها و مدل تحقیق

بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که رفتار ضدتولید بر کارایی شرکت‌ها تأثیر منفی دارد (کولن^۱ ۲۰۰۳، مونت ۲۰۰۶ و چن و همکاران ۲۰۲۰). دیفن‌باخ و موزیگ (۲۰۲۱) نشان دادند که رفتار ضد تولید بر محصولات سازمان تأثیر می‌گذارد. در تحقیقات دیگر علل تأخیر در پروژه‌ها بعنوان عوامل کارایی را رفتار ضد تولید معرفی کرده‌اند (لوندین و همکاران، ۲۰۱۵، رقیشی و بشیر ۲۰۱۵، دوردیف و همکاران، ۲۰۱۷ و چن و همکاران ۲۰۱۹). بنابراین فرضیه اول تحقیق بصورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه (۱) رفتارهای ضدتولید کارکنان پروژه بر ناکارایی پروژه‌های تعاونی مسکن استان مرکزی تأثیر مثبت دارد.

رفتار ضدبهره‌وری هم مانند رفتار ضدتولید بر کارایی شرکت‌ها تأثیر منفی دارد (هالند ۲۰۰۲، دیفن‌باخ و موزیگ، ۲۰۲۱). تصمیمات نادرست مدیران بر میزان کارایی پروژه‌ها تأثیر گذار است و هرچه قدر تصمیمات مدیران بر مبنای اهداف کلی نه فقط کاهش هزینه‌ها اخذ شود هزینه‌های کل سازمان حداقل می‌شوند (رقیشی و بشیر ۲۰۱۵). تصمیمات مناسب مدیریت پروژه به طور مستقیم یا غیرمستقیم به موفقیت پروژه منجر می‌شود و مشکلات مدیریت باعث کاهش کارایی سازمان می‌شود (آلیاس و

¹ Cullen

همکاران ۲۰۱۴ و چن و همکاران، ۲۰۲۰) براین اساس فرضیه دوم به این صورت بیان می‌شود:

فرضیه ۲) رفتارهای ضدبهره‌وری اعضای تعاونی بر ناکارایی پروژه‌های تعاونی مسکن استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

رفتار ضدتولید و رفتار ضدبهره‌وری بر اثربخشی پروژه‌ها تاثیر دارد و باعث خرابی محصولات و کیفیت آنها می‌شود (دیفن‌باخ و موزیگ، ۲۰۲۱) خرابی محصولات و کاهش کیفیت آنها هم بر کارایی و هم اثربخشی تاثیر می‌گذارد (چن و همکاران، ۲۰۱۹). رفتار ضدتولید و ضدبهره‌وری هر دو باعث نارضایتی ذینفان داخلی و خارجی می‌گردد یعنی هم سهامداران و هم مشتریان و پیمانکاران ناراضی می‌شوند (لینگ و همکاران، ۲۰۲۰). با این مستندات میتوان فرضیه سوم و چهارم را بصورت زیر بیان کرد:

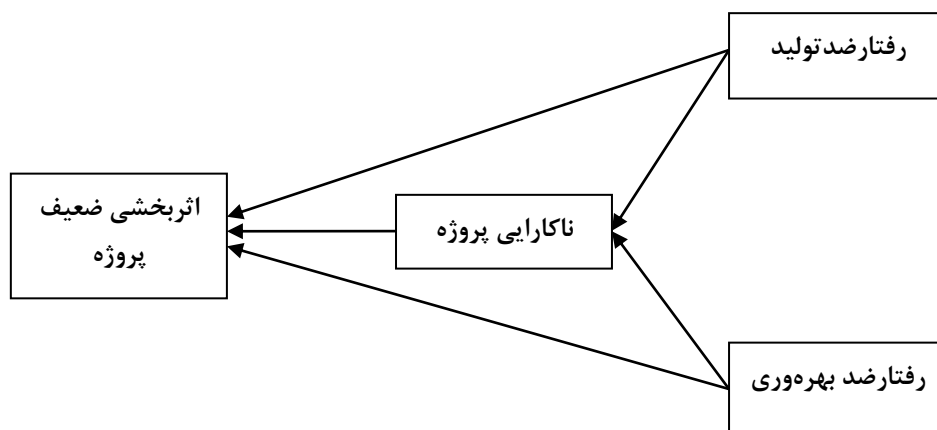
فرضیه ۳) رفتارهای ضدبهره‌وری اعضای تعاونی بر اثربخشی ضعیف پروژه‌های تعاونی مسکن استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

فرضیه ۴) رفتارهای ضدبهره‌وری اعضای تعاونی بر اثربخشی ضعیف پروژه‌های تعاونی مسکن استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

عملکرد پروژه در بسیاری از تحقیقات با دو متغیر کارایی و اثربخشی در نظر گرفته شده‌اند (چن و همکاران، ۲۰۱۹) و بر اساس نظریات ریچارد ال دفت و تحقیقات دیگر کارایی از عوامل ایجاد و موثر بر اثربخشی است (یاب و همکاران ۲۰۲۱) با اینکه عده‌ای عقیده دارند که کارایی و اثربخشی در کنار یکدیگر قرار دارند ولی در پروژه‌ها کارایی بر اثربخشی تاثیر دارد زیرا اگر تحویل شدنی‌های پروژه با هزینه و تاخیر زمانی بالا انجام شوند نارضایتی ذینفان داخلی و خارجی را در پی دارد (یاب و همکاران، ۲۰۲۱)، لذا ناکارایی بر اثربخشی ضعیف موثر خواهد بود پس:

فرضیه ۵) ناکارایی پروژه بر اثربخشی ضعیف پروژه‌های تعاونی مسکن استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

براساس فرضیه‌های ذکر شده مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده‌است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

۴- روش اجرای تحقیق

روش تحقیق از نظر نحوه انجام توصیفی-عَلّی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و مدیران درگیر یا عضو تعاونی‌های بزرگ مسکن استان مرکزی از ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ هستند که حدود ۸۰۰ عضو در ۴ تعاونی بزرگ و منتخب شامل تعاونی مهندسین، تعاونی اساتید، تعاونی فرهنگیان و تعاونی دانشگاه اراک و حدود ۳۰۰ نفر از مدیران و کارکنان آنها می‌باشد.

از آنجایی که نظر سنجی از تمامی جامعه آماری ذکر شده به علت پراکندگی و گستردگی مقدور نبود لذا به انتخاب نمونه از جامعه مبادرت ورزیده شد. جهت نمونه‌گیری از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری در مدل یابی ساختاری استفاده شد. در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد، در غیر اینصورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم پذیر نخواهد بود. نسبت محافظه کارانه تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل پیشنهاد شده است (میلر و کانس^۱، ۱۹۷۳). از دیدگاه جیمز استیونس

^۱- Miller & Cans

در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چند گانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب بشمار می آید و بنلی و چو تعداد حداقل ۵ نمونه را برای هرمتغیر لازم دانسته اند. حجم نمونه در حداقل ۵ و حداکثر ۱۵ نمونه براساس رابطه زیر محاسبه شده است:

$$5q \leq n \leq 15q$$

چون تعداد سؤالات پرسشنامه ۲۷ است، حداقل نمونه باید بین دو مقدار ۱۳۵ و ۴۰۵ باشد. تعداد ۲۵۰ پرسشنامه از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس بین دوگروه اعضا و کارکنان تعاونیها توزیع گردید. جمع آوری اطلاعات و داده ها مبتنی بر روش میدانی بوده است. ابزار مناسب با توجه روش میدانی و هدف تحقیق، پرسشنامه است. پرسشنامه مورد استفاده با استفاده از منابع معتبر، تهیه شده و دارای ۲۷ سؤال می باشد. سئوالات رفتار ضد تولید از منابع کولن ۲۰۰۳، چن و همکاران ۲۰۲۰ و رفتار ضد بهره‌وری از منابع هالند ۲۰۰۲ و دیفن باخ ۲۰۱۹ تهیه شده و سئوالات ناکارایی و اثربخشی از طریق استاندارد PMBOK و منابع (چن و همکاران، ۲۰۱۹) و (یاپ و همکاران ۲۰۲۱)، تنظیم شده‌اند.

تعداد ۲۵۰ پرسشنامه میان نمونه‌ها توزیع گردید. زمان توزیع پرسشنامه نامه‌ها و برگشت آن‌ها در محدوده یک ماه انجام پذیرفت و تعداد ۲۰۲ پرسشنامه برگشت داده شد، تعداد ۱۸ پرسشنامه به طور ناقص پاسخ داده شده بود و یا بی پاسخ بودند که کنار گذاشته شدند. تعداد ۱۸۴ پرسشنامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. برای سنجش روایی این تحقیق مراحل زیر طی شده است.

طراحی پرسشنامه با استفاده از منابع معرفی شده. ارائه پرسشنامه طراحی شده به اساتید راهنما، مشاور و چندتن از متخصصان در جامعه آماری و اعمال نظرات اصلاحی ایشان. پخش پرسشنامه اصلاح شده به تعداد ۳۰ عدد در بین نمونه آماری و خبرگان به منظور بررسی روایی پرسشنامه و اخذ نظر پاسخ دهندگان در مورد سوالات طراحی شده و در انتها اعمال اصلاحات نهایی در پرسشنامه.

برای سنجش میزان پایایی تعداد ۳۰ پرسشنامه توزیع گردید سپس مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها از نرم افزار SPSS محاسبه شد، در جدول ۲ ضریب آلفا برای سئوال‌ها بالاتر از ۷۰ صدم بوده و برای کل سئوال‌ها نیز ۰/۸۷۴ بدست آمده و نشان می‌دهد که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۲: نتایج پایایی پرسشنامه تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد سوالات	ضریب آلفا
رفتار ضدتولید	۹ سوال	۰/۸۰۲
رفتار ضد بهره‌وری	۹ سوال	۰/۹۰۶
ناکارایی پروژه	۵ سوال	۰/۷۶۱
اثر بخشی ضعیف پروژه	۴ سوال	۰/۸۵۰
کل سئوال‌ها	۲۷	۰/۸۷۴

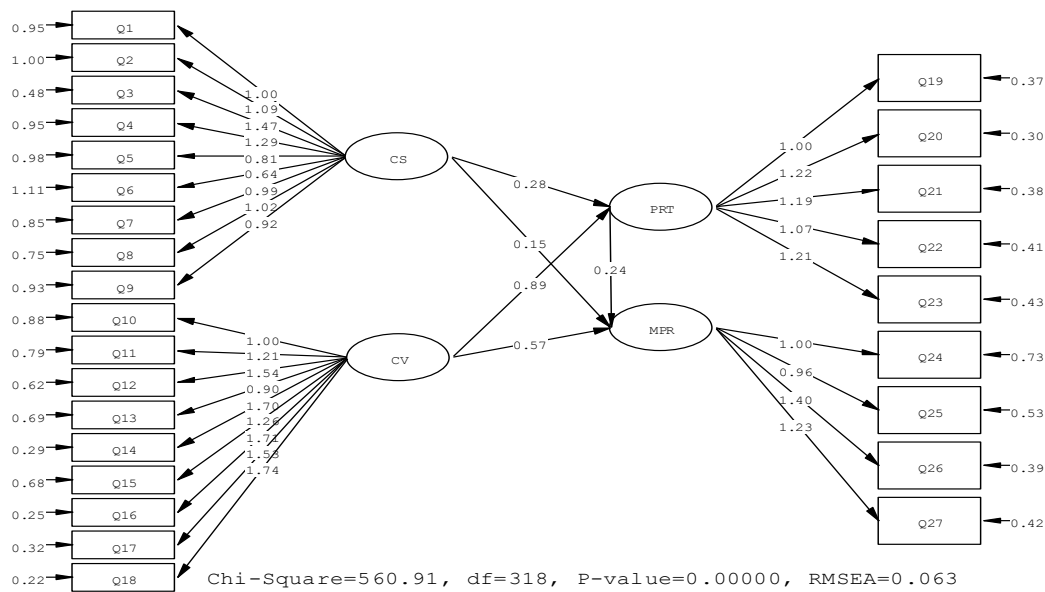
۵- تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از مدل‌های معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده است. مدل‌های معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیره است. که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. قبل از استفاده از نتایج مدل ساختاری لازم است ابتدا

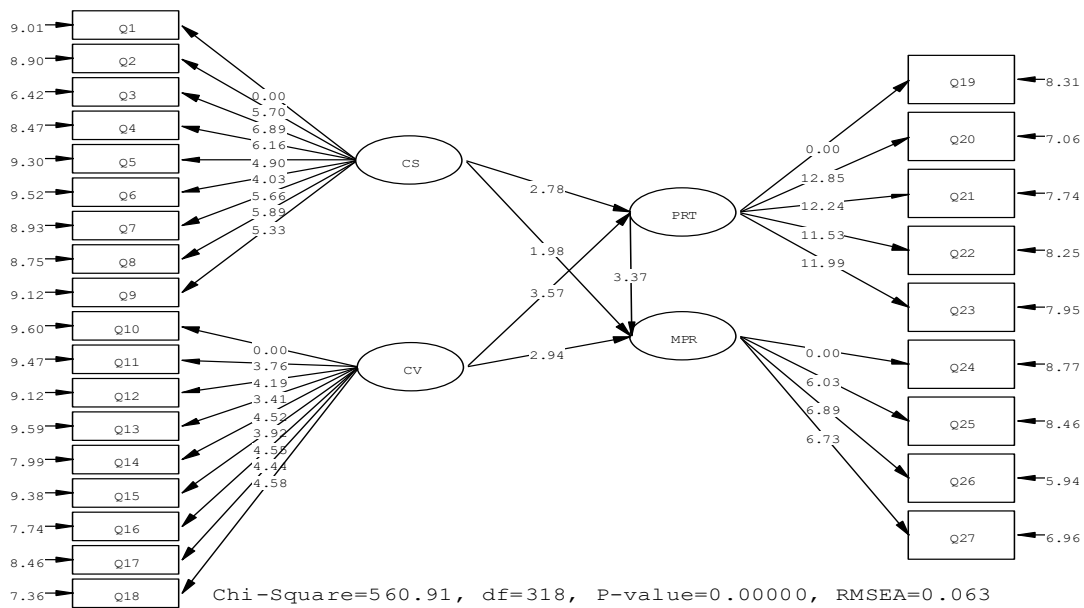
برازندگی مناسب بودن و کفایت داده ها برای مدل مورد بررسی قرار گیرد. بدین معنی که اگر شاخص‌های مورد ارزیابی، نشان دهنده برازنده بودن مدل باشند، داده‌ها برای تجزیه و تحلیل روابط موجود میان متغیرها مناسب و کافی بوده اند. نتایج برازش مدل ساختاری در جدول شماره ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول شماره ۳: نتایج برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	نماد شاخص	مقادیر برآورد	نتیجه
درجه آزادی	DF	۳۱۸	نسبت کای اسکوئر به
کای اسکوئر	Chi-Square	۵۶۰/۹۱	درجه آزادی مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶۳	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۱	مناسب
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	۰/۹۳	مناسب
شاخص برازش مقایسه ای	CFI	۰/۹۴	مناسب
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	RMR	۰/۰۷۳	مناسب
نیکویی برازش	GFI	۰/۹۲۳	مناسب
نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۱۲	مناسب



شکل ۲: ضرایب مدل ساختاری و اندازه‌گیری



شکل ۳: آماره t برای ضرایب مدل ساختاری و اندازه‌گیری

براساس خروجی لیزرل و شکل‌های شماره ۲ و ۳ نتایج آزمون فرضیات بصورت جدول شماره ۴ نشان داده شده‌اند

جدول شماره ۴: نتایج آزمون فرضیات بر اساس ضرایب استاندارد و آماره t

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرایب	آماره t	نتیجه
اول	رفتار ضد تولید	ناکارایی پروژه	۰/۲۸	۲/۷۶	تایید اثر
دوم	رفتار ضد بهره‌وری	ناکارایی پروژه	۰/۸۹	۳/۵۷	تایید اثر
سوم	رفتار ضد تولید	اثربخشی ضعیف پروژه	۰/۱۵	۱/۹۸	تایید اثر
چهارم	رفتار ضد بهره‌وری	اثربخشی ضعیف پروژه	۰/۵۷	۲/۹۴	تایید اثر
پنجم	ناکارایی پروژه	اثربخشی ضعیف پروژه	۰/۲۴	۳/۳۷	تایید اثر

۶- نتیجه‌گیری

رفتار ضد تولید بر ناکارایی و اثربخشی ضعیف پروژه‌های تعاونی مسکن تاثیر مثبت داشته‌است. عامل رفتار ضد تولید کارکنان باعث ضرر و زیان بر پروژه بوده و در ایجاد تاخیر پروژه‌ها موثر بوده است. بعضی از کارکنان برای ایجاد هزینه و ضرر برای سازمان نسبت رفتار ضد تولید داشته‌اند. رفتار ضد تولید در پروژه‌های ساخت در تعاونی‌ها باعث از بین رفتن منابع، تخریب و تعمیرات، دوباره کاری، تضعیف کیفیت و افزایش زمان انجام پروژه شده که باعث نارضایتی ذینفعان و ادارات ناظر و درگیر شده‌است. این نتیجه با نتایج تحقیقات (کولن ۲۰۰۳، مونت ۲۰۰۶ و چن و همکاران ۲۰۲۰) همسو می‌باشد. نتایج نشان داد که رفتار ضد بهره‌وری بر ناکارایی پروژه تاثیر مثبت دارد رفتار ضد بهره‌وری از طرف تصمیم‌گیرندگان تعاونی بوجود می‌آید. رفتار ضد بهره‌وری شامل اقداماتی بوده که ماهیتاً به نوع تصمیم‌گیری در تعاونی مربوط است و باعث کاهش بهره‌وری شده است. این رفتارها بیشتر به علت فشار تصمیم‌گیرندگان برای کاهش هزینه‌ها و افزایش سرعت کار اعمال شده‌اند. بر اثر فشار شرکا و مالکین و اعمال نظر آنها

در امور پروژه، این اقدامات معمولاً بدون بررسی و تحلیل کامل و جامع و یا تصمیم‌گیری عجله‌ای یا نمایشی در جلسات مجمع عمومی انجام شده‌اند.

تحقیقات رونگه (۲۰۲۰)، آوری (۲۰۰۸) و طاهری (۱۳۹۱) نشان داده که برای تمام سازمان‌ها، یک نوع سبک رهبری مناسب و خاص وجود ندارد. به همین دلیل، سبک یگانه‌ای برای هیچ سازمانی حتی در طول عمر همان سازمان وجود ندارد. سبک رهبری و تصمیم‌گیری تابع بلوغ سازمانی یا شرایط سازمانی است. چون شرکت‌های تعاونی آنقدر عمر ندارند که بلوغ در آن شکل گیرد معمولاً سبک رهبری و تصمیم‌گیری تابع فشار جمعی اعضای تعاونی است که اکثراً آنها دانش مدیریت ندارند.

تحلیل داده‌ها در پروژه‌های ساختمانی تعاونی‌های بزرگ استان مرکزی نشان داد که رفتار ضد بهره‌وری بر اثربخشی ضعیف پروژه تأثیر مثبت دارد. تحقیقات دیفن باخ (۲۰۱۹) و چن و همکاران (۲۰۲۰) نشان داده است که زمانیکه مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان اثربخشی را فدای کاهش هزینه‌های جزیی نموده و یا برای رضایت مالکان و شرکا به تصمیمات نمایشی و مقطعی اقدام می‌کنند، بهره‌وری و کیفیت کل را بشدت کاهش می‌دهند. در پروژه‌های مسکونی تعاونی مسکن مدیران در برابر مسائل و فشار ایجاد شده توسط اعضای تعاونی بعنوان مالکان پروژه، تمام تلاش خود را در کوتاه مدت برای حفظ رضایت آنها بکار می‌گیرند و از بهره‌وری کل غافل می‌شوند. مشکل بزرگتر آن است که عمده تصمیماتی که مدیران به انجام آن موظف می‌شوند در مجامع عمومی توسط عده‌ای اخذ می‌شوند که یا دانش کافی ندارند یا مسائل هزینه خود را فقط در نظر دارند و یا تحت تأثیر موارد غیر اصولی مانند تخریب هیات مدیره و جابجایی قدرت و تسویه حساب‌های شخصی دیگران با مدیران یا تعاونی قرار می‌گیرند.

ناکارایی پروژه‌ها بر اثربخشی ضعیف آنها تأثیر مثبت داشته است. چنانکه در ادبیات تحقیق بیان شد براساس نظریات ریچارد ال دفت و سایر محققان مدیریت، دستیابی به اهداف سازمان یعنی اثربخشی از طریق کارایی پروژه میسر می‌شود. زمانی که پروژه ناکارا باشد اهداف اثربخشی نیز تأمین نمی‌شود. پس واضح است که ناکارایی بر

اثربخشی پروژه‌ها اثر منفی داشته و عبارتی باعث اثربخشی ضعیف آنها و نیز باعث نارضایتی ذینفعان در تعاونی‌ها شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر را برای افزایش کارایی و اثربخشی تعاونی‌های ساخت ارائه می‌شود.

۱- توصیه می‌شود برای بهبود تصمیم‌گیری در مجامع، به اعضای علاقمند روند تشکیل جلسات مجامع و اداره آنها را به همراه روش‌های تصمیم‌گیری را آموزش داده تا افراد مناسب برای کاندید شدن جهت ریاست جلسات مجامع آماده و تربیت شوند.

۲- بی اخلاقی و ناهنجاری در زمان جلسات مجمع از سوی عده‌های قلیل باعث تخریب فضای مناسب تصمیم‌گیری می‌شود و لازم است یک سیستم عمومی برای اعضای تعاونی‌های مسکن طراحی شود که ابتدا ضوابط اخلاقی برای اعضا تهیه و ابلاغ شود و مقررات دقیق و مناسب برای اعمال و کنترل آنها تهیه و به همه ابلاغ گردد.

۳- لازم است اعضا و مدیران تعاونی‌ها به هزینه‌های کل پروژه دقت نمایند و با کاهش بعضی از هزینه‌ها بدون اثرات آنها اثربخشی و کارایی را در کل ضعیف نکنند، بنابراین، روشها و فنون حسابداری و مالی در تعاونی‌ها نیز باید متحول شوند زیرا سیستم‌های عصر حاضر با تمرکز بر مشتری‌گرایی سرعت و انعطاف را مد نظر قرار داده اند ولی این سرعت در حسابداری و امور مالی تعاونی‌ها ایجاد نشده است. کنترل هزینه‌های سربار و جانبی در تعاونی تا جایی مطلوب است که موجب ایجاد مشکلات و افزایش هزینه‌های ناشی از ضایعات و کاهش کیفیت و اتلاف زمان در پروژه نگردد. توصیه می‌شود با برگزاری جلسات آموزشی، نگرش اعضا و مدیران به اهمیت و ارزش هزینه در نظارت و کنترل در پروژه ساخت تغییر دهند و این فعالیت را بعنوان فعالیت غیر ارزش افزوده در نظر نگیرند.

۴- دخالت‌های بی نظم و غیرساختاری اعضای تعاونی باعث فشار بی مورد به مدیران تعاونی می‌گردد و لازم است تعاونی‌ها با ایجاد یک سیستم اطلاعاتی مناسب پاسخگوی خواسته‌های منطقی اعضا باشند و از دخالت بی‌مورد اعضا جلوگیری شود تا

تصمیمات عجله‌ای و یا احساسی اخذ نشوند.

۵- برای اخذ تصمیمات درست و جلوگیری از رفتار ضد بهره‌وری، انتخاب مدیران توانمند در اداره امور تعاونی الزامی است. توضیح می‌شود در اساسنامه یا مستندات دیگر تعاونی‌ها ملاک‌های مورد نیاز مدیران تعاونی براساس توانمندی لازم برای مدیریت، اجرا و کنترل امور پروژه‌های ساخت پس از تهیه منعکس گردند و با اطلاع رسانی این توانمندی‌ها و شاخص‌های مورد نظر به اعضا دید و نگرش آنها را در انتخاب مدیران بهبود بخشند.

۶- به مجامع تعاونی پیشنهاد می‌شود برای انتخاب مدیران علاوه بر توجه به مولفه‌های عمومی مانند امانتداری و صداقت، پاسخگویی، شفافیت، عدالت، به مولفه‌های مدیریت و تخصص و توانمندی مدیران هم توجه نمایند.

۷- به مدیریت تعاونی‌ها هم توصیه می‌گردد با قدرت و توانمند در برنامه‌ریزی و تهیه سیستم کارا اقدام نمایند و از اینکه بخواهند فقط خواسته‌های غیر کارشناسی اعضا را تامین نمایند پرهیز نمایند. به اعضای تعاونی‌های مسکن توصیه می‌گردد ابتدا با آگاهی مدیران خود را انتخاب نمایند و پس از انتخاب از دخالت و ایجاد فضاهای نامناسب که موجبات اختلال در امور مدیریت می‌گردد پرهیزند.

۸- نسبت هزینه نیروی انسانی در پروژه‌های ساخت و تولید به کل هزینه‌های پروژه بسیار پایین است. بنابراین لازم است پرداخت حقوق و مزایای کارکنان را در سطح مناسب تعیین گردد تا از بروز رفتار ضد تولید کارکنان کاسته شود.

منابع

جوانمرد، حبیب‌اله (۱۳۹۶)، مدیریت لجستیک و زنجیره تامین، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی اراک، چاپ اول.

عسکری، پرویز، نکل‌زاده، مریم (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری، یافته‌های نو در روانشناسی، ۵(۱۴):

گل‌پرور، محسن و خاکسار، سروره (۱۳۸۷). رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمانها. *فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری*، ۳(۴-۳): ۱۸-۲۶.

گل‌پرور، محسن؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم و صباحی، پرویز (۱۳۸۶). اعتبار و روایی زیرمقیاس‌های وابستگی و پرخاشگری شاخص رفتار ضد تولید. *فصلنامه روانشناسان ایران*، ۳(۱۲): ۳۳۳-۳۴۵.

منصوری، محمد و اثنی‌عشری، احسان (۱۳۹۶). شناسایی و تحلیل ریسک‌های پیمانکار در مرحله اجرای پروژه‌های پل‌سازی، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت ساخت و پروژه، تهران.

Ayat, M, Rehman, H, Sheheryar, M. Q, Kang, C.W, (2021). Assessing the causes of project overruns in tunnel construction projects in Pakistan. *International Journal of Construction Management*, doi.org/10.1080/15623599.2021.2017541View

Bellora-Bienengraber, L, Radtke, R.R, Widener, S.K. (2021), Counterproductive work behaviors and work climate: The role of an ethically focused management control system and peers' self-focused behavior, *Accounting, Organizations and Society*, https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101275

Brookes, N.J., Morton, S.C., Dainty, A.R.J., & Burns, N.D. (2016). Social processes, patterns and practices and project knowledge management: a theoretical framework and an empirical investigation. *International Journal of Project Management*, 24, 474-482.

Chen, G. X., Shan, M., Chan, A. P., Liu, X., & Zhao, Y. Q. (2019). Investigating the causes of delay in grain bin construction projects: the case of China. *International journal of Construction Management*, 19(1), 1-14.

Chen, H, Orlando, Richard, O. Dorian B, David L, Ford, J.R. (2020), Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work

Behavior, *Journal of Business Research* 114, 30–41.

Cullen MJ, Sackett PR. (2003). Personality and counterproductive workplace behaviors. In M. R. Barrick., & A. M. Ryan (eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: John-Wiley and Sons.

Dalal RS, Sims CS, Spencer S, (2003). The structure of discretionary behavior at work. Symposium conducted at the 18th annual meeting of the society for industrial and organizational psychology. Orlando, Florida.

Diefenbach, S, Mussig A, (2017), Counterproductive effects of gamification: An analysis on the example of the gamiPed task manager Habitica, *International Journal of Human-Computer Studies*, S1071-5819(18)30513-5.

Durdyev, S., Omarov, M., & Ismail, S. (2017). Causes of delay in residential construction projects in Cambodia. *Cogent Engineering*, 4(1), 1291117.

Erturk. A, (2008), A trust-based approach to promote employees' openness to organizational change in Turkey, *International Journal of Manpower* Vol. 29 No. 5, pp. 462-483

Fine S, Horowitz I, Weigler H, Basis L. 2010. Is good character good enough? The effect of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20: 73-84.

Florence Y. Y. Ling; Pei Xin Teo; Shan Li; Zhe Zhang (2020). Adoption of Integrated Project Delivery Practices for Superior Project Performance, *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction*, 12(4).

Greenberg G. 1997. *The steal motive: Managing the social determinate of employee theft*. In RA Giacalone, J Greenberg (Eds.) *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage

Grover SL. (1997), *Lying in organizations: Theory, research, and future directions*. In RA Giacalone J Greenberg (Eds.), *Antisocial*

behavior in organizations. Thousand Oaks, CA:Sage.

Gürlek, M, (2021), Workplace ostracism, Syrian migrant workers' counterproductive work behaviors, and acculturation: Evidence from Turkey, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 46, 336–346

Haaland SA. (2002). Understanding organizational citizenship and counterproductive work behaviors: Examining interactions utilizing an organizational versus interpersonal categorization strategy. Unpublished Doctoral Dissertation, the Central Michigan University.

Kerzner, H. (2001). *Strategic Planning for Project Management Using a Project Management Maturity Model*. John Wiley and Sons, New Jersey.

Kopperud.k.H, Martinsen.Q, Humborstad.S.W (2013) Engaging leaders in the eyes of the beholder: on the relationship between transformational leadership, work engagement, service climate, and self-other agreement, *Journal of Leadership & organizational studies*, 22(1):1-14.

Leung, S.K., Spurgeon, P. C., & Cheung, H.K. (2007). Job satisfaction and stress among ward based and community-based psychiatric nurses. Hong Kong *Journal of Psychiatry*, http://findarticles.com/p/articles/mi_6882/is_2_17/ai_n28461959

.Maclane CN, Walmsley PT.2010.Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20:62-72.

Mageed, A. E. and Kelety, E. (2010), Towards a conceptual framework for strategic cost management: the concept, objectives, and instruments, Chemnitz University of technology, Available at: http://archiv.tu-chemnitz.de/pub/2010/0115/data/Title_250706.pdf.

Mc Grath, A., Reid, N., & Boore, J. (2003). Occupational stress in nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 40, 555-565.

Mc.cardle, J.Martins Nico. (2002), A model for managing trust International journal of manpower,; 23/8:756- 757.

Mount M, Ilies R, Johnson E. 2006. Relationship of personality and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59:591-623.

Moza Tahnoon A.N, Yaser E. Hawas, M.R, Aljassmi, H, Munjed A. Maraqa, B.B, Mohammad S.M, (2018) A fuzzy-based decision support system for ranking the delivery methods of mega projects, *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(1). 122-143

Nair, A, (2006). Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance – implications for quality management theory development. *Journal of operations management*, 24, 948-975.10-Molina, L.M., Montes.

Ping Tserng, H., & Cheng Lin, Y. (2004) .Developing an activity-based knowledge management system for contractors, *Advanced Engineering Informatics*. doi.org/10.1016/j.autcon.2004.05.003

Pletzer, J.L, (2021), Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits, *Personality and Individual Differences*, 173, 110550

Robinson SL, Bennett RJ .1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.

Ruqaishi, M. bashir. H (2015). Causes of Delay in Construction Projects in the Oil and Gas Industry in the Gulf Cooperation Council Countries: A Case Study, *Journal of Management in Engineering*, 31(3). (May 2015).

Runge, J, Lang, J.W.B, Zettler, I, Lievens, F, (2021), Predicting counterproductive work behavior: Do implicit motives have incremental validity beyond explicit traits?, *Journal of Research in Personality*, 89, 104019

Sackett PR, Devore CT, (2001). *Counterproductive behavior at work*. In N Anderson, DS Ones, H K Sinangil, C Viswesvaran (Eds.),

Handbook of industrial, work and organizational psychology (v.1: Personnel Psychology . London, Sage Publication.

Sehlen, S., Vordermark, D., Schäfer, C., Herschbach, P., Bayerl, A., Pigorsch, S., Rittweger, J., Dormin, C., Bölling, T., Wypior, H.J., Zehentmayr, F., Schulze, W., and Geinitz, H. (2009). Job stress and job satisfaction of physicians, radiographers, nurses and physicists working in radiotherapy: a multicenter analysis by the DEGRO Quality of Life Work Group. *Radiation Oncology*, 4:6. doi:10.1186/1748-717X-4-6

Spector, P. E. (2006). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications: London.

Tanko, B. Abdullah, F. Ramly, Z (2017). Stakeholders Assessment of Constraints to Project Delivery in the Nigerian Construction Industry, 2018 Penerbit UTM Press, Universiti Teknologi Malaysia.

Yang, J.B.; Peng, S.C., (2010). Development of a Customer Satisfaction Evaluation Model for Construction Project Management), *Building and Environment*, 43, 458-468.

Yang, L, Chen, J., & Wang, H. (2011). Assessing impacts of information technology on project success through knowledge. *Journal of Automation in Construction*, Volume 22, P. 182-191

Yap, J.B.H., Lim, B.L., Skitmore, M. and Gray, J. (2021), Criticality of project knowledge and experience in the delivery of construction projects, *Journal of Engineering, Design and Technology*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Doi: 10.1108/JEDT-10-2020-0413

Yeng, A.C. L., Edwin Cheng, T.C., Lai, K., (2012). Operational and institutional perspective on total quality management. *Production and operation management* 15(1).156-170.

Yilmaz K. (2008). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Journal of Applied Sciences*, 8 (12), PP: 2293-2299

Zarina, A. Zawawi, E.M.A. Yusof. Kh, Aris N.M. (2014). Determining Critical Success Factors of Project Management Practice: A Conceptual Framework, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 153(16), P. 61-69.