

ارزیابی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی

حسن عباسی^۱

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت منابع انسانی، واحد مهریز، دانشگاه پیام نور، مهریز، ایران

چکیده

هر هدف از انجام پژوهش حاضر ارزیابی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی می‌باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی به تعداد ۲۵۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ۲ پرسشنامه اعتماد سازمانی آلونن و همکاران (۲۰۰۸) و رفتارهای ضد تولید سازمانی فاکس و اسپکتور (۲۰۰۲)، استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۳ نفر از اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها برای متغیر اعتماد سازمانی ۰/۷۸ و برای متغیر رفتار ضد تولید سازمانی ۰/۸۹ برآورد شده است. فرضیات تحقیق با استفاده از (آزمون کولموگروف-اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر گذار است.

واژه‌های کلیدی: اعتماد سازمانی، رفتارهای ضد تولید سازمانی، کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی

مقدمه

در یکی از مقوله های بسیار مهم در هر سازمانی، اعتماد سازمانی است. وجود جو اعتماد در سازمان می تواند باعث گردد که کارکنان و مدیریت به طور وسیع و فراگیری با همدیگر همکاری و برای دستیابی به اهداف تلاش کنند (گلی، ۱۳۹۵). تحقیقات نشان داده است که اعتماد موجب بهبود ارتباطات، همکاری و کار تیمی می شود. همچنین اعتماد موجب رضایت شغلی کارکنان و کاهش رفتارهای ضد تولید آنها می شود. خشونت و دیگر شکل های رفتار ضدتولید، نظیر کارشکنی، اخلال و سرقت مشکلات بزرگی را برای سازمان های مختلف به وجود می آورند. بروز چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای ضدتولید بر خلاف رفتارهای شهروندی سازمانی موجب کاهش عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری، اعتماد و نظایر آن می شوند (ایاز، ربیع و خزایی، ۱۳۹۶).

بیان مساله

در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان ها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل می گیرد. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه های مذکور را به اثربخش ترین، کارترین و بهره ورتین طرق ممکن به کارگیرند. عمده منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه هاست، زیرا نیروی انسانی است که با تواناییهای خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خ سانی است که احساس اعتماد کارکنان به مدیر، سازمان و سهامداران در زندگی سازمانی، رفتار سازمانی و روابط بین کارکنان و سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. به همین دلیل موجب بسیاری از تلاش ها و رفتارهای مشارکتی می شود و در بسیاری دمت گرفته است (قبله زاده و اسلامی، ۱۳۹۶).

اعتماد یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط ان از روابط بین فردی نقش بسیار مهم و کلیدی را ایفاء می کند. اعتماد سازمانی به طور کلی عبارت است از: تمایل یک گروه یا طرف رابطه به آسیب پذیر بودن در برابر گروه دیگر بر پایه انتظار یا باوری که گروه دیگر مطمئن، قابل اطمینان، متوجه و نگران، و قابل اعتماد است. اعتماد سازمانی می تواند با بهبود ارتباطات و همکاری میان کارکنان و مدیران و ارتقاء کارآیی میان تیم ها موجب حفظ و بهبود کارکنان شود. کارکنان می گویند هنگامی که به همکاران و مدیرانشان اعتماد می کنند، احساس مالکیت و تعهد می کنند. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، کاربردهای مثبت زیادی برای سازمان دارد. تحقیقات نشان داده است که اعتماد در محیط های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای که می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی در بلند مدت شود، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد، برعکس، هزینه های بی اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و رفتار ضد تولید، می تواند سنگین باشد (رستمی، ۱۳۹۳).

به همین جهت، بعضی از پژوهش های تجربی بر پیشایندها و پی آمدهای این رفتارها متمرکز گردیده اند. رفتار ضد تولید مجموعه ای متنوع از رفتارهایی نظیر تخطی از قواعد، سیاست ها و اصول زیربنایی مورد نیاز برای فعالیت های فردی و سازمانی را شامل می شود، که دارای مشخصه عمدی بودن و با هدف آسیب رسانی به مرحله اجرا درمی آیند. چنین رفتارهایی اغلب در قالب آسیب رسانی به وسایل، امکانات و تجهیزات سازمان، زیر پا گذاشتن اصول و قواعد کاری رسمی، اذیت و آزار کلامی و فیزیکی همکاران و یا مراجعان و دزدی استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی در دو طبقه اصلی، به نام های رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضد تولید معطوف به افراد (همکاران، مشتریان، مراجعان، سرپرست) جای می گیرند. در طبقه رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان در سطحی جزئی تر مواردی نظیر زیان رساندن به سازمان و وسایل آن، کم کاری، بدگویی از سازمان نزد دیگران غیبت و تأخیرهای بدون برنامه و سپس دروغ گویی راجع به دلایل آن، کند کار کردن، سرگرم بازی و تفریح شدن در زمان استفاده از اینترنت، تماس تلفن شخصی از طریق تلفن سازمان، در رفتارهای

ضدتولید معطوف به همکاران، فاش سازی اسرار همکاران و بدرفتاری های کلامی و غیرکلامی با آنها مدنظر هستند. به هر حال هریک از این رفتارها به اشکال مختلف هزینه های گزاف و بی ثمری را به سازمان ها تحمیل می نماید که آشکارترین نمود آن افت کارایی و عملکرد سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از دیدگاه نظری، اعتماد از طریق عملکرد سازمانی و رفتارهای ضد تولید و در تقابل با هم قرار داشته و یکی به سازمان سود است و درحالی که دیگری آسیب رسان است (ابراهیم زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

براین اساس، طبق تعاریف ساختاری میتوان انتظار داشت که اعتماد از طریق عملکرد سازمانی باعث می شود کارکنان در رفتارهای ضدتولید سازمانی درگیر نشوند و زمینه مناسبی برای ایجاد ارتباط و همکاری فراهم شده و مزایایی برای افراد و سازمان ایجاد کند. بنابراین در این تحقیق برآنیم که به ارزیابی تاثیر اعتماد از طریق عملکرد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی بپردازیم.

اهمیت و ضرورت تحقیق:

با توجه به شرایط در حال تغییر و رقابتی امروزی، سازمانهای خدماتی و صنعتی نیز متناسب با توسعه و تحول سازمان نیازمند تغییر و تحول هستند، جایگاه بعضی از آنها مانند شرکت ها به دلیل اهمیت، و نوع خدماتی که ارائه می دهند و جمعیتی که تحت پوشش دارند، جایگاهی بسیار حساس و ویژه دارند. از مشکلات سازمانها می توان به کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران اشاره کرد. در سازمان ها بویژه سازمانهای دولتی، شکاف شایان توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیم ها با مشکلات اجرایی روبه رو می شوند زیرا کارکنان در اجرای تصمیم ها سرسختی نشان می دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند و آن ها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی اعتمادی و پدید آمدن رفتارهایی مانند: شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان ها گرفته و هزینه ها را افزایش می دهد. پژوهش ها نشان می دهند که سازمان هایی با سطوح اعتماد بالاتر نسبت به سازمان هایی با سطوح اطمینان پایین تر از نوآوری بیشتری برخوردارند، بهتر خود را وفق می دهند و موفق تر هستند. با توجه به تعریف اعتماد یعنی انتظارها یا باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران از راهی قابل پیش بینی، اما در راستای منفعت شخصی خودشان نشان دهند، یکی از مشکلات سازمان های امروزی کمبود اعتماد بین مدیران و کارکنان است (بودلایی و همکاران، ۲۰۱۱).

از طرف دیگر رفتارهای ضد تولید موضوع بسیار مهم پیش روی سازمان ها است. رفتارهای ضد تولید سازمانی به عنوان یکی از چالش های درون سازمانی، رفتارهایی از قبیل دزدی، مصرف دارو، غیبت، ترک خدمت و غیره را شامل می می شود که کارمندان در محیط کار انجام داده و برای سازمان مضر باشند. رفتار ضد تولید قوانین و هنجارهای سازمان را نقض کرده و رفاه سازمان و اعضای آن و یا هر دو را تهدید می کند تأثیر منفی و کاهش اثر بخشی حاصل از سازمان رفتارهای ضد تولید باعث گردیده که مدیران ها همواره در پی دستیابی به راهکاری مناسب و رفتار کاربردی برای کاهش این دسته ها در درون سازمان خود باشند (لی و آلن، ۲۰۱۰).

سازمان ایرانی و از جمله شرکت های نفتی همواره تحت تأثیر رفتارهای ضد تولید قرار دارند که این رفتارها به وسیله تأثیر مستقیمی که بر عملکرد و یا تجهیزات سازمان دارند، تولید و اثر بخشی سازمانی را کاهش داده و در عین حال تهدید جدی برای سلامت سازمان و کارکنان آن خواهند بود. این پژوهش از چند حیث دارای اهمیت است. در درجه اول در پژوهش های حوزه اعتماد سازمانی به نقش تعاملی ابعاد اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید توجه جدی نشده است. بر همین اساس این پژوهش به دنبال آن است تا از این طریق جهت گیری های پژوهشی آینده در حوزه اعتماد سازمانی و رفتارهای ضد تولید در

^۱ Budlaci et al

^۲ --Lee & Allen

سازمان تقویت شود در درجه بعدی یافته های این پژوهش امکان گسترش راهکارهای کاربردی را برای پیشگیری از رفتارهای ضدتولید که برای سازمان ها دارای زیان های جدی هستند را از طریق مدیریت ابعاد اعتمادسازمانی فراهم می کند. بنابراین این پژوهش سعی دارد تا به ارزیابی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی بپردازد.

پیشینه تحقیقات

پیشینه تحقیقات داخلی

قنبری و عرفانی زاده (۱۳۹۶)، تحقیقی را با عنوان نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی رفتار سازمانی انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان به تعداد ۷۴۰ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نمونه ای به حجم ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش برای مطالعه انتخاب شدند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که اثر اعتماد سازمانی بر بدبینی سازمانی منفی و معنی دار است. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که اثر اعتماد به همکاران بر بعد عاطفی بدبینی منفی و معنی دار است، ولی بر ابعاد رفتاری و شناختی بدبینی معنی دار نیست. اثر اعتماد به مدیریت بر ابعاد عاطفی، رفتاری و شناختی بدبینی منفی و معنی دار است. اثر اعتماد به محیط کاری بر ابعاد عاطفی و رفتاری بدبینی معنی دار نیست ولی بر بعد شناختی بدبینی منفی و معنی دار است.

پاشا (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان نقش رفتار شهروندی سازمانی، معنویت و سرمایه اجتماعی سازمانی در پیش بینی رفتارهای ضد تولید کارکنان انجام داد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان خط تولید کارخانه صنایع هفت الماس قزوین در سال ۱۳۹۶ بود. نمونه پژوهش شامل ۲۷۶ نفر از کارکنان خط تولید کارخانه مذکور بود که به صورت در دسترس انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از مقیاس رفتارهای ضد تولید بنت و رابینسون، معنویت سازمانی میلیمن و همکاران، رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران و سرمایه اجتماعی سازمانی لادرال استفاده شده و داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی ۱۲/۲ درصد، معنویت سازمانی ۱ درصد و سرمایه اجتماعی سازمانی ۵ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را تبیین می کنند ($P < 0/01$). این یافته ها تلویحات مهمی در زمینه ارتقای رفتارهای سازمانی خواهند داشت.

حسن زاده و علیزاده (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه اعتماد سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه، انجام دادند. روش مناسب برای انجام این تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه کارکنان اداری دانشگاه ارومیه می باشد، ۲۲۳ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده ها و با استفاده از فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. یافته ها نشان داد که بین مؤلفه های اعتماد سازمانی با کل ابعاد مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، مؤلفه های اعتماد بین کارکنان، اعتماد به مدیر و اعتماد مؤسسه ای نیز می تواند به طور مثبت و معناداری، ابعاد خلق دانش، تسهیم دانش، کاربرست دانش و حفظ دانش را پیش بینی کند.

آقاجانی (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر اعتماد به سازمان بر شکل گیری رفتارهای مثبت سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی در بین کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود انجام داد. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود می باشد که ۱۰۰ نفر می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری برای این تحقیق استفاده شد. بدین منظور حجم جامعه آماری و حجم نمونه آماری با هم برابر در نظر گرفته شد. پرسشنامه های مورد بررسی در این تحقیق شامل پرسشنامه استاندارد اعتماد سازمانی براساس مدل پاپن (۲۰۰۳)، پرسشنامه استاندارد رفتارهای مثبت سازمانی براساس مدل لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی براساس مدل دین و همکاران (۱۹۹۸) می باشد. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق نشان داد که: (۱) اعتماد به سازمان بر رفتارهای مثبت سازمانی در بین کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود تاثیر مثبت و معناداری دارد. (۲) اعتماد به سازمان بر بدبینی سازمانی در بین کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود تاثیر معکوس و معناداری دارد. (۳) بدبینی سازمانی بر رفتارهای مثبت سازمانی در

بین کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود تاثیر معکوس و معناداری دارد. ۴) اعتماد به سازمان بر شکل گیری رفتارهای مثبت سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی در بین کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود تاثیر معناداری دارد. اسدی (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان مقایسه رفتارهای ضد تولید در کارکنان واجد و فاقد گرایش های پرخاشگرانه، انجام داد. جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه گیلان (اعم از معاونت آموزشی، معاونت فرهنگی، معاونت پژوهشی و معاونت مالی) که به تعداد ۹۵ نفر در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ بود. نمونه مورد مطالعه نیز ۷۶ نفر از کارکنان بود. برای جمع آوری داده ها در این پژوهش ابتدا از پرسشنامه رفتار ضد تولید اسپکتور و فوکس (۲۰۰۲) و پرسشنامه پرخاشگری اهواز زاهدی فر، نجاریان و شکرکن (۱۳۷۹) استفاده شد. نتایج نشان داد بین رفتار های ضد تولید در کارکنان زن و مرد تفاوت معنا داری وجود ندارد و پرخاشگری در کارکنان مرد بیشتر از پرخاشگری در کارکنان زن است. همچنین بین رفتارهای ضد تولید و گرایش های پرخاشگرانه کارکنان زن و مرد، رابطه معنی داری وجود داشت.

پیام (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و قدردانی بر رفتارهای ضد تولید و رفتارهای شهروندی سازمانی با نقش میانجیگر اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز انجام داد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه شهید چمران تشکیل می دهند که از این تعداد ۱۹۵ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار این پژوهش شامل پرسشنامه های هوش معنوی، قدردانی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار ضد تولید، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بودند. نتایج حاکی از اثر هوش معنوی و سپاسگذاری بر اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید، اثر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید و اثر غیرمستقیم هوش معنوی و قدردانی از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید بود.

ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیقی با عنوان اثرات اعتماد سازمانی بر رفتار های ضد تولید کارکنان از طریق متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. بدین منظور، پرسشنامه هایی برای سنجش این متغیرها طراحی گردید و پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار اندازه گیری توسط تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، در میان نمونه ای متشکل از ۳۷۰ نفر از مجموع ۷۴۱ نفر کارکنان شاغل در شرکت توکا فولاد اصفهان، توزیع گردید. روش تحقیق حاضر، از نوع توصیفی همبستگی، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری، با استفاده از روش نمونه گیری چند مرحله ای تصادفی ساده می باشد. نتایج حاصل از مدل تحقیق نشان می دهد که طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده، اعتماد سازمانی از طریق رفتار شهروندی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان شرکت مورد بررسی، تأثیر دارد، این تأثیر معنادار بوده و میزان آن برابر ۰/۲۳- می باشد.

براتی و همکاران (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و جوّ سازمانی بر رفتارهای ضد تولید انجام دادند. نمونه پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان این سازمان بود که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش پرسشنامه های عدالت سازمانی و جوّ سازمانی و فهرست واری رفتار ضد تولید است. نتایج نشان داد که رفتار ضد تولید نسبت به سازمان با جوّ سازمانی نوآورانه، جوّ سازمانی همکارانه، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای رابطه منفی دارد و رفتار ضد تولید نسبت به فرد با جوّ سازمانی همکارانه و عدالت رویه ای رابطه منفی دارد. همچنین، جوّ نوآورانه، جوّ همکارانه و عدالت رویه ای تأثیر مستقیم، و عدالت توزیعی تأثیر غیرمستقیم بر رفتارهای ضد تولید دارد. بر اساس یافته ها، سازمان ها می توانند با تشویق نوآوری و همکاری و نیز توسعه رویه ها و توزیع های عادلانه از رفتارهای مخرب و ضد تولید کارکنان جلوگیری کنند.

عواطفی منفرد و همکاران (۱۳۹۰)، تحقیقی با عنوان رابطه مولفه های سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی و رفتارهای ضد تولید انجام دادند. نوع پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک شرکت تولیدی بودند که از میان آن ها تعداد ۲۹۰ نفر به شیوه نمونه گیری طبقه ای در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه های سلامت روانشناختی محیط کار (مهداد، ۱۳۸۹)، اعتماد سازمانی (مورمن و همکاران، ۱۹۹۸) و رفتارهای ضد تولید (فاکس و اسپکتور، ۲۰۰۲) مورد استفاده قرار گرفتند. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که، میان نه مولفه سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی

رابطه مثبت و معنادار، بین ابعاد گوناگونی محیط با رفتار ضد تولید و بین دسترسی به پول و فرصت تماس با دیگران با رفتار ضد تولید رابطه منفی و معنا داری وجود داشته است.

پیشینه تحقیقات خارجی:

وانهالا و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان ابعاد اعتماد سازمانی به عنوان پیشین تعهد سازمانی انجام دادند. در این مطالعه ابعاد مختلف اعتماد سازمانی به عنوان پیش شرط تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. داده‌های مورد بررسی کمی از دو صنعت متفاوت در فنلاند جمع آوری شد. برای آزمون فرضیه‌ها مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. آنها به این نتیجه دست پیدا کردند که ابعاد اعتماد غیرشخصی در هر دو سازمان، به شکلی مثبت با تعهد سازمانی ارتباط دارد، در حالی که ابعاد اعتماد بین فردی با تعهد سازمانی ارتباط معناداری نداشت. عدالت و توانایی درک شده از سیاست‌ها و شیوه‌های سازمان نقش مهمی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان ایفا می‌کند.

چنگ و همکاران (۲۰۱۴)، تحقیقی با عنوان نقش میانجی اعتماد سازمانی را در رابطه بین عدالت سازمانی و بعد عاطفی تعهد سازمانی در سه کشور چین، کره جنوبی و استرالیا بررسی و مقایسه نمودند، به این نتیجه دست یافتند که اعتماد سازمانی در دو کشور چین و کره جنوبی به عنوان نقش میاجی عمل می‌کند، اما این نقش در کره جنوبی قوی تر نیز می‌باشد. پلین و فوندا (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی اثرات جو سازمانی بر رفتارهای ضدتولید در کارمندان پرداختند. در مطالعات رفتار سازمانی، جو سازمانی به عنوان یک پیشنهاد و جزء عوامل مهم در نظر گرفته می‌شود. نمونه شامل ۲۰۴ نفر از کارکنان دو شرکت (ساخت فلزو انرژی خورشیدی) بود. نتایج نشان داد که بین رفتارهای ضدتولید و جو سازمانی رابطه معنی دار و منفی وجود دارد. جو سازمانی شامل پاداش، پشتیبانی/تعهد، استانداردهای سازمانی بود که هرچه پاداش و به طور کلی جو سازمانی بیشتر و بهتر باشد رفتارهای ضدتولید کاهش پیدا می‌کند.

ماریکه و همکاران (۲۰۱۳)، این مطالعه نقش اعتماد سازمانی را در رابطه ی بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی ارزیابی می‌کند. یک نمونه ی کلی متشکل از ۱۹۱ کارمند از بین بانک های خصوصی سوریه انتخاب شد. این یافته های تحقیقاتی بیانگر این است که یک اثر مثبت بسزا در ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) بر رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد. به طور مشابه اعتماد سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد. به علاوه، این مطالعه نشان می‌دهد اعتماد سازمانی نقش واسطه ای را در رابطه ی بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی ایفا می‌کند.

عبدوالرحمان و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهش خود به بررسی اثرات ویژگی‌های شغل بر رفتار ضد تولید در میان کارکنان در مالزی پرداختند. این مطالعه به دنبال بررسی تأثیر ویژگی های شغل در رفتار ضدتولید در سه زمینه فردی، تولید و اموال بود. نمونه شامل ۳۵۵ کارمند بود. نتایج نشان داد که فرصت های شغلی ارتباط معنی دار و منفی قابل توجهی با رفتار ضدتولید دارد. بنابراین این پژوهش نشان داد که ویژگی و فرصت شغلی در ایجاد رفتارهای ضدتولید تأثیر دارد.

^۳- Vanhala et al

^۴- Cheng

^۵- Pelin & Funda

^۶- Marieke et al

^۷- Abdul Rahman et al

چانگ و اسمیت کردی (۲۰۱۰) به بررسی رفتارهای ضد تولید در محل کار و راهکارهایی برای کاهش این رفتارها پرداختند. در این پژوهش به اثرات متقابل از ویژگی های شخصیتی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کار معکوس پرداختند. نمونه شامل ۱۶۶۲ نفر به نمایندگی از طیف گسترده ای از مشاغل در سراسر سازمان در تایلند انجام شد. تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که رفتارهای ضد تولید را می توان با ویژگی های شخصیتی زیر پیش بینی کرد، وظیفه شناسی، سازگاری، عزت نفس، برون گرایی، روان رنجوری و باز بودن به تجربه. همچنین نتایج نشان داد بین ویژگی های شخصیتی و رفتارهای ضد تولید توسط سه عامل تعدیل، عدالت توزیعی، عدالت تاملی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط وجود دارد. همین طور نتایج نشان داد که عدالت تعاملی است که قوی ترین اثر تعدیل، به دنبال عدالت توزیعی و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی ایجاد می شود. مدیریت و توزیع عدالت سازمانی می تواند رفتار ضد تولید را در میان کارکنان به حداقل برساند. ران و وانگ (۲۰۱۰)، در این تحقیق تأثیر اعتماد بر رفتار ضدتولید در سازمان به وسیله تحلیل همبستگی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد اعتماد افراد به همکاران و سرپرستان آنها ارتباط منفی با رفتاری ضد تولیدسازمانی دارد که به کارکنان و سرپرستان مربوط می شود، در حالی که بین اعتماد به ناظران و مدیران ارشد ارتباط معنی داری با رفتارهای ضدتولید سازمانی وجود ندارد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

-اعتماد از طریق عملکرد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیرگذار است.

فرضیه های فرعی

- اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیرگذار است.
- اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیرگذار است.
- اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیرگذار است.

نوع روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. پژوهش کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. تحقیق های توصیفی تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آن ها توصیف کردن شرایط شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند شناخت بیشتر شرایط موجود و یا یاری رساندن به فرآیند تصمیم گیری باشد. پژوهش همبستگی، پژوهشی می باشد که در آن به بررسی رابطه بین دو یا چند متغیر پرداخته می شود. همچنین در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه ای بین دو یا چند متغیر وجود دارد و اگر وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است

^۸- Chang & Smithikrai

^۹- Ran & Wang

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی، و قراردادی پالایشگاه مجتمع گاز پارس جنوبی در سال ۱۳۹۷ می باشد. لازم به ذکر است که در زمان اجرای پژوهش در شرکت مزبور تعداد ۲۵۰ نفر به فعالیت اشتغال داشتند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران (کوچران) که مربوط به تعداد نمونه در یک جامعه بسته است استفاده شده است. در این فرمول به خاطر حداکثر شدن تعداد نمونه احتمال وجود رابطه $p=0/50$ در نظر گرفته می شود.

در فرمول کوکران

تعداد نمونه $n=151$

جامعه آماری $N=250$

ضریب اطمینان $Z=95\%$ $Z=1/96$

احتمال وجود کارایی $p=0/5$

عدم احتمال وجود عدم کارایی $q=0/5$

دقت $d=0/5$

$$n = \frac{NZ^2 pq}{Z^2 pq + (N-1)d^2}$$

$$\frac{250 \cdot 1.96 \cdot 0.05}{1.96 \cdot 1.96 + (249) \cdot 0.05 \cdot 0.05} = 151$$

در این فرمول تعداد کل نمونه انتخاب شده از ۱۵۱ نفر از کارکنان پالایشگاه مجتمع گاز پارس جنوبی می باشد. روش نمونه گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می باشد، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد آن انتخاب شده است.

ابزار اندازه گیری

الف: پرسشنامه مشخصات فردی:

این پرسشنامه‌ی محقق ساخته، دارای ۴ سؤال است که به منظور جمع آوری برخی از اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنیها مانند سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمت استفاده گردید.

ب: پرسشنامه ارزیابی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی

۱- پرسش نامه اعتماد سازمانی: این آزمون براساس پرسشنامه آلون و همکاران در سال ۲۰۰۸ تهیه شده است. این پرسشنامه دارای سه بعد است. ابعاد مختلف اعتماد از طریق عملکرد سازمانی شامل: اعتماد افقی (۱ تا ۱۵)، اعتماد عمودی (۱۶ تا ۳۱)، اعتماد نهادی (۳۲ تا ۴۷)، می باشد.

۲- پرسشنامه رفتارهای ضد تولید سازمانی: این آزمون براساس پرسشنامه استاندارد رفتارهای ضد تولید سازمانی فاکس و همکاران در سال ۲۰۰۲ تهیه شده است. این پرسشنامه دارای دو بعد است. ابعاد مختلف رفتارهای ضد تولید سازمانی شامل: شامل رفتارهای ضد تولید معطوف به افراد (۲۰ تا ۲۱)، رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان (۲۱ تا ۴۴) می باشد.

۱-Cochran

الف) روایی پرسشنامه

روایی از واژه روا به معنای جایز و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد (خاکی، ۱۳۹۰). در این پژوهش پس از تهیه و تدوین پرسشنامه جهت اطمینان از محتوای پرسشنامه ها که همگی استاندارد بوده و در قبل پیرامون هر کدام صحبت شده بود مجدداً آنها را در اختیار ۳ تن از اساتید رشته مدیریت قرار داده شد تا در مورد اینکه آیا پرسشنامه خصوصیات مورد نظر را مورد سنجش قرار می دهند یا خیر اظهار نظر نمایند پس از تایید از طرف آنها پرسشنامه ها جهت تایید نهایی استاد راهنما به ایشان داده شد و از طرف ایشان نیز مورد تایید جهت توزیع در جامعه آماری قرار گرفته شد.

ب) پایایی پرسشنامه

قابلیت اعتماد که واژه هایی مانند پایایی، ثبات و اعتبار برای آن به کار برده می شود، یکی از ویژگی های ابزار اندازه گیری (پرسشنامه یا مصاحبه یا سایر آزمون های علوم اجتماعی) است. مفهوم یاد شده با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد.

در این پژوهش جهت تعیین میزان پایایی پرسشنامه ها در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی ناحیه آغار قرار دادیم و با استفاده از نرم افزار **Spss** و آزمون آلفای کرونباخ، ضریب هر کدام از پرسشنامه ها در جدول شماره ۲ مشخص گردید:

جدول ۲ پایایی پرسشنامه ها

نام پرسشنامه	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
اعتماد سازمانی	۴۷	۰/۷۸
رفتارهای ضد تولید سازمانی	۴۴	۰/۸۹

یافته های پژوهش

از آنجا که فرضیه اصلی بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی می باشد ابتدا به آزمون فرضیه های فرعی پرداخته و در نهایت فرضیه اصلی را آزمون می کنیم. در این قسمت با انجام تحلیل های مناسب به آزمون فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت. برای آزمون فرضیات تحقیق با بهره گیری از نرم افزار SPSS و آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون روابط بین متغیرها را بررسی نموده ایم. در این پژوهش چون با توجه به اینکه در فرضیات به دنبال بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می باشیم. لذا برای بررسی آزمون فرضیات در صورتیکه آزمون همبستگی معنادار باشد از رگرسیون استفاده خواهیم نمود. از انجایی که در هر یک از فرضیات یک متغیر مستقل وجود دارد لذا از رگرسیون خطی استفاده شده است.

فرضیه فرعی ۱: اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار ندارد.

H_0 : اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ها به صورت آماری به شرح زیر می باشد:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی بین اعتماد جانبی و رفتارهای ضد تولید سازمانی

رفتار ضد تولید سازمانی		
-۰/۵۱۳	ضریب همبستگی	اعتماد جانبی
۰/۰۱۸	سطح معناداری	
۱۵۱	تعداد	

با توجه به خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۳) مقدار ۰/۰۱۸ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین اعتماد جانبی و رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰/۵۱۳- می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد (۰/۰۵) کمتر است بین این دو متغیر رابطه منفی و معنا داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تأثیر اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

در جدول ۴-۸، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (رفتارهای ضد تولید سازمانی) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر (اعتماد جانبی) تأثیر معنادار و نسبتاً قوی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود.

جدول (۴): آزمون فرضیه فرعی اول

متغیر مستقل : اعتماد جانبی متغیر وابسته : رفتارهای ضد تولید سازمانی سطح اطمینان : ۹۵٪					
ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square	ضریب تعیین R square	Anova معنی داری کل مدل		مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T
		Sig	F آماره		
۰/۲۵۹	۰/۲۶۳	۰/۰۰۰	۵۳/۲۵۳	-۰/۵۱۳	۲۲/۵۵۹
				مقدار R	-۰/۵۱۳ ^a

فرضیه فرعی دوم: اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیر منفی و معنادار ندارد.

H_1 : اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ها به صورت آماری به شرح زیر می باشد:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی بین اعتماد عمودی و رفتارهای ضد تولید سازمانی

رفتار ضد تولید سازمانی		
-۰/۵۳۹	ضریب همبستگی	اعتماد عمودی
۰/۰۰۴	سطح معناداری	
۱۵۱	تعداد	

با توجه به خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۵) مقدار ۰/۰۰۰ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین اعتماد عمودی و رفتار ضد تولید سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰/۵۳۹- می باشد عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha = 0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تأثیر اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

در جدول ۶ سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (رفتارهای ضد تولید سازمانی) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر (اعتماد عمودی) تأثیر معنادار و نسبتاً قوی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی دوم پذیرفته می شود.

جدول (۶): آزمون فرضیه فرعی دوم

متغیر مستقل : اعتماد عمودی متغیر وابسته : رفتارهای ضد تولید سازمانی سطح اطمینان : ۹۵٪					
ضریب تعیین تعدیل شده	R square	Anova معنی داری کل مدل		مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T
		Sig	F آماره		
۰/۲۸۶	۰/۲۹۱	۰/۰۰۰	۶۱/۰۳۲	-۰/۵۳۹	۲۶/۷۰۶
				مقدار R	-۰/۵۳۹ ^a

فرضیه فرعی سوم: اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیر منفی و معنادار ندارد.

H_1 : اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ها به صورت آماری به شرح زیر می باشد:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

جدول (۷): نتایج آزمون همبستگی بین اعتماد نهادی و رفتارهای ضد تولید سازمانی

رفتارهای ضد تولید سازمانی		
-۰/۵۵۳	ضریب همبستگی	اعتماد نهادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۵۱	تعداد	

با توجه به خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۷) مقدار ۰/۰۰۰ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین اعتماد نهادی و رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر -۰/۵۵۳ می باشد عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha = ۰/۰۵$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تاثیر اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

در جدول ۸، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (رفتارهای ضد تولید سازمانی) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر (اعتماد نهادی) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی سوم پذیرفته می شود.

جدول (۸): آزمون فرضیه فرعی سوم

متغیر مستقل : اعتماد نهادی متغیر وابسته : رفتارهای ضد تولید سازمانی سطح اطمینان : ۹۵٪					
ضریب تعیین تعدیل شده	R square	Anova معنی داری کل مدل		مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T
		Sig	F آماره		
۰/۳۰۶	۰/۳۰۱	۰/۰۰۰	۶۵/۶۱۷	-۰/۵۵۳	۲۱/۳۲۳
				مقدار R	-۰/۵۵۳ ^a

فرضیه اصلی : اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار ندارد.

H_1 : اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ها به صورت آماری به شرح زیر می باشد:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

جدول (۹): نتایج آزمون همبستگی بین اعتماد سازمانی و رفتارهای ضد تولید سازمانی

رفتارهای ضد تولید سازمانی		
-۰/۵۸۵	ضریب همبستگی	اعتماد سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۵۱	تعداد	

با توجه به خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۹) مقدار ۰/۰۰۰ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین اعتماد سازمانی و رفتارهای ضد تولید سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰/۵۸۵- می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha = 0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی می باشد. بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

جدول (۱۰): نتایج آزمون تحلیل رگرسیون برای بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۶/۵۵۵	۱	۱۶/۵۵۵	۷۷/۵۴۳	۰/۰۰۰ ^a
باقی مانده	۳۱/۸۱۱	۱۴۹	۰/۲۱۳		
مجموع	۴۸/۳۶۶	۱۵۰			

در جدول ۱۰ سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آنها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

جدول (۱۱): نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون برای بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
اعتماد سازمانی	رفتارهای ضد تولید	-۰/۵۸۵	۲۳/۶۸۷	۰/۰۰۰

در خروجی جدول (۱۱) ضرایب و معناداری هر یک ارایه شده است. با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت که متغیر (اعتماد سازمانی) تاثیر منفی و معناداری بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی دارند و در نتیجه فرضیه اصلی پذیرفته می شود. بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق: اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

نتایج نشان می دهد که مقدار ضریب همبستگی بین اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان ۰/۵۸۵- است، که یک همبستگی منفی است و هرچه اعتماد سازمانی بیشتر باشد، رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان کمتر است. سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت که متغیر (اعتماد سازمانی) تاثیر

منفی و معنادار بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی دارند و در نتیجه فرضیه اصلی پذیرفته می شود. این نتیجه با نتایج مطالعات ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، عوافی منفرد و همکاران (۱۳۹۰)، و ران و وانگ (۲۰۱۰)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی ۱: اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

نتایج نشان می دهد که مقدار ضریب همبستگی بین اعتماد جانبی و رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان ۰/۵۱۳- است، که یک همبستگی منفی است و هرچه عزت اعتماد جانبی بیشتر باشد، رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان کمتر است. ضریب تعیین ۰/۲۶۳ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۲۶/۳ درصد تغییرات رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان مربوط به اعتماد جانبی می شود. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است. در نتیجه اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان مؤثر است. این نتیجه با نتایج مطالعات ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، عوافی منفرد و همکاران (۱۳۹۰)، و ران و وانگ (۲۰۱۰)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی ۲: اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

نتایج نشان می دهد که مقدار ضریب همبستگی بین اعتماد عمودی و رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان ۰/۵۳۹- است، که یک همبستگی منفی است و هرچه اعتماد عمودی بیشتر باشد، رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان کمتر است. ضریب تعیین ۰/۲۹۱ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۲۹/۱ درصد تغییرات رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان مربوط به اعتماد عمودی می شود. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است. در نتیجه اعتماد عمودی بر رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان مؤثر است. این نتیجه با نتایج مطالعات ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، چانگ و اسمیت کردی (۲۰۱۰) و ران و وانگ (۲۰۱۰)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی ۳: اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیر منفی و معنادار دارد.

نتایج نشان می دهد که مقدار ضریب همبستگی بین اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان ۰/۵۵۳- است، که یک همبستگی منفی است و هرچه اعتماد نهادی بیشتر باشد، رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان کمتر است. ضریب تعیین ۰/۳۰۱ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۳۰/۱ درصد تغییرات رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان مربوط به اعتماد نهادی می شود. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است. در اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان مؤثر است. این نتیجه با نتایج مطالعات عبدالرحمان و همکاران (۲۰۱۲)، پلین و فوندا (۲۰۱۳)، و براتی و همکاران (۱۳۹۲)، همخوانی دارد.

پیشنهادهای کاربردی

الف- پیشنهادهای مربوط به فرضیه اصلی:

باتوجه به فرضیه اصلی تحقیق که در آن اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیرگذار است، پیشنهاد می شود:

- ۱- موانعی که بر سر اعتماد کارکنان وجود دارد برداشته شود که با برداشتن این موانع و تقویت عوامل مؤثر بر بهبود اعتماد، روحیه ارتباط و همکاری کارکنان افزایش یافته، چرا که افزایش اعتماد باعث می شود اختلاف نظر بین کارکنان کاهش یافته و منجر به اثربخشی خود افراد و کاهش رفتار ضد تولید سازمانی می گردد.
- ۲- با توجه به اینکه نوع نگرش و رفتار مدیران می تواند پایه و اساس اعتماد را در سازمان پی ریزی کند بنابراین، توجه به نگرش مدیران هنگام انتصاب آنها به ریاست شرکت و سطوح مدیریت میانی دانشگاه ها ضروری است.

- ۳- کارمندان از اجرائی بودن دستورالعمل‌ها و آیین نامه‌هایی که از طرف سازمان صادر می‌گردد، مطلع باشند تا نسبت به آنها اعتماد داشته باشند.
- ۴- با توجه به اینکه شایستگی مدیران اعتمادسازمانی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد توجه به این امر به ویژه در انتصاب مدیران میانی شرکت که در ارتباط تنگاتنگ با کارکنان هستند، ضرورت دارد.
- ۵- با توجه به اینکه هر یک از ساختارهای سازمانی به نوعی بر سطح اعتماد در سازمان تاثیر گذارند. بنابراین سازمان‌ها باید به تدریج از ساختارهای مکانیکی فاصله بگیرند و به ساختارهای زنده و منعطف ارگانیکی نزدیک شوند.

ب- پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی اول:

باتوجه به فرضیه فرعی تحقیق که در آن اعتماد جانبی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیرگذار است. پیشنهاد می‌شود:

- ۱- مدیران سازمان می‌توانند با ایجاد برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی درباره دانش، مهارت و صلاحیت‌های کارکنان، آنها را توانمند ساخته به نحوی که اقداماتشان دارای ثبات باشد و نسبت به یکدیگر تعهد، صداقت و انصاف و عدالت را رعایت کنند و به ایده‌های همدیگر احترام بگذارند. این عوامل باعث می‌شود که کارکنان از ایجاد احساسات منفی درباره همکاران خود بپرهیزند و نحوه اعتماد و احترام متقابل بین آنها شکل گیرد و رفتار ضد تولید آنها کاهش یابد.
- ۲- ابهام زدایی در روابط کاری، به این منظور باید فرهنگ همکاری و ارتباطات در سازمان رشد و رواج پیدا کند. در این راستا پیشنهاد می‌گردد منشور سازمانی تهیه و تدوین گردد که انتقال دهنده ارزش‌های اساسی اعتماد و مشارکت باشد.

- ۳- اصلاح قوانین و رویه‌های اداری که منجر به وجود آمدن سلسله مراتب در سازمان گردیده و از ارتباط آزادانه مدیران و کارکنان جلوگیری می‌کند. طوری که افراد بتوانند با کمترین واسطه با یکدیگر ارتباط داشته و معتمدانه اطلاعات کاری خود را در اختیار دیگران قرار دهند.

پ- پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی دوم:

باتوجه به فرضیه فرعی تحقیق که در آن اعتماد عمودی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیرگذار است. پیشنهاد می‌شود:

- ۱- ارتقای شایستگی کارکنان، برای این منظور شرکت می‌تواند سیستم کارمند یابی خود را اصلاح کند، به گونه‌ای که افراد شایسته را استخدام نماید.
- ۲- مدیران باید از نیازها و علائق کارکنان را بپرسند و سعی در برآورده نمودن آنها تا حد امکان داشته باشند تا کارکنان به آنها اعتماد نمایند.

- ۳- مدیران از توانایی اتخاذ تصمیمات درست سازمانی حتی در شرایط نامناسب و نبود اطمینان برخوردار باشند.
- ۴- تلاش در جهت برگزاری جلسات دوره‌ای برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و کارکنان از طریق گفتگوهای آزاد.

ج- پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی سوم:

باتوجه به فرضیه فرعی تحقیق که در آن اعتماد نهادی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی تاثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود:

- ۱- تا حد امکان ساختارهای بلند سازمانی استفاده نشود و سلسله مراتب در ساختار سازمان تا حد ممکن کاهش یابد.
- ۲- دقت در انتخاب ارزشهای سازمان، اگر تصور شود که ارزشهای سازمان، به طور اخلاقی، اجتماعی، زیست محیطی و سیاسی متناسب است باعث ایجاد و داشتن احساس اعتماد می‌شود. در سیاستها و اقدامات مدیریت منابع انسانی تا حد امکان عدالت مورد ملاحظه قرار گیرد و سعی شود که این اقدامات بر پایه عدالت شکل گیرند (برای مثال انجام ترفیع‌ها و انتصاب با توجه به شایستگی‌ها و رعایت عدالت در پرداختها)

محدودیت های پژوهش

تحقیق حاضر با محدودیتهای زیر روبرو بوده است:

- ۱- از آنجا که این تحقیق در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی انجام شده است برای استفاده از نتایج تحقیق در جاهای دیگر می بایست جانب احتیاط رعایت شود.
- ۲- ممکن است عوامل دیگری بر رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان تاثیر گذار باشند که در این تحقیق به آنها توجه نشده است.
- ۳- عدم همکاری برخی از کارکنان سازمان در تکمیل پرسشنامهها
- ۴- تاثیر گذاری شرایط روانی، میزان انگیزش، تمایل و دقت آزمودنیها در پاسخ به سؤالات.

منابع

- ابراهیم زاده، رضا، لاجوردی، معصومه، خادمی، شهاب، جان نثاری، طاهره (۱۳۹۳)، اثرات اعتماد سازمانی بر رفتار های ضد تولید کارکنان از طریق متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی در شرکت توکا فولاد اصفهان، دومین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار
- اسدی، فاطمه (۱۳۹۴)، مقایسه رفتارهای ضد تولید در کارکنان واجد و فاقد گرایش های پرخاشگرانه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- ایاز، حامد، ربیع، علیرضا، خزایی، (۱۳۹۶)، تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار کاری ضد تولید در کارکنان صنایع سلولزی مورد مطالعه گروه صنعتی گلرنگ، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان
- آقاجانی، سعید (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر اعتماد به سازمان بر شکل گیری رفتارهای مثبت سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی در بین کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- براتی، هاجر، عربی، حمیدرضا، براتی، آذر، سرهنگی، کامران، رنجبر، حمیدرضا، (۱۳۹۲)، تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، مقاله ۸، دوره ۱۱، شماره ۴
- پاشا، نسترن (۱۳۹۶)، نقش رفتار شهروندی سازمانی، معنویت و سرمایه اجتماعی سازمانی در پیش بینی رفتارهای ضد تولید کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- پیام، مهدی (۱۳۹۴)، بررسی رابطه هوش معنوی و قدردانی بر رفتارهای ضد تولید و رفتارهای شهروندی سازمانی با نقش میانجیگر اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- حسن زاده، رضا، علیزاده، سامان (۱۳۹۶)، بررسی رابطه اعتمادسازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه، فصلنامه دانش شناسی، دوره ۱۰، شماره ۳۶
- رستمی، رحیمه (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ی بین اعتماد سازمانی و حافظه سازمانی کارکنان دانشگاه شیراز، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- عواطفی منفرد، احسان، مهداد، علی، میرجعفری، سید احمد، رضایی، طاهره (۱۳۹۰)، رابطه مولفه های سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی و رفتارهای ضد تولید، فصلنامه روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال سوم، شماره نهم
- قبله زاده، سید ابراهیم، اسلامی، حسین (۱۳۹۶)، نقش رهبری تحول آفرین در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین
- قنبری، سیروس، عرفانی زاده، فریبرز (۱۳۹۶)، نقش اعتمادسازمانی در تعدیل بدبینی رفتارسازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۶، شماره ۲۲

-گلی، مهدی (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر پاسخگویی سازمانی بر اعتماد به سازمان از طریق متغیر میانجی فرهنگ سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی

-Abdul Rahman, R., Alwi, S., Aizzat, M. (2012). Effects of Job Characteristics on Counterproductive Work Behavior Among Production Employees: Malaysian Experience. *International Journal of Business and Development Studies*, 4, (1), 123-145

-Budlaei H, Koshkjahromi A, (2011) Satarinasab R. Organizational learning and trust, moderating rings between psychological empowerment and organizational commitment. *Quarterly Journal of Management & Development* 24 (1):68-93

-Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The international Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1272-1288

Ismail, H (2014), Organizational Justice and Citizenship Behavior, the Mediating Role of Trust *International Journal of Human Resource Studies*, 5 (1), 21

-Lee, K. & Allen, N. (2010). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1):131-142

-Pelín, K., & Funda Er, Ü. (2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4).

-Ran, X, Wang, Y (2010), The Influence of Trust on Counterproductive Work Behavior, *Journal of Business and Psychology* 24(3), pp. 257-270

-Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, Knowledge and Process Management Volume ۲۳ ۱، ۴۶-۶۱.