

قانون گریزی و تعارض سازمانی در آموزش و پرورش

فرزاد ندایی^۱، فاطمه سمندری^۲، زهرا ایمانی^۳

تاریخ پذیرش: ۳۰ خرداد ۱۴۰۱

تاریخ دریافت: ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۱

چکیده

تحقیق حاضر به «بررسی رابطه بین قانون گریزی و تعارض سازمانی در بین دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد» که از حیث هدف؛ کاربردی، از حیث روش؛ کمی و از حیث اجرا؛ میدانی بوده، پرداخته است. جامعه آماری پژوهش شامل دبیران متوسطه دوره دوم شهر پارس آباد به تعداد ۴۲۴ نفر بوده که حجم نمونه از این جامعه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران، به تعداد ۲۰۰ نفر برآورده شده و روش نمونه‌گیری از تصادفی طبقه‌ای بوده است. یافته‌های تحقیق که با استفاده از پرسشنامه‌ای ترکیبی از سه پرسشنامه پیش ساخته قانون گریزی عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۹۶)، تعارض سازمانی قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۹۵) و آزمون همبستگی پیرسون به دست آمده، نشان می‌دهد که: بین قانون گریزی و تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین قانون گریزی ابزای، بین قانون گریزی اعتراضی و بین قانون گریزی اخلاقی نیز با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

قانون گریزی ابزای، قانون گریزی اعتراضی، قانون گریزی اخلاقی، تعارض سازمانی

۱- مقدمه

یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها دیده می‌شود، تعارض سازمانی است. تعارض وضعیتی است که در آن دو یا چند نفر درباره موضوعهای اساسی مربوط به سازمان یا با هم توافق ندارند یا نسبت به یکدیگر قدری خصومت احساسی

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، پارس آباد مغان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، ناحیه یک اردبیل، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، پارس آباد مغان، ایران

نشان می‌دهند» (رابرت^۴، ۱۳۸۴: ۴۳). «تعارض به نبود توافق، مخالفت یا کشمکش میان دو یا چند نفر یا گروه اشاره دارد. تعارض فرا گردی است که در آن تلاش عمومی شخص الف برای خنثی سازی تلاشهای شخص ب از طریق نوعی مانع تراشی به عجز و ناکامی شخص در دستیابی به هدفها یا افزایش منافعش منجر می‌شود. در یک تعریف جامع از تعارض می‌توان گفت: «تعارض فرا گردی است که در آن یک طرف (فرد یا گروه) در می‌یابد که منافعش با مخالفت یا واکنش منفی طرف دیگر مواجه شده است» (رابینز^۵، ۱۳۸۴: ۱۷۱). از نظر رابینز، عواملی که می‌توانند موجب بروز تعارض سازمانی شوند عبارتند از:

«۱- عوامل فردی و انسانی: شامل تفاوت در مهارتها، توانائیه‌ها، شخصیت‌های متفاوت، ادراکها، ارزشها، بایدها و نبایدها، احساسها، موانع ارتباطاتی و تفاوت‌های فرهنگی

۲- عوامل ساختاری: شامل تخصص‌گرایی، منافع مشترک، سلسله مراتب و ابهام در مسئولیت و پاسخگوئی» (همان: ۱۷۳).

از نتایج منطقی تعارض سازمانی قانون گریزی سازمانی است. «قانون گریزی به عنوان یک رفتار ضداجتماعی، معضل بنیادین بسیاری از سازمان‌های کنونی است. در بعضی مواقع قوانینی که از طریق مجاری رسمی به تصویب می‌رسد به خاطر تعارض با اعتقادات، نگرش‌ها، موقعیت و منافع ازسوی برخی از افراد در سازمان نادیده گرفته می‌شود. در این شرایط است که مسئله قانون‌گریزی در سازمان بوجود می‌آید. قانون‌گریزی سازمانی نوعی جهت‌گیری نسبت به هنجارهای قانونی سازمان است که منجر به کج روی یا انحراف از قوانین می‌شود (مایلی، ۱۳۹۴: ۳۲). در همه سازمان‌ها، قانون‌گریزی به عنوان یک مسئله مهم وجود دارد. مقایسه رفتارهای اجتماعی کارکنان سازمان‌های مختلف، نشان می‌دهد که این پدیده در میان برخی سازمان‌ها، شدید و در برخی ضعیف است. در بعضی سازمان‌ها، پاره‌ای از قوانین آنچنان در عادات و رفتار کارکنان نهادینه شده‌اند که زیر پا گذاشتن یا گریز از آنها حیرت‌آور و حماقت تلقی می‌شود. درحالی که برای برخی دیگر از سازمان‌ها، رعایت دقیق همان دسته از قوانین، عبث و کسالت‌آور است. قانون‌گریزی را باید شکلی از رفتار نظام تلقی کرد. براساس چنین تحلیلی، براون^۶ (۲۰۰۵) قانون‌گریزی را به سه دسته ابزاری، اعتراضی (ناهمنوبی) و اخلاقی تقسیم می‌کند (جوادی یگانه و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۴):

الف: قانون‌گریزی ابزاری: در قانون‌گریزی ابزاری، کنشگر در موقعیت کنش به محاسبه سود و زیان ناشی از عدم اطاعت می‌پردازد و به این نکته آگاه می‌شود که کنش غیرقانونی در مجموع سود بیشتری برای او در بر دارد. این نوع کنش دقیقاً آگاهانه است.

ب: قانون‌گریزی اعتراضی: این نوع قانون‌گریزی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد یک سازمان، حاکمیت یا نهاد قانون‌گذار را غیر مشروع می‌دانند.

^۴.Robert

^۵.Robins

^۶.Brown

ج: قانون گریزی اخلاقی: در این نوع قانون گریزی فرد به اعمالی دست می زند که علی رغم پیوستگی با ارزش های درونی اش با ارزش های جمعی همخوانی ندارد. در این شرایط شخص عامدانه نسبت به قوانین جمعی حاکم یا هنجارهای اجتماعی موضع نمی گیرد. او صرفاً براساس آنچه خود درست می پندارد عمل می کند. کنشگر عمل خود را قانون گریزانه نمی داند بلکه تنها ناظر عمل قانون گریزی را احساس می کند (همان: ۴۶-۴۵).

در همین راستا؛ تحقیق حاضر نیز به دنبال بررسی رابطه بین قانون گریزی و تعارض سازمانی در بین یک جامعه آماری از صنف آموزشی (دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد استان اردبیل) می پردازد و اهداف زیر را دنبال می کند:

- بررسی رابطه بین قانون گریزی و تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد
- بررسی رابطه بین قانون گریزی ابزاری با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد
- بررسی رابطه بین قانون گریزی اعتراضی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد
- بررسی رابطه بین قانون گریزی اخلاقی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد

۲- فرضیه های تحقیق

۲-۱- فرضیه های اصلی

بین قانون گریزی و تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

۲-۲- فرضیه های فرعی

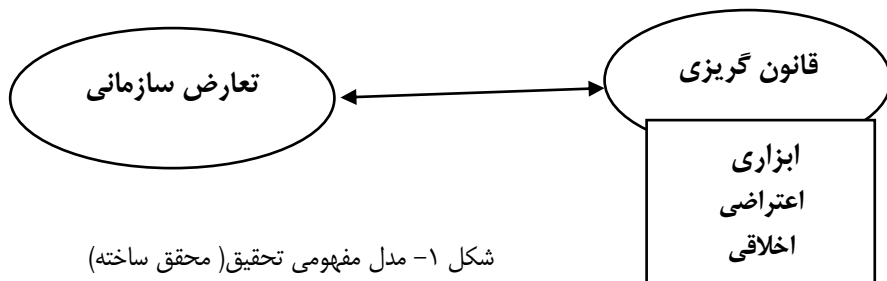
- بین قانون گریزی ابزاری با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین قانون گریزی اعتراضی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین قانون گریزی اخلاقی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- چارچوب مفهومی تحقیق

قانون گریزی سازمانی نوعی جهت گیری نسبت به هنجارهای قانونی سازمان است که منجر به کج روی یا انحراف از قوانین می شود (مایلی، ۱۳۹۴: ۳۲). براون (۲۰۰۵) قانون گریزی را به سه دسته ابزاری، اعتراضی (ناهمنوبایی) و اخلاقی تقسیم می کند (جوادی یگانه و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۴).

تعارض و ضعیفی است که در آن دو یا چند نفر درباره موضوعهای اساسی مربوط به سازمان یا با هم توافق ندارند یا نسبت به یکدیگر قدری خصومت احساسی نشان می دهند (رابرت، ۱۳۸۴: ۴۳). «تعارض فرا گردی است که در آن یک طرف (فرد یا گروه) در می یابد که منافعش با مخالفت یا واکنش منفی طرف دیگر مواجه شده است» (رابینز، ۱۳۸۴: ۱۷۱).

با توجه به پیشینه مطالعاتی و ارتباط متغیرهای تحقیق مدل مفهومی زیر برای این تحقیق در نظر گرفته شده است. منظور از قانون گریزی در این تحقیق، نمره ای است که هر پاسخگو از پاسخ به پرسشنامه پیش ساخته عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۹۶) به دست می آورد. و همچنین منظور از تعارض سازمانی در این تحقیق، نمره ای است که هر پاسخگو از پاسخ به پرسشنامه پیش ساخته قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۹۵) به دست می آورد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

۴- روش پژوهش

این تحقیق؛ از حیث هدف؛ کاربردی، از حیث روش؛ کمی و از حیث اجرا؛ میدانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران متوسطه دوره دوم شهرپارس آباد به تعداد ۴۱۷ نفر می باشد. حجم نمونه این تحقیق، با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شده است.

$$n = \frac{(1/96^2) \times 5 \times 5 \div /5^2}{1 + (1 \div 417)[(3/84 \times 0/5 \times 0/5 \div /5^2) - 1]} = 200$$

روش نمونه گیری در این جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه ای است. منظور از طبقه ای تناسب معلمان گروههای مختلف تدریس (شامل معلمان علوم پایه، انسانی، کارودانش و گروه عمومی) در حجم نمونه

عنوان مقاله : قانون گریزی و تعارض سازمانی در آموزش و پرورش

است. یعنی هر گروه تدریس نسبت به حجم شان در جامعه آماری، در حجم نمونه سهمیم هستند. منظور از تصادفی نیز این است که تمامی اعضای جامعه شانس مساوی برای قرار گرفتن در حجم نمونه دارند.

جدول ۱- جدول جامعه و نمونه آماری

عنوان	سهم در جامعه آماری	سهم در حجم نمونه
معلمان علوم پایه	۸۱	۳۹
معلمان علوم انسانی	۹۶	۴۶
معلمان کار و دانش و فنی و حرفه ای	۱۱۴	۵۴
معلمان دروس عمومی	۱۲۶	۶۱
کل	۴۱۷	۲۰۰

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استفاده گردیده است اطلاعات نظری تحقیق از کتب، مجلات، مقالات و... و اطلاعات آماری و کمی از میدان تحقیق (آموزش و پرورش شهرپارس آباد) به صورت پیمایشی به دست آمده است. چون روش پیمایشی است، بنابراین از یکی از پرکاربردترین ابزارهای پیمایشی یعنی پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه محقق تدوین شده که از سه قسمت تشکیل شده است. یک قسمت سوالات مربوط به قانون گریزی که از پرسشنامه عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۹۶)، قسمت دیگر مربوط به تعارض سازمانی که از پرسشنامه قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۹۵) استفاده شده است.

جدول ۲- جدول معرفی ابعاد و تعداد سوالات پرسشنامه

پرسشنامه	ابعاد	تعداد سوالات	سطح سنجش	طیف	دامه نمرات
قانون گریزی	ابزاری	۶	ترتیبی	پنج گزینه ای	۱ تا ۵
	اعتراضی	۶	ترتیبی	پنج گزینه ای	۱ تا ۵
	اخلاقی	۶	ترتیبی	پنج گزینه ای	۱ تا ۵
تعارض سازمانی	تعارض هنجاری	۵	ترتیبی	پنج گزینه ای	۱ تا ۵
	تعارض وظیفه ای	۵	ترتیبی	پنج گزینه ای	۱ تا ۵
	تعارض فاصله ای	۵	ترتیبی	پنج گزینه ای	۱ تا ۵
کل	۹	۳۳	-	-	۰ تا ۶

برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از آمارهای توصیفی و استنباطی استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه تحقیق، از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن

عنوان مقاله : قانون گریزی و تعارض سازمانی در آموزش و پرورش

توزیع داده ها و از آزمون ضریب همبستگی برای تعیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS بهره گرفته شده است.

۵- تجربه و تحلیل تحقیق

۵-۱- آزمون های مقدماتی

برای محاسبه پایایی با روش آلفای کرونباخ، ۳۰ عدد از پرسشنامه، به صورت مقدماتی و به روش تصادفی در بین برخی از اعضای جامعه توزیع و واریانس نمرات سوالات مربوط به هرمتغیردر پرسشنامه محاسبه شد.

جدول ۴ : جدول واریانس متغیرها

عنوان	ابعاد	ضریب آلفا
قانون گریزی	ایزاری	۰/۷۳
	اعتراضی	۰/۷۱
	اخلاقی	۰/۷۵
تعارض سازمانی	تعارض هنجاری	۰/۷۶
	تعارض وظیفه ای	۰/۷۲
	تعارض فاصله ای	۰/۷۹

برای تعیین توزیع داده ها نرمال یا غیرنرمال بودن داده های تحقیق از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف استفاده شده که در جدول شماره ۵ آورده شده است.

جدول ۵: جدول آزمون نرمال بودن توزیع داده ها

عنوان	ابعاد	سطح معنی داری
قانون گریزی	ایزاری	۰/۰۶۰
	اعتراضی	۰/۰۵۸
	اخلاقی	۰/۰۶۴
تعارض سازمانی	تعارض هنجاری	۰/۰۶۱
	تعارض وظیفه ای	۰/۰۶۷
	تعارض فاصله ای	۰/۰۶۵

با توجه به این که سطح معنی داری آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرها درجدول ۵ بالاتر از ۰/۰۵۰ است، که نشان دهنده توزیع نرمال جامعه است.

۲-۵- فرضیات تحقیق

۱- بین قانون گریزی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶- آزمون رابطه بین قانون گریزی با تعارض سازمانی

عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۹	۰/۰۱۱

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۱۱) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۰۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۹) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است).

۱-۱- بین قانون گریزی ابزای با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷- آزمون رابطه بین قانون گریزی ابزای با تعارض سازمانی

عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۷	۰/۰۱۳

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۱۳) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۰۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی ابزای با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۷) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی ابزای، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است).

۱-۲- بین قانون گریزی اعتراضی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸- آزمون رابطه بین قانون گریزی اعتراضی با تعارض سازمانی

عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۸۱	۰/۰۰۷

عنوان مقاله : قانون گریزی و تعارض سازمانی در آموزش و پرورش

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۷) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی اعتراضی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۸۱) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی اعتراضی، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است)

۳-۱ بین قانون گریزی اخلاقی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹- آزمون رابطه بین قانون گریزی اخلاقی با تعارض سازمانی

عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۸	۰/۰۱۳

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۱۳) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی اخلاقی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۸) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی اخلاقی، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است)

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

بر اساس امار توصیفی ۵۰ درصد از پاسخگویان مرد و ۵۰ درصد، زن بوده اند. ۳۴,۵ درصد کارشناسی، ۶۱,۵ درصد کارشناسی ارشد و ۴ درصد دکتری داشته اند. ۱۳ درصد از پاسخگویان بین ۵ تا ۵ سال، ۲۱,۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۰,۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۵ درصد، بالای ۱۵ سال سابقه شغلی داشته اند. ۱۹,۵ درصد از پاسخگویان، دبیر دروس عمومی، ۲۳ درصد دبیردروس علوم انسانی، ۲۷ درصد، دبیر دروس علوم پایه و ۳۰,۵ درصد، دبیر دروس کارو دانش یا فنی و حرفه ای بوده اند. ۳۹,۵ درصد از پاسخگویان میزان قانون گریزی ابزاری در سازمان را پایین، ۴۲,۵ درصد متوسط و ۱۸ درصد، آن را بالا ارزیابی کرده اند. ۳۰,۵ درصد از پاسخگویان میزان قانون گریزی اعتراضی در سازمان را پایین، ۳۶,۵ درصد متوسط و ۳۳ درصد، آن را بالا ارزیابی کرده اند. ۳۹,۵ درصد از پاسخگویان میزان قانون گریزی اخلاقی در سازمان را پایین، ۴۵,۵ درصد متوسط و ۱۵ درصد، آن را بالا ارزیابی کرده اند.

بر اساس نتایج فرضیه اول بین قانون گریزی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد و شدت این رابطه قوی و مستقیم می باشد. به

طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است).

همچنین بین ابعاد قانون گریزی با تعارض سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی:

- بین قانون گریزی ابزای با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد و شدت این رابطه، قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی ابزاری، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است).

- بین قانون گریزی اعتراضی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد و شدت این رابطه، قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی اعتراضی، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است)

- بین قانون گریزی اخلاقی با تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد و شدت این رابطه، قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی اخلاقی، تعارض سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است)

پدیده قانون گریزی می تواند از منظر اقتصاد، سیاست، مدیریت، حقوق، جامعه شناسی، روان شناسی و ... تبیین شود. در خصوص قانون گریزی از منظر عوامل مدیریتی و سوء مدیریت های واقع شده از طریق آن می توان کج کارکردهایی نظیر کاغذبازی، قانون شکنی مجریان قانون (مدیران دولتی)، عدم کارایی دستگاه های نظارتی، کوچک انگاشتن برخی از موارد نقض قانون، تبعیض در اجرای قانون، بی توجهی به مشکلات مردم و پیگیری منافع فردی، تغییر دائم نظر موسسات طرح ریزی برنامه های پیشگیری، بودجه ناکافی و نبودن برنامه های تفریحی، پرورشی و حمایتی در مناطق محروم، سیستم انتصاب ناقص کارکنان دولت، افزایش تعداد نیروهای بازدارنده، ساختار نامناسب سازمان های دولتی در تکریم ارباب رجوع و از همه مهمتر دسترس نداشتن عده ای از مردم به خدمات عمومی مناسب که هدف اساسی تشکیل هر دولتی است را برشمرد.

یکی از پیامدهای حتمی قانون گریزی تعارض سازمانی است که نتایج این تحقیق نیز آن را تایید نمود. قانون گریزی موجب هرج و مرج، تضاد و تعارض در سازمان می شود. قانون گریزی یعنی نپذیرفتن قانون و یا عمل نکردن به آن و جایگزینی راههای غیرمقبول و غیراستاندارد سازمانی به جای آن. وقتی برخی ها قانون گریزند و برخی ها قانون گرا و قانون مدار، اینجا ست که تعارض بروز می کند. تعارض یعنی تضاد ارزشها، اندیشه ها و رفتارها در میان اعضای یک گروه یا سازمان. نظریه پردازان سنتی معتقد بودند اگر سطح موجود تضاد با سطح مطلوب مساوی باشد- به شرط این که سطح مطلوب تضاد صفر باشد- لازم نیست اقدامی صورت گیرد؛ ولی اگر میزان موجود تضاد بیش از میزان مطلوب باشد، باید به دنبال حل اختلاف بود. طرفداران مکتب روابط انسانی نیز معتقد بودند اگر تضاد نزدیک صفر باشد، نباید اقدامی

صورت دهیم؛ اما اگر وضع موجود تضاد از وضع مطلوب، که نزدیک صفر است بیشتر شود، باید به دنبال راه حل کاهش تضاد باشیم. «تعامل گرایان» وضع مطلوب تضاد را صفر نمی‌دانند. بنابراین اگر وضع موجود با وضع مطلوب مساوی بود، نباید اقدام کرد؛ اما اگر وضع موجود سطح تضاد، خیلی بیشتر از وضع مطلوب بود باید اختلاف را حل نمود. از طرفی اگر سطح وضع موجود پایین‌تر از وضع مطلوب بود، باید با ایجاد اختلاف سلیقه، وضع موجود را به وضع مطلوب نزدیک نماییم. درباره مدیریت تعارض، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها وجود دارد. یکی از «بایدها» این است که مدیر دیدگاه فرهنگ سازمانی را درخصوص تضاد به دقت بررسی کند، و ببیند جو حاکم بر سازمان تضاد را خوب می‌داند یا بد؟ یعنی در این میان باید به فرهنگ سازمان نیز توجه داشت. دومین «باید» این است که بدانیم تضاد کارکردی (مفید) موجب پویایی سازمان است؛ پس در سازمانهای پویا و خلاق، تضاد مفید وجود دارد و هر گونه تضادی بد نیست. سومین «باید» این است که فن حل اختلاف را متناسب با مسأله انتخاب کنیم. هماهنگی و توافق را نباید نشانه مدیریت کارآ قرار تصور نمود. یکی از جاهایی که باید اختلاف سلیقه ایجاد کرد، جایی است که هیچ دعوایی وجود ندارد؛ یعنی اگر در واحدی روابط تمام مدیران و کارکنان با یکدیگر خوب باشد، معنایش این است که مدیریت و کارکنان منافع سازمان را بین خودشان تقسیم کرده‌اند! نه این که مدیریت خوبی بر آن واحد حکم فرماست. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق قدیمی و حسینی (۱۳۹۵)، شوارتزر و هالوم (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

همچنین با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود:

- برای تقویت سطح اعتماد، مدیران اجازه انتقاد از وی را به کارکنان بدهد.
- مدیر، در برخورد با کارکنان ناراضی، گفتگوی منطقی و همدلانه را بهترین روش بداند.
- مدیران با تکیه بر اهداف مشخص سازمان، ارتباط منسجم و مشخصی بین مدیر و کارکنان برقرار کنند.
- همکارانی مدیر شوند که تحصیلات بالاتری نسبت به بقیه دارند.
- همکارانی مدیر شوند که شهرت اجتماعی بیشتری نسبت به بقیه دارند.
- مدیر مجموعه، در برخورد با کارکنان منزلت اجتماعی آنان را مدنظر داشته باشد.
- مدیر مجموعه، در برخورد با کارکنان سابقه شغلی آنان را مدنظر داشته باشد.
- مدیران با برخورد همدلانه موجب افزایش عملکرد شغلی و در نتیجه عملکرد بهتر سازمان شوند.
- ضابطه خاصی برای روابط غیرکاری مدیر و کارکنان وجود داشته باشد
- برای انجام کارها از کار تیمی استفاده میشود تا سلسله مراتب
- مهارت‌ها و قابلیت‌های کاری افراد به طور مداوم توسعه یابد
- در سازمان به خواسته و نیاز کارکنان بی توجهی نشود
- یک استراتژی روشن برای آینده وجود داشته باشد.

عنوان مقاله : قانون گریزی و تعارض سازمانی در آموزش و پرورش

- نو آوری و ریسک پذیری مورد تشویق و پاداش قرار گیرد.
- کارکنان دارای چشم اندازی از آنچه سازمان در آینده خواهد بود داشته باشند.
- رهبران دارای دیدگاه بلند مدت باشند.
- یادگیری هدف مهمی از کار روزمره ما باشد.

منابع و ماخذ

- ازکمپ، استوارت، (۱۳۹۰)، روان شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد: آستان قدس رضوی
- استیفن پی، رایبیز، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی
- جوادی یگانه، محمدرضا، فولادیان، مجید، رضایی بحرآبادی، حسن، (۱۳۸۹)، تحلیل و بررسی عوامل موثر بر قانون گرایی در نظام اداری کشور با تاکید بر ادارات دولتی مشهد و تهران، فصلنامه ارزیابی دانش، سال دوم شماره ۵، صص ۴۴-۵۱
- رابرت، آنجیلو کنیکی، (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)، ترجمه حسین صفری و علی اکبر فرهنگی، تهران: پخش کتاب پوش
- رایبیز، استیفن، (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه امید داران، محمد رضا اخوان انوری، کامیار رئیسی فر، تهران: چاپ مهربان
- عبدی ماسوله، فرید، کاویانی، حامد، خاقانی زاده، مجید، مومنی عراقی، اسماعیل، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه قانون گریزی با فرسودگی شغلی: مطالعه در ۲۰۰ پرستار، مجله دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۶۵(۶)، ۶۵-۷۵
- قدیمی مقدم، سعید، حسینی طباطبایی، محمد، (۱۳۹۵)، شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با تعارض سازمانی و تبعیض سازمانی، پژوهش های روانشناختی، دوره نهم، شماره ۲۱، ۷۳-۵۶
- مایلی، حامد، (۱۳۹۴)، علل و عوامل قانون گریزی، هفته نامه جام، شماره ۲۹۴، صص ۱۹-۱۵