

بررسی رابطه بین قانون‌گریزی و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش

فرزاد ندایی^{۱*}، زهرا ایمانی^۲، فاطمه سمندری^۳

تاریخ دریافت: ۱۰ اسفند ماه ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۲۵ اردیبهشت ۱۴۰۲

چکیده

این تحقیق، از حیث هدف؛ کاربردی، از حیث روش؛ کمی و از حیث اجرا؛ میدانی است؛ چون در محیط آموزش و پرورش انجام شده است. دامنه موضوعی پژوهش بررسی رابطه بین قانون‌گریزی با تعارض سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم است. جامعه آماری شامل دبیران متوسطه دوره دوم شهر پارس آباد به تعداد ۴۲۴ نفر می‌باشد. حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در این جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای است. اطلاعات نظری تحقیق از کتب، مجلات، مقالات و... و اطلاعات آماری و کمی از میدان تحقیق (آموزش و پرورش شهر پارس آباد) به صورت پیمایشی به دست آمده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. با توجه به فرضیات تحقیق؛ چون در تمامی فرضیه‌ها هدف، تعیین رابطه است و به خاطر نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین قانون‌گریزی و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین قانون‌گریزی ابزاری، بین قانون‌گریزی اعتراضی و بین قانون‌گریزی اخلاقی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: قانون‌گریزی، فرسودگی شغلی، آموزش و پرورش

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

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، پارس آباد مغان، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، ناحیه یک اردبیل، ایران

۱-مقدمه

یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و تعارضات سازمانی در میان کارکنان سازمان ها دیده می شود، پدیده فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین علایم و حالات تحلیلی رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه گیری در کارکنان گفته می شود. فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه های بسیاری بر سازمان ها و کارکنان تحمیل می کند مانند تعویض مکرر شغل و محل کار (افزایش نقل و انتقالات)، غیبت ها و مرخصی های فراوان، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تاثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمت ارائه شده به ارباب رجوع، رکود و تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و... (فولادبند، ۱۳۹۵: ۸). به طور مثال، در ایالات متحده هزینه های سازمان ها به دلیل فرسودگی شغلی ۵۰ تا ۷۰ میلیون دلار در سال تخمین زده شده است. در انگلستان نیز، برآورد شده است که ۴۰ میلیون روز کاری هر ساله به دلیل اختلالاتی که توسط استرس ایجاد می شود از دست می رود (رفیعی و علی پور، ۱۳۹۳).

مسلاش و جکسون^۱ (۱۹۹۳) فرسودگی شغلی را دارای سه بعد؛ خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی دانسته اند. خستگی عاطفی کاملاً همانند متغیر فشار روانی است و احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می باشد. مسخ شخصیت، پاسخ منفی سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویان اشاره دارد. کاهش احساس کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام کار به شمار می رود (شوارتز و هالوم^۲، ۲۰۰۸: ۱۶۳). عوامل متعددی در فرسودگی شغلی موثرند. برخی از این عوامل عبارتند از:

عدم آشنایی افراد با اهداف سازمان و قابل درک نبودن این اهداف برای آنان ۲- مبهم بودن نقش فرد در سازمان و انتظارات و توقعات کاری از او و ۳- گرفتار شدن در شرایط تصدی نقش های متعارض که طی آن نقش هایی که به عهده افراد گذاشته می شود با هم در تعارض هستند. که این عوامل را می توان تحت عنوان تعارض سازمانی جمع بندی نمود (عبدی ماسوله، ۱۳۹۶: ۶۱).

در همه سازمان ها، قانون گریزی به عنوان یک مسئله مهم وجود دارد. مقایسه رفتارهای اجتماعی کارکنان سازمان های مختلف، نشان می دهد که این پدیده در میان برخی سازمان ها، شدید و در برخی ضعیف است. در بعضی سازمان ها، پاره ای از قوانین آنچنان در عادات و رفتار کارکنان نهادینه شده اند که زیر پا گذاشتن یا گریز از آنها حیرت آور و حماقت تلقی می شود. درحالی که برای برخی دیگر از سازمان ها، رعایت دقیق همان دسته از قوانین، عبث و کسالت آور است. قانون گریزی را باید شکلی از رفتار نظام تلقی کرد. براساس چنین تحلیلی، براون^۳ (۲۰۰۵) قانون گریزی را به سه دسته ابزاری، اعتراضی (ناهمنوبی) و اخلاقی تقسیم می کند (جوادی یگانه و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۴):

¹ Maslach, Jackson

² Schwarzer, R. Hallum, S.

³ Brown

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

ب: قانون گریزی اعتراضی: این نوع قانون گریزی زمانی اتفاق می افتد که افراد یک سازمان، حاکمیت یا نهاد قانون گذار را غیر مشروع می دانند.

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 (جوادی یگانه و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۴؛ ندایی و همکاران، ۱۴۰۱).

۲- چارچوب نظری

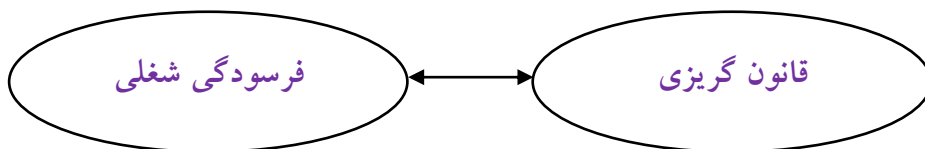
قانون گریزی نوعی جهت گیری نسبت به هنجارهای قانونی جامعه است که منجر به کج روی یا انحراف از قوانین می شود. در همه جوامع، قانون گریزی به عنوان یک مسئله اجتماعی وجود دارد. مقایسه رفتارهای اجتماعی ملت های مختلف، نشان می دهد که این پدیده در میان برخی ملل، شدید و در برخی ضعیف است. در بعضی جوامع، پاره ای از قوانین آنچنان در عادات و رفتار مردم نهادینه شده اند که زیر پا گذاشتن یا گریز از آنها حیرت آور و حماقت تلقی می شود. درحالی که برای برخی دیگر از جوامع، رعایت دقیق همان دسته از قوانین، عبث و کسالت آور است (رضایی و کرمانی زاده، ۱۳۹۴). قانون گریزی را باید شکلی از رفتار نظام تلقی کرد. در این صورت، تحلیل چنین رفتاری را می توان به شیوه کلمن^۱ (۱۳۷۷) «تحلیل درونی رفتار سیستم» نامید. در این شیوه، «تبیین رفتار نظام های اجتماعی مستلزم بررسی فرآیندهای درونی نظام است که اجزای تشکیل دهنده یا واحدهای آن را در سطحی پایین تر از سطح نظام در بر می گیرد.» پیش فرض این شیوه تحلیل آن است که با شروع از سطح فردی، امکان مداخلات اجتماعی و بهبود اوضاع بیشتر می شود. چنین رویکردی به ویژه در مورد نظام های کم شمار و در وضعیت نبود داده های کافی کاربردی است، و در نهایت، تبیین در سطح اجزا رفتار آنها را قابل مطالعه و پیش بینی پذیر ساخته و تحلیل نظام را پایدار می کند.

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 (ناهمنوبی) و اخلاقی تقسیم می کند (جوادی یگانه و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۴). در این تحقیق، برای اندازه گیری قانون گریزی از نظریه رابرت مرتن در این تحقیق استفاده شده است.

^۱. Colman

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد. شخصی که مسئولیت‌های هم‌ستیزنده و هم‌زمانی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. این امر به خستگی از کار و سرانجام فرسودگی شغلی خواهد انجامید. اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدنی هم‌چون سردرد، تهوع، کم‌خوابی، و تغییراتی در عادات غذایی است. فرسودگی عاطفی هم‌چون افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل خود و همچنین ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی پیامدهای بعدی کارزدگی هستند. هر چند استفاده از واژه فرسودگی روانی یا فرسودگی شغلی به صورت گسترده از دهه ۷۰ میلادی رواج یافت اما همین واژه را می‌توان در رمانی از گرینی مشاهده کرد. وی در این داستان به بررسی زندگی معماری می‌پردازد که در اثر خستگی روانی و احساس یاس و ناامیدی، شغلش را ترک گفته و به جنگل‌های آفریقا پناه می‌برد (عابدی، ۱۳۸۲: ۲۷).

فرسودگی شغلی به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین علائم و حالات تحلیلی رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان گفته می‌شود (فولادبند، ۱۳۸۵: ۸). برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی از نظریه مسلسل و جکسون در این تحقیق استفاده شده است. با توجه به مفاهیم فوق مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی فوق فرضیه‌های زیر بر اساس اهداف ارائه شده است:

فرضیه اصلی: بین قانون گریزی و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین قانون گریزی ابزای و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین قانون گریزی اعتراضی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین قانون گریزی اخلاقی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- روش تحقیق

این تحقیق، از حیث هدف؛ کاربردی، از حیث روش؛ کمی و از حیث اجرا؛ میدانی است؛ چون در محیط واقعی (آموزش و پرورش شهرپارس آباد) انجام شده است. دامنه موضوعی پژوهش بررسی رابطه بین قانون گریزی و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم، دامنه زمانی آن، سال ۱۳۹۷ شمسی و دامنه مکانی اش آموزش و پرورش شهرپارس آباد است. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران متوسطه دوره دوم شهرپارس آباد به تعداد ۴۲۴ نفر می باشد. حجم نمونه این تحقیق، با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری در این جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه ای 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 از دو قسمت تشکیل شده است. یک قسمت سوالات مربوط به قانون گریزی که از پرسشنامه عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۹۶)، قسمت دیگر، مربوط به فرسودگی شغلی که از پرسشنامه مسلاش و جکسون (۱۹۹۳) استفاده شده است. باتوجه به فرضیات تحقیق؛ چون در تمامی فرضیه ها هدف، تعیین رابطه است با توجه به سطح سنجش متغیرها (ترتیبی) در نرم افزار SPSS بایستی از آزمون اسپیرمن استفاده شود، اما به خاطر نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۴- یافته ها

برای آزمون نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف^۱ استفاده شده است. جدول ۱- جدول آزمون نرمال بودن توزیع داده ها

عنوان	ابعاد	سطح معنی داری
قانون گریزی	ابزاری	۰/۰۶۰
	اعتراضی	۰/۰۵۸
	اخلاقی	۰/۰۶۴
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۰/۰۶۳
	مسخ شخصیت	۰/۰۶۷

۵۸. Kolmogorov-Smirnov test

عملکرد فردی	۰/۶۹
-------------	------

با توجه به این که سطح معنی داری آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرها درجدول ۱ بالاتر از ۰/۵۰ است، پس: توزیع جامعه نرمال است.

فرضیه فرعی ۱: بین قانون گریزی ابزای و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۲- آزمون رابطه بین قانون گریزی ابزاری و فرسودگی شغلی

عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۲	۰/۰۲۵

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۲۴) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۰۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی ابزاری با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۴) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی ابزاری، فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس(چون رابطه دو طرفه است).

فرضیه فرعی ۲: بین قانون گریزی اعتراضی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر پارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳- آزمون رابطه بین قانون گریزی اعتراضی با فرسودگی شغلی

عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۶	۰/۰۲۳

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۲۳) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۰۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی اعتراضی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۶) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی اعتراضی، فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس(چون رابطه دو طرفه است)

فرضیه فرعی ۳: بین قانون گریزی اخلاقی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴- آزمون رابطه بین قانون گریزی اخلاقی با فرسودگی شغلی			
عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۲	۰/۰۲۸

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۲۸) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۰۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی اخلاقی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد. شدت این رابطه نیز با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۲) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی اخلاقی، فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است)

فرضیه اصلی: بین قانون گریزی و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵- آزمون رابطه بین قانون گریزی با فرسودگی شغلی			
عنوان آزمون	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۰۰	۰/۷۱	۰/۰۲۷

براساس داده های جدول فوق، چون سطح معنی داری ضریب پیرسون یعنی (۰/۰۲۷) کمتر از سطح تعیین شده استاندارد یعنی (۰/۰۵۰) می باشد، پس؛ بین قانون گریزی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد رابطه معنی داری وجود دارد و شدت این رابطه با توجه ضریب همبستگی (۰/۷۱) قوی و مستقیم می باشد. به طوریکه با افزایش میزان قانون گریزی، فرسودگی شغلی دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهرپارس آباد افزایش می یابد و برعکس (چون رابطه دو طرفه است).

۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که بین قانون گریزی و فرسودگی شغلی 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، فرسودگی شغلی 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 فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی:

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

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

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

فرسودگی شغلی سندرمی مشتمل بر خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، و کاهش موفقیت فردی است که افراد به دلیل مواجهه با استرس‌های فیزیکی، روانی، و هیجانی در معرض آن قرار می‌گیرند. قانون گریزی و تعارض سازمانی نیز می‌تواند این استرس‌ها را در درازمدت ب‌ر فرد وارد نموده و موجب فرسودگی شغلی وی شود. نابرابری و احساس تبعیض و اجحاف که از دلایل اصلی فرسودگی شغلی هستند، نه تنها برخاسته از نقص و نقض قانون هستند، بلکه خود پدید آورنده زمینه‌های اعمال تبعیض در وضع و اجرای قوانین‌اند. وجود تبعیض در ذات قانون و در اجرای خود، زمینه‌های بی‌اعتمادی به قانون و رواج قانون‌شکنی معترضانه در میان افراد جامعه و سازمان و قانون گریزی عاملانه در میان مدیران دستگاههای دولتی و سوء مدیریت آنها را پدید می‌آورد. لزوم داشتن قوانین و متکی ساختن امور بر ضوابط و مقررات از پیش تعیین شده، از آنجا نشأت می‌گیرد که جامعه از این طریق می‌تواند اسباب گردش سهل و روان امور و کارکرد سالم اجرای خویش را تأمین و تضمین کند و کارآمدی دستگاه‌های کارگزار و مجری را افزایش دهد. در صورتی که به هر دلیل، این نتایج مورد انتظار از قانون حاصل نشود و در عمل نتواند موجبات تسهیل امور مردم را فراهم کند، طبعاً با بی‌اعتنایی از سوی مردم مواجه خواهد شد. ناکارآمدی‌ها تنها و همیشه از نارسایی و نقص در قوانین پدید نمی‌آید، بلکه اغلب اوقات از ناتوانی و بی‌کفایتی مجریان و ناکارآمدی دستگاه‌های اجرایی ناشی می‌شود، اما در هر دو صورت، بازتاب خارجی آن در میان مردم یکی است و آن اظهار بی‌اعتمادی نسبت به دولت و ابراز بی‌اعتنایی نسبت به قانون است. در چنین شرایطی، مردم ناخواسته وادار به نادیده گرفتن قانون به منظور جستن راهی برای پیشبرد کار خویش می‌شوند و در برخی موارد حادثه، به دلیل سلب اعتماد نسبت به مسئولان و متولیان اجرای قانون و مشاهده قانون‌شکنی آنان، به عنوان اعتراض، نظم و قانون را زیر پا می‌گذارند. در حقیقت قانون‌گریزی مدیران دولتی و سوء مدیریت آنان خود موجب قانون‌شکنی، بی‌اعتمادی و درنهایت اعتراض کارکنان سازمان و افراد جامعه خواهد شد. اگر مدیران ارگان‌های حکومتی مقید به قانون نباشند، قانونمندکردن کارکنان

غیرممکن خواهد بود. بنابراین اگر فعالیت مسئولان ضابطه‌مند باشد، رفتار و کردار کارکنان نیز قانونمند می‌شود و فرهنگ قانون‌گرایی به تدریج در ضمیر مردم نقش می‌بندد و به اصطلاح نهادینه می‌شود. نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیقات عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۹۶)، قدیمی و حسینی (۱۳۹۵)، شوارتزر و هالوم (۲۰۱۶) و آرتور (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

منابع

- ۱- جوادی یگانه، محمدرضا، فولادیان، مجید، رضایی بحرآبادی، حسن، (۱۳۸۹)، تحلیل و بررسی عوامل موثر بر قانون‌گرایی در نظام اداری کشور با تاکید بر ادارات دولتی مشهد و تهران، فصلنامه ارزیابی دانش، سال دوم شماره ۵، صص ۴۴-۵۱
- ۲- رضایی، اکبر، و کرمانی زاده، رکسانا. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش متقابل بر بهبود درک مطلب و خواندن دانش آموزان دختر نارساخوان. ناتوانی های یادگیری، ۴ (پیاپی ۱۵)، ۶۵-۴۹.
- ۳- رفیعی، حسن ؛ علی پور، فردین (۱۳۹۳) گردش دانشجویان کشور به مواد اعتیادآور در سال ۱۳۹۰، مسائل اجتماعی ایران زمستان، سال پنجم - شماره ۲ (۱۴ صفحه - از ۷ تا ۲۰)
- ۴- عابدی، منصور، (۱۳۸۲)، بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، شماره ۱۵، صص ۲۳-۳۸
- ۵- 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
- ۶- مایلی، حامد، (۱۳۹۴)، «علل وعوامل قانون گریزی درسازمان های دولتی ایران»، هفته نامه جام، شماره ۲۹۴، صص ۳۶-۳۱
- ۷- محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران. روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، ۳ (۹)، ۲۳-۱۵.
- ۸- ندایی فرزاد، سمندری فاطمه، ایمانی زهرا، (۱۴۰۱) قانون گریزی وتعارض سازمانی درآموزش و پرورش، دوفصلنامه رویکردهای توسعه مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره پاییز و زمستان، (۱)، ۴۷-۵۷
- 9- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analysis. Applied Psychology, 57, 152-171. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>