

بررسی تأثیر عوامل روانشناختی بر توسعه رفتارهای قانون شکنی خیر خواهانه*

عباس ثابت^۱، حبیب رودساز^۲، بهروز رضایی منش^۳، محمدرضا ویژه^۴

Investigating the effect of psychological factors on the development of pro-social rule breaking behaviors

Abbas Sabet¹, Habib Roodsaz², Behrooz Rezaei Manesh³, Mohammad Reza vijeh⁴

چکیده

زمینه: مطالعات متعددی به بررسی عوامل روانشناختی و توسعه رفتارهای قانون شکنی خیر خواهانه پرداخته اند، اما پیرامون بررسی تأثیر عوامل روانشناختی بر توسعه رفتارهای قانون شکنی خیر خواهانه شکاف تحقیقاتی وجود دارد. **هدف:** بررسی تأثیر عوامل روانشناختی بر توسعه رفتارهای قانون شکنی خیر خواهانه بود. **روش:** پژوهش از منظر هدف کاربردی و از بعد ماهیت روش، توصیفی - تحلیلی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی شرکت برق منطقه ای شیراز در سال ۱۳۹۸ بود. ۱۵۰ کارمند به روش نمونه گیری تصادفی منظم به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش عبارتند از، پرسشنامه قانون شکنی خیر خواهانه داهلینگ و همکاران (۲۰۱۲)، پرسشنامه خود کارآمدی و خوش بینی واردمان و همکاران (۲۰۱۴) و پرسشنامه مخاطره پذیری و کانون کنترل درونی واردمان و همکاران (۲۰۱۴). داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. **یافته ها:** متغیرهای روانشناختی خود کارآمدی، خوش بینی، مخاطره پذیری و کانون کنترل درونی تأثیر مثبت و معناداری بر قانون شکنی خیر خواهانه دارند ($P < 0/01$). **نتیجه گیری:** قانون شکنی خیر خواهانه بر اساس خود کارآمدی، خوش بینی، مخاطره پذیری و کانون کنترل درونی پیش بینی شد. **واژه کلیدها:** قانون شکنی خیر خواهانه، خود کارآمدی، خوش بینی، مخاطره پذیری، کانون کنترل درونی

Background: Numerous studies have examined psychological factors and the development of Pro-Social Rule Breaking behaviors, but there is a research gap regarding the study of the impact of psychological factors on the development of Pro-Social Rule Breaking behaviors. **Aims:** To investigate the effect of psychological factors on the development of benevolent law-breaking behaviors. **Method:** The research was applied in terms of purpose and descriptive-analytical in terms of the nature of the method. The statistical population included all the staff of Shiraz Regional Electricity Company in 2019. 150 employees were selected by regular random sampling. Research tools include the Daheling et al.'s (2012) Pro-Social Rule Breaking questionnaire, Wardman et al.'s self-efficacy and optimism questionnaire (2014), and Wardman et al.'s (2014) internal risk and internal control questionnaire. Data were analyzed using structural equation model. **Results:** The psychological variables of self-efficacy, optimism, risk-taking and internal control have a positive and significant effect on Pro-Social Rule Breaking ($P < 0/01$). **Conclusions:** Pro-Social Rule Breaking was predicted based on self-efficacy, optimism, risk-taking, and internal control. **Key Words:** Pro-social rule breaking, self-efficacy, optimism, risk-taking propensity, internal locus of control

Corresponding Author: A.sabet@atu.ac.ir

* این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول است.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۱ Ph.D Student in Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

^۲ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۲ Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

^۳ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۳ Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

^۴ دانشیار، گروه حقوق عمومی و بین الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۴ Associate Professor, Department of Public and International Law, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

پذیرش نهایی: ۹۹/۰۲/۱۸

دریافت: ۹۹/۰۱/۲۷

مقدمه

نقض قوانین رسمی سازمانی به طور کلی به عنوان رفتار منفعت جویانه، غیر عادی و یا غیر اخلاقی در محل کار در نظر گرفته می شود (گریفن و لوپز، ۲۰۰۵، سید نقوی و ثابت، ۱۳۹۷). در حقیقت، کارمند ناراضی برای بیان اعتراضات خود نسبت به بی عدالت ادراک شده، عدم هم خوانی ارزش ها و برابری کارکنان و سازمان، دست به چنین عملی می زند (لیانو، جوشی و جوانگ، ۲۰۰۴). قانون شکنی تداعی کننده رفتار منحرافانه یا زیان بخش در محیط کار می باشد (شفر، یوهانسون و مالمستروم، ۲۰۲۰). با وجود این دیدگاه که تخطی از قانون به عنوان رفتار انحرافی محسوب می شود، اخیراً دیدگاه دیگری پدید آمده است. قانون شکنی می تواند انگیزه های خیرخواهانه داشته باشد. به این معنا که برخی افراد ممکن است با نیت کمک به اهداف سازمان و تسریع امور، قانون شکنی نمایند. از این منظر، قانون شکنی به عنوان یک رفتار ناپسند و نکوهیده تلقی نمی شوند؛ بلکه رفتاری در نظر گرفته می شود که بار معنایی مثبت دارد و می تواند به سازمان در جهت تحقق اهداف، کمک نماید (لیو، لیو و ژو، ۲۰۱۹). بر این اساس، موریسون (۲۰۰۶)؛ مفهوم قانون شکنی خیرخواهانه را مطرح نمود و به عقیده او انگیزه انجام آن نیت انحرافی نبوده بلکه هدف از انجام آن کمک به نیل به اهداف سازمان می باشد. قانون شکنی خیرخواهانه به عنوان "هر نمونه از فعالیت هایی که در آن یک کارمند عمداً سیاست رسمی سازمانی، مقررات و یا ممنوعیت را با هدف اصلی بهبود رفاه سازمان و یا یکی از سهامداران آن نقض می کند" تعریف می گردد. به نظر می رسد قانون شکنی خیرخواهانه جزء رفتارهای کاری مثبت تلقی می شود و بر اساس تعریف شامل فعالیت هایی است که هدف از انجام آن کمک به سازمان و مأموریت آن می باشد (تو و لو، ۲۰۲۰). در واقع در بسیاری موارد، ممکن است فرد با شرایطی مواجه شود که به دلیل ضعف قوانین و یا وجود عوامل پیش بینی نشده، نتواند با قوانین جاری به اهداف مورد نظر نائل شود. در چنین شرایطی، نادیده گرفتن قانون با منظور پوشش اهداف، رفتار منفی تلقی نخواهد شد و حتی می تواند مورد تمجید قرار گیرد (وردمان، گوندو و آلن، ۲۰۱۴). چنین رفتاری می تواند به سازمان کمک نماید تا در هزینه ها صرفه جویی

نماید؛ تصمیم مهمی اتخاذ شود و یا مانع از تحمیل هزینه های اضافی به شرکت گردد (بوری و هندرسون، ۲۰۲۰). قانون شکنی خیرخواهانه، قانون شکنی سازمانی فداکارانه و عاری از خودخواهی می باشد. موریسون در پژوهش خود به ذکر سه دلیل برای مشارکت و انگیزه افراد جهت رفتارهای قانون شکنی خیرخواهانه اشاره کرد. قانون شکنی در پی بهره وری (انجام مؤثر وظایف خود)، قانون شکنی برای کمک به انجام وظایف یک همکار یا زیر دست، و قانون شکنی به منظور ارائه بهتر خدمات به مشتری (جیسون، سامانتا، دیوید و جین، ۲۰۱۲). بنابراین می توان کرد موضوع قانون شکنی خیرخواهانه و یافتن متغیرها پیش بین آن از اهمیت شایانی در مباحث رفتاری و سازمانی برخوردار بوده و توجه جدی مدیران سازمان را می طلبد. با توجه به این موضوع شناخت عوامل روانشناختی مؤثر بر توسعه رفتارهای قانون شکنی خیرخواهانه از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است، بنابراین در ادامه به معرفی متغیرهای روانشناختی^۲ (خودکارآمدی^۳، خوش بینی^۴، مخاطره پذیری^۵ و کانون کنترل درونی^۶) پژوهش می پردازیم. خودکارآمدی باورهایی است که با نظریه یادگیری اجتماعی برای اولین بار پدیدار شد (رابینزو همکاران، ۲۰۰۴) خودکارآمدی، عقاید و باورهای فرد در خصوص توانایی هایش برای ساماندهی و انجام مجموعه ای از اعمال مد نظر، به منظور دستیابی به اهداف معین است (چستون و برلی، ۲۰۱۵). معنی خودکارآمدی این نیست که فرد تا چه اندازه لایق و تواناست، بلکه بدین معناست که فرد باور کند تا چه اندازه تواناست (هایاشی، چن، رایان و وو، ۲۰۲۰). هرچه خودکارآمدی فرد بیشتر باشد، اطمینان بیشتری وجود دارد که فرد توانایی موفقیت بیشتری دارد. در شرایط دشوار، مانند هنگام رویارویی با یک تصمیم نقض یک قانون رسمی برای کمک به سازمان، افراد با خودکارآمدی کمتر تمایل به کم کردن تلاش خود دارند، در حالی که افراد با خودکارآمدی بالاتر تمایل به تلاش سخت تر دارند (استاجکوویچ و لوتانس، ۱۹۹۸)، لذا افراد تمایل دارند تا بر فرصت هایی که ارزش پیگیری دارند بیشتر متمرکز شوند و کمتر به خطرات اجتناب از آن توجه می کنند. فردی که از باورهای خودکارآمدی بالایی برخوردار است، به اهداف چالش انگیز تمایل دارد و به دنبال راه هایی برای انجام فعالیت های

4. Optimism

5. Risk-taking propensity

6. internal locus of control

1. Pro-social Rule Breaking

2. psychological variables

3. Self-efficacy

است یا تنها بخشی از آن شناخته شده است (پرابو، ۲۰۱۱). ریسک‌پذیری بازتابی از فعالیت‌های افراد سازمان مانند تقبل بدهی‌های سنگین یا تعهد منابع بزرگ در جهت به دست آوردن بازدهی بالا از طریق درک فرصت‌های بازار است. همچنین ریسک‌پذیری اشاره به تمایل سازمان برای حمایت از پروژه‌های نوآورانه دارد حتی زمانی که نتیجه حاصل از فعالیت‌ها نامشخص باشد (گیل پچوان، ۲۰۱۳). افرادی که سطوح بالاتری از ریسک‌پذیری دارند به دنبال نتایج مثبتی هستند، بنابراین با احتمال بیشتری فعالیت‌های قانون‌شکنی خیرخواهانه انجام می‌دهند. به علاوه فردی که اقدام به پذیرش ریسک می‌کند، معمولاً یک باور فردی دارد که ریسک‌پذیری ممکن است منجر به نتایج مثبت شود (موریسون، ۲۰۰۶). عباسی، منوریان و خزائی (۱۳۹۵)، نیز در پژوهش خود نشان دادند که افراد ریسک‌پذیر تمایل به قانون‌شکنی خیرخواهانه بیشتری دارند. واردمان و همکاران (۲۰۱۴)، نیز در مطالعه خود افرادی که از سطح ریسک‌پذیر بالاتری برخوردار بودند را پیشقدم در قانون‌شکنی معرفی کردند.

پژوهش‌ها نشان داده است که کانون کنترل درونی موجب توسعه قانون‌شکنی خیرخواهانه می‌شود (واردمان و همکاران، ۲۰۱۴). کانون کنترل متغیری است که نشان می‌دهد افراد از نظر باور به این که تا چه حد بر آینده‌های زندگی‌شان در کنترل خودشان (یعنی کانون کنترل درونی^۱) یا عوامل دیگری همچون شانس قرار دارد (یعنی کانون کنترل درونی^۲) با هم متفاوت است (مولکی و لاکس، ۲۰۱۹). کارکنان با یک کانون کنترل کار درونی به احتمال کمتری به واسطه نقش کاری غیرانعطاف‌پذیر خود دچار محدودیت می‌شوند و کنترل بهتری را بر محل کار خود دارند. از این رو این گونه افراد به نسبت هم‌تایانشان به احتمال بیشتری به قانون‌شکنی خیرخواهانه رو می‌آورند (لئو و همکاران، ۲۰۱۹). کانون کنترل درونی با اضطراب رابطه منفی و با جهت‌گیری توفیق، رابطه مثبت نشان داده است. افراد با کانون کنترل درونی استرس کمتر، انگیزش کاری بالاتری را نشان داده‌اند (اسپکتور، ۱۹۸۲). مطالعات نشان داده است که افراد با کانون کنترل درونی در مقابل هم‌تایانشان، انتظار بیشتری دارند که تلاش‌هایشان به عملکرد مطلوب بینجامد (هتروپ، اوکانال و لابرادور، ۲۰۰۵).

با توجه به مطالب بیان شده هدف پژوهش پاسخ‌گویی به این سؤال است، آیا عوامل روانشناختی منجر به توسعه رفتارهای قانون

مرتبط و همسو با این اهداف است (شرلی، ۲۰۱۴). سید نقوی و ثابت (۱۳۹۷)، در پژوهش خود نشان دادند افراد با سطح خودکارآمدی بالاتر رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه بیشتری از خود نشان می‌دهند.

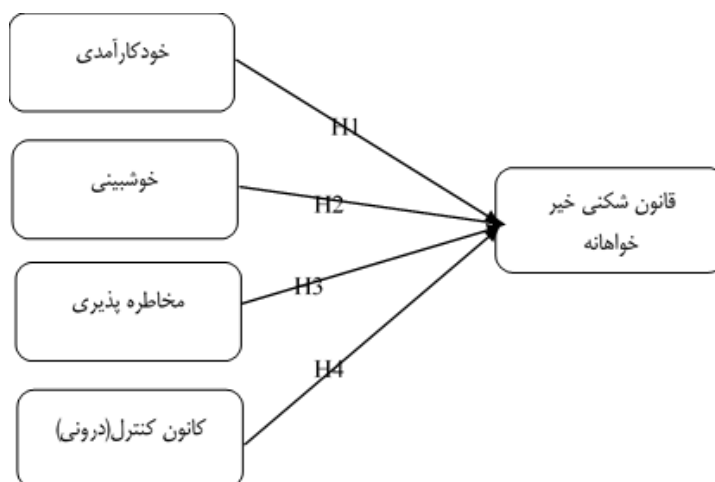
یکی از عواملی که موجب توسعه رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه می‌شود خوش‌بینی است. خوش‌بینی به عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود (کلبرر، کراینس و ولس، ۲۰۱۸). زاویه تفکر مثبت از مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، بیانگر آن است که خوش‌بینی مستلزم تکرار عبارت‌هایی از تقویت‌کننده با خود است (ژنگ، دیاز، تنگ و تنگ، ۲۰۱۴) خوش‌بینی، مهارتی مبتنی بر انتظارات مثبت است که متعهدانه از تصور ما درباره‌ی بهبودی بالقوه در آینده، محافظت می‌کند (رند، ۲۰۱۸؛ هوگس و پترسون، ۲۰۰۵). اما خوش‌بینی، به عنوان یکی از ظرفیت‌های اصلی سرمایه روانشناختی، معنا و مفهوم گسترده‌تری از آنچه به طور عام به خوش‌بینی اطلاق می‌شود، دارد. خوش‌بینی در سرمایه روانشناختی تنها پیش‌بینی و انتظار مثبت و مطلوب رویدادها در آینده نیست. مهمتر اینکه خوش‌بینی به دلایل و مستندات که یک فرد در توضیح چرایی رخداد برخی رویدادهای خاص، اعم از مثبت یا منفی، گذشته، حال، یا آینده به کار می‌برد، مربوط است (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). به نظر می‌رسد که سطوح بالاتر خوش‌بینی ممکن است با به کارگیری رفتار پر مخاطره در محل کار مرتبط باشد (اشتاینبرگ، ۲۰۰۷). قانون‌شکنی خیرخواهانه مملو از خطر است. افراد با خوش‌بینی بالاتر به احتمال زیاد بر این باور هستند که آنها با موفقیت می‌توانند این معضلات و خطرات را هدایت کنند، و در نتیجه به احتمال زیاد قانون‌شکنی خیرخواهانه را به کار می‌گیرند.

از دیگر ویژگی‌های بارز افرادی که رفتارهای خیرخواهانه دارند، خطر کردن و ریسک‌پذیری است؛ خطری که ممکن است مالی، روانی و حتی اجتماعی باشد (هریش، ۲۰۰۸). مخاطره‌پذیری، رفتاری است که به موجب آن، فرد خود را در معرض آسیب جسمی، روانی و حتی مرگ قرار می‌دهد. پذیرش یک ریسک، قرار دادن خود در معرض یک آسیب یا زیان است به طوری که احتمال زیان وجود دارد (اشتاینبرگ، ۲۰۰۳). مخاطره‌پذیری در ساده‌ترین شکل به عنوان اقداماتی تعریف می‌شود که پیامدها و یا احتمال نتایج آن ناشناخته

2. external locus of control

1. internal locus of control

شکنی خیرخواهانه می‌شوند؟



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

کلی در روش شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (هومن، ۱۳۸۴)، که در این مطالعه با تعداد متغیرهای مورد مطالعه ۱۵۰ نفر نمونه مناسبی می‌باشد. معادلات ساختاری یک روش جامع در آمار است که به طور گسترده در علوم رفتاری کاربرد دارد. این مدل را می‌توان به عنوان یکی از روش‌های تحلیل مسیر، رگرسیون و تحلیل عاملی دانست. از ویژگی بارز این روش امکان محاسبه اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل و همچنین مدل‌سازی متغیر پنهان عنوان نمود (غلامی فشارکی، ۱۳۹۶) به همین دلیل در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری^۱ (SEM) با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شد. ملاک ورود به پژوهش عبارت بود از، رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش و ملاک خروج از پژوهش نیز عدم تمایل به ادامه شرکت در پژوهش بود. به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش در مورد محرمانه بودن اطلاعات به نمونه‌های پژوهش اطمینان داده شد. کنترل به معنای اعتقاد داشتن در مورد کنترل بر رویدادها توصیف می‌شود. به عبارت دیگر شخص تا چه میزان وقوع رویدادها را در کنترل خود یا عوامل بیرونی از خود مانند شانس، سرنوشت و دیگران می‌داند (حقیقی کفاش و جلائیان دهقانی، ۱۳۹۳) بنابراین محقق در این پژوهش برای سنجش مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی از پرسشنامه مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی واردمان و همکاران (۲۰۱۴) استفاده نمود.

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از بعد ماهیت روش، به دلیل اینکه به دنبال شناسایی دقیق عوامل و متغیرهای مرتبط با قانون-شکنی خیرخواهانه و تعیین روابط بین آنها بود توصیفی - تحلیلی بود. این مطالعه در محیط اداری شرکت برق منطقه‌ای استان فارس در سال ۱۳۹۸ به اجرا در آمد و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی شرکت برق منطقه‌ای شیراز بود. به روش نمونه‌گیری تصادفی منظم تعداد ۱۵۰ نفر کارمندان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند، به این ترتیب که از بین مناطق موجود در سطوح شهر شیراز به صورت تصادفی به چند شرکت برق در هر منطقه مراجعه کرده و در هر شرکت به صورت دسترس کارمندان حاضر در سازمان به عنوان واحد تحلیل در پژوهش انتخاب شدند. با مراجعه به شرکت‌های برق مناطق شیراز پرسشنامه مورد نظر به کارکنان داده شد و ضمن توضیح درباره پژوهش و اهداف آن و همچنین توضیح درباره‌ی پرسشنامه و نیز محرمانه بودن اطلاعات از آنها خواسته شد که پرسشنامه‌های خودکارآمدی، خوشبینی، مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی بعنوان متغیرهای مستقل و قانون‌شکنی خیرخواهانه بعنوان متغیر وابسته را پر کنند. انتخاب این تعداد از جامعه به عنوان اعضای نمونه بر این مبنا صورت گرفت که در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد، در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم‌پذیر نخواهد بود. به طور

¹ structural equation modeling

متخصصان روانشناسی صنعتی سازمانی و مدیریتی تأیید شد. و پایانی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر خودکارآمدی ۰/۷۹ و برای متغیر خوش بینی ۰/۸۲ نشان داده شد.

پرسشنامه مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی^۳: جهت اندازه‌گیری متغیرهای مخاطره‌پذیری و کانون کنترل از پرسشنامه‌ی برگرفته از مدل واردمان و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. این پرسشنامه ۸ ماده دارد و دو بعد کلی مخاطره‌پذیری (۴ ماده) و کانون کنترل درونی (۴ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شد. واردمان و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. عباسی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود جهت تعیین اعتبار این پرسشنامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده نموده‌اند که شاخص‌های برازش الگو برازندگی قابل قبول این پرسشنامه را نشان می‌دهد (GFI= ۰/۹۰، AGFI= ۰/۸۴، NFI= ۰/۹۱، CFI= ۰/۹۴، IFI= ۰/۹۸، RMSEA= ۰/۰۸). همچنین این پژوهشگران جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده نموده‌اند که ضریب پایایی برای متغیر مخاطره‌پذیری ۰/۶۸، برای متغیر کانون کنترل بیرونی ۰/۷۰ به دست آمده است. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر مخاطره‌پذیری ۰/۷۳ و برای متغیر آزادی عمل ۰/۷۸ به دست آمد.

یافته‌ها

نمونه آماری به تعداد ۱۵۰ نفر از کلیه کارکنان واحدهای ستادی شرکت برق شهر شیراز، تعداد ۸۷ نفر (۵۸ درصد) مرد و تعداد ۶۳ نفر (۴۲ درصد) زن که از این میان ۲۹ نفر (۳۳ درصد) سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۵۱ نفر (۳۴ درصد) کارشناسی، ۶۳ نفر (۴۲ درصد) کارشناسی ارشد و نهایتاً ۷ نفر (۴ درصد) تحصیلات دکتری داشتند.

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، قبل از اجرای مدل برای آزمودن فرضیه‌ها، برازش مدل بررسی می‌شود تا از صحت و دقت یافته‌ها اطمینان حاصل شود. برای سنجش مدل از شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیب (CR)، میانگین واریانس استخراج

قانون‌شکنی و عدم توجه به قوانین و خط‌مشی‌ها یکی از پدیده‌ها و معضلات سازمان‌هاست، با این حال افراد همواره برای استفاده شخصی، قوانین را زیر پا نمی‌گذارند و گاهی اوقات قوانین و خط‌مشی‌های رسمی سازمانی را به طور آگاهانه و با هدف تأمین هر چه بیشتر منافع سازمان و یا یکی از ذی‌نفعان آن نقض می‌کنند (عباسی، منوریان و خزائی، ۱۳۹۵) با توجه به این مسئله محقق در این پژوهش برای سنجش قانون‌شکنی خیرخواهانه از مقیاس سنجش قانون‌شکنی خیرخواهانه (دالینگ، چو، میر و گرگوری، ۲۰۱۲) استفاده نمود.

خودکارآمدی بالا با اعتماد به نفس بالا، تندرستی، خوش‌بینی، وضعیت جسمانی بهتر، برخورد مناسب با موقعیت‌های بحرانی و بهبود بیماری‌های مزمن رابطه دارد و خودکارآمدی پایین با نشانه‌های اضطراب و افسردگی و سطح پایین سلامت روانی ارتباط دارد (اسلامی، آزادی، غرایق زندی و عمادالدین، ۱۳۹۶) بنابراین محقق برای سنجش متغیرهای روانشناختی از پرسشنامه خودکارآمدی و خوش‌بینی واردمان و همکاران (۲۰۱۴) استفاده کرد.

ابزار

مقیاس سنجش قانون‌شکنی خیرخواهانه^۱ (PSRB)A: پرسشنامه قانون‌شکنی خیرخواهانه توسط دالینگ، چو، میر و گرگوری (۲۰۱۲) تنظیم شده است، که شامل ۹ گویه بود. پاسخ‌ها بر اساس لیکرت ۵ گزینه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار گرفته‌اند. ده‌لینگ و همکاران ضریب آلفای کرونباخ مقیاس قانون‌شکنی خیرخواهانه را ۰/۹۳ گزارش کردند. سید نقوی و ثابت (۱۳۹۷)، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس قانون‌شکنی خیرخواهانه را ۰/۸۰ گزارش کردند. اعتبار بدست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی و خوش‌بینی^۲: جهت اندازه‌گیری متغیرهای خودکارآمدی و خوش‌بینی از پرسشنامه‌ی برگرفته از مدل واردمان و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. این پرسشنامه ۸ گویه دارد و دو بعد کلی خودکارآمدی (۴ گویه) و خوش‌بینی (۴ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شد. واردمان و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. که پس از ترجمه و بازنگری، روایی محتوایی آن توسط ۵ نفر از

3. Risk Questionnaire and Internal Control Center

1. Abenevolent law-breaking scale

2. self- efficacy and optimism questionnaire

شده (AVE) و ضریب تعیین (R^2) استفاده شد که در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. معیارهای برازش مدل پژوهش				
متغیر	میانگین واریانس تبیین شده ($AVE \geq 0/5$)	پایایی ترکیبی ($CR \geq 0/7$)	آلفای کرونباخ ($Alpha \geq 0/7$)	ضریب تعیین (R^2)
خودکارآمدی	۰/۵۶۲	۰/۸۳	۰/۷۹	-
خوش بینی	۰/۵۲۰	۰/۸۶	۰/۸۲	-
مخاطره پذیری	۰/۵۵۴	۰/۷۷	۰/۷۳	-
آزادی عمل	۰/۵۱۶	۰/۸۱	۰/۷۸	-
قانون شکنی خیرخواهانه	۰/۵۰۷	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۹۳۱

تحلیل عاملی تأییدی، برای سنجش اعتبار و روایی مقیاس اندازه-گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی، فرضیه-های معینی درباره ساختار بارهای عاملی و همبستگی‌های متقابل بین متغیرها مورد آزمون قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی هرچه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، گویای این مسئله است که سؤالات پرسشنامه ارتباط قوی‌تری با متغیرهای مکنون دارند و اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد، به معنای عدم ارتباط بین سؤال پرسشنامه با متغیر مکنون است. نتایج نهایی تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است. بارهای عاملی بالاتر ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار است.

باتوجه به جدول ۱ تمامی اعداد به دست آمده برای ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ بدست آمد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد (نانولی، ۱۹۷۸). همچنین میانگین واریانس ترکیبی بالاتر از ۰/۵ بدست آمد که نشان می‌دهد برازش مدل، در سطح مطلوبی است (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج به دست آمده از تحلیل مدل ساختاری، معیار (R^2) را برای متغیر درونزای مدل پژوهش نشان می‌دهد. نتایج این معیار نشان می‌دهد که برازش مدل ساختاری، به طور کلی بالای متوسط و در حد خوبی بوده است (چین، ۱۹۹۸). در ادامه به بررسی بارهای عاملی متغیرهای پژوهش می‌پردازیم.

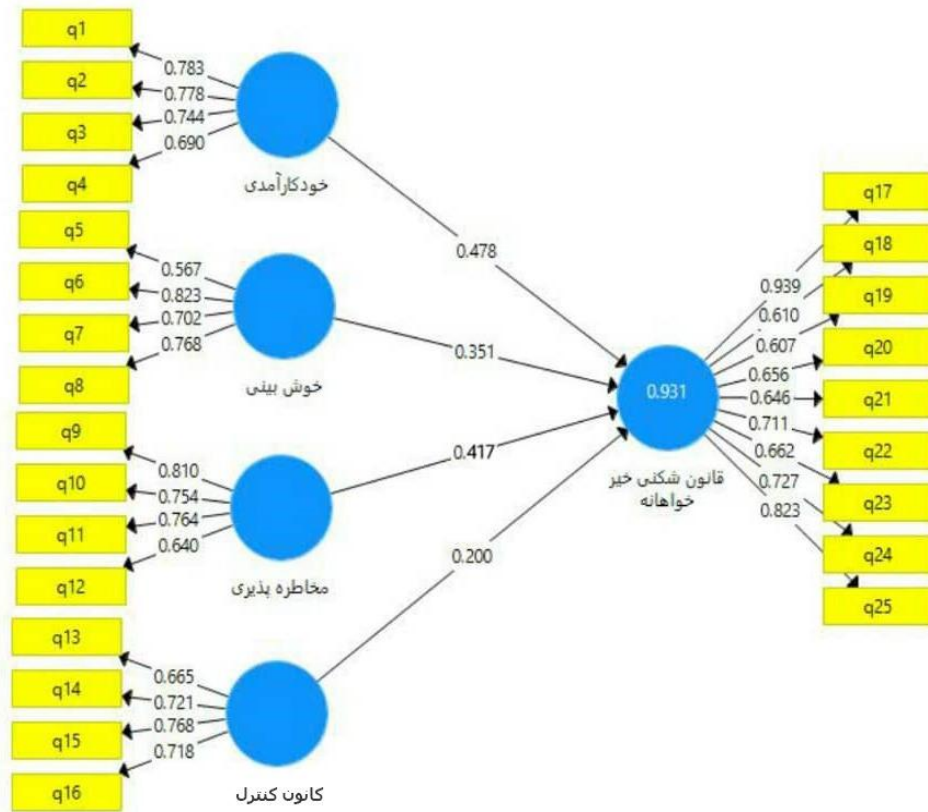
جدول ۲. تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه									
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۶۴۶	Q21	۰/۷۱۸	Q16	۰/۷۶۴	Q11	۰/۸۲۳	Q6	۰/۷۸۳	Q1
۰/۷۱۱	Q22	۰/۹۳۹	Q17	۰/۶۴۰	Q12	۰/۷۰۲	Q7	۰/۷۷۸	Q2
۰/۶۲۲	Q23	۰/۶۱۰	Q18	۰/۶۶۵	Q13	۰/۷۶۸	Q8	۰/۷۴۴	Q3
۰/۷۲۷	Q24	۰/۶۰۷	Q19	۰/۷۲۱	Q14	۰/۸۱۰	Q9	۰/۶۹۰	Q4
۰/۸۲۳	Q25	۰/۶۵۶	Q20	۰/۷۶۸	Q15	۰/۷۵۴	Q10	۰/۵۶۷	Q5

$$Gof = \sqrt{\text{Communalities}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{0.532 * 0.931} = 0.703$$

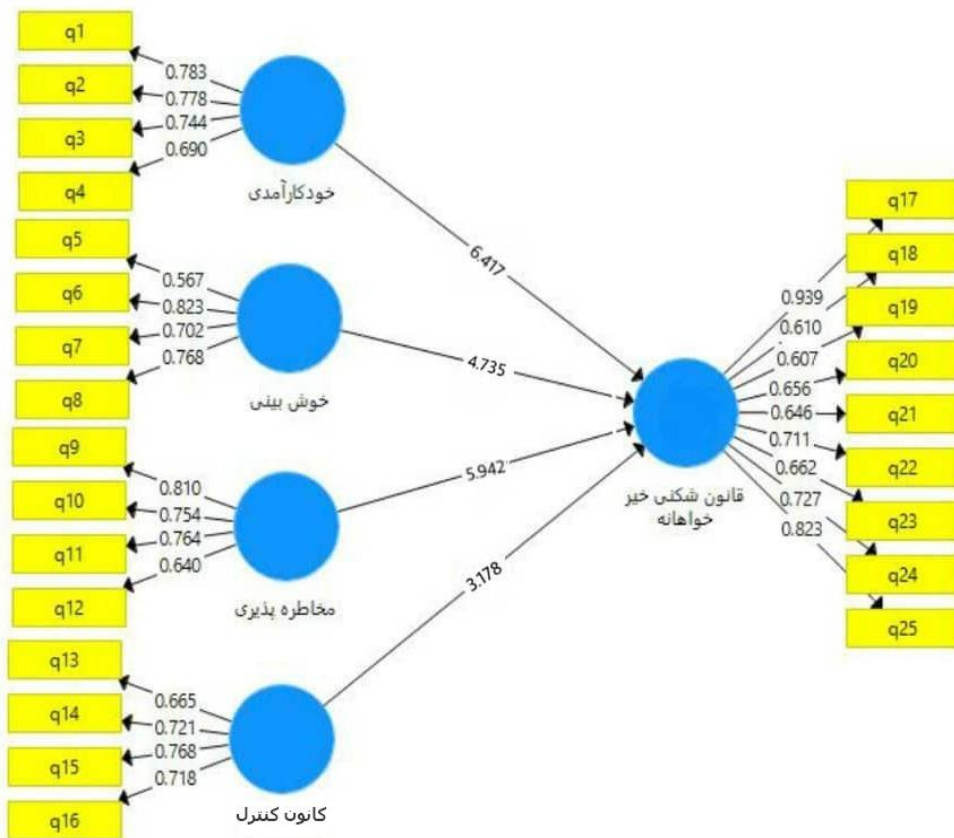
با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزل، اودکرن و ونین، ۲۰۰۹)، نتایج حاصل حاکی از برازش مناسب مدل در جامعه آماری تحقیق مورد نظری باشد.

در نمودارهای ۲ و ۳ مقادیر بار عاملی و ضرایب معناداری برای سؤال‌های هر متغیر مکنون آورده شده است.

برای برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده شد، توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF را می‌توان از طریق محاسبه میانگین هندسی میانگین مقدار اشتراک و R^2 به دست آورد (تنهاوس، اماتو، اسپوسیو وینزی، ۲۰۰۴).



نمودار ۱. تحلیل عاملی تأییدی (بار عاملی) برای کل مدل



نمودار ۲. تحلیل ضرایب معناداری (مقادیر تی) برای کل مدل

یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج بررسی فرضیه در جدول ۳ ارائه شد.

پس از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. نتایج حاصل از ضرایب معنی داری (t-values) برای هر

شماره فرضیه	متغیر	روابط مدل مفهومی	ضریب مسیر	آماره t	سطح اطمینان	نوع تأثیر	نتیجه
H1	خودکارآمدی	←	۰/۴۷۸	۶/۴۱۷	۰/۹۹	مثبت	تأیید
H2	خوش‌بینی	←	۰/۳۵۱	۴/۷۳۵	۰/۹۹	مثبت	تأیید
H3	مخاطره‌پذیری	←	۰/۴۱۷	۵/۹۴۲	۰/۹۹	مثبت	تأیید
H4	کانون کنترل درونی	←	۰/۲۰۰	۳/۱۷۸	۰/۹۹	مثبت	تأیید

و ثابت (۱۳۹۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت که باور فرد، توانایی فرد را برای انجام موفقیت‌آمیز یک عمل خاص افزایش می‌دهد، افراد تمایل دارند تا بر فرصت‌هایی که ارزش‌پیگیری دارند بیشتر متمرکز شوند و کمتر به خطرات اجتناب از آن توجه می‌کنند (کروگر و دیکسون، ۱۹۹۴). همچنین سطوح بالاتر خودکارآمدی ممکن است با به کارگیری رفتار پر مخاطره در محل کار مرتبط باشد. در شرایط دشوار، مانند هنگام رویارویی با تصمیم به نقض یک قانون رسمی برای کمک به سازمان، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر تمایل به کم کردن تلاش خود دارند و همچنین بیشتر تمایل به تلاش سخت‌تر دارند (ستاجکویک و لوتانز، ۱۹۹۸)، لذا افراد تمایل دارند تا بر فرصت‌هایی که ارزش‌پیگیری دارند بیشتر متمرکز شوند و کمتر به خطرات اجتناب از آن توجه می‌کنند (کروگر و دیکسون، ۱۹۹۴). آجزن (۱۹۹۱)، بر اساس مطالعه خود به این نتیجه رسید که توجه بیشتر به فواید بالقوه یک رفتار خاص باید ارتباط مثبتی با انجام واقعی رفتار داشته باشد در نتیجه افراد با خودکارآمدی بالا احتمالاً از رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه پیروی می‌کنند.

نتایج بررسی فرضیه دوم حاکی از تأثیر مثبت و معنادار خوش‌بینی با قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد. نتایج حاصل از این فرضیه، با نتایج یافته‌های دیگر محققین همسو است (لوتانز، ۲۰۰۷). خوش‌بینی یکی از منابع به وجود آورنده خلق و خوی مثبت در افراد است. بنابراین احتمال قانون‌شکنی خیرخواهانه میان افرادی که دارای خوش‌بینی بالایی هستند، بیشتر می‌باشد. خوش‌بینی می‌تواند فواید بسیاری مانند سلامت جسمانی، بهره‌وری، جلوگیری از افسردگی، شادی، موفقیت و ارائه عقاید نسبت به فعالیت‌های سازمانی داشته باشد (روتینگهاوس، دی و برگن، ۲۰۰۵، پترسون، ۲۰۰۰). افرادی که نسبت به سازمان خود خوش‌بین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن

ضرایب معنا داری برای مدل اجرا شده در جدول ۳ نشان می‌دهد که، تمامی ضرایب معناداری از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن روابط بین متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد و در صورتی که ضریب معناداری بیشتر از ۲/۵۶ باشد روابط در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. بر اساس اطلاعات جدول (۳) و نمودارهای (۱ و ۲)، فرضیه شماره ۱، مبنی بر رابطه مستقیم و معنادار خودکارآمدی با قانون‌شکنی خیرخواهانه با ضریب مسیر ۰/۴۷۸ و آماره t به میزان ۶/۴۱۷ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه شماره ۲ مبنی بر رابطه مستقیم و معنادار خوش‌بینی با قانون‌شکنی خیرخواهانه با ضریب مسیر ۰/۳۵۱ و آماره t به میزان ۴/۷۳۵ تأیید شد. فرضیه شماره ۳ مبنی بر رابطه مستقیم و معنادار مخاطره‌پذیری با قانون‌شکنی خیرخواهانه تأیید شد. ضریب مسیر این رابطه ۰/۴۱۷ و آماره t به میزان ۵/۹۴۲ است. در نهایت، فرضیه شماره ۴ مبنی بر رابطه مستقیم کانون کنترل درونی با قانون‌شکنی خیرخواهانه با ضریب مسیر ۰/۲۰۰ و آماره t به میزان ۳/۱۷۸ تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل روانشناختی مؤثر بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای شیراز انجام گرفت با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌های موجود مدل مفهومی پژوهش حاضر، مدل مناسبی برای پیش‌بینی متغیرهای خودکارآمدی، خوش‌بینی، مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی مؤثر بر توسعه قانون‌شکنی خیرخواهانه است. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش بیانگر آن است که، خودکارآمدی تأثیر معناداری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد. این رویکرد با سایر تحقیقات تجربی پیشین که نشان دادند خودکارآمدی اثر معناداری با قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان دارد همسو می‌باشد (واردمان و همکاران، ۲۰۱۴، سید نقوی

رسمی سازمانی به منظور ارتقاء رفاه سازمان به طور مستقیم شامل یک باور توسط قانون‌شکن است که یک فرد می‌تواند تأثیر مثبتی بر نتایج مهم داشته باشد. برای مثال، یک فرد با کانون کنترل درونی به احتمال زیاد به منظور حفظ یک مشتری از تغییر جهت دادن به سمت رقیب دیگر یک قانون رسمی را نقض می‌کند با اعتقاد به این که انجام این کار تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. در مقابل، افراد با کانون بیرونی به احتمال کمتر یک قانون رسمی را نقض می‌کنند زیرا برای باورند که سرنوشت آنها تحت کنترل دیگران است و این باور انگیزه ریسک‌پذیری برای به کارگیری قانون‌شکنی را حذف می‌کند.

از آنجا که نتایج این پژوهش نشان داد که هر چهار بعد روانشناختی در نظر گرفته شده شامل خودکارآمدی، خوش‌بینی، مخاطره‌پذیری و کانون کنترل درونی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد. می‌توان این مهارت‌های توسعه دهنده رفتارهای خیرخواهانه را در قالب کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی به کارکنان آموزش داد تا بتوان بر اساس این رفتارهای کمکی شایانی به رفاه و اثربخشی سازمان‌ها کرد. از محدودیت‌های علمی این تحقیق در ایران، عدم وجود پیشینه علمی کافی در این زمینه است. که در این رابطه می‌توان پژوهش حاضر را از محدود پژوهش‌های صورت گرفته در ایران نام برد. لذا به پژوهشگران آینده علاقمند در این حوزه، پیشنهاد می‌شود که علاوه بر تکرار این پژوهش در شرکت‌های دیگر و مقایسه آن با نتایج تحقیق حاضر به مطالعه عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه قانون‌شکنی خیرخواهانه بپردازند.

منابع

اسلامی، محمدعلی؛ آزادی، بدالله؛ غرایق‌زندی، حسن و عمادالدین، زینب (۱۳۹۶). رابطه بین خوش‌بینی و خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت ورزشی در دانشجویان رشته تربیت بدنی. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۳۲، ۱۳۲-۱۱۱.

حقیقی کفاش، مهدی و جلائیان دهقانی، محمود (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی کانون کنترل کارکنان بر رابطه بین سبک رهبری و تعهد سازمانی. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۷۳، ۱۴۳-۱۲۱.

سید نقوی، میر علی و ثابت، عباس (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۷(۸۷)، ۱۲۶-۱۰۱.

دانسته و ناکامی در شغل را امری موقتی می‌دانند (هتون، ۲۰۱۹). افراد با سطح خوش‌بینی بالاتر به احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی و استرس‌زا درمانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای توسعه و بهبود سازمان در فعالیت‌ها به راحتی رفتارهای خیرخواهانه و قانون‌شکنی خیرخواهانه انجام می‌دهند و خود را درگیر مشارکت‌های سازمانی می‌کنند.

نتایج بررسی فرضیه سوم پژوهش بیانگر آن است که، مخاطره‌پذیری تأثیر معناداری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه دارد. نتایج حاصل از این فرضیه، با نتایج پژوهش‌های دیگر محققین همسو است (موریسون، ۲۰۰۶). بر اساس مطالعه موریسون میزان مخاطره‌پذیری کارکنان ارتباط مثبتی با احتمال اقدام به قانون‌شکنی خیرخواهانه از سوی کارکنان دارد. موریسون معتقد است که میزان مخاطره‌پذیری افراد با انحراف آنها از هنجارهای سازمانی ارتباط مثبتی دارد و بنابراین او اثبات می‌کند که میان مخاطره‌پذیری و اقدام به قانون‌شکنی خیرخواهانه ارتباط مثبت وجود دارد. با توجه به اینکه مخاطره‌پذیری به معنای تمایل طبیعی افراد به بالا نشان دادن احتمال موفقیت در هنگام مواجهه با مسائل مخاطره‌آمیز است. بنابراین احتمال اقدام به قانون‌شکنی خیرخواهانه در میان افرادی که مخاطره‌پذیری بالایی دارند، بیشتر است. به دلیل اینکه گاهی اوقات حتی اقداماتی که با هدف تأمین منافع سازمانی نیز انجام می‌گردند ممکن است طبق برنامه پیش نرفته و منحرف گردند، افرادی که دارای مخاطره‌پذیری بالایی هستند احتمال اینکه بتوانند در اینگونه مواقع حساس بطور موفقیت آمیزی عمل کنند بیشتر است و بنابراین بیشتر در معرض قانون‌شکنی خیرخواهانه قرار دارند.

نهایتاً نتایج الگوسازی معادلات ساختاری نشان داد که کانون کنترل درونی موجب توسعه قانون‌شکنی خیرخواهانه می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه، با پژوهش (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵) همسو است. کانون کنترل نیز موجب افزایش رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه در سازمان می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که پژوهش‌ها اخیر در زمینه کانون کنترل نشان می‌دهد که افراد با کانون کنترل بیرونی خود را با کمترین تأثیر بر عواقب مهم سازمانی درک می‌کنند، در حالی که افراد با کانون کنترل درونی به این باور تمایل دارند که آنها می‌توانند سطح بالاتری از کنترل را بر همان مجموعه اعمال کنند (ارز و جودیگ، ۲۰۰۱). این یافته‌ها هنگام بررسی قانون‌شکنی خیرخواهانه نیز به همین صورت هستند. نقض سیاست‌های

- e-learning systems. *Journal of Information Systems Education*, 15(2), 5.
- Heaton, J. B. (2019). Managerial optimism: New observations on the unifying theory. *European Financial Management*, 25(5), 1150-1167.
- Hisrich R., Michael, D., Peters Dean, P., Shepherd, A. (2008). *Entrepreneurship*. sangapor: MC Graw-hill company.
- Hughes, M., & Terrell, J. B. (2011). *Emotional intelligence in action: Training and coaching activities for leaders, managers, and teams*. John Wiley & Sons.
- Jason, J., Samantha, L., David, M., & Jane, B. (2012). Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 21-42.
- Kelberer, L. J., Kraines, M. A., & Wells, T. T. (2018). Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and Individual Differences*, 124, 84-90.
- Krueger Jr, N., & Dickson, P. R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision sciences*, 25(3), 385-400.
- Liao, H., Joshi, A., & Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57(4), 969-1000.
- Liu, T., Liu, C. E., & Zhou, E. (2019). Influence of organizational citizenship behavior on prosocial rule breaking: Moral licensing perspective. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(6), 1-9.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*.
- Morrison, E. W. (2006). Doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32(1), 5-28.
- Mulki, J., & Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46-56.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory: 2d Ed*. McGraw-Hill.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Prabhu, V. P. (2011). Risk-taking. *Encyclopedia of creativity*, 2, 319-323.
- Rand, K. L. (2018). *Hope, self-efficacy, and optimism: Conceptual and empirical differences*.
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 130(2), 261.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Shepherd, D. A., Johansson, J., Malmström, M., & Wincent, J. (2020). Rallying the Troops and Defending against Sanctions: A Government Body عباسی، طیبه؛ منوریان، عباس و خزائی، جواد (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی مؤثر بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در محیط کار. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۴)، ۷۵-۱۰۳.
- غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۶). مدل معادلات ساختاری و کاربرد آن در مطالعات روانشناسی: یک مطالعه مروری. *روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)*، ۱۶(۱)، ۲۶۵-۲۵۳.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). *مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل*. انتشارات سمت.
- Agricola, B. T., Prins, F. J., & Sluijsmans, D. M. (2020). Impact of feedback request forms and verbal feedback on higher education students' feedback perception, self-efficacy, and motivation. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 27(1), 6-25.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Borry, E. L., & Henderson, A. C. (2020). Patients, protocols, and prosocial behavior: Rule breaking in Frontline Health Care. *The American Review of Public Administration*, 50(1), 45-61.
- Chesnut, S. R., & Burley, H. (2015). Self-efficacy as a predictor of commitment to the teaching profession: A meta-analysis. *Educational research review*, 15, 1-16.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Dahling, J. J., Chau, S. L., Mayer, D. M., & Gregory, J. B. (2012). Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 21-42.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1270.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gil-Pechuan, I., Exposito-Langa, M., & Tomas-Miquel, J. V. (2013). International entrepreneurship in SMEs: a study of influencing factors in the textile industry. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(1), 45-57.
- Griffin, R.W., & Lopez, Y.P. (2005). Bad behavior in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31, 988-1005.
- Hatrup, K., O'Connell, M. S., & Labrador, J. R. (2005). Incremental validity of locus of control after controlling for cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 461-481.
- Hayashi, A., Chen, C., Ryan, T., & Wu, J. (2020). The role of social presence and moderating role of computer self efficacy in predicting the continuance usage of

- Breaking Decision-Making Rules to Fund Entrepreneurial Ventures. *Journal of Management Studies*.
- Sherley, B. (2015). *Investigating the relationship between a school principal's transformational leadership style and a teacher's sense of self-efficacy*. California State University, Fresno.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 61(4), 335-340.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Steinberg, L. (2003). Is Decision Making the Right Frameuwork for Research on Adolescent Risk Taking?.
- Steinberg, L. (2007). Risk taking in adolescence: New perspectives from brain and behavioral science. *Current directions in psychological science*, 16(2), 55-59.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting* 1(2), 739-742.
- Tu, C. K., & Luo, B. (2020). Paternalistic leadership and pro-social rule breaking: The moderating roles of psychological empowerment and leader-member exchange. *Human Systems Management*, 39(1), 93-103.
- Vardaman, J. M., Gondo, M. B., & Allen, D. G. (2014). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. *Human Resource Management Review*, 24(1), 108-118.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction. *Career Development International*, 19(4): 426 – 446.