

Designing a Model of Civil Disobedience in Human Resources in Government Organizations

Ali Shariat Nejad

Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Reza sepahvand

Professor, Department of Business Administration, Faculty of Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Seydhe Nasim Mousavi

PhD in Human Resource Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Rezvan Mennati

PhD in Human Resource Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Abstract

In the field of organizational management, examining the reaction of employees to unfavorable conditions within the organization and factors effective in creating tensions, such as job dissatisfaction, is of particular importance. Dissatisfied employees may resort to protest behaviors instead of loyalty, of which the conscious violation of laws and regulations, known as "civil disobedience", is one of them. Considering this, a study was conducted with the aim of developing a model for civil disobedience in the field of human resources in government organizations. This study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey in terms of its nature and method. The statistical population includes senior managers and human resources managers of government organizations, and a sample of 20 people was selected using purposive sampling. The data collection tools included interviews (in the qualitative part) and questionnaires (in the quantitative part), whose validity and reliability were confirmed using content and

Original Research

Accepted:

Received:

ISSN: 2251-8037 eISSN: 2476-5988

theoretical methods, as well as by measuring intra- and inter-coder reliability. Qualitative data were analyzed using content analysis and Maxqda software, and quantitative data were analyzed using the ISM method. The research findings identified the dimensions and components affecting civil disobedience in human resources in four main areas: formation contexts, intervening factors, dimensions and consequences of civil disobedience in human resources. The results show that implementing civil disobedience in human resources can lead to increased employee self-efficacy, increased frustration, reduced organizational optimization, and increased turnover rates.

Keywords: : disobedience, civil disobedience, government organizations.

1. Introduction

Today, in the workplace, organizations have a competitive advantage when they have committed and satisfied employees who constantly strive for creativity and innovation to do their jobs, which shows the necessity of strategic human resource management. The findings show that the main problem of organizations and the major concern of managers is their sense of injustice and lack of job satisfaction. In order to resolve this crisis, we must have proper and competent management of employees and pay attention to their demands in order to reduce employee dissatisfaction. Today, in the science of organizational behavior management, one of the important topics is examining how employees react to organizational disorder. In addition, one of the factors that causes incompatibility situations in the organization is employee dissatisfaction. Sometimes, dissatisfied employees protest, unlike loyal ones, and some protests are a form of deliberate lawbreaking. Which is called civil disobedience (Baquer and Mehdirozad,2019).

2. Literature Review

he same researchers (2020) in another study titled “The Place of Social Classes in Civil Disobedience from the Perspective of the Sociology of Public Law” found that the new middle class has achieved a level of class consciousness that encourages them more than other classes to participate in political participation, social justice, and the

revival of national culture. This class wants a greater political role in the administration of the country and, due to its balancing and stabilizing role in society, has the greatest capacity and motivation for civil disobedience in order to force the government to reform unjust, immoral, or contrary to public interest laws and decisions. Trejo & et al (2022) studied the relationship between political obligation and civil disobedience in solidarity with the new democracies of 21st-century socialism. The purpose of this study is to provide a brief comparative analysis of the contribution of the political relationship of rights in relation to society and its application to justice versus the legal norm proven in the theory of the state. For this reason, the new democracies of South America with the ideal of twenty-first century socialism, justice is the first virtue of social institutions. As truth is in systems of thought. A theory, however eloquent and concise, if it is not true, must be rejected or revised. Similarly, the order and efficiency of laws and institutions do not matter; if they are unjust, they must be reformed or abolished. Each individual has an inviolability that is based on justice that even the welfare of the whole society cannot violate.

3. Methodology

The present study is a combined study with a quantitative and qualitative approach. In terms of purpose, this research is applied and of a descriptive-survey type. The statistical population includes senior managers and human resources managers in government organizations. This statistical population was selected due to the relevance of the research topic, namely human resources civil disobedience, to the theoretical knowledge and practical experience of these managers. Thus, using a purposive sampling method and based on the principle of theoretical sufficiency, 20 senior managers and human resources managers of government organizations were selected so that they could provide relevant and adequate answers to the questions and interviews. The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview, some parts of which were conducted in person and other parts by telephone, and the duration of each interview was between thirty and forty minutes. In these interviews, the points mentioned by the experts were recorded. Also, the data collection tool in the qualitative section had content and theoretical validity and inter-rater reliability, which indicates the confirmation of the validity and reliability of the questionnaires. In this way, a questionnaire in the form

of a 13x13 matrix was provided to the experts in person and by email, and they were asked to respond to it based on the interpretive structural equation algorithm. Indices were determined to evaluate the validity and reliability of the data collection tools. Also, the validity and reliability of the quantitative tools in this study were confirmed using the content validity and test-retest methods. Subsequently, the content analysis method, coding, and Maxqda software were used to analyze the qualitative data, and the descriptive structural modeling method and Matlab software were used in the quantitative section.

4. Results

in the complex and often bureaucratic landscape of government organizations, human resources (HR) plays a vital role as the custodian of policies, procedures, and regulations. However, these rigid frameworks can sometimes lead to disagreements among employees, especially when they feel that ethics, fairness, or the public interest are being ignored. In such situations, the phenomenon of “HR civil disobedience” emerges; a phenomenon in which employees knowingly violate HR laws, policies, or guidelines as a form of protest or resistance. Civil disobedience has its roots in civil rights movements and democratic traditions and involves the nonviolent refusal to comply with laws that the individual perceives to be unjust. In the context of HR, this disobedience can take many forms; From refusing to implement discriminatory policies to exposing wrongdoing or advocating for fairer and more ethical behavior.

5. Discussion

The present study was conducted with the aim of designing a model for civil disobedience of human resources and includes qualitative and quantitative findings. In the qualitative part, the components of civil disobedience are identified and in the quantitative part, the civil disobedience model is presented. The findings of the qualitative part show that human resources self-efficacy, increased human resource frustration, reduced organizational optimization, and increased job turnover rates are among the consequences of civil disobedience. Also, inefficient and weak management in the organization, authoritarian management style, and discrimination and conflict of interest in the workplace provide the conditions for the formation of civil disobedience. In addition, the social and political context, government response, and public support have been

identified as interventionist factors. The findings also show that justice and legal legitimacy, conscience and moral duty, and social change are among the dimensions of ethical branding.

6. Conclusion

The results of the quantitative section indicate the existence of civil disobedience at four levels. The research model is based on these four levels (formation bases, intervening and correlated factors, dimensions of civil disobedience of human resources, and consequences of the formation of civil disobedience). This model shows that for the formation of civil disobedience, the necessary bases must first be provided. After that, intervening and correlated factors (such as the social and political context, government response, and public support) strengthen civil disobedience. Finally, civil disobedience, which is caused by inefficient and weak management, authoritarian management style, and discrimination and conflict of interest, will have consequences such as the emergence of human resource self-efficacy, increased frustration, reduced organizational optimization, and increased job abandonment rates.

طراحی مدل نافرمانی مدنی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان،
خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول)

علی شریعت‌نژاد* 

استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان،
خرم‌آباد، ایران

رضا سپهوند 

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه
لرستان، خرم‌آباد، ایران

سیده نسیم موسوی 

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه
لرستان، خرم‌آباد، ایران

رضوان منتی 

چکیده

در عرصه مدیریت سازمانی، بررسی واکنش کارکنان به شرایط نامطلوب درون سازمانی و عوامل مؤثر در ایجاد تنش‌ها، همچون نارضایتی شغلی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کارکنان ناراضی ممکن است به جای وفاداری، به رفتارهای اعتراضی روی آورند که نقض آگاهانه قوانین و مقررات، موسوم به "نافرمانی مدنی"، یکی از آن‌هاست. با توجه به این مهم، پژوهشی با هدف تدوین مدلی برای نافرمانی مدنی در حوزه منابع انسانی سازمان‌های دولتی انجام شده است. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی بوده و نمونه‌ای ۲۰ نفره به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده است. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه (در بخش کیفی) و پرسش‌نامه (در بخش کمی) بوده که روایی و پایایی آن‌ها با استفاده از روش‌های محتوایی، نظری، و نیز از طریق سنجش پایایی درون‌کدگذار و میان‌کدگذار، مورد تأیید قرار گرفته است. داده‌های کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا و نرم‌افزار Maxqda و داده‌های کمی با روش ISM تحلیل شده‌اند. یافته‌های پژوهش، ابعاد و مؤلفه‌های اثرگذار بر نافرمانی مدنی منابع انسانی را در چهار حوزه اصلی شناسایی کرده است: بسترهای شکل‌گیری، عوامل مداخله‌گر، ابعاد و پیامدهای

نافرمانی مدنی منابع انسانی. نتایج نشان می‌دهند که پیاده‌سازی نافرمانی مدنی در منابع انسانی می‌تواند منجر به افزایش خودکارآمدی کارکنان، تشدید سرخوردگی، کاهش بهینه‌سازی سازمانی و افزایش نرخ ترک خدمت شود.

کلیدواژه‌ها: نافرمانی، نافرمانی مدنی، سازمان‌های دولتی.

آماده انتشار

مقدمه

امروزه در محیط کار سازمان‌هایی مزیت رقابتی دارند که کارکنانی متعهد و رضایت‌مند داشته باشند که به‌طور مداوم سعی در خلاقیت و نوآوری برای انجام کار دارد که این امر ضرورت مدیریت منابع انسانی استراتژیک را نشان می‌دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مسئله اصلی سازمان‌ها و دغدغه مهم مدیران احساس بی‌عدالتی و نداشتن رضایت شغلی آن‌ها است. جهت رفع این بحران باید مدیریت درست و شایسته‌ای به کارکنان داشته باشیم و به خواسته‌های آن‌ها توجه کنیم تا بتوانیم نارضایتی کارکنان را کاهش دهیم. امروزه در علم مدیریت رفتار سازمانی یکی از موضوعات مهم بررسی چگونگی واکنش کارکنان به اوضاع نابسامان سازمانی است علاوه بر این، یکی از عواملی که موجب وضعیت‌های ناسازگاری در سازمان می‌شود نارضایتی کارکنان است. گاهی کارکنان ناراضی برخلاف وفاداران اعتراض می‌کنند که برخی از اعتراضات نوعی قانون‌شکنی عامدانه است. که به آن نافرمانی مدنی گفته می‌شود (باقر و مهدی‌نژاد، ۱۴۰۰).

Bedau (1991) نافرمانی مدنی را به‌عنوان عملی تعریف می‌کند که غیرقانونی است. علناً بدون خشونت و وجداناً در چارچوب حاکمیت قانون و به قصد ناامید کردن یا اعتراض به برخی قوانین سیاست‌ها یا تصمیمات کشور انجام می‌شود. نافرمانی مدنی یک عکس‌العمل عمدی عمومی، وظیفه‌شناسی و غیرخشونت‌آمیز است که قانونی را نقض می‌کند که در آن فرد مسئولیت و مجازات را می‌پذیرد. این اقدام اعتراضی غیرخشونت‌آمیز که برای کاهش برخی بی‌عدالتی‌ها انجام می‌شود. معمولاً با توسل به اصل یا قانون بالاتر براساس این تعریف عملی که به‌عنوان نافرمانی مدنی تلقی می‌شود. اولاً شهروند باید عمداً و علناً از قانون سرپیچی کند و غالباً قانونی که نقض می‌شود ناعادلانه تلقی می‌شود. دوم، شهروند باید در خدمت منافع عمومی باشد تا منافع شخصی. ثالثاً، شهروند باید با وجدان عمل کند. به این صورت که او اعتقاد صادقانه دارد که هدف‌اش اصلاح یک بی‌عدالتی بزرگ است. درنهایت، این عمل باید غیرخشونت‌آمیز باشد و شهروند باید مایل به پذیرش عواقب عمل خود باشد. طبق نظر Quigley & Bahmuelle (2001) دو نوع نافرمانی مدنی وجود دارد. نافرمانی مدنی یا

اخلاقی و نافرمانی مدنی سازمان یافته اجتماعی همچنین نافرمانی مدنی ممکن است از طریق اینترنت رخ دهد زیرا مردم انتقادات و نارضایتی های خود را از طریق وبلاگ ها یا رسانه های اجتماعی به دولت یا افسران آن می رسانند. که هدف اصلی آن تحت فشار قرار دادن دولت برای تغییر قوانین و سیاست های ناعادلانه است.

براساس تعریف Sheldon(2005) در دایره المعارف اندیشه سیاسی، نافرمانی مدنی به معنای عدم پیروی یا نقض قانون به دلایل اخلاقی، مذهبی یا سایر انگیزه ها، توسط یک فرد یا یک گروه سازمان یافته است. در نتیجه، صاحب نظران معتقدند که نافرمانی مدنی دارای ویژگی های مشخصی است. این ویژگی ها شامل نافرمانی آشکار از قانون در ملاء عام، ابراز نارضایتی از اقدامات، قوانین یا سیاست های دولت که بی ارزش تلقی می شوند، استفاده از روش های غیرخشونت آمیز، انجام عمل با وجدان آگاهانه، و در نهایت، تمایل فرد یا گروه به پذیرش عواقب اعمال خود است (Zain & Agus, 2017).

نافرمانی مدنی یک چالش منحصر به فرد برای سیستم قضایی است. زیرا شامل اقدامات شهروندان عادی قانون مدار است که به دنبال تغییر خط مشی عمومی یا ابزارهای غیرقانونی یا تداخل یا منافع قانونی سایر شهروندان هستند. گزارش گسترده اعمال نافرمانی مدنی باعث می شود این اقدامات برای اقلیت کوچکی که تصمیم می گیرند به روند عادی دموکراتیک احترام نگذارند جذابیت بیشتری پیدا کند. این وظیفه دادستان کل است که از حفظ حاکمیت قانون و غلبه اداره اکثریت در برابر اعمال غیرقانونی عده ای معذور اطمینان حاصل کند. دو مفهوم از این واقعیت ناشی می شود که نافرمانی مدنی شامل نقض قوانین عمومی است. اول به این معنی است که تلاش برای سرکوب اعمال نافرمانی لزوماً تلاشی برای ایجاد منطقه آزاد اعتراض نیست که در افراد آزاد نباشند از حق تضمین شده در قانون اساسی خود برای آزادی بیان استفاده کنند. در عوض، متقاضیان حکم به احتمال زیاد درخواست خود را به عنوان وسیله ای برای جبران اقدامات غیرقانونی توصیف می کنند. عدم درک این تمایز باعث شده است که برخی از خبرنگاران روند دادرسی در مورد نافرمانی مدنی را به عنوان دعوای راهبردی علیه عمومی توصیف کنند

(Williams & et al, 2017). نافرمانی مدنی همیشه مستلزم نقض عمدی قانون است که با هدف اطلاع‌رسانی به مخاطبان گسترده از جمله مقامات دولتی و عمومی مردم نیاز به تغییرات قانونی یا سیاسی انجام می‌شود. این تعریف عمداً گسترده است و برای پوشش طیف وسیعی از موارد طراحی شده است عناصر مختلف را که معمولاً با نافرمانی مدنی مرتبط هستند، از جمله وظیفه‌شناسی، تمایل به مجازات و الزام نشان دادن وفاداری به قانون حذف می‌کند. هر یک از این عناصر نگرانی‌های منحصر به فردی را ایجاد می‌کند (Marcou, 2021).

لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر چگونگی شکل‌گیری نافرمانی مدنی منابع انسانی؛ شناسایی علل و پیامدها با روش گرنند تئوری است.

مبانی نظری پژوهش

نافرمانی مدنی منابع انسانی

مفهوم نافرمانی مدنی برای اولین بار توسط (David Henry Thoreau 1989)، در پی تجربیات او در مبارزه با برده‌داری در ایالات متحده، مطرح شد. بعدها، در سال (1996)، Gandhi در Inia با استفاده از اصطلاح "Satyagraha"، این مفهوم را رواج داد. هدف اصلی نافرمانی مدنی، ایجاد تحول در سیاست‌های حکومتی است و ریشه‌های آن به قرن هجدهم بازمی‌گردد. در کشورهایی مانند ایالات متحده آمریکا، نافرمانی مدنی به عنوان ابزاری برای مطالبه عدالت از دولت به کار گرفته می‌شود. در مالزی، مفهوم نافرمانی مدنی نسبتاً جدید است؛ زیرا اصطلاح رایج برای نشان دادن مقاومت، "مخالفت" است. در حالی که "مخالفت" صرفاً به مبارزه برای اهداف سیاسی محدود می‌شود، نافرمانی مدنی دامنه وسیع‌تری دارد و سازمان‌های مخالف، سازمان‌های مردم‌نهاد، جامعه مدنی و فعالان اجتماعی را در بر می‌گیرد تا با ایجاد آگاهی عمومی، با بی‌عدالتی‌های دولتی مقابله کنند. با این حال، نافرمانی مدنی در مالزی حتی پیش از استقلال نیز به صورت عملی وجود داشته است. به طور کلی، نافرمانی مدنی شکلی از اعتراض مردمی علیه دولت یا کارگزاران آن است، به ویژه

زمانی که مردم از عملکرد آن‌ها ناراضی باشند. (Rawls(1971 نافرمانی مدنی را اقدامی عمومی، غیرخشونت‌آمیز و کاملاً سیاسی تعریف می‌کند که به صورت انحراف از قانون انجام می‌شود و هدف آن معمولاً اصلاح قوانین یا سیاست‌های دولتی است. (Rawls(1971 همچنین تأکید می‌کند که نافرمانی مدنی در وهله اول یک کنش سیاسی است که نه تنها بر اکثریت حاکم، بلکه بر اصل سیاسی عدالت نیز متمرکز بوده و از طریق آن هدایت و توجیه می‌شود. علاوه بر این، از دیدگاه رالز، نافرمانی مدنی عملی عمومی است که نه تنها به اصول می‌پردازد، بلکه به صورت آشکار یا پنهان انجام می‌شود. همچنین، نافرمانی مدنی ماهیت غیرخشونت‌آمیز دارد؛ چرا که ضمن بیان نافرمانی از قانون، در چارچوب قانون عمل می‌کند، حتی اگر در مرزهای آن باشد. نکته جالب اینجاست که در این نوع نافرمانی، با وجود شکستن قانون، مردم با آگاهی و تمایل به پذیرش عواقب قانونی، همچنان از اطاعت خودداری می‌کنند (Zaim & Agus, 2017).

نافرمانی مدنی اقدامی است که عمداً غیرقانونی، وجدانی و علناً در اعتراض به یک قانون خاص انجام می‌شود. همچنین نافرمانی مدنی نقض قانون با انگیزه سیاسی است که به منظور کمک مستقیم به تغییر یک قانون یا یک خط‌مشی عمومی با ابراز اعتراض و جدایی از یک قانون با یک سیاست عمومی طراحی شده است. مقدمه راز یکی از کم محدودیت‌ترین تئوری‌های نافرمانی مدنی را ارائه می‌کند و در عین حال آن را با مشهورترین تعریفی که جان رالز از این مفهوم دفاع کرده است، مقایسه می‌کند رالز در معروف‌ترین اثر خود نظریه عدالت نافرمانی را این‌گونه تعریف می‌کند عملی عمومی، غیرخشونت‌آمیز، وجدانی و در عین حال سیاسی برخلاف قانون که معمولاً با هدف ایجاد تغییر در قانون با سیاست‌های دولت انجام می‌شود. همان‌طور که در تعریف بالا ذکر شده در بالا مشخص است. برخی از عناصر رایج پذیرفته شده از یک تعریف مناسب از نافرمانی مدنی وجود دارد که نمی‌توان آن‌ها را به خطر انداخت، مانند دیدگاه وظیفه‌شناسی، هدف از برقراری ارتباط با قانون‌گذاران و هدف نهایی برای تغییر در قانون سایر ویژگی‌های اغلب مورد بحث، علنی بودن، عدم خشونت، آمادگی برای مجازات نیز در این‌جا مورد توجه قرار خواهد گرفت زیرا اهمیت آن‌ها برای برخی توجیه‌های گاه به گاه اعمال نافرمانی مدنی است. اولین چیزی که در شروع با

ویژگی‌های نافرمانی باید به آن اشاره کرد این است که یک نافرمان مدنی حکومت را مشروع می‌پذیرد همان‌طور که قصد دارد با آن ارتباط برقرار کند اما از قانون خاصی سرپیچی می‌کند. هنگامی که نافرمان با نقص اصول اصلی عدالت همراه با قانون یا خط‌مشی صادر شده توسط دولت مواجه می‌شود. تصمیم می‌گیرد که به‌عنوان راهی برای اطلاع‌رسانی نگرانی خود به دولت دست به نافرمانی مدنی بزند. او مشروعیت یک نهاد سیاسی را تصدیق می‌کند که قانون را تصویب کرد اما در برابر قانون تصویب شده توسط آن نهاد مقاومت می‌کند. نافرمانی مدنی ما اطاعت از یک ناعادل را رد می‌کند. حتی اگر آن قانون توسط نهادها و از طریق رویه معقول قانون اساسی ایجاد شده باشد این اقدام منفعلانه نیست، بلکه یک استراتژی فعالانه برای امتناع با طرفیت آسیب رساندن به منافع مردم است. مرجعی که علیه آن هدف قرار گرفته است. اعمال او فقط در رابطه با موقعیت خود نافرمانی است که نظم ارتباطات را به اصلاح تکامل و پاسخگویی به این تنظیمات دعوت می‌کند که عمل نافرمانی را از انقلابی که هدف آن ایجاد حکومت جدید و نظم جدید است متمایز کند (Alakbaorva, 2019).

نافرمانی مدنی عبارت است از امتناع فعال و اعلام شده یک شهروند از اطاعت از قوانین و مقررات خاص دولت و یا خواسته‌ها، دستورات و دستورات یک دولت با یک قدرت بین‌المللی اشغال‌گر. نافرمانی مدنی گاهی اوقات به‌عنوان نافرمانی مدنی بدون خشونت تعریف می‌شود. بنابراین گاهی اوقات نافرمانی مدنی با مقاومت غیرخشونت‌آمیز برابر می‌شود (Uroko, 2018). در جدول (۱) برخی تعاریف از نافرمانی مدنی ارائه شده است.

جدول (۱). تعاریف ارائه شده از نافرمانی مدنی منبع: (Morrisom & Basil
(Sunday,2019)

ردیف	تعریف	نویسنده
۱	با درک این اصطلاح به عنوان شکل فراگیر اعتراض سیاسی که توسط اقلیت‌ها در یک جامعه دموکراتیک با هدف اساسی شنیده شدن صدای آنها انجام می‌شود توضیح مناسبی ارائه می‌دهد. ولاسکو آشکار می‌کند که اکثریت تمایل دارند اقلیت را در فرآیند تصمیم‌گیری ببینند و در تلاشی برای اطمینان از اینکه احساس تعلق به آن‌ها داده شود. اقلیت برای ایجاد افکار عمومی و حمایت اصول اساسی دست به نافرمانی می‌زنند.	Valasco(2016)
۲	در فرهنگ لغت یادگیرنده پیشرفت اکسفورد، این اصطلاح را امتناع گروه بزرگی از مردم از اطاعت از قوانین خاص با پرداخت مالیات معمولاً به عنوان نوعی اعتراض سیاسی مسالمت‌آمیز تعریف می‌کند این بدان معناست که نافرمانی مدنی به تظاهرات مسالمت‌آمیز برای شهروندان یک کشور برای نشان دادن مخالفت آن با قوانین وضع شده توسط دولت که آنها را ناعادلانه می‌دانستند اشاره دارد. همچنین می‌تواند به معنای مقاومت شهروندان برای پرداخت مالیات یا اطاعت از دستورات قدرت تشکیل شده در یک جامعه باشد.	Hornby(2006)
۳	با تبیین این مفهوم به عنوان اعتراض سیستماتیک و سازماندهی شده توسط شهروندان در یک جامعه سیاسی برای اعتراض به یک قانون در عدم انطباق چه با همان قانون به چه با قانون دیگری که در صورت نقص به دلایلی اثر کمتری دارد. تعریف جامعی ارائه می‌کند. از بی‌عدالتی و خلاف قانون اساسی به نظر می‌رسد که نافرمانی مدنی پدیده‌ای مدرن را نشان می‌دهد که رابطه همزیستی موجود بین حکومت‌شوندگان (شهروندان) و دولت را از نظر این که آیا قوانین، تصمیم‌ها، برنامه‌ها و سیاست‌های دومی منافع با آرمان‌های اولی را پیش می‌برد یا نه، به تصویر می‌کشد.	Nnamdi(2011)

ویژگی های نافرمانی مدنی

ویژگی نافرمانی مدنی عبارتند از:

۱. اگر قانون اشتباه است به این دلیل که اطاعت از آن وسیع تر است.
 ۲. عمل در صورتی موجه است که عواقب آن مثبت باشد یعنی بی گناه.
 ۳. عمل نافرمانی مدنی نباید راهی برای کسب شهرت یا انتقام باشد.
 ۴. علیه یک دولت انگیزه باید خاص باشد.
 ۵. نیت معترض باید به دولت اعلام شود.
- قبل از شروع به اطاعت مدنی یرولی توضیح می دهد که معترض نه تنها به دنبال اعلام مخالفت و محکومیت خود از یک قانون یا سیاست خاص است. بلکه به دنبال جلب توجه عمومی به این موضوع خاص و در نتیجه ایجاد تغییر در قانون یا سیاست است.
۶. معترض باید آماده باشد تا زمان، انرژی، اعتبار و حتی جان خود را فدا کند.
 ۷. عمل باید اخلاقی اشد و در جهت تغییر برخی ناهنجاری ها باشد.
- نافرمانی مدنی هم پیروان فعال و هم پیروان تهاجمی را تشویق می کند به گفته در پیروی فعال، پیروان به طور فعال در امور اجتماعی شرکت می کنند آن ها بسیار هوشیار هستند و به کارهایی که رهبران انجام می دهند علاقه مند هستند. وی همچنین خاطر نشان کرد که در رهبری تهاجمی پیروان گاهی اوقات متخاصم هستند. آن ها زمانی به رهبران حمله می کنند که احساس می کنند اقدامات آنها نسبت به مردم ناعادلانه است (Uroko, 2018).

نافرمانی مدنی به عنوان ابزار قدیمی برای رسیدگی به ناعادلانه درک شده

تاریخچه نافرمانی مدنی به عنوان شکلی از اعتراض علیه بی عدالتی درک شده، حداقل به یونان بوستان در قرن چهارم قبل از میلاد می رسد. با این حال این اصطلاح خود منشأ بسیار جدیدتری دارد و اولین بار در اواسط قرن نوزدهم در مقاله مشهوری توسط David (1989) Henry Thoreau طبیعت شناس آمریکایی ظاهر شد. نافرمانی مدنی، که به طور گسترده به عنوان حق شهروندان تلفی می شود ممکن است به عنوان یک اقدام اعتراضی عمدتاً

غیرقانونی و در عین حال اصولی تعریف شود که هدف آن تغییر وضعیت ناعادلانه تلقی شده از جمله سیاست‌های خاص با قوانین قانونی، بدون قصد به چالش کشیدن قانون است. حاکمیت قانون به‌طور کلی (James, 2019).

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی فرآیندی است که شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل فعالیت‌های مرتبط با تجزیه و تحلیل شغل، ارزیابی شغل، تدارکات، توسعه، جبران خسارت، ارتقاء و خاتمه استخدام به منظور دستیابی به اهداف اعلام شده است. مدیریت منابع انسانی پتانسیلی است که به‌عنوان یک دارایی و به‌عنوان سرمایه در سازمان‌های تجاری عمل می‌کند که می‌تواند در تحقق وجود سازمان به‌صورت فیزیکی و غیرفیزیکی به پتانسیل واقعی تبدیل شود. مدیریت منابع انسانی یکی از حوزه‌های مدیریت عمومی است که شامل جنبه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، فعال‌سازی و کنترل است. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی افزایش مشارکت کارکنان در سازمان به منظور بهره‌وری سازمان مربوطه است این را می‌توان درک کرد. زیرا تمام فعالیت‌های سازمان در دستیابی به اهداف آن به افرادی بستگی دارد که سازمان مربوطه را مدیریت می‌کند. بنابراین مدیریت منابع انسانی باید مدیریت شوند تا در دستیابی به اهداف سازمانی مؤثر واقع شوند (Susmarsiad & et al, 2020).

مدیریت منابع انسانی وظیفه‌ای ضروری برای سازمان‌های بخش خصوصی و دولتی است. این فرآیند با اهداف عملیاتی متعددی از جمله جذب، نیرو، ارائه آموزش مناسب به کارمند، انتخاب کارمند، ارزیابی کارمند، ایجاد انگیزه و حفظ رابطه مناسب با کارمند و حفظ بهزیستی و سلامت کارکنان در سازمان از طریق قوانین سروکار دارد. مدیریت منابع انسانی فرآیندی است که سازمان از طریق آن نیروی کار ماهر محدود خود استفاده می‌کند. هدف اصلی آن استفاده مؤثر از نیروی انسانی موجود برای سازمان است (Mohammed Bn Aoin, 2017).

پیشینه پژوهش

کرد و مهدی‌نژاد (۱۴۰۰) در پژوهشی با رویکرد دلفی‌فازی، پیشران‌های نافرمانی مدنی در منابع انسانی سازمان‌ها را بررسی کردند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که این پیشران‌ها در سازمان‌های دولتی ایران را می‌توان در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی و در قالب ۵۵ مؤلفه دسته‌بندی کرد. پیشران‌های استخراج شده از این پژوهش، ابزاری برای ارزیابی نافرمانی مدنی کارکنان در بخش دولتی فراهم می‌آورد و با بهره‌گیری از مدل‌های گوناگون و نظرات کارشناسان، راهکارهایی برای کاهش این پدیده در سازمان‌ها ارائه می‌دهد.

مرادزاده و هادوی‌نژاد (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی با عنوان «تحلیل گفتمان انتقادی نافرمانی مدنی در یک سازمان دولتی»، سه گفتمان مرتبط با این پدیده را شناسایی کردند: نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری تابو، طبیعی و ضروری. در گفتمان «تابو»، نافرمانی مدنی رفتاری غیررسمی و مخرب تلقی می‌شود که پیامدهای منفی برای سازمان دارد و لذا غیرمجاز شمرده می‌شود. در گفتمان «طبیعی»، این نوع نافرمانی به عنوان یک سازوکار ذاتی و پنهان در سازمان دیده می‌شود که گروهی از کارکنان به طور طبیعی به آن گرایش پیدا می‌کنند. اما در گفتمان «ضروری»، نافرمانی مدنی پدیده‌ای اکتسابی است که توسط اعضای سازمان، در پی بی‌عدالتی‌های سازمانی و مواجهه با ناکامی و انسداد روانی، به عنوان آخرین راه‌حل و درمان بیماری بی‌عدالتی در سازمان اتخاذ می‌شود.

کونکا (۱۳۹۹) در پژوهشی دیگر، نافرمانی مدنی را در راستای احترام به قانون و حقوق بشر مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش او حاکی از آن بود که حقوق بشر بین‌المللی، طبق ادعای حامیان، یکی از اهداف کلیدی فعالیت‌های سیاسی دهه اخیر است و باید از آن طریق نافرمانی مدنی حمایت شود. در ادامه، تعریف رالزین از نافرمانی مدنی با گسترده‌تری بیشتر و در ارتباط با دنیای جهانی شده امروز مقایسه خواهد شد. در چنین جهانی، دولت‌های ملی با مواجهه با حوزه‌های عمومی فراملی، دیگر تنها بازیگران سیاسی نیستند. لذا، درک نافرمانی مدنی به عنوان یک عرصه گسترده مخالفت عمومی، آن گونه که Roland Bleecker (2000) مطرح کرده، مناسب‌تر به نظر می‌رسد. در این دیدگاه، نافرمانی مدنی

نه تنها به ابزاری سیاسی برای مسائل خاص جامعه تبدیل می‌شود، بلکه برای بسیج بین‌المللی ابزارها و افراد، در جهت حمایت و تحمیل احترام به حقوق بشر بین‌المللی، فراتر از پارادایم‌های سنتی اجتماعی و مرزهای ملی، به کار گرفته می‌شود.

وطن‌خواه و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان “نافرمانی مدنی به مثابه یک فرصت برای دولت‌های پاسخگو و شهروندان خوب”، نتیجه گرفتند که پذیرش نافرمانی مدنی به عنوان فرصتی برای بهبود مستمر قوانین، مقررات و تصمیمات دولتی و همچنین پاسخگویی شفاف به مطالبات اجتماعی، باید مبنای رفتار هم دولت و هم شهروندان باشد. این رویکرد باید به گونه‌ای باشد که هم امنیت عمومی حفظ شود و هم حقوق و آزادی‌های شهروندان پایمال نگردد. اگر دولت‌ها بدون توجه به واقعیت‌های اجتماعی و خواسته‌های مردم اقدام به قانون‌گذاری کنند، نافرمانی مدنی به عنوان ابزاری مؤثر در دست شهروندان برای مقابله با آن‌ها قرار می‌گیرد. بنابراین، دولت‌های قانون‌مدار و پاسخگو، نافرمانی مدنی را فرصتی برای بهره‌گیری از انتقادات سازنده شهروندانی می‌دانند که نسبت به سرنوشت سیاسی و اجتماعی جامعه بی‌تفاوت نبوده و خود را درگیر تجزیه و تحلیل صحیح مسائل می‌سازند. همین پژوهشگران (۱۳۹۹) در پژوهشی دیگر با عنوان “جایگاه طبقات اجتماعی در نافرمانی مدنی از منظر جامعه‌شناسی حقوق عمومی”، دریافتند که افراد طبقه متوسط جدید، به سطحی از آگاهی طبقاتی دست یافته‌اند که آن‌ها را بیش از سایر طبقات به مشارکت سیاسی، عدالت اجتماعی و احیای فرهنگ ملی ترغیب می‌کند. این طبقه، خواهان نقش سیاسی بیشتری در اداره کشور است و به دلیل نقش متعادل‌کننده و ثبات‌بخش خود در جامعه، بیشترین ظرفیت و انگیزه را برای نافرمانی مدنی به منظور وادار کردن دولت به اصلاح قوانین و تصمیمات ناعادلانه، غیراخلاقی یا مغایر با منافع عمومی دارا است.

Trejo & et al (2022) در پژوهشی تحت عنوان رابطه الزام سیاسی و نافرمانی مدنی در همبستگی با دموکراسی‌های جدید سوسیالیسم قرن بیستم و یکم پرداختند. هدف از این پژوهش تحلیل تطبیقی مختصری از سهم رابطه سیاسی حقوق در رابطه با جامعه و کاربرد آن با عدالت در مقابل هنجار حقوقی اثبات شده در نظریه دولت است. به همین دلیل، دموکراسی‌های جدید آمریکای جنوبی با آرمان سوسیالیسم قرن بیستم و یکم عدالت اولین

فضلیت نهادی اجتماعی است. همان‌طور که حقیقت در سیستم‌های فکری است. یک نظریه هر چند حالت شیوا و مختصر باشد. اگر درست نباشد، باید رد یا تجدید نظر شود. به همین ترتیب نظم و کارآمدی قوانین و نهادها مهم نیست اگر ناعادلانه باشد باید اصلاح یا لغو شوند. هر فردی دارای تخطی‌ناپذیری ایست که مبتنی بر عدالت است که حتی رفاه کل جامعه نیز نمی‌تواند آن را زیر پا بگذارد.

Marcou (2021) در پژوهشی تحت عنوان خشونت و نافرمانی مدنی پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که خشونت را به‌عنوان اعمال زور به منظور ایجاد آسیب یا بی‌احتیاطی در مورد ایجاد آسیب تعریف می‌کند و به دنبال تشخیص اقدامات خشونت‌آمیز سازگار با نافرمانی مدنی از رفتاری است که بیش از حد خشونت‌آمیز است. در حالی که نافرمانی مدنی با حملات علیه سایر انسان‌ها آشتی‌ناپذیر است. برخی از خشونت‌ها علیه اموال هدفمند و نمادین، با اهداف ارتباطی نافرمانی مدنی هماهنگ است. هنگامی که نافرمانی مستلزم حملات گسترده علیه اموال مانند فعالیت‌های گروه‌های زیست‌محیطی علیه اقدامات مضر برای محیط‌زیست باشد سوالات جالب‌تر مطرح می‌شود. با وجود گستردگی خشونت علیه اموال چنین فعالیت‌هایی ممکن است هم‌چنان به‌عنوان نافرمانی مدنی واجد شرایط باشد.

Alan (2017) در پژوهشی رویه جهانی نافرمانی مدنی پرداخت. هدف از پژوهش در این فصل مقدماتی، من با توسل به قانون مردم، Rawls (1971)، ایده یک دیدگاه جهانی در مورد نافرمانی مدنی را بیان می‌کند در واقع برای گسترش تئوری نافرمانی از مردم کشورهای ملت لیبرال، دموکراتیک به جامعه بین‌الملل مردمان شایسته استدلال می‌کند در اینجا استاندارد بین‌المللی نجابت جایگزین اصول عدالت اجتماعی لیبرال به‌عنوان توجهی برای شهروندان و دولت‌های مختلف جهان وطنی است که از قوانین داخلی یا بین‌المللی پیروی نمی‌کنند. بنابراین نجابت پایه و اساس نافرمانی مدنی جهانی را می‌گذارد. موضوع متفاوت که آن‌ها برای عدالت جهانی مطرح می‌کنند. همچنین رویکرد کلی نافرمانی مدنی را در یک چشم‌انداز جهانی نشان می‌دهد.

(Zaim & Agus(2017 در پژوهشی تحت عنوان نافرمانی مدنی(مفهوم و عمل) پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها حاکی از آن بود که اولاً چنین ویژگی برای توجیه اعمال نافرمانی مدنی رخ داده و در جامعه وجود دارد. دوم، در مالزی مفهوم نافرمانی مدنی چیز جدیدی است. به این دلیل که به طور کلی مخالفت اصطلاحی است که برای نشان دادن مقاومت استفاده می‌شود. ایوزیسیون فقط شامل مبارزه برای اهداف سیاسی می‌شود. در حالی که مفهوم نافرمانی جنبه‌های گسترده‌تری را شامل می‌شود که احزاب مخالفت سازمان‌های غیردولتی، جامعه مدنی و فعالان را برای ایجاد آگاهی عمومی برای مبارزه با بی‌عدالتی در دولت درگیر می‌کند با این حال، در عقل نافرمانی مدنی در مالزی از قبل از استقلال وجود داشته است. بنابراین این پژوهش رویکردی گسترده‌تر را در تحلیل نافرمانی مدنی در مالزی با تمرکز بر جنبه‌های تاریخی و رویه جاری اتخاذ می‌کند.

(Aaaiamash & Kyeremeh(2014 در پژوهشی به بررسی ارزیابی انتقادی مدیریت عمومی و نافرمانی مدنی در توسعه دموکراسی آفریقا تحلیل نهادی عدالت اوباش در غنا پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که غیبت یا ناکافی بودن عوامل اجرای قانون و عملکرد نامطلوب ادراک شده از عوامل امنیتی و همچنین سیستم حقوقی به شدت بر خشونت اوباش تأثیر می‌گذارد. این مطالعه نتیجه‌گیری می‌کند که مردم سیستم پلیس و دادگاه‌های حقوقی را در واکنش به مسائل دزدی، جتایت، سرقت و قتل بسیار کند می‌دانند که مردم مداخله سریع را می‌طلبند. این نشان‌دهنده توانایی مقامات و نهادهای مجری قانون برای کار است. با وجدان برای رضایت مردم تأثیر بیشتری بر نحوه اطاعت مردم از قانون و اعتماد به رژیم قانونی دارد. به عبارت دیگر، اگر پلیس و دادگاه‌های حقوقی به طور مؤثر، حرفه‌ای و بی‌طرفانه کارکنند، اعتماد و اعتماد را در بین اعضای جامعه ایجاد می‌کند تا مظنونان مردم جرم را به صورت روزانه بدون توسل به دادگستری اوباش گزارش کنند. این مطالعه چهار توصیه اصلی برای کمک به مهار پدیده عدالت اوباش ارائه می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، یک مطالعه تلفیقی با رویکرد کمی و کیفی است. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل مدیران ارشد و مدیران حوزه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی است. انتخاب این جامعه آماری به دلیل ارتباط موضوع پژوهش، یعنی نافرمانی مدنی منابع انسانی، با دانش نظری و تجربه عملی این مدیران صورت گرفته است. به این ترتیب، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اصل کفایت نظری، ۲۰ نفر از مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی انتخاب شدند تا بتوانند به پرسش‌ها و مصاحبه‌ها پاسخ‌های مرتبط و کافی ارائه دهند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساخت یافته بود که بخش‌هایی از آن به صورت حضوری و بخش‌هایی دیگر به صورت تلفنی انجام شد و مدت زمان هر مصاحبه بین سی تا چهل دقیقه بود. در این مصاحبه‌ها، نکات مورد اشاره خبرگان ثبت شد. همچنین، ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی، روش محتوایی و روایی نظری و پایایی درون‌کدگذاری میان‌گذر را دارا بود که نشان‌دهنده تایید اعتبار و پایایی پرسش‌نامه‌ها است. به این صورت که پرسش‌نامه‌ای به صورت ماتریس 13×13 ، به صورت حضوری و ایمیلی در اختیار خبرگان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد براساس الگوریتم معادلات ساختاری تفسیری، به آن پاسخ دهند. برای ارزیابی روایی و پایایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها، شاخص‌هایی تعیین شد. همچنین، روایی و پایایی ابزارهای کمی در این مطالعه با استفاده از روش اعتبار محتوا و آزمون بازآزمون تایید گردید. در ادامه، برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا، کدگذاری و نرم‌افزار Maxqda بهره‌گیری شد، و در بخش کمی نیز از روش مدل‌سازی ساختاری توضیحی و نرم‌افزار Matlab استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت‌شناختی

در این پژوهش، یافته‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه در جدول (۲) زیر نشان داده شده است.

جدول شماره (۲)، ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه

جنسیت	فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی	مدیران	فراوانی
مرد	۱۶	۵-۱۰	۹	کارشناسی	۵	ارشد	۷
زن	۴	۱۱-۱۵	۸	کارشناسی ارشد	۱۰	منابع انسانی	۱۳
		بیشتر از ۱۵	۳	دکتر	۵		

یافته‌های بخش کمی

ماتریس روابط درونی متغیرها^۱ (SSIM)

پس از شناسایی مؤلفه‌ها، مرحله بعدی وارد کردن این مؤلفه‌ها به یک ماتریس ساختاری است. با توجه به این که ۱۳ مؤلفه به عنوان عوامل مؤثر بر نافرمانی مدنی منابع انسانی شناسایی شده‌اند، یک ماتریس $[13 \times 13]$ تشکیل گردید که سطرها و ستون‌های آن شامل این عوامل است. پس از ایجاد این ماتریس، از خبرگان درخواست شد تا آن را بر اساس روش ISM تحلیل ساختاری و با استفاده از جدول (۳) زیر، تکمیل کنند

جدول شماره (۳)، تعاریف نمادها

نماد	تعریف	نماد	تعریف
V	i منجر به j می شود	X	تأثیر دوطرفه (بعد i به j و بعد j به i)
A	j منجر به i می شود	O	عدم وجود رابطه بین دو بعد

سپس با استفاده از نظرات خبرگان ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها به شرح جدول شماره (۴) تشکیل شد.

جدول شماره (۴)، ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

^۱ . Structural self-interaction matrix

V	A	V	A	A	V	O	V	V	V	V	V	بروز خود کارآمدگی منابع انسانی
V	A	V	X	O	V	V	V	X	V	X		افزایش سرخوردگی منابع انسانی
X	A	V	A	V	V	O	A	V	A			کاهش بهینه سازی سازمانی
V	A	X	V	V	A	V	A	V				افزایش نرخ ترک شغل
V	A	A	A	A	X	A	A					عدالت و مشرویت قانونی
V	A	A	X	V	V	V						وجدان و وظیفه اخلاقی
V	V	A	V	A	V							تغییر اجتماعی
V	A	A	V	A								زمینه اجتماعی و سیاسی
V	X	V	A									واکنش دولت
V	A	A										حمایت عمومی
X	A											مدیریت نار کارآمد و ضعیف در سازمان
V												سبکمدیریت استبدادی در سازمان
												تبعیض و تعارض منافع در محیط کاری

به دست آوردن ماتریس دستیابی^۱

^۱ . Reach ability matrix

بعد از این که ماتریس SSIM رو تشکیل دادیم، باید ماتریس دستیابی اولیه رو به دست بیاریم. برای این کار، باید نمادهایی که توی ماتریس SSIM پر شدن رو با استفاده از قاعده ISM به صفر و یک تبدیل کنیم. این قاعده به این صورته:

- اگر نماد خونه (i, j) برابر با V باشه، مقدارش میشه ۱ و مقدار خونه قرینه میشه ۰.
- اگر نماد خونه (i, j) برابر با A باشه، مقدارش میشه ۰ و مقدار خونه قرینه میشه ۱.
- اگر نماد خونه (i, j) برابر با X باشه، مقدارش و مقدار خونه قرینه هر دو میشن ۱.
- اگر نماد خونه (i, j) برابر با O باشه، مقدارش و مقدار خونه قرینه هر دو میشن ۰.

جدول (۵)، ماتریس دستیابی اولیه

۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	بروز خود کارآمدگی منابع انسانی
1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	افزایش سرخوردگی منابع انسانی
1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	کاهش بهینه سازی سازمانی
1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	افزایش نرخ ترک شغل
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	عدالت و مشرویت قانونی
1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	وجدان و وظیفه اخلاقی
1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	تغییر اجتماعی
1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	زمینه اجتماعی و سیاسی
1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	واکنش دولت
1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	حمایت عمومی
1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	مدیریت نار کارآمد و ضعیف در سازمان
1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	سبکمدیریت استبدادی در سازمان
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	تبعض و تعارض منافع در محیط کاری

سازگار کردن ماتریس دستیابی

جدول ۶. ماتریس دستیابی سازگاری شده

[illegible]

مدیریت نار کارآمد و ضعیف در سازمان	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
سبکمدیریت استبدادی در سازمان	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11
تبعیض و تعارض منافع در محیط کاری	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10
میزان وابستگی	10	13	13	13	11	13	13	11	13	13	12	9	13	

تعیین سطح و اولویت بندی متغیرها

تو روش مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM)، برای این که متغیرها رو سطح بندی و اولویت بندی کنیم، باید مجموعه های ورودی و خروجی هر متغیر رو مشخص کنیم. مجموعه ورودی یعنی مجموع درایه های ستونی هر متغیر و مجموعه خروجی یعنی مجموع درایه های سطری هر متغیر. بعد از این که این دو مجموعه رو مشخص کردیم، مجموعه مشترک رو هم برای هر متغیر تعیین می کنیم. حالا برای سطح بندی، متغیرهایی که مجموعه خروجی و مجموعه مشترکشان کاملاً شبیه به هم باشه، توی بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ISM قرار می گیرند. برای این که اجزای سطح بعدی سیستم رو مشخص کنیم، متغیر سطح بندی شده رو از جدول حذف می کنیم و با بقیه متغیرهای باقی مونده، جدول بعدی رو تشکیل می دهیم. این کار رو تا وقتی که سطح همه متغیرها مشخص بشه ادامه می دهیم. سطح بندی متغیرها توی جدول شماره (۷) نشون داده شده است.

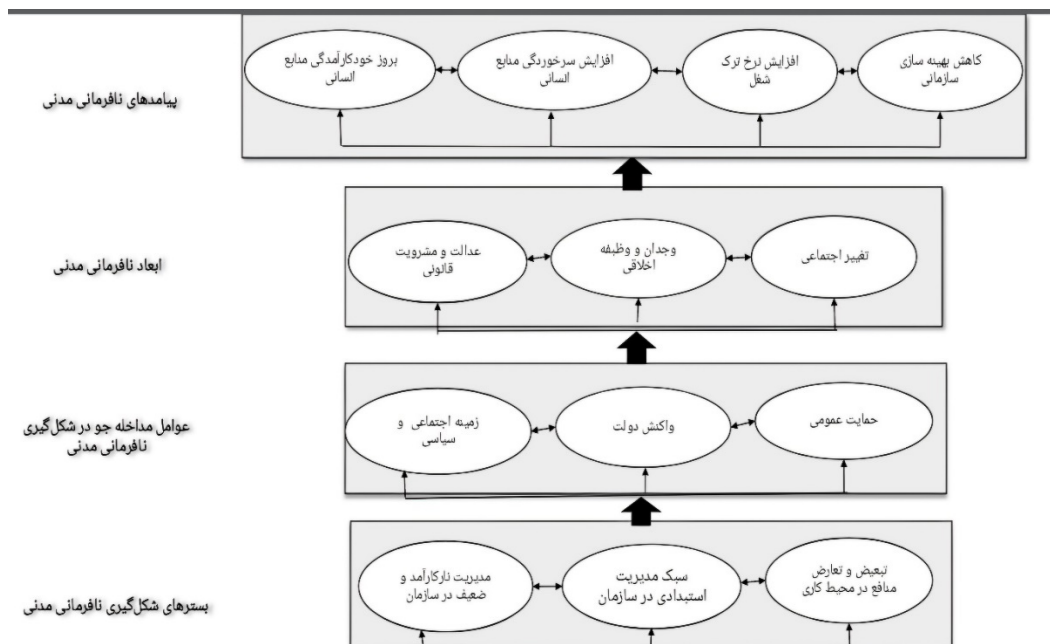
جدول ۷. تعیین سطوح متغیرها (جدول تلفیق تناوب اول تا چهارم)

سطح	مجموعه مشترک	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	رها
-----	--------------	--------------	--------------	-----

اول	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
اول	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
اول	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
اول	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
دوم	1,3,5,7,8,9,11,12,13	1,3,5,7,8,9,11,12,13	1,3,5,7,8,9,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
دوم	1,3,5,7,8,9,12,13	1,3,5,7,8,9,12,13	1,3,5,7,8,9,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
دوم	3,7,8,9,11,13	3,7,8,9,11,13	1,3,5,7,8,9,11,12,13	رژیم آمدگی انسانی
سوم	5,8,11	5,8,11	1,5,8,11,12	رژیم آمدگی انسانی
سوم	1,9,11,12	1,9,11,12	1,8,9,11,12	رژیم آمدگی انسانی
سوم	1,5,8,9,11,12	1,5,8,9,11,12	1,5,8,9,11,12	رژیم آمدگی انسانی
چهارم	1,8	1,8	1,8	رژیم آمدگی انسانی
چهارم	1,8	1,8	1,8	رژیم آمدگی انسانی
چهارم	12	1,8,12	12	رژیم آمدگی انسانی

ترسیم مدل

بعد از این که سطح بندی انجام شد و روابط بین متغیرها مشخص شد، باید با توجه به ماتریس دستیابی سازگار شده، مدل نهایی رو ترسیم کنیم. برای این کار، متغیرها رو به ترتیبی که توی سطوح مختلف قرار گرفتن، از بالا به پایین مرتب می کنیم. همان طور که توی شکل شماره ۱ مشخص شده، مولفه های مرتبط با نافرمانی مدنی منابع انسانی توی چهار سطح تنظیم شدند.



شکل شماره (۱)، مدل نهایی پژوهش

تجزیه و تحلیل MICMAC

در این تحلیل، متغیرها براساس دو معیار (قدرت نفوذ) و (قدرت وابستگی) در چهار دسته‌بندی قرار می‌گیرند:

- **دسته اول: متغیرهای خودمختار.** این متغیرها هم قدرت نفوذ و هم قدرت وابستگی پایینی دارند و ارتباطات ضعیفی با سیستم برقرار می‌کنند.
- **دسته دوم: متغیرهای وابسته.** این متغیرها قدرت نفوذ کمی دارند، اما قدرت وابستگی آنها بالاست.
- **دسته سوم: متغیرهای پیوندی (متصل).** این متغیرها هم قدرت نفوذ و هم قدرت وابستگی زیادی دارند. به این معنی که هر تغییری در این متغیرها می‌تواند تاثیر قابل توجهی روی کل سیستم داشته باشد و به همین دلیل، این متغیرها غیرایستا محسوب می‌شوند.

- وابستگی آنها کم است.

[illegible]

۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	
وابسته								خودمختار									
میزان وابستگی																	

نمودار شماره (۲)، تحلیل Micmac

بحث و نتیجه‌گیری

در چشم‌انداز پیچیده و اغلب بوروکراتیک سازمان‌های دولتی، منابع انسانی (HR) نقشی حیاتی به‌عنوان حافظ سیاست‌ها، رویه‌ها و مقررات ایفا می‌کند. با این حال، این چارچوب‌های سفت و سخت گاهی اوقات می‌توانند منجر به بروز اختلافاتی در میان کارکنان شوند، به‌ویژه زمانی که آن‌ها احساس می‌کنند اصول اخلاقی، عدالت یا منافع عمومی نادیده گرفته می‌شوند. در چنین شرایطی، پدیده “نافرمانی مدنی منابع انسانی” ظهور می‌کند؛ پدیده‌ای که در آن کارکنان آگاهانه قوانین، سیاست‌ها یا دستورالعمل‌های منابع انسانی را به‌عنوان نوعی اعتراض یا مقاومت نقض می‌کنند. نافرمانی مدنی، ریشه در جنبش‌های حقوق مدنی و سنت‌های دموکراتیک دارد و شامل امتناع غیرخسونت‌آمیز از تبعیت از قوانینی است که فرد آن‌ها را ناعادلانه می‌داند. در زمینه منابع انسانی، این نافرمانی می‌تواند به اشکال مختلفی بروز کند؛ از امتناع از اجرای سیاست‌های تبعیض‌آمیز گرفته تا افشای تخلفات یا حمایت از رفتارهای منصفانه‌تر و اخلاقی‌تر.

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدلی برای نافرمانی مدنی منابع انسانی انجام شده و شامل یافته‌های کیفی و کمی است. در بخش کیفی، مولفه‌های نافرمانی مدنی شناسایی شده‌اند و در بخش کمی، مدل نافرمانی مدنی ارائه شده است.

یافته‌های بخش کیفی نشان می‌دهد که خودکارآمدی منابع انسانی، افزایش سرخوردگی منابع انسانی، کاهش بهینه‌سازی سازمانی و افزایش نرخ ترک شغل از جمله پیامدهای نافرمانی مدنی هستند. همچنین، مدیریت ناکارآمد و ضعیف در سازمان، سبک مدیریت استبدادی و تبعیض و تعارض منافع در محیط کاری، بسترهای شکل‌گیری نافرمانی مدنی را فراهم می‌کنند. علاوه بر این، زمینه اجتماعی و سیاسی، واکنش دولت و حمایت عمومی به عنوان عوامل مداخله‌جو شناسایی شده‌اند. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که عدالت و

مشروعیت قانونی، وجدان و وظیفه اخلاقی و تغییر اجتماعی از جمله ابعاد برندسازی اخلاقی به شمار می‌روند.

نتایج بخش کمی نشان‌دهنده وجود نافرمانی مدنی در چهار سطح است. الگوی پژوهش بر اساس این چهار سطح (بسترهای شکل‌گیری، عوامل مداخله‌جو و همبسته، ابعاد نافرمانی مدنی منابع انسانی و پیامدهای شکل‌گیری نافرمانی مدنی) تدوین شده است. این الگو نشان می‌دهد که برای شکل‌گیری نافرمانی مدنی، ابتدا باید بسترهای لازم فراهم باشد. پس از آن، عوامل مداخله‌جو و همبسته (مانند زمینه اجتماعی و سیاسی، واکنش دولت و حمایت عمومی) نافرمانی مدنی را تقویت می‌کنند. در نهایت، نافرمانی مدنی که ناشی از مدیریت ناکارآمد و ضعیف، سبک مدیریت استبدادی و تبعیض و تعارض منافع است، پیامدهایی از جمله بروز خودکارآمدی منابع انسانی، افزایش سرخوردگی، کاهش بهینه‌سازی سازمانی و افزایش نرخ ترک شغل را به دنبال خواهد داشت.

در مقایسه با سایر پژوهش‌ها، یافته‌های این پژوهش با نتایج گاراس و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. وجه اشتراک این پژوهش‌ها، اشاره به مدیریت ناکارآمد و ضعیف به عنوان یکی از بسترهای اصلی شکل‌گیری نافرمانی مدنی است. همچنین، نتایج این پژوهش در خصوص افزایش نرخ ترک شغل با یافته‌های پیلر و همکاران (۲۰۱۶) و ملک و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. علاوه بر این، یافته‌های این پژوهش با پژوهش سرشار و سمیعی (۲۰۱۹) نیز همخوانی دارد و هر دو پژوهش بر نقش افزایش سرخوردگی منابع انسانی به عنوان یکی از پیامدهای نافرمانی مدنی تاکید دارند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به کمبود مطالعات انجام شده در این زمینه در داخل کشور اشاره کرد که باعث محدودیت دسترسی محققان به منابع پژوهشی شده است. همچنین، با توجه به هدف و نوع پژوهش، استفاده از نظرات خبرگان ضروری بود که این موضوع باعث محدودیت در تعداد نمونه شده است.

پیشنهادهای

• با توجه به یافته‌های پژوهش بروز خودکارآمدگی منابع انسانی از پیامدهای پیاده سازی نافرمانی مدنی منابع انسانی است. در این خصوص ارائه آموزش‌های مناسب و مرتبط با شغل به کارکنان، به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌ها و دانش خود را بهبود بخشند و در نتیجه، احساس خودکارآمدی بیشتری داشته باشند. همچنین ایجاد فرصت‌هایی برای کارکنان تا بتوانند در پروژه‌ها و وظایف مختلف موفق شوند، به آن‌ها کمک می‌کند تا اعتماد به نفس خود را افزایش دهند و احساس خودکارآمدی بیشتری داشته باشند.

• نتایج پژوهش نشان داد سبک مدیریت استبدادی در سازمان در سازمان از بسترهای شکل‌گیری پیاده‌سازی نافرمانی مدنی است. در این خصوص به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود، به کارکنان خود مسئولیت‌ها و اختیارات بیشتری بدهند تا در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند. همچنین فضایی ایجاد کنند که کارکنان بتوانند آزادانه نظرات و پیشنهادات خود را بیان کنند. از طرفی به حرف‌های کارکنان خود با دقت گوش دهند و به نگرانی‌های آن‌ها توجه کنند.

• با توجه به یافته‌های پژوهش افزایش نرخ ترک شغل از پیامدهای پیاده‌سازی نافرمانی مدنی است. در این راستا به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود، اطمینان حاصل کنند که شرح شغل دقیق و واقع‌بینانه است و انتظارات شغلی به درستی تعیین شده‌اند. همچنین استخدام افرادی که با فرهنگ سازمانی همخوانی دارند و مهارت‌های لازم برای شغل را دارا هستند. از طرفی ارائه یک برنامه جامعه‌پذیری جامع و موثر برای کارکنان جدید به منظور آشنایی سریع‌تر با سازمان و وظایفشان.

• نتایج پژوهش نشان داد که عدالت و مشروعیت قانونی از ابعاد نافرمانی مدنی است. در این خصوص به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود، قوانین باید به زبانی ساده و قابل فهم تدوین شوند و دسترسی به آن‌ها برای همه افراد جامعه آسان باشد. همچنین قوانین باید بر پایه اصول عدالت، انصاف و برابری تدوین شوند و از هرگونه تبعیض و نابرابری پرهیز کنند. از طرفی قوانین باید با توجه به تغییرات و تحولات جامعه روزآمد شوند و پاسخگوی نیازهای جدید باشند.

• با توجه به یافته‌های پژوهش افزایش سرخوردگی منابع انسانی از پیامدهای پیاده‌سازی نافرمانی مدنی است. در این راستا افزایش حقوق و مزایا پیشنهاد می‌شود حقوق و مزایای رقابتی و متناسب با ارزش کار، نقش مهمی در ایجاد انگیزه و رضایت شغلی دارد. همچنین برقراری تعادل بین کار و زندگی پیشنهاد می‌شود، فراهم کردن امکاناتی مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر، دورکاری و مرخصی‌های مناسب، به کارکنان کمک می‌کند تا تعادل بهتری بین کار و زندگی خود برقرار کنند.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

ORCID

Ali Shariat Nejad

 <https://orcid.org/0000-0001-8609-6960>

Reza Sepahvand

 <https://orcid.org/0000-0002-2217-6029>

Seydhe Nasim Mousavi

 <https://orcid.org/0000-0001-8124-2180>

Rezvan Menati

 <https://orcid.org/0000-0002-5896-2646>

منابع

کرد، باقر و مهدی‌نژاد، عالی (۱۴۰۰). واکاوی پیشران‌های نافرمانی مدنی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (رویکرد دلفی فازی)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴، (۵۴)، ص ۲۳۳-۱۹۷.

[Doi.10.22111/jmr.2022.39820.5587](https://doi.org/10.22111/jmr.2022.39820.5587)

کونکا، مارتا (۱۳۹۹). نافرمانی مدنی برای احترام به قانون و حقوق بشر، فصلنامه حقوق بشر، دوره ۱۵، شماره ۲، پیاپی (۳۰)، ص ۱۵۲-۱۳۷.

<https://doi.org/10.22096/hr.2020.45881>

مرادزاده، فاطمه و هادوی‌نژاد، مصطفی (۱۳۹۹). تحلیل گفتمان انتقادی نافرمانی مدنی در یک سازمان دولتی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۰، شماره ۳، ص ۱۷۳-۱۴۸.

<http://ormr.modares.ac.ir/article-28-41280-fa.html>

وطن‌خواه، حمید؛ ظریف‌کارفرد، سیدمحسن؛ ضرابی، حمید و رحیمی، روح‌اله (۱۳۹۹). نافرمانی مدنی به مثابه یک فرصت برای دولت‌های پاسخگو و شهروندان خوب، فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاه و دوم ص ۱۸۰-۱۶۱.

<https://sanad.iau.ir>

وطن‌خواه، حمید؛ ظریف‌کارفرد، سیدمحسن؛ ضرابی، حمید و رحیمی، روح‌اله (۱۳۹۹). جایگاه طبقات اجتماعی در نافرمانی مدنی از منظر جامعه‌شناسی حقوق عمومی، فصلنامه تحقیقات حقوقی آزاد، دوره سیزدهم، شماره ۵۰، ص ۹۷-۷۵.

DOI.10.30510/psi.2021.239779.1196

Alakbarova,F(2019). How To Deal With Unjust Laws: Justifiability Of Civil Disobedience, *Wroclaw Review of Law, Administration & Economics*, Vol 9:1,PP.75-85. DOI: 10.2478/wrlae-2019-00

Allen,M(2017). *Introduction: A Global Practice of Civil Disobedience*, *Studies in Global Justice*, 16, PP.1-17.DOI 10.1007/978-94-024-1164-5_1.

Assiamah, E,Y & Kyeremeh,T, A(2014). A Critical Assessment of Public Administration and Civil Disobedience in Developing African Democracies: An Institutional Analysis of Mob Justice in Ghana, *Journal of Law, Policy and Globalization*, Vol.28,PP.1-11. <https://www.researchgate.net/>

Bedau, H. A. (1991). Civil disobedience and personal responsibility for injustice. In H. A. Bedau (Ed.), *Civil disobedience in focus*, PP. 49-67. London: Routledge. <https://www.jstor.org/stable/27902195>

Hornby, A. (2006). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, Oxford University Press, UK, 1435PP. <https://www.scirp.org>

- James,J, E(2019). Pirate open access as electronic civil disobedience: Is it ethical to breach the paywalls of monetized academic publishing, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, PP.1501-1504.
- Marcou,A(2021). Violence, communication, and civil disobedience, *An International Journal of Legal and Political Thought*, 12:4, PP.491-511, DOI: 10.1080/20403313.2021.1921494
- Mohammed Bn Aoin, H(2017). Impact of human resource management on organizational performance within firms in Saudi, *International Journal of Advanced Research*, PP.1-19. <http://www.journalijar.com>
- Morrison,I & Basil Sunday,N (2019). Civil Disobedience and Good Governance: A Philosophical Perspective, *British International Journal of Education And Social Sciences*, Vol.6, No.8, PP.31-38. <https://cirdjournals.com>
- Nnamdi, S. (2011). *Political Obligation and Civil Disobedience in Hannah Arendt: A Politico-Philosophical Perspective*. Port Harcourt: Blestgrafix. <https://books.google.com>
- Quigley, C. N., & Bahmueller, C. F. (2001). *Civitas: a framework for civic education*. Center for Civic Education. Calabasas, CA.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Massachusetts: Belknap Press.
- Sumarsid, Wardhani, T, E & Aripin(2020). Human Resource Management for Increasing Employees' Satisfaction and Enhancing Competitive Strengths, *International Journal of Economics and Business Administration*, Vol, VIII, Issue 3, PP.543-553, DOI: 10.35808/ijebe/552
- Trejo, C, A, Albert Márquez, J, J.; Murillo Mena, A(2022). The relationship of political obligation and civil disobedience in correlation with the new democracies of 21st century socialism, Centro Sur Universidad Nacional de San Agustín, *Perú* ISSN-e: 2600-5743 Periodicity: Semestral vol. 6, no. 1, PP.115-123. <https://dialnet.unirioja.es>
- Uroko,F,C(2018). Civil Disobedience and The Survival of Democracy in Nigeria I: Lessons From Rehoboams Leadership, Gwebuik: *An African Journal of Arts and Humanities*, Vol. 4 No 5, PP.112-127. <https://acjol.org/index.php>

- Velasco, J. (2016). Revitalizing Democracy through Civil Disobedience. *Unisinas Journal of Philosophy*, Vol.17(2).PP.111-120. doi: 10.4013/fsu.2016.172.04
- Williams I, R, Rossi, D, Acobson, C & Pritchard, T (2017). The New Normal? Natural Resource Development, Civil Disobedience, and Injunctive Relief, *Alberta Law Review*, 55(2), PP.286-316. DOI: <https://doi.org/10.29173/alr1248>
- Zain, Z & Agus, Y, M (2017). Civil Disobedience: Concept and Practice, *Asian Social Science*; Vol. 13, No. 8, PP.129-134. URL: <https://doi.org/10.5539/ass.v13n8p129>

References [In Persian]

- Kord, B., & Mehdinejad, A. (2020). Investigating the Drivers of Human Resources Civil Disobedience in Government Organizations (Fuzzy Delphi Approach), *Public Management Researches*, Vol, 14, Issue 54, 14, (54), PP. 233-197. (In Persian). Doi.10.22111/jmr.2022.39820.5587
- Kunecka, M. (2019). Civil Disobedience for Respect for Law and Human Rights, *Human Rights Quarterly*, Vol, 15, Number 2, Series (30), PP. 152-137. (In Persian) <https://doi.org/10.22096/hr.2020.45881>
- Moradzadeh, F., & Hadvinejad, M. (2019). Critical Discourse Analysis of Civil Disobedience in a Government Organization, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Vol 10, Issue 3, PP. 148-173. (In Persian) <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-41280-fa.html>
- Vatankhah, H., Zarifkarfard, S., Mohsen., Zarrabi, H., & Rahimi, R (2019). Civil Disobedience as an Opportunity for Accountable Governments and Good Citizens, *Quarterly Journal of Political Science*, Year 16, Issue 52, PP. 180-161. (In Persian) <https://sanad.iau.ir>
- Vatankhah, H, Zarifkarfard, S, M, Zarrabi, H., & Rahimi, R. (2019). The Position of Social Classes in Civil Disobedience from the Perspective of Sociology of Public Law, *Free Legal Research Quarterly*, Vol 13, Issue 50, PP. 75-97. (In Persian). DOI.10.30510/psi.2021.239779.1196