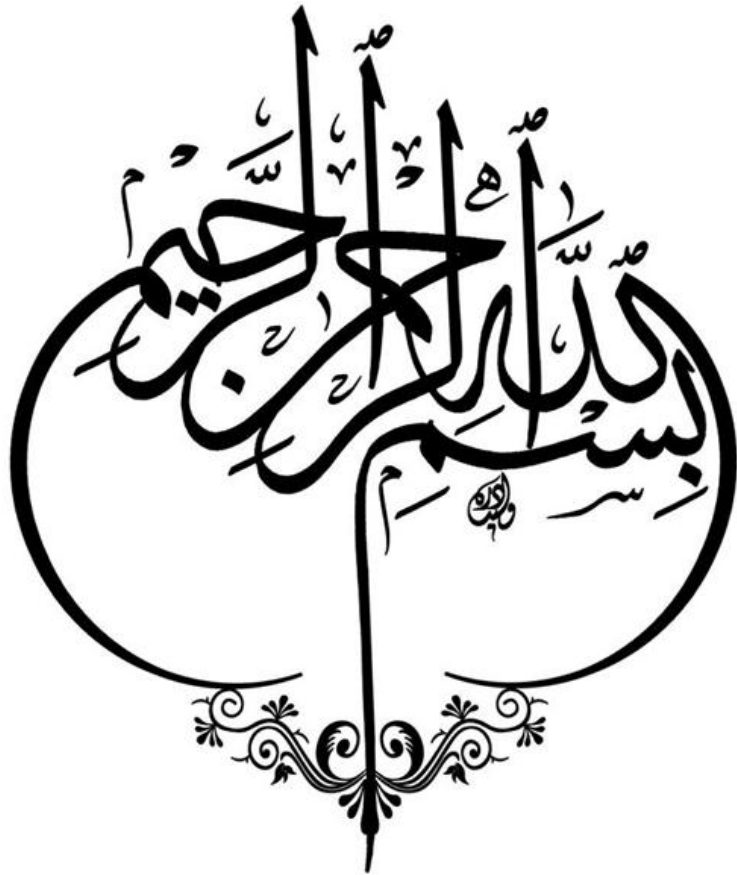






پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی

تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار با تأکید بر نقش

میانجی جواخلاقی و تعهد سازمانی به روش مدل سازی معادلات ساختاری

نگارنده

سیده مرضیه حیدری

استاد راهنما

دکتر بزرگمهر اشرفی

شهریور ۱۳۹۹

تقدیم به

اگر مردم را رسم چنان است که با تقدیم تلاش هایشان به بزرگان به آن ها
تقرب جویند شایسته است نخستین ثمره تحصیلم پس از آن همه سال،
پیشکش متواضعانه ای باشد به نخستین معلمان زندگیم

پدر و مادر عزیزم

آیات صبر و طلایه دار

ایثار و ایمان . . .

به پاس زحماتی که در تمام سال های تحصیلم متقبل شده اند.

سپاسگزاری

من لم یشکر المخلوق، لم یشکر الخالق

نخستین سپاس و ستایش از آن خداوندی است که بنده کوچکش را در دریای بیکران اندیشه، قطره ای ساخت تا وسعت آن را از دریچه اندیشه های ناب آموزگارانی بزرگ به تماشا نشیند.

لذا اکنونکه در سایه سار بنده نوازی هایش پایان نامه حاضر به انجام رسیده است، بر خود لازم میدانم تا مراتب سپاس را از بزرگوارانی به جا آورم که اگر دست یاریگرشان نبود، هرگز این پایان نامه به انجام نمی رسید.

ابتدا از استاد گرانقدرم جناب آقای دکتر بزرگمهر اشرفی که زحمت راهنمایی این پایان نامه را بر عهده داشتند، کمال سپاس را دارم.

با تقدیر از کلیه اساتیدی که در محضرشان در طول دوره کارشناسی ارشد فرصت علم آموزی را تجربه نمودم.

الهی ای مهربانتر از ما به ما، از تو می خواهم همه کسانی را که حتی ذره ای در انجام این امر مرا یاری نموده اند، در سایه لطف و محبت بی کرانت، سلامت، شادکام و موفق بداری.

تعهد نامه

اینجانب سیده مرضیه حیدری دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته MBA دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار با تأکید بر نقش میانجی جواخلاقی و تعهد سازمانی به روش مدلسازی معادلات ساختاری تحت راهنمایی دکتر بزرگمهر اشرفی متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است .
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است .
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است .
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « Shahrood University of Technology » به چاپ خواهد رسید .
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است .
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد . این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود .
استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار با تأکید بر نقش میانجی جواخلاقی و تعهد سازمانی است. تحقیق از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این تحقیق نیز شامل کارکنان شهرداری شیراز به تعداد ۷۰۳ نفر می‌باشد و نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شده است. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۸ نفر است. لذا تعداد ۲۶۰ پرسشنامه توزیع گردید که تعداد ۲۴۸ مورد برای انجام تجزیه و تحلیل آماری مناسب بود. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق تلفیقی از پرسشنامه‌های مانند پرسشنامه رهبری اخلاقی دی‌هوگ و دن‌هارتوگ (۲۰۰۸)، پرسشنامه جواخلاقی ویکتور و کلون (۱۹۸۷)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۲۰۰۴) و پرسشنامه رفتار انحرافی کارکنان بنت و رابینسون (۲۰۰۰) می‌باشد. با توجه به نتایج می‌توان گفت که ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جواخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

واژگان کلیدی: جواخلاقی، تعهد سازمانی، رهبری اخلاقی، رفتار انحرافی، کارکنان شهرداری شیراز

فهرست مطالب

ش	فهرست جداول
ص	فهرست اشکال
ض	فهرست نمودار
۱	فصل اول: چارچوب پژوهش
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسئله
۵	۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش
۸	۴-۱- اهداف پژوهش
۹	۵-۱- فرضیات پژوهش
۹	۶-۱- سؤالات پژوهش
۱۰	۷-۱- شرح واژه ها و اصطلاحات
۱۰	۱-۷-۱- رهبری اخلاقی
۱۱	۲-۷-۱- رفتار انحرافی کارکنان در محل کار
۱۱	۳-۷-۱- جو اخلاقی
۱۲	۴-۷-۱- تعهد سازمانی
۱۲	۸-۱- مدل مفهومی پژوهش
۱۳	فصل دوم: مبانی نظری پژوهش
۱۴	۱-۲- مقدمه
۱۴	۲-۲- مبانی نظری رهبری اخلاقی
۱۵	۱-۲-۲- مفهوم رهبری اخلاقی
۱۷	۲-۲-۲- ساختار رهبری اخلاقی
۱۸	۳-۲-۲- ویژگی های رهبری اخلاقی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف
۱۸	۱-۳-۲-۲- ویژگی رهبری اخلاقی از نگاه رسیک و همکارانش
۱۹	۲-۳-۲-۲- ویژگی های رهبری اخلاقی از نگاه فریمن و استیوارت
۱۹	۳-۳-۲-۲- ویژگی های رهبری اخلاقی از نگاه براون
۲۰	۴-۲-۲- ابعاد رهبری اخلاقی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف
۲۱	۱-۴-۲-۲- انصاف

۲۱.....	۲-۴-۲-۲- شفاف سازی نقش
۲۱.....	۲-۴-۳-۲- تسهیم قدرت
۲۲.....	۳-۲- پیامدهای رهبری اخلاقی
۲۴.....	۴-۲- رفتار انحرافی
۲۴.....	۲-۴-۱- تعریف رفتارهای انحرافی
۲۵.....	۲-۴-۲- مفهوم رفتار انحرافی
۲۶.....	۲-۵-۱- ابعاد رفتار انحرافی
۲۶.....	۲-۵-۱- رفتار انحرافی معطوف به فرد:
۲۶.....	۲-۵-۲- رفتار انحرافی معطوف به سازمان:
۲۶.....	۲-۶- انواع انحرافات کاری
۲۶.....	۲-۶-۱- انحرافات تولیدی
۲۷.....	۲-۶-۲- انحرافات سیاسی
۲۷.....	۲-۶-۳- انحرافات مالی
۲۸.....	۲-۶-۴- انحرافات شخصی
۲۹.....	۲-۷- پیامدهای رفتار انحرافی
۳۰.....	۲-۸- جو اخلاقی
۳۰.....	۲-۸-۱- تاریخچه جو اخلاقی
۳۱.....	۲-۸-۲- تعاریف جو اخلاقی
۳۲.....	۲-۸-۳- ابعاد جو اخلاقی سازمانی
۳۲.....	۲-۸-۳-۱- جو نوع دوست
۳۳.....	۲-۸-۳-۲- جو حقوقی و اصولی
۳۳.....	۲-۸-۳-۳- جو قانونی
۳۴.....	۲-۸-۳-۴- جو ابزاری
۳۴.....	۲-۸-۳-۵- جو مستقل
۳۵.....	۲-۸-۴- عوامل مؤثر در شکل گیری جو اخلاقی سازمانی
۳۵.....	۲-۸-۵- اهمیت و ضرورت جو اخلاقی در سازمانها
۳۷.....	۲-۹- تعهد سازمانی
۳۷.....	۲-۹-۱- تاریخچه تعهد سازمانی
۳۸.....	۲-۹-۲- تعاریف تعهد سازمانی
۴۰.....	۲-۹-۳- ابعاد تعهد سازمانی
۴۰.....	۲-۹-۳-۱- تعهد عاطفی

۴۰.....	۲-۳-۹-۲- تعهد مستمر
۴۱.....	۲-۳-۹-۳- تعهد هنجاری
۴۱.....	۲-۹-۴- انواع تعهد
۴۱.....	۲-۹-۴-۱- تعهد بیرونی
۴۱.....	۲-۹-۴-۲- تعهد درونی
۴۳.....	۲-۱۰- عوامل مؤثر در افزایش تعهد سازمانی
۴۳.....	۲-۱۱- اهمیت و ضرورت تعهد سازمانی
۴۵.....	۲-۱۲- پیشینه تحقیق
۴۵.....	۲-۱۲-۱- تحقیقات انجام شده در داخل ایران
۴۸.....	۲-۱۲-۲- تحقیقات انجام شده در خارج ایران
۵۱.....	فصل سوم: روششناسی تحقیق
۵۲.....	۳-۱- مقدمه
۵۲.....	۳-۲- روش تحقیق
۵۲.....	۳-۳- جامعه آماری
۵۳.....	۳-۴- نمونه آماری
۵۳.....	۳-۵- متغیرهای پژوهش
۵۳.....	۳-۶- ابزار اندازه‌گیری
۵۴.....	۳-۷- تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه
۵۶.....	۳-۸- روش گردآوری داده‌ها
۵۷.....	۳-۹- روشهای آماری
۵۹.....	فصل چهارم: یافته‌های تحقیق
۶۰.....	۴-۱- مقدمه
۶۰.....	۴-۲- بررسی توصیفی یافته‌های تحقیق
۶۱.....	۴-۳- ویژگیهای جمعیت شناختی
۶۱.....	۴-۳-۱- وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان
۶۲.....	۴-۳-۲- وضعیت تأهل پاسخ دهندگان
۶۳.....	۴-۳-۳- وضعیت سن پاسخ دهندگان
۶۴.....	۴-۳-۴- میزان تحصیلات پاسخ دهندگان
۶۵.....	۴-۳-۵- میزان سابقه کاری پاسخ دهندگان

۶۶	۴-۴- تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها
۶۶	۴-۴-۱- مدلسازی معادلات ساختاری
۶۶	۴-۴-۲- روش حداکثر درست نمایی
۶۸	۴-۴-۳- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم
۶۹	۴-۴-۳-۱- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای سازه رهبری اخلاقی
۷۱	۴-۴-۳-۲- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای سازه تعهد سازمانی
۷۳	۴-۴-۳-۳- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای سازه جو اخلاقی
۷۵	۴-۴-۳-۴- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای سازه رفتار انحرافی
۷۷	۴-۴-۴- بررسی فرضیه‌های تحقیق
۷۹	۴-۵- بررسی تاثیر پارامتر میانجی با آزمون سوبل
۹۹	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۰۰	۵-۱- مقدمه
۱۰۰	۵-۲- خلاصه تحقیق
۱۰۱	۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۰	۵-۴- پیشنهادهای کاربردی
۱۱۲	۵-۵- محدودیت‌های محقق
۱۱۳	۵-۶- پیشنهادهای پژوهشی
۱۱۵	مراجع داخلی
۱۲۳	پیوست

فهرست جداول

جدول ۱-۲. ماتریس شناخت رهبری اخلاقی	۱۷
جدول ۲-۲. نظرات مختلف درباره ی ابعاد رهبری اخلاقی نظریه پردازان	۲۰
جدول ۳-۲. انواع تعهد سازمانی از دیدگاه آجریس	۴۲
جدول ۱-۳. آلفای کرونباخ پرسشنامه ها	۵۶
جدول شماره ۱-۴. توصیف مولفه های تحقیق	۶۱
جدول شماره ۲-۴. توزیع جنسیت پاسخ دهنده گان	۶۱
جدول شماره ۳-۴. توزیع وضعیت تأهل پاسخ دهنده گان	۶۲
جدول شماره ۴-۴. توزیع وضعیت سن پاسخ دهنده گان	۶۳
جدول شماره ۵-۴. توزیع میزان تحصیلات پاسخ دهنده گان	۶۴
جدول شماره ۶-۴. توزیع میزان سابقه کاری پاسخ دهنده گان	۶۵
جدول ۷-۴. آزمون کولموگراف اسمیرنوف جهت سنجش نرمال بودن داده ها	۶۷
جدول ۸-۴. میزان چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش	۶۷
جدول ۹-۴. شاخصهای برازش تحلیل عاملی برای سازه رهبری اخلاقی	۷۰
جدول ۱۰-۴. شاخصهای برازش تحلیل عاملی برای سازه تعهد سازمانی	۷۲
جدول ۱۱-۴. شاخصهای برازش تحلیل عاملی برای سازه جو اخلاقی	۷۴
جدول ۱۲-۴. شاخصهای برازش تحلیل عاملی برای رفتار انحرافی	۷۶
جدول ۱۳-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق	۷۸
جدول ۱۴-۴. اثرات متغیر مستقل بر وابسته بصورت مستقیم و غیرمستقیم	۷۹
جدول ۱۵-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق برای فرضیه اول	۸۱
جدول ۱۶-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق برای فرضیه دوم	۸۴
جدول ۱۷-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق برای فرضیه سوم	۸۷
جدول ۱۸-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق برای فرضیه چهارم	۹۰
جدول ۱۹-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق برای فرضیه پنجم	۹۳
جدول ۲۰-۴. شاخصهای برازش مدل تحقیق برای فرضیه ششم	۹۶

فهرست اشکال

- شکل ۱-۱ مدل مفهومی پژوهش ۱۲
- شکل ۱-۲: نوع شناسی رفتار کارکنان ۲۸
- شکل ۱-۴ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (رهبری اخلاقی) ۶۹
- شکل ۲-۴ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (تعهد سازمانی) ۷۱
- شکل ۳-۴ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (جو اخلاقی) ۷۳
- شکل ۴-۴ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (رفتار انحرافی) ۷۵
- شکل ۵-۴ خروجی مدل کلی تحقیق در حالت استاندارد ۷۷
- شکل ۶-۴ اثر اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان ۸۰
- شکل ۷-۴ اثر شفافسازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان ۸۳
- شکل ۸-۴ اثر تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان ۸۶
- شکل ۹-۴ اثر اخلاقمداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان ۸۹
- شکل ۱۰-۴ اثر شفافسازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان ۹۲
- شکل ۱۱-۴ اثر تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان ۹۵

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهنده گان..... ۶۲
- نمودار ۲-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهنده گان..... ۶۳
- نمودار ۳-۴ توزیع سن پاسخ دهنده گان..... ۶۴
- نمودار ۴-۴ توزیع میزان تحصیلات پاسخ دهنده گان..... ۶۵
- نمودار ۵-۴ توزیع میزان سابقه کار پاسخ دهنده گان..... ۶۵

فصل اول

چارچوب پژوهش

۱-۱- مقدمه

قرن حاضر، عصر تغییر و تحولات شتابنده علی‌الخصوص در مباحث اقتصادی نام گرفته است. در محیط اقتصادی متلاطم هزاره سوم، سازمان‌های مالی برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با این تغییر و تحولات پر شتاب و بی سابقه وفق داده، و به موازات تغییرات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، نیروی انسانی خود را نیز به روز کنند و در راستای افزایش بهره‌وری کارکنان خود اقدام کنند. لذا افراد انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار بگیرند و به خوبی درک بشوند. افراد دوست دارند صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس نمایند. قطعاً رهبر فردی است که چنین محیطی را ایجاد نماید؛ او باید با همه رفتارهایش قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت را سرلوحه زندگی خود قرار دهد. رهبر باید به ارزش‌های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان‌کننده راستی، تلاش برای انجام دادن بهترین‌ها و صادق بودن در همه اوقات به منظور ایجاد یک سازمان شفاف است، پیروی کند (ایلماز، ۲۰۱۰). از طرف دیگر، بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی آن، توجه افکار عمومی را به رفتار کسانی که سیمت‌های حساس و مؤثر سازمانی را بر عهده دارند (مانند سرپرستان و مدیران)، جلب می‌کند که این امر نیاز سازمان به داشتن رهبران اخلاقی^۲ را برجسته‌تر از پیش کرده است (نوس و استوری، ۲۰۱۳). درباره پیامدهای سبک رهبری اخلاقی برای سازمان پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. پژوهشگران به طور ویژه بر رابطه رهبری اخلاقی و رفتارهای کارکنان، به ویژه رفتارهای انحرافی در محیط کار^۴ تمرکز کرده‌اند. پس از آنکه رابطه رهبری اخلاقی با انواع رفتار کارکنان در محیط کار توسط پژوهشگران بررسی شد، دیگر پژوهشگران این موضوع را بررسی کردند که رهبری اخلاقی چگونه بر رفتارهای کارکنان اثر می‌گذارد. پژوهشگران در این زمینه سازوکارهایی را مطرح کردند، از جمله نگرش‌های شغلی، مانند تعهد سازمانی و محیط کاری مانند جو اخلاقی.

1. Yilmaz

2. Ethical leaderships

3. Neves & Story

4. Workplace deviance behaviors

جو اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمان است. ارزشهای سازمانی به مسائل اخلاقی سازمان می پردازد، و آنچه در جو اخلاقی سازمان، اخلاقی محسوب میشود، تعیین میکنند. جو اخلاقی پیشبینی کننده رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان میباشد. (ظهیری، ۱۳۹۶). جو یا فضا به طریقی اشاره دارد که سازمانها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی میسازد، از آنها حمایت میکنند و به آنها پاداش میدهند. به علت تفاوت در جایگاه و موقعیت افراد، گروه های کاری، تاریخ اشتغال، سوابق کاری، ادراکات از فضای سازمان در درون سازمان متفاوت است. به علاوه یک سازمان، واحد فرعی و گروه کاری مشتمل بر انواع متفاوت فضاها، از جمله یک فضای اخلاقی می باشد، و همچنین پورتر و سایرین^۱ (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را به صورت همانند سازی انگیزه های کارکنان با ارزش های سازمانی و تمایل آنها برای ماندن در سازمان تعریف نمودند. آریلی و چاتمن^۲ (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را از منظر تعلق روانی بررسی نمودند و معتقد بودند که تعهد سازمانی منعکس کننده میزان درونی سازی با پذیرش ویژگی ها یا دیدگاه های سازمانی توسط کارکنان می باشد.

با این وجود، تحقیق حاضر بررسی تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار با تأکید بر نقش میانجی جواخلاقی و تعهد سازمانی در میان کارکنان شهرداری شیراز میپردازد.

۱-۲- بیان مسئله

بررسی رفتار فردی در محیط کار توجه محققان را در یک دهه گذشته تا حد زیادی به خود معطوف کرده است. محیط کار عرصه اعمال رفتارهایی است که برای افراد، سازمان ها و جامعه دارای پیامدهای مهمی هستند. برخی از این رفتارها یاری رسان یا مدنی هستند که دارای مطلوبیت اجتماعی می باشند. این رفتارها، یک نوع رفتار ارزشمند و مفید هستند که افراد به صورت دلخواه و داوطلبانه مبادرت به انجام آن می نمایند، و برخی دیگر از رفتارها به عنوان رفتارهای نامناسب یا انحرافی مطرح می شوند که برای سازمان ها مضر می باشند. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان و هم بر روابط شخصی تأثیر می گذارند (عباسی رستمی و همکاران، ۱۳۹۶)، چراکه در سال های

¹ Porter, et al

² O'Reilly and Chatman

اخیر رسوایی‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسائل در همه‌جا از سازمان‌های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سرتاسر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است. البته مسائل اخلاقی و اجتماعی که مدیریت سازمان‌ها با آنها مواجه هستند به این موارد ختم نمی‌شوند. تمام سازمان‌ها مستقیم یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود می‌برند و می‌بایست برای گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها، اجرای مدیریت و رهبری اخلاقی می‌باشد (براون، ۲۰۰۶). مدیران می‌توانند با تأکید بر چشم‌انداز اخلاقی، شفافیت ارتباطی و پردازش متوازن اطلاعات، زمینه‌آبراز ایده‌ها و بهره‌مندی از همه‌ی ظرفیت‌های کارکنان را فراهم کنند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴) و سبب کاهش سوء رفتار کارکنان شوند (مایر و همکاران، ۲۰۰۹). عبدالشاه و همکاران (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که رهبری اخلاقی بر تولید سرمایه اجتماعی در سازمان اثرگذاری بالایی دارد و این بدان معناست که با بکارگیری رهبری اخلاقی می‌توان برای سازمان آینده مشترکی متصور شد که سبب وحدت اعضای سازمان نیز می‌شود. همچنین پیرایش و اکبری (۱۳۹۷) نیز بیان می‌کنند که رهبری اخلاقی می‌تواند میزان رفتارهای انحرافی کارکنان را در سازمان کاهش دهد. محققان دیگری نیز بیان می‌کنند که اگر کارکنان پی ببرند سرپرستانشان با آنها به طور منصفانه، صادقانه و معتمدانه رفتار می‌کنند، نگرش مثبتی به کار و سازمان بدست می‌آورند (نوس و استوری، ۲۰۱۳). بنابراین می‌توان گفت در دنیای امروز، رهبران اخلاقی می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کرده و از این طریق عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. همچنین پژوهش‌های انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داده است که رهبری اخلاقی تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد کارکنان و ایجاد جو اخلاقی مناسب در سازمان دارد (درخشانمهر و همکاران، ۱۳۹۷). سایر تحقیقات صورت گرفته در این زمینه نیز حاکی از اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محل کار و اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی بوده است (منتخب‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۴). لذا بر

اساس مطالب بیان شده به نظر می‌رسد مطالعه‌ی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار به عنوان یک مسئله‌ی جدی مطرح است و باید در سیستم‌های مختلف سازمانی با توجه به جوانب آن در راستای سازمانی خلاق و دارای سیستم سازمانی منظم تلاش شود. بر این اساس در این پژوهش به بررسی رهبری اخلاقی کارکنان و اثرات آن بر رفتار انحرافی در محل کار در میان کارکنان شهرداری شیراز پرداخته می‌شود. چرا که توجه به اهمیت ایجاد فضای اخلاقی در شهرداری و فراهم آوردن جو اخلاقی و تعهد سازمانی که می‌توانند در ایجاد شرایط سازمانی مناسب، مؤثر باشند و میزان انحرافات رفتاری در محیط کار را کاهش دهند، و اهمیت هرچه بیشتر اینگونه مسائل را برای مدیران روشن می‌کند و از جمله مسائلی است که محقق را برآن داشت تا به بررسی این موضوع در شهرداری شیراز بپردازد. حال با توجه به اهمیت مسئله‌ی بیان شده و اینکه مدل مفهومی این تحقیق با در نظر گرفتن شرایط شهرداری شیراز طراحی شده است و نتایج آن نیز می‌تواند در سایر سازمان‌های نظیر دیگر قابل استفاده باشد و همچنین خلاء پژوهشی در زمینه‌ی رهبری اخلاقی و رابطه آن با پیامدهای مهمی مانند جو اخلاقی، تعهد سازمانی و کاهش رفتار انحرافی کارکنان در محل کار وجود دارد. هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط رهبری اخلاقی در موارد ذکر شده است و این سؤال را مطرح می‌کند که آیا رهبری اخلاقی بر پیامدهای مهم بیان شده اثرگذار است؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌گردد (کوری^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). در این میان عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد فردی و سازمانی تحت تأثیر عوامل مهمی از جمله اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور، ارزش‌های اخلاقی

1. Currie

و فرهنگ قرار دارد (شاه‌حسینی و همکاران، ۲۰۱۲). در عصر حاضر دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که بوسیله‌ی رعایت نکردن اصول اخلاقی و انحراف‌های اخلاقی توسط کارکنان و اعضاء یک سازمان رخ می‌دهد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). انحراف‌های اخلاقی همواره عنوان نخست رسانه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. انجام عمل غیراخلاقی از سوی یک فرد در سازمان، می‌تواند به زنجیره‌ای از اعمال انحرافی منجر شود که هزینه‌هایی نیز برای سازمان تحمیل می‌کند. برای نمونه، شواهد نشان می‌دهد که دزدی و اختلاس به تنهایی سالانه بین ۱۰ تا ۱۲۰ میلیارد دلار هزینه برای سازمان‌ها در بر دارد (بورک، ۱۹۹۴؛ به نقل از عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). مطالعات این حوزه، علاوه بر هزینه‌های مالی و اقتصادی این رفتارها، اثرات روانی و اجتماعی آن را نیز مستند ساخته است (آریاتی^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین جای تعجب نیست که محققان سازمانی بر انواع رفتارهای منفی در محیط کار تمرکز نموده‌اند (چنگ^۲، ۲۰۱۵). از این لحاظ، اهمیت رهبری اخلاقی به عنوان الگوی نقش (براون و میشل^۳، ۲۰۱۰) برای ارتقاء نگرش‌ها و رفتار کارکنان در کانون توجه قرار می‌گیرد (براون و همکاران، ۲۰۰۵). با وجود این، در دیدگاه‌های سنتی رهبری، اهمیت رهبر به عنوان پیام دهنده نادیده گرفته شده و در دیدگاه‌های معاصر نیز با وجود تأکید بر تأثیر کلمات، ایده‌ها و رفتارهای رهبران بر پیروان، نقش اخلاقیات به روشنی بررسی نشده است (رابینز و جودج^۴، ۲۰۱۳). این امر باعث شده است که در سرتاسر دهه‌های اخیر به دلیل شناسایی عواملی که تأثیر رفتار رهبری اخلاقی در سازمان‌ها را افزایش یا کاهش می‌دهد، تحقیقات بر ایفای نقش رهبری اخلاقی در تنظیم رفتار زیردستان متمرکز باشد. مطالعات اولیه بیان می‌کنند که رهبری اخلاقی به طور مثبتی با رفتارهای موافق اجتماعی پیروان مانند تعهد سازمانی (آریاتی و همکاران، ۲۰۱۷) و به‌طور منفی با رفتارهای ضد اخلاقی از قبیل انحراف در محیط کار (منتخب‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۵) ارتباط دارد. در واقع رفتارهای انحرافی باعث بی‌تفاوتی به مسائل، مقررات، دستورالعمل‌ها، اهداف،

1. Aryati
2. Cheng
3. Brown & Mitchell
4. Robbins & Judge

فرمانبرداری نکردن از هنجارهای حاکم بر سازمان و یا زیر پا گذاشتن سیاست‌های سازمانی نظیر (زمان‌های حضور، نحوه‌ی حضور، ترک سازمان بدون هماهنگی قبلی و یا غیبت‌های ناگهانی و عمدی و سپس دروغ‌گویی در باب علل این غیبت‌ها) خود را نشان می‌دهد، از این رو فقدان رهبری اخلاقی بر استعداد‌های موجود در سیستم سازمانی نیز، می‌تواند آثار نامطلوبی همچون بروز اختلاس‌های کلان، دزدی، بی‌هدفی و سردرگمی را به دنبال داشته باشد (پیرایش و اکبریان، ۱۳۹۷).

بنابراین در این راستا سبک رهبری اخلاقی از ارزش ویژه‌ای برخوردار است و به گفته ارونسون رهبری اخلاقی یکی از مهمترین ابزاری است که رهبران می‌توانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آنها تأثیر داشته باشند (ارونسون، ۲۰۰۱). حال ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان‌ها ثابت شده است. مقتضای این نوع از رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره‌ی رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (ایلماز، ۲۰۱۰). رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند و به عنوان الگوهای نقش اخلاقی، برای پیروان عمل می‌کنند. علاوه براین، رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جوسازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (توتار^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). به اعتقاد تروینو و همکاران، رهبر اخلاقی، فردی با اخلاق و مدیری اخلاقی است و به اعتقاد براون، این رهبری تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارد (براون، ۲۰۰۷). به دلیل تأثیرات ویژه‌ای که رفتار رهبران بر رفتار پیروان دارد توجه و مطالعه سبک‌هایی که رهبران از آن استفاده می‌کنند و همچنین مطالعه رفتار رهبران بسیار حائز اهمیت است زیرا با

1. Aronson
2. Tutar

مطالعه رفتار رهبران می‌توان تأثیرات احتمالی آن را بر سایر متغیرهای سازمانی مشخص نمود و با کنترل آن سایر متغیرهای سازمانی را تحت تأثیر قرار داد. با توجه به لزوم بررسی رهبری اخلاقی به عنوان یکی از سبک‌های رهبری و همچنین به عنوان عامل اثرگذار بر متغیرهای سازمانی مانند رفتار انحرافی، جو اخلاقی و تعهد سازمانی، در این پژوهش سعی می‌کنیم که به بررسی این تأثیرات در متغیرهای ابعاد رهبری اخلاقی، رفتار انحرافی، جو اخلاقی و تعهد سازمانی بپردازیم تا نتیجه جامع و کاملی از تأثیرات هر یک از ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی، جو اخلاقی و رفتار انحرافی ارائه دهیم. با مشخص شدن تأثیرات هر یک از ابعاد رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رفتار انحرافی می‌توان مشخص نمود که با توجه به میزان مطابقت رفتار رهبر با ابعاد رهبری اخلاقی، چگونه رهبران سازمان‌ها با رفتار خود می‌توانند بر رفتار انحرافی، جو اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی کارکنان خود تأثیرگذار باشند و اینکه رهبران چگونه می‌توانند با تغییر در رفتار خود بر جو اخلاقی سازمان، تعهد سازمانی و کاهش رفتار انحرافی کارکنان تأثیرگذار باشند.

۴-۱- اهداف پژوهش

هدف کلی

تعیین میزان اثر ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار

اهداف اختصاصی

۱. تعیین میزان اثر انصاف و اخلاق‌مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار
۲. تعیین میزان اثر شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار
۳. تعیین میزان اثر تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار
۴. تعیین میزان اثر انصاف و اخلاق‌مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار

۵. تعیین میزان اثر شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار

۶. تعیین میزان اثر تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار

۱-۵- فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. انصاف و اخلاق‌مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

۲. شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

۳. تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

۴. انصاف و اخلاق‌مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

۵. شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

۶. تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

۱-۶- سؤالات پژوهش

سؤال اصلی

آیا ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟

سؤالات فرعی

۱. آیا انصاف و اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟
۲. آیا شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟
۳. آیا تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟
۴. آیا انصاف و اخلاق مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟
۵. آیا شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟
۶. آیا تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است؟

۷-۱- شرح واژه ها و اصطلاحات

۱-۷-۱- رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیاز به توسعه استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می‌پردازد (ایلماز، ۲۰۱۰). رهبران اخلاقی، با الگو بودن، رفتار نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند. در نتیجه از پیروان انتظار می‌رود به جای رقابت، وابستگی متقابل بیشتری داشته باشند و بر مشارکت تأکید کنند و نسبت به سازمان متعهدتر باشند (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). براون و همکارانش (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را تک بعدی در نظر گرفته و رفتارهای مختلفی را برای یک رهبر اخلاقی بر شمرده‌اند. آن‌ها رهبران اخلاقی را صادق، قابل اعتماد، منصف و با ملاحظه دانستند. دی هوق و دن هارتوگ^۱ (۲۰۰۸) عنوان نمودند که هر یک از این رفتارهای اخلاقی رهبران با یکدیگر متفاوتند و ممکن است تأثیرات متفاوتی داشته باشند. از این رو آنها با استناد به ویژگی‌های ارائه شده توسط دی هوق و دن هارتوگ^۱ و سایرین و پژوهش‌های پیشین سه بعد را برای رهبری اخلاقی در نظر گرفتند. در بعد اول یا اخلاق

¹ De Hoogh and Den Hartog

مداری و انصاف، عنوان می شود که چنین رهبرانی تصمیماتی اصولی و منصفانه اتخاذ می کنند و در محیط کار عدالت برپا می نمایند. در بعد دوم که شفافیت در نقش نامیده می شود بیان می گردد که رهبران اخلاقی به صورت شفاف عمل می کنند، ارتباطات باز ایجاد می نمایند و پیروان را به رفتار اخلاقی ترغیب و تشویق می کنند. در بعد سوم که بعد تسهیم قدرت می باشد، رهبران اخلاقی در تصمیم گیری ها به زیر دستان خود اجازه اظهار نظر داده و به ایده ها و نگرانی های آن ها گوش می دهند.

۱-۷-۲- رفتار انحرافی کارکنان در محل کار

رفتار انحرافی رفتار داوطلبانه ای است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می کند و در این کار بهزیستی سازمان، اعضای آن، یا هر دو را تهدید می کند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). این گونه رفتارها شامل مجموعه اعمال مشخصی با دو ویژگی مشترک اند. نخست، این رفتارهای انحرافی، ارادی هستند (یعنی اتفاقی و سهوی نیستند) و دوم اینکه با هدف نقض هنجارهای سازمانی و آسیب رساندن به سازمان یا اعضای آن، یا هر دو، طراحی و اجرا می شوند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۵).

۱-۷-۳- جو اخلاقی

جو اخلاقی سازه ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی های کارمند از اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی، سیاست های اخلاقی شرکت، و اعمال اخلاقی مدیریت ارشد است (جرامیلو^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). در مجموع، تعریف های بسیار متعددی از جو اخلاقی بیان شده است که هر یک با دیگری متفاوت است اما همه آنها در این زمینه توافق دارند که جو اخلاقی سازه ای روانشناختی است که بر اساس مجموع ادراک فردی از رویه ها، سیاست ها و ارزش های اخلاقی سازمان شکل می گیرد (فیلیپووا^۴، ۲۰۱۱).

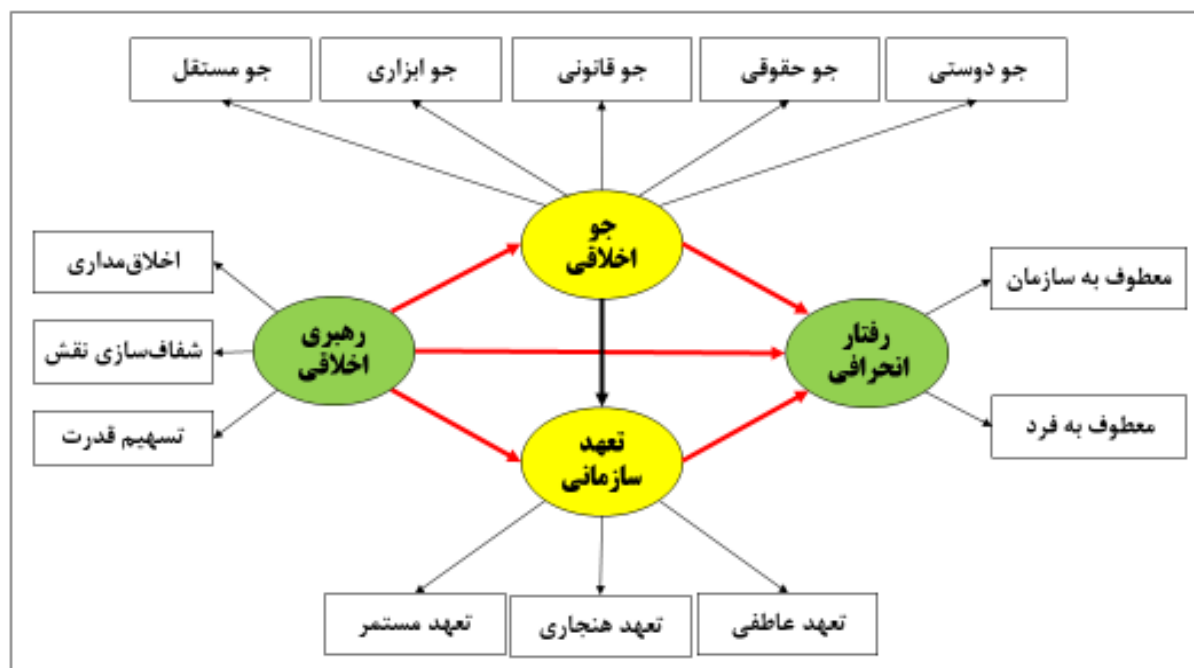
-
1. Robinson & Bennett
 2. Spector & Fox
 3. Jaramillo
 4. Filipova

۱-۷-۴-تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عنصری اصلی برای سنجش تناسب میان افراد و سازمان است، زیرا هنگامی که افراد به سازمان خود متعهد می‌شوند، مایل اند تلاش بیشتری را به سازمان اختصاص دهند، ارزش‌های خود را با ارزش‌های سرپرست خود یکی کنند و به دنبال حفظ وابستگی خود با سازمان‌شان هستند (کوهن، ۲۰۰۶). بارزترین نمونه از این تعریف تعهد سازمانی متعلق به آلن و میر است. از نظر آنها تعهد سازمانی یک نگرش است، یک حالت روانی که نشان دهنده‌ی نوعی تمایل نیاز و الزام برای ادامه فعالیت در یک سازمان است.

۱-۸-مدل مفهومی پژوهش

پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، باید چارچوب مفهومی طراحی شود. بر همین اساس، چارچوب مفهومی با توجه به متون نظری تحقیق و مطالعات انجام گرفته، در قالب شکل ۱-۱ ترسیم شده است.



شکل ۱-۱ مدل مفهومی پژوهش

1. Cohen
2. Meyer & Allen

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مقدمه

آشنایی با ادبیات موضوعی هر پژوهشی، در شکل گیری نگرش مناسب راجع به ساختار پژوهش و بهره گیری بهتر از نتایج آن نقش بسزایی ایفا می کند. از جهتی دیگر، بررسی و مطالعه، پژوهش های پیشین به درک بهتر موضوع کمک کرده و یافته های پژوهش را به مطالعات گذشته وصل می کند و پژوهشگر را از انجام دوباره کاری بی نیاز می سازد. در این فصل ماهیت نظری متغیرهای پژوهش شامل رهبری اخلاقی و ابعاد آن، رفتار انحرافی، جو اخلاقی و تعهد سازمانی، نظریه های مرتبط با آنها و پیشینه پژوهشی این متغیرها ذکر شده است.

۲-۲- مبانی نظری رهبری اخلاقی

رهبری را به عنوان مسأله ای که از گذشته نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده، فرآیند تأثیر گذاری و جهت دهی افراد به سمت نیل به اهداف تعریف کرده اند. ممکن است علت جذابیت گسترده ی رهبران این باشد که فرآیندی بسیار اسرار آمیز است و در زندگی همه ی افراد وجود دارد (یو کل، ۲۰۰۲). در واقع رهبری، یکی از ضرورت های مهم برای انجام بسیاری از فعالیت های سازمان های امروزی است؛ بخصوص آنکه رسوایی های اخلاقی اخیر در زمینه ی کسب و کار، اهمیت سؤالاتی را مورد نقش رهبری در شکل گیری رفتار اخلاقی افزایش داده است. از جمله رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف ها و مشکلات مدل های سنتی رهبری را برطرف کرده است، رویکرد رهبری اخلاقی می باشد که در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. اهمیت توجه سازمانها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می شود که در تحقیقات به انجام شده، نتایج مثبت رهبر اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. به اقتضاء این نوع رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان می باشد (ایلماز، ۲۰۱۰). رهبران اخلاقی، از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیر دستان منتقل می نمایند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می گیرند و به

¹ Yukl

عنوان الگوهای نقش اخلاقی برای پیروان عمل می کنند. از نظر تروینو، رهبری خلاق، فردی با اخلاق و مدیری اخلاقی می باشد و به اعتقاد براون، این نوع رهبری تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارا است (براون، ۲۰۰۷).

۲-۲-۱- مفهوم رهبری اخلاقی

بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی براون و همکارانش محققان رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقاء چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم گیری تعریف کرده اند (اندرسون، اسپاتار و فلاین^۱، ۲۰۰۸؛ فلاکر^۲، ۲۰۰۸؛ راجا و تیلور^۳، ۲۰۰۲؛ مایر و همکاران، ۲۰۱۰). و همچنین در تعریف دیگری از رهبری اخلاقی بر شخصیت رهبر، انسجام و آگاهی رهبر تمرکز دارد و رهبر اخلاقی یک گرایش جمعی که منافع تیمی یا سازمانی را به جای منافع فردی ترجیح می دهد و مدنیت و حقوق و نیازهای دیگران و مدیریت پاسخگویی را مدنظر قرار می دهد (کریپنک، کینجر سکی^۴، ۲۰۰۶). در جای دیگر رهبری اخلاقی به رهبرانی گفته میشود که منش های خوبی از قبیل ارزش های درست، هنجارهای صحیح و شخصیت قوی داشته باشند و بتوانند شیوه های درست را از نادرست به کارکنان نشان دهند (فلاکر، ۲۰۰۸). در تعریفی دیگر وظیفه ی رهبری اخلاقی را در انسجام و هماهنگی بین تئوری های سازمانی بر اساس جو داخلی، جو محیطی، فرآیندها تصمیم گیری و توانایی های رهبری در جهت رسیدن به پیامدهای مسئولانه اجتماعی دانسته اند. (افرمن^۵، ۲۰۰۴).

به عقیده لاشوی^۶ رهبری اخلاقی یعنی انجام کارهای درست به جای انجام درست کارها (زفیر و سکی^۷، ۲۰۰۵). و همچنین یک سبک رهبری اخلاقی، کارکنان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت می کند که این اهداف نه تنها به سازمان و اعضایش سود می رساند بلکه برای ذی نفعان و جامعه مفید می باشد (فریمن و استوارت، ۲۰۰۶).

¹ Anderson, Spataro & Flynn

² Raja & Taylor

³ Skrypnek & Kinjerski

⁴ Offerman

⁵ Lasheway

⁶ Zafirovski

رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم گیری تعریف شده کرده اند (والومبا، ۲۰۱۰).

اولین قسمت این تعریف «نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت های فردی و ارتباطات بین فردی، ناظر به این می باشد که رهبرانی که اخلاقی تصور می شوند، الگوهای رفتارهایی هستند که به طور اصولی و هنجاری مناسب پنداشته می شوند «مثل صادق بودن، امانتدار، عدالت داشتن و دلسوز بودن و هم چنین تبدیل رهبر به الگویی معتبر». دومین قسمت این تعریف «ترویج این قبیل رفتارها به زیر دستان از طریق ارتباطات دو طرفه بیان می کند که رهبران اخلاقی نه تنها باید به اخلاقیات توجه کنند و اخلاقیات را در محیط اجتماعی به وسیله ی گفت و گو درباره ی آن با پیروان برجسته کنند، بلکه همچنین باید فرآیند عدالت بین فردی و رویه ای را به پیروان ارائه می دهند». جزء «تقویت» در تعریف در بر گیرنده این موضوع است که رهبران اخلاقی، معیارهای اخلاقی را مستقر کرده، به رفتار اخلاقی پاداش می دهند و کسانی را که از معیارها پیروی نمی کنند، مورد تنبیه قرار می دهند. آخرین عنصر این تعریف، مربوط به «تصمیم گیری» می باشد که بازتاب این حقیقت است که رهبران اخلاقی به نتایج اخلاقی تصمیمات خودشان فکر کرده و تصمیماتی عادلانه و هنجاری اتخاذ می کنند که می تواند بوسیله دیگران پیروی شود.

رهبری اخلاقی صورتی از رهبری می باشد که نیاز به گسترش استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می پردازد. رهبری اخلاقی ذکر شده، تلاشی است که برای گسترش انصاف (نشان دادن احترام به دیگران و تلفیقی از توانایی هایی همچون صداقت، قابلیت اعتماد، اعتبار، صمیمیت، رابطه متقابل، تصمیم گیری دموکراتیک، حمایت از مشارکت و حس همدردی داشتن) ایجاد می گردد. مفهوم گفته شده، داشتن ارزش های اخلاقی رهبران و عمل به آن ارزش ها است (ایلماز، ۲۰۱۰).

¹ Walumbwa

۲-۲-۲ ساختار رهبری اخلاقی

در ایجاد و مفهوم سازی رهبری اخلاقی، تروینو، هارتمن و براون یک ماتریس مقایسه ای از رهبری غیر اخلاقی^۱ (فردی با روحیه ضعیف، مدیر با روحیه ضعیف)، رهبری فوق بحرانی^۲ (فردی با روحیه ضعیف، مدیر با روحیه بالا)، رهبری اخلاقی (فردی با روحیه بالا، مدیر با روحیه بالا)، رهبری خاموش (فردی با روحیه ضعیف و قوی، مدیر با روحیه ضعیف) ارائه داده اند. آنها اعتقاد دارند که یک مدیر باید هم نقش اخلاقی خود را در تعامل با دیگران (جنبه مدیریتی) و هم خصایص شخصی اخلاقی را (جنبه فردی) مورد توجه قرار بدهد. شکل فردی دلالت بر لزوم داشتن کاراکترهای خوب از قبیل صداقت و اعتماد را دارد؛ به این معنا که رهبر برای کارکنانش رفاه^۳ و شادکامی ایجاد کند. از سوی دیگر در جنبه مدیریتی، رهبران تمایل دارند دیگران را به رعایت اصول اخلاقی هدایت کنند و بر کارکنان برای این که بفهمند چه انتظاری از آنها می رود، نظارت کنند و پاسخگویی را در سازمان اجرا کنند (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۸). در شکل ۱-۲ این ماتریس نمایش داده شده است.

جدول ۱-۲. ماتریس شناخت رهبری اخلاقی

فرد اخلاقی		
ضعیف	قوی	قوی
رهبر فوق بحرانی	رهبر اخلاقی	مدیر اخلاقی
رهبر غیر اخلاقی	رهبری خاموش	ضعیف

رهبری اخلاقی را می توان از دو حیث رهبری و اخلاقی به شکل منفک طبقه بندی نمود. از حیث رهبری آن شامل سه سطح می باشد :

¹ Unethical leadership

² Hypocritical leadership

³ Welfare

۱- روابط بین رهبران و زیردستان که همانند تحول آفرین و تحول گیرنده است.

۲- قدرت رهبران در به کار گیری اختیاراتشان، موقعیت و منابع قدرتشان جهت نفوذ در زیردستان.

۳- و در آخر فرآیندی که رهبران اخلاقی استانداردهای اخلاقی را تعیین می کنند.

حیث اخلاقی آن شامل دو جنبه می باشد:

۱- رهبری اخلاقی به معنی این است که رهبران ابزارهای مناسب اخلاقی، روش ها و مهارتها را برای نفوذ در زیر دستان به کار می گیرند.

۲- رهبران اخلاقی زیردستان را برای در نظر گرفتن استانداردهای اخلاقی و بهبود در نگرش ها و رفتارهای اخلاقی پاسخگو می کنند (هنگز و ریسک، ۲۰۰۶).

۲-۲-۳- ویژگی های رهبری اخلاقی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف

۲-۲-۳-۱- ویژگی رهبری اخلاقی از نگاه رسیک و همکارانش

شش ویژگی اصلی رهبری اخلاقی که آنها شناسایی کرده اند شامل: ۱- پاسخگویی^۱ - احترام به دیگران^۲ - بی

طرفی و عدم تبعیض^۳ - ممتاز و معروف^۴ - جمع گرا^۵ - آزاد و منعطف^۵ می باشد.

¹ Accountability

² Consideration and respect for others

³ Fairness and non-discriminatory treatment

⁴ Collective orientation

⁵ Collective orientation

شش ویژگی رهبری غیر اخلاقی شامل: ۱- توجه به منافع فردی سوء استفاده کردن از قدرت^{۲۱}-مقلب و دغل کار بودن^{۳۲}- فاقد پاسخگویی^{۴۳}- فاقد ارزش های فردی یا کدهای اخلاقی^{۵۴}- بی تربیتی^{۶۵}- تمرکز بر اهداف کوتاه مدت^۶ می باشد.

۲-۳-۲-۲ ویژگی های رهبری اخلاقی از نگاه فریمن و استیوارت

این دو محقق عقیده دارند که رهبران اخلاقی کسانی هستند که دارای کاراکترهایی قوی^۷ می باشند. این کاراکترها موجب می شوند که آنها الگویی برای دیگران باشند. آنها معتقدند که این گونه رهبران، اعضاء و کارکنان را نه تنها به عنوان زیر دستان مشاهده می کنند، بلکه به عنوان سهامدارانی^۸ می دانند که برای رسیدن به یک هدف مشترک تلاش میکنند (فلاکر، ۲۰۰۸).

۲-۳-۲-۳ ویژگی های رهبری اخلاقی از نگاه براون

۱- رهبران اخلاقی مردم گرا^۹ هستند.

۲- رهبران اخلاقی با عدالت با زیردستان برخورد می کنند.

۳- رهبران اخلاقی استانداردهای اخلاقی را تعیین می کنند و کاملاً پاسخگو هستند.

۴- رهبران اخلاقی از آگاهی اخلاقی وسیعی برخوردار هستند و تصمیماتشان در جهت منافع گروهی است نه فردی (بینس، ۲۰۰۸).

¹ Self-interest and misusing

² Deception and dishonesty

³ Lack of accountability

⁴ Lack of personal values or moral code

⁵ Incivility

⁶ Narrow or short-term focus

⁷ Strong character

⁸ Stakeholders

⁹ People-oriented

¹ Bennis

۲-۲-۴-ابعاد رهبری اخلاقی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف

نظریه پردازان از انواع چندگانه رویکردهای رهبری اخلاقی، به ویژگی های آن توجه داشته اند. همه آنها بدون استثنا، ویژگی صداقت و راست کرداری را محور اصلی قرار داده اند. صداقت و راست کرداری، نگرشی می باشد که به توضیح اثر بخشی رهبری کمک می کند. در تحقیقات میان فرهنگی در زمینه ویژگی های رهبری اثربخش، بیش تر صاحب نظران، ثبات شخصیت و صداقت را برای رهبری اخلاقی یک ضرورت مهم می دانند (ازگلی، ۱۳۸۳).

(. در جدول ۱-۲ به نظرات مختلف درباره ی ابعاد رهبری اخلاقی اشاره شده است.

جدول ۲-۲. نظرات مختلف درباره ی ابعاد رهبری اخلاقی نظریه پردازان

نظریه پردازان	ابعاد رهبری اخلاقی
ارسطو	احترام، خدمتگزاری، عدالت، درستکاری و مشارکت
رسیک و همکاران (۲۰۰۶)	سیرت و صداقت، آگاهی اخلاقی، جامعه محوری، مردم داری، انگیزه بخشی، تشویق و توانمندسازی، مدیریت پاسخ گویی اخلاقی
براون و تروینو (۲۰۰۶)	مقبولیت (شخصیت دوست داشتنی)، وظیفه شناسی، پرهیز از تمایلات بچه گانه (عصبیت)، پرهیز از فریب کاری (ماکیاولیسم)، استدلال اخلاقی، کانون کنترل
دی هوق و دنهارتگ (۲۰۰۸)	انصاف و اخلاق مداری، شفاف سازی نقش، تسهیم قدرت
کالسون و همکاران (۲۰۱۱)	انصاف، صداقت، راهنمایی اخلاقی، مردم داری، تسهیم قدرت، شفاف سازی نقش، نگرانی برای ثبات

رهبران اخلاقی به عنوان الگوهای نقش عمل کرده و رفتار اخلاقی را در میان اعضای سازمان رواج می دهند. رهبران اخلاقی به کارکنان خود این اجازه را می دهند تا عقایدشان را بیان کنند و در تصمیم گیری ها مشارکت کنند، به افکار و عقاید آنها گوش می دهند، حس اعتماد در آنها به وجود می آورند و علاقه ی واقعی به رفاه، آسایش و توسعه کارکنان را نیز به آنها نشان می دهند (دی هوق و دن هارتگ، ۲۰۰۹).

دی هوق و دنهارتگ (۲۰۰۸) سه عنصر برای رهبری اخلاقی برشمرده اند که عبارت اند از:

۲-۲-۴-۱- **انصاف و اخلاق مداری:** رهبران اخلاقی، صادق، قابل اعتماد، منصف و نوع دوست هستند. اینگونه رهبران، انتخابات منصفانه، ضابطه مند و اخلاقی شکل می دهند و محیط های کاری را منصفانه می سازند. رهبران اخلاقی با صداقت و به صورت منصفانه با دیگران رفتار می کنند، جانبداری نمی کنند و مسئولیت اعمال شخصی شان را خود به عهده می گیرند. به طور کلی، انصاف و اخلاق مداری، عنصر اصلی رهبری اخلاقی است.

۲-۲-۴-۲- **شفاف سازی نقش:** رهبران اخلاقی شفاف عمل کرده و با ترفیع، تشویق و دادن پاداش، رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می دهند و در ارتباطات آشکار شرکت می نمایند. شفاف سازی نقش، به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف عملکردی و انتظارات اشاره می کند. رهبران اخلاقی، مسئولیت ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن کرده، به طوری که زیر دستان می دانند از آنها چه انتظار می رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار خواهد رسید.

۲-۲-۴-۳- **تسهیم قدرت:** رهبران اخلاقی به زیر دستان خود در تصمیم گیری حق اظهار نظر داده و به ایده ها و طرز فکر آنها گوش فرا می دهند. با تسهیم قدرت به زیر دستان، این اجازه را می دهند که کنترل بیش تر داشته

¹ De hoogh & Den Hartog

² Fairness

³ Role Clarification

⁴ Power Sharing

و این باعث می گردد که وابستگی کمتری به مدیرانشان پیدا کنند. رهبران اخلاقی پیروان خود را با صحبت حمایت می کنند (کالشن^۱، دی هوق و دن هارتگ، ۲۰۱۱).

۲-۳- پیامدهای رهبری اخلاقی

علل فردی و مدیریتی رهبری اخلاقی دارای یک سری پیامدها می باشند که در قالب عملکردهای رهبری نمایان می گردند که این عملکردها دارای چهار بعد و مؤلفه های مرتبط می باشند:

۱- مبادله اجتماعی^۲: از جمله نظریه های رایج در خصوص مبادله اجتماعی، نظریه برابری^۳ است. در این نظریه، ضمن تأکید بر اهمیت احساس عدالت کارکنان نسبت به منصفانه بودن رفتار سازمان با آنها چنین ادعا می شود که اگر کارکنان احساس کردند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می شوند تا عدالت را برقرار کنند. در ویرایش جدید نظریه برابری آدامز، چنین اظهار می شود که افراد دریافتی خود را با دریافتی دیگران از سازمان مقایسه می کنند؛ که اگر با این مقایسه به این نتیجه برسند که برخورد سازمان با کارکنان به طور نسبی غیر منصفانه است، احساس بی عدالتی می کنند و برای کاهش این بی عدالتی تلاش خواهند کرد. البته افراد این مسأله را می پذیرند که کارکنان توانمندتر، دریافتی بیش تری داشته باشند، مشروط بر آنکه کار بیش تری نیز انجام دهند یا برای انجام کار (از حیث سطح دانش و تجربه) واقعا آماده تر باشند (بری و دایان، ۲۰۱۲).

۲- تعهد کارکنان^۴: مسئولیت پذیری رهبران اخلاقی نشان دهنده تمایل کارکنان به پایبندی به اصول کرداری و پیروی از تعهدات و سیاست ها است. به بیان دیگر رهبران برخورداری از وظیفه شناسی بالا از قوانین پیروی می کنند و به طور شفاف کار کرده و مسئولیت کارهای خود را عهده دار می شوند. تلفیق مسئولیت پذیری و شفاف

¹ Kalshoven

² Social exchange relationships

³ Equity theory

⁴ Berry & Dayan

⁵ Commitment of employees

سازی کارکنان را به سمتی می برد تا درک کنند چه انتظاری از آنها می رود و این ترکیب در آنها نیز نهادینه می شود و تعهد آنها را افزایش می دهد (هوگروست،^۱ ۲۰۱۳).

۳- اعتماد کارکنان:^۲ بیشتر ادبیات مربوط به این موضوع نشان می دهد که رهبران سازمان باید به درستی عملکردهای آتی را پیش بینی کنند تا شرایط لازم برای توسعه اعتماد را ایجاد کنند. اینچنین رهبرانی به فضایی چون اعتماد و صداقت ایمان کامل دارند و سعی دارند آن را در زندگی روزانه خود پیاده نمایند (یوکل، ۲۰۰۲). اعتماد، پایه تعارض سازنده، تعهد به هدف، پاسخگویی فردی و نیل به اهداف گروهی می باشد. اعتماد کارکنان به رهبر سبب رضایت بیشتر آنها می شود و کارکنان تمایل دارند که از مدیرانی که صداقت دارند پیروی نمایند (هنگز و رسیک، ۲۰۰۶).

۴- یادگیری اجتماعی:^۳ بر اساس تئوری اجتماعی، کارکنان بوسیله ی مشاهده اعمال، نگرش ها و ارزش های نقش آفرینان یاد خواهند گرفت. رهبران اخلاقی همانند نقش آفرینان هستند؛ چراکه آنها دیگران را برای عدالت و صداقت تشویق می کنند (شوکران،^۴ ۲۰۱۲). براون و همکارانش (۲۰۰۵) از نخستین نویسندگانی بودند که رهبری اخلاقی را به عنوان تبلور کردار مناسب شخصی و ارتقاء چنین کرداری به زیر دستان معرفی نموده اند. آنها در زمینه یادگیری اجتماعی اصرار دارند که رهبران الگوی های رفتاری مناسب بوده و کارکنان از طریق پاداش و تنبیه به یادگیری نیل پیدا خواهند کرد (هوگروست، ۲۰۱۱).

¹ Hoogervorst

² Trust

³ Social learning

⁴ Shukurat

۲-۴-رفتار انحرافی^۱

۲-۴-۱- تعاریف رفتارهای انحرافی

عبارت های مختلفی برای مرور پیشینه ادبیات رفتارهای انحرافی کاری استفاده شده است، مثل: رفتارهای غیر مولدکاری^۱، سوء رفتارهای سازمانی^۲، تجاوز در محل کار^۳، رفتارهای غیراجتماعی محل کار^۴، رفتارهای مخرب و خطرناک^۵ و دیگر عباراتی که همگی در بیان اینگونه از رفتارها، در محیط های کاری سازمان ها دارند. در این راستا تعاریف زیادی از رفتارهای انحرافی کاری در چند دهه گذشته توسط محققان ارائه شده که در زیر به تعدادی از آنها اشاره خواهیم کرد:

رابینسون و بنت (۱۹۹۵)، رفتارهای انحرافی به عنوان رفتارهای داوطلبانه ای (ارادی) شناسایی کرده اند که هنجارهای مهم سازمان را نقض می کنند و همچنین تهدیدی برای سازمان، اعضای آن و یا هردو تعریف شده اند.

اسکات و دیور (۲۰۰۱)، رفتارهای انحرافی، هرگونه رفتاری مربوط به اعضای سازمان است که از نظر سازمان به عنوان نقض منافع مشروع خود دیده می شوند، تعریف کرده اند.

اسپکتور و فاکس (۲۰۰۵)، رفتارهای انحرافی، رفتارهایی از روی قصد و رضاء هستند که یا خود منجر به آسیب می شوند یا با نیت آسیب به سازمان یا افراد در آن سازمان اتفاق می افتند، تعریف کرده اند.

فاین و همکاران (۲۰۱۰)، رفتارهای انحرافی به مجموعه ای از رفتارهای غیر قانونی، فاسد یا منحرف کارمندان گفته می شود که شامل جرائمی همانند دزدی، تقلب و استفاده از مواد مخدر است.

¹ Counterproductive work behaviors (CWBs)

² Organizational Misbehaviors

³ Workplace Aggression

⁴ Antisocial Workplace Behaviors

⁵ Destructive and Hazardous Behaviors

چرنیاک های (۲۰۱۴)، رفتارهای انحرافی را بعنوان رفتارهایی تعریف کرده اند که از اهداف و هنجارهای سازمان تخطی کرده و به سازمان آسیب می زنند.

با بررسی تعاریف ارائه شده در طول زمان و از طرف محققان گوناگون، می توان ویژگی های مشترکی را در آنها پیدا کرد. به بیان دیگر همه آنها تلاش در تعریف رفتارهایی دارند که دو جنبه زیر را شامل شوند:

۱- ابتدا اینکه تاثیر منفی بر فعالیت های جاری سازمان دارند.

۲- به صورت ارادی انجام می گیرند.

۲-۴-۲- مفهوم رفتار انحرافی

رفتارهای انحرافی در محل کار به طور کلی به عنوان رفتارهای مخرب در نظر گرفته می شوند اما برخی پژوهشگران آن را مثبت تلقی می کنند که از آن به عنوان انحرافات سازنده نام برده اند.

بنابراین می توان از این مطالعات استنباط کنیم که ساختار انحرافات محل کار شامل رفتارهای مثبت (سازنده) و رفتارهای منفی (مخرب) می باشد که انحراف از هنجارهای رسمی سازمانی است.

طیف متنوع رفتارهای ضد رسوم، قواعد و هنجارها، نظیر دزدی از سازمان و افراد، کم کاری و غیبت یا تأخیر عمدی، آسیب به اموال، اثاثیه و تجهیزات افراد و سازمان، مصرف مواد مخدر و یا همراه داشتن آن در محیط کار و استفاده های شخصی از وسایل و امکانات سازمان، امروزه همه در حیطه رفتارهای انحرافی طبقه بندی شده اند (گل پرور و خاکسار، ۱۳۸۷).

قدیمی ترین نمونه بدست آمده برای رفتارهای انحرافی را می توان به دو هزار سال قبل از میلاد مسیح نسبت دانست. پاپیروس های اکتشاف شده از مقبره های مصر باستان بیان می دارد که چگونه کارگران مقبره های خانواده های نجبا، در اعتراض به دستمزد پایین خود، کار را رها کرده اند. اما باید به این نکته توجه کنیم که در آن زمان و آن فرهنگ، اعتصاب رفتاری خلاف مقررات و غیرقانونی محسوب می شد.

۲-۵-۵- ابعاد رفتار انحرافی

۲-۵-۱- رفتار انحرافی معطوف به فرد: زمانی اتفاق می افتد که هدف رفتارهای ضد تولید، همکاران باشد، به عبارتی انحرافی که در اعضاء متمرکز شده است، مثل رفتار بی ادبانه با همکاران، بددهنی، بدرفتاری، دزدی از همکاران، گستاخی کردن یا دروغ گفتن به همکاران (مهداد، ۱۳۹۰: ۷۸؛ ارشدی، پیریایی و زارع، ۱۳۹۱).

۲-۵-۲- رفتار انحرافی معطوف به سازمان: زمانی اتفاق می افتد که هدف رفتارهای ضد تولید، سازمان باشد، به عبارتی انحرافی که در سازمان هدایت شده است، مثل مضایقه تلاش ها، غیبت، کم کاری، آسیب رسانی به تجهیزات و اثاثیه، نقض و نادیده گرفتن مقررات و دزدی اموال سازمان (مهداد، ۱۳۹۰: ۷۸؛ ارشدی، پیریایی و زارع، ۱۳۹۱).

۲-۶- انواع انحرافات کاری

بررسی های زیادی از رفتارهای انحرافی کاری صورت گرفته که معروف ترین آن این رفتارها را به چهار گروه تقسیم میکند :

۲-۶-۱- انحرافات تولیدی^۱

وقتی رخ می دهند که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید محصول یا خدمت را نقض کنند و می تواند منجر به افزایش هزینه های تولید و کاهش در کنترل موجودی شوند. بعضی از کارکنان از روی قصد رفتارهایی ناشایست از خود بروز می دهند که بر بهره وری سازمان تاثیرگذار می باشد، نظیر دیر حاضر شدن در سرکار، ترک کردن سریع محل کار و ادعای مریضی در عین سلامت. مطالعات استورم و اسپکتور (۱۹۸۷) نشان داد چنانچه کارکنان در محیط کار احساس محرومیت کنند، تمایل دارند برای نرفتن به محل کار خود ادعا کنند که مریض هستند تا بتوانند سریع محل کار خود را ترک کنند و یا رفتارهایی از این قبیل را انجام دهند. تحقیقات نشان

¹ Production Deviance

میدهد که کاهش غیبت افراد به اینکه آنها واقعا شغل خود را دوست دارند یا نه وابسته نیست بلکه به علاقه و تنفر آنها از سازمان وابسته خواهد بود.

۲-۶-۲- انحرافات سیاسی^۱

موقعی رخ می دهند که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کرده که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار خواهند گرفت. چنین حمایت هایی ممکن است هزینه هایی ایجاد نماید که ناشی از کیفیت بی ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی عدالتی می باشد. رفتارهای غیر متمدن در محیط کار پدیده ای است که اخیرا در ادبیات آکادمیک و عمومی مطرح شده. این رفتارها شامل رفتارهای بی ادبانه و خشن هستند که چه روی قصد باشند و چه بدون قصد قبلی باعث آسیب دیگران می گردند. تحقیقات نشان داده است که رفتارهای غیر متمدن موجب کاهش رضایت شغلی، استرس های روانی و رفتارهای منحرف نسبت با سازمان و افراد خواهند شد.

۲-۶-۳- انحرافات مالی^۲

این دسته شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تایید شرکت می باشند. مثل دزدی و دستکاری در حساب های هزینه. این دسته از رفتارها به سازمان آسیب وارد می کنند. واضح می باشد که این قسم رفتارها، هزینه های مستقیمی جهت جایگزینی وسایل سرقت شده و تجهیزات تخریب شده بر سازمان وارد می آورند و در صورت عدم جایگزینی این وسایل بر بهره وری سازمان نیز تاثیر گذار خواهند بود. در مطالعه جرال د گرینبرگ (۱۹۹۰) در خصوص انصاف سازمانی و دزدی کارکنان مشاهده شده است که میزان دزدی در صورت رعایت انصاف کاهش قابل توجهی خواهد داشت. همچنین در مطالعه ای دیگر گرینبرگ دریافت که با اجرای برنامه های اخلاق سازمانی و هنگامی که هدف سرقت گروهی از افراد باشند نه سازمان، تمایل کارکنان به دزدی کاهش پیدا می کند.

¹ Political Deviance

² Property Deviance

۲-۶-۴- انحرافات شخصی^۱

این دسته شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران است که می تواند اعتبار شرکت را به خطر بی اندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد مورد نظر داشته باشد. به نظر می رسد درک افراد از عدالت و اینکه در زندگی کاری، تحت نظارت قرار دارند باعث افزایش تهاجم می شود، که می تواند منجر به هزینه های زیادی برای سازمان نظیر آسیب های جسمی و روانی کارکنان، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی شود. چنانچه سازمان از کارکنانش حمایت به عمل آورد تأثیر خشونت به شدت کاهش می یابد (اورتوم، جولدتون و مسترانگلو ۲۰۰۷، لیتسکی، کیمبرلی و دبوراه^۲ ۲۰۰۶). نمودار زیر به این طبقه بندی اشاره میکند و نمونه هایی از هر طبقه را نشان می دهد:



شکل ۲-۱: نوع شناسی رفتار کارکنان

منبع: بنت و رابینسون (۱۹۹۵)

¹ Personal Deviance

² Everton, Jolton, & Mastrangelo; Litzky, Kimberly, & Deborah

از اینرو طبقه بندی های دیگری نیز در این زمینه صورت گرفته است از جمله :

رفتار انحرافی مخرب^۱: این گروه رفتارهای ارادی هستند که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامتی سازمان و اعضایش را تهدید می کند مثل دزدی.

رفتار انحرافی سازنده^۲: ارادی است که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامتی سازمان کمک کرده و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می کند، مثل رفتارهای خلاقانه در نقش، انتقاد از سرپرستان نالایق که شامل:

- ۱- رفتارهای انحرافی سازنده خلاقانه: رفتارهای خلاقانه و راه های غیر معمول جهت کمک به سازمان می باشند.
- ۲- انحرافات سازنده چالشی: رفتارهایی که هنجارهای موجود در سازمان را به چالش می کشند و قوانین را برای کمک به سازمان نقض میکنند.

- ۳- انحرافات سازنده منفی: رفتارهایی که توسط افراد هدایت می شوند، مثل نافرمانی از دستورات و یا گزارش یک کار غلط برای ایجاد تغییرات سازمانی مثبت (گلپرین، بلا و بورک، ۲۰۰۶).

۷-۲- پیامدهای رفتار انحرافی

بحثی که در اینجا مطرح می شود این است که رفتار انحرافی واقعا چه تأثیری بر عملکرد سازمان دارند؟ اعداد و ارقامی که در این تحقیق وجود دارند نشان میدهند که بروز این گونه رفتارها خسارات فراوانی را به سازمان ها وارد می کنند اما در اینجا سعی می کنیم ساز و کارهای عملی که به واسطه آن ها سازمان دچار زیان می شود را بیان کنیم. رفتار و شیوه برخورد کارکنان بر فرآیند مبادله تأثیر گذار خواهد بود. خوش برخورد بودن کارکنانی که ارتباط مستقیم با ارباب رجوع دارند نقش تعیین کننده ای در اعتماد ارباب رجوع دارد. همچنین دانشمندان اظهار می کنند که ارباب رجوع تمایل دارد با برخی از کارکنان بیش از کارکنان دیگر به تجارت بپردازند. بنابراین

¹ Destructive deviant behavior

² Constructive deviant behavior

³ Galperin, Bella & Burke

کارکنانی که رفتار پرخاشگرانه یا کینه توزی از خود بروز می دهند ارباب رجوع را از سازمان دور کرده و این باعث مشکل تر شدن موفقیت در کسب و کار می شود. بعلاوه اعتماد و رضایت ارباب رجوع به ادراک او از میزان تخصص و حرفه ای بودن کارمند و یا ارائه دهنده خدمت بستگی دارد. نیروی کار که با قوانین سازمان خود به مقابله می پردازد و تمایل به طفره رفتن از کار دارد، به احتمال زیاد حرفه ای و متخصص به نظر نمی رسد. از طرفی رفتارهای انحرافی، غیر کارکردهای درون سازمانی را ایجاد می نمایند. رفتارهای کینه توزانه، خودسرانه و توأم با لجبازی به روابط مبتنی بر اعتماد بین کارکنان و مدیران صدمه وارد می کند. به علاوه، وقتی کار تیمی و همکاری به عنوان عامل موفقیت بیشتر قلمداد می شود، رفتارهای پرخاشگرانه، زیرساخت های اجتماعی را تهدید خواهد کرد. یک سازمان که از چنین رفتارهایی به ستوه آمده است احتمالاً از اعضای تیم ناراضی شده و از اینکه شهروندان سازمانی خوبی باشند، دلسرد می گردد. آنچه که موضوع را وخیم تر می کند، این سربازان خوب، احتمالاً سازمان را، با رخت بر بستن نوع دوستی و روحیه صمیمیت و رفاقت، ترک می کنند. بعلاوه چنین تغییر و تبدیلی یک معمای بزرگ بین سازمانی را ایجاد می کند، همچنانکه که گروه بزرگی از سربازان خوب سازمان را ترک می کنند، مدیران تلاش می کنند تا روابط آنها را با مشتریان و ارباب رجوع حفظ و مدیریت کنند (ارگان^۱، ۱۹۸۸).

۲-۸- جو اخلاقی

۲-۸-۱- تاریخچه جو اخلاقی

جو اخلاقی ابتدا در سال ۱۹۸۷ معرفی شد. ویکتور و کولن (۱۹۸۷) به عنوان پدران جو اخلاقی شناخته شده اند و مفهوم اخلاق سازمانی را با توجه به دیدگاه جامعه شناسی و فلسفه توسعه داده اند و جو اخلاقی را ادراک متداول از انواع فعالیت ها و رویه های اخلاقی که محتوای اخلاقی دارد، تعریف نموده اند. جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره دارد (ویکتور

¹ Organ

و کالن، ۱۹۸۷). جو اخلاقی سازمان حدود بیست سال پیش برای توصیف اینکه چگونه محیط سازمانی بر رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی تأثیرگذار است، معرفی شد (شوپکر، ۲۰۰۱).

۲-۸-۲- تعاریف جو اخلاقی

جو اخلاقی زمینه رایجی برای ارزیابی ویژگی های اخلاقی سازمانهای بشری می باشد که از مفهوم عمومی تر جو سازمانی پدیدار گردیده است (ووبر، ۲۰۰۷). جو اخلاقی به مسیری اشاره دارد که سازمانها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی میکنند، از آنها حمایت می کنند و به آنها پاداش میدهند و به دلیل تفاوت در جایگاه و موقعیت افراد، گروه های کاری، تاریخ اشتغال، سوابق کاری، ادراکات از فضای سازمان در درون سازمان متفاوت هستند. جو اخلاقی، ادراک چیزی است که شامل رفتار اخلاقی می باشد و بنابراین مکانیسمی روان شناختی است که از طریق آن مسائل اخلاقی مدیریت می شوند. جو اخلاقی تصمیم گیری و رفتار متعاقب آن را در جواب به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار میدهد (خورشید و محسنی، ۱۳۸۹). ازینرو از جو سازمانی به عنوان شخصیت سازمان و از جو اخلاقی به عنوان شخصیت سازمان که به نوعی بیانگر اخلاق آن سازمان است، یاد گشته است (رودساز و میر محرابی، ۱۳۹۴).

جو اخلاقی نشان دهنده درک افراد از سازمانشان می باشد و بر نگرش و رفتار آنها تأثیر می گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه کارکنان به کار می رود (شایری، ۲۰۰۵). این شکل جو زمینه ای برای بروز رفتارها و تصمیم گیری ها فراهم می آورد، به بیان دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می دهد و در اصل متغیری سازمانی است که می تواند اوضاع کاری را تغییر دهد و یا بهبود بخشد و همچنین رویه ها، عملکردها و سیاست های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان کند (مؤمن پور، حسنی و قاسم زاده، ۱۳۹۴).

¹ Schwepker

² Webber

³ Shirey

جو اخلاقی شکلی از جوکاری است که منعکس کننده دستورالعمل ها و قوانین سازمان و سرو کار داشتن آن با نتایج اخلاقی می باشد (مارتین و کالن، ۲۰۰۶).

می توانیم جو اخلاقی به عنوان ادراک عمومی از عملکردهای سازمانی خاص و رویه هایی که محتوای اخلاقی دارند، در نظر بگیریم. جو اخلاقی، یک سازمان، مجموعه ای مشترک از ادراکات درباره رفتارهای صحیح و نحوه پردازش موضوعات اخلاقی است. این فضا، فحوای تصمیم گیری در تمامی سطوح و در تمامی شرایط را تعیین می کند (کولن، پاربوتیه و ویکتور، ۲۰۰۳).

ویکتور و کولن (۱۹۸۸) جو اخلاقی را این شکل تعریف کرده اند: «ادراک اعضای سازمان ها از آنچه رفتار صحیح و اخلاقی است و اینکه چگونه موضوعات اخلاقی مورد استفاده قرار می گیرد (مرودستی و رسولی، ۱۳۹۳). جو اخلاقی سازمانی با ابعاد اخلاقی سازمانی، شامل ضوابط رایج، رفتارها، ارزش ها، اعتقادات و عاداتی هستند که رفتارهای کلی افراد را در یک سازمان شکل میدهند (السی و آلپاکان، ۲۰۰۹).

۲-۸-۳- ابعاد جو اخلاقی سازمانی

۲-۸-۳-۱- جو نوع دوست

این نوع جو اخلاقی بر معیار سودمندی اخلاق تمرکز دارد و بر اساس توجه به دیگران پایه گذاری شده است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰). در این نوع جو از کارکنان انتظار می رود به روشی عمل کنند که به ذینفعان به بهترین وجه خدمت کنند (قدیری، ۱۳۹۱). کارکنان سازمان به رفاه دیگران علاقه مند بوده و در هنگام اتخاذ تصمیم، همه کسانی را که تحت تأثیر تصمیمات آنان قرار می گیرند در نظر می گیرند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰). هنگامی که سازمان جو اخلاقی نوع دوست دارد، تأکید بر رفاه دیگران، با سیاست ها، رویه ها و استراتژی سازمان حمایت می شود. در این محیط نه فقط رویه ها و سیاست های سازمان جو را ارتقاء می دهند،

¹ Martin & cullen

² Cullen & Parboteeah & victor

³ Elci & Alpan

بلکه بیشتر اعضای گروه نیز با این روش رفتار می کنند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). در این جو افراد علاقه خالصانه ای به خوب بودن اعضای داخل سازمان و حتی اعضای خارج سازمان که ممکن است تحت تأثیر تصمیمات آنها قرار بگیرند دارند (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۸-۳-۲- جو حقوقی و اصولی

در این نوع جو از کارکنان انتظار می رود از اصول اخلاقی بیرونی مانند حقوق، کتاب مقدس یا اصول حرفه ای اقدامات پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱). این نوع جو اخلاقی با معیار قانونی اخلاق مرتبط است. این بعد مستلزم این است که افراد به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند باشند. در هنگام موقعیت های تصمیم گیری، کارکنان باید تصمیمات خود را بر اساس حکم بعضی از سیستم های بیرونی مانند قانون، منابع دینی و کدهای رفتاری حرفه ای اخذ نمایند. (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰). بر این اساس که افراد به اصول و موازین خارجی همچون قانون، کتاب انجیل و استانداردهای حرفه ای وفادارند. جنبه منفی این بعد، این است که افراد ممکن است به آثار اعمال خود بر دیگران بی توجه باشند، همانگونه که آثار یک انتخاب را بر خود و دیگران نادیده می گیرند. در کشور ما احتمالاً اکثر افراد در درجه اول به موازین، اصول و قوانین دینی و اسلامی توجه می کنند، که بی شک این گونه اصول جزء شرایط خارجی هستند که بر قوانین و اصول حرفه ای تأثیر می گذارند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۸-۳-۳- جو قانونی

در این جو اخلاقی، به دلیل وجود اصول و قوانین مدون و صریح سازمانی، که رفتارهای درست و غلط را به خوبی مشخص می نماید و در رعایت کامل این اصول توسط افراد سازمان، رفتارهای اخلاقی بیشتری مشاهده می گردد. افراد سازمان در این نوع جو رعایت اصول و قوانین سازمانی را به کسب سود و منفعت فردی ترجیح می دهند و قانونی تر عمل می کنند. سازمان ها می توانند با تقویت این جو اخلاقی از طریق قوانین درست و کاربردی و البته قابل اجرا، و تشویق کارکنان به تبعیت از این قوانین و کنترل رفتار کارکنان و جلوگیری از رفتارهایی که برخلاف قوانین سازمانی هستند، این جو اخلاقی را تقویت کنند (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین وجود جوهایی که

مشوق اعمال قوانین در تصمیمات کارکنان هستند باعث کاهش ابهام در هنگام کنترل موقعیت های اخلاقی و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی می شود (قدیری و همکاران، ۱۳۹۲).

۲-۸-۳-۴- جو ابزاری

در بعد ابزاری اعضای سازمان بیش از آنکه نگران سود دیگران باشند به دنبال کسب منافع شخصی خود هستند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰) و تمرکز بر ارضای منافع شخصی است (قدیری، ۱۳۹۱). این بعد به ابزار گرایی اشاره دارد یعنی جایی که تئوری خودخواهی با مکان های قابل بررسی شخصی، محلی و جهانی که در کارکنان و سود سازمان متمرکز است در ارتباط است. این جو به شکل محدود از رفتار با رویکرد خودمحوری حمایت می کند. در این جو، منافع شخصی رفتار را هدایت می کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). جو ابزاری معیار اخلاقی خودبینی را شامل می شود و به طور اولیه به دنبال فراهم آوردن حداکثر منافع شخصی است. این افراد اعتقاد دارند تصمیمات اخذ شده باید در خدمت منافع سازمان ها با ارائه دهنده نفع شخصی باشد. مطالعات مختلف نشان می دهد که جو ابزاری نسبت به سایر جوها کمترین میزان کاربرد در سازمان ها را داراست (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰). به دلیل این خود محوری جو ابزاری با فقدان توجه به ارزش های اخلاقی، حداقل احساس پاسخگویی درون فردی، تاکید بر کارایی با کنترل هزینه و فقدان توجه به رفاه کارکنان یک سیستم محرک نتیجه محور را به وجود می آورد. افراد در این جو به تأثیر بیرونی قوانین، استانداردهای حرفه ای یا انتظارات مشتریان توجه نمی کنند. در علائق شخصی موارد روشنی از کلاه برداری و فریبکاری در یک محیط ابزارگرایی اتفاق می افتد. اشخاصی که در محیطی صمیمی، همراه با جو غالب عاطفی کار می کنند، دوستی، مسئولیت اجتماعی، کارایی، و علاقه تیمی را بالاتر از سود شخصی و سودسازمانی در نظر می گیرند (نجفی و همکاران).

۲-۸-۳-۵- جو مستقل

در جو اخلاقی مستقل کارکنان احساس خودمختاری و داشتن کنترل شخصی بر کارها را دارند که سبب ایجاد انگیزه، رغبت، ادراک حمایت و نگرش های مثبت در آنها شود. این نوع جو باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان شده و درواقع هنگامی که کارکنان تعهد بالایی به سازمان خود دارند، بیشتر و بهتر از دیگران کار می کنند و سعی

در برآوردن اهداف سازمان دارند، در نتیجه کمتر به فکر ترک سازمان هستند. بنابراین باید با توجه به اهمیت جوهای اخلاقی، در بالا بردن جوهای مثبت و کاهش جوهای منفی تلاش نمود (قدیری و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه در سازمان ها به دلیل وجود ضوابط و قوانین مدون و صریح، افراد کمتر می توانند براساس اصول اخلاقی فردی عمل کنند و اخلاقیات و تمایلات فردی، اثر کمتری بر رفتار افراد در سازمان می گذارد. از طرفی، جو اخلاقی مستقل، از نظر سطوح پیشرفت اخلاقی در سطح خوبی قرار دارد و می تواند سبب بروز رفتارهای اخلاقی و انسانی گردد (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۸-۴- عوامل مؤثر در شکل گیری جو اخلاقی سازمانی

• محیط فرهنگی - اجتماعی

• جو روانی سازمان

• تاریخچه سازمانی

• کدها و استانداردهای اخلاقی

• برنامه های آموزشی در زمینه اخلاق

• شیوه مدیریت و ارتباط (فیلیپوا، ۲۰۰۷)

۲-۸-۵- اهمیت و ضرورت جو اخلاقی در سازمانها

مدنظر قرارداد اخلاق و پیامدهای آن از اصلی ترین موضوعات پژوهشی در حوزه های سازمانی است. اکنون کارکنان در تحولاتی که در سازمان به وجود می آید سهم عمده ای را دارا هستند که مستلزم حرکت و پویایی می باشد (حسنی و بشیری، ۱۳۹۴). کارکنان در یک سازمان مجموعه ای از صفات منحصر به فرد همچون؛ احساسات، ارزش ها، نیازها و انگیزه هایی را با خود به محل کار می آورند و این خصوصیات شخصی و جو سازمانی حاکم بر

¹ Filipova

سازمان در رفتار سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. اشخاص در سازمان ها دریافته اند که هنجارها و قواعد سازمانی، در ساختار و خط مشی های سازمان باعث به وجود آمدن جو کاری اخلاقی میگردد. جو اخلاقی نوعی جوکاری است که منعکس کننده خط مشی ها، روش ها و سیاست های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی است (مارتین و کالن، ۲۰۰۶).

ویکتور و کالن (۱۹۸۸) عقیده دارند که جو اخلاقی همانند یک ذره بین برای بررسی، تشخیص و حل موقعیت های مسأله ساز اخلاقی به کار می رود (کالن و همکاران، ۲۰۰۳). زمانی که سازمان ها دارای جو اخلاقی باشند، کارمندان قادر هستند تا انواع معضلات اخلاقی را تشخیص دهند و آنها را حل کنند (فیلیپوا، ۲۰۰۷).

بدینرو جو اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی می باشد. جوهای اخلاقی زمانی ایجاد می شوند که اعضاء باور دارند نوع خاصی از استدلال یا رفتار اخلاقی، هنجار مورد انتظار برای تصمیم گیری درون سازمان است و مطالعات نشان داده که نه تنها بعد اخلاقی کارکنان سازمان بلکه بازده کاری را نیز تحت تأثیر قرار میدهد (کالن و همکاران، ۲۰۰۳). براین اساس ارزش های سازمانی به مسائل اخلاقی می پردازند و آنچه را که در جو اخلاقی سازمان، اخلاقی محسوب می گردد، تعیین می کنند. جو اخلاقی سازمان می تواند پیش بینی کننده ی رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان باشد (نادی و حاذقی، ۱۳۹۰).

بر این اساس جو اخلاقی زمانی مؤثر است که کارکنان ارزش های اخلاقی را درونی کنند و فراتر از قوانین، به طور خودکار آنچه صحیح است را انجام دهند. رفتارهای غیراخلاقی یک اثر فراگیر بر کارمندان با سطوح بالایی از استرس و تضادهای نقش در محل کار، رضایت شغلی پایین تر، عملکرد شغلی پایین تر و حتی ترک شغل دارد (ارشدی و بهارلو و یگانه، ۱۳۹۱). جو اخلاقی می تواند سبب وجود یا عدم یا کم و زیاد شدن تنشهای اخلاقی گردد (فوجل، ۲۰۰۷). امروزه برای تقویت جو اخلاقی سازمان ها، تلاش شده تا اصول اخلاقی مورد قبول مدیریت هر سازمان به صورت بخشی از سیاست های رسمی و فرهنگی غیررسمی سازمانها درآید. غنی شدن جو اخلاقی مثبت در سازمان ها و به عبارت دیگر تقویت اخلاقیات در سازمانها باعث کاهش جابجایی های شغلی و ترک شغل

میگردد. سازمانی که دارای جو اخلاقی است نه فقط به وسیله مشتریان مورد ارزش گذاری قرار می گیرد، بلکه کار کردن در یک محیط کار اخلاقی توسط کارمندان تقاضا شده و مهم می باشد (مؤمن پور، حسنی و قاسم زاده، ۱۳۹۴).

۲-۹- تعهد سازمانی

۲-۹-۱- تاریخچه تعهد سازمانی

ابتدای دهه ۱۹۸۰ تعهد سازمانی کارکنان یکی از مهم ترین مسائلی بود که توجه متخصصان زیادی را به خود معطوف کرده بود و تحقیقات وسیعی بر روی این موضوع صورت پذیرفت تا این که در سال ۱۹۸۵ والتون^۱ مقاله مشهور خود را به عنوان «مدیریت بر مبنای تعهد» منتشر کرد. او در این مقاله نیاز به حرکت از مدیریت بر مبنای کنترل به سمت مدیریت بر مبنای تعهد را یادآور شد و با این کار خود به مطالعات صورت گرفته در این زمینه پاسخ داد (مک کنا،^۲ ۲۰۰۵).

کلمان^۳ (۱۹۵۸) بین تعهد براساس پذیرش (یعنی تعهدی که در آن کارکنان الگوهای رفتاری و عقاید خاصی را در قبال پاداش های مشخص می پذیرند) و تعهد برطبق تشخیص (یعنی زمانی که رفتارها و عقاید پذیرفته شده به خاطر پیوستگی با چیزهایی است که برای فرد ارزشمند می باشد) و همچنین تعهد درونی شده (یعنی اینکه در آن فرد رفتارها و عقاید خاصی را که محتوای آنها با سیستم ارزشی وی هماهنگ هستند، در پیش می گیرد) تفاوت قائل شده اند (قلی پور، جندقی، زارعی متین، امامی و رستگار، ۱۳۸۸).

اورلی و چاتمن^۴ (۱۹۸۶) برطبق نظرات کلمان، تعلق روانی (یعنی وابستگی روحی و روانی فرد با سازمان) را به عنوان موضوع اصلی و کلیدی در تعهد کارکنان تشخیص داده اند. از اینرو آنها تعلق روانی را به این صورت معرفی

¹ Walton

² Mc Kenna

³ Kelman

⁴ OR eilly & Chatman

کرده اند: تعلق روانی بیان کننده میزان یا درجه ای است که افراد دیدگاه ها یا صفات مشخص سازمانی را پذیرفته و درونی می کنند.

۲-۹-۲- تعاریف تعهد سازمانی

تعهد از نظر لغوی به معنای به کار گرفتن کار، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن است و در اصطلاح عبارت است از:

عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور.

عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع.

تقبل یا عهده دار شدن انجام کاری در آینده.

حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کاری در آینده (آتش پور و همکاران، ۱۳۸۷).

همچنین تعهد سازمانی را یک حالت روانی که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت تداوم خدمت در یک سازمان می باشد، تعریف نموده اند (آلن و می یر^۱، ۱۹۹۱).

برطبق تعریف آلن و می یر تعهد سازمانی عبارت است از: « اتصال روان شناختی بین اعضای سازمان به گونه ای که این اتصال سبب می گردد که به احتمال اندکی، اعضاء بخواهند داوطلبانه از سازمان خارج شوند ».

تعهد سازمانی به معنای یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندی مستمر که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند (زارع، ۱۳۸۳).

تعهد سازمانی را می توانیم به عنوان حالتی تعریف کنیم که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ کند (پیندر^۲، ۲۰۰۸).

¹ Allen & Meyer

² Pinder

تعهد سازمانی به مثابه وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته میشود که براساس آن، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را با سازمان معین کند، در سازمان مشارکت کند و در آن درگیر شود و از عضویت در سازمان لذت ببرد (کاملیری^۱، ۲۰۰۲).

همچنین چو^۲ (۲۰۰۷) تعهد سازمانی را میزانی که کارکنان سازمان خود و اهداف مدیریتی سازمان را شناسایی می کنند، تمایل به تلاش در سازمان و شرکت در تصمیم گیری ها و درونی کردن ارزش های سازمانی را دارند تعریف می کند.

براساس تعریف واندرا^۳ (۲۰۰۶)، تعهد سازمانی می تواند به عنوان یک نیروی الزام آور تصور شود که تجربه ای به عنوان یک طرز فکر یا به عنوان یک حالت روانشناختی می باشد که فرد را به سوی عمل خاصی سوق میدهد، درحالی که در بیان تستا^۴ (۲۰۰۱) کارکنان به عنوان افراد متعهد به سازمان در نظر گرفته میشوند که با میل و رغبت حاضر به ادامه ارتباط و کار با سازمان هستند و تلاش قابل توجهی برای دستیابی به اهداف سازمان اختصاص می دهند.

همچنین تعهد سازمانی به عنوان نیرویی است که باعث می شود، از افراد و هویت فردی آنها به سازمان پیوند بخورد. تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت اهداف سازمانی کار کند (مایر و هر سکویچه^۵، ۲۰۰۱).

در تعریفی دیگر تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان می باشد. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به

¹ Cammilleri

² Cho

³ Wander

⁴ Testa

⁵ Meyer & Herscovitch

ادامه خدمت در آن می باشد. همچنین الزام به معنای دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان می باشد (مجیدی، ۱۳۷۷).

۲-۹-۳- ابعاد تعهد سازمانی

می ی و همکارانش از پیشگامان رویکرد چند بعدی هستند؛ بعد عاطفی، بعد مستمر و بعد هنجاری، سه بعد تعهد سازمانی را تشکیل می دهند که مدل آنها را تشکیل میدهد.

۲-۹-۳-۱- **تعهد عاطفی:** آلن و می یر تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن میدانند. بنابراین تعهد عاطفی دارای سه جنبه می باشد:

۱- صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان.

۲- تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان.

۳- و میل به ادامه فعالیت در سازمان.

آلن و می یر اعتقاد دارند که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس میکند که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری می کند (آلن و می یر، ۱۹۹۰).

۲-۹-۳-۲- **تعهد مستمر:** این تعهد مستمر بر مبنای تئوری سرمایه گذاری های بیکر^۱ قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان، فرد سرمایه ای را در سازمان انباشته می کند که هر چه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته تر شده، و از دست دادن آن برای فرد، هزینه آور می گردد. آلن و می یر ، تعهد مستمر را صورتی از دل بستگی روانی فرد به سازمان دانسته اند که از ادراک کارمند از چیزهایی که در

¹ Baker

صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌گردد. در واقع می‌توان گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه های ترک سازمان است (آلن و می، ۱۹۹۰).

۲-۳-۹-۳- تعهد هنجاری: این نوع تعهد نشان دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند، احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند (آلن و می، ۱۹۹۷). رندال و کوته^۱ (۱۹۹۱) به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته اند که فرد در قبال سرمایه گذاری هایی که سازمان روی او انجام داده است، در خود احساس تکلیف می‌کند.

۲-۹-۴- انواع تعهد

از نظر آجریس^۲، تعهد سازمانی یک مفهوم روابط انسانی به حساب می‌آید، به اعتقاد وی بدون تعهد اجرای هر برنامه یا ایده جدید به سختی انجام می‌گیرد. نیروی انسانی در سازمان می‌تواند دو نوع از تعهد را داشته باشد:

۲-۴-۹-۱- تعهد بیرونی: درواقع این نوع تعهد یک توافق قراردادی است، که تمامی شرایط کار، اهداف و رفتارهای آن از سوی دیگران مشخص می‌شود و از کارکنان انتظار می‌رود که فعالیت های سازمانی را به نحو احسن انجام دهند. درواقع بدین خاطر به آن تعهد بیرونی گفته میشود که کارکنان اختیاری در تعیین تکلیف خود در سازمان ندارند و امورات سازمانی آنها از قبل تعیین شده است (دولتخواهان، ۱۳۸۰).

۲-۴-۹-۲- تعهد درونی: همانطور که از عنوان آن برمی‌آید، این شکل تعهد از درون نشأت می‌گیرد. افراد بنا به انگیزه های درونی خودشان به سازمان متعهد می‌شوند و در تعیین فعالیتها و اهداف سازمانی خودشان نقش زیادی را دارند. چون آنها شخصاً در تعیین فعالیتهای سازمان دخالت دارند، از درون متعهد می‌شوند که فعالیتهای سازمانی را به نحو مطلوب انجام دهند.

جدول زیر نگاه بهتری را از این دیدگاه تعهد نشان میدهد (دولتخواهان، ۱۳۸۰):

¹ Randal & Cote

² Chris Argiris

جدول ۲-۳. انواع تعهد سازمانی از دیدگاه آجریس

تعهد بیرونی	تعهد درونی
وظایف کارکنان توسط دیگران تعریف و مشخص می شود.	کارکنان وظایفشان را خود مشخص می کنند.
رفتار مناسب برای انجام کار توسط دیگران تعیین می گردد.	کارکنان شخصا رفتار مناسب برای انجام کارهایشان را تعیین می کنند.
اهداف عملکرد کاری از سوی مدیریت تعیین می شود.	مدیریت و کارکنان به اتفاق هم اهداف چالشی عملکرد را برای کارکنان تعیین می کنند.
دیگران اهمیت هدف را برای کارکنان مشخص می کنند.	اهمیت هدف توسط خود کارکنان مشخص می شود.

منبع: (نقل از شبانی، ۱۳۹۳)

۲-۱۰- عوامل مؤثر در افزایش تعهد سازمانی

با توجه به نتایج مثبتی که تعهد کارکنان برای سازمانها به همراه دارد از جمله افزایش بهره وری، کارایی و اثربخشی عملکرد و همچنین کاهش نرخ ترک خدمت، غیبت و کاهش نرخ شکایات کارکنان از سازمان، می توان پی به عواملی برد که بتواند سبب افزایش میزان تعهد کارکنان گردد (ظهراپی، ۱۳۹۰).

• بالا بردن دلبستگی های عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان.

• بهبود شبکه ارتباط اجتماعی در کار.

• مشارکت کارکنان در تصمیم گیری.

• تشریح اهداف و رسالت های سازمان.

• حذف موانع کاری.

• تأکید بر جنبه هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می شود.

• حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار.

• استقلال نسبی در انجام وظایف.

• ایجاد زمینه مناسب برای خلاقیت و نوآوری کارکنان.

• غنی سازی شغلی، اعطای تسهیلات، محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت به افراد برای انجام شغل (خراج، ۱۳۸۷).

• ایجاد روابط دوستانه با همکاران (امیر کبیری و امیر احمدی، ۱۳۸۹).

۲-۱۱- اهمیت و ضرورت تعهد سازمانی

اکنون در عصری زندگی می کنیم که سازمان ها با تشکیلات پیچیده کوچک و بزرگ ما را فراگرفته اند. نیروی انسانی کارآمد، شاخص اصلی برتری یک سازمان بر سازمانهای دیگر می باشد. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه میدهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد. بنابراین، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می باشند (فانی و حسین نژاد، ۱۳۸۱).

سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین عامل در بهره وری سازمان است که می تواند با به کارگیری استعدادها و توانایی های خویش، سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه هایش یاری دهد. نیروی انسانی سازمان می تواند، باوجود مشکلات و کاستی های موجود در سازمان، توانایی ها و استعدادهای خود را به صورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد و نسبت به سازمان وفادار باشد و با انسجام کار واقعی و دلسوزانه از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند (علیرضائی و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به اینکه، نیروی انسانی بالاترین و با ارزش ترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می شود و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب تری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. یکی از مهم ترین نگرش ها در مورد این سرمایه بزرگ، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را می توانیم اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کنیم. سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. تعهد به سازمان، فقط از عقیده یا باور افراد نشأت نمی گیرد بلکه به عمل آنها نیز بستگی دارد (فانی و حسین نژاد، ۱۳۸۱).

تعهد سازمانی ناشی از تمایل قوی و تلاش زیاد برای بقاء در سازمان، باور قاطع به ارزش های سازمان، قبول نگرش وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر است که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه آنها به سازمان، موفقیت و رفاه آن حاصل میگردد (مقیمی، ۱۳۸۵) و زمانی واقعیت می یابد که فرد به جامعه و سازمان خود (در عمل) احساس مسئولیت و وابستگی کند (معین فر، ۱۳۸۱). بالا بودن مقدار تعهد سازمانی از یک طرف موجب می شود که کارکنان نظم بیشتری در کار خود داشته باشند، مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و بیشتر کار کنند و از سوی دیگر با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور مستمر، عملکرد بهتر و عدم تمایل به ترک خدمت رابطه دارد (سبزعلیان و زاهدی اصل، ۱۳۹۲).

ارزش های اخلاقی سازمان مرتبط با وفاداری یا تعهد کارکنان به سازمانشان است. از سوی دیگر تعهد سازمانی مرتبط با بسیاری از نتایج و پیامدهای با ارزش و مهم برای سازمان، از جمله رضایت کارکنان، عملکرد شغلی، ترک خدمت و موارد دیگر می باشد (بهاری فر، جواهری کامل، احمدی، ۱۳۹۰).

سازمانها به دلیل تأثیر گذاری مستقیم کارکنان در سرنوشت سازمان باید به پرورش کارکنانی متعهد در اتمام به این امر کوشا باشند (حمزه لویی و همکاران، ۱۳۹۱). برخورداری از کارکنان متعهد، آگاه و وفادار مهم ترین عامل موفقیت سازمان است (دادنیا، ۱۳۸۸). نیروی انسانی متعهد به سازمان هویت می بخشد و این نیرو خود را متعلق

به سازمان میداند و آن را به اهداف خود نزدیک تر می سازد. اینجاست که تعهد کارکنان به سازمان شاخص برتری آن نسبت به سایر سازمان ها می شود و مطالعه تعهد سازمانی اهمیت ویژه پیدا می کند (ثقفی، ۱۳۸۵).

از بین همه اشکال تعهد، تعهد سازمانی لذت بخش تر، پرجاذبه تر و با اهمیت تر به نظر می رسد. چونکه تعهد سازمانی یک نگرش درباره ی وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرآیند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند (مجیدی، ۱۳۷۷).

یکی از اصلی ترین اهداف در هر سازمان، ارتقاء سطح تعهد کارکنان می باشد. کارکنانی که داری تعهد بالا، مشتاق هستند به خاطر سازمانشان تلاش بیشتری انجام دهند. در واقع وقتی افراد در یک محیط گرد هم می آیند، تعامل بیشتر آنان موجب همکاری و تعهد بیشتر نسبت به یکدیگر میگردد (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۳).

۲-۱۲-پیشینه تحقیق

۲-۱۲-۱- تحقیقات انجام شده در داخل ایران

درخشان مهر و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه ای پرداختند. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه های رهبری اخلاقی، عملکرد و اخلاق حرفه ای، جمع آوری و برای تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دهنده ی تأیید نقش تعدیل گری اخلاق حرفه ای بر رابطه ی بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل می باشد. بنابراین هرچه مؤسسات حسابرسی در استراتژی ها و رویه های سازمانیبه اصول اخلاق و رفتار حرفه ای توجه بیشتری نمایند می توان انتظار داشت توجه کارکنان به سازمان رشد و ارتقاء یافته و موجبات بهبود عملکرد حسابرسان را فراهم می آورد.

پیرایش و اکبری (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد واحد خوراسگان پرداختند. نتایج نشان داد ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد. همچنین ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد (وجدان کاری)، رفتارهای انحرافی را ۰/۳۹۳

واحد کاهش می‌دهد بنابراین فرضیه تأثیر وجدان کاری بر رفتارهای انحرافی تأیید و فرضیه‌های تأثیر ابعاد جهت‌گیری مردمی، تسهیم دانش، ثبات، وضوح نقش، هدایت اخلاقی، انصاف از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی تأیید نمی‌شود.

علیرحمی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی در کاهش ترک خدمت سازمانی در میان کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی و اعتماد ارتباط منفی و معناداری با ترک خدمت سازمانی دارند. بنابراین مدیران شرکت‌های نفتی با بکارگیری سبک رهبری اخلاقی و بروز رفتارهایی همچون عمل‌گرایی و توسعه روابط بین فردی و همچنین بهبود اخلاق سازمانی می‌توانند اطمینان، صداقت، صراحت، تمایلات همکاری جویانه و رفتار مبتنی بر اعتماد کردن و تعهد سازمانی را در کارکنان افزایش داده که ارتقای آنها منجر به کاهش ترک خدمت سازمانی خواهد گردید.

عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و معنادار دارد و مقدار آن برابر با ۰/۶۵ می‌باشد. همچنین نتایج بخش دیگری از پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر بر رفتار انحرافی محیط کار اثر مستقیم و معکوس دارد و مقدار آن برابر با ۰/۵۲- می‌باشد.

منتخب‌یگانه و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در سازمان جهاد کشاورزی خوزستان پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی بود. بکارگیری سبک رهبری اخلاقی با انجام دادن رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار ارتباط دارد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با بکارگیری این سبک از رهبری از بروز این رفتارها در محیط کار جلوگیری کنند و موجب افزایش بهره‌وری سازمان خود شوند.

عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر- عضو پرداختند. نتایج نشان داد که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر - عضو معنی‌دار و به رفتار انحرافی محیط کار معنی‌دار نبود. همچنین تعامل رهبر - عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد از واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی و ۵۲ درصد واریانس کل رفتار انحرافی را تبیین نمود. با توجه به نتایج رهبران سازمانی باید برای افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان، علاوه بر ایفای نقش رهبری اخلاقی، به جای توجه به روابط تعاملی با کیفیت پایین و مبتنی بر منافع اقتصادی، تعاملات مبتنی بر سازوکارهای اجتماعی را توسعه دهند.

زارعی‌متین و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند که نتایج پژوهش آنها نشان داد تأثیر رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۳۹ و در سطح تشخیص ۰/۵ معنی‌دار است. رهبری اخلاقی بر آوای مطیع با ضریب تأثیر بدست آمده ۰/۱۴ تأثیر دارد. رهبری اخلاقی بر آوای تدافعی نیز با ضریب تأثیر ۰/۲۱ اثرگذار است و ضریب غیر مستقیم بدست آمده ۰/۱۴ نشان دهنده‌ی آن است که رهبری اخلاقی بر آوای نودوستانه با ضریب تأثیر ۰/۱۴ اثرگذار است.

دوستار و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی پرداختند. آنها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، ابعاد متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی را بررسی کردند. با توجه به نتایج تحلیل‌ها سه بعد برای هر متغیر تعیین شد. ابعاد رهبری اخلاقی شامل اخلاق و انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و با کمک نرم افزار AMOS فرضیه‌های مطرح شده را بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد که بعد شفاف‌سازی نقش فقط بر روی تعهد عاطفی، بعد انصاف و اخلاق بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و بعد تسهیم قدرت بر روی هر سه بعد تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

۲-۱۲-۲- تحقیقات انجام شده در خارج ایران

احمد و گائو^۱ (۲۰۱۸) در پژوهش به بررسی رهبری اخلاقی و مشارکت در کار: نقش توانمندسازی روانشناختی و جهت‌گیری از راه قدرت در میان ۲۵۰ نفر از کارمندان بخش بانکی در کشور پاکستان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی رابطه میان رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. علاوه بر این، جهت‌گیری فاصله قدرت، رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روانشناختی و همچنین اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی را در تعامل کارکنان با توانمندسازی روانشناختی کاهش می‌دهد. بنابراین این مطالعه با شناسایی توانمندسازی روانشناختی به عنوان یک میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان درک روشنی را از موضوع رهبری اخلاقی و اثرات آن بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نشان داد.

آریاتی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار و نقش واسطه‌ای جو اخلاقی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار است. همچنین رهبری اخلاقی اثرگذاری مناسبی بر جو اخلاقی و تعهد سازمانی دارد و رهبری اخلاقی از طریق نقش میانجی جو اخلاقی و تعهد سازمانی نیز بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثرگذار بود.

اوکیپوزو^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر جنبه‌های فرسودگی شغلی در میان ۲۰۳ نفر از کارکنان یک بیمارستان آموزشی در ایالات متحده پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که رهبری اخلاقی اثر منفی معکوس بر خستگی عاطفی از طریق درک حمایت سرپرست و تأثیر مثبت غیرمستقیم بر موفقیت فردی از طریق خودکارآمدی عمومی دارد. با این حال، درک حمایت سرپرست و خودکارآمدی عمومی، رابطه بین رهبری اخلاقی و شخصی سازی نداشتند.

1. Ahmad & Gao

2. Okpozo

چنگ (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان رهبری اخلاقی، رفتار آوای کارکنان و درگیری شغلی انجام داد. هدف اصلی این مقاله بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی با بررسی نقش واسطه‌ای درگیری شغلی بوده است. نمونه این تحقیق شامل ۳۹۴ سرپرست از یک مؤسسه بزرگ تحقیقات اقتصادی در شمال تایوان انتخاب شد. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی به زیردستان کمک می‌کند تا درگیر در شغل خود شوند و آنها را تشویق به صحبت کردن می‌نماید. این پژوهش همچنین نشان داد زمانی که به جای تمرکز بر ارتقاء درجه، تمرکز بر خود نظارتی باشد، رهبری اخلاقی با درگیری شغلی رابطه مثبت خواهد داشت.

پوچتایت^۱ (۲۰۱۴) تحقیق با عنوان تحریک نوآوری سازمانی از طریق رهبری اخلاقی با واسطه‌گری اعتماد سازمانی انجام داد. داده‌های این تحقیق به وسیله پرسشنامه از یک نمونه ۷۵۷ نفری در یک سازمان دولتی در لیتوانی جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی باشد. همچنین رهبری اخلاقی با اعتماد سازمانی رابطه آماری مثبت و معناداری داشته و اعتماد سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و نوآوری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

شین^۲ (۲۰۱۴) به بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی پرداخت. نتایج حاکی از آن است که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به طور قابل توجهی پیش‌بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه‌ای در سازمان می‌شود. همچنین عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان و عملکرد سازمان را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند. همچنین نتایج نشان داد رهبری اخلاقی و عدالت رویه‌ای از وضعیت مطلوبی برخوردارند.

1. Pučėtaitė

2. Shin

فصل سوم

روش‌شناسی تحقیق

۳-۱- مقدمه

تحقیق عبارت است از فرآیند جستجوی منظم برای مشخص کردن یک موقعیت نامعین. بنابراین تحقیق فرآیندی است که از طریق آن می‌توان درباره‌ی ناشناخته‌ها به جستجو پرداخت و نسبت به آن شناخت لازم را کسب کرد. در این فرآیند از چگونگی گردآوری شواهد و تبدیل آن‌ها به یافته‌ها، تحت عنوان روش‌شناسی یاد می‌شود. روش تحقیق وسیله یا طریقه تعیین این امر است که چگونه یک گزاره تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد یا رد می‌شود. به عبارت دیگر روش تحقیق چارچوب عملیات یا اقدامات جستجوگرایانه برای تحقق هدف پژوهش، جهت آزمودن فرضیه یا پاسخ دادن به سوالات تحقیق را فراهم می‌سازد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۵). انتخاب روش تحقیق بستگی به ماهیت، موضوع، اهداف پژوهش، فرضیه‌های تحقیق و وسعت و امکانات اجرایی آن دارد. لذا محقق برای دستیابی به هدف‌های مورد نظر بایستی با انتخاب روش مناسب به جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها بپردازند. در این فصل روش علمی تحقیق، شامل روش و طرح تحقیق، جامعه آماری، ابزار اندازه‌گیری متغیرها، تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها، شیوه جمع‌آوری اطلاعات و روش‌های آماری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳-۲- روش تحقیق

روش تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی، و از آنجا این تحقیق با هدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسائل موجود بکار می‌رود، لذا نوع تحقیق کاربردی است. که به صورت میدانی توسط محقق انجام گرفت.

۳-۳- جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد، واحدها و یا عناصر مطلوب مورد نظر، که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. تعریف جامعه آماری باید جامع و مانع باشد، یعنی این تعریف باید چنان بیان شود که از نقطه نظر زمانی و مکانی، همه‌ی واحدهای مورد مطالعه را در بر گیرد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع به مجموعه افراد، اشیاء و یا به طور کلی پدیده‌هایی اطلاق می‌شود که محقق می‌تواند نتیجه‌ی مطالعه‌ی خود را به کلیه آن‌ها تعمیم دهد. جامعه آماری این تحقیق نیز شامل کارکنان شهرداری شیراز به تعداد ۷۰۳ نفر می‌باشد.

۳-۴- نمونه آماری

وضعیت مطلوب برای انجام یک تحقیق آن است که همه‌ی اعضای یک جامعه در تحقیق شرکت داده شوند و اطلاعات لازم از آن‌ها کسب شود (ندری، ۱۳۸۸). بنابراین حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۸ نفر است و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد.

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

۳-۵- متغیرهای پژوهش

در این تحقیق ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) به عنوان متغیر مستقل و برونزا، متغیر جو اخلاقی و تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و در نهایت رفتار انحرافی کارکنان در محل کار نیز به عنوان متغیر وابسته و درونزا در نظر گرفته شدند.

۳-۶- ابزار اندازه‌گیری

ابزارهای گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر است:

۱. پرسشنامه رهبری اخلاقی: در این پژوهش برای سنجش رهبری اخلاقی و ابعاد آن از پرسشنامه دی‌هوق و دن‌هارتوگ (۲۰۰۸) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۱۳ سوال است و جنبه‌های مختلف ابعاد رهبری اخلاقی از قبیل انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت را می‌سنجد. این پرسشنامه یک نمره بدست می‌دهد و بر مبنای لیکرت و مقیاس پنج ارزشی (کاملاً مخالفم «۱» و کاملاً موافقم «۵») نمره‌گذاری شده است. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی آن را با به کارگیری روش آلفای کرونباخ مناسب ارزیابی کرده و در این پژوهش نیز مورد ارزیابی قرار گرفت.

۲. پرسشنامه جو اخلاقی: در این پژوهش برای سنجش جو اخلاقی از پرسشنامه ویکتور و کلون (۱۹۸۷) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۲۶ سوال است و جنبه‌های مختلف جو اخلاقی را بررسی می‌کند. این پرسشنامه یک نمره بدست می‌دهد و بر مبنای لیکرت و مقیاس پنج ارزشی (کاملاً مخالفم «۱» و کاملاً موافقم «۵») نمره‌گذاری شده است. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی آن را با به کارگیری روش آلفای کرونباخ مناسب ارزیابی کرده و در این پژوهش نیز مورد ارزیابی قرار گرفت.

۳. پرسشنامه تعهد سازمانی: در این پژوهش برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و میر (۲۰۰۴) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است و جنبه‌های مختلف جو اخلاقی را بررسی می‌کند. این پرسشنامه یک نمره بدست می‌دهد و بر مبنای لیکرت و مقیاس پنج ارزشی (کاملاً مخالفم «۱» و کاملاً موافقم «۵») نمره‌گذاری شده است. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی آن را با به کارگیری روش آلفای کرونباخ مناسب ارزیابی کرده و در این پژوهش نیز مورد ارزیابی قرار گرفت.

۴. پرسشنامه رفتار انحرافی کارکنان: در این پژوهش برای سنجش رفتار انحرافی کارکنان در محل کار از پرسشنامه بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۱۲ سوال است و جنبه‌های مختلف رفتار انحرافی فردی و سازمانی را بررسی می‌کند. این پرسشنامه یک نمره بدست می‌دهد و بر مبنای لیکرت و مقیاس پنج ارزشی (کاملاً مخالفم «۱» و کاملاً موافقم «۵») نمره‌گذاری شده است. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی آن را با به کارگیری روش آلفای کرونباخ مناسب ارزیابی کرده و در این پژوهش نیز مورد ارزیابی قرار گرفت.

۳-۷- تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه

جهت سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش از روایی محتوایی و بررسی پایایی استفاده شده است. روایی محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود به منظور تعیین روایی

1. Victor & collen
2. Allen & Meyer
3. Bennet & Robinson

ابزار اندازه‌گیری تحقیق مربوطه ابتدا پرسشنامه مربوطه، به تعداد ۱۰ نفر از اساتید و دانشجویان دکتری رشته مدیریت بازرگانی و مدیریت بازاریابی که در زمینه تخصص داشتند، جهت اعمال نظر در موارد زیر را ارائه گردید:

* شکل و فرم پرسشنامه

* هماهنگی سوالات با اهداف تحقیق

* هماهنگی سوالات با گزینه‌ها

* نوع سوالات و تعداد آن‌ها

* انشاء و ویرایش سوال‌ها

* حذف و اضافه کردن سوالات

محقق پس از جمع‌آوری نظرات و پیشنهادات، با هم‌فکری استاد راهنما و اعمال اصلاحات پیشنهادی، پرسشنامه تحقیق را تنظیم و تدوین نمود. اعتماد‌پذیری پرسشنامه نیز، میزان پایایی آن را در اندازه‌گیری متغیرها نشان می‌دهد، برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه و اجزای آن از آزمون آلفای کرونباخ که میزان همبستگی مثبت اجزای یک مجموعه را با هم منعکس می‌کند استفاده گردید. که ضریب آلفای کرونباخ به مقدار مطلوبی برای پرسشنامه، بدست آمد.

جدول ۳-۱. آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

شاخص‌ها	متغیرها	آلفای کرونباخ
جو اخلاقی	جو دوستی	۰/۷۸
	جو حقوقی	۰/۸۱
	جو قانونی	۰/۹۱
	جو ابزاری	۰/۹۳
	جو مستقل	۰/۸۴
رهبری اخلاقی	انصاف و اخلاق‌مداری	۰/۸۸
	شفاف‌سازی نقش	۰/۸۶
	تسهیم قدرت	۰/۷۹
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۰/۹۱
	تعهد هنجاری	۰/۸۱
	تعهد مستمر	۰/۷۷
رفتار انحرافی	معطوف به سازمان	۰/۸۹
	معطوف به فرد	۰/۸۰

۳-۸- روش گردآوری داده‌ها

از آنجا که درک صحیح و دقیق از موضوع تحقیق، در صحت آن پژوهش نقش اساسی دارد؛ لذا گردآوری اطلاعات مورد نیاز یکی از مراحل بسیار مهم پژوهش است. به همین دلیل در این پژوهش سعی شده است ضمن دقت و توجه در جمع‌آوری مطالب مرتبط با موضوع، زمینه‌ای نیز برای درک بهتر نتایج حاصل از تحقیق فراهم آید. برای دستیابی به هدف‌های بالا مراحل زیر طی شده است: ابتدا از روش کتابخانه‌ای، مقالات و جستجوی اینترنتی در

زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش استفاده شده است. سپس، پرسشنامه‌ها با مراجعات مکرر توسط محقق از کارکنان شهرداری شیراز جمع‌آوری گردید. پس از آن، پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. به منظور اجتناب از متغیرهای اخلاک‌گر و رسیدن به اطلاعات دقیق‌تر نکاتی چند توسط محقق مورد توجه قرار می‌گیرد:

* طی مقدمه‌ای کوتاه هر یک از پرسشنامه‌ها معرفی می‌شوند و دستورالعمل کامل پاسخ به سوالات در اختیار آزمودنی‌ها قرار می‌گیرد.

* برای جلب همکاری بهتر آزمودنی‌ها اثرات مفید و کاربردهای یافته‌های تحقیق به اختصار شرح داده می‌شود و همکاری آنها در این رابطه درخواست می‌گردد.

* محرمانه بودن اطلاعات پرسشنامه تضمین می‌گردد و نام و مشخصاتی که بتواند پاسخ دهنده را شناسایی کند از آنها حذف می‌شود.

* تعدادی پرسشنامه‌های اضافی پیش‌بینی گردید تا در صورت عدم عودت پرسشنامه‌ها، مشکلات نمونه آماری به حداقل برسد.

تردیدی نیست که دقت و احساس مسئولیت آزمودنی‌ها عامل بسیار مهمی در اعتبار یافته‌های تحقیق حاضر به حساب می‌آید.

۳-۹- روش‌های آماری

در تحقیق حاضر داده‌های بدست آمده با استفاده از آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطوح توصیفی از شاخص‌هایی همچون فراوانی و درصد فراوانی جهت خلاصه کردن داده‌های جمعیت شناختی متغیرها استفاده شد. همچنین از تحلیل عاملی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی تحقیق استفاده شد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزار SPSS و AMOS مورد استفاده قرار گرفت.

فصل چهارم

یافته‌های تحقیق

۴-۱- مقدمه

داده‌های جمع‌آوری شده اعداد و ارقامی بدون معنی می‌باشند که از آمار برای معنی‌دار کردن آنها به منظور تحقق اهداف پژوهش‌ها و تحقیقات کمک گرفته می‌شود. تجزیه و تحلیل اطلاعات به عنوان بخشی از فرآیند روش تحقیق علمی یکی از پایه‌های اصلی هر مطالعه و پژوهش به شمار می‌رود که بوسیله آن کلیه فعالیت‌های تحقیق تا رسیدن به یک نتیجه، کنترل و هدایت می‌شوند. به عبارتی در این بخش، پژوهشگر برای پاسخگویی به مسأله تدوین شده و یا تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیه یا فرضیاتی که برای تحقیق در نظر گرفته است از روش‌های مختلف تجزیه و تحلیل استفاده می‌کند. لذا ذکر این نکته ضروری است که تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده به تنهایی برای یافتن پاسخ پرسشهای پژوهش کافی نیست، تعبیر و تفسیر این داده‌ها نیز لازم است. ابتدا باید داده‌ها را تجزیه و تحلیل نمود و سپس نتایج این تجزیه و تحلیل را مورد تعبیر و تفسیر قرار داد. اطلاعات لازم برای تحقیق حاضر از پرسشنامه‌ای که اعتبار آن مورد آزمون قرار گرفته بود، جمع‌آوری شد. این اطلاعات در محیط نرم‌افزاری اس.پی.اس.اس^۱ و آموس^۲ با اعمال آزمون‌های آماری مناسب با توجه به فرضیات تحقیق، تجزیه و تحلیل گردید و در این فصل نتایج گردآوری شده و تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته داده‌ها بر مبنای استنباط آماری و به کمک فنون آماری مناسب، به منظور تأیید یا رد فرضیه تحقیق ارائه می‌شود.

۴-۲- بررسی توصیفی یافته‌های تحقیق

در این قسمت با استفاده از آمار توصیفی که شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مانند درصد فراوانی، نمودار و جداول می‌باشد به توصیف نمونه پرداخته می‌شود.

1. SPSS
2. AMOS

جدول شماره ۴-۱. توصیف مولفه‌های تحقیق

ابعاد	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
جو اخلاقی	۲۴۸	۱۳/۰۰	۴۹/۰۰	۳۰/۷۹۴	۸/۱۹۸	۶۷/۲۲۱
رهبری اخلاقی	۲۴۸	۱۱/۰۰	۴۹/۰۰	۲۸/۹۹۷	۸/۳۴۷	۶۹/۶۸۰
تعهد سازمانی	۲۴۸	۹/۰۰	۴۲/۰۰	۲۴/۸۶۲	۷/۱۰۲	۵۰/۴۴۷
رفتار انحرافی	۲۴۸	۱۰/۰۰	۴۰/۰۰	۲۵/۱۷۴	۶/۳۵۵	۴۰/۳۸۹

۴-۳- ویژگی‌های جمعیت شناختی

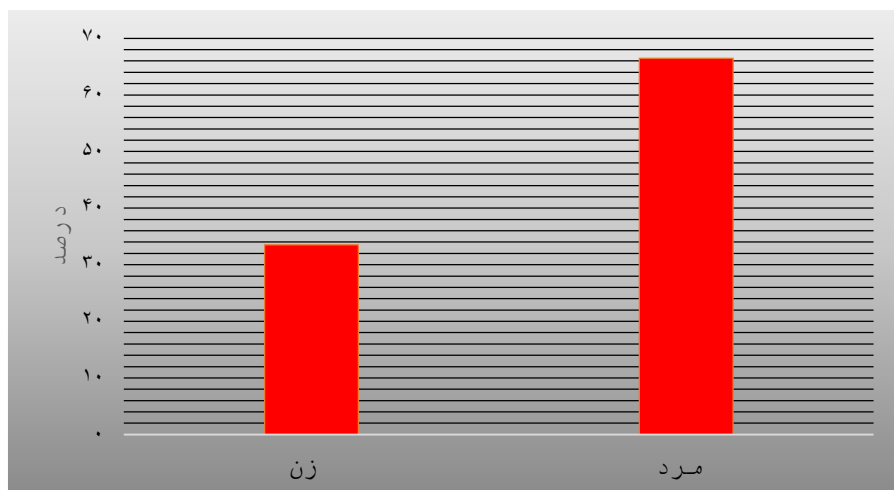
ویژگی دموگرافیکی پاسخ دهنده گان عبارتند از: جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمات که برای دسته‌بندی داده‌ها مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک از شاخص‌های آمار توصیفی مانند جداول و نمودار استفاده شده است.

۴-۳-۱- وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان

مطابق با جدول شماره ۴-۲ بیشترین حجم نمونه جنسیت پاسخ دهندگان را مردان با تعداد ۱۶۵ نفر و زنان با ۸۳ نفر تشکیل دادند. در واقع در این تحقیق ۶۶/۵ درصد از پاسخگویان را مردان و ۳۳/۵ درصد را زنان تشکیل داده بودند.

جدول شماره ۴-۲. توزیع جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۸۳	۳۳/۵
مرد	۱۶۵	۶۶/۵
جمع کل	۲۴۸	۱۰۰



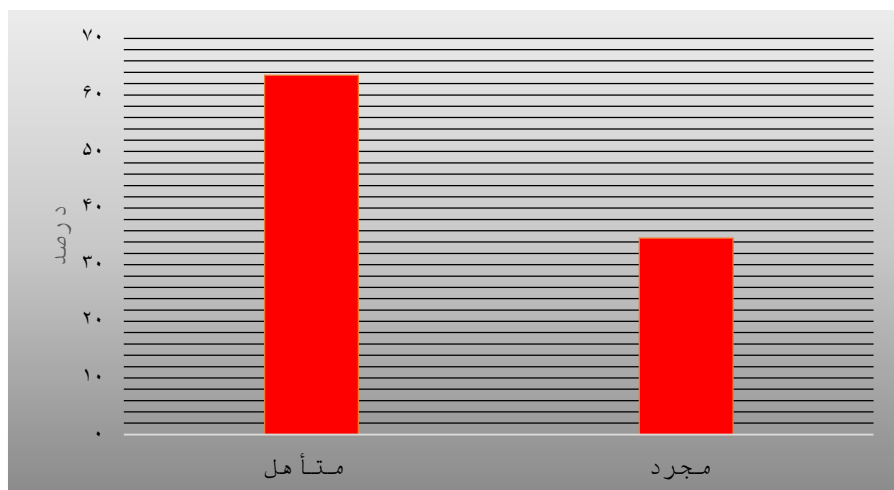
نمودار ۱-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهندگان

۲-۳-۴- وضعیت تأهل پاسخ دهندگان

مطابق با جدول شماره ۳-۴ بیشترین حجم نمونه در خصوص وضعیت تأهل پاسخ دهندگان را افراد متأهل با تعداد ۱۶۲ نفر و افراد مجرد با ۸۶ نفر تشکیل دادند. در واقع در این تحقیق ۶۵/۳ درصد از پاسخگویان را افراد متأهل و ۳۴/۷ درصد را افراد مجرد تشکیل داده بودند.

جدول شماره ۳-۴. توزیع وضعیت تأهل پاسخ دهندگان

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
متأهل	۱۶۲	۶۵/۳
مجرد	۸۶	۳۴/۷
جمع کل	۲۴۸	۱۰۰



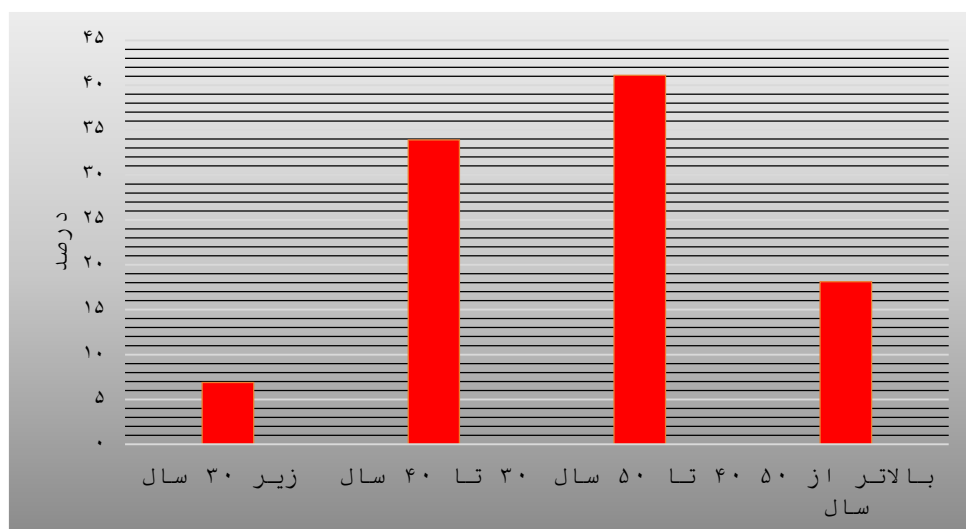
نمودار ۲-۴ توزیع وضعیت تاهل پاسخ دهندگان

۳-۳-۴- وضعیت سن پاسخ دهندگان

مطابق با جدول ۴-۴ بیشترین حجم نمونه سن با تعداد ۱۰۲ نفر یعنی ۴۱/۱ درصد را افراد بین ۴۰ تا ۵۰ سال تشکیل دادند. کمترین حجم نمونه سن را نیز افراد زیر ۳۰ سال با ۶/۹ درصد تشکیل داده بودند.

جدول شماره ۴-۴. توزیع وضعیت سن پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۳۰ سال	۱۷	۶/۹
۳۰ تا ۴۰ سال	۸۴	۳۳/۹
۴۰ تا ۵۰ سال	۱۰۲	۴۱/۱
بالتر از ۵۰ سال	۴۵	۱۸/۱
جمع کل	۲۴۸	۱۰۰



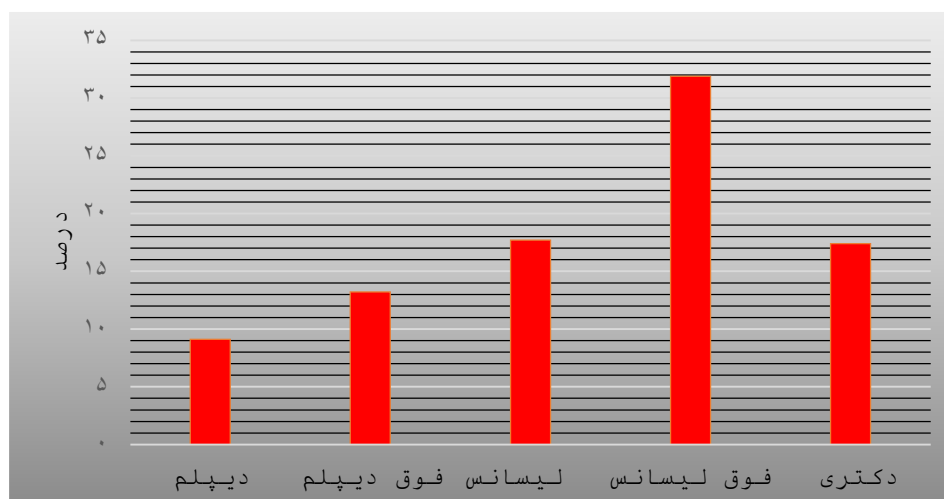
نمودار ۳-۴ توزیع سن پاسخ دهندگان

۴-۳-۴- میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

مطابق با جدول ۵-۴ بیشترین فراوانی برای تحصیلات افراد، لیسانس با ۳۱/۹ درصد (۱۲۳) نفر می باشد و کمترین فراوانی برای افراد با تحصیلات زیر دیپلم با ۹/۱ درصد (۳۵) نفر می باشد. سایر تحصیلات پاسخ دهندگان نیز در جدول زیر قرار دارد.

جدول شماره ۵-۴. توزیع میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۱۷	۶/۹
فوق دیپلم	۶۴	۲۵/۸
لیسانس	۱۰۱	۴۰/۷
فوق لیسانس	۵۰	۲۰/۲
دکتری	۱۶	۶/۴
جمع کل	۲۴۸	۱۰۰



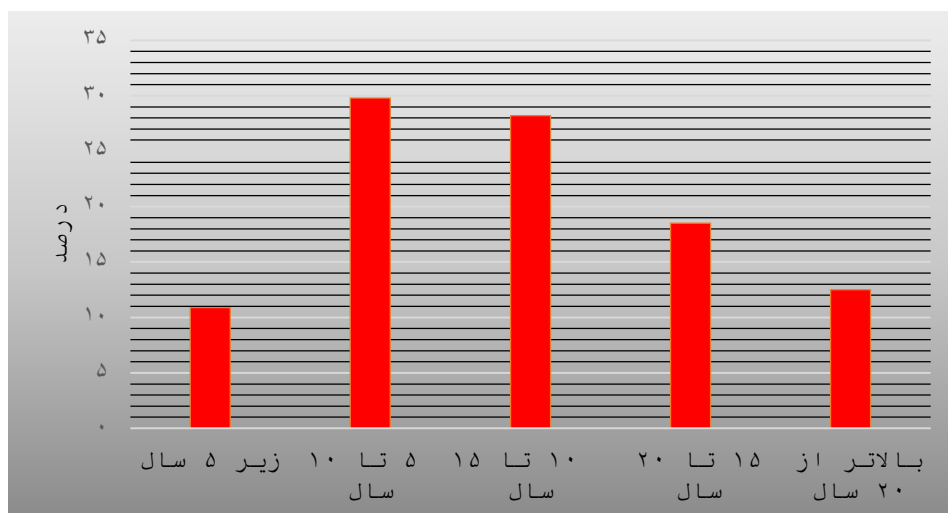
نمودار ۴-۴ توزیع میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

۴-۳-۵- میزان سابقه کاری پاسخ دهندگان

مطابق با جدول ۴-۶ بیشترین فراوانی برای سابقه کار، ۵ تا ۱۰ سال با ۲۹/۸ درصد (۷۴ نفر) می باشد و کمترین فراوانی برای افراد با سابقه زیر ۵ سال با ۱۰/۹ درصد (۲۷ نفر) می باشد. میزان سایر سوابق کاری پاسخ دهندگان نیز در جدول زیر قرار دارد.

جدول شماره ۴-۶. توزیع میزان سابقه کاری پاسخ دهندگان

سابقه کاری	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۵ سال	۲۷	۱۰/۹
۵ تا ۱۰ سال	۷۴	۲۹/۸
۱۰ تا ۱۵ سال	۷۰	۲۸/۳
۱۵ تا ۲۰ سال	۴۶	۱۸/۵
بالاتر از ۲۰ سال	۳۱	۱۲/۵
جمع کل	۲۴۸	۱۰۰



نمودار ۴-۵ توزیع میزان سابقه کار پاسخ دهندگان

۴-۴- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها روش تحلیل عامل تاییدی و مدلسازی معادلات ساختاری کار گرفته شد. به این منظور از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

۴-۴-۱- مدلسازی معادلات ساختاری

مدل تحقیق مجموعاً شامل چهار سازه اصلی (رهبری اخلاقی، جو اخلاقی، تعهدسازمانی و رفتار انحرافی) می‌باشد. در مدلسازی معادلات ساختاری سه روش معمول وجود دارد: ۱. حداکثر درست نمایی، ۲. حداقل مربعات تعمیم یافته و ۳. حداقل مربعات غیر وزنی. هر رویکرد یک راه حل با بهترین برازش را ارائه می‌دهد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸).

۴-۴-۲- روش حداکثر درست نمایی

بایرن بیان می‌دارد که برای استفاده از روش حداکثر درست نمایی داده‌ها باید دارای پیش شرط‌هایی باشند:

۱. داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند.

۲. داده‌ها پیوسته باشند و با مقیاس‌های پیوسته اندازه‌گیری شوند.

در این پژوهش با استفاده از آزمون کولموگراف اسمیرنوف (KS) و اندازه گیری میزان چولگی و کشیدگی شرط اول در مورد داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت و با به کارگیری طیف لیکرت در ابزار تحقیق شرط دوم نیز محقق گردید (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸).

جدول ۴-۷. آزمون کولموگراف اسمیرنوف جهت سنجش نرمال بودن داده‌ها

متغیر	معنی‌داری	نتیجه
جو اخلاقی	۰/۰۷۵	نرمال است
رهبری اخلاقی	۰/۰۵۹	نرمال است
تعهد سازمانی	۰/۰۷۷	نرمال است
رفتار انحرافی	۰/۰۷۹	نرمال است

با توجه به نتایج جدول شماره ۴-۷ چون مقدار سطح معناداری برای تمام مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ بوده و معنادار است، در نتیجه مؤلفه‌ها دارای توزیع نرمال هستند، بنابراین یکی از پیش فرض‌های اصلی استفاده از مدلسازی معادلات بخوبی در این پژوهش رعایت شده است.

جدول ۴-۸. میزان چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	چولگی	کشیدگی
جو اخلاقی	۱/۱۶۵	۰/۳۲۷
رهبری اخلاقی	۰/۵۳۸	۰/۶۳۹
تعهد سازمانی	۰/۶۴۶	۰/۴۷۳
رفتار انحرافی	۰/۹۵۳	۰/۱۶۳

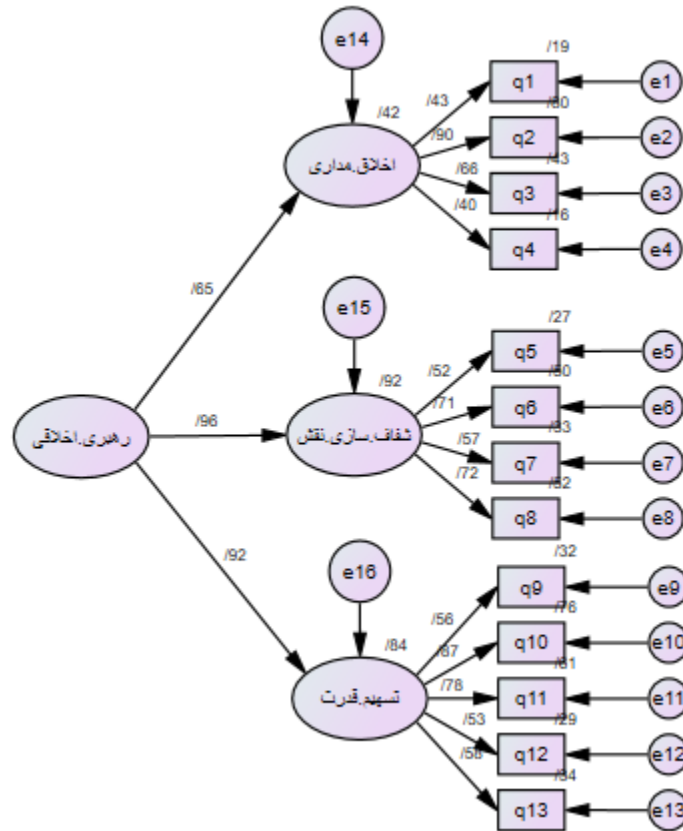
بایرن^۱ (۲۰۱۰) برای داده‌های نرمال کشیدگی کمتر از ۷ و چولگی بین ۳+ و ۳- را پیشنهاد می‌دهد. بر مبنای جدول ۴-۸ ضریب چولگی داده‌ها در فاصله بین و میزان کشیدگی داده‌ها در فاصله می‌باشد که نشان از نرمال بودن داده‌ها است. بنابراین با تحقق این دو شرط در این پژوهش از روش حداکثر درست نمایی استفاده می‌شود.

۴-۳-۴- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم زمانی که یک سازه بزرگ خود از چند متغیر پنهان تشکیل شده باشد، استفاده می‌شود. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم علاوه بر بررسی رابطه متغیرهای مشاهده‌پذیر با متغیرهای پنهان، رابطه متغیرهای پنهان با سازه اصلی خود نیز بررسی می‌شود (میرزآ و همکاران، ۱۳۹۶). در این پژوهش نیز در راستای بررسی متغیرهای اصلی و متغیرهای پنهان آنها از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد.

1. Bayern
2. Second order confirmatory factor analysis
3. Meyers

۴-۳-۱- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای سازه رهبری اخلاقی



شکل ۴-۱ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (رهبری اخلاقی)

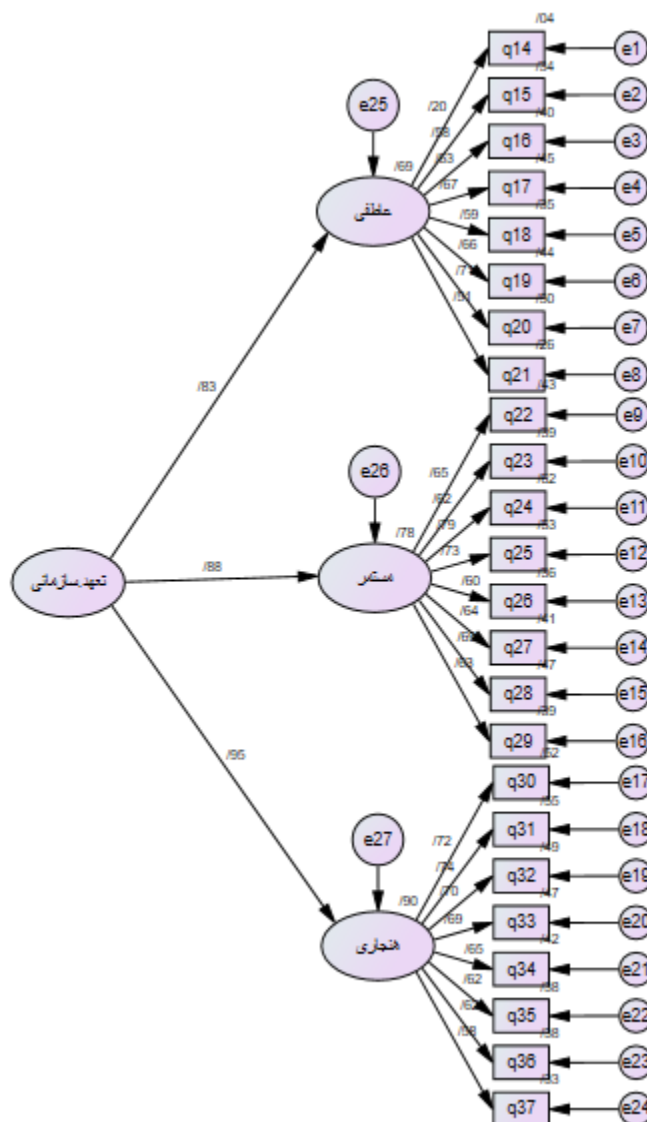
شکل شماره ۴-۱ تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد برای سازه رهبری اخلاقی را نشان می‌دهد که مدل اولیه سازه رهبری اخلاقی دارای برازش مطلوبی است. در میان ابعاد رهبری اخلاقی مؤلفه شفاف‌سازی نقش با 0.96 ؛ تسبیم قدرت 0.92 و اخلاق‌مداری با 0.85 درصد دارای شدت تأثیر بر رهبری اخلاقی به ترتیب بودند که نشان از برازش خوب و مطلوب مدل رهبری اخلاقی در پژوهش حاضر دارد. در این بخش به بررسی شاخص‌های برازش تحلیل عاملی پرداخته می‌شود.

جدول ۴-۹. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی برای سازه رهبری اخلاقی

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۶۰	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۵	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی ($AGFI$)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۳	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۲	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۵	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب ($RMSEA$)	۰/۰۹	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۶۰، شاخص برازش مطلق RMR برابر از ۰/۰۵، GFI، AGFI برابر با ۰/۹۳ و ۰/۹۰ و شاخص‌های برازش تطبیقی، NFI، TLI، IFI و CFI برابر با ۰/۹۵، ۰/۹۱، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. و با توجه به ضرایب معنی‌داری بدست آمده می‌توان بیان کرد که سازه مورد نظر دارای برازش مطلوبی برای طراحی و ارائه مدل برای فرضیه‌های تحقیق می‌باشد. به طور کلی هریک از شاخص‌های به دست آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی مدل یا عدم برازندگی آن نیستند بلکه این شاخص‌ها را در کنار یکدیگر و با هم باید تفسیر کرد.

۴-۳-۲- تحلیل عاملی مرتبه دوم برای سازه تعهد سازمانی



شکل ۴-۲ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (تعهد سازمانی)

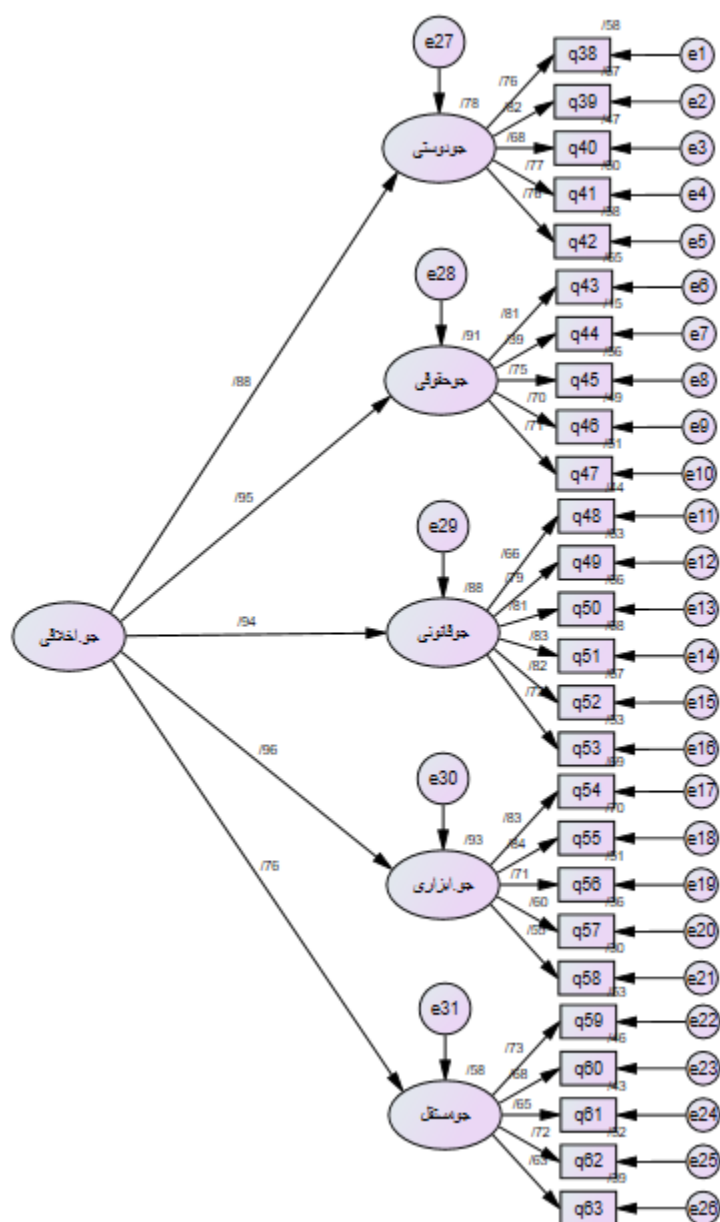
در شکل شماره ۴-۲ تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد برای سازه تعهد سازمانی را نشان می‌دهد که مدل اولیه سازه تعهد سازمانی دارای برازش مطلوبی است. در میان ابعاد سازه تعهد سازمانی مولفه تعهد هنجاری با ۰/۹۶؛ تعهد مستمر با ۰/۸۸ و تعهد عاطفی با ۰/۸۳ درصد دارای شدت تأثیر بر سازه تعهد سازمانی بودند که نشان از برازش خوب و مطلوب مدل تعهد سازمانی در پژوهش حاضر دارد.

جدول ۴-۱۰. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی برای سازه تعهد سازمانی

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۳/۷۹	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۵	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۵	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص نرمال نشده برازندگی (NNFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۲	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۹۷	مطلوب

نتایج جدول ۴-۱۱ گویای این مطلب است که شاخص برازش مطلق RMR ۰/۰۵، شاخص‌های برازش تطبیقی AGFI، NNFI، GFI، NFI، IFI و CFI در حد مطلوب و قابل قبولی و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند. بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می‌کنند. لذا می‌توان به این نتیجه رسید که مدل تعهد سازمانی دارای برازش مطلوب می‌باشد.

۴-۳-۳- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای سازه جو اخلاقی



شکل ۳-۴ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (جو اخلاقی)

در شکل شماره ۳-۴ تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد برای سازه جو اخلاقی را نشان می‌دهد که مدل اولیه سازه جو اخلاقی دارای برازش مطلوبی است. در میان ابعاد سازه جو اخلاقی مولفه جو ابزاری با ۰/۹۶؛ جو

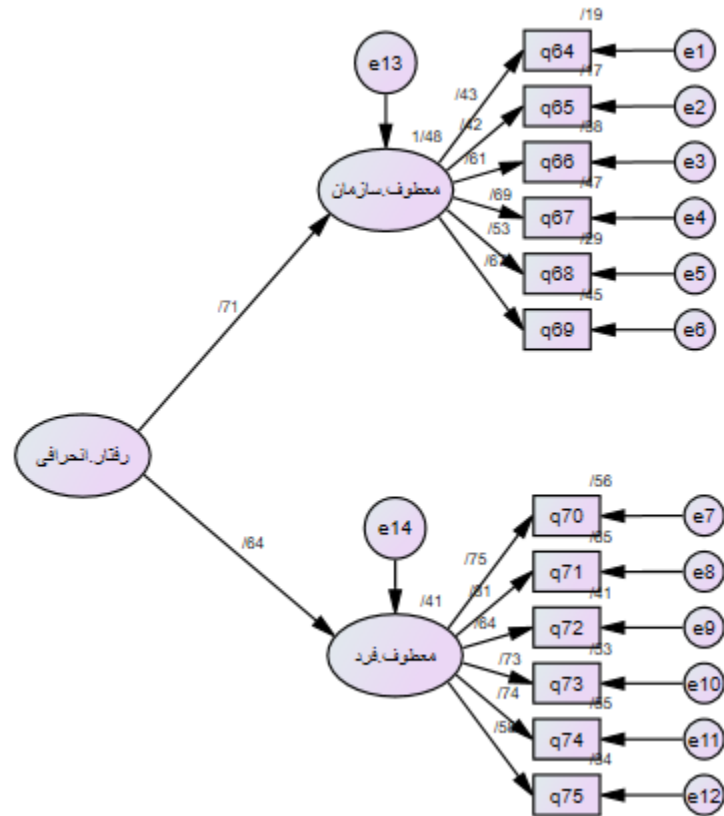
حقوقی با ۰/۹۵، جو قانونی با ۰/۹۴، جو دوستی ۰/۸۸ و جو مستقل با ۰/۷۶ درصد دارای شدت تأثیر بر سازه جو اخلاقی بودند که نشان از برازش خوب و مطلوب مدل جو اخلاقی در پژوهش حاضر دارد.

جدول ۴-۱۱. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی برای سازه جو اخلاقی

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۲/۵۹	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۴	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۴	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۵	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۱	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۸۱	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۲/۵۹، شاخص برازش مطلق RMR برابر از ۰/۰۴، GFI، AGFI برابر با ۰/۹۴ و ۰/۹۱ و شاخص‌های برازش تطبیقی، NFI، IFI و CFI برابر با ۰/۹۱، ۰/۹۵ و ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند و با توجه به ضرایب معنی‌داری بدست آمده می‌توان بیان کرد که سازه مورد نظر دارای برازش مطلوبی برای طراحی و ارائه مدل برای فرضیه‌های تحقیق می‌باشد.

۴-۳-۴-۴- تحلیل عاملی مرتبه دوم برای سازه رفتار انحرافی



شکل ۴-۴ خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد (رفتار انحرافی)

شکل شماره ۴-۴ تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد برای سازه رفتار انحرافی را نشان می‌دهد که مدل اولیه سازه رفتار انحرافی دارای برازش مطلوبی است. در میان ابعاد سازه رفتار انحرافی مؤلفه معطوف به سازمان با ۰/۷۱ و معطوف به فرد با ۰/۶۴ درصد دارای شدت تأثیر بر سازه رفتار انحرافی بودند که نشان از برازش خوب و مطلوب مدل رفتار انحرافی در پژوهش حاضر دارد.

جدول ۴-۱۲. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی برای سازه رفتار انحرافی

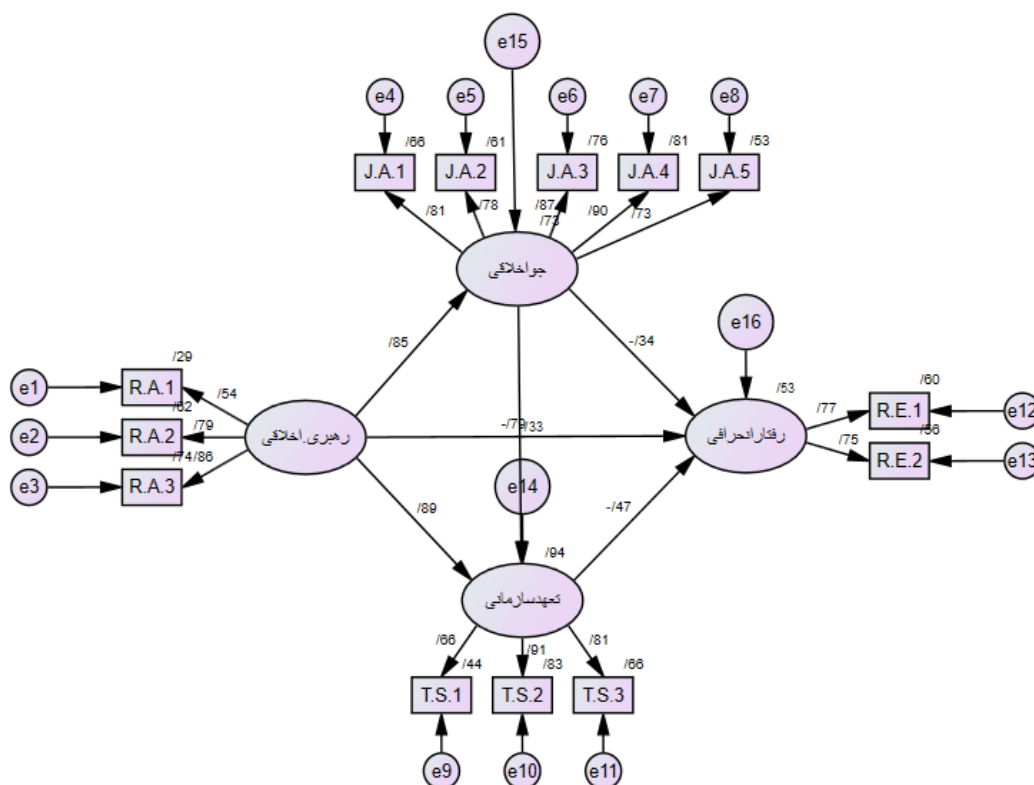
شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۵۷	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۷	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۸	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۲	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۱	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۵۷، شاخص برازش مطلق RMR برابر از ۰/۰۳، GFI، AGFI برابر با ۰/۹۰ و ۰/۹۷ و شاخص‌های برازش تطبیقی، NFI، IFI و CFI برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۸ و ۰/۹۱ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند و با توجه به ضرایب معنی‌داری بدست آمده می‌توان بیان کرد که سازه مورد نظر دارای برازش مطلوبی برای طراحی و ارائه مدل برای فرضیه‌های تحقیق می‌باشد.

۴-۴-۴- بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه و مدل کلی تحقیق:

ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.



شکل ۴-۵ خروجی مدل کلی تحقیق در حالت استاندارد

براساس شکل ۴-۵ و خروجی مدل کلی تحقیق مشخص شد که رهبری اخلاقی بطور مستقیم بر جو اخلاقی و تعهد سازمانی اثر معنی‌دار و مثبتی دارد. اما این اثر در خصوص متغیر رفتار انحرافی کارکنان معنی‌دار و منفی است. در خصوص اثرات غیرمستقیم نیز نتایج حاکی از اثر غیرمستقیم متغیر رهبری اخلاقی از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان بصورت معنی‌دار و منفی بود. بدین معنا که رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق ایجاد جو اخلاقی در سازمان و همچنین افزایش تعهد سازمانی کارکنان، رفتارهای انحرافی در سازمان و محیط کار را کاهش دهد.

جدول ۴-۱۳. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۳۲	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۲	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۳	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۸	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۳۲، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۳، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۱ و ۰/۹۰ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۱ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

در جدول اثرات بین متغیرها و معنی‌داری این اثرات بصورت اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم نشان داده شده است.

۴-۵- بررسی تاثیر پارامتر میانجی با آزمون سوبل

با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده در مدل نهایی آزمون سوبل جهت بررسی میزان تاثیر پارامتر میانجی بر

مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی انجام گردید که نتیجه آن به صورت زیر بدست آمده است:

مسیر مستقیم: رهبری اخلاقی $\leftarrow$ جو اخلاقی : ضریب مسیر = $0/85$ که به معنای تاثیر مثبت است.

مسیر مستقیم: رهبری اخلاقی $\leftarrow$ رفتار انحرافی ضریب مسیر = $-0/79$ که به معنای تاثیر منفی است.

مسیر مستقیم: رهبری اخلاقی $\leftarrow$ تعهد سازمانی ضریب مسیر = $0/89$ که به معنای تاثیر مثبت است.

مسیر مستقیم: جو اخلاقی $\leftarrow$ تعهد سازمانی ضریب مسیر = $0/33$ که به معنای تاثیر مثبت است.

مسیر غیر مستقیم: رهبری اخلاقی $\leftarrow$ جو اخلاقی $\leftarrow$ رفتار انحرافی

مسیر غیر مستقیم: رهبری اخلاقی $\leftarrow$ تعهد سازمانی $\leftarrow$ رفتار انحرافی

ضریب مسیر غیر مستقیم : $(-0/34 = -0/72 \times 0/43 + -0/20)$ و $(-0/47 = -0/56 \times 0/74 + -0/11)$

همانطور که مشخص است ضریب مسیر نهایی در این حالت از مسیر غیر مستقیم حدود $-0/34$ و $-0/47$ کاهش

پیدا کرده است که بیانگر میزان تاثیر متغیر میانجی در مسیر است. در واقع با افزایش جو اخلاقی و تعهد سازمانی

در سازمان‌هایی که دارای رهبری اخلاقی هستند، می‌توان رفتار انحرافی را در این سازمان‌ها کاهش داد.

جدول ۴-۱۴. اثرات متغیر مستقل بر وابسته بصورت مستقیم و غیرمستقیم

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ جو اخلاقی	$0/85$	-
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ رفتار انحرافی	$-0/79$	-
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ تعهد سازمانی	$0/89$	-
جو اخلاقی $\leftarrow$ تعهد سازمانی	$0/33$	-
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ جو اخلاقی $\leftarrow$ رفتار انحرافی	-	$-0/34$
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ تعهد سازمانی $\leftarrow$ رفتار انحرافی	-	$-0/47$

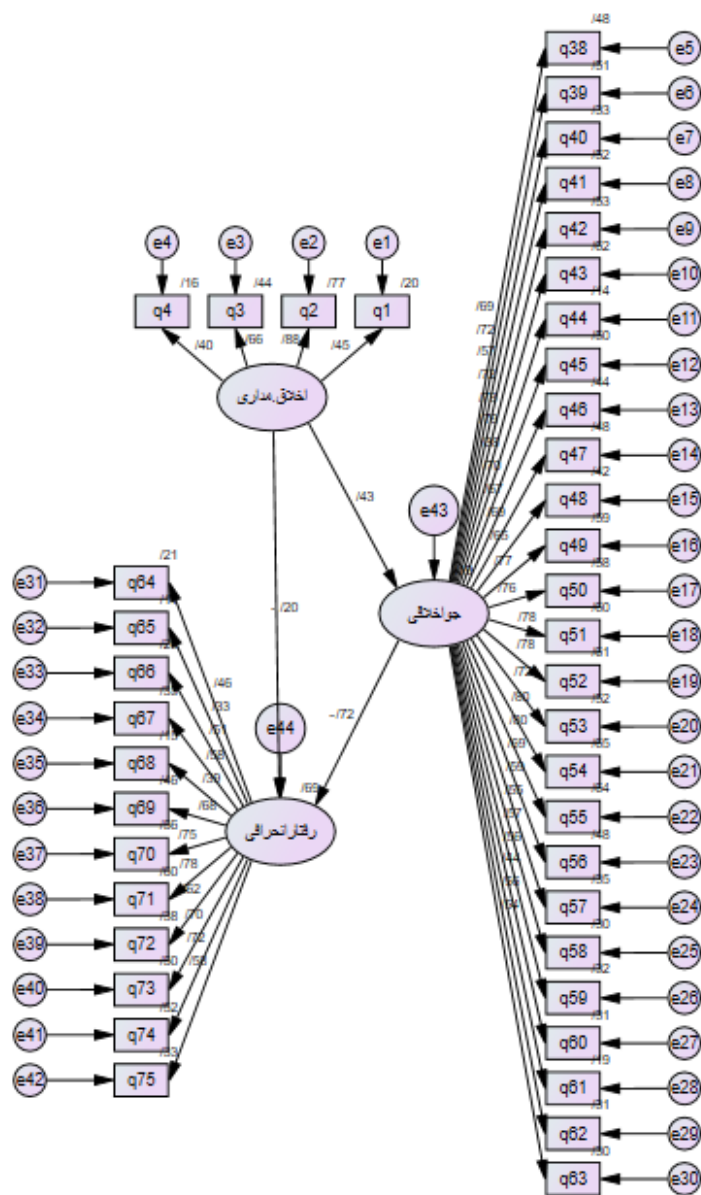
فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه اول: اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

به بیان آماری:

H_0 : اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری ندارد.

H_1 : اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.



شکل ۴-۶ اثر اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان

جدول ۴-۱۵. شاخص‌های برازش مدل تحقیق برای فرضیه اول

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۰۱	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۵	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۲	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۵	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۶	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۱۰	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۰۱، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۳، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و ۰/۹۵ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۶ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم ^۱	اثر کل
اخلاق‌مداری	جو اخلاقی	رفتار انحرافی	-۰/۲۰	۰/۴۳ × -۰/۷۲	-۰/۳۹

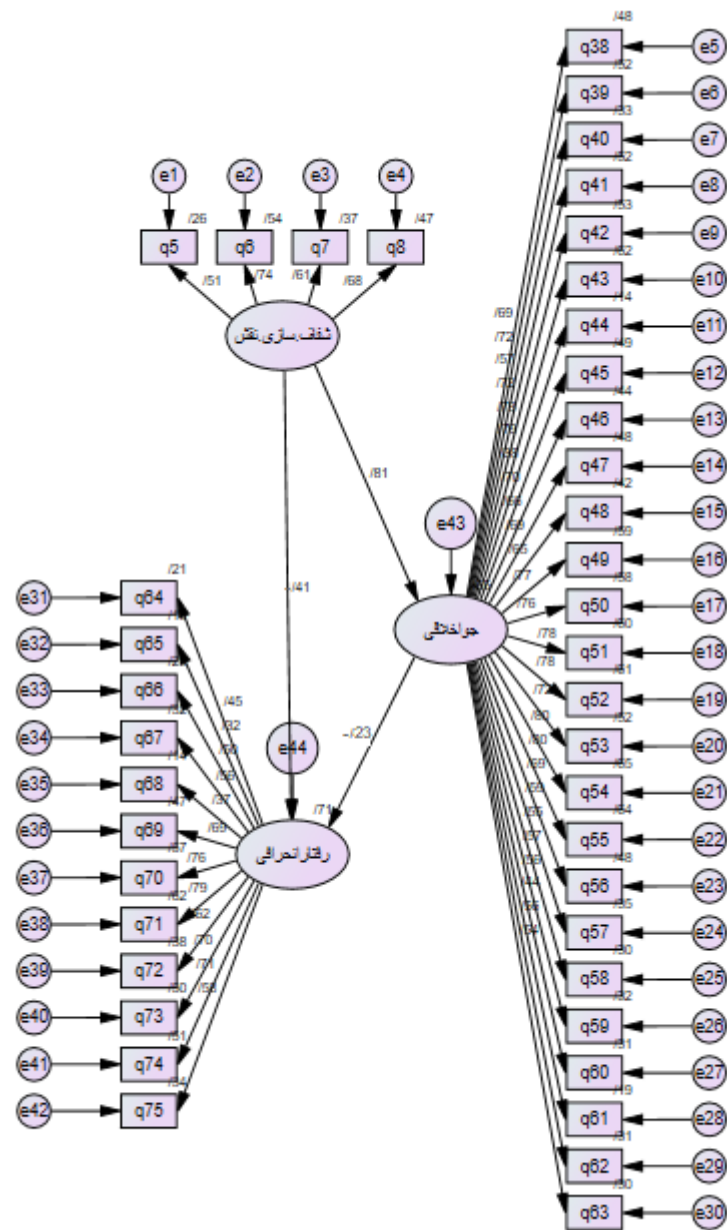
با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول که تأثیر معنادار را نشان می‌دهد و از آنجا که میزان ضریب مسیر مثبت است. این تأثیر مثبت می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد می‌گردد و فرضیه اول تحقیق تایید می‌گردد. در نتیجه اخلاق‌مداری در سازمان از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر معنی‌دار و منفی دارد.

فرضیه دوم: شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.
به بیان آماری:

H_0 : شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری ندارد.

H_1 : شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

1. $(-0/20 + -0/72 \times 0/43 = -0/39)$



شکل ۷-۴ اثر شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان

جدول ۴-۱۶. شاخص‌های برازش مدل تحقیق برای فرضیه دوم

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۵۶	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۵	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۴	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۶	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۳	مطلوب
شاخص توکر - لویس (TLI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۲	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۹	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۵۶، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۵، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۱ و ۰/۹۴ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۲ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
شفاف سازی نقش	جو اخلاقی	رفتار انحرافی	-۰/۴۱	۰/۸۱ × -۰/۲۳	-۰/۵۱

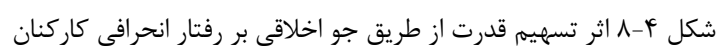
با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول که تأثیر معنادار را نشان می‌دهد و از آنجا که میزان ضریب مسیر مثبت است. این تأثیر مثبت می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد می‌گردد و فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌گردد. در نتیجه شفاف سازی نقش در سازمان از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر معنی دار و منفی دارد.

فرضیه سوم: تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی داری دارد.

به بیان آماری:

H_0 : تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی داری ندارد.

H_1 : تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی داری دارد.



جدول ۴-۱۷. شاخص‌های برازش مدل تحقیق برای فرضیه سوم

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۲۰	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۴	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۵	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۲	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۳	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۵	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۹	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۲۰، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۴، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و ۰/۹۵ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۵ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

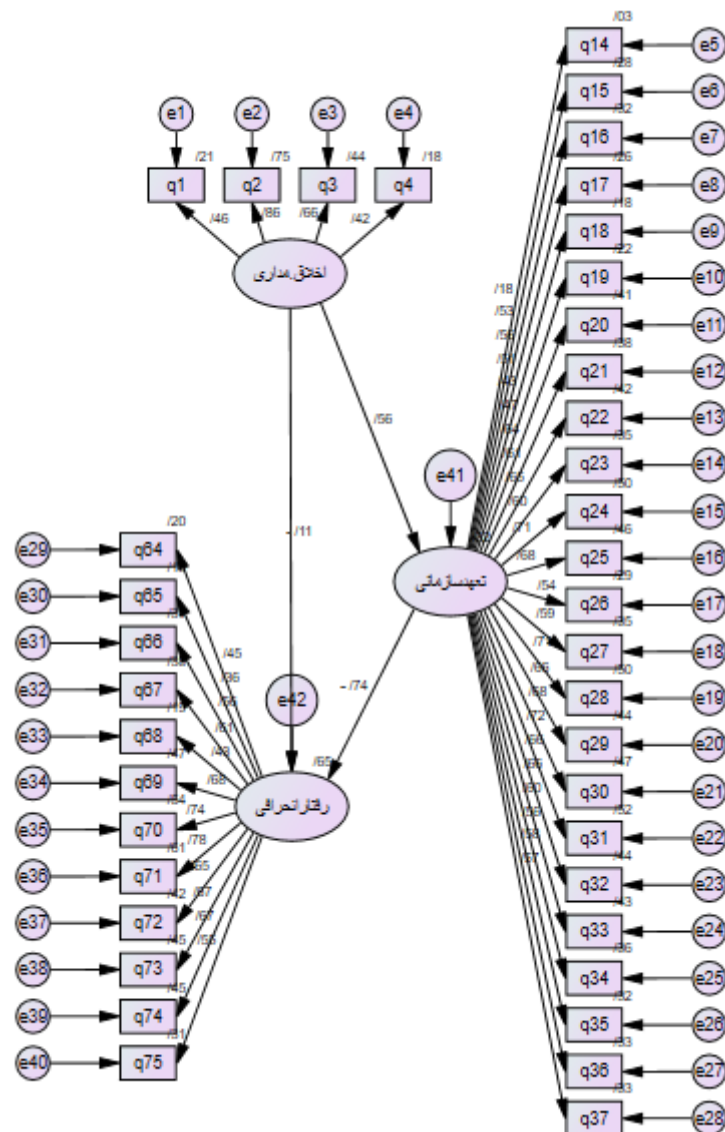
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
تسهیم قدرت	جو اخلاقی	رفتار انحرافی	-۰/۲۱	۰/۷۸x -۰/۶۴	-۰/۶۶

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول که تأثیر معنادار را نشان می‌دهد و از آنجا که میزان ضریب مسیر مثبت است. این تأثیر مثبت می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد می‌گردد و فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. در نتیجه تسهیم قدرت در سازمان از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر معنی‌دار و منفی دارد.

فرضیه چهارم: اخلاق مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.
به بیان آماری:

H_0 : اخلاق مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری ندارد.

H_1 : اخلاق مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.



شکل ۴-۹ اثر اخلاق‌مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان

جدول ۴-۱۸. شاخص‌های برازش مدل تحقیق برای فرضیه چهارم

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۷۹	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۴	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۳	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۴	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۶	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۱۰	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۷۹، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۴، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۴ و ۰/۹۳ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۶ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

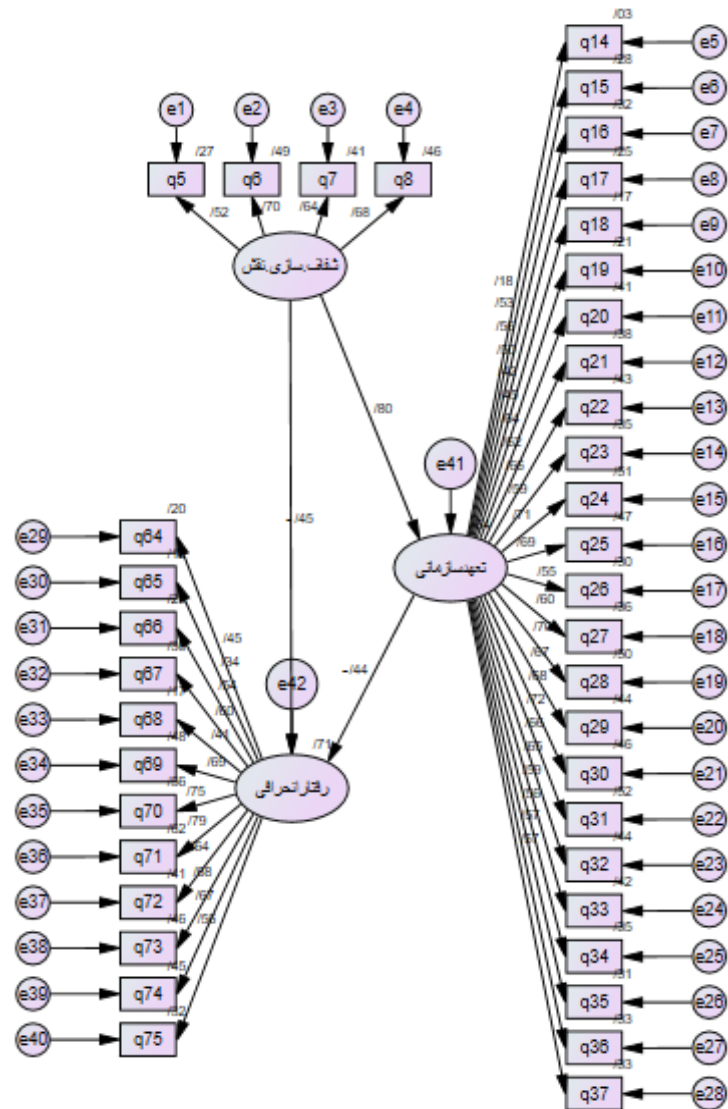
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
اخلاق‌مداری	تعهد سازمانی	رفتار انحرافی	-۰/۱۱	۰/۷۴ - ۰/۵۶x	-۰/۴۷

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول که تأثیر معنادار را نشان می‌دهد و از آنجا که میزان ضریب مسیر مثبت است. این تأثیر مثبت می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد می‌گردد و فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. در نتیجه اخلاق‌مداری در سازمان از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر معنی‌دار و منفی دارد.

فرضیه پنجم: شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد. به بیان آماری:

H_0 : شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری ندارد.

H_1 : شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.



شکل ۴-۱۰ اثر شفاف سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان

جدول ۴-۱۹. شاخص‌های برازش مدل تحقیق برای فرضیه پنجم

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۳/۴۵	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۲	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۴	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۲	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۱	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۹	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۳/۴۵، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۲، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و ۰/۹۴ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۱ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

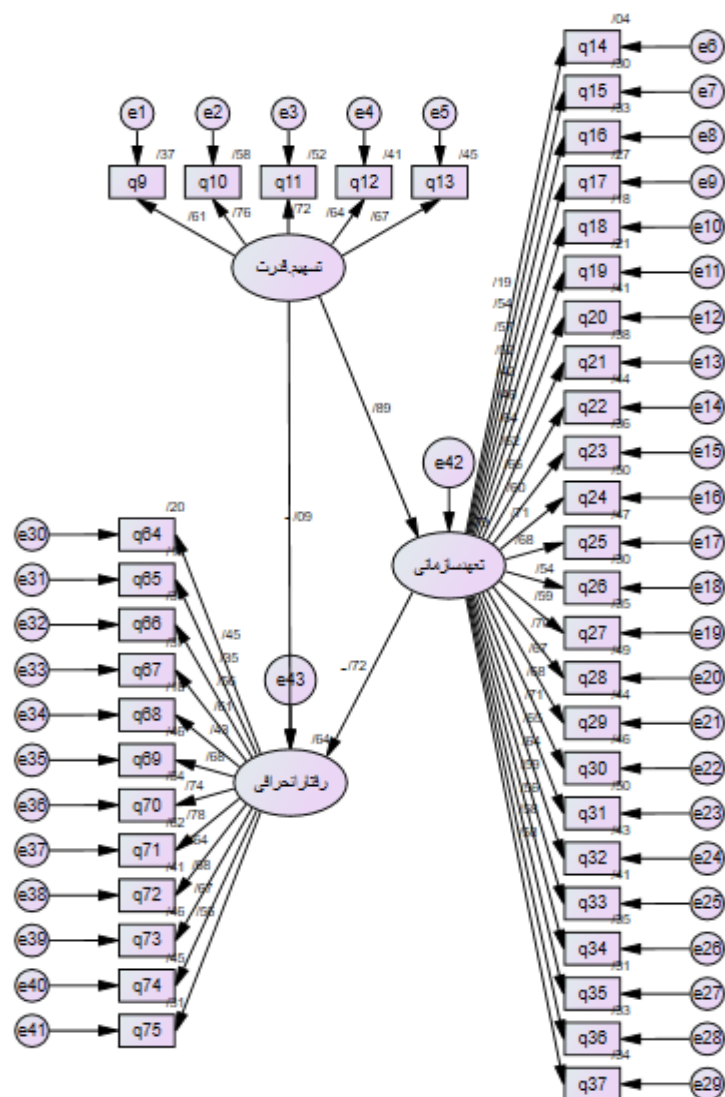
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
شفاف سازی نقش	تعهد سازمانی	رفتار انحرافی	-۰/۴۵	۰/۸۰ × -۰/۴۴	-۰/۷۱

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول که تأثیر معنادار را نشان می‌دهد و از آنجا که میزان ضریب مسیر مثبت است. این تأثیر مثبت می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد می‌گردد و فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. در نتیجه شفاف سازی نقش در سازمان از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر معنی دار و منفی دارد.

فرضیه ششم: تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی داری دارد. به بیان آماری:

H_0 : تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی داری ندارد.

H_1 : تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی داری دارد.



شکل ۴-۱۱ اثر تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان

جدول ۴-۲۰. شاخص‌های برازش مدل تحقیق برای فرضیه ششم

شاخص	مقدار	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۴/۱۴	مطلوب
شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	۰/۰۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۰	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۳	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۶	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۲	مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۹	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۸	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷	مطلوب

نتایج جدول گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو برابر با ۴/۱۴، شاخص برازش مطلق RMR برابر با ۰/۰۳، GFI، AGFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و ۰/۹۳ و شاخص‌های برازش تطبیقی NFI برابر با ۰/۹۸ و شاخص‌های IFI و CFI مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
تسهیم قدرت	تعهد سازمانی	رفتار انحرافی	-۰/۰۹	۰/۸۹× -۰/۷۲	-۰/۷۲

با توجه به نتایج تحلیل مسیر در جدول که تأثیر معنادار را نشان می‌دهد و از آنجا که میزان ضریب مسیر مثبت است. این تأثیر مثبت می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد می‌گردد و فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. در نتیجه تسهیم قدرت در سازمان از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر معنی‌دار و منفی دارد.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

بررسی نتایج یک پژوهش در حقیقت یکی از مهم‌ترین بخش‌های آن محسوب می‌شود. در این پژوهش نیز بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و تحلیل یافته‌های پژوهش در فصل چهارم، در این فصل بر مبنای نتایج حاصل شده، پژوهشگر به ارائه پیشنهادها و راهکارها می‌پردازد. اساس تدوین فرضیات این پژوهش، مدل مفهومی پژوهش بود که در فصول پیشین ابعاد و جزئیات آن مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این فصل نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها خلاصه می‌شود و با تحلیل آنها سعی می‌شود تا به فرضیه‌ها و سؤالاتی که در فصل اول از سوی پژوهشگر مطرح شده بود پاسخ داده شود. در بخش اول این فصل نیز خلاصه‌ای از فصول گذشته ارائه شده است. در بخش بعدی با استفاده از اطلاعات بدست آمده، به تحلیل نتایج بدست آمده پرداخته می‌شود. سپس پیشنهادهایی در جهت موضوع ارائه می‌گردد و در نهایت پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده و برگرفته شده از پژوهش و همچنین محدودیت‌های پژوهش ارائه خواهد شد.

۵-۲- خلاصه تحقیق

اخلاق و ارزش‌های اخلاقی به عنوان معیار تمایز انسان از دیگر موجودات، از گذشته‌های دور تا به امروز مورد توجه صاحب‌نظران بوده است. نقش رهبران به عنوان منادی اخلاق و ارزش‌های اخلاقی دوچندان می‌باشد، چرا که باور بر این است که تأثیر افکار، اندیشه‌ها و رفتارهای رهبران بر پیروان انکار ناپذیر است. هدف از انجام این تحقیق نیز تعیین میزان تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار بود. برای رسیدن به یافته‌های مفید و حقیقی از روش‌های اصولی برای تبیین نتایج تحقیق استفاده شده است. در فصل اول کلیاتی در مورد تحقیق، شامل: مقدمه، بیان مسئله، ضرورت تحقیق و ... آورده شده است. در فصل دوم، ابتدا شرحی از ادبیات و مبانی نظری در مورد متغیرهای تحقیق بیان شده است و سپس به پیشینه‌های داخلی و خارجی مرتبط با متغیرهای تحقیق، اشاره شده است. در فصل سوم، روش انجام تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شهرداری شیراز به تعداد ۷۰۳ نفر تشکیل داده بودند. نمونه‌گیری به تعداد قابل کفایت جهت مدل‌سازی در نرم‌افزار

AMOS از اعضاء جامعه آماری به نسبت بخش‌ها و تخصص‌های مختلف به صورت هدفمند و در دسترس گزینش شدند، نمونه انتخاب شد. به دلیل محدود بودن جامعه آماری پژوهش برای برآورد حجم نمونه، از روش فرمول کوکران استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. در نهایت تعداد ۲۶۰ پرسشنامه توزیع گردید که تعداد ۲۴۸ مورد برای تجزیه و تحلیل آماری مناسب بود. تمامی این فرآیندها توسط محقق از طریق مراجعه به شهرداری شیراز انجام گرفت. روش تحقیق نیز از نوع توصیفی-همبستگی، مبتنی بر معادلات ساختاری و از نوع کاربردی که بصورت میدانی و کتابخانه‌ای و با بکارگیری پرسشنامه‌های معتبر و پایا و روش پیمایشی داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است. نتایج روایی و پایایی پرسشنامه‌ها نیز قابل قبول بوده و جهت تأیید نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و جهت بررسی تأیید روابط بین متغیرها و عوامل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS که یک فن مدلسازی معادلات ساختاری بوده و همچنین نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.

۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت ابتدا نتایج حاصل از پژوهش در خصوص هر یک از فرضیه‌ها ارائه خواهد شد و سپس مورد بحث قرار می‌گیرد. در ادامه با نتایج تحقیقات مشابه و مغایر که توسط سایر محققین انجام شده مورد مقایسه و بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه اول:

انصاف و اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه اول تحقیق نشان می‌دهد که انصاف و اخلاق مداری از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که انصاف و اخلاق مداری می‌تواند به میزان ۰/۳۹- درصد بر رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار باشد. به طوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر انصاف و اخلاق مداری، میزان رفتار انحرافی کارکنان ۰/۳۹- درصد تحت تأثیر آن قرار گرفته و بصورت معنی‌دار کاهش می‌یابد. در نتیجه می‌توان

گفت نتیجه فرضیه تحقیق حاضر دارای برآزش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. پس می‌توان عنوان کرد که این نتیجه از طرف بسیاری از نتایج بدست آمده از گذشته مانند پژوهش‌های عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، منتخب‌یگانه و همکاران (۱۳۹۵) و آریاتی^۱ و همکاران (۲۰۱۷) نیز همخوانی دارد. بنابراین می‌توان گفت که انصاف و اخلاق‌مداری و رعایت استانداردهای آن در سازمان باعث ایجاد جو اخلاقی مناسب و مثبت در سازمان شده که بواسطه‌ی آن، میزان رفتارهای انحرافی را در سازمان از جانب کارکنان کاهش می‌دهد. در واقع انصاف و اخلاق‌مداری می‌تواند بر جو اخلاقی تأثیرگذار باشد و این امر با ایجاد مسئله خیر و صلاح کارکنان، رعایت اصول حقوقی و اخلاقی، رعایت قوانین و رویه‌های آن، پیروی از سیاست‌های سازمان و با در نظر گرفتن منافع سازمان کارکنان را متأثر از چنین رفتارهایی نموده که به رفتارهای انحرافی متضاد با سازمان و اهداف و چارچوب آن اقدامی را انجام ندهند. در واقع انصاف و اخلاق‌مداری و ارزش‌های اخلاقی به عنوان معیار درستی یا نادرستی، باید‌ها یا نبایدها از گذشته‌های دور تا به امروز راهنمای زندگی اجتماعی انسان‌ها بوده است. نقش رهبران در ترویج و توسعه ارزش‌های اخلاقی حائز اهمیت اساسی می‌باشد. رهبری مهم‌ترین عامل در یک سازمان است؛ که رفتار او به عنوان الگو و نماد سرمشق سایر کارکنان قرار می‌گیرد. بی‌توجهی رهبران به نظام ارزش‌های اخلاقی می‌تواند پیامدهای نامطلوبی چون احساس بی‌عدالتی در سازمان و در پی آن رفتارهای انحرافی مانند دریافت رشوه، سرقت اموال سازمان، خراب کردن تجهیزات سازمان و ... را به دنبال داشته باشد. بر این اساس و با آگاهی از نقش مؤثر انصاف و اخلاق‌مداری در سازمان بهتر است که مدیران با ایجاد محیط‌های مناسبی اخلاقی در محیط کار و متأثر کردن جو اخلاقی در میان کارکنان بتوانند میزان رفتارهای انحرافی فردی و سازمانی را کاهش دهند. که طبق نتایج این پژوهش انصاف و اخلاق‌مداری در سازمان، اینگونه رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد.

1. Aryati

فرضیه دوم:

شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه دوم تحقیق نشان می‌دهد که شفاف‌سازی نقش از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که شفاف‌سازی نقش می‌تواند به میزان ۰/۵۱- درصد بر رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار باشد. بطوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر شفاف‌سازی نقش، میزان رفتار انحرافی کارکنان ۰/۵۱- درصد تحت تأثیر آن قرار گرفته و بصورت معنی‌دار کاهش می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت نتیجه فرضیه تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. پس می‌توان عنوان کرد که این نتیجه از طرف بسیاری از نتایج بدست آمده از گذشته مانند پژوهش‌های درخشان مهر و همکاران (۱۳۹۷)، پیرایش و اکبریان (۱۳۹۷)، عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴) و آریاتی و همکاران (۲۰۱۷) نیز مورد تأکید قرار گرفته و با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. بر این اساس می‌توان گفت که وضوح انتظاراتی که از کارکنان می‌رود هرچه از اولویت‌بندی دقیق و مشخص و همچنین تقسیم‌بندی مشخص از جانب مدیران بر مبنای اجرای دقیق و مشخص از جانب کارکنان برخوردار باشد، نوعی شفافیت در این ارتباط که بسیار حائز اهمیت است بوجود می‌آید که می‌تواند به‌همراه یک جو اخلاقی مثبت و متأثر از رفتارها، منافع و انتظارات سازمان برای پیشبرد مناسب اهداف سازمان مؤثر باشد.

این شفافیت به‌همراه ایجاد جو دارای اخلاق و قانون‌مدار که انتظارات و وظایف به شکل مناسب در آن شکل می‌گیرد بهترین نوع سازماندهی در تمام سیستم‌های اداری و خدماتی است. چنین جو اخلاقی به کارکنانی متعهد و وفادار در سازمان کمک می‌کند که نه تنها دچار انحرافات سازمانی نشوند بلکه با آن در سازمان نیز مبارزه کنند. با توجه به اهمیت موضوع رفتارهای انحرافی در سازمان، رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه‌بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد؛ این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از

کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند، و رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است (نوس و استوری، ۲۰۱۳) و باید یا مقدماتی مانند شفافیت در ارتباطات سازمانی بتوان به کاهش اینگونه رفتارهایی در سازمان دست یافت. چرا که وجود رفتارهای انحرافی سازمان و کارکنان را از مسیر اصلی ارائه خدمات دورتر کرده و با ایجاد رفتارهای غیراخلاقی و مخرب قابلیت‌های سازمان را کاهش می‌دهد.

فرضیه سوم:

تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه سوم تحقیق نشان می‌دهد که تسهیم قدرت از طریق جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که تسهیم قدرت می‌تواند به میزان ۰/۶۶- درصد بر رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار باشد. بطوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر تسهیم قدرت، میزان رفتار انحرافی کارکنان ۰/۶۶- درصد تحت تأثیر آن قرار گرفته و بصورت معنی‌دار کاهش می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت نتیجه فرضیه تحقیق حاضر دارای برآزش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. پس می‌توان عنوان کرد که این نتیجه از طرف بسیاری از نتایج بدست آمده از گذشته مانند پژوهش‌های درخشان مهر و همکاران (۱۳۹۷)، عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، آریاتی و همکاران (۲۰۱۷) و چنگ (۲۰۱۵) نیز مورد تأکید قرار گرفته و با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. بنابراین باید رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهارنظر بدهند، و به ایده‌ها و طرز فکر آنها گوش دهند. تسهیم قدرت به زیردستان اجازه می‌دهد، کنترل بیشتری داشته باشند و باعث می‌گردد وابستگی کمتری به مدیرانشان پیدا کنند (دی‌هوک و دن‌هارتوگ، ۲۰۰۸). در واقع وقتی که رهبر سازمان دارای ویژگی‌های الگو بودن، جهت‌گیری فردی، رهنمودهای اخلاقی، تسهیم

قدرت، اجازه دادن به زیردستان برای تصمیم‌های مهم یا به عبارت دیگر دارای ویژگی‌های رهبری اخلاقی باشد؛ با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و نشان دادن اعتماد دوجانبه به کارکنان، احساس ارزشمندی و مؤثر بودن را در آنان به وجود می‌آورد. این اقدام رهبر ذهنیت مثبتی را نسبت به کار و محیط شغلی به وجود آورده و باعث تقویت انگیزه درونی آنان می‌شود. بنابراین می‌توان انتظار ایجاد جو اخلاقی را از کارکنان داشت. این ویژگی‌ها به صورت نهانی پیامی را به کارکنان می‌دهد که در این مجموعه به افکار، اندیشه‌ها، ایده‌ها و نظرات شما ارج گذارده می‌شود و برای رساندن این مجموعه شما باید مساعدت لازم را بنمایید. بر اساس مجموع این موارد کارکنان را با درک و انگیزه‌ی خدمات مناسب‌تر در سازمان رهنمون ساخته و به طبع این اقدامات، رفتارهای منحرف در سازمان نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه چهارم:

انصاف و اخلاق مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه چهارم تحقیق نشان می‌دهد که انصاف و اخلاق مداری از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که انصاف و اخلاق مداری می‌تواند به میزان ۰/۴۷- درصد بر رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار باشد. بطوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر انصاف و اخلاق مداری، میزان رفتار انحرافی کارکنان ۰/۴۷- درصد تحت تأثیر آن قرار گرفته و بصورت معنی‌دار کاهش می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت نتیجه فرضیه تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. پس می‌توان عنوان کرد که این نتیجه از طرف بسیاری از نتایج بدست آمده از گذشته مانند پژوهش‌های درخشان مهر و همکاران (۱۳۹۷)، پیرایش و اکبریان (۱۳۹۷)، عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴) و آریاتی و همکاران (۲۰۱۷) کیم و بریمر^۱ (۲۰۱۱) نیز مورد تأکید قرار گرفته و با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. بر

1. Kim & Brymer

این اساس می‌توان گفت که رهبر منصف و اخلاق‌مدار قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصدی هدایت و رهبری کند که به سود سازمان، اعضای آن، سهامداران و جامعه باشد. رهبران اخلاقی، با الگو بودن، رفتار نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند. در نتیجه از پیروان انتظار می‌رود به جای رقابت، وابستگی متقابل بیشتری داشته باشند و بر مشارکت تأکید کنند و نسبت به سازمان متعهدتر باشند (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). رهبران منصف و اخلاق‌مدار صادق، قابل اعتماد، و نوع دوست می‌باشند. چنین رهبرانی، انتخابات منصفانه، ضابطه‌مند و اخلاقی شکل می‌دهند و محیط‌های کاری را منصفانه می‌سازند. رهبران اخلاقی با صداقت و به صورت منصفانه با دیگران رفتار می‌کنند، از شخص خاصی جانبداری نمی‌کنند، در روابط خود تبعیض قائل نمی‌شوند و مسئولیت اعمالشان را خود به عهده می‌گیرند. تبعات چنین ارتباطی در سازمان افزایش تعهد کارکنان خواهد بود. در واقع تعهد سازمانی عنصری اصلی برای سنجش تناسب میان افراد و سازمان است، زیرا هنگامی که افراد به سازمان خود متعهد می‌شوند، مایل‌اند تلاش بیشتری را به سازمان اختصاص دهند، ارزش‌های خود را با ارزش‌های سرپرست خود یکی کنند و به دنبال حفظ وابستگی خود با سازمان‌شان هستند. در ادامه چنین روابطی در محیط کار، کارکنان نیز به سمت رفتارهای منحرفانه فردی و سازمانی نخواهند رفت و میزان این رفتارها نیز کاهش خواهد یافت. رفتارهایی مانند رقابت غیرمفید، سرزنش همکاران، شایعه‌سازی و ... که دارای تبعات بسیار نامناسب برای سازمان هستند. بنابراین اینگونه می‌توان استدلال کرد که مدیرانی که الگوی رفتار اخلاق‌مدار دارند عاملی برای ترویج فضیلت و اخلاق هستند که افرادی که آن را درک می‌کنند بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی و فرآیندهای سرایت اجتماعی تمایل به تکرار آن را دارند که در نتیجه این عمل باعث گسترش تعهد سازمانی در بین کارکنان و شکل‌گیری محیط اخلاق‌مدار در سازمان خواهد شد.

شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه پنجم تحقیق نشان می‌دهد که شفاف‌سازی نقش از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که شفاف‌سازی نقش می‌تواند به میزان $0/71$ - درصد بر رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار باشد. بطوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر شفاف‌سازی نقش، میزان رفتار انحرافی کارکنان $0/71$ - درصد تحت تأثیر آن قرار گرفته و بصورت معنی‌دار کاهش می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت نتیجه فرضیه تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. پس می‌توان عنوان کرد که این نتیجه از طرف بسیاری از نتایج بدست آمده از گذشته مانند پژوهش‌های درخشان مهر و همکاران (۱۳۹۷)، پیرایش و اکبریان (۱۳۹۷)، عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴) و آریاتی و همکاران (۲۰۱۷) نیز مورد تأکید قرار گرفته و با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. رهبران اخلاقی می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کرده و از این طریق عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. همچنین پژوهش‌های انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داده است که رهبری اخلاقی تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد کارکنان و ایجاد جو اخلاقی مناسب در سازمان دارد (درخشان‌مهر و همکاران، ۱۳۹۷). رهبران اخلاقی باید به گونه‌ای شفاف عمل کنند و با ترفیع، تشویق و دادن پاداش، رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می‌دهند و در ارتباطات آشکار شرکت کنند. شفاف‌سازی نقش، به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف، عملکردی و انتظارات اشاره دارد. رهبران اخلاقی مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌سازند، به گونه‌ای که زیردستان می‌دانند از آنها چه انتظاری می‌رود و در چه زمانی عملکردشان به حد انتظار می‌رسد (دی‌هوک و دن‌هارتوگ، ۲۰۰۸). بنابراین رهبران و مدیران می‌توانند از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان خود منتقل کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره گیرند و به عنوان الگوهای نقش اخلاقی، برای

پیروان عمل کنند. بر این اساس توجه به اهمیت ایجاد فضای اخلاقی و شفاف و فراهم آوردن تعهد سازمانی می‌تواند در ایجاد شرایط سازمانی مناسب، مؤثر باشند و میزان انحرافات رفتاری در محیط کار را کاهش دهند.

فرضیه ششم:

تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار اثر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه ششم تحقیق نشان می‌دهد که تسهیم قدرت از طریق تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که تسهیم قدرت می‌تواند به میزان $0/72$ - درصد بر رفتار انحرافی کارکنان اثرگذار باشد. بطوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر تسهیم قدرت، میزان رفتار انحرافی کارکنان $0/72$ - درصد تحت تأثیر آن قرار گرفته و بصورت معنی‌دار کاهش می‌یابد. در نتیجه می‌توان گفت نتیجه فرضیه تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. پس می‌توان عنوان کرد که این نتیجه از طرف بسیاری از نتایج بدست آمده از گذشته مانند پژوهش‌های درخشان مهر و همکاران (۱۳۹۷)، عباس‌رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، آریاتی و همکاران (۲۰۱۷)، چنگ (۲۰۱۵) و گوسل و توکماک (۲۰۱۳) نیز مورد تأکید قرار گرفته و با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. بنابراین می‌توان گفت رهبر اخلاق مدار که با کارکنان براساس حق و برابری رفتار می‌کند، پیروان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهد، به اظهار نظرها و ایده‌های آنان ارجحیت می‌دهد، انتظارات شغلی و مسئولیت سازمانی کارکنان را به طور شفاف ترسیم می‌کند، نسبت به مسائل و مشکلات خانوادگی و شغلی کارکنان حساسیت نشان می‌دهد، باعث ادراک عدالت سازمانی کارکنان می‌شود. رهبران اخلاق مدار از طریق گفتار و عمل به کارکنان خود نشان می‌دهند برای اصولی نظیر انصاف و عدالت که از زمره مهم‌ترین اصول اخلاقی مورد پذیرش در تمامی جوامع بشری است، احترام و ارزش زیادی قائل‌اند؛ پایبندی به این اصول و اصول دیگر مدیریت اخلاقی برای کارکنان اطمینان خاطر را فراهم می‌کند که منجر به ایجاد بستری خوش بینانه برای آینده می‌شود و به دنبال آن سطح تعهد سازمانی

کارکنان برای بروز رفتارهای مبتنی بر اخلاق افزایش خواهد یافت. چنین زمینه‌ای در سازمان رفتارهای انحرافی را نیز کاهش خواهد داد. رفتارهای انحرافی باعث بی‌تفاوتی به مسائل، مقررات، دستورالعمل‌ها، اهداف، فرمانبرداری نکردن از هنجارهای حاکم بر سازمان و یا زیر پا گذاشتن سیاست‌های سازمانی (نظیر زمان‌های حضور، نحوه‌ی حضور، ترک سازمان بدون هماهنگی قبلی و یا غیبت‌های ناگهانی و عمدی و سپس دروغگویی در باب عللی این غیبت‌ها) خود را نشان می‌دهد، از این رو فقدان رهبری اخلاقی بر استعدادهای موجود در سیستم سازمانی نیز، می‌تواند آثار نامطلوبی همچون بروز اختلاس‌های کلان، دزدی، بی‌هدفی و سردرگمی را به دنبال داشته باشد (پیرایش و اکبریان، ۱۳۹۷).

مطابق با این هنجارها و مطالب می‌توان استدلال کرد که شرایط سازمانی نگرش‌هایی را در افراد به وجود می‌آورد و افراد بسته به نوع نگرش کسب شده رفتار خود را تنظیم می‌کنند. در نتیجه بر اساس این هنجار، طرز برخورد مثبت، عادلانه و دلسوزانه از سوی سرپرستان باعث ایجاد نگرش مثبت و دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان می‌شود، و کارکنانی که تصور می‌کنند برخورد مطلوبی با آن‌ها شده است، احتمال کمتری دارد که مرتکب رفتارهایی شوند که به سازمان آسیب برساند. از سوی دیگر، هنگامی که افراد از طرز رفتار سرپرست خود ناراضی باشند و آن را غیراخلاقی و غیرمنصفانه تلقی کنند، نگرشی منفی نسبت به سرپرست و سازمان پیدا کرده می‌کنند و تمایلی به ماندن در آن سازمان را ندارند. در نتیجه ممکن است با رفتارهای شغلی منفی مانند پرهیز از تلاش و کوشش، دیرآمدن به محل کار، طولانی کردن زمان استراحت و مانند آن با این شرایط مقابله کنند. به عبارت دیگر، کارکنانی که نگرشی منفی نسبت به سازمان دارند و دیگر علاقه‌ای به ماندن در سازمان ندارند، ممکن است رفتارهای انحرافی در محیط کار را ابزاری برای پالایش هیجانی بیابند و مرتکب آن‌ها شوند. شاید بهترین تبیین برای این یافته، استدلال بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی باشد. محیط اخلاقی می‌تواند راهنمای کارکنان باشد که به آن‌ها کمک می‌کند تا تشخیص دهند چه نوع رفتاری در واحد کاری قابل قبول و اخلاقی است و چه

نوع رفتار اخلاقی نیست. هنگامی که کارکنان در چنین جو اخلاقی قرار می‌گیرند، احتمال کمتری دارد که به رفتارهای انحرافی تمایل داشته باشند.

۴-۵- پیشنهادهای کاربردی

یافته‌های حاصل از این تحقیق در مورد تعیین میزان اثر ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف و اخلاق‌مداری، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت) از طریق جو اخلاقی و تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار چنین پیشنهاد می‌نماید:

❖ بر طبق فرضیه اول، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز مباحث اخلاقی و استانداردهایی که برای سازمان طراحی شده‌اند سرلوحه فعالیت‌های کارکنان سازمان قرار دهند و با وضوح کامل حیطه‌ی اخلاقی در سازمان مشخص شود تا از طریق رعایت این اصول و اینکه این موارد با استفاده از حاکم شدن یک جو اخلاقی مثبت به کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان کمک کنند.

❖ بر طبق فرضیه دوم، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز شفافیت در تمام جوانب سازمان مانند مشخص شدن انتظارات عملکردی کارکنان سازمان، اینکه از هریک از کارکنان چه انتظاری می‌رود و بخصوص روشن شدن این قضیه از جانب مدیران و اولویت بندی آنها و در نهایت اینکه هرکسی مسئولیت چه کاری را دارد، خود موارد مهمی هستند که می‌توانند به پیشبرد اهداف هر سازمانی کمک کنند، چه بسا که به ایجاد جو اخلاقی مثبت نیز در سازمان بی‌انجامد و این چنین شرایطی طبیعتاً رفتار انحرافی در میان کارکنان را کاهش خواهد داد.

❖ بر طبق فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز بصورت اخلاقی رفتار نموده به جای مدیریت صرف بر کارکنان نقش هدایتگری را داشته باشند. همچنین در سازمان قوانین و مقرراتی وضع گردد که حقوق کارکنان بطور مساوی رعایت شود. مسئولان از طریق استخدام‌های رسمی، امنیت

و ثبات شغلی را برای کارکنان فراهم کنند. از جابجایی بدون برنامه کاسته و نسبت به تعهدات خود پایبندی نشان دهند. با انجام چنین مواردی بطور حتم رفتار انحرافی نیز در سازمان کاهش خواهد یافت.

❖ بر طبق فرضیه چهارم، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی کارکنان را روشن کنند بطوری که کارکنان بدانند از آنها چه انتظاری می‌رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار می‌رسد. همچنین مدیران در قبال وظایف و مسئولیت‌های خود، خود را متعهد دانسته وجدان کاری و پاسخگویی در قبال وظیفه را به کارکنان خود آموزش دهند. بهتر است در سازمان مدیران مسئولیت بخشی از کارها را بر عهده کارکنان قرار دهند و با تفویض اختیار به کارکنان آنها را در قدرت سهیم کنند. در این حالت کارکنان احساس قدرتمندی نموده خود را در مزایای سازمانی سهیم دانسته و کمتر به رفتارهای انحرافی روی می‌آورند.

❖ بر طبق فرضیه پنجم، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز به دنبال گزینش و آموزش رهبران اخلاقی باشند. برای مثال سازمان‌ها می‌توانند ابزارهای گزینشی را که صداقت، استانداردهای اخلاقی رهبران و میزان توجه به دیگران را اندازه می‌گیرد، به کار گیرند، ابزارهایی مانند آزمون صداقت، مصاحبه‌های ساختار یافته و تمرین‌های مرکز ارزیابی که بر معماهای اخلاقی تمرکز می‌کند. همچنین سازمان می‌تواند در آموزش اخلاق برای رهبران سرمایه‌گذاری کنند، آموزش‌هایی مانند نشان دادن اهمیت اخلاق و پیامدهای آن، پاداش و حمایت از کارکنانی که بطور اخلاقی رفتار می‌کنند و انجام دادن وظیفه به عنوان مدل‌های نقش اخلاق.

❖ بر طبق فرضیه ششم، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز مستند و شفاف نمودن روش‌های ارتقاء سازمانی کارکنان، رویه‌های پرداخت حقوق و دستمزد، اضافه پاداش و کار و اطلاع رسانی به کارکنان را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهند، در این باب نه تنها منجر به کاهش احساس عدم تعهد سازمانی در نحوه برخورد با کارکنان می‌شود بلکه در نهایت منجر به اخلاقی شدن کار و ارتقاء هویت یابی کارکنان با سازمان و افزایش عملکرد سازمانی خواهد گردید. به عبارتی اگر کارکنان در سازمان

احساس بی عدالتی نمایند خود را برای انجام فعالیت‌های کاری بصورت غیراخلاقی مجاز دانسته و سایر کارکنان را نیز با خود همراه نموده و در نهایت جو کار غیراخلاقی را در سازمان ترویج خواهند داد که تأثیر مستقیم آن در عملکرد سازمانی قابل مشاهده خواهد بود.

❖ بر طبق فرضیه اصلی و کلی پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان در شهرداری شیراز در کیفیت تعاملات و روابط متقابل با کارکنان تجدید نظر کنند و از برقراری روابط مبتنی بر منافع اقتصادی، سلسله مراتبی و ساختاری با کارکنان اجتناب کنند. رهبران اخلاق مدار با ایجاد روابط و تعاملات با کیفیت بالا با کارکنان که مبتنی بر سازوکارهای اجتماعی مانند یک رابطه توأم با انصاف، رفتار احترام آمیز و منصفانه و به دور از پارتی بازی با کارکنان، توجه به نیازها و کاستی‌های آنان، حل و فصل منصفانه مسائل و مشکلات اعضای سازمان باعث ایجاد حس برابری و برادری در سازمان شده و ادراک افراد از تعهد سازمانی را متأثر می‌سازند که بواسطه‌ی آن رفتار انحرافی کارکنان نیز کاهش خواهد یافت.

۵-۵- محدودیت‌های محقق

در هر پژوهش محقق با محدودیت‌های مختلفی روبرو بوده که تلاش محقق برآن بوده است تا با استفاده از روش‌های مختلف بر هریک از این محدودیت‌ها فائق بیاید تا روند پژوهش خود را ادامه دهد. از محدودیت‌های تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- عدم همکاری در تکمیل پرسشنامه.
- عدم دقت در پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه.
- تأثیر برخی ملاحظات در پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه.
- تعصب و عدم رغبت برخی کارکنان در پاسخ به سؤالات پرسشنامه.
- عدم پاسخ‌گویی به موقع به سؤالات پرسشنامه.
- محدودیت‌های کار پژوهشی با پرسشنامه و استفاده از آن به عنوان ابزار سنجش.

۵-۶- پیشنهادهای پژوهشی

با توجه محدودیت‌های پژوهش حاضر، جهت پژوهش‌های آینده به محققین پیشنهاد می‌شود که:

- * از آنجا که طراحی مطالعات طولی، فرصت بیشتری را برای بررسی علیت فراهم می‌کند، انجام دادن این کار به پژوهشگران توصیه می‌شود. این پژوهش بین کارکنان شهرداری شیراز اجرا شده است، بنابراین، تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های دیگر به دلیل متفاوت بودن شرایط اقلیمی و فرهنگی باید با احتیاط انجام گیرد. از این رو، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز تکرار شود تا به درک بهتری از پدیده‌های مورد مطالعه منجر شود و به نتیجه بهتر در حوزه رهبری اخلاقی بی‌انجامد. ابزارهای به کار گرفته شده در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای خود گزارش‌دهی بود، که محدودیت‌های خاص مربوط به این نوع ابزارها را باید مدنظر قرار داد. به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود علاوه بر به‌کارگیری پرسشنامه‌های خودگزارشی، ابزارها و روش‌های دیگری مانند مشاهده و بررسی‌های میدانی نیز برای سنجش متغیرها به کار گرفته شود.
- * پیشنهاد می‌شود چنین تحقیقی در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود و نتایج تحقیقات با تحقیق حاضر مقایسه شود.
- * پیشنهاد می‌شود که در پژوهشی مستقل ابعاد و مؤلفه‌های مورد مطالعه به صورت کیفی و با نظر متخصصین این زمینه مورد پژوهش و تحلیل و بررسی قرار گیرند.
- * در پژوهش حاضر جو اخلاقی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی متغیرهای همچون هویت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، تاکتیک‌های سیاسی سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی هم با متغیرهای پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گیرند.
- * پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی پژوهشگران به بررسی سازوکارهای استقرار و کاربست مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی در جامعه مورد بررسی پژوهش بپردازند.

مراجع

مراجع داخلی

۱. میرز، لاورنس اس؛ گامست، گلن و گارینو، ا.جی (۱۳۹۶). پژوهش چندمتغیری کاربردی (طرح و تفسیر)، ترجمه: حمیدرضا حسن آبادی، حسن پاشا شریفی، ولی‌الله فرزاد، سیمین دخت رضاخانی، بلال ایزانلو، مجتبی حبیبی، انتشارات رشد.
۲. شوماخر، رندال ای و جی‌لومکس، ریچارد (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدلسازی معادلات ساختاری، ترجمه: قاسمی، وحید، چاپ دوم، انتشارات جامعه‌شناسان.
۳. پیرایش، اعظم و اکبریان، اکرم (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۹، شماره ۴، صص ۳۶ تا ۴۳.
۴. تقی‌زاده، هوشنگ و سلطانی، غلامرضا (۱۳۹۳). نقش هویت یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۹۷ تا ۱۰۶.
۵. درخشانه‌مهر، آرش؛ جبارزاده کنگرلویی، سعید و بحری ثالث، جمال (۱۳۹۷). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حساب‌رسان مستقل با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۱۴۹ تا ۱۵۸.
۶. درخشیده، حامد و کاظمی، علی (۱۳۹۳). تاثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری، نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۵، شماره ۳، صص ۸۹ تا ۱۰۱.
۷. دوستار، محمد؛ مستقیمی، محمودرضا و اسناعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۴، شماره ۷۹، صص ۲۷ تا ۴۵.

۸. زارعی‌متین، حسن؛ احمدی‌زهرانی، مریم؛ امینی، علی‌رضا و نیک‌مرام، سحر (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۱۶۷ تا ۱۹۰.
۹. عباس‌پور، عباس؛ زندیان، هادی و قادرمرزی، حبیب‌الله (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر-عضو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۴، شماره ۵، صص ۵۱ تا ۷۱.
۱۰. عباس‌رستمی، نجیبه؛ رحیمی، ابراهیم؛ قاضی نور نائینی، شراره و احمدی، زینب (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان، نشریه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال ۲۳، شماره ۶۷، صص ۹۵ تا ۱۲۱.
۱۱. عبدالشاه، محمد؛ مقیمی، مصطفی و خطیبی، سیدامیرمحمد (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌های خدماتی دولتی (مورد مطالعه: سازمان ثبت اسناد و املاک تهران)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۲۴۵ تا ۲۶۴.
۱۲. علیرحمی، محمدمهدی؛ امیرخانی، امیرحسین؛ رسولی، رضا و طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۷). نقش رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی در کاهش ترک خدمت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۱، صص ۵۶ تا ۶۴.
۱۳. قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ محمدی، محمدفائق و احمدیان‌فر، سهیلا (۱۳۹۴). تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری قابل اعتماد، مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۵۶۵ تا ۸۸۲.
۱۴. کرمی، محمد؛ قلاوندی، حسن و قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان، دوفصلنامه علمی و پژوهش مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱، صص ۲۰ تا ۴۰.

۱۵. منتخب‌یگانه، محمد؛ بشلیده، کیومرث؛ شمسی، مرجان و هزاریان، سولماز (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۱۳۷ تا ۱۵۳.
۱۶. نصرافهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری‌نسب، سیامک (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ۵، شماره ۱، صص ۱۰۷ تا ۱۲۸.
۱۷. مجلسی، منا (۱۳۹۲). تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی گری تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان به رهبر در سازمان ثبت اسناد تهران پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین‌المللی بندر انزلی؛ دانشکده مدیریت و حسابداری.
۱۸. مهماندوست، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار انحرافی در سازمان پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی: دانشگاه علامه طباطبائی.

1. Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*.
2. Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2004). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
3. Anwar, F., Islam, T., Rehman Khan, S. & Ungku Norulkamar, U. (2012). Investigating the Mediating Role of Affective Commitment Between Supervisor's Ethical Leadership and Citizenship Behaviors, *World Applied Sciences Journal*, 19 (8), 1221-1224.
4. Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), 244-256.
5. Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233-249.
6. Bodankin, M., & Tziner, A. (2009). Constructive deviance, destructive deviance and personality: how do they interrelate? *Amfiteatru Economic Journal*, 11(26), 549-564.
7. Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583-616.

8. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
9. Brown, M.E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls, *Organizational Dynamics*, 36(2),140–155.
10. Brown, M.E., & Trevion, L.K. (2006). Role modeling and Ethical leadership. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting Atlanta GA.
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2015). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831.
11. Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational behavior*, 69(1), 105-118.
12. Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 89(4), 599.
13. Currie, G. Dingwall, R. Kitchener, M. Waring, J. (2012). Let's dance: organization studies. Medical sociology and health policy. *Social Science & Medicine*, 74(3) 273-280.
14. De Hoogh, A., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297–311.
15. Filipova, A. A. (2011). Relationships among ethical climates, perceived organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled nursing facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 44-66.

16. Gucel, C. & Tokmak, I. (2013). The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: case study of a university, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2).
17. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
18. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of business ethics*, 100(2), 349-366.
19. Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
20. Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2009). Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making, Chapter 11: Making ethical climate a mainstream topic, *Information AGE Publishing, North Carolina*, 181-213.
21. Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16.
22. Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
23. Neves, P., & Story, J. S. (2013). Ethical leadership and reputation: combined indirect effects on employee organizational deviance. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2013, No. 1, p. 15878). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

24. Okpozo, A. Z., Gong, T., Ennis, M. C., & Adenuga, B. (2017). Investigating the impact of ethical leadership on aspects of burnout. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1128-1143.
25. Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes-the Malaysian case. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
26. Pučetaitė, R. (2014). Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 231-235.
27. Resick, C. J., Hargis, M. B., Shao, P., & Dust, S. B. (2013). Ethical leadership, moral equity judgments, and discretionary workplace behavior. *Human Relations*, 66(7), 951-972.
28. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15thEd.). New Jersey: Prentice Hall.
29. Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismaill, I. A. & Uli, J. N. (2012). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21). 241-246.
30. Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
31. Tutar, H., Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 24, 1378-1388.
32. Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in corporate social performance and policy*, 9(1), 51-71.

33. Yılmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949-3953.
34. Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Bliss, J. R. (2000). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.

پیوست

با سلام

پاسخ‌دهنده عزیز این پرسشنامه جهت انجام پایان‌نامه کارشناسی ارشد تهیه گردیده و هدف محقق از این مطالعه « تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان در محل کار با تأکید بر نقش میانجی جواخلاقی و تعهد سازمانی به روش مدلسازی معادلات ساختاری » می‌باشد.

بنابراین پاسخ‌های دقیق و با تأمل شما، اینجانب را در اجرای این تحقیق یاری خواهد نمود. بدیهی است پرسشنامه بدون نام بوده و پاسخ‌های شما تنها در راستای اهداف پژوهشی تحقیق حاضر مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

اطلاعات فردی شما بخشی از پژوهش است و همچون سایر پاسخ‌های شما محفوظ خواهد بود.

جنسیت : ☐ مرد ☐ زن

وضعیت تاهل : ☐ مجرد ☐ متاهل

سن : ☐ زیر ۳۰ سال ☐ ۳۰-۴۰ سال ☐ ۴۰-۵۰ سال ☐ ۵۰ به بالا

میزان تحصیلات : ☐ دیپلم ☐ فوق دیپلم ☐ لیسانس

☐ فوق لیسانس ☐ دکتری

سابقه خدمت : ☐ زیر ۵ سال ☐ ۵-۱۰ سال ☐ ۱۰-۱۵ سال

☐ ۱۵-۲۰ سال ☐ ۲۰ سال به بالا

ردیف	پرسشنامه رهبری اخلاقی	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	اجازه نمی دهد که دیگران در تصمیم گیری شرکت کنند.					
۲	از زیردستان در مورد استراتژی سازمانی مشاوره می گیرد.					
۳	با محول کردن مسئولیت به زیر دستان آنها را به چالش می کشد.					
۴	به من اجازه می دهد که نقش کلیدی در تعیین اهداف عملکرد خود داشته باشم.					
۵	دستورالعمل های رفتاری یکپارچه را به وضوح توضیح می دهد .					
۶	در مورد اینکه از نظر صداقت در رفتار چه انتظاری از افراد می رود را توضیح می دهد.					
۷	کارکنان از استانداردهای اخلاقی که مدیر در سازمان مشخص کرده است، پیروی می کنند.					
۸	عواقب رفتار غیر اخلاقی به وسیله خودم و همکارانم را روشن می سازد.					
۹	کارکنانی را که مطابق دستورالعمل کلی رفتار نموده اند را تشویق می نماید.					
۱۰	نشان می دهد که چه انتظاراتی از عملکرد هر یک از اعضای گروه دارد.					
۱۱	انتظاری را که از من و همکارانم دارد را توضیح می دهد.					
۱۲	اولویت های کاری را مشخص می کند.					
۱۳	مشخص است که هر کس مسئول چه چیزی است.					

ردیف	پرسشنامه رفتار های انحرافی	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۱	در این سازمان کارکنانی وجود دارند که تجهیزات را خراب می کنند.					
۲	در این سازمان کارکنانی وجود دارند که رشوه می گیرند حتی اگر کارکنانی نیز وجود داشته باشند هیچکس عنوان نمی کند.					
۳	در این سازمان کارکنانی وجود دارند که اموال سازمان را به سرقت می برند.					
۴	در این سازمان کارکنانی وجود دارد که سازمان را زود ترک می کنند.					
۵	در این سازمان کارکنانی وجود دارند که منابع سازمان را اتلاف می کنند.					
۶	در این سازمان کارکنانی وجود دارند که با تاخیر به سرکار می آیند.					
۷	در این سازمان کارکنانی وجود دارند که تمارض به بیماری می کنند در حالی که سالم هستند.					
۸	در سازمان ما رفتارهای غیراخلاقی مشاهده شده است.					
۹	در سازمان ما کارکنانی هستند که برای همکاران خود ایجاد خطر می کنند.					
۱۰	در سازمان ما شایعه سازی در مورد همکاران وجود دارد.					
۱۱	در سازمان ما سرزنش کردن همکاران وجود دارد.					
۱۲	در سازمان ما رقابت غیر مفید وجود دارد.					

ردیف	پرسشنامه جو اخلاقی	كاملا موافقم	موافقم	نظري ندارم	مخالقم	كاملا مخالفم
۱	در این سازمان آن چه برای همه افراد مفید است در رأس امور قرار دارد.					
۲	در این سازمان مهم ترین مسئله خیر و صلاح همه افراد سازمان است.					
۳	در این سازمان دغدغه اصلی رسیدن سایر افراد به مهمترین چیزهاست.					
۴	در این سازمان افراد به منافع یکدیگر احترام میگذارند.					
۵	در این سازمان از کارکنان انتظار می رود که همیشه آن چه برای مشتریان و عموم شایسته است را انجام دهند.					
۶	در این سازمان همیشه کارآمدترین راه، راه درست (یا مناسب) است.					
۷	در این سازمان از هر شخص انتظار می رود قبل از هر چیز وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهد.					
۸	در این سازمان از افراد انتظار می رود که ورای سایر ملاحظات از معیارهای حقوقی و حرفه ای پیروی کنند.					
۹	در این سازمان مهمترین مسئله رعایت اصول حقوقی یا اخلاقی مربوط به حرفه است.					
۱۰	در این سازمان از افراد انتظار می رود که بلااستثناء از معیارهای حقوقی یا حرفه ای پیروی کنند.					
۱۱	در این سازمان مقدم ترین مسئله عدم تخطی یک تصمیم از معیارهای حقوقی است.					
۱۲	در این سازمان بسیار مهم است که دقیقاً از قوانین و رویه های سازمان پیروی شود.					
۱۳	در این سازمان از همه انتظار می رود به قوانین و رویه های سازمان وفادار باشند.					
۱۴	در این سازمان آن هایی موفق هستند که کاملاً مطابق با قانون عمل میکنند.					
۱۵	افراد این سازمان دقیقاً از سیاست های سازمان پیروی میکنند.					
۱۶	در این سازمان افراد بیش از هر چیز به دنبال حفظ منافع خود هستند.					
۱۷	در این سازمان افراد معمولاً به فکر خودشان هستند.					

ردیف	پرسشنامه جو اخلاقی	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱۸	در این سازمان جایی برای اخلاقیات شخصی فرد وجود ندارد.					
۱۹	در این سازمان از افراد انتظار می‌رود برای افزایش منافع سازمان بدون در نظر گرفتن عواقب آن از هیچ تلاشی مضایقه نکنند.					
۲۰	در این سازمان افراد به فکر منافع سازمان به بهای نادیده گرفتن چیزهای دیگر هستند.					
۲۱	در این سازمان کار هنگامی زیر استاندارد (یا نامرغوب) در نظر گرفته می‌شود که به منافع آن سازمان آسیب برساند.					
۲۲	مسئولیت اصلی افراد در این سازمان کنترل هزینه هاست.					
۲۳	در این سازمان از افراد انتظار می‌رود که از باورهای اخلاقی و شخصی خود پیروی کنند.					
۲۴	همه افراد در این سازمان دمورد درست بودن و نادرست بودن امور، خودشان تصمیمگیری میکنند.					
۲۵	در این سازمان به ادراک افراد از درستی و نادرستی امور بیش از هرچیز دیگر احترام گذاشته می‌شود.					

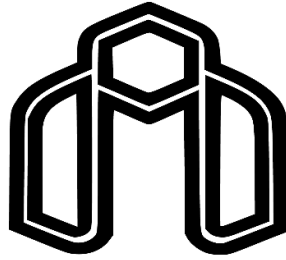
ردیف	پرسشنامه تعهد سازمانی	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	خیلی خوشحال می شوم که مابقی دوره خدمتم را در این سازمان بگذرانم.					
۲	از اینکه درباره سازمان محل کارم با افراد خارج از سازمان صحبت کنم لذت می برم.					
۳	واقعاً احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکل خود من است.					
۴	فکر کنم به سادگی می توانم به همان اندازه ای که به این سازمان علاقه دارم، به سازمان دیگری نیز دلبستگی پیدا کنم.					
۵	در سازمان محل کارم خود را عضوی از خانواده احساس نمی کنم.					
۶	از لحاظ عاطفی علاقه چندانی به این سازمان ندارم.					
۷	این سازمان برای من معنی و مفهوم شخصی بسیار زیادی دارد.					
۸	حساس تعلق زیادی نسبت به سازمان محل کار خود ندارم.					
۹	از عواقب ترک کردن کار فعلی خود بدون دسترسی داشتن به کار دیگر، ترسی به دل راه نمی دهم.					
۱۰	در حال حاضر ترک کردن محل کار برایم دشوار است . هر چند ممکن است به این کار نیز تمایل داشته باشم.					
۱۱	اگر هم اکنون تصمیم به ترک سازمان محل کارم بگیرم زندگیم به شدت از هم گسیخته می شود.					
۱۲	ممکن است هم اکنون ترک سازمان برایم بسیار پر هزینه و زیانبار باشد.					
۱۳	در حال حاضر، باقی ماندن در سازمان محل کارم به همان اندازه که ناشی از ضرورت است، ناشی از تمایل شخصی خودم نیز می باشد.					
۱۴	احساس می کنم احتمال پیدا کردن کار دیگر کمتر از آن است که فکر ترک کردن این سازمان را در سر بپرورانم.					
۱۵	یکی از عواقب جدی ترک کردن این سازمان کمبود کارهای موجود دیگر است.					

ردیف	پرسشنامه تعهد سازمانی	كاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	كاملا مخالفم
۱۶	یکی از دلایل اساسی ادامه کارم در این سازمان این است که ترک کردن آن؛ مستلزم از خود گذشتگی قابل ملاحظه ای است، چون ممکن است سازمان دیگر همه منافع را که در این جا وجود دارد؛ تامین نکند.					
۱۷	فکر می کنم امروزه مردم بیش از حد سازمان یا محل کار خود را تغییر می دهند.					
۱۸	اعتقاد ندارم که شخص باید همیشه به محل کارش وفادار بماند.					
۱۹	به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کاری غیر اخلاقی نیست.					
۲۰	یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می باشد. بنابراین خود را ملزم می دانم در این سازمان باقی بمانم.					
۲۱	در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می دانم.					
۲۲	اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است.					
۲۳	روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می ماندند؛ اوضاع بهتر بود.					
۲۴	دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پروپا قرص سازمان معروف باشد.					

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of ethical leadership dimensions on employee deviant behavior in the workplace with emphasis on the mediating role of ethical climate and organizational commitment. The research is descriptive- co relational and based on structural equation modeling in terms of data collection. The statistical population of this study includes 703 employees of Shiraz Municipality and the statistical sample was randomly selected. The sample size in this study was estimated to be 248 using Cochran's formula. Therefore, 260 questionnaires were distributed, of which 248 were suitable for statistical analysis. Measuring tools for research variables are a combination of different questionnaires such as the Ethical Leadership Questionnaire De Hoogh and Den Hartog (2008), Ethical Climate Questionnaire Victor and Clooney's (1987), Organizational Commitment Questionnaire Allen and Meyer (2004) And Deviant Behavior Questionnaire Bennett and Robinson (2000). Based on the results, it can be said that the dimensions of ethical leadership (ethical orientation, role transparency and power sharing) through the ethical climate and organizational commitment have a significant effect on employees' deviant behavior in the workplace.

Key words: Ethical climate, Organizational commitment, Ethical leadership, deviant behavior, Employees of Shiraz Municipality



Shahroud University of Technology

M.A Thesis on Business Management, area of study Organizational
Behavior and Human Resources

**The influence of ethical leadership dimensions to deviant
workplace behavior mediated by ethical climate and
organizational commitment**

By

Seyedeh marziyeh heidari

Supervisor

Dr Bozorgmehr Ashrafi

September

2020