

بررسی تاثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیم زاده دستجردی^{۲*}، علی رضا ابراهیم پور^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۰

چکیده

هدف این پژوهش تعیین تاثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار اپلیام و همکاران (۲۰۰۷)، پرسش نامه استاندارد عملکرد شغلی تسویی و همکاران (۱۹۹۷) و پرسش نامه استاندارد رهبری تحول رحیم و همکاران (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) بود که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۸۷ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۴۳- است و از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۵۸- است و همچنین تاثیر مستقیم رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی معنادار منفی ضریب این تاثیر ۰/۷۵- است.

کلید واژه‌ها: رفتارهای انحرافی در محیط کار، عملکرد شغلی، رهبری تحول گرا، رهبری اخلاقی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران جنوب، ایران

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، ایران

^۳ استادیار، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: majidmaherany۱۳۶۰@gmail.com

مقدمه

دنیای تجارت رقابتی امروز در انتظار افزایش کارایی و عملکرد مناسب از کارکنان متعهد و وفادار است. رفتارهای شغلی کارکنان بازتاب تعهد، وفاداری و نگرش مثبت آنها است. تفاوت در رفتار کارکنان نتایج متنوعی را برای سازمان به همراه دارد. (شارما و همکاران^۴، ۲۰۱۶). رفتارهای انحرافی در محیط کار فراتر از هنجارهای قابل قبول سازمان است. انحرافات اخلاقی (هنجارها) آن رفتارها، اصول و پیامدهای قابل قبولی است که در سازمان مجاز است (عبدالله و ماریکان^۵، ۲۰۱۷). وقتی رفتار کارکنان از حد مجاز هنجارهای ذکر شده قبلی خارج شود، تأثیرات آن هر یک از جنبه های فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. چندین مطالعه تایید کرد که رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر منفی زیادی بر بهره وری دارد که باعث بدتر شدن عملکرد کلی می شود. فرسودگی شغلی و انحراف سازمانی توسط پژوهشگران، دانشگاهیان، و متخصصان متمرکز شده است، زیرا تأثیر منفی آنها بر کسب و کار از نظر کاهش بهره وری، کاهش رضایت شغلی، سطح پایین تعهد سازمانی و عملکرد ضعیف تأثیر منفی دارد (هولادار و همکاران^۶، ۲۰۱۸).

هنله^۷ و همکاران (۲۰۰۵) گزارش دادند که ۹۵٪ از کل شرکت ها در ایالات متحده به نوعی رفتارهای انحرافی در محیط کار دارند. فقط در اقتصاد ایالات متحده هزینه سالانه سرقت کارمندان ۵۰ میلیارد دلار گزارش شده است (هنله و همکاران، ۲۰۰۵). علاوه بر این، تقریباً ۷۵٪ از کارمندان در ایالات متحده انواع رفتارهای انحرافی در محیط کار مانند خرابکاری، غیبت، سرقت و غیره را گزارش دادند (جیانگ و همکاران^۸، ۲۰۱۷). ضرر سالانه ناشی از رفتارهای انحرافی در محیط کار را رقمی بین ۶ تا ۲۰۰ میلیارد دلار تخمین زدند. برآورد دیگر نشان داد که رفتار ضد تولید دلیل اصلی ۳۰٪ از شکست های تجاری است. پورات و پیرسون^۹ (۲۰۱۳) در پژوهشی به طول ۱۴ سال مشاهده ای کارآزموده از ۱۴۰۰۰ کارکنان گزارش دادند که ۹۸٪ کارمندان در محیط کار با بی نزاکتی (بی ادبی) روبرو هستند. مطالعه دیگری که توسط همین دانشمندان در بین ۸۰۰ مدیر ۱۷ صنعت انجام شده است، گزارش داد که اثرات عدم تحریک در ۴۸٪ کاهش کار، ۳۸٪ کاهش کیفیت، ۷۸٪ کاهش تعهد سازمانی و ۶۶٪ کاهش عملکرد بوده است. استپورات و پیرسون ضمن مصاحبه ای درباره ی دلیل خشونت کارکنان، نشان دادند که ۲۵٪ از مدیران گفته اند که بی نزاکتی (بی ادبی) آنها به خاطر رهبریشان است. آنها خاطر نشان کردند که یک راه حل بالقوه، آوردن فرهنگ احترام و قدردانی است. فاکس و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۱) تأکید کردند که برای مقابله موثر با رفتار انحرافی در محیط کار، سازمان ممکن است منتظر ایجاد جوی پرورشی برای روانشناسی مثبت کارکنان باشد. از این نظر، رهبری سهم بسزایی در تأثیر رفتار کارکنان نسبت به جذب افراد و عملکرد سازمانی دارد (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان ها و پیامدهای منفی آن، توجه افکار عمومی را به رفتار کسانی که سمت های حساس و موثر سازمانی را به بر عهده دارند (مانند سرپرستان و مدیران)، جلب می کند که این امر نیاز سازمان به داشتن رهبران اخلاقی را برجسته تر از پیش کرده است (نوس و استوری^{۱۱}، ۲۰۱۳).

درباره پیامدهای سبک رهبری اخلاقی برای سازمان پژوهش های متعددی انجام گرفته است. پژوهشگران بطور ویژه بر رابطه رهبری اخلاقی و رفتارهای کارکنان، به ویژه رفتارهای انحرافی در محیط کار تمرکز کرده اند (استوتن و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳). 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 می گذارد. پژوهشگران در این زمینه سازوکارهایی را مطرح کردند، از جمله نگرشهای شغلی، مانند تعهد عاطفی (نوس و استوری، ۲۰۱۳) و محیط کاری مانند جو اخلاقی (مایر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲).

از طرفی این مطالعات نقش رهبری تحول گرا را در ایجاد پیروی مثبت و بداهه پردازی عملکرد برجسته کرد (الدین^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۷). روابط خوب تبادل رهبر-اعضا در محل کار در افزایش تعهد بین هر دو نقش دارد که این امر باعث می شود کارکنان به سبب رضایتشان به رفتار شهروندی متعهد شوند (فریدمن و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۸). رفتارهای انحرافی در محیط کار یک مسئله شایع است که بیشتر در کشورهای پیشرفته مانند ایالات متحده آمریکا، انگلیس، استرالیا، کره جنوبی و چین مورد مطالعه قرار می گیرد. بیشتر مطالعات قبلی برای غنی سازی ادبیات موجود و درک ارتباط جهانی، به تحقیقات تجربی بیشتری در فرهنگ متنوع احتیاج داشتند. با وجود مطالعات زیادی در مورد تأثیر رهبری تحول گرا بر انحراف مثبت، مانند رفتار شهروندی و خلاقیت، مطالعات نسبتاً کمی تأثیر رهبری تحول گرا بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان داد. در حالی که برخی مطالعات نشان داد که رهبری تحول گرا تأثیر نامطلوبی بر نگرش منفی دارد (آکسو^{۱۶}، ۲۰۱۶).

⁴ Sharma & et al

⁵ Abdullah & Marican

⁶ - Howladar & et al

⁷ Henle

⁸ Jiang & et al

⁹ Porath & Pearson

¹⁰ Fox & et al

¹¹ - Neves & Story

¹² Stouten et al

¹³ Mayer et al

¹⁴ Uddin

¹⁵ Friedman & et al

¹⁶ Aksu

افلزبرگ و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۴) یافته های متناقضی را نشان دادند که رهبری تحول گرا با رفتار غیراخلاقی رابطه مثبت دارد. رفتار انحرافی در محیط کار یک پدیده رایج است. اقدامات سیاسی بسیاری برای بررسی تاثیر رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد اتخاذ شد. در این میان، رهبری می تواند نقش بسزایی در کاهش رفتار انحرافی داشته باشد. مشخص شد که رهبری تحول گرا و رفتار انحرافی در محیط کار رابطه معکوس دارند. این یافته با نتیجه جیانگ و همکاران و عبدالله و ماریکان (۲۰۱۷) مطابقت دارد، به این واقعیت که رهبری موثر رفتار انحرافی در محیط کار زیردستان را کاهش می دهد. در واقع، عملکرد شغلی افزایش می یابد زیرا رهبری می تواند رفتار انحرافی در محیط کار زیردستان را کاهش دهد. گرین و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۳) نشان دادند که فناوری اطلاعات تاثیر مداخله گرانه ای در روابط فرسودگی شغلی دارد. در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، جایی که رفتار انحرافی در محیط کار در یک محیط سازمانی پدیده ای بسیار معمول است، هیچ مطالعه ای در مورد نقش رهبری تحول گرا برای به حداقل رساندن رفتار انحرافی در محیط کار یافت نشد همچنین هیچ مطالعه ای موجودی مبنی بر تاثیر سطح رهبری تحول گرا در رابطه بین رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی را وجود ندارد. بنابراین، پژوهشگران قصد دارند از رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی به عنوان دو متغیر تعدیل کننده برای بررسی تاثیر آن بر رابطه بین رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی استفاده کنند. این پژوهش می تواند از دیدگاه های مختلفی کمک رسانی و نیز می تواند با نشان دادن نقش رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی بر رفتار منفی کارکنان در زمینه کشورهای در حال توسعه، به ادبیات رهبری کمک کند. این مطالعه همچنین می تواند تاثیر رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی بر نگرش منفی کارکنان را نشان دهد. علاوه بر این، این پژوهش قابلیت نشان دادن رهنمودهای خاصی به مدیران را دارد که چگونه می توانند نگرش و رفتار منفی کارکنان را برای افزایش عملکرد به حداقل برسانند. این مطالعه کمک های متعددی به نظریه و عملکرد ارائه می دهد. ابتدا، این پژوهش اثر متقابل رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی را بررسی می کند که نشان می دهد چگونه رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی تاثیر منفی رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی را جبران می کند. دوم، این پژوهش از طریق همانندسازی که اعتبار یافته ها را در سراسر جهان تأیید می کند، تاثیر رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار را در یک محیط کاربردی در یک کشور در حال توسعه بررسی می کند. سرانجام، با توجه به اهمیت به پژوهش در مورد تاثیر رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی در رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی، پژوهش در سازمان های ایرانی از جمله سازمان های آموزشی مانند دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) کمبود پژوهش های در کشورهای اسلامی مانند ایران با کشورهای غربی را پر می کند، که بسیار مورد نیاز است.

چهار چوب نظری پژوهش

رفتار انحرافی در محیط کار

محل کار محلی است که مجموعه ای از رفتارها هر کدام با اثراتی مختلف بر افراد و کل سازمان رخ می دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی، گروهی از رفتارها، زبان ها، قاعده و قوانینی پیش بینی شده است که کمک میکند تا آن سازمان در مسیری درست عمل کند و به پیش برود. بنابراین هرگاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد، اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی، از تصمیم گیری و تولید، تا مسائل مالی را در برمی گیرد (اپلبام^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۷). محققین برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده اند از جمله، انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند ۱- عمدی و ارادی باشند، ۲- رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته و نقض شود، و به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بی اندازد. البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان ها آسیبی نمی رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی آید. رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعملهاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (بورديا^{۲۰} و همکاران، ۲۰۰۸). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود ۱- رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می افتد ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند ۳- رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (نوس و استوری^{۲۱}، ۲۰۱۳).

عملکرد شغلی

عملکرد اصطلاحی نسبی است که هیچ میانبر و تعریفی پذیرفته شده ندارد. نویسندگان آن را به عنوان سهم نسبی افراد در سازمانهایشان تعریف کردند. طبق گفته لایتینن^{۲۲} (۲۰۰۲)، عملکرد شغلی نتیجه ی تلاشی فردی در رابطه با هدفی از پیش تعیین شده است. عملکرد به اشکال مختلف نشان داده شده است، عملکرد تیم، عملکرد شغلی و عملکرد مدیریتی موارد معدودی هستند. در واقع، عملکرد شغلی به طور عینی یا ذهنی در سطح فردی سازمان در برابر برخی

¹⁷ Effelsberg

¹⁸ Green & et al

¹⁹ - Appelbaum

²⁰ - Bordia

²¹ - Neves & Story

²² - Laitinen

از استانداردها یا اهداف دقیق سنجیده می شود. ویسوسواران و اونز^{۳۳}(۲۰۰۰) پیشنهاد کردند که عملکرد فردی باید با اهداف گروهی و سازمانی مطابقت داشته باشد(هولادار و همکاران^{۲۴}، ۲۰۱۸).

رهبری تحول گرا

سبک رهبری تحول گرا توسط بسیاری از پژوهشگران و تحت عناوین مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. به طور کلی این پژوهش ها، رفتارها و ویژگی های رهبران تحول گرا را بدین صورت بیان کرده اند: خونگرمی و همدلی، نیاز به قدرت، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می کنند، و می توانند باورها، نگرش ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول گرا این احساس را در زیردستان ایجاد می کنند که به آنان به عنوان انسان نگرسته می شود و به افراد کمک می کند که مسایل را به روشی جدید ببینند (لاندروم و همکاران^{۲۵}، ۲۰۰۰). بر اساس نظریه رهبری تحول آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوب دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف ازپیش تعیین شده ترغیب می نماید (بویکنی^{۲۶}، ۲۰۰۳). همان طور که بیان گردید، برنز ایده اولیه رهبری مبادله ای و رهبری تحول آفرین را ارائه نمود. اما وی ابتدا این ایده را در عرصه سیاست مطرح کرد و سپس باس آن را وارد سطح سازمان نمود. پیرو تحقیقات برنز، در سال ۱۹۸۵، بس مدلی از رهبری را ارائه داد که برای موقعیت های ثابت و تحول سازمانی، به ترتیب رهبری مبادله ای و تحول گرا را تجویز می کرد. بس و اولیو در سال ۱۹۹۵ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تحول آفرین و رهبری مبادله ای را مشخص نموده و حتی این مدل را در غالب پرسش نامه ای با نام «پرسش نامه چند عاملی رهبری^{۲۷}» به صورت عملیاتی درآوردند (هیگز^{۲۸}، ۲۰۰۳). بس، رهبر تحول گرا را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می کند، کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بورکی و کولینز^{۲۹}، ۲۰۰۱).

رهبری اخلاقی

بیشتر پژوهشگران رهبری اخلاقی را به صورت کشمکش بین انگیزه های خودخواهانه و دیگرخواهانه تعریف کرده اند و معتقدند که یک رهبر اخلاقی توسط مجموعه ای از باورهای پذیرفته شده و قضاوت های صحیح به جای منفعت طلبی شخصی، عمل می کند. در تعریف رهبری اخلاقی معمولاً به تعریف براون و همکاران (۲۰۰۵) استناد می شود. آن ها رهبری اخلاقی را از منظر یادگیری اجتماعی بررسی و آن را به صورت نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم گیری تعریف کردند(براون و همکاران^{۳۰}، ۲۰۰۵). در این تعریف رهبران اخلاقی به عنوان الگوهایی برای رفتار مناسب هنجاری معرفی شده اند. در تبیین مفهوم رهبری اخلاقی بر این نکته تمرکز می کنند که رهبران چگونه از قدرت خود در تصمیم گیری و تأثیرگذاری بر دیگران استفاده می کنند(رزیک و همکاران^{۳۱}، ۲۰۰۶). براون و همکاران (۲۰۰۵) "رفتارهای مختلفی را برای رهبران اخلاقی برشمردند که عبارت اند از: اقدام بر اساس عدالت و انصاف، اجازه اظهارنظر به پیروان و تشویق رفتارهای اخلاقی"(براون و همکاران، ۲۰۰۵). فرایندی رسمی برای توسعه و اثبات مفهوم رهبری اخلاقی به کار گرفتند. آنها پرسشنامه ای ده ماده ای برای اندازه گیری رهبری اخلاقی ساختند، سپس، با انجام دادن چندین مطالعه برای اثبات این مفهوم دریافتند که رهبری اخلاقی با عدالت دوجانبه، صداقت، نفوذ و اعتماد به رهبر رابطه مثبت و با نظارت افراطی رابطه منفی دارد. آن ها رهبری اخلاقی را به این شرح تعریف کردند "رهبری اخلاقی یعنی نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و حمایت چنین رفتارهایی از زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت پاداش و تصمیم گیری ها". در این تعریف سه ویژگی اصلی وجود دارد: ۱. رهبر در نقش مدلی مشروع و معتبر است، ۲. رهبر نه تنها به صراحت بر اهمیت اخلاق تأکید می کند، بلکه رفتارهای اخلاقی را نیز تقویت می کند، و ۳. رهبر قبل از تصمیم گیری، پیامدهای اخلاقی تصمیماتش را ارزیابی می کند(براون و همکاران^{۳۲}، ۲۰۰۵). ایلماز نیز رهبری اخلاقی را شکلی از رهبری می داند که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارها ی کارکنان و اجرای این استانداردها در رفتارهایشان است. وی همچنین، بیان می کند رهبری اخلاقی را می توان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف کرد(ایلماز، ۲۰۱۰).

23 - Viswesvaran & Ones

24 - Howladar & et al

25 - Landrum et al

26 - Boenke

27 - Multifactor Leadership Questionnaire

28 - Higgs

29 - Burke & Collins

30 - Brown & et al

31 - Resick & et al

32 - Brown & et al

تأثیر تعدیل کننده رهبری تحول گرا بر رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی.

به نظر سیمز^{۳۳} (۲۰۱۰)، رفتار انحرافی ناشی از ناامیدی است که به دلیل کاهش استقلال، افزایش تهدیدهای هویت اجتماعی و احساس بی عدالتی اتفاق افتاده است. احساسات منفی نقش عمده ای در رفتارهای ضد تولید دارند. اسپکتور و فاکس^{۳۴} (۲۰۰۲) همچنین نشان دادند که رفتارهای انحرافی در محیط کار با ویژگی های شخصیتی یا ویژگی هایی مانند عصبانیت و اضطراب، منبع کنترل و بزهکاری ارتباط دارد. رهبری در موقعیت های درست یا غلط اجرا می شود. برخی از رفتارهای رهبری مانند رهبری اخلاقی و رهبری کارزماتیک اجتماعی با کاهش رفتارهای انحرافی در ارتباط است. مک کول کندی و اندرسون (۲۰۰۲) تخمین زدند که رهبری تحول گرا بر ناامیدی و خوش بینی کارمندان تأثیر می گذارد. نتیجه تجربی مشاهده کرد که فرسودگی شغلی احتمال افزایش قصد گردش مالی در کارمندان را افزایش می دهد. گرین و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که نشان دادن رهبری تحول گرا بالا، فرسودگی شغلی کارمندان را کاهش می دهد و در نتیجه قصد آنها برای ماندن را افزایش می دهد. اثر تعاملی رهبری تحول گرا با فرسودگی شغلی، تأثیر فرسودگی شغلی ارائه دهندگان خدمات بر قصد ترک (شغل) را مهار می کند. رهبری تحول گرا پشتیبانی و بازخورد احساسی و سازنده ای را به صورت واقعی ارائه می دهد که منجر به تسهیل یک محیط شغلی با استرس کمتر می شود. رهبری تحول گرا پشتیبانی و بازخورد شغلی و سازنده ای را به صورت واقعی ارائه می دهد که منجر به تسهیل یک محیط شغلی با استرس کمتر می شود. مطالعات قبلی نشان داد افرادی که احساس خشم یا خصومت دارند، به رفتار انحرافی در محل کار روی می آورند. از طرف دیگر، الهام، انگیزه و توجه شخصی رهبر تحول آفرین برای حل مشکلات آنها، احساسات منفی زیردستان را خنثی می کند و باعث ایجاد انگیزه بیشتر برای عملکرد خوب می شود. آکسو (۲۰۱۶) دریافت که رهبری تحول گرا با رفتارهای انحرافی در محیط کار همبستگی منفی دارد. آوی^{۳۵} و همکاران (۲۰۱۱) و بین و همکاران^{۳۶} (۱۹۸۵) نیز دریافتند که رهبری کنترل کننده و انعطاف پذیر با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه منفی دارد. سان و وانگ^{۳۷} (۲۰۱۷) نشان داد که رهبری تحول گرا با پشتیبانی بی وقفه، بازخوردهای فردی و تحریکات فکری، محیطی کاری را ایجاد می کند که از تصمیم کارکنان برای ترک کار جلوگیری می کند و آنها را به طور غیرمستقیم برای پرورش فرهنگ همکاری درگیر می کند. بنابراین، وجود رهبری تحول گرا ممکن است سطح رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهد، که به نوبه خود، عملکرد شغلی را بهبود می بخشد. با توجه به یافته های بالا، اظهار نظر شد که رهبری تحول گرا تأثیر متقابل بر ارتباط بین رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی دارد. بر این اساس، فرضیه زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است.

تأثیر تعدیل کننده رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی.

رهبران اخلاقی برای سازمان مجموعه ای از روش ها، سیاست ها و شیوه های اخلاقی را فراهم می کنند و به کارکنان آنچه را که مورد انتظار، مورد تشویق و بالارزش است، نشان می دهند. در نتیجه، این رفتارها و رویه های رهبر احتمال رخ دادن رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار را کاهش می دهد (مایر و همکاران، ۲۰۱۰). این فرایند را با توجه به نظریه یادگیری اجتماعی بندورا^{۳۸} (۱۹۸۶) به این شرح می توان بیان کرد که مردم رفتارهای خاص را از طریق فرایند مدل سازی نقش، یعنی با مشاهده رفتارهای فردی که مشروع و معتبر ادراک می شود، یاد می گیرند (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۴). مطالعه مبانی نظری نشان می دهد پژوهشگران دریافتند که سبک رهبری می تواند بر روی عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد (آدلر و رید^{۳۹}، ۲۰۰۸)؛ و یکی از این سبک ها، رهبری اخلاقی است (والوموا و همکاران^{۴۰}، ۲۰۱۱) رهبری اخلاقی برای اولین بار در اوایل قرن بیستم گسترش یافت (دیون^{۴۱}، ۲۰۱۲)، و بر اساس آن، رهبری سازمان و مجموعه همواره منافع کارکنان را مدنظر داشته، و عدالت و دوستی را به صورت غیرمستقیم در بین آنها ترویج می نماید تا کارکنان بتوانند به وی اعتماد کنند. در این مسیر، رهبر هنجارهای اخلاقی را در رفتارهای شخصی و یا در روابط دو طرفه خود با همکاران و همچنین در تصمیم گیری ها، رعایت می کند و رفتار اخلاقی را از طریق مکانیزم های یادگیری اجتماعی، به زیرمجموعه خود منتقل می نماید (فرچید و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه رهبری اخلاقی و توسعه و ترویج آن در تمام سطوح مدیریت در دستور کار بسیاری از سازمانها است؛ چرا که انتظار بر این است که چنین رهبرانی اثر مثبتی ایجاد می کنند (مهاجران و دیوبند، ۱۳۹۵). بنابراین، وجود رهبری اخلاقی ممکن است سطح رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار را کاهش دهد، که به نوبه خود، عملکرد شغلی را بهبود می بخشد. با توجه به یافته های بالا، اظهار نظر شد که رهبری اخلاقی تأثیر متقابل بر ارتباط بین رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی دارد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی که با نمونه آماری ۳۴۹ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی، از طریق رابطه رهبر - عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه داشتند و همچنین رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تأیید نگردید. نوید ادهم و شفیع زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول گرا با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران که با روش توصیفی از نوع همبستگی که با نمونه آماری ۳۸۰ انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه های چهارگانه سبک رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود

33 - Sims

34 - Spector & Fox

35 Avey

36 Bean

37 Sun & Wang

38 Bandura

39 Adler & Reid

40 Walumbwa & et al

41 Dion

داشت. همتی و مهداد (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی گرانه انگیزش درونی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۷۰ نفر از کارکنان یکی سازمان شهرداری تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با انگیزش درونی و عملکرد انطباقی و انگیزش درونی با عملکرد انطباقی دارای همبستگی مثبت و معنادار بود و علاوه بر این، نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای بین رهبری اخلاقی با انگیزش درونی و انگیزش درونی با عملکرد انطباقی مثبت و معنادار رابطه معنادار وجود داشت. میر کمالی و کرمی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی که با نمونه آماری ۱۸۵ نفر از کارکنان دانشگاه تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان به جز مولفه بهبود کار از مولفه های عملکرد کارکنان در حد بالاتر از متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار داشت و همچنین بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی که با نمونه آماری ۲۱۶ نفر از کارکنان بیمارستان قارابی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مولفه های چهارگانه سبک رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۲۰ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که 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. هولادار و همکاران^{۴۲} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی: نقش تعدیل کننده رهبری تحول گرا که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۲۸ نفر از کارکنان سازمان های دولتی بنگلادش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد و رهبری تحول گرا رابطه میان رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی را تعدیل می کرد. اکسو^{۴۳} (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری چند عاملی که در دبیرستان های ترکیه با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۵۵۷ معلم دبیرستانی انجام داد به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول گرا و تعاملی، رابطه مثبت با رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری بازار آزاد داشت و سبک رهبری مدیران برای کاهش این رفتارها انحرافی سازمانی تأثیر داشت و رفتارهای رهبری تحول گرا معاملات می تواند باعث هدایت رفتارهای انحرافی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی شود. بوکنوگه و همکاران^{۴۴} (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان چگونه رهبری اخلاقی عملکرد شغلی کارکنان را شکل می دهد: نقش های واسطه ای انسجام هدف و سرمایه روانشناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۱۹۵ نفر از کارکنان سازمان های دولتی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی پیروان داشت، اما این تأثیر از طریق نقش سرمایه روانشناختی و تطابق هدف پیرو رهبر توضیح داده شد. شین^{۴۵} (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۴۴۶۸ نفر از کارکنان سازمان های دولتی کره جنوبی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به طور قابل توجهی پیش بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه ای در سازمان شد. همچنین عدالت رویه ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان و عملکرد سازمان را به طور کامل میانجی گری می کرد. شرز^{۴۶} (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "افزایش عملکرد کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، رهبری تحول گرا و فرهنگ سازمانی در بخش توسعه پاکستان" انجام داد. نمونه شامل ۳۷۷ کارکنان از سازمانهای غیردولتی، ملی و بین المللی در پاکستان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول گرا، رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت. مایر^{۴۷} و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان بدرفتاری رهبر، خصومت کارمند و رفتارهای انحرافی: ادغام عدم اطمینان فردی و نیازهای خنثی با انحراف که در امریکا با نمونه آماری ۴۱۲ نفر و با روش معادلات ساختاری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هر چند بدرفتاری رهبر به کارمندان انگیزه به مقابله به مثل با رفتارهای انحرافی افزایش می داد و بدرفتاری رهبر یک محرک برای کسانی که است که در محیط عدم اطمینان قرار داشتند.

با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تا کنون پژوهش های کمی به موضوع تاثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی در این زمینه انجام شده و این موضوع موضوع حاشیه و کم اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش های مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده اند، اما پژوهش حاضر تاثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تاثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش تعدیل کنندگی، رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی بررسی می کند.

بر این اساس، فرضیه زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است. با توجه به ادبیات و فرضیه های فوق، یک مدل فرضی (که در شکل ۱ نشان داده شده است) ایجاد شده است:

42 - Howladar & et al

43- Aksu

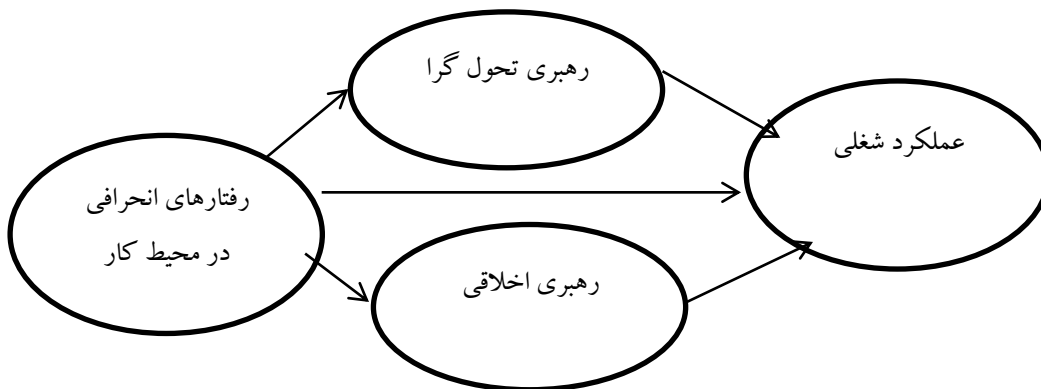
44 Bouckennooghe & et al

45 Shin

46 Sheraz

47- Mayer

مدل مفهومی پژوهش



فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی تاثیر دارد.

فرضیه ها فرعی

- ۱- رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.
- ۲- رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.
- ۳- رفتارهای انحرافی در محیط کار بر رهبری تحول گرا تاثیر دارد.
- ۴- رفتارهای انحرافی در محیط کار بر رهبری اخلاقی تاثیر دارد.
- ۵- رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.
- ۶- رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.
- ۷- رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به افزایش عملکرد شغلی می پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی می پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می باشد که نمونه گیری از بین این افراد صورت خواهد گرفت. این آمار مستخرج از داده های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر خواهد بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

جدول شماره ۱. ترکیب سوالات پرسشنامه ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱-۲۲	۲۲	اپلبام و همکاران (۲۰۰۷)
رهبری تحول گرا	۲۳-۳۴	۱۲	رحیم و همکاران (۲۰۰۶)
رهبری اخلاقی	۳۵-۴۴	۱۰	براون و همکاران (۲۰۰۵)
عملکرد شغلی	۴۵-۵۰	۶	تسویی و همکاران (۱۹۹۷)

روایی پرسش نامه ها: الف: روایی محتوایی منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت. ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه گیری محقق برمی گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی

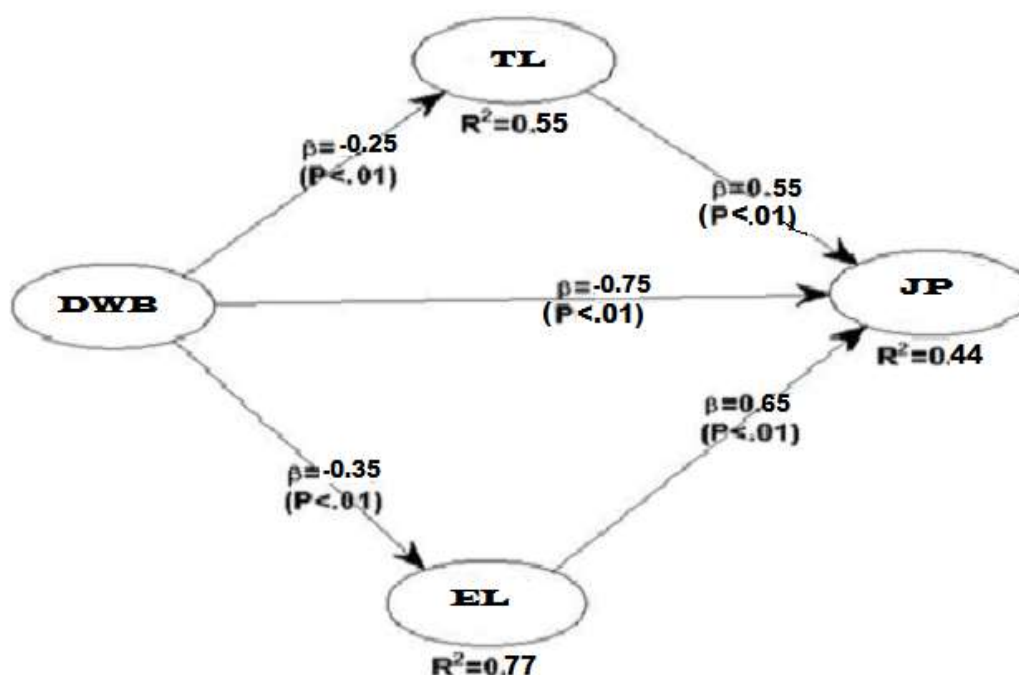
سازمان اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردیده پایایی پرسش نامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می باشد.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مولفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار های انحرافی در محیط کار	۱-۲۲	۰/۹۰
رهبری تحول گرا	۶۸-۹۱	۰/۹۰
رهبری اخلاقی	۲۳-۳۴	۰/۸۷
عملکرد شغلی	۳۵-۴۴	۰/۸۸
کل	۴۵-۵۰	۰/۹۲

یافته های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی تاثیر دارد.



شکل ۱. مدل اصلی پژوهش

جدول ۳. برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
آوی. آی. اف	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۱۱	برازش مدل مناسب است
جی. او. اف	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۵۵	برازش مدل مناسب است
اس. پی. آر	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
آر. اس. سی. آر	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
اس. اس. آر	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
آن. ال. بی. سی. دی. آر	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۴ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی به طور کلی به شرح زیر است:
جدول ۴. ضرایب تأثیر رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی بر رفتار های انحرافی در محیط

عملکرد شغلی	رهبری اخلاقی	رهبری تحول گرا	رفتار های انحرافی در محیط کار
			رفتار های انحرافی در محیط کار
			رهبری تحول گرا
			رهبری اخلاقی
	۰/۶۵	۰/۵۵	عملکرد شغلی

جدول ۵. بررسی معنی داری ضرایب مدل

عملکرد شغلی	رهبری اخلاقی	رهبری تحول گرا	رفتار های انحرافی در محیط کار
			رفتار های انحرافی در محیط کار
			رهبری تحول گرا
			رهبری اخلاقی
	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	عملکرد شغلی

جدول ۶. بررسی معنی داری روابط مدل

مغناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	-۰/۷۵	رفتار های انحرافی در محیط کار - عملکرد شغلی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۳	رفتار های انحرافی در محیط کار - رهبری تحول گرا - عملکرد شغلی
<۰/۰۰۱	-۰/۵۸	رفتار های انحرافی در محیط کار - رهبری اخلاقی - عملکرد شغلی

با توجه به جدول ۷ رفتار های انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و مغناداری دارد که ضریب این تأثیر -۰/۴۳- می باشد و از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و مغناداری دارد که ضریب این تأثیر -۰/۵۸- است و همچنین تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی نیز مغنادار و منفی می باشد. که ضریب این تأثیر -۰/۷۵- است.

جدول ۷. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

عملکرد شغلی	رهبری اخلاقی	رهبری تحول گرا	رفتار های انحرافی در محیط کار
۰/۶۱	۰/۷۵	۰/۶۶	رفتار های انحرافی در محیط کار (۰/۸۸)
۰/۵۵	۰/۶۱	(۰/۸۲)	رهبری تحول گرا
۰/۵۲	(۰/۸۵)	۰/۵۵	رهبری اخلاقی
(۰/۸۳)	۰/۵۸	۰/۵۴	عملکرد شغلی

فرضیه های فرعی پژوهش

جدول ۸. آزمون فرضیه های فرعی مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار مغناداری	میزان اثر	فرضیه ها
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	-۰/۷۵	رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	-۰/۴۳	رفتار های انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	-۰/۲۵	رفتار های انحرافی در محیط کار بر رهبری تحول گرا تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	-۰/۳۵	رفتار های انحرافی در محیط کار بر رهبری اخلاقی تأثیر دارد.

فرضیه پنجم	رفتار های انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد	-۰/۵۸	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه ششم	رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.	۰/۵۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه هفتم	رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.	۰/۶۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید

با توجه به جدول ۸، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری منفی دارد ضریب این تاثیر ۰/۷۵- است، می توان گفت با افزایش رفتار های انحرافی در محیط کار میزان عملکرد شغلی کاهش می یابد و رفتار های انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۴۳- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش رفتار های انحرافی در محیط کار و با میانجی گری رهبری تحول گرا میزان عملکرد شغلی کاهش می یابد و رفتار های انحرافی در محیط کار بر رهبری اخلاقی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۲۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش رفتار های انحرافی در محیط کار میزان رهبری اخلاقی کاهش می یابد و رفتار های انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۵۸- است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش رفتار های انحرافی در محیط کار و با میانجی گری رهبری اخلاقی میزان عملکرد شغلی کاهش می یابد و رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۵۵- می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش رهبری تحول گرا میزان عملکرد شغلی افزایش می یابد و رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۶۵- می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش رهبری اخلاقی میزان عملکرد شغلی افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تاثیر رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) اجرا شد، شواهدی از تاثیر رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به دست آمد فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش های

نوید ادهم و شفیع زاده (۱۳۹۸) مبنی بر اینکه بین مؤلفه های چهارگانه سبک رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و میر کمالی و کرمی (۱۳۹۵) مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر این که 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. هولادار و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر این که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تاثیر منفی دارد و رهبری تحول گرا رابطه میان رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی را تعدیل می کرد و اکسو (۲۰۱۶) مبنی بر این که سبک رهبری تحول گرا و تعاملی، رابطه مثبت با رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری بازار آزاد داشت و سبک رهبری مدیران برای کاهش این رفتارها انحرافی سازمانی تاثیر داشت و رفتارهای رهبری تحول گرا معاملاتی می تواند باعث هدایت رفتارهای انحرافی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی شود و بوکونگو و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر این که رهبری اخلاقی تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی پیروان داشت، اما این تاثیر از طریق نقش سرمایه روانشناختی و تطابق هدف پیرو رهبر توضیح داده شد و شراز (۲۰۱۲) مبنی بر این که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول گرا، رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت. همسویی مستقیم دارد و در تفسیر این یافته ها باید گفت که این پژوهش سعی دارد تا تاثیر رفتار های انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی را بسنجد. همچنین، هدف آن برآورد تاثیر مداخله رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی در رابطه بین رفتار های انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی است. این پژوهش نشان می دهد که رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. رفتار انحرافی کارکنان در محل کار از قبیل پرخاشگری، کند کردن عمدی کار، مشغول شدن به انجام کارهایی که در برنامه نیستند، گذراندن زمان با بیکاری، غیبت کردن با همکاران و غیره، کندی و بی اثری در عملکرد شغلی را افزایش می دهد. یافته های سازگار با نتایج قبلا اثبات شده همچنین ادعا می کند که رفتار های انحرافی در محیط کار تاثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد شغلی در ایران دارد. علاوه بر این، این مطالعه بررسی می کند که رهبری تحول گرا می تواند رفتار های انحرافی در محیط کار کارکنان را کاهش دهد، که به نوبه خود، باعث افزایش عملکرد کارکنان می شود. یک رهبر تحول گرا، کارکنان را برای دستیابی به دیدگاه ها و اهداف سازمانی انگیزه می دهد. در حضور رهبری تحول گرا، کارکنان برای دستیابی به اهداف / دیدگاه های سازمان تشویق و انگیزه می شوند. علاوه بر این، رهبران تحول آفرین به کارکنان انگیزه می دهند که رفتار های انحرافی در محیط کار خود را کاهش و عملکرد را افزایش دهند. اسپارکس و شنک (۲۰۰۱) نشان دادند که رهبری تحول گرا پیروان را از طریق تاثیر ایده آل و تحریک فکری متحول می کند تا هدف و معنای بالاتر کار آنها را ببیند. علاوه بر این، سان و وانگ (۲۰۱۷)، و مک کول کندی و اندرسون (۲۰۰۲) دریافتند که رهبری تحول گرا نه تنها می تواند نگرش و رفتار منفی کارکنان را تغییر دهد بلکه فرهنگ مشترک نیز ایجاد می کند. مطالعه حاضر به این واقعیت اشاره دارد که مشارکت رهبری تحول گرا به کاهش تاثیر منفی رفتار های انحرافی در محیط کار در عملکرد شغلی

کمک می‌کند که می‌تواند بیشتر از بینش نظری روایت شود. نظریه مبادله اجتماعی که توسط هومنز (۱۹۵۸) و بلاو (۱۹۶۴) ارائه شده است ادعا می‌کند که این سازمان یک نهاد اجتماعی است که در آن رفتار خاص یک طرف در مبادله فقط مربوط به رفتار خاص طرف دیگر از طریق روند تعامل است. نظریه مبادله اجتماعی که به معنای یک معامله یا رفتار خاص توسط یک طرف است تعهدات متقابل از طرف دیگر در روند مبادله را ایجاد می‌کند. رهبری تحول‌گرا نه تنها به پیروان نیرو می‌دهد تا فراتر از انتظار عمل کنند و به اهداف بالاتری دست یابند، بلکه آنها را برای به چالش کشیدن حقایق، و تعریف مجدد مشکلات سازمانی، و ایجاد ایده‌های بدیع از روی کنجکاوی و تخیل سوق می‌دهد. علاوه بر این، رهبری تحول‌گرا تمایل دارد که آنها را به سطح بالاتری از ایده‌ها برساند تا رویکرد جدیدی را برای رفع و ایجاد راه حل برای مشکلات، تصور، ایجاد و اعمال کند. در نظر گرفتن فردی رهبری تحول‌گرا، موارد فردی، زمینه‌های مشکل و افکار را توضیح می‌دهد. اعتماد بی‌پایان رهبری تحول‌گرا به خاطر بهبود کارمندان، بعدی را به یک تعهد اخلاقی متقابل با قبلی ملزم می‌کند. بنابراین، رهبری تحول‌گرا مانع از رفتارهای انحرافی در محیط کار آنها می‌شود که زمانی که رهبر عملکرد رهبری تحول‌گرا بالا را به جز عملکرد رهبری تحول‌گرا پایین نشان می‌دهد. مشخص شده است که عملکرد شغلی کارکنان در حضور سطح بالایی از رهبری تحول‌گرا خیلی بالاتر از سطح پایین رهبری تحول‌گرا نیست. این را می‌توان از سه دیدگاه مختلف توضیح داد. اولاً، عملکرد رهبری تحول‌گرا در یک کشور در حال توسعه مانند ایران ناچیز است که نشان می‌دهد بسیاری از مدیران در سطح نظارتی و سطح بالا نسبت به جزئیات زیردستان خود الهام بخش، و دلسوز نیستند. اگر مدیران و رهبران از رویکرد رهبری تحول‌گرا پیروی کنند، عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد. ثانیاً، کارگران یا کارکنان از تحصیلات، مهارت و آگاهی بهتری برخوردار نیستند، به همین دلیل است که حتی اگر رهبری تحول‌گرا در آنجا وجود داشته باشد، ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا را به درستی درک نمی‌کنند. در محدوده‌ی بستر این کارکنان، رهبری تحول‌گرا برای افزایش عملکرد کارمندان در شرایط معین به درستی مطابقت ندارد. این توضیحات همچنین توسط نظریه رهبری موقعیتی هرسی و بلانچارد (رایبیز، کولتر و ووهر، ۲۰۱۱) و نظریه مسیر-هدف هاوس (رایبیز و همکاران، ۲۰۱۱) پشتیبانی شده است. علاوه بر این، می‌توان اشاره کرد که، در ایران، برخی از اقدامات و فرهنگ‌های سازمانی، از جمله، خویشاوند سالاری، پارتی بازی، سوگیری‌های سیاسی، و فساد نیز مسئول رفتارهای انحرافی در محیط کار بیشتر است که نمی‌تواند به تنهایی توسط رهبری تحول‌گرا به حداقل برسد. این پژوهش دارای برخی پیامدهای علمی و عملی است. در ایران، حوزه‌ی رفتار انحرافی تحت پژوهش هم پژوهشگران و هم مدیران اجرایی است. در موقعیت (محیط) آکادمیک، این مطالعه به این امر اشاره دارد که اولاً، رهبری تحول‌گرا نه تنها کارکنان را به سمت اهداف سازمان ترغیب می‌کند، بلکه نگرش‌ها و رفتارهای منفی کارمندان را نیز برای اطمینان حاصل کردن از نتایجی که از آنها انتظار می‌رود، محدود می‌کند. ثانیاً، این مطالعه حوزه‌ی جدیدی از پژوهش‌های رهبری مناسب برای خنثی‌سازی رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌ها به دانشگاهیان نشان می‌دهد. بنابراین، به حجم قابل توجهی از مطالعات در این حوزه‌ی کمتر مورد مطالعه قرار گرفته در ایران نیاز دارد. مدیران در یک موقعیت شرکتی باید وظایف شغلی کارکنان حرفه‌ای را برای جلوگیری از انحراف آنها تنظیم کنند. تأثیر نسبی رفتار انحرافی در سازمان‌های خدماتی به شدت زیان‌آور است، زیرا کارمندان مستقیماً تولیدکننده‌ی خدمات ارائه شده به ارباب رجوعان خود هستند. از نظر پژوهشگران، این پژوهش نشان می‌دهد که اولاً مدیران باید رفتارهای منفی کارکنان را بررسی کنند تا عملکرد آنها را اصلاح کنند. ثانیاً، مدیران یا سرپرستان نباید مرتباً از روش تنبیهی برای اصلاح انحراف استفاده کنند، و ترجیحاً رهبری تحول‌گرا را اعمال کنند که به شیوه‌ای مثبت که کارکنان را برای نتایج بهتر ترغیب می‌کند، نگرش منفی آنها را فروکش می‌کند. به دنبال درک اصول اولیه‌ی نظریه مبادله اجتماعی، از رهبران / مدیران تحول‌آفرین خواهش می‌شود که با کارمندان به طور جداگانه رفتار کنند، مشکلات آنها را درک کنند و آنها را از طریق الهام بخشی که ممکن است آنها (کارمندان) را از انجام رفتارهای غیرمولد بازدارد، حمایت، مشغول و ترغیب کنند که در نتیجه عملکرد کارمندان را اصلاح خواهند کرد. و 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. با توجه به مؤلفه هدایت اخلاقی رهبران اخلاقی با توضیح قواعد اخلاقی و ارتقاء و پاداش در قبال رفتار اخلاقی تمایل کارکنان را به انجام بهتر و موثر امور محوله بیشتر نموده، منجر به افزایش عملکرد می‌گردد. پیشنهاد می‌شود: مدیران، اخلاق را در رفتار و اعمال شان بکار برند. همچنین توانمندی‌ها و قابلیت‌های کارکنان و استفاده مدیریت از آنان در امور اجرایی و تصمیم‌گیری‌ها در حد امکان شناسایی شود. براساس یافته‌های پژوهشی وجود تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأیید شد. همچنین با عنایت به بعد انصاف از رهبری اخلاقی می‌توان گفت که انصاف یعنی تخصیص براساس عملکرد، یعنی جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد. وقتی کارکنان در ارزیابی نتایج کارشان در مقایسه با دیگران بی‌عدالتی می‌بینند احساس بی‌انضباطی در ذهن خود می‌کنند و برای برطرف کردن این احساس و ایجاد شرایط برابر به نوعی دست به اقدام می‌زنند که این امر روی انضباط کاری که یکی از مؤلفه‌های عملکرد شغلی است تأثیر بسزایی دارد. از این منظر رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی قابل تبیین است. با توجه به موارد مطرح شده در بخش روش‌شناسی تحقیق، محدودیت‌های این پژوهش به شرح زیر است: ۱- پژوهش حاضر در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) انجام شده است و از آنجایی که ممکن است با انجام این پژوهش در جامعه آماری دیگر، نتایج متفاوتی به دست آید لذا تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد. ۲- این پژوهش به بررسی تأثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی می‌پردازد اما ممکن است متغییرهای تعدیل‌کننده و واسطه‌ساز بسیاری از جمله ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ سازمانی نتایج حاصل را تغییر دهند که در این پژوهش مد نظر قرار نگرفته است. ۳- تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۹ انجام شده است لذا از آنجایی که نتایج این پژوهش ممکن است در طول زمان از نظر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تغییر کند در تعمیم نتایج به زمان‌های دیگر باید احتیاط صورت گیرد.

منابع

- رضایی کلیدی بری، حمیدرضا. سلطانی ابراهیم سرائی، فاطمه. بخشعلی زاده، داود(۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۵، شماره ۱، ص ۱۰۸-۱۱۵.
- شعبانی نژاد و همکاران(۱۳۹۵) بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، مجله مدیریت سلامت، دوره ۱۹، شماره ۶۵، ص ۲۲-۳۰.
- فرحبند، فرزین. بخشعلی زاده، داود. بنی حاتم(۱۳۹۶) تحلیل رابطه میان متغیرهای اخلاقی با رفتار فرانتش، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۴، ص ۱-۱۰.
- منتخب یگانه، محمد. بشلیده، کیومرث. شمسی، مرجان. هزاریان، سولماز(۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی، فصل نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۱، ص ۱۳۷-۱۵۳.
- مهاجران، بهناز. دیوبند، افشین(۱۳۹۶) تحلیل رابطه سبک رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با خلاقیت کارکنان، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۲، ص ۱۳۷-۱۴۸.
- میر کمالی، سید محمد. کرمی، محمد رضا(۱۳۹۵) بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره ۸، شماره ۲۴، ص ۱۱-۲۲.
- نوید ادهم، مهدی. شفیخ زاده، حمید (۱۳۹۸) بررسی رابطه رهبری تحول گرا با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران، فصل نامه نوآوری های آموزشی، سال ۱۹، شماره ۷۴، ص ۳۵-۵۶.
- همتی، فاطمه. مهداد، علی(۱۳۹۷) رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی گرانه انگیزش درونی، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۴، ص ۳۸-۴۴.
- Abdullah, A., & Marican, S. (2017). Relationship between leadership perception and engagement in workplace deviant behavior. *The Malaysian Journal of Social Administration*, 9(1), 131-150.
- Aksu ali(2016). Organizational deviance and multi-factor leadership. *Journal Educational Research and Reviews*. Vol. 11(8), pp. 589-597.
- Appelbaum, H. Laconi. Matousek. (2007). "Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions". *Corporate governance international journal of business in society*, 17,(5), 586-598.
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought And Action: A Social Cognitive View*. A Dissertation for a Doctor of Applied Psychology of Prentice-Hall University.
- Bean, A. E., Ordowich, C., & Westley, W. A. (1985). Including the supervisor in employee involvement efforts. *National Productivity Review*, 5(1), 64-77.
- Boenke.k, B .N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003). "Transformational leadership", *Leadership and Organizational journal*, Vol.1, No.24, p.5-6
- Bordia, P., Restubog, S., & Tang, R. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5):1104-1117.
- Bouckenooghe D, Zafar A, Raja U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*; 129(2):251-264.
- 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, 117-134.
- Burke, S., and Collins, K.M. (2001). "Gender differences in leadership styles and management skills", *Women in Management Review*, Vol. 16, No.5. pp 244-256
- Den Hartog, D. N.; Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35°47.

- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 81-93.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Friedman, A., Carmeli, A., & Dutton, J. E. (2018). When does respectful engagement with one's supervisor foster help-seeking behaviors and performance? *Journal of Vocational Behavior*, 104, 184-198.
- Green, A. E., Miller, E. A., & Aarons, G. A. (2013). Transformational leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Community mental Health Journal*, 49(4), 373- 379.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219-230.
- Higgs, M. (2003). "How can we make sense of leadership in the 21st century", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.24, No.5, pp271-284
- Howladar, Mohammad Harisur Rahman, Sahidur Rahman1, Aftab Uddin(2018) Deviant Workplace Behavior and Job Performance:The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 11, No. 1, pp. 147-183.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). The relationship between Authoritarian leadership and employees' deviantworkplace behaviors: The mediating effects of psychologicalcontract violation and organizational cynicism. *Frontiers inPsychology*, 8, 732-712.
- Laitinen, E. K. (2002). A dynamic performance measurement system:evidence from small Finnish technology companies.*Scandinavian Journal of Management*, 18(1), 65-99.
- Landrum, N. E., Howell, J. P., and Paris, L. (2000). "Leadership for strategic change", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3): 150- 156
- Mayer David M, Stefan Thau . Kristina M. Workman . Marius Van Dijke . David De Cremer(2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 117 . 24-40.
- Mayer David M, Stefan Thau . Kristina M. Workman . Marius Van Dijke . David De Cremer(2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 117 . 24-40.
- Neves, P.; Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 1-12.
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121, 146.
- Resick, CH.J., Hanges, P.J., & Dickson, M.W. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359
- Sharma, N., Schuster, P. L.-T., Ba, T., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace ncivility on job satisfaction and turnover intentions inIndia. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2),234-249.
- Sheraz, A., Zaheer, A., Nadeem, M., (2012), Enhancing employee performance through ethical leadership, transformational leadership and organizational culture in development sector of Pakistan, *African Journal of Business Management*, 6(4), 1244.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S., (2014), Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate, *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Sims, R. L. (2010). A study of deviance as a retaliatory response to organizational power. *Journal of Business Ethics*, 92(4), 553-563.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels betweencounterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.

- Stouten, J.; Dijke, M.; Mayer, D. M.; Cremer, D. D.; Euwema, M. C. (2013). Can a leader be seen as too ethical? The curvilinear effects of ethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 680-695.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics. *Journal of social and behavioral sciences*, 2(2), 3949-953.

نحوه استناد به مقاله:

قائدامینی هارونی؛ عباس، ابراهیم زاده دستجردی؛ رضا، ابراهیم پور؛ علی رضا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۴(۳)، ۱۹۳-۲۰۶. http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_۶۸۶۰۴۱.html