

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان

نجیبه عباسی رستمی^۱
ابراهیم رحیمی^۲
شراره قاضی نور نائینی^۳
زینب احمدی^۴

صفحات ۹۵ تا ۱۲۱
دریافت: ۹۵/۱۲/۱۲
پذیرش: ۹۶/۰۲/۲۰

چکیده

در سال‌های اخیر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کاری که به عنوان رفتارهای داوطلبانه و غیر وظیفه‌ای کارکنان در نظر گرفته شده است، توجه بسیاری از محققان را جلب کرده است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر این نوع رفتارها رهبری می‌باشد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمان و رفتارهای انحرافی کاری می‌باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان جهاد کشاورزی استان اصفهان به تعداد ۳۶۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه به وسیله فرمول تعیین حجم نمونه ۹۸ تعیین شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) و رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن (۲۰۰۲) و رفتار انحرافی کاری رایبسون و بنت (۲۰۰۰) بود. اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم افزار Smart-PLS 2.0 تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و مثبت دارد و مقدار آن برابر ۰٫۶۵۰ می‌باشد. و بر رفتار انحرافی محیط کار اثر مستقیم و معکوس دارد و مقدار آن برابر ۰/۵۲۰- می‌باشد.

واژگان کلیدی: رفتار داوطلبانه، رفتار غیروظیفه‌ای، اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان.

Najibeh.abbasi@yahoo.com
Erahimi57@gmail.com

۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)؛
۲. دکتری مدیریت منابع انسانی، مربی دانشگاه فنی و حرفه‌ای؛
۳. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه اصفهان؛
۴. کارشناس ارشد فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای؛

مقدمه

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، سازمان‌ها و جامعه دارای پیامدهای مهمی هستند. برخی از این رفتارها یاری‌رسان یا مدنی هستند که دارای مطلوبیت اجتماعی می‌باشند. این رفتارها، یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد به صورت دلخواه و داوطلبانه مبادرت به انجام آن می‌نمایند. و برخی دیگر از رفتارها به عنوان رفتارهای نامناسب یا انحرافی مطرح می‌شوند که برای سازمان‌ها مضر می‌باشند. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان و هم بر روابط شخصی تأثیر می‌گذارند.

در ادبیات، دو نوع از رفتارهای کاری از هم متمایز شده اند: رفتارهای وظیفه‌ای^۱ که مرتبط با وظایف رسمی است و رفتارهای غیر وظیفه‌ای^۲ که در خارج از شرح شغل قرار دارند (Kelloway & et al, 1999). رفتارهای غیر وظیفه‌ای یکی از عوامل مهم برای بقای سازمانی هستند (Ali & Waqar, 2013). و اهمیت دو نوع از این رفتارهای غیر وظیفه‌ای یعنی رفتار شهروندی سازمانی^۳ و رفتار انحرافی کاری^۴ در پژوهش‌ها مورد توجه بسیار قرار گرفته شده است (Dunlop & Lee, 2004).

یکی از این رفتارها که شامل اقدامات داوطلبانه بوده و به صورت ذاتی در راستای ارتقاء و تعالی سازمان‌ها به کار گرفته می‌شوند، رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شود و رفتار دوم که باز هم به گونه‌ای داوطلبانه بوده ولی به صورت ذاتی زیان بار و نقشی مخرب در سازمان‌ها را به دنبال دارد، موسوم به رفتار کاری مخرب است (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۳). سازمان‌ها، بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد جمعی خود نیستند. تفاوت همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجباری شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول یک سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می‌دهد. ولی در همکاری داوطلبانه مقوله و رای وظیفه مطرح است و افراد کوشش‌ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان ابراز می‌کنند. در این حالت افراد

-
1. Task Behaviors
 2. Non-task behaviors
 3. Organizational Citizenship Behavior
 4. Deviant workplace Behavior

معمولاً از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در الویت قرار می‌دهند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵).

بررسی‌های فراتحلیلی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن، بیانگر این واقعیت است که چهار دسته از این عوامل مورد تأیید تحقیقات بوده است که عبارتند از: ویژگی‌های فردی کارکنان، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی و ویژگی‌های رهبری که در نهایت با توجه به مطالعه و بررسی متغیرها و مؤلفه‌های اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، مهم‌ترین متغیرها و مؤلفه‌هایی که بر رفتار شهروندی تأثیرگذار هستند عبارتند از: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، سبک رهبری، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های سازمانی. (امجدی کیا و همکاران، ۱۳۹۲).

از طرفی یکی از معضلات جامعه سازمان‌های امروزی وجود رفتارهایی همچون کم‌کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی و غیره است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند (Bolino et al, 2002). بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آنها را «رفتارهای انحرافی کاری» می‌نامند، میزان توسعه یافتگی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پژوهش‌های انجام شده در زمینه رهبری بر نقش رهبران در شکل دهی مفاهیم و رفتار پیروان در سازمان تأکید دارند (Saltz et al, 2005). رهبران یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای اعضای سازمان هستند که ارزش‌ها و هنجارها را تعریف کرده و تصویری از سازمان ارائه می‌دهند. رهبران در نحوه و میزان اعتماد در سازمان، ایجاد احترام متقابل، تشخیص و اصلاح مشکلات و در پرداخت پاداش‌ها یا تنبیه نقش مؤثری دارند. هم‌چنین مهارت رهبر در اداره تغییرات، تضادها و مدیریت ارتباطات و مدیریت زمان نیز نقش مهمی در اداره رفتارهای انحرافی دارد (سلمانی و همکاران، ۱۳۸۸).

اخلاق، قلب رهبری است (Ciulla, 2004, 13). اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مباحث مدیریتی نیز این سازوکار درونی، بدون آن که نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمانی اخلاقی را به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. از این روست که که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده‌ی این رشته گردیده

است. رهبران نیز نیازمند اخلاق‌اند. زیرا دارای مسئولیت هستند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند با دیگران متفاوتند، آن‌ها می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات در رفتارها شوند. بنابراین توجه به فضایل اخلاقی رهبر یکی از مباحث مهم رهبری به شمار می‌آید (شیروانی و همکاران، ۱۳۸۸، ۱۳۸).

پژوهش‌ها نشان داده است که سبک رهبری اخلاقی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی تأثیر دارد (Resick & et al, 2013; Avey & et al, 2011). استفاده از سبک رهبری اخلاقی فرصت مطلوبی را در اختیار مدیران قرار می‌دهد تا ضمن تقویت رفتار شهروندی و کاهش رفتارهای انحرافی در کارکنان، سازمان خود را نیز به رشد و شکوفایی نیل دهند. با توجه به اهمیت اخلاق و رهبری اخلاقی به عنوان شیوه رهبری موفق در سازمان‌های امروز و نیز تأثیری که بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی کار دارد این پژوهش بر آن است تا تأثیر رهبری اخلاقی مدیران بر رفتار شهروندی و رفتار انحرافی کارکنان جامعه مورد مطالعه را بررسی کند.

۱. ادبیات تحقیق

۱-۱. ادبیات تجربی

یکی از مهم‌ترین پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی رهبری است (Podsakoff & et al, 2000). در طی چند سال گذشته مطالعات متعددی در رابطه با رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است (Mayer et al, 2009; Piccolo & et al, 2010; Shin, 2012 Avey & et al, 2012; Avey & et al, 2011). هر یک از این مطالعات بر رابطه بین رهبری اخلاقی بر جنبه‌های مختلف رفتار شهروندی اشاره داشته است.

رهبران اخلاقی بر رفتار شهروندی یا هنجار کارکنان از طریق یادگیری اجتماعی و نیز فرایندهای تعاملات اجتماعی تأثیر می‌گذارند. رهبران اخلاقی الگوهای نقش جذاب و مشروعی هستند که توجه کارکنان را به معیارهای اخلاقی خود و رفتار مناسب به‌هنجارشان جلب می‌کنند. بنابراین پیروان رهبران اخلاقی باید با این گونه رهبران همانندسازی کنند و رفتارهای آنها را سرمشق خود قرار دهند. پیروان رهبران اخلاقی به احتمال زیاد به علت رفتار عادلانه و دلسوزانه‌ای که رهبر در قبال آنها داشته است با رهبر احساس یکدلی می‌کنند و نیز به

دلیل احساس اعتمادی که به وجود آمده است، خود را به نوعی در تعامل با رهبر می‌بینند. در نتیجه آنها باید تمایل و انگیزه داشته باشند که برای این رهبران تنها به انجام وظیفه‌ی صرف اکتفا نکنند و سعی کنند از این حیثه فراتر روند (Dirks & Ferrin, 2002). به طور کلی می‌توان اذعان داشت که رهبران اخلاقی، از طریق انگیزشی که در پیروان ایجاد می‌کنند و به سبب رفتارها و دیدگاه‌های خود، کارکنان خود را به مشارکت فعال در محیط کار ترغیب می‌کنند و این منطقی است که پیروان نیز تحت تأثیر چنین ویژگی‌هایی در محیط کار خود فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان رفتار کنند؛ به عبارت دیگر از خود رفتارهای شهروندی بیشتری نشان دهند.

رهبری اخلاقی می‌تواند رفتارهای کاری مثبت را بر انگیراند و منجر به کاهش سوء رفتارها گردد (de Wolde & et al, 2014). در سازمان‌هایی که رهبران از سبک رهبری اخلاقی استفاده می‌کنند و با کارکنان بر طبق ارزش‌های اخلاقی رفتار می‌کنند، سوء رفتارهای کارکنان کاهش می‌یابد (Mayer & et al, 2009). پژوهش‌گران معتقدند که علاوه بر ویژگی‌های شخصی کارمندان، نوع یا کیفیت رهبری می‌تواند نقش مهمی در تقویت یا مهار این گونه رفتارها بازی کند (Pradhan & et al, 2014). تحقیقات اخیر توسط جونز (۲۰۰۹) نیز نشان می‌دهد که سوء رفتارها زمانی که مدیران با احترام و عزت با کارکنان در مورد تصمیمات گرفته شده توضیحاتی ارائه دهند کاهش می‌یابد (Jones, 2009).

در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کاری و تأثیر رهبری اخلاقی بر اینگونه رفتارها مطالعات متعددی انجام شده است که می‌توان به برخی از مطالعات انجام شده به شرح زیر اشاره نمود:

دیپالوا و شانن مورن^۱ (۲۰۰۱)، وجود یک رابطه قوی بین سبک رهبری مشارکتی رهبران و شهروندی سازمانی را تأیید می‌کنند. شانن مورن بیان می‌دارد که از طریق رفتارهای رهبری می‌توان نتایج بهتری در ارتباط با شهروندی سازمانی به دست آورد. تحلیل‌ها نشان می‌دهند که صداقت، نیرومندترین متغیر مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی است. اسپکتور و فوکس^۲ (۲۰۰۲)، در پژوهشی تحت عنوان «مدل هیجان محور رفتار کاری داوطلبانه: برخی تشابهات بین رفتارهای کاری ناکارآمد و رفتار شهروندی سازمانی» نتیجه گرفتند که احساس منفی منجر به افزایش احتمال رفتار

1. Dipaola & Shannon – Moran

2. Spector & Fox

ناکارآمد می‌شود و احساس مثبت احتمال رفتار شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد. شاین (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای از ۲۰۰ شرکت در کره جنوبی دریافته است که رهبری اخلاقی به طور غیر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پیکولو و همکاران (۲۰۱۰) دریافته‌اند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری متغیرهای معنادار بودن کار و تلاش پیروان دارد. آنان دریافته‌اند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر تلاش کارکنان می‌گذارد که این تلاش کارکنان به نوبه خود رفتار شهروندی و عملکرد کارکنان را از طریق افزایش معناداری در کار تحت تأثیر قرار می‌دهد.

رسیک و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی نقش ادراک اخلاقی به عنوان یک مکانیسم روانی در ارتباط رهبری اخلاقی با درگیر شدن کارکنان در رفتارهای اختیاری کارکنان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داده که بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی کاری رابطه منفی (۰,۲۸-)، و با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت (۰,۳۶) داشته است. آوی و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتارهای پیروان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داده است که رهبری اخلاقی ارتباط مثبت با رفتار شهروندی پیروان و ارتباط منفی با رفتار انحرافی آنان دارد. نتایج پژوهش‌های آنان همچنین نشان داده است که این ارتباط از طریق متغیر اعتماد به نفس تعدیل می‌گردد. به عبارت دیگر، زمانی که پیروان اعتماد به نفس بالاتری داشته باشند رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی پیروان و همچنین رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی پیروان تضعیف می‌شود.

منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی پرداختند. نتایج حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی بود.

بهارلو و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج حاکی از رابطه مستقیم رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی و رابطه مثبت غیرمستقیم رهبری اخلاقی از طریق تعهد سازمانی، الگوی تبادل رهبر-عضو و خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است.

عباس پور و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار

شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی محیط کار کارکنان و همچنین نقش واسطه‌ای که تعامل رهبر-عضو درد این رابطه ایفا می‌کند، انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر-عضو معنی دار و به رفتار انحرافی محیط کار معنی دار نبود. همچنین تعامل رهبر-عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی و ۵۲ درصد واریانس کل رفتار انحرافی را تبیین نمود.

۱-۲-۱. ادبیات نظری

۱-۲-۱. رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی از رویکردهایی است که در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. پژوهش‌هایی که اخیراً آغاز شده است رهبری اخلاقی را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها یا یک سبک رهبری جداگانه در نظر گرفته اند. به جای اینکه فقط روی یک جزء اخلاقی که در سبک‌های دیگر بر آن تمرکز شده، متمرکز شود براون و همکاران^۱ (۲۰۰۵) اولین کسانی بودند که به مطالعه رهبری اخلاقی به عنوان سبک جداگانه پرداختند و رهبری اخلاقی را به عنوان «نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدامات فردی و روابط میان فردی و گسترش چنین رفتارهایی در پیروان به وسیله تصمیم‌گیری، تقویت و ارتباطات دوطرفه» تعریف کردند (Kalshoven & et al, 2011). آن دو اظهار داشته‌اند که رهبران اخلاقی الگوهای نقش اخلاقی هستند که از طریق فرایند یادگیری اجتماعی رهنمودهای اخلاقی را به کارکنان ارائه می‌دهند. مطابق با نظریه یادگیری اجتماعی افراد، اعمال و تصمیمات الگوهای نقش و پیامدهای پس از آن را مشاهده کرده و سپس به تقلید آنچه مشاهده کرده‌اند می‌پردازند (Resick & et al, 2013).

ساختار رهبری اخلاقی با تکیه بر نظریه یادگیری اجتماعی بنیان نهاده شده است. بر اساس این نظریه رفتار و عمل اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی باعث توجه و الگوبرداری توسط افرادی که شاهد و ناظر این رفتارها و ارزش‌های اخلاقی هستند، می‌شوند. (تقی زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

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 (Yilmaz, 2010). رهبری اخلاقی که سازه‌ای به نسبت جدید است، در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به‌سزایی ایفا می‌کند. رهبری اخلاقی قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصد 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 (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). براون و همکارانش خاطر نشان کردند که یک رهبر برای آنکه به عنوان یک الگوی نقش اخلاقی و رهبر اخلاقی در نظر گرفته شود، بایستی به عنوان فردی جذاب، معقول و معتبر درک شود. این ادراک با نشان دادن رفتارهای هنجاری مناسب و گفتگوی صریح و روشن درباره انتظارات اخلاقی به منظور جلب توجه کارکنان به مسائل اخلاقی، افزایش می‌یابد (Resick et al, 2013).

رسیک و همکاران (۲۰۰۶) شش ویژگی کلیدی که مشخصه رهبری اخلاقی است را شناسایی کردند که شامل: سیرت و صداقت^۱، آگاهی اخلاقی^۲، جامعه محوری/مردم مداری^۳، انگیزه بخشی^۴، تشویق و توانمندسازی^۵ و مدیریت جوابگویی اخلاقی^۶ می‌باشد. براون و تروینو^۷ نیز (۲۰۰۶) شش ویژگی شخصیتی برای رهبری اخلاقی ارائه نموده‌اند که عبارتند از: مقبولیت^۸، وظیفه شناسی^۹، پرهیز از تمایلات بچه‌گانه^{۱۰}، ماکیاولیسم^{۱۱}، استدلال اخلاقی^{۱۲} و کانون کنترل^{۱۳}.

1. Character and integrity
2. Ethical awareness
3. Community/people orientation
4. Motivating
5. Encourage and empowering
6. Managing ethical accountability
7. Brown & Trevino
8. Agreeableness
9. Conscientiousness
10. Neuroticism
11. Machiavellianism
12. Moral Reasoning
13. Locus of Control

علاوه بر این، ویژگی‌های رهبری اخلاقی که توسط فریمن و استوارت^۱ (۲۰۰۶) شناسایی شده اند عبارتند از: (۱) بیان و تجسم اهداف و ارزش‌های سازمان توسط رهبر (۲) تمرکز رهبر روی اهداف سازمانی به جای منفعت شخصی (۳) یافتن بهترین افراد و پرورش آنها (۴) ایجاد گفتگوی زنده در مورد اخلاق‌ها، ارزش‌ها و ایجاد ارزش برای ذینفعان (۵) درک خیرخواهانه ارزش‌های دیگران (۶) ایجاد پیوند محکم و در عین حال باورنکردنی (۷) حمایت از ذینفعان و مشروعیت اجتماعی.

رهبران اخلاقی به عنوان افرادی صادق، نوع دوست و ضابطه مند توصیف می‌شوند و تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ می‌نمایند، همچنین آنها اصول اخلاقی را مداوم به کارمندان ابلاغ می‌کنند، معیارهای اخلاقی روشنی را تعیین و برای رعایت این معیارها از پاداش و تنبیه استفاده می‌کنند (Brown & Trevino, 2006). رهبری اخلاقی پیامدهای مثبتی برای سازمان دارد. براون و تروینو در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با تصمیم‌گیری اخلاقی پیروان، رفتار بهنجار کارکنان، رضایت، انگیزه و تعهد آنان دارد و همچنین منجر به کاهش رفتار غیر مولد کارکنان می‌شود. همچنین رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان، انگیزش درونی، مسئولیت‌پذیری شغلی و تمایل کارکنان به گزارش مسائل و مشکلات می‌گذارد (Bello, 2012).

در مورد ابعاد رهبری اخلاقی توافق نظر چندانی وجود ندارد. با این حال مفاهیم صداقت و عدالت در کانون مباحث قرار دارند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). از دیدگاه کالسون و همکاران ابعاد رهبری اخلاقی عبارتند از: انصاف، صداقت، راهنمایی اخلاقی، مردم‌داری، تسهیم قدرت، شفاف‌سازی نقش و نگرانی برای ثبات. (کالسون و همکاران، ۲۰۱۱). دھوق و دن هارتگک سه عنصر انصاف، شفاف‌سازی نقش، و تسهیم قدرت برای رهبری اخلاقی برشمرده اند.

الف) انصاف: رهبران اخلاقی صادق، قابل اعتماد، منصف و نوع دوست می‌باشند. چنین رهبرانی انتخابات منصفانه، ضابطه‌مند و اخلاقی شکل می‌دهند و محیط‌های کاری را منصفانه می‌سازند.

ب) شفاف‌سازی نقش: رهبران اخلاقی شفاف عمل می‌کنند و با ترفیع، تشویق و دادن

پاداش رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می‌دهند و در ارتباطات آشکار شرکت می‌کنند. (ج) تسهیم قدرت: رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهار نظر می‌دهند و به ایده‌ها و طرز فکر آن‌ها گوش می‌کنند. (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱).

۱-۲-۲. رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی ریشه در نوشته‌های چستر بارنارد (۱۹۳۸) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتز و کان (۱۹۶۶ و ۱۹۶۴) در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات ناشی شده است. با این وجود واژه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و تحقیقات اصلی بر روی این مفهوم از زمانی که باتمان و ارگان (۱۹۸۳)، آن را با این نام (رفتار شهروندی سازمانی) معرفی کردند، آغاز گردید. در سال‌های بعد مطالعات زیادی بر روی این مفهوم صورت گرفته است که هر کدام از واژه‌های جدیدی برای توصیف این مفهوم استفاده کرده‌اند، به طور مثال رفتار پیش اجتماعی، رفتارهای فرانقشی و خود جوش سازمانی یا عملکرد زمینه‌ای. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

این نوع رفتارها نوعی رفتار فرانقشی^۱ است؛ به این معنی که فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان بوده و اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند (Hui & et al, 1999). ارگان اذعان داشته که رفتار شهروندی سازمانی برای بقای سازمان امری حیاتی است و می‌تواند بهره‌وری سازمان را به حداکثر برساند و منجر به کارایی فرد و سازمان گردد که در نهایت به عملکرد مؤثر سازمان کمک خواهد کرد (Suresh & Venkatammal, 2010). وی معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود.

تعریف ارگان چهار مؤلفه را به شرح زیر مطرح نمود: اول داوطلبانه بودن و نه اجبار رفتار است، دوم دارای ماهیت چند وجهی می‌باشد، سوم رفتاری است که برای عملکرد سازمان و موفقیت عملیاتی سازمان خیلی مهم است و چهارم رفتاری است که به طور مستقیم پاداش به دنبال ندارد و یا از طریق ساختاردهی سازمان مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد (مقیم، ۱۳۸۴). ویگودا و همکاران (۲۰۰۷) نیز رفتار شهروندی سازمانی را کمک‌هایی غیر رسمی می‌دانند که

1. Extra-role

کارمند بدون توجه به تحریم‌ها و پاداش‌های رسمی به عنوان یک فرد، می‌تواند آزادانه آنها را انجام دهد و یا از انجام شان خودداری نماید.

در مورد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی میان محققان وجود ندارد. شاید بتوان گفت که یکی از معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه شده درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان (۱۹۸۸) ارائه شده است. وی پنج بعد برای رفتار شهروندی شناسایی کرده که عبارتند از: (۱) نوع دوستی^۱ (۲) رفتار مؤدبانه^۲ (۳) وظیفه شناسی^۳ (۴) جوانمردی و مروت^۴ (۵) اخلاق اجتماعی^۵.

نوع دوستی عبارت است از یاری و کمک به دیگران در انجام امور کاری و یا ممانعت از بروز مسائل و مشکلات در کار دیگران اعم از همکاران، زیردستان، مافوق یا سرپرستان. رفتار مؤدبانه کاری یعنی انجام کارها به گونه‌ای که برای سازمان سودمند باشد. این بعد شامل پایبندی داوطلبانه به مصوبات سازمانی است. وظیفه‌شناسی به عنوان یکی از پنج بعد با اهمیت شخصیت است که به قابلیت سازگاری و توانایی کنترل انگیزش‌های ناگهانی از محیط اطلاق می‌شود. جوانمردی به عنوان تمایل به تحمل و به جان خریدن سختی‌ها و ناملایمات اجتناب‌پذیر و بدیهی محیط کار و همچنین تکالیف دشوار کاری، بدون گلایه و شکایت کردن تعریف می‌شود. اخلاق اجتماعی رفتاری به مسئولیتی که کارکنان به عنوان عضوی از اعضای سازمان عهده دار می‌شوند، اشاره دارد. به گونه‌ای که در گفتگوها و دیدارهای خارج از سازمان با نحوه برخورد خود از سازمان خویش دفاع و حمایت می‌کنند (Organ, 1988).

پودساکف در سال ۲۰۰۰ دسته‌بندی مفصلی از این گونه رفتارها انجام داده است. وی با جمع‌بندی و طبقه‌بندی دیدگاه‌های مختلف هفت بعد اصلی این رفتارها را نشان داد که عبارتند از: رفتارهای کمک‌کننده، رادمردی، وفاداری سازمانی، اطاعت سازمانی، ابتکارات فردی، رفتار یا فضیلت مدنی، و توسعه خود (Podsakoff et al, 2000). ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱)، نیز رفتارهای شهروندی سازمانی را به دو طبقه کلی تقسیم کرده‌اند: (۱) رفتارهایی که مستقیماً به افراد سازمان سود می‌رسانند مانند کمک به کارکنانی که غایب بوده‌اند و (۲) رفتارهایی که

-
1. Altruism
 2. Courtesy
 3. Conscientiousness
 4. Sportmanship
 5. Civic Virtue

مستقیماً به سازمان سود می‌رسانند مانند کارکردن بیشتر از زمان تعیین شده (Williams & Anderson, 1991). تمایز بین رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان معنی دار است، زیرا رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد بر وجه بین فردی رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان بر وجه غیر شخصی رفتار شهروندی سازمانی تأکید می‌کند (رافضی و همکاران، ۱۳۹۰).

۱-۲-۳. رفتارهای انحرافی کاری

در دهه گذشته موضوع انحرافات کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد توجه تعداد زیادی از مطالعات پژوهشی قرار گرفته است (Colbert & et al, 2004). امروزه انحرافات در محیط کاری به مسئله مهمی در سازمان‌ها تبدیل شده و توجه زیاد به پژوهش در این زمینه را می‌طلبد. رفتارهای انحرافی در سازمان دارای اثرات اقتصادی، اجتماعی و روانی می‌باشد. برای مثال هزینه‌های مالی ناشی از سرقت توسط کارکنان در ایالات متحده آمریکا ۵۰ میلیارد دلار در سال برآورد شده است. علاوه بر این کارکنانی که رفتارهای انحرافی را بروز می‌دهند تمایل بیشتری به کناره‌گیری، افزایش استرس و روحیه پایین دارند (Bodankin & Tziner, 2009).

رفتارهای انحرافی در محیط کار، اعمالی عمدی و اختیاری در تقابل با هنجارهای سازمانی و زیان بار برای کارکرد سازمانی می‌باشد (Bennett & Robinson, 2000). از نظر کولبرت و همکاران (۲۰۰۴) رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنان و یا هر دو را تهدید می‌کند. وی رفتارهای انحرافی را به دو دسته انحراف فردی و انحراف سازمانی طبقه‌بندی کرده است. انحراف فردی، انحرافی است که معطوف به افراد می‌باشد مانند رفتارهای بی‌ادبانه با همکاران و انحراف سازمانی، انحرافی است که در سازمان هدایت می‌شود مانند عدم تمایل به تلاش.

راینسون و بنت (۱۹۹۵) با استفاده از روش تحلیل مقیاس‌سازی چند بعدی، دو بعد را شناسایی کردند که محدوده کامل انحرافات کاری را در بر می‌گیرد. این دو بعد شامل شدت و هدف انحرافات می‌باشد. بعد شدت اشاره به این دارد که تا چه حدی عمل انحرافی هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و به عنوان یک عامل بالقوه زیان‌بار برای سازمان یا اعضای آن تصور می‌شود. بعد هدف اشاره به این دارد که انحراف کاری معطوف به سازمان است یا اعضای سازمان (Lawrence & Robinson, 2007).

از ترکیب این دو بعد چهار خانواده از رفتارهای انحرافی حاصل می‌شود که شامل انحراف تولیدی، انحراف مالی، انحراف سیاسی و پرخاشگری به افراد است. در شکل ۱ گونه‌شناسی رایبنسون و بنت نشان داده شده است:



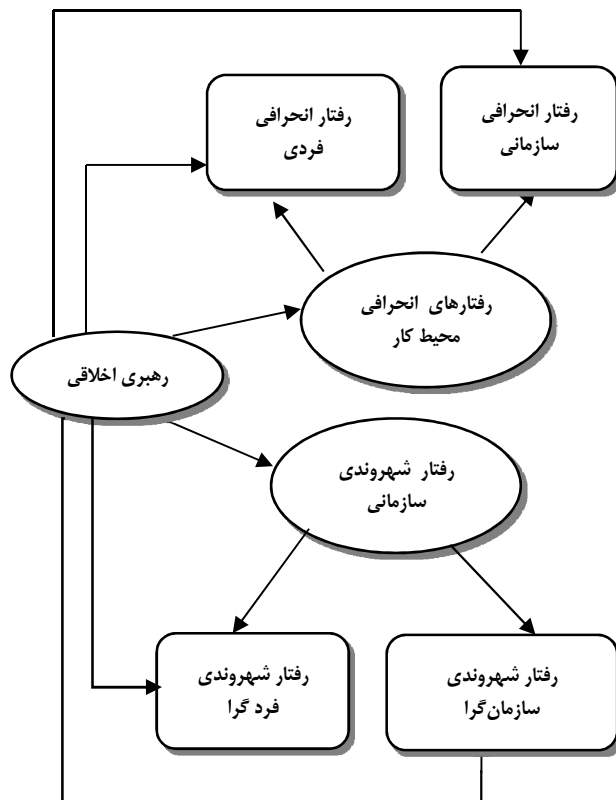
شکل ۱. گونه‌شناسی رایبنسون و بنت (Robinson & Bennett, 1995)

انحراف تولیدی^۱، زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌توانند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود. انحراف سیاسی^۲، زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است. انحراف مالی^۳، شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تایید شرکت است.

-
1. Production Deviance
 2. Political Deviance
 3. Property deviance

مثل دزدی و دستکاری در حساب‌های هزینه. و تهاجم شخصی، شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد مورد نظر داشته باشد (Robinson & Bennett, 1995).

برای تدوین فرضیات تحقیق، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای فرضیات روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین نماید. در این پژوهش، رهبری اخلاقی به عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) و رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کاری به عنوان متغیرهای ملاک (وابسته) مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در شکل شماره (۲)، مدل مفهومی این پژوهش ارائه شده است:



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

حال با توجه به مباحث بیان شده و مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌های پژوهش به صورت

زیر بیان می‌شود:

فرضیه اصلی ۱: رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه اصلی ۲: رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی محیط کار تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی فرد گرا تأثیر دارد.

۲- رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمان گرا تأثیر دارد.

۳- رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی فردی تأثیر دارد.

۴- رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی سازمانی تأثیر دارد.

۲. چارچوب روش‌شناختی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان می‌باشد که تعداد آنها در حدود ۳۶۱ نفر می‌باشد. برای به دست آوردن نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. با نمونه‌گیری اولیه به تعداد ۳۰ نفر، واریانس نمونه ۰,۰۸۷ بدست آمد. با توجه به فرمول و واریانس بدست آمده در سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت ۰/۰۵ حداقل حجم نمونه برابر با ۹۸ نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری نیز به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفته است.

جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و تحلیل یافته‌های پژوهش، از پرسش‌نامه‌های استاندارد سنجش رهبری اخلاقی (براون و همکاران، ۲۰۰۵)، سنجش رفتار شهروندی سازمانی آلن و لی (۲۰۰۲) و سنجش رفتار انحرافی کاری رایبسون و بنت (۲۰۰۰) استفاده شده است. پرسشنامه رهبری اخلاقی از مقیاس رهبری اخلاقی (ELS) که توسط براون و همکاران (۲۰۰۵) ارائه گردیده است، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال است که نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن شامل ۱۶ سوال است که ۸ سوال این پرسشنامه رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان و ۸ سوال دیگر رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به کارکنان را اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه رفتارهای انحرافی کاری رایبسون و

بنت نیز شامل ۱۹ سوال است که ۱۲ سوال رفتار انحرافی کاری سازمانی و ۷ سوال آن رفتار انحرافی کاری میان فردی را اندازه‌گیری می‌کند.

برای تأیید روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. طبق نظر فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱)، حداقل مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰٫۵ وجود روایی همگرا را تأیید می‌کند. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب بر طبق نظر فورنل و لارکر استفاده شده است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند، هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی هر سازه است؛ و معیار بهتری برای پایایی ارایه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰٫۰۷ را به دست آورد، تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد. در جدول ۱ و ۲ نتایج پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها به طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. پایایی درونی و پایایی مرکب و روایی همگرا

سازه	تعداد معرف	محدوده بارهای عاملی	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
رهبری اخلاقی	۱۰	۰٫۸۲۱ - ۰٫۵۵۲	۰٫۹۰۱	۰٫۸۹۳	۰٫۷۱۲
رفتار شهروندی فرد-گرا	۸	۰٫۹۳۹ - ۰٫۴۶۸	۰٫۷۹۵	۰٫۸۱۴	۰٫۶۸۴
رفتار شهروندی سازمان‌گرا	۸	۰٫۹۳۱ - ۰٫۴۶۶	۰٫۸۴۶	۰٫۸۱۷	۰٫۸۲۳
رفتار انحرافی فردی	۷	۰٫۸۵۶ - ۰٫۵۱۳	۰٫۸۳۶	۰٫۷۴۶	۰٫۶۲۸
رفتار انحرافی سازمانی	۱۲	۰٫۸۸۴ - ۰٫۴۴۰	۰٫۹۱۴	۰٫۷۲۹	۰٫۵۰۱

جدول ۲. همبستگی متغیرهای مکنون و روایی واگرا

رفتار انحرافی سازمانی	رفتار انحرافی فردی	رهبری اخلاقی	رفتار شهروندی فردگرا	رفتار شهروندی سازمان‌گرا
۰٫۷۰۷				
۰٫۲۳۷	۰٫۷۹۲			
-۰٫۵۳۱	۰٫۲۵۹	۰٫۸۴۳		
-۰٫۳۴۸	۰٫۳۷۷	۰٫۵۱۸	۰٫۸۲۷	
-۰٫۵۲۷	۰٫۱۵۲	۰٫۶۳۸	۰٫۴۵۲	۰٫۹۰۷

۳. تحلیل تجربی

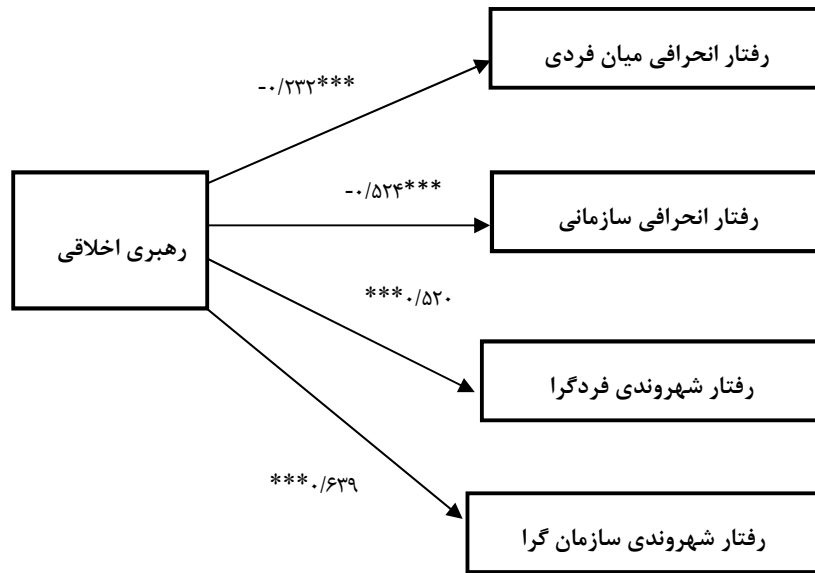
روش آماری به کار گرفته شده در این پژوهش روش معادلات ساختاری است. برای پیاده سازی آن از نرم افزار smart-pls بهره گرفته شده است. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۳، تمامی فرضیه‌های مدل در سطح معناداری $p < 0.001$ مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین فرضیه اصلی ۱ با مقادیر $(\beta = 0.650)$ و $(t = 15.210)$ در سطح $p < 0.001$ معنادار می‌باشد و در نتیجه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد. فرضیه اصلی ۲ نیز با مقادیر $(\beta = -0.516)$ و $(t = 7.236)$ در سطح $p < 0.001$ معنادار می‌باشد و می‌توان استنباط کرد که رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی محیط کار تأثیر منفی دارد. همچنین نتایج خروجی نرم‌افزار نشان می‌دهد که فرضیه فرعی ۱ با مقادیر $(\beta = 0.520)$ و $(t = 11.967)$ در سطح $p < 0.001$ معنادار می‌باشد و در نتیجه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی فردگرا اثر مثبت می‌گذارد. فرضیه فرعی ۲ با مقادیر $(\beta = 0.639)$ و $(t = 13.748)$ در سطح $p < 0.001$ معنادار می‌باشد و در نتیجه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمان‌گرا اثر مثبت دارد. فرضیه فرعی ۳ با مقادیر $(\beta = -0.323)$ و $(t = 4.143)$ در سطح $p < 0.001$ معنادار می‌باشد و در نتیجه رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی فردی اثر منفی دارد. و در نهایت فرضیه فرعی ۴ نیز با مقادیر $(\beta = -0.524)$ و $(t = 7.187)$ در سطح $p < 0.001$ معنادار می‌باشد و می‌توان استدلال کرد که رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی سازمانی اثر منفی می‌گذارد.

جدول ۳. ضرایب مسیر و t آماری

مسیر مورد نظر	ضریب مسیر	t آماری	رد / تأیید
← رهبری اخلاقی → رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۵۰	*** ۱۵/۲۱۰	تأیید
← رهبری اخلاقی → رفتار انحرافی محیط کار	-۰/۵۱۶	*** ۷/۲۳۶	تأیید
← رهبری اخلاقی → رفتار شهروندی فرد-گرا	۰/۵۲۰	*** ۱۱/۹۶۷	تأیید
← رهبری اخلاقی → رفتار شهروندی سازمان گرا	۰/۶۳۹	*** ۱۳/۷۴۸	تأیید
← رهبری اخلاقی → رفتار انحرافی فردی	-۰/۳۲۳	*** ۴/۱۴۳	تأیید
← رهبری اخلاقی → رفتار انحرافی سازمانی	-۰/۵۲۴	*** ۷/۱۸۷	تأیید

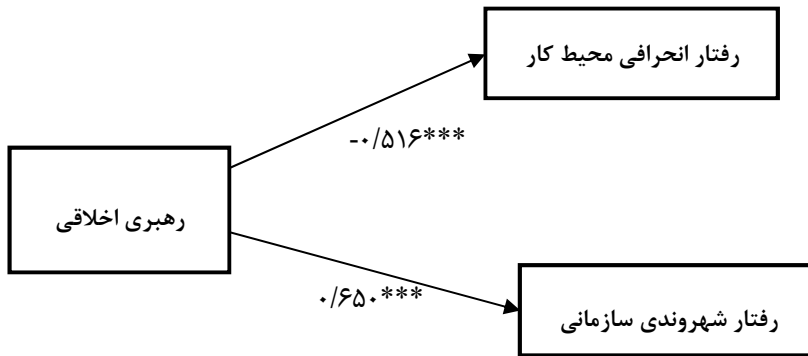
*** $p < 0.001$

شکل ۳ و ۴ نتایج آزمون فرضیات را نشان می‌دهد.



*** p < 0.001

شکل ۳: نتایج یافته‌ها



*** p < 0.001

شکل ۴: نتایج یافته‌ها

با توجه به شاخص اشتراک و ضریب تعیین در جدول شماره ۴ معیار نیکویی برازش در مدل ۰,۷۲۵ می‌باشد که این مقدار با استفاده از محاسبه میانگین هندسی بین متوسط ضرایب تعیین و متوسط اشتراک بدست می‌آید. همچنین مقادیر ضریب تعیین (R^2) توسط چن (۱۹۷۰) به ازای ۰,۱۹ و ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف شده است که در جدول شماره ۴ مقادیر (R^2) از ۰,۱۹ بیشتر است و در نتیجه توانایی مدل در توصیف سازه‌های وابسته در سطح متوسط و قابل توجه است.

جدول ۴. شاخص اشتراک و ضرایب تعیین برای براش مدل

سازه مورد نظر	شاخص اشتراک (Communality)	ضریب تعیین (R^2)
رفتار انحرافی سازمانی	۰,۹۴۶	۰,۹۸۴
رفتار انحرافی فردی	۰,۹۳۴	۰,۲۲۱
رفتار شهروندی فرد-گرا	۰,۷۶۲	۰,۶۹۴
رفتار شهروندی سازمان-گرا	۰,۹۴۲	۰,۷۰۱

۴. نتیجه‌گیری

مقوله رفتار سازمانی مسئله‌ای پیچیده و در عین حال مقوله‌ای تأثیرگذار و بسیار مهم در موفقیت و سرنوشت سازمان‌هاست. از این جهت توجه اندیشمندان و محققان به مسائلی که نیروی کار سازمان‌ها را تحت تأثیر و تحول قرار می‌دهد جلب شده تا بتوانند راهکارهایی برای توانمندسازی و بهره‌گیری بهینه از منابع انسانی موجود خود را داشته باشند. از جهتی امروزه مسائل مربوط به رفتار کارکنان در سطحی فراتر از تکالیف شغلی و سازمانی مورد عنایت قرار گرفته که این بحث تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه و بررسی پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین توجه به رفتارهای انحرافی کارکنان نیز به دلیل تأثیری که بر سازمان و میزان توسعه‌یافتگی سازمان دارد از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

یکی از اصول موفقیت سازمان‌های امروزی، داشتن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و ترویج این ارزش‌هاست. مدیران و رهبران در سازمان‌ها با تکیه بر مهارت‌های خود بایستی بتوانند ارزش‌های اخلاقی را در محیط سازمان خود حاکم گردانند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کاری پایه‌ریزی گردید. یافته‌های پژوهش نشان داده که بین رهبری اخلاقی و رفتارهای کارکنان (رفتار شهروندی سازمانی و رفتار

انحرافی کاری) رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش رسیک و همکاران (۲۰۱۳) و آوی و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. آنان دریافتند که رهبری اخلاقی با کاهش انحرافات در محیط کار و افزایش رفتار شهروندی مرتبط می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام شده توسط منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵)؛ بهار لو و همکاران (۱۳۹۴) و عباس پور و همکاران (۱۳۹۴) نیز همخوانی دارد.

همانطور که بیان داشتیم در زمینه رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی می‌توان گفت که، پیروان رهبران اخلاقی به دلیل رفتار عادلانه و دلسوزانه‌ای که رهبر در قبال آنها داشته است با رهبر احساس یکدلی کرده و در نتیجه آنها انگیزه پیدا می‌کنند که برای این رهبران تنها به انجام وظیفه‌ی صرف اکتفا نکنند و سعی کنند از این حیطة فراتر روند. بنابراین می‌توان بیان داشت که وجود رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی تأثیر گذار است. یافته‌های این پژوهش نیز تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را مورد تأیید قرار می‌دهد به طوری که یافته‌ها نشان داده است که بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت (۰,۶۵) وجود داشته است. این یافته با نتایج پژوهش شاین (۲۰۱۲) و پیکولو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

همانطور که بهارلو و همکاران ادعان داشته اند بکارگیری سبک رهبری اخلاقی با انجام رفتارهای فرانش کارکنان ارتباط دارد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با بکارگیری این سبک رهبری باعث بروز اینگونه رفتارها در کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان شوند. پژوهش آنان رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کرده است که یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش آنان مطابقت دارد.

همچنین نتایج نشان داده که رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی رابطه منفی (۰,۵۲۰-) دارد. این یافته با یافته‌های رسیک و همکاران (۲۰۱۳)، مایر و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. بر اساس این یافته رهبری اخلاقی می‌تواند باعث کاهش رفتارهای غیر مولد کارکنان شود چون کارکنان رهبران اخلاقی را به عنوان الگو قبول دارند و رفتار اخلاقی آنها را سرمشق خود قرار می‌دهند. به طور کلی می‌توان گفت فضای اخلاقی یک سازمان از معیارهای مدیریتی است و در نظر داشتن معیارها و اصول رهبری اخلاقی از جمله صداقت، می‌تواند تا حد زیادی از آسیبی که رفتارهای انحرافی به سازمان وارد می‌کنند، بکاهد. مدیران می‌توانند با مدیریت

فضای اخلاقی بر رفتارهای افراد سازمان اثر گذاشته و سبب کاهش رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی گردند. ذکر این نکته نیز ضروری است که رفتار کارکنان بازتاب رفتار مدیران است و اگر سازمانی مایل به بهبود رفتارها در سازمان باشد پیش از توصیه به کارکنان باید ابتدا خودشان درست و اخلاقی عمل کنند.

منابع

۱. امجدی کیا، فاطمه؛ نژاد ایرانی، فرهاد و بهلولی، نادر (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و فساد اداری (مطالعه موردی: دستگاه‌های دولتی شهرستان ارومیه)، دانش‌ارزیابی، سال پنجم، شماره ۱۷، ۴۹-۷۱.
۲. بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعیمی، عبدالزهره و هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل (۱۳۹۴)، «تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱، ۱۹-۲۷.
۳. تقی زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (۱۳۹۳)، «نقش هویت یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۰، شماره ۲، ۹۷-۱۰۶.
۴. دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد و حسینی، سید مجتبی (۱۳۹۰)، تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، ۶۳-۸۴.
۵. رافضی، زهره؛ اسکندری، حسن و عباس پور، عباس (۱۳۹۰)، رابطه بین ابعاد شخصیت و دو نوع رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۲، شماره ۵، ۴۱-۵۴.
۶. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و توره، ناصر (۱۳۸۵)، شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم، ۳۱-۶۳.
۷. سلمانی، داود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۸)، بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، ۵۱-۶۸.
۸. شیروانی، علیرضا؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ ابراهیمی، شادی (۱۳۸۸)، رهبری و مدیریت در قرن بیست و یکم، اصفهان: انتشارات پویا اندیشه.
۹. عباس پور، عباس؛ زندیان، هادی و قادر مرزی، حبیب‌الله (۱۳۹۴)، «بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر-عضو»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۵، ۵۱-۷۱.
۱۰. قاسم زاده، ابوالفضل، ملکی، شیوا و بروکی میلان، شعبان (۱۳۹۳)، نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره هفتم، شماره ۴، ۶۶-۷۹.
۱۱. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۴)، رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱، ۱۹-۴۸.

۱۲. منتخب یگانه، 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، ۱۵۳-۱۳۷.
۱۳. نصر اصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری نسب، سیامک (۱۳۹۲)، رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱، ۱۲۸-۱۰۷.
۱۴. نصر اصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری نسب، سیامک (۱۳۹۱)، «رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان»، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱، ۱۲۸-۱۰۷.

15. Ali, U, and Waqar, SH. (2013). "Teachers' Organizational Citizenship Behavior Working Under Different Leadership Styles", *Pakistan Journal of Psychological Research*, 2013, Vol. 28, No. 2, 297-316.
16. 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, 573-582.
17. Avey, J. B, Wernsing, T. S, & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107 (1), 34-21.
18. Bello, Sh, (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 11.
19. Bennett, R.J, & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
20. Bodankin, M. & Tziner, A. (2009). Constructive Deviance, Destructive Deviance and Personality: How do they interrelate? *Economic Interferences*, 26(4), 549-564.

21. Bolino, M.C, Turnley, W.H. and Bloodgood, J.M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations, *Academy of Management Review*, 27, (4): 5-22
22. Brown, M. E, Trevino, L. K, Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: “A social learning theory perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97: 117-134.
23. Brown, M.E, & Trevino, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
24. Ciulla, J. (2004). *Ethics, the Heart of Leadership*. Westport, Connecticut: Praeger.
25. 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), 599-609.
26. De Wolde, A, Groenendaal, J, Helsloot, I, Schmidt, A. (2014). An explorative study on the connection between ethical leadership, prototypicality and organizational misbehavior in a dutch fire service, *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 8 Iss. 2, 2014.P.18-43.
27. Dirks, K. T, & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-Analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611 –628.
28. Dunlop P. D. and Lee, K. (2004), “Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 1, pp. 67-80.
29. Fornell, C, & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50.
30. Freeman, R.E. & Stewart, L. (2006). *Developing Ethical Leadership*, A Bridge Paper of Business Roundtable Institute for Corporate Ethics, www.corporate-ethics.org.

31. Hui, C, Law, K. S, & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity and leader-member exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 3-21,77.
32. Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 525 - 542.
33. Kalshoven, K, Den Hartog, D. N, De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*. 100:349–366.
34. Kelloway, K, Loughlin, C, Barling, J. and Nault, A. (1999). “Counterproductive and organizational citizenship behaviours; separate but related constructs”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 10 Nos 1-2, pp. 143-51.
35. Lawrence, T. B. & Robinson S. L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*. 33(3), 378-394.
36. Lee, K. & Allen, N. J.(2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: Therole of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology* 87:131-142.
37. Mayer, D. M, Kuenzi, M, Greenbaum, R, Bardes, M, & Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
38. Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
39. Piccolo, R. F, Greenbaum, R, den Hartog, D. N, & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and cor job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2/3), 259-278.

40. Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Paine, J. B. Bachrach, D. G. (2000), Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 6(3). PP: 563-513.
41. Pradhan, S, and Pradhan, R.K. (2014). Transformational Leadership and Deviant Workplace Behaviors: The Moderating Role of Organizational Justice, *Proceedings of the First Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP14Singapore Conference)*, Paper ID: S437.
42. Robinson Sandra L, Bennett Rebecca J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study, *Academy of Management Journal*. 38/2: 555-572.
43. Resick CJ, Hanges PJ, Dickson MW and Mitchelson JK. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63: 345-359.
44. Resick C.J, Hargis M.B, Shao P. and Dust S.B. (2013). Ethical leadership, moral equity judgments, and discretionary workplace behavior. *Human relations*, 0(0) 1 –22.
45. Saltz, J. L, & Miles-Jolly, K. (2005). Understanding organization–customer links in service settings. *Academy of Management Journal*, 1032-48, 1017
46. Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 108 (3), 299-312.
47. Spector, P.E. & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*. 12 (2), 269-292.
48. Suresh, S, & Venkatammal, P. (2010). Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol.36, No.2, 276-286.

49. Vigoda-Gadot, E & Itai B, Taly Birman-Shemesh and Anit Somech. (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation, Educational Administration Quarterly, Vol. 43 No. 4 pp. 462- 493.
50. Williams, L. J, & Anderson, S. E. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior". Journal of Management, 17, 601-617.
51. Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principal's ethical leadership characteristics, Procedia social and behavioral sciences, 2(2): 3953-3949.