



بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده

فاطمه اربابی^۱

الهام حیدری^۲

اکبر حسن‌پور^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۸

چکیده

امروزه، سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی دست‌وپنجه نرم می‌کنند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها رفتارهای غیراخلاقی کارکنان است. با توجه به تأثیر حیاتی رهبری اصیل در سازمان‌ها، این پژوهش به بررسی اثر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده پرداخته است. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۱۳۰۰ نفر از کارکنان شعب بانک تجارت شهر تهران می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان، تعداد ۲۶۱ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی بوده و برای ارزیابی روایی ابزار سنجش، از روایی سازه، همگرا و واگرا استفاده شده است. همچنین، به منظور بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بهره گرفته شده است. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از معادلات ساختاری و تحلیل *wrap pls* مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان دارد، اما نقش میانجی‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده و سرمایه روان‌شناختی علی‌رغم تأثیر معنادار، موجب تشدید تأثیر رابطه رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان نشده‌اند.

کلمات کلیدی

رهبری اصیل، رفتار غیراخلاقی سازمان یار، سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده

۱-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران. (نویسنده مسئول). Fatemeh.arbabi7900@gmail.com

۲-استادیار، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران. elhamheydari@khu.ac.ir

۳-دانشیار، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. akbar.hassanpoor@gmail.com

سازمان‌ها بدون شک یکی از ارکان اساسی جوامع مدرن هستند و موفقیت آن‌ها به‌طور مستقیم به مدیریت مؤثر منابع انسانی وابسته است، چراکه نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی هر سازمان، نقش کلیدی در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کند. رفتار غیراخلاقی سازمان یار به‌عنوان اقداماتی تعریف می‌شود که باهدف بهبود عملکرد سازمان یا اعضای آن انجام می‌شود، اما در این فرآیند، ارزش‌های اصلی اجتماعی، سنت‌ها، قوانین یا استانداردهای رفتار مناسب نادیده گرفته می‌شوند. (امفرس و بینگهام^۱، ۲۰۱۱). چنین تعریفی دو جزء کلیدی رفتار غیراخلاقی سازمان یارها را به ارمغان می‌آورد. اولاً، چنین رفتاری از نظر تمامی معیارهای اخلاقی و اجتماعی منفی است؛ زیرا قانون، عدالت و هنجارهای اجتماعی را نقض می‌کند. دوم، این رفتارها به نفع چند ذینفع یک سازمان است که عمدتاً داخلی هستند (مانند هیئت‌مدیره، مدیران ارشد). با این حال، کسانی که درگیر چنین مقاصدی هستند اغلب کوتاه‌فکر هستند و در نهایت به اعتبار و اعتماد سازمانی آسیب می‌رسانند که در بیشتر موارد قابل بازیابی نمی‌باشد. اگرچه اکثر رفتارهای غیراخلاقی باهدف نفع شخصی صورت می‌پذیرد، ولی در رفتار غیراخلاقی سازمان یار، بهره شخصی لااقل به‌صورت آشکار مطرح نیست (کاستیله و همکاران^۲، ۲۰۱۸). رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار آگاهانه و به شیوه‌ای اختیاری انجام می‌شوند (لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹؛ میشرآ^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). در حقیقت درک کارکنان از انگیزه و نوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار مبهم است (چنگ و لین^۵، ۲۰۱۹). اگرچه کارکنان درگیر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار می‌شوند زیرا معتقدند انجام این کار به موفقیت شرکت کمک می‌کند، اما این تنها محرک رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار نیست. کارمندان ممکن است در رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار شرکت کنند تا ثابت کنند که اعضای سازمانی ارزشمندی هستند و سزاوار ارزش‌گذاری هستند، به‌ویژه زمانی که احساس می‌کنند موقعیتشان در خطر است (یاچیموویچ^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان همچنین ممکن است رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار را برای جلوگیری از پیامد منفی ناشی از عدم برآورده کردن الزامات سازمان خود انجام دهند (شو و وانگ^۷، ۲۰۲۰). رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار نه تنها زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندان با سازمان‌های خود هم ذات‌پنداری می‌کنند، بلکه زمانی که شاهد رفتارهای مشابهی از سوی سرپرستان خود باشند و درک کنند که سرپرستان آن‌ها چنین رفتارهایی را تأیید می‌کنند نیز اتفاق می‌افتد (فهر^۸ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، صرف‌نظر از دلایل آن، پیامدهای گسترده‌ای به دنبال دارد زیرا این اقدامات بی‌تردید توسط جامعه پذیرفته نمی‌شوند. به همین دلیل، یکی از اولویت‌های رهبران سازمان‌ها مقابله با بروز و گسترش این رفتارهاست (کاکمار^۹ و

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور همکاران^۲، ۲۰۱۱). در نتیجه شناسایی و تشخیص رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار امری بسیار جدی و مهم است. (طهرانی، وکیلی و افشار بکشلو، ۱۳۹۹). رهبری اصیل یکی از ارکان نوظهور حوزه رهبری از دهه های گذشته است. سازمان ها برای مقابله با محیط کاری جدید، متلاطم و در حال تغییر از راه ایجاد تفاوت اساسی از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنی و ارتباط در محل کار، به رهبران اصیل نیاز دارند (آوولیو^{۱۰}، ۲۰۱۱). محققان در گذشته کشف کرده اند که انگیزه کارکنان در تعامل با رفتار غیر اخلاقی سازمان یار، سود بردن سازمان مربوطه است. تلاش های تحقیقاتی زیادی برای شناسایی عوامل محرک در رفتار غیر اخلاقی سازمان یار از جمله ماکیاولیسم (کاستیله و همکاران، ۲۰۱۶)، هویت سازمانی (چن و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۶)، استحقاق روانی (لی و همکاران، ۲۰۱۷)، انجام شده است. رفتار غیر اخلاقی سازمان یار تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می گیرد و عواملی در سطوح مختلف مانند سطوح فردی، سازمانی، اجتماعی و رهبری تاثیر مهمی بر آن خواهند داشت. همچنین رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار مستلزم خطر بالایی برای سازمان هستند، زیرا ممکن است به منافع ذینفعان آسیب برساند و اعتبار سازمان را از بین ببرند و اثرات مخرب بالقوه ای را بر مرتکبین، سهامداران، سازمان ها و حتی جامعه گسترده تر ایجاد کنند. (امفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). رهبری اصیل به عنوان سنگ بنای رهبری اخلاقی و مؤثر در سازمان های مدرن عمل می کند. با ترویج اعتماد، تعهد و یکپارچگی اخلاقی، اهداف سازمانی را با رفاه فردی همسو می کند و به موفقیت بلندمدت سازمان ها کمک می کند. رهبران اصیل افرادی هستند که به دنبال امتیازات شخصی مانند مقام، افتخار یا خودنمایی نیستند؛ بلکه بر اساس اعتقادات عمیق خود وظایفشان را انجام می دهند. (درخشان و زندی، ۱۳۹۵). رهبری اصیل با خودآگاهی، شفافیت رابطه، پردازش متوازن اطلاعات و دیدگاه اخلاقی درونی شده مشخص می شود. این سبک رهبری بر اصالت و رفتار اخلاقی، ترویج اعتماد و همکاری در سازمان ها تأکید دارد. مطالعات اخیر بر نقش آن در افزایش عملکرد و تعهد کارکنان از طریق تقویت یک محیط کاری حمایتی و اخلاقی تأکید می کند (آوولیو^{۱۲}، ۲۰۲۱) که به طور کلی می تواند مؤثر بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار باشد. رهبری اصیل همچنین در جلوگیری از نتایج منفی سازمانی مؤثر است (شیاون و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۷). افراد توانمند به دنبال ثبات در گفتارها و رفتارهای رهبران هستند (سایمونز^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۵)، یعنی زمانی که کارمندان احساس می کنند از آن ها حمایت می شود، انتظار دارند رهبران اصیل تر باشند، زیرا احساس می کنند حق دارند رهبران و همکاران قابل اعتمادتر و بازتری داشته باشند. هنگامی که کارکنان توانمند می شوند، در صورت بروز هرگونه تعارضی که ممکن است ایجاد شود، سطوح بالاتری از پایبندی مدیریتی به آئین نامه رفتار سازمانی را طلب می کنند. در غیر این صورت، تعهد آن ها به سازمان هایشان از بین می رود (سلیم^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۹) رهبری اصیل مستلزم

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

یک محیط سازمانی بسیار توسعه‌یافته است که منجر به سطوح بالای خودآگاهی و رفتارهای مثبت خودتنظیمی می‌شود که در توسعه رهبر و پیروان به اوج خود می‌رسد؛ اما عمل به‌عنوان یک رهبر اصیل و برآورده کردن خواسته‌های کارکنان به سطوح بالایی از حمایت سازمانی نیاز دارد که از دیدگاه رهبران ارزیابی شود (شاپیرا-لیشچینسکی، ۲۰۱۴). از طرفی، افراد برای اینکه به‌طور واقعی عمل کنند، باید بین اعتقادات، باورها و رفتارهای خودسازگاری بالایی داشته باشند (والومبا^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۸)، تحت رهبری اصیل، پیروان به‌جای احساسات منفی، احساسات مثبتی نسبت به خود و سازمان دارند، در نتیجه ظرفیت منابع روان‌شناختی خود را افزایش می‌دهند. (بایکال^{۱۷}، ۲۰۱۸). رهبران اصیل به کارکنان کمک می‌کنند تا حالت‌های روانی مثبت ایجاد کنند، رضایت شغلی، تعهد و انعطاف‌پذیری در برابر استرس محل کار را بهبود بخشند. این ویژگی‌ها کارکنان را قادر می‌سازد تا عملکرد مؤثرتری داشته باشند و با چالش‌ها سازگار شوند (لوتانز و آوولیو، ۲۰۱۹). یکی از ویژگی‌های قابل‌توجه ظرفیت‌های روان‌شناختی، این واقعیت است که آن‌ها در طول زمان پایدار هستند، اما در معرض رشد نیز هستند (لوتانز و همکاران^{۱۸}، ۲۰۰۶). از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی، افراد می‌توانند از ظرفیت ذهنی خود به‌طور مؤثرتری استفاده کنند. آن‌ها احساس اعتماد به‌نفس بیشتری خواهند داشت و دیدگاه خوش‌بینانه و امیدوارانه‌تری نسبت به ظرفیت استفاده از قوای ذهنی خود خواهند داشت که به‌نوبه خود می‌تواند قدرت ذهنی آن‌ها را در درازمدت افزایش دهد. با توجه به تحقیقات فوق‌این‌طور استنباط می‌شود که زمانی که افراد از قدرت شناختی خود استفاده می‌کنند، ظرفیت بیشتری در آن قدرت خاص دارند. رهبری اصیل، سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی درک شده سازه‌های به‌هم‌پیوسته‌ای هستند که به‌طور قابل‌توجهی بر نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند. (سرور^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت سازمانی ادراک‌شده نشان‌دهنده میزان احساس ارزش و حمایت کارکنان توسط سازمان است. محیط‌هایی با حمایت سازمانی ادراک‌شده بالا، کارکنان را تشویق می‌کند تا با اهداف سازمانی هماهنگ شوند و تلاش‌های اختیاری را به نمایش بگذارند. رهبران اصیل از حمایت سازمانی ادراک‌شده برای تقویت بیشتر رفتارها و نگرش‌های مثبت کارکنان استفاده می‌کنند و یک اثر هم‌افزایی ایجاد می‌کنند که عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد (سرور و همکاران، ۲۰۲۲).

بانک‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اقتصادی در کشور، نقش بسیار مهمی در توسعه اقتصادی دارند. در این راستا، بررسی عوامل مؤثر در بهبود عملکرد و کاهش رفتارهای غیراخلاقی در بانک‌ها بسیار حائز اهمیت است. بسیاری از بانک‌ها، به دلیل فشار رقابتی با بانک‌های دیگر، به فروش محصولات بدون کاربرد به مشتریان خود می‌پردازند. به‌عنوان مثال، ارائه کردن کارت‌های اعتباری با

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربایی، حیدری و حسن پور

شرایط نامناسب یا تعرفه‌های بالا برای خدمات بانکی از جمله رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در این زمینه به شمار می‌رود در ظاهر به نظر می‌رسد که بانک‌ها در حال ارائه خدمات بهتر و گسترده‌تری به مشتریان خود هستند، اما در واقعیت، این کار باعث مشکلات مالی و اقتصادی برای مشتریان می‌شود، همچنین برخی بانک‌ها با استفاده از تبلیغات فریب‌دهنده، سعی در جذب مشتریان جدید دارند. در چنین شرایطی، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و اعتماد، نه تنها از نظر داخلی اهمیت دارد بلکه از دیدگاه مشتریان نیز حیاتی است. انجام این پژوهش تأثیرات مهمی بر مدیران، کارکنان و همچنین آینده بانک دارد و می‌تواند آینده بانک تجارت را به سمت بهبود هدایت کند. هدف از این پژوهش بررسی این است که چگونه رهبری اصیل با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند بر کاهش یا افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در صنعت بانکداری بخصوص بانک تجارت تأثیر بگذارد. در واقع این پژوهش تلاش می‌کند تا نشان دهد که رهبری اصیل از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان و تقویت احساس حمایت از سوی سازمان، چگونه می‌تواند به بهبود اخلاقیات در سازمان کمک کند. این پژوهش ابزاری ارزشمند را برای مدیران و کارکنان فراهم می‌کند تا با آگاهی از تأثیرات رهبری اصیل بر رفتارهای سازمانی، رویکردهای رفتاری و مدیریتی خود را بهبود بخشند.

لذا پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا رهبری اصیل از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

رهبری اصیل از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- (۱) رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معنادار دارد.
- (۲) سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معنادار دارد.
- (۳) حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معنادار دارد.
- (۴) رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر معنادار دارد.
- (۵) رهبری اصیل بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر معنادار دارد.

مبانی نظری

رهبری اصیل

مطالعات دانشگاهی متعددی ویژگی‌های رهبران اصیل را بررسی کرده‌اند و دریافته‌اند که این رهبران دارای طیف وسیعی از ویژگی‌ها هستند. در میان آن‌ها، اصالت به‌عنوان یکی از ضروری‌ترین ویژگی‌ها برجسته می‌شود و رهبران اصیل هم مایلند و هم می‌توانند به ارزش‌ها و باورهای شخصی خود وفادار بمانند (دومینگوئز اسکرینگ^{۲۰} و همکاران، ۲۰۲۲). وقتی صحبت از مدیریت یک سازمان می‌شود، رهبران اصیل به قضاوت خود تکیه می‌کنند و بر اساس باورهای خود تصمیم می‌گیرند، نه اینکه صرفاً از نظرات دیگران پیروی کنند (کرافورد و همکاران^{۲۱}، ۲۰۲۰). علاوه بر این، رهبران اصیل از ارزش‌های اخلاقی مثبت خود برای الهام‌بخشیدن و تأثیرگذاری بر پیروان خود استفاده می‌کنند. با پرورش فرهنگ رفتار اخلاقی، رهبران اصیل به پیروان خود انگیزه می‌دهند تا نه تنها از آن‌ها پیروی کنند، بلکه خود را نیز توسعه دهند و در نهایت به موفقیت کلی سازمان کمک کنند (ژانگ و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۱). با گذشت زمان، این نوع رویکرد رهبری ثابت می‌کند که در رسیدگی به نگرانی‌های اخلاقی در سازمان و ارتقای رفاه بلندمدت کارکنان مؤثر است (لیو و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، پرورش ویژگی‌های رهبری اصیل پتانسیل قابل توجهی برای پرورش محیط‌های کاری مثبت، ایجاد رضایت کارکنان و کمک به موفقیت کلی سازمان‌ها دارد. به گفته والومبا و همکاران (۲۰۰۸) مفهوم رهبری اصیل شامل چهار مؤلفه است: (الف) خودآگاهی (ب) شفافیت رابطه (ج) پردازش متوازن (د) دیدگاه اخلاقی درونی شده. چنین خودآرایی منطبق با ارزش‌های اخلاقی درونی شده و مطابق با اخلاق گروه، سازمان و جامعه است (بانکس و همکاران، ۲۰۱۶؛ رگو و همکاران^{۲۴}، ۲۰۱۳). رهبرانی که خودآگاهی نشان می‌دهند و ارزش‌ها، نقاط قوت و ضعف خود را به رسمیت می‌شناسند، محیطی ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان برای بیان ایده‌های خود تشویق می‌شوند (نورت هاوس^{۲۵}، ۲۰۱۸). علاوه بر این، رهبران اصیل به رفاه و توسعه کارکنان خود توجه واقعی نشان می‌دهند (کارملی و اسپریتزر^{۲۶}، ۲۰۱۹). رهبران با توجه به اقتدار مرتبط با نقششان، نقشی حیاتی در شکل دادن به فرهنگ و آیین رفتار سازمان‌ها ایفا می‌کنند (تروینو و براون^{۲۷}، ۲۰۰۵). ویژگی‌های شخصی رهبران (اسحاق و همکاران، ۲۰۲۲؛ لی و همکاران، ۲۰۲۲) و روابط متقابل آن‌ها با کارکنان (جیانگ و لین^{۲۸}، ۲۰۲۱؛ شوه و همکاران، ۲۰۱۳) تا حد زیادی فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان را تعیین می‌کند. (کوئنزی و همکاران، ۲۰۲۰؛ تروینو و براون ۲۰۰۵؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

رفتار غیر اخلاقی سازمان یار

رفتار غیر اخلاقی سازمان یار به «اقداماتی اشاره دارد که باهدف ارتقای عملکرد مؤثر سازمان یا اعضای آن (مثلاً رهبران) انجام می‌شوند و ارزش‌ها، آداب، قوانین، یا استانداردهای رفتار مناسب را نقض می‌کنند (امفرس، بینگهام و الیزابت، ۲۰۱۱) به‌طور دقیق‌تر، رفتار غیر اخلاقی سازمان یار شامل اعمال غیر اخلاقی است که توسط کارکنان انجام می‌شود تا به نفع سازمان یا اعضای آن یا هر دو باشد. رفتار غیر اخلاقی سازمان یار از دو جزء اصلی تشکیل شده است. اول، این رفتار شامل اعمالی است که اصول ارزش‌ها، اخلاقیات، هنجارها و استانداردهای کدهای اخلاقی را در جوامع نقض می‌کند. دوم، این نوع رفتار به نفع سازمان است، به این معنا که کارکنان ممکن است به‌جای آسیب زدن، باهدف ارتقاء موفقیت سازمان یا ارتقای اعضای آن، رفتار غیر اخلاقی انجام دهند. (امفرس و همکاران، ۲۰۱۰؛ ودرا و پرات²⁹، ۲۰۱۳). افزایش تعداد و پیچیدگی‌های رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار، به‌ویژه آن دسته از رفتارهایی که به‌جای نفع فرد به نفع سازمان هستند، تأثیر جهانی قابل توجهی دارند (میشرا و همکاران، ۲۰۲۱). انگیزه‌های انجام رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار شامل باورهای متقابل قوی با انتظار پاداش در آینده از سوی سازمان و تبادل اجتماعی مثبت (آمفرس، بینگهام، میچل، ۲۰۱۰)، تعهد عاطفی نسبت به سازمان (ماترن و لیچفیلد، ۲۰۱۲)، رهبری اخلاقی کم تا متوسط (میائو، نیومن، یو³⁰، ۲۰۱۳)، رهبری تحول‌آفرین الهام‌بخش و کاریزماتیک (گراهام، زیگرت، کاپیتانو، ۲۰۱۵)، شناسایی سازمانی و توجیه اخلاقی همکاران (شو^{۲۸}، ۲۰۱۵)، ویژگی تاریک ماکیاولیسم و این تصور که معیارهای اخلاقی اهمیت کمتری نسبت به عملکرد سازمانی دارند (کاستیلیه، باکتر، توروگود، ۲۰۱۶)، تعهد عاطفی بالاتر نسبت به سازمان (ابراهیمی، ۱۳۹۶) رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دو، چنگ، لو، ۲۰۱۸)، روابط بین فردی رهبر و کارمند بالاتر (برایانت و مریت، ۲۰۱۹) می‌باشد. مطالعات نشان داده است که رفتار غیر اخلاقی سازمان یار تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد؛ مانند سطوح فردی، نیت رفتاری افراد تحت تأثیر ویژگی‌های خود آن‌ها قرار می‌گیرد (آمفرس، بینگهام و میچل، ۲۰۱۰؛ آمفرس و بینگام، ۲۰۱۱). سطوح سازمانی، سازمان به‌عنوان هدف اصلی رفتار غیر اخلاقی سازمان یار باید تأثیر مهمی بر آن داشته باشد (الکساندر³¹، ۲۰۱۲). اجتماعی، کارکنان ممکن است تلاش کنند تا لطف و حمایت سازمان را با انواع مختلف رفتارها، حتی رفتارهای غیر اخلاقی، جبران کنند (بلاو، ۱۹۶۴) در سطوح رهبری، رهبران به‌عنوان الگوهای نقش برای کارکنان در سازمان، تأثیر قابل توجهی بر شناخت و رفتار اخلاقی آن‌ها دارند (دیوید، مارک و جو چن، ۲۰۱۴؛ کالشوون و همکاران³²، ۲۰۱۶).

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی در مبانی نظری روانشناسی مثبت پایه‌گذاری شد. در طول ۲ دهه گذشته، روانشناسی مثبت‌گرا تمرکز تحقیقات روان‌شناختی را از کاستی‌های روان‌شناختی به ساختن کیفیت‌های مثبت، افراد راضی و جوامع شکوفا تغییر داده است (لورنز و همکاران، ۲۰۱۶؛ سلیگمن و سیکسزنت میهالی^{۳۳}، ۲۰۰۰). سرمایه روان‌شناختی یک ویژگی شخصی کارکنان است و به‌عنوان وضعیت روان‌شناختی مثبت کارمند تعریف می‌شود که با خودکارآمدی، امید، خوشبینی و انعطاف‌پذیری مشخص می‌شود که همگی در طول زمان توسعه‌یافته و تغییر می‌کنند (استوری و همکاران، ۲۰۱۳). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک ساختار روان‌شناختی ترکیبی از یک فرد در محل کار است (لورنز و همکاران، ۲۰۱۶) و به‌عنوان چارچوبی برای مزیت رقابتی قابل پشتیبانی برای تمرین‌کنندگان ایجاد می‌شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). لوتانز، یوسف و آوولیو (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی را به‌صورت زیر تعریف کردند: سرمایه روان‌شناختی نمایانگر وضعیت مثبت رشد یک فرد در زمینه روان‌شناختی است و با ویژگی‌های زیر تعریف می‌شود: الف) اعتمادبه‌نفس در قبول مسئولیت‌ها (خودکارآمدی) و تلاش لازم برای موفقیت در مواجهه با وظایف چالش‌برانگیز؛ ب) داشتن نگرش مثبت (خوشبینی) نسبت به دستیابی به موفقیت در حال حاضر و آینده؛ ج) حفظ اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها (امید) برای رسیدن به موفقیت؛ و د) نشان دادن پایداری و انعطاف‌پذیری (تاب‌آوری) هنگامی که با مشکلات و چالش‌ها روبرو می‌شود. سرمایه روان‌شناختی کارکنان را قادر می‌سازد تا تلاش‌های حرفه‌ای خود را حفظ کنند، زیرا سرمایه روان‌شناختی بالا منجر به کاهش اضطراب و استرس می‌شود و آن‌ها می‌توانند در برابر چالش‌های موجود مقاومت کنند (بوکورنی و یوسف مورگان، ۲۰۱۹).

حمایت سازمانی ادراک‌شده

به گفته رابینز و جاج، حمایت سازمانی به‌عنوان معیاری برای سنجش اعتقاد کارکنان به این موضوع که شرکت به رفاه آن‌ها کمک خواهد کرد و از آن‌ها مراقبت خواهد کرد درک شده است (رابینز و جاج^{۳۴}، ۲۰۱۹). حمایت سازمانی درک شده شامل باورهای کارکنان در مورد اینکه شرکت می‌تواند به مشارکت‌ها و نگرانی‌های آن‌ها احترام بگذارد می‌باشد (راجاپاتیرانا و هوی^{۳۵}، ۲۰۱۸). از نظر آردیاس حمایت سازمانی ادراک‌شده عبارت است از ادراک کارکنان که شامل خط‌مشی‌ها، هنجارها و فرآیندهای سازمانی در رابطه با ارزیابی مشارکت و رفاه آن‌ها می‌شود (آردیاس^{۳۶}، ۲۰۱۹).

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربایی، حیدری و حسن پور

حمایت سازمانی ادراک شده را می‌توان به‌عنوان ادراک کارکنان در مورد میزان حمایت سازمان از کارکنان و میزان آمادگی سازمان برای ارائه کمک در صورت نیاز تعریف کرد. به گفته صابر و همکاران (۲۰۲۲)؛ شیخ (۲۰۲۳)؛ ستیو کو³⁷ و همکاران (۲۰۲۲) حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان ادراک کارکنان از میزان ارزش‌گذاری سازمان برای مشارکت، ارائه پشتیبانی و اهمیت دادن به رفاه آن‌ها تعریف می‌شود. علاوه بر این، زمانی که کارکنان برای حل مشکلات کاری خود در شرایط سختی قرار می‌گیرند، سازمان به‌عنوان تضمینی برای کمک به آرامش و مراقبت از کارکنان خود با ارائه راه‌حل مناسب برای حل مشکلات در نظر گرفته می‌شود. پوتری³⁸ و همکاران (۲۰۲۳) اظهار داشت که حمایت سازمانی ادراک شده فرآیندی است که برای نشان دادن تعهد انجام شده توسط دیگران در یک رابطه اجتماعی استفاده می‌شود. حمایت سازمانی متأثر از تعامل فرد با سازمانی است که در آن کارکنان تحسین، حمایت و تأیید می‌شوند. کارمندان زمانی بهترین عملکرد خود را ارائه خواهند کرد که تمام مواردی که در انجام وظایف خود نیاز دارند توسط شرکت پشتیبانی شود. هنگامی که کارکنان مورد توجه، مراقبت و حمایت بالایی از شرکت قرار می‌گیرند، می‌توانند رفتار مثبتی از خود نشان دهند و عملکرد خود را بهبود بخشند (الشعبانی و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

در پژوهش‌های داخلی و خارجی، به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمانی پرداخته شده است. از جمله این‌ها می‌توان به تحقیقات انجام شده در داخل کشور درباره پیامدهای این رفتارها و ارائه راهکارهایی برای جلوگیری از آن‌ها اشاره کرد. مطالعات خارجی از زمان معرفی این رفتارهای انحرافی و عوامل مؤثر بر بروز آن‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان به افزایش تعهد آنان به سازمان کمک می‌کند. رهبری اصیل با سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی رابطه مثبتی دارد. هدف پژوهش حاضر این است که نقش رهبری اصیل در رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار و همچنین روابط مثبت میان حمایت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و این رفتارها را تحلیل و توجیه کند.

جمشیدوند (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت پارس آزما طب با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی به این نتایج دست یافتند که رهبری اصیل به‌طور قابل توجهی بر رفتارهای نوآورانه و سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین، این تحقیق بر نقش محوری سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و رفتارهای نوآورانه تأکید می‌کند. فقیه نصیری (۱۴۰۲)، در بررسی تأثیر

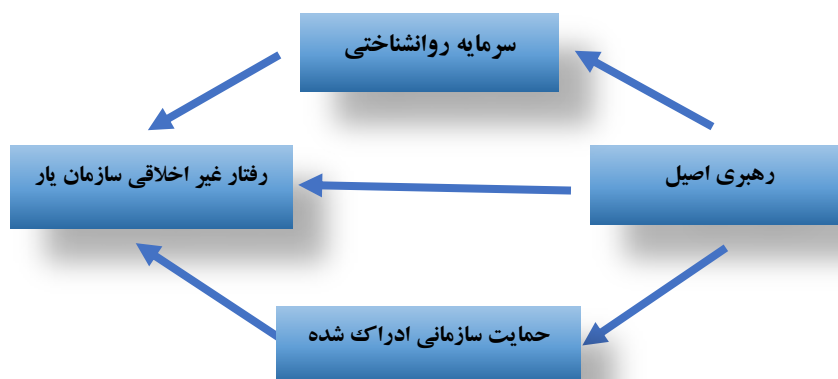
فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

رهبری اصیل بر مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده به این نتیجه رسیده است که رهبری اصیل به صورت مستقیم بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبت و معناداری دارد. روستا والیسرای (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش سرمایه روان‌شناختی دریافتند که سرمایه روان‌شناختی در رابطه رهبری اصیل ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی معناداری دارد. همچنین رهبری اصیل ادراک‌شده بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل یکی از منابع شغلی کلیدی است که می‌تواند توسعه سرمایه روان‌شناختی و نوعی منبع شخصی در میان پیروان را تشویق کند. طهرانی، وکیلی و افشاربکشلو (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان رفتار غیراخلاقی سازمان یار: معرفی یک رفتار انحرافی در سازمان انجام دادند و به شناسایی عوامل درونی و بیرونی متعددی که در شکل‌گیری رفتارهای کارکنان در محیط سازمان تأثیرگذار است پرداختند در نهایت به این نتیجه دست یافتند که با شناخت این عوامل، می‌توان پیامدهای ناشی از این رفتارها را بهتر معرفی کرد و پیشنهادهایی جهت پیشگیری از وقوع چنین رفتارهایی در سازمان ارائه داد. ابولفتحی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی استان تهران) به این نتایج دست یافتند که رهبری اصیل تأثیری معنادار بر رفتار غیراخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری دارد. چونوهوی هوو (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان رهبری اصیل، حمایت سازمانی درک شده و سرمایه روان‌شناختی: پیامدهایی برای عملکرد شغلی در بخش آموزش انجام داده‌اند و نتایج نهایی حاکی از آن بوده است که رهبری اصیل به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد، کارکنان اگر رهبری اصیل بالایی احساس کنند کارشان هدفمند می‌شود همچنین مشخص شد که سرمایه روان‌شناختی توسط رهبران اصیل به مردم کمک می‌کند تا با موفقیت فکر کنند و عملکرد خوبی داشته باشند (می و همکاران، ۲۰۰۴) علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی نقش مهمی به عنوان یک میانجی ایفا می‌کند و دوستی بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی را ارتقا می‌بخشد. توماس گیگول (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمان یار با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت کاری در میان گروهی متشکل از ۶۲۳ کارمند از سازمان‌های مختلف که در موقعیت‌های مختلف در مرکز و شرق لهستان کار می‌کنند، به این نتایج دست پیدا کرده است که تعامل کاری نقش میانجی بین رهبری سرپرستان و رفتار غیراخلاقی سازمان یار زیردستان را ایفا می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اصیل، در موقعیت‌هایی زیردستان را وادار می‌کند تا رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار داشته باشند. ژولی و وانگ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان بررسی تجربی تأثیر

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

رهبری اصیل و رفتار غیر اخلاقی سازمان یار بر اساس هویت سازمانی به انجام رسانده است و نتایج تحقیق حاکی از آن بوده که رهبری اصیل به طور مثبت با رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار مرتبط است. ورمولن (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به بررسی اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده بر رابطه بین رهبری اصیل و تعهد کاری میان ۲۰۲ کارمند شاغل در یک سازمان بین المللی فناوری اطلاعات پرداخته است و نتایج نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده و رهبری اصیل رابطه مثبت و معناداری دارند و حمایت سازمانی ادراک شده تا حدی در رابطه بین رهبری اصیل و تعهد کاری نقش میانجی را ایفا می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است. این مطالعه باهدف کشف روابط میان متغیرها از روش همبستگی برای تحلیل داده‌ها بهره می‌برد. جهت گردآوری اطلاعات از روش پیمایشی توصیفی و ابزار اولیه پرسشنامه استفاده شد. جامعه هدف شامل کارکنان شعب بانک تجارت در شهر تهران است که تعداد آن‌ها حدود ۱۳۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و جدول مورگان استفاده شده و بر اساس تعداد اعضای جامعه با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و ۵ درصد خطا، تعداد حجم نمونه آماری با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به میزان ۲۶۱ نفر محاسبه شده است. در این پژوهش اطلاعات به‌طور کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شد و از پرسشنامه شامل سؤالات تخصصی و عمومی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پاسخ‌دهندگان بر پایه مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به سؤالات پاسخ دادند. پرسشنامه پژوهش شامل ۵۴ گویه است و برای اندازه‌گیری رهبری

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

اصیل از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای آوولیو، گاردنر و والومبا (۲۰۰۶) استفاده شده است. برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار از پرسشنامه ۷ گویه‌ای آمفرس، بینگهام و میشل (۲۰۱۱)، برای سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و برای حمایت‌سازمانی ادراک‌شده از نسخه ۸ گویه‌ای پرسشنامه ایزنبرگر و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. در این پژوهش، روایی پرسشنامه از طریق روش‌های همگرا (میانگین واریانس استخراج‌شده) و واگرا (روایی تشخیصی در سطح سازه) بررسی شد و برای سنجش پایایی از بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بهره‌برده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای آزمون مدل پژوهش از روش حداقل مجذورات جزئی استفاده شد. آزمون الگوی ساختاری پژوهش و فرضیه‌های پژوهش در روش PLS از طریق بررسی ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و مقادیر R^2 امکان‌پذیر است (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین از روش بوت استراپ (با ۲۶۱ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره T جهت تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد.

برای تحلیل مدل اندازه‌گیری، روایی و پایایی سازه‌ها مورد بررسی قرار گرفته شده است. روایی به معنای میزان انطباق بین تعریف مفهومی متغیر با تعریف عملیاتی آن است. در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه، از روش‌های روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج‌شده) و واگرا (روایی تشخیصی در سطح سازه) استفاده شد. منظور از پایایی این است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به‌دست می‌دهد. در این پژوهش برای بررسی پایایی از بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. مقادیر روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مقادیر روایی همگرا

متغیر	(AVE) متوسط واریانس استخراج‌شده
رهبری اصیل	۰/۷۶۳
حمایت سازمانی	۰/۵۶۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۶۳
رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار	۰/۵۶۸

با توجه به جدول ۱ روایی همگرای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت (مقادیر تمام متغیرها بالای ۰/۵ می‌باشد).

گیفن و اشتراپ (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کنند که بار عاملی هر گویه بر روی سازه مربوط به خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان گویه بر سازه‌های دیگر باشد. با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده در جدول ۲ این روایی مورد تأیید قرار گرفت.

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

جدول ۲. بارهای عاملی متقاطع متغیرهای پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

سؤال/متغیر	حمایت سازمانی	رفتار غیر اخلاقی سازمان یار	رهبری اصیل	سرمایه روان‌شناختی
HS1	۰/۷۹۲	۰/۴۸۹	۰/۲۹۳	۰/۳۹۴
HS2	۰/۷۹۸	۰/۵۱۲	۰/۳۱۳	۰/۴۷۵
HS3	۰/۷۵۲	۰/۴۹۶	۰/۳۱۲	۰/۴۸۸
HS4	۰/۶۷۲	۰/۴۲۴	۰/۳۹۳	۰/۳۶۳
HS5	۰/۷۹۲	۰/۴۸۳	۰/۳۰۵	۰/۵۱۲
HS6	۰/۷۰۶	۰/۳۷۹	۰/۲۶۲	۰/۴۸۴
HS7	۰/۷۱۹	۰/۳۱۵	۰/۲۶۸	۰/۳۵۳
HS8	۰/۷۴۴	۰/۴۱۷	۰/۳۷۸	۰/۴۸۱
RA1	۰/۳۳۴	۰/۴۹۹	۰/۷۹۵	۰/۳۳۰
RA2	۰/۳۷۰	۰/۴۶۶	۰/۷۷۳	۰/۳۶۰
RA3	۰/۳۲۲	۰/۴۶۸	۰/۸۳۱	۰/۳۵۸
RA4	۰/۳۳۷	۰/۴۶۴	۰/۸۱۶	۰/۳۸۳
RA5	۰/۱۹۸	۰/۱۹۸	۰/۷۹۴	۰/۲۹۱
RA6	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	۰/۸۸۱	۰/۳۸۷
RA7	۰/۳۱۶	۰/۳۱۶	۰/۹۱۶	۰/۳۵۹
RA8	۰/۳۴۰	۰/۳۴۰	۰/۷۷۲	۰/۳۲۹
RA9	۰/۳۹۴	۰/۳۹۴	۰/۸۳۶	۰/۳۶۳
RA10	۰/۳۱۰	۰/۳۱۰	۰/۷۸۴	۰/۳۵۷
RA11	۰/۳۲۱	۰/۳۲۱	۰/۸۴۹	۰/۲۹۴
RA12	۰/۲۸۳	۰/۲۸۳	۰/۹۵۵	۰/۳۸۴
RA13	۰/۲۸۹	۰/۲۸۹	۰/۹۵۶	۰/۳۹۸
RA14	۰/۳۳۷	۰/۳۳۷	۰/۹۱۷	۰/۳۹۸
RA15	۰/۲۹۸	۰/۲۹۸	۰/۹۶۴	۰/۳۷۱
RGS1	۰/۳۹۶	۰/۳۹۶	۰/۴۰۷	۰/۳۹۷
RGS2	۰/۴۱۹	۰/۴۱۹	۰/۴۴۱	۰/۴۲۳
RGS3	۰/۳۶۲	۰/۳۶۲	۰/۵۰۵	۰/۴۰۴
RGS4	۰/۵۳۸	۰/۵۳۸	۰/۴۰۷	۰/۴۷۰
RGS5	۰/۲۹۲	۰/۲۹۲	۰/۳۵۶	۰/۳۶۱
RGS6	۰/۵۴۲	۰/۵۴۲	۰/۴۹۴	۰/۵۲۴

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

۰/۴۵۱	۰/۳۱۹	۰/۵۳۳	۰/۵۳۳	RGS7
۰/۸۵۲	۰/۴۸۳	۰/۳۸۶	۰/۳۸۶	SR1
۰/۷۵۸	۰/۳۸۰	۰/۴۰۵	۰/۴۰۵	SR2
۰/۷۹۴	۰/۴۱۰	۰/۲۶۷	۰/۲۶۷	SR3
۰/۷۳۴	۰/۳۲۳	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	SR4
۰/۷۰۱	۰/۳۳۳	۰/۳۰۸	۰/۳۰۸	SR5
۰/۸۲۶	۰/۴۱۷	۰/۲۸۳	۰/۲۸۳	SR6
۰/۸۰۶	۰/۳۳۸	۰/۴۴۹	۰/۴۴۹	SR7
۰/۷۳۵	۰/۲۶۵	۰/۲۶۴	۰/۲۶۴	SR8
۰/۸۰۲	۰/۳۰۴	۰/۳۹۳	۰/۳۹۳	SR9
۰/۶۹۹	۰/۲۶۷	۰/۳۸۰	۰/۳۸۰	SR10
۰/۷۹۰	۰/۲۶۹	۰/۴۷۰	۰/۴۷۰	SR11
۰/۷۵۷	۰/۲۱۱	۰/۲۵۴	۰/۲۵۴	SR12
۰/۷۹۰	۰/۲۳۸	۰/۴۱۷	۰/۴۱۷	SR13
۰/۷۵۹	۰/۲۳۳	۰/۳۵۶	۰/۳۵۶	SR14
۰/۶۸۹	۰/۱۶۳	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	SR15
۰/۷۴۱	۰/۲۳۸	۰/۴۱۰	۰/۴۱۰	SR16
۰/۷۴۵	۰/۲۲۶	۰/۳۹۹	۰/۳۹۹	SR17
۰/۷۸۸	۰/۲۰۹	۰/۳۵۲	۰/۳۵۲	SR18
۰/۷۱۱	۰/۳۰۵	۰/۳۸۴	۰/۳۸۴	SR19
۰/۷۴۲	۰/۲۹۹	۰/۳۵۵	۰/۳۵۵	SR20
۰/۷۲۹	۰/۲۸۰	۰/۴۵۹	۰/۴۵۹	SR21
۰/۷۲۱	۰/۳۵۲	۰/۴۱۵	۰/۴۱۵	SR22
۰/۷۶۵	۰/۳۷۹	۰/۴۲۵	۰/۴۹۱	SR23
۰/۷۵۶	۰/۲۳۵	۰/۳۵۶	۰/۳۲۷	SR24

بر اساس معیار فورنل و لارکر، لازم است که جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) یک سازه، از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. این موقعیت حاکی از آن است که همبستگی یک سازه با نشانگرهای خود، نسبت به همبستگی‌اش با دیگر سازه‌ها، بالاتر است. مطابق داده‌های جدول ۳، روایی با استفاده از روش فورنل و لارکر تأیید شده است.

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

جدول ۳. مقادیر روایی واگرایی روش فورنل – لارکر (منبع یافته‌های پژوهشگر)

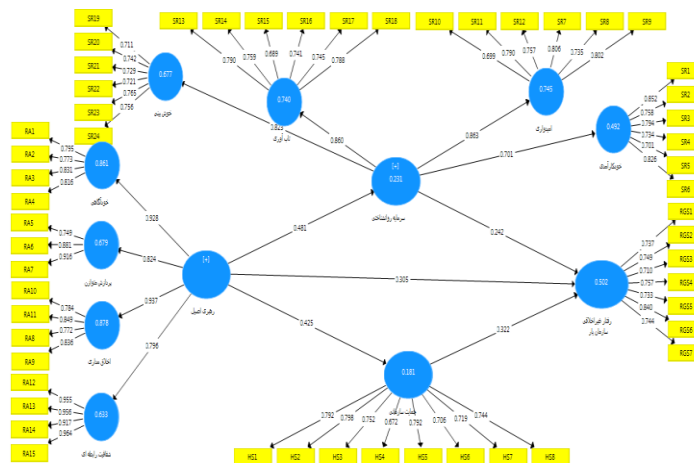
متغیرها	رهبری اصیل	حمایت سازمانی	سرمایه روان‌شناختی	رفتار غیراخلاقی سازمان یار
رهبری اصیل	۰/۸۷			
حمایت سازمانی	۰/۴۳**	۰/۷۵		
سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۸**	۰/۵۹**	۰/۸۱	
رفتار غیراخلاقی سازمان یار	۰/۵۶**	۰/۶۰**	۰/۵۸**	۰/۷۵

در این پژوهش برای بررسی پایایی از بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. در جدول ۴ مقادیر آلفای کرونباخ ارائه گردیده است.

جدول ۴. مقادیر آلفای کرونباخ (منبع یافته‌های پژوهشگر)

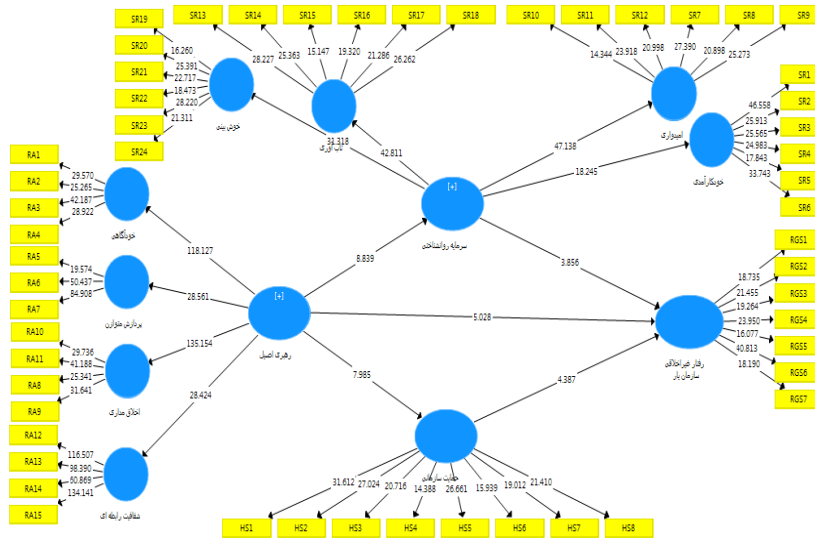
متغیر	امگا مک‌دونالد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رهبری اصیل	۰/۹۳۶	۰/۹۴۱	۰/۹۴۸
حمایت سازمانی	۰/۸۸۴	۰/۸۸۷	۰/۹۱۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۲۲	۰/۹۲۸	۰/۹۳۶
رفتار غیراخلاقی سازمان یار	۰/۸۷۳	۰/۸۷۳	۰/۹۰۲

با توجه به جدول ۴ تمام ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ بوده و مورد تأیید است. در مورد قابلیت اعتماد هر یک از گویه‌ها، بار عاملی ۰/۵ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است (چین، ۱۹۸۸). با توجه به شکل ۲ و جدول ۵ به‌غیر از سؤال ۱۰ پاسخگویی به جامعه که به دلیل بار عاملی پایین حذف شد بقیه ضرایب بارهای عاملی مورد تأیید قرار گرفت.



شکل ۲. مدل اولیه ضرایب استاندارد بارهای عاملی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳



شکل ۳. مدل اولیه معناداری بارهای عاملی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

جدول ۵. بارهای عاملی متغیرها (منبع یافته‌های پژوهشگر)

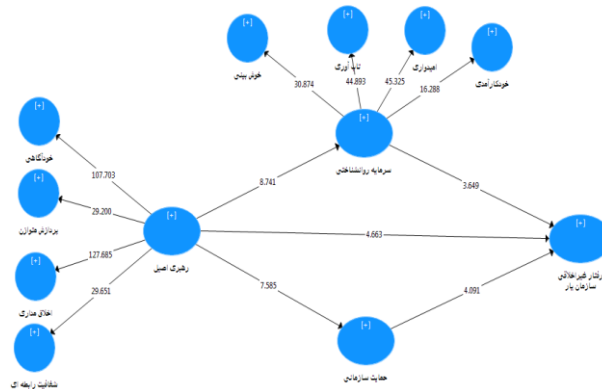
سؤال/متغیر	حمایت سازمانی	رفتار غیراخلاقی سازمان یار	رهبری اصیل	سرمایه روان‌شناختی
HS1	۰/۷۹۲			
HS2	۰/۷۹۸			
HS3	۰/۷۵۲			
HS4	۰/۶۷۲			
HS5	۰/۷۹۲			
HS6	۰/۷۰۶			
HS7	۰/۷۱۹			
HS8	۰/۷۴۴			
RA1		۰/۷۹۵		
RA2		۰/۷۷۳		
RA3		۰/۸۳۱		
RA4		۰/۸۱۶		
RA5		۰/۷۴۹		
RA6		۰/۸۸۱		
RA7		۰/۹۱۶		
RA8		۰/۷۷۲		
RA9		۰/۸۳۶		

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

۰/۷۸۴	RA10	
۰/۸۴۹	RA11	
۰/۹۵۵	RA12	
۰/۹۵۶	RA13	
۰/۹۱۷	RA14	
۰/۹۶۴	RA15	
	۰/۷۳۷	RGS1
	۰/۷۴۹	RGS2
	۰/۷۱۰	RGS3
	۰/۷۵۷	RGS4
	۰/۷۳۳	RGS5
	۰/۸۴۰	RGS6
	۰/۷۴۴	RGS7
۰/۸۵۲	SR1	
۰/۷۵۸	SR2	
۰/۷۹۴	SR3	
۰/۷۳۴	SR4	
۰/۷۰۱	SR5	
۰/۸۲۶	SR6	
۰/۸۰۶	SR7	
۰/۷۳۵	SR8	
۰/۸۰۲	SR9	
۰/۶۹۹	SR10	
۰/۷۹۰	SR11	
۰/۷۵۷	SR12	
۰/۷۹۰	SR13	
۰/۷۵۹	SR14	
۰/۶۸۹	SR15	
۰/۷۴۱	SR16	
۰/۷۴۵	SR17	
۰/۷۸۸	SR18	
۰/۷۱۱	SR19	
۰/۷۴۲	SR20	
۰/۷۲۹	SR21	

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

۰/۷۲۱	SR22
۰/۷۶۵	SR23
۰/۷۵۶	SR24



شکل ۳. ضرایب معنی داری الگوی آزمون شده پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

در شکل ۴ ضرایب تی برای مسیرهای پژوهش گزارش شده است. ضرایب تی بالای $\pm 1/96$ تا $\pm 2/58$ در سطح $0/05$ معنی دار می‌باشند و ضرایب تی بالاتر از $\pm 2/58$ در سطح $0/01$ معنی دار هستند. ضرایب تی کمتر از $1/96$ معنادار نیستند.

جدول ۶. نتایج مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل (منبع یافته‌های پژوهشگر)

وارianس تبیین شده	ضرایب تی	ضرایب مسیر	مسیر
۵۰٪	۴/۶۶۳	۰/۳۰۵***	به روی رفتار غیراخلاقی سازمان بار از: رهبری اصیل
	۴/۰۹۱	۰/۳۲۲***	حمایت سازمانی
	۳/۶۴۹	۰/۲۴۲***	سرمایه روان‌شناختی
۱۸٪	۷/۵۸۵	۰/۴۲۵***	به روی حمایت سازمانی از: رهبری اصیل
۲۳٪	۸/۷۴۱	۰/۴۸۱***	به روی سرمایه روان‌شناختی از: رهبری اصیل

$p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *

ضرایب مسیر، ضرایب تی و واریانس تبیین شده در جدول ۶ ارائه شده است و بر اساس جدول ۶ نتایج نشان داد تأثیر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی و رفتار غیراخلاقی سازمان بار مثبت و معنی دار است. تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار غیراخلاقی سازمان بار مثبت و معنی دار است. تأثیر حمایت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی سازمان بار مثبت و معنی دار است. علاوه بر این، ۵۰ درصد واریانس رفتار غیراخلاقی سازمان بار، ۱۸ درصد واریانس حمایت سازمانی و ۲۳ درصد واریانس

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

سرمایه روان‌شناختی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود. در جدول ۷ نتایج اثرات میانجی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج اثرات میانجی (منبع یافته‌های پژوهشگر)

ضرایب تی	ضرایب مسیر	مسیر
۳/۷۱۱	۰/۱۴**	نقش میانجی حمایت سازمانی در تأثیر: رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار
۳/۲۵۷	۰/۱۲**	نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در تأثیر: رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار

مطابق با جدول ۷؛ نقش میانجی حمایت سازمانی در تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار مثبت و معنی‌دار است. نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در تأثیر در تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار مثبت و معنی‌دار است.

برای ارزیابی کیفیت مدل، از شاخص‌هایی مانند ضریب حشو یا افزونگی (Q^2) و ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود که اعداد مثبت نشان‌دهنده کیفیت قابل قبول مدل هستند. ضریب تعیین به‌عنوان معیار اصلی برای ارزیابی معیارهای مکنون درون‌زای مدل مسیر عمل می‌کند. این شاخص میزان درصد تغییرات متغیر درون‌زا را که تحت تأثیر متغیر برون‌زا صورت می‌گیرد، نشان می‌دهد. در جدول زیر شاخص‌های بررسی کیفیت مدل ذکر شده است.

جدول ۸. شاخص‌های بررسی کیفیت مدل (منبع یافته‌های پژوهشگر)

ضریب حشو یا افزونگی (Q^2)	ضریب تعیین (R^2)	کیفیت مدل
-	-	رهبری اصیل
۰/۰۹۷	۰/۱۸۱	حمایت سازمانی
۰/۰۸۵	۰/۲۳۱	سرمایه روان‌شناختی
۰/۲۷۶	۰/۵۰۲	رفتار غیر اخلاقی سازمان یار

شاخص حشو یا افزونگی که همان شاخص استون گایسلر³⁸ (۱۹۷۵) شناخته می‌شود، به ارزیابی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی از طریق چشم‌پوشی می‌پردازد. زمانی که مقدار این شاخص بیشتر از صفر باشد، این نشان‌دهنده بازسازی خوب مقادیر مشاهده‌شده و توانایی پیش‌بینی مدل است. در این

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

پژوهش، مقدار این شاخص همان طور که در جدول ۸ نشان داده شده است برای متغیرها مثبت و بیش از صفر بود.

برای نمایش اعتبار یافته‌های مدل، از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. شاخص برازش کلی در این روش به نام GOF شناخته می‌شود و می‌توان از آن برای ارزیابی اعتبار یا کیفیت کلی مدل حداقل مجزورات جزئی استفاده نمود. برای محاسبه کلیت برازش (GOF)³⁹، می‌توان میانگین هندسی میانگین اشتراکات و R^2 را به دست آورد (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}.$$

در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF، ۰/۶۳ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده پرداخته است. نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی نشان داد که رهبری اصیل به طور مثبت و معناداری برافزایش رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار اثرگذار است. از طرفی یافته‌ها بر این دلالت دارند که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیرهای میانجی در رابطه رهبری اصیل و رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارند اما موجب تشدید تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار نمی‌شوند. یافته‌ها حاکی از آن است که با افزایش رهبری اصیل، میزان حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان افزایش یافته و به تبع آن، این دو متغیر در بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار تأثیرگذار هستند اما در نهایت سبب افزایش تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی نمی‌شوند و این رابطه باوجود متغیرهای میانجی ضعیف‌تر شده است. با توجه به این نتایج، می‌توان نتیجه گرفت که پیاده‌سازی رهبری اصیل نیازمند دقت و توجه ویژه‌ای است تا از پیامدهای ناخواسته و منفی آن جلوگیری شود. سازمان‌ها باید با دقت بیشتری نظارت کنند که چگونه رهبری اصیل بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد و با طراحی برنامه‌های آموزشی و راهبردهای مدیریتی مناسب، از ایجاد محیطی که موجب افزایش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود، جلوگیری کنند در این پژوهش یافته‌ها نشان می‌دهند که متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد اما وجود متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده همانند سرمایه روان‌شناختی باعث تقویت رابطه رهبری

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار .../اربابی، حیدری و حسن پور

اصیل و رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار نمی شود چنین می توان ذکر کرد، با وجود اینکه تأثیر دو متغیر میانجی به طور مثبت و معنادار ثابت شده است، تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در نبود میانجی های سرمایه روان شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده بسیار قوی تر است و وجود این دو متغیر میانجی سبب تضعیف این رابطه شده است. این موضوع ممکن است ناشی از ناهماهنگی بین رفتارهای رهبری و ادراک از ارزش ها و حمایت های سازمانی، عدم هماهنگی بین سیاست ها و فرهنگ سازمان با رفتارهای اخلاقی رهبری باشند همچنین فرهنگ سازمانی می تواند نقش تعیین کننده ای در شکل گیری رفتارهای کارکنان داشته باشد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که رهبری اصیل به طور مثبت و معناداری بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار اثرگذار است؛ که با نتایج تحقیقات ابولفتحی (۱۳۹۹)، ژو، لی و وانگ (۲۰۱۸) و گیگول (۲۰۲۰) همراستا است. بر این اساس پیشنهاد می شود که برای بهره گیری مؤثر از رهبری اصیل، نیازمند آموزش ها و راهبردهای دقیق تری هستیم تا اطمینان حاصل شود که این نوع رهبری به درستی و با در نظر گرفتن تمام جوانب اجرایی می شود. همچنین، سازمان ها باید نظارت دقیقی بر نحوه تعامل رهبران اصیل با کارکنان داشته باشند و بررسی کنند که این نوع رهبری چه تأثیراتی بر رفتارهای سازمانی می گذارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که سرمایه روان شناختی به طور مثبت و معناداری بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان ها تأثیر می گذارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش میزان سرمایه روان شناختی، میزان رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان نیز افزایش می یابد. لارسن و همکاران (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان شناختی می تواند منجر به افزایش رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار شود، زیرا کارکنان با سرمایه روان شناختی بالا، انگیزه و تمایل بیشتری به کمک به دیگران و سازمان دارند. در نهایت، نتایج این پژوهش به مدیران و رهبران سازمان ها نشان می دهد که لازم است به جنبه های مختلف سرمایه روان شناختی توجه بیشتری داشته باشند و استراتژی های مناسبی را برای مدیریت و هدایت این سرمایه به سمت رفتارهای اخلاقی و مسئولانه اتخاذ کنند. با در نظر گرفتن این نکات، سازمان ها می توانند از مزایای سرمایه روان شناختی بهره مند شوند و هم زمان از افزایش رفتارهای غیر اخلاقی جلوگیری کنند. این امر می تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان و ارتقاء فرهنگ سازمانی کمک شایانی کند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان ها است؛ که با نتایج تحقیقات شارما، میشر، اوپال (۲۰۲۲) و موگبو

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

چیمزی کریستین (۲۰۲۳) همسو است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افزایش حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است به طور ناخواسته زمینه‌ساز افزایش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها شود؛ بنابراین، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با دقت بیشتری به میزان و نحوه ارائه حمایت سازمانی توجه کنند و استراتژی‌هایی را به کار بگیرند که ضمن ارائه حمایت لازم به کارکنان، از افزایش رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اصیل برافزایش سرمایه روان‌شناختی در سازمان است؛ که با یافته‌های روستا والیسرای (۱۴۰۱)، کاکاوند (۱۴۰۱)، عابدی (۱۳۹۹)، وانگ، سوئی، لوتانز (۲۰۱۲) و ویراوان، جفری، سامان (۲۰۲۰) همراستا است. می‌توان نتیجه گرفت که تقویت رهبری اصیل در سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی مؤثر برای افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. این امر نه تنها به بهبود روحیه و رضایت کارکنان منجر می‌شود، بلکه بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری را نیز به دنبال دارد؛ بنابراین، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید به توسعه و تقویت ویژگی‌های رهبری اصیل توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را به حداکثر برسانند و محیط کاری مثبت و انگیزشی ایجاد کنند.

نتایج فرضیه پنجم نشان می‌دهد که رهبری اصیل به‌طور مثبت و معناداری برافزایش حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر می‌گذارد؛ که با یافته‌های فقیه نصیری (۱۴۰۲)، نگهبان اکباتانی (۱۴۰۱)، ژونگ ون چن (۲۰۲۳)، بایکال (۲۰۲۰) همسو است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبران اصیل، با تأکید بر صداقت، شفافیت، اخلاقیات و توجه به نیازها و علایق کارکنان، می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که در آن کارکنان احساس حمایت و پشتیبانی بیشتری از سوی سازمان داشته باشند. رهبران اصیل با رفتارهای اخلاقی و صادقانه خود، اعتماد و احترام کارکنان را جلب می‌کنند و باعث می‌شوند کارکنان احساس کنند که سازمان به رفاه و توسعه فردی و حرفه‌ای آن‌ها اهمیت می‌دهد. علاوه بر این، رهبران اصیل با ایجاد فضایی از اعتماد و امنیت روانی، زمینه‌ای را فراهم می‌کنند که در آن کارکنان می‌توانند به راحتی نظرات و دغدغه‌های خود را بیان کنند و از حمایت و پشتیبانی لازم برخوردار شوند. این امر باعث افزایش احساس تعلق و وفاداری به سازمان می‌شود و کارکنان را به مشارکت فعال‌تر و مؤثرتر در فعالیت‌های سازمانی ترغیب می‌کند.

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربایی، حیدری و حسن پور

منابع

- ۱) ابولفتحی، هادی، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی استان تهران) مطالعات رفتاری در مدیریت دوره ۱۱، شماره ۲۴
- ۲) افشار بکشلو، زینب (۱۳۹۹). شناسایی پیامدهای رفتار غیر اخلاقی سازمان یار. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، تهران
- ۳) تقی پور، طاهره، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی بر سلامت کارکنان با تمرکز بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای و فرسودگی در مدیریت درمان استان یزد. اولین همایش ملی علوم رفتاری و اسلامی
- ۴) درخشان، مژگان و زندی، خلیل (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). فصلنامه مدیریت تحول، سال هشتم، شماره ۱، ص ۸۸-۱۰۶
- ۵) طهرانی، مریم، وکیلی، یوسف و افشار بکشلو، زینب (۱۳۹۹). رفتار غیر اخلاقی سازمان یار: معرفی یک رفتار انحرافی در سازمان. ششمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه
- ۶) عباسپور، حامد، سید نقوی، میرعلی، عابدی جعفری، حسن، رسولی قهرودی، مهدی و مهریار، امیر هوشنگ (۱۳۹۹). تدوین مدل تعیین رفتار غیر اخلاقی سازمان یار در شرکت‌های دولتی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال نهم، شماره ۴ (پیاپی ۳۴)، ۱۸۹-۲۱۸
- ۷) فقیه‌نصیری، مرضیه، (۱۴۰۲)، تأثیر رهبری اصیل بر مالکیت روان شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در بیمارستان‌های دولتی غرب استان مازندران. هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش
- ۸) کریمی فرهاد، مردانی محمد. رابطه رهبری اصیل و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری سرمایه روان شناختی. فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۳۹۹؛ ۱۷ (۲): ۷-۳۲
- ۹) میرمحمدی، سید محمد، رحیمیان، محمد، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی. پژوهش‌های مدیریت در ایران دوره ۱۸ پاییز ۱۳۹۳ شماره ۳ (پیاپی ۸۵)

1. Alexandra, I. (2012). *Unethical Pro-Organizational Behaviors: Antecedents and Boundary Conditions*. Tampa, FL: University of South Florida
2. Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
3. Afsar, B., Umrani, W. A., & Nazir, T. (2020). Impact of ethical leadership on creativity: The role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 228-245. DOI: 10.1108/LODJ-02-2019-0085
4. Ardias, W. S. (2019). PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI MODERATOR PADA HUBUNGAN JOB STRESS DENGAN INTENSI TURNOVER. *AlQalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 20–31. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.850>
5. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
6. Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Routledge.
7. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2019). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.
8. Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (2016). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*. 149, 919–930
9. Csikszentmihalyi, M., & Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4, 185–199.
10. Chen, M., & Liang, J. (2017). High performance expectation and unethical pro-organizational behavior: Social cognitive perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 49(1), 94–105.
11. Domínguez-Escrig, E., Broch, F. F. M., Chiva, R., & Alcamí, R. L. (2022). Authentic leadership: boosting organisational learning capability and innovation success. *The Learning Organization*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2021-0007>
12. Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2013). 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.
13. Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vulont, M. (2019). The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 27-40. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.05.007>

14. Gardner, W., Avolio, B., Luthans, F., et al. (2005). 'Can you see the real me?' A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly* 16: 343–372.
15. Gigol, T., & Sypniewska, B.A. (2019). Interpersonal conflicts in the workplace and authentic leadership—evidence from Poland. *JEEMS* 37.
16. Hosain, M. S. (2019). Unethical pro-organizational behaviour: Concepts, motives and unintended consequences. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 15(4) 133–137.
17. Iszatt-White, & Kempster. (2019). Authentic Leadership: Getting Back to the Roots of the 'Root Construct'? *International Journal of Management Reviews*, 21(3), 356–369. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12193>
18. Jiang, W., Liang, B., & Wang, L. (2023). The double-edged sword effect of unethical pro-organizational behavior: The relationship between unethical pro-organizational behavior, organizational citizenship behavior, and work effort. *Journal of Business Ethics*, 183(4), 1159-1172. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05034-5>
19. Jiang, R., & Lin, X. (2022). Trickle-down effect of moral leadership on unethical employee behavior: A cross-level moderated mediation model. *Personnel Review*, 51(4), 1362-1385. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0257>
20. Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
21. Kacmar, K. M., Bachrach, D.G., Harris, K. J., & Zivnuska, S. (2011). Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 633–642.
22. Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. & Legood, A. (2017). Investigating When and Why Psychological Entitlement Predicts Unethical Pro-organizational Behavior. *Journal Business Ethics*
23. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combes, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
24. Lyu, Y., Wang, M., Le, J., and Kwan, H. K. (2019), "Effects of authentic leadership on work– family balance in China", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 2, pp. 110-123. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2018-0340>
25. Li, H., Zhang, S., Mo, S., & Newman, A. (2024). Relative leader-member exchange and unethical pro-leader behavior: The role of envy and distributive justice climate. *Journal of Business Ethics*, 192(1), 99-111. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05492-z>

26. Miao, Q., Eva, N., Newman, A., Nielsen, I., & Herbert, K. (2020). Ethical leadership and unethical pro-organisational behaviour: The mediating mechanism of reflective moral attentiveness. *Applied Psychology*, 69(3), 834-853. <https://doi.org/10.1111/apps.12210>
27. Miao, Q., Newman, a., Yu, J., & Xu, L. (2012). The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal of Business Ethics*, 116(3), 641– 653
28. Mishra, M., Ghosh, K., & Sharma, D. (2021). Unethical pro-organizational behavior: A systematic review and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 63-87. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04764-w>
29. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
30. Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111– 120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
31. Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
32. Shu, X. (2015). Contagion Effect of Unethical Pro-Organizational Behavior among Members within Organization, *Metallurgical and Mining Industry*, No. 5.
33. Treviño, L. K., & Brown, M. E. (2005). The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace. *Managing Organizational Deviance*, 5, 69-87. <http://doi.org/10.4135/9781452231105.n3>
34. Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769–780.
35. Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204– 213.

یادداشت‌ها:

1. Umphress and Bingham
2. Castille
3. li
4. Mishra
5. Cheng, K., Wei, F., & Lin, Y
6. Jachimowicz

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... / اربابی، حیدری و حسن پور

7. Xu and Wang
8. Fehr
9. Kacmar et al
10. Avolio
11. Chen
12. Frontiers
13. Xiyuan
14. Simons
15. Saleem
16. Walumbwa et al
17. Baykal
18. Luthans et al
19. Sarwar
20. Domínguez Escrig et al
21. Crawford et al.
22. Zhang et al.
23. Lyu et al
24. Rego at el, Banks at el
25. Northouse
26. Carmeli & Spreitzer
27. Treviño, L. K., & Brown
28. Jiang, R., & Lin
29. Vadera & Pratt
30. Miao, Newman, Yu
31. Alexandra
32. David, Mark and Jochen
33. Lorenz et al., 2016; Seligman and Csikszentmihalyi
34. Robbins & Judge
35. Rajapathirana & Hui
36. Ardias
37. Styco
38. Pottery
39. Stone- Gissler
40. Goodness Of Fit

The impact of authentic leadership on unethical pro-organizational behavior with consideration of the mediating role of psychological capital and perceived organizational support

Receipt: 10/11/2024

Acceptance: 08/12/2024

Fatemeh Arbabi¹
Elham Heidari²
Akbar hassanpoor³

Abstract

In today's complex and dynamic environment, organizations face various challenges, one of the most important being the unethical behavior of employees. Given the critical impact of authentic leadership in organizations, this research examines the effect of authentic leadership on employees' unethical pro-organizational behaviors, considering the mediating role of psychological capital and perceived organizational support. This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of execution, and a questionnaire was used for data collection. The statistical population includes 1300 employees of the branches of Bank Tejarat in Tehran, and using Cochran's formula and Morgan's table, 261 individuals were selected through cluster sampling. The methods of data collection were library and field, and to assess the validity of the measurement tool, construct, convergent, and divergent validity were used. Additionally, to examine the reliability of the tool, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were utilized. The collected data were analyzed using structural equations and wrap PLS analysis. The results showed that authentic leadership has a positive and significant effect on employees' unethical behaviors, but the mediators of perceived organizational support and psychological capital, despite their significant effect, have not exacerbated the effect of authentic leadership relationship on employees' unethical behaviors.

Keywords

authentic leadership, unethical pro-organizational behavior, psychological capital, perceived organizational support

1-Master's student, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Fatemeh.arbabi7900@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. elhamheydari@khu.ac.ir

3-Assistant Professor, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. akbar.hassanpoor@gmail.com