

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده

فاطمه اربابی^۱

الهام حیدری^۲

اکبر حسن پور^۳

چکیده

امروزه، سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی دست‌وپنجه نرم می‌کنند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها رفتارهای غیراخلاقی کارکنان است. با توجه به تاثیر 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 ادراک شده 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 گردآوری شده 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 ادراک شده و سرمایه روانشناختی علی‌رغم تاثیر معنادار، موجب تشدید تاثیر رابطه رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان نشده‌اند.

کلید واژه‌ها: رهبری اصیل، رفتار غیراخلاقی سازمان یار، سرمایه روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران. (نویسنده مسئول). Fatemeh.arbabi7900@gmail.com

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

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

مقدمه

سازمان‌ها بدون شک یکی از ارکان اساسی جوامع مدرن هستند و موفقیت آن‌ها به طور مستقیم به مدیریت موثر منابع انسانی وابسته است، چرا که نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی هر سازمان، نقش کلیدی در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کند. رفتار غیر اخلاقی سازمان یار به عنوان اقداماتی تعریف می‌شود که با هدف 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 غیر اخلاقی سازمان یارها را به ارمان 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 هیئت مدیره، مدیران ارشد). با این حال، کسانی که درگیر چنین مقاصدی هستند اغلب کوتاه فکر هستند و در نهایت به اعتبار و اعتماد سازمانی آسیب می‌رسانند که در بیشتر موارد قابل بازیابی نمی‌باشد. اگر چه اکثر رفتارهای غیر اخلاقی با هدف نفع شخصی صورت می‌پذیرد، ولی در رفتار غیر اخلاقی سازمان یار، بهره شخصی لااقل به صورت آشکار مطرح نیست (کاستیلو و همکاران^۲، ۲۰۱۸). رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار آگاهانه و به شیوه‌ای اختیاری انجام می‌شوند (لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹؛ میسرا^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). در حقیقت درک کارکنان از انگیزه و نوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار مبهم است (چنگ و لین^۵، ۲۰۱۹). اگر چه کارکنان درگیر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار می‌شوند زیرا معتقدند انجام این کار به موفقیت شرکت کمک می‌کند، اما این تنها محرک رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار نیست. کارمندان ممکن است در رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار شرکت کنند تا ثابت کنند که اعضای سازمانی ارزشمندی هستند و سزاوار ارزش گذاری هستند، به ویژه زمانی که احساس می‌کنند موقعیتشان در خطر است (یاچیموویچ^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان همچنین ممکن است رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار را برای جلوگیری از پیامد منفی ناشی از عدم برآورده کردن الزامات سازمان خود انجام دهند (شو و وانگ^۷، ۲۰۲۰). رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار نه تنها زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندان با سازمان‌های خود همذات پنداری 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 غیر اخلاقی 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 همکاران^۲، ۲۰۱۱). در نتیجه شناسایی و تشخیص رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار امری بسیار جدی و مهم است. (طهرانی، و کیلی و افشار بکشلو، ۱۳۹۹). رهبری اصیل یکی از ارکان نوظهور حوزه رهبری از دهه‌های گذشته است. سازمان‌ها 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^۱، ۲۰۱۱). محققان در گذشته کشف کرده‌اند که انگیزه کارکنان در تعامل با رفتار غیر اخلاقی

سازمان یار، سود بردن سازمان مربوطه است. تلاش‌های تحقیقاتی زیادی برای شناسایی عوامل محرک در رفتار غیراخلاقی سازمان یار از جمله ماکیاولیسم (کاستیله و همکاران، ۲۰۱۶)، هویت سازمانی (چن و همکاران، ۲۰۱۶)، استحقاق روانی (لی و همکاران، ۲۰۱۷)، انجام شده است. رفتار غیر اخلاقی سازمان یار تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد و عواملی در سطوح مختلف مانند سطوح فردی، سازمانی، اجتماعی و رهبری تأثیر مهمی بر آن خواهند داشت. همچنین رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار مستلزم خطر بالایی برای سازمان هستند، زیرا ممکن است به منافع ذینفعان آسیب برسانند و اعتبار سازمان را از بین ببرند و اثرات مخرب بالقوهای را بر مرتکبین، سهامداران، سازمان‌ها و حتی جامعه گسترده‌تر ایجاد کنند. (امفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). رهبری اصیل به عنوان سنگ بنای رهبری اخلاقی و مؤثر در سازمان‌های مدرن عمل می‌کند. با ترویج اعتماد، تعهد و یکپارچگی اخلاقی، اهداف سازمانی را با رفاه فردی همسو می‌کند و به موفقیت بلندمدت سازمان‌ها کمک می‌کند. رهبران اصیل افرادی هستند که به دنبال امتیازات شخصی مانند مقام، افتخار یا خودنمایی نیستند؛ بلکه بر اساس اعتقادات عمیق خود وظایفشان را انجام می‌دهند. (درخشان و زندی، ۱۳۹۵).

رهبری اصیل با خودآگاهی، شفافیت رابطه، پردازش متوازن اطلاعات و دیدگاه اخلاقی درونی شده مشخص می‌شود. این سبک رهبری بر اصالت و رفتار اخلاقی، ترویج اعتماد و همکاری در سازمان‌ها تأکید دارد. مطالعات اخیر بر نقش آن در افزایش عملکرد و تعهد کارکنان از طریق تقویت یک محیط کاری حمایتی و اخلاقی تأکید می‌کند (آوولیو^{۱۲}، ۲۰۲۱) که به طور کلی می‌تواند موثر بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار باشد. رهبری اصیل همچنین در جلوگیری از نتایج منفی سازمانی موثر 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 می‌کنند از آنها حمایت می‌شود، انتظار دارند رهبرانشان اصیل تر باشند، زیرا احساس می‌کنند حق دارند رهبران و همکاران قابل اعتمادتر و بازتری داشته باشند. هنگامی که کارکنان توانمند می‌شوند، در صورت بروز هرگونه تعارضی که ممکن است ایجاد شود، سطوح بالاتری از پایداری مدیریتی به آئین‌نامه رفتار سازمانی را طلب می‌کنند. در غیر این صورت، تعهد آنها به سازمان‌هایشان از بین می‌رود (سلیم^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۹). رهبری اصیل مستلزم یک محیط سازمانی بسیار توسعه یافته است که منجر به سطوح بالای خودآگاهی و رفتارهای مثبت خود تنظیمی می‌شود که در توسعه رهبر و پیروان به اوج خود می‌رسد. اما عمل به عنوان 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 به طور واقعی عمل کنند، باید بین اعتقادات، باورها و رفتارهای خود سازگاری بالایی داشته باشند (والومبا^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۸)، تحت رهبری اصیل، پیروان به جای 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 انعطاف پذیری 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 قابل توجه 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 به طور مؤثرتری استفاده کنند. آنها احساس اعتماد به نفس بیشتری خواهند داشت و دیدگاه خوش بینانه و امیدوارانه‌تری نسبت به ظرفیت استفاده از قوای ذهنی خود خواهند داشت که به نوبه خود می‌تواند قدرت ذهنی آنها را در دراز مدت افزایش دهد. با توجه به تحقیقات فوق اینطور 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 به هم پیوسته‌ای هستند که به طور قابل توجهی بر نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند. (سرور^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت سازمانی ادراک شده نشان دهنده میزان احساس ارزش و حمایت

کارکنان توسط سازمان است. محیط‌هایی با حمایت سازمانی ادراک شده بالا، کارکنان را تشویق می‌کند تا با اهداف سازمانی هماهنگ شوند و تلاش‌های اختیاری را به نمایش بگذارند. رهبران اصیل از حمایت سازمانی ادراک شده 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 به عنوان یکی از مهمترین نهادهای اقتصادی در کشور، نقش بسیار مهمی در توسعه اقتصادی دارند. در این راستا، بررسی عوامل موثر در بهبود عملکرد و کاهش رفتارهای غیراخلاقی در بانک‌ها بسیار حایز اهمیت است. بسیاری از بانک‌ها، به دلیل فشار رقابتی با بانک‌های دیگر، به فروش محصولات بدون کاربرد به مشتریان خود می‌پردازند. به عنوان مثال، ارائه کردن کارت‌های اعتباری با 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 ادراک شده 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 سوال است که آیا رهبری اصیل از طریق نقش میانجی سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

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

۴) رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی تأثیر معنادار دارد.

۵) رهبری اصیل بر حمایت سازمانی ادراک شده 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 به عنوان 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 الهام بخشیدن 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 مولفه 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. (کوئتری 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 با هدف 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) به طور 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 به جای آسیب زدن، با هدف ارتقاء موفقیت سازمان یا ارتقای اعضای آن، رفتار غیر اخلاقی انجام دهند. (امفرس و همکاران، ۲۰۱۰؛ ودرا و پرات^{۲۹}، 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 (امفرس، بینگهام، میچل، ۲۰۱۰)، تعهد عاطفی نسبت به سازمان (ماترن و لیچفیلد، ۲۰۱۲)، رهبری اخلاقی کم تا متوسط (میانو، نیومن، یو^{۳۰}، ۲۰۱۳)، رهبری تحول‌افزین الهام بخش و کاریزماتیک (گراهام، زیگرت، کاپیتانو، ۲۰۱۵)، شناسایی سازمانی و توجیه اخلاقی همکاران (شو^{۳۱}، ۲۰۱۵)، ویژگی تاریک ماکیاولیسم و این تصور که معیارهای اخلاقی اهمیت کمتری نسبت به

عملکرد سازمانی دارند (کاستیله، 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 (برایات 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 به عنوان هدف اصلی رفتار غیر اخلاقی سازمان یار باید تأثیر مهمی بر آن داشته باشد (الکساندر^{۳۱}، 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 به عنوان الگوهای نقش برای کارکنان در سازمان، تأثیر قابل توجهی بر شناخت و رفتار اخلاقی آنها دارند (دیوید، مارک، و جو چن، ۲۰۱۴؛ کالشوون و همکاران^{۳۲}، ۲۰۱۶).

سرمایه روانشناختی

سرمایه روانشناختی در مبانی نظری روانشناسی مثبت پایه‌گذاری شد. در طول ۲ دهه گذشته، روانشناسی مثبت گرا 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 به عنوان وضعیت روانشناختی مثبت کارمند تعریف می‌شود که با خودکارآمدی، امید، خوشبینی و انعطاف‌پذیری مشخص می‌شود که همگی در طول زمان توسعه یافته و تغییر می‌کنند (استوری و همکاران، ۲۰۱۳). سرمایه روانشناختی به عنوان یک ساختار روانشناختی ترکیبی از یک فرد در محل کار است (لورنز و همکاران، ۲۰۱۶)، و به عنوان چارچوبی برای مزیت رقابتی قابل پشتیبانی برای تمرین‌کنندگان ایجاد می‌شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). لوتانز، یوسف و آوولیو (۲۰۰۷) سرمایه روانشناختی را به صورت زیر تعریف کردند: سرمایه روانشناختی نمایانگر وضعیت مثبت رشد یک فرد در زمینه روانشناختی است و با ویژگی‌های زیر تعریف می‌شود: الف) اعتماد به نفس 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 ادراک شده

به گفته رایبیز و جاج، حمایت سازمانی به عنوان 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 (رایبیز 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 ادراک شده عبارت است از ادراک کارکنان که شامل خط مشی‌ها، هنجارها و فرآیندهای سازمانی در رابطه با ارزیابی مشارکت و رفاه آنها می‌شود (آردیاس^{۳۶}، ۲۰۱۹).

حمایت سازمانی ادراک شده را می‌توان به عنوان 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 کو^{۳۷} و همکاران (۲۰۲۲) حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان ادراک کارکنان از میزان ارزش‌گذاری سازمان برای مشارکت، ارائه پشتیبانی و اهمیت دادن

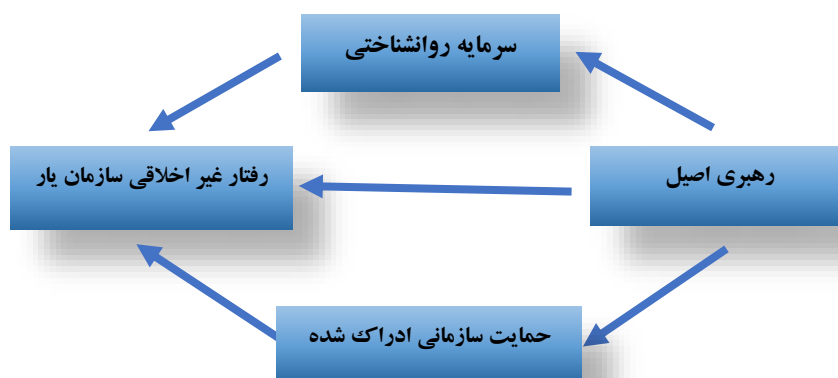
به رفاه آنها تعریف می شود. علاوه بر این، زمانی که کارکنان برای حل مشکلات کاری خود در شرایط سختی قرار می گیرند، سازمان به عنوان تضمینی برای کمک به آرامش و مراقبت از کارکنان خود با ارائه راه حل مناسب برای حل مشکلات در نظر گرفته می شود. پوتری^{۳۸} و همکاران (۲۰۲۳) اظهار داشت که حمایت سازمانی ادراک شده فرآیندی است که برای نشان دادن تعهد انجام شده توسط دیگران در یک رابطه اجتماعی استفاده می شود. حمایت سازمانی متاثر از تعامل فرد با سازمانی است که در آن کارکنان تحسین، حمایت و تایید می شوند. 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 می گیرند، می توانند رفتار مثبتی از خود نشان دهند و عملکرد خود را بهبود بخشند (الشعبانی و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

در پژوهش های داخلی و خارجی، به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمانی پرداخته شده است. از جمله اینها می توان 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. پژوهش ها نشان می دهند که سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان به افزایش تعهد آنان به سازمان کمک می کند. رهبری اصیل با سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی رابطه مثبتی دارد. هدف پژوهش حاضر این است که نقش رهبری اصیل در رفتارهای غیراخلاقی 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 آزمای طب با نقش میانجی سرمایه روانشناختی به این نتایج دست یافتند که رهبری اصیل به طور قابل توجهی بر رفتارهای نوآورانه و سرمایه روانشناختی در بین کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می گذارد. همچنین، این تحقیق بر نقش محوری سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و رفتارهای نوآورانه تأکید می کند. فقیه نصیری (۱۴۰۲)، در بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مالکیت روانشناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده به این نتیجه رسیده است که رهبری اصیل به صورت مستقیم بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد. روستا والیسرائی (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 ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی معناداری دارد. همچنین رهبری اصیل ادراک شده بر سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت رهبری اصیل یکی از منابع شغلی کلیدی است که می تواند توسعه سرمایه روانشناختی و نوعی منبع شخصی در میان پیروان را تشویق کند. طهرانی، و کیلی و افشاربکشلو (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان رفتار غیر اخلاقی سازمان یار: معرفی یک رفتار انحرافی در سازمان انجام دادند و به شناسایی عوامل درونی و بیرونی متعددی که در شکل گیری رفتارهای کارکنان در محیط سازمان تأثیرگذار است پرداختند در نهایت به این نتیجه دست یافتند که با شناخت این عوامل، می توان پیامدهای ناشی از این رفتارها را بهتر معرفی کرد و پیشنهاداتی جهت پیشگیری از وقوع چنین رفتارهایی در سازمان ارائه داد. ابولفتحی (۱۳۹۹) در مطالعه ای با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی 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 غیر اخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری دارد. چونهوی هوو (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان رهبری اصیل، حمایت سازمانی درک شده و سرمایه روانشناختی: پیامدهایی برای عملکرد شغلی در بخش آموزش انجام داده اند و نتایج نهایی حاکی از آن بوده است که رهبری اصیل به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی تأثیر می گذارد، کارکنان اگر رهبری اصیل بالایی احساس کنند کارشان هدفمند می شود

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 سازمان‌یار 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 سازمان‌یار زیردستان را ایفا می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اصیل، در موقعیت‌هایی زیردستان را وادار می‌کند تا رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار داشته باشند. ژولی و وانگ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان بررسی تجربی تأثیر رهبری اصیل و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار بر اساس هویت سازمانی به انجام رسانده است و نتایج تحقیق حاکی از آن بوده که رهبری اصیل به طور مثبت با رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار 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 بین‌المللی 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

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است. این مطالعه با هدف 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 سوالات تخصصی و عمومی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پاسخ‌دهندگان بر پایه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت به سوالات پاسخ دادند. پرسشنامه پژوهش شامل ۵۴ گویه است و برای اندازه‌گیری رهبری اصیل از

پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای آولیو، گاردنر و والومبا (۲۰۰۶) استفاده شده است. برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار از پرسشنامه ۷ گویه‌ای آمفرس، بینگهام و میشل (۲۰۱۱)، برای سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و برای حمایت سازمانی ادراک شده از نسخه ۸ گویه‌ای پرسشنامه ایزنبرگر و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. در این پژوهش، روایی پرسشنامه از طریق روش‌های همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) 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 (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین از روش بوت استرپ (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 همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) و روایی واگرا (روایی تشخیصی در سطح سازه) استفاده شد. منظور از پایایی این است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست 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 استخراج شده
رهبری اصیل	۰/۷۶۳
حمایت سازمانی	۰/۵۶۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۶۳
رفتار غیراخلاقی سازمان یار	۰/۵۶۸

با توجه به جدول ۱ روایی همگرایی 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 به دست آمده در جدول ۲ این روایی مورد تأیید قرار گرفت.

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

سؤال/متغیر	حمایت سازمانی	رفتار غیراخلاقی سازمان یار	رهبری اصیل	سرمایه روان‌شناختی
HS۱	۰/۷۹۲	۰/۴۸۹	۰/۲۹۳	۰/۳۹۴
HS۲	۰/۷۹۸	۰/۵۱۲	۰/۳۱۳	۰/۴۷۵
HS۳	۰/۷۵۲	۰/۴۹۶	۰/۳۱۲	۰/۴۸۸
HS۴	۰/۶۷۲	۰/۴۲۴	۰/۳۹۳	۰/۳۶۳

•/512	•/305	•/483	•/792	HS0
•/484	•/262	•/379	•/706	HS6
•/353	•/268	•/315	•/719	HSV
•/481	•/378	•/417	•/744	HS^
•/330	•/795	•/499	•/334	RA1
•/360	•/773	•/466	•/370	RA2
•/358	•/831	•/468	•/322	RA3
•/383	•/816	•/464	•/337	RAε
•/291	•/794	•/198	•/198	RA0
•/387	•/881	•/258	•/258	RA6
•/359	•/916	•/316	•/316	RAV
•/329	•/772	•/340	•/340	RA^
•/363	•/836	•/394	•/394	RA9
•/357	•/784	•/310	•/310	RA10
•/294	•/849	•/321	•/321	RA11
•/384	•/955	•/283	•/283	RA12
•/398	•/956	•/289	•/289	RA13
•/398	•/917	•/337	•/337	RA1ε
•/371	•/964	•/298	•/298	RA10
•/397	•/407	•/396	•/396	RGS1
•/423	•/441	•/419	•/419	RGS2
•/404	•/505	•/362	•/362	RGS3
•/470	•/407	•/538	•/538	RGSε
•/361	•/356	•/292	•/292	RGS0
•/524	•/494	•/542	•/542	RGS6
•/451	•/319	•/533	•/533	RGSV
•/852	•/483	•/386	•/386	SR1
•/758	•/380	•/405	•/405	SR2
•/794	•/410	•/267	•/267	SR3
•/734	•/323	•/258	•/258	SRε
•/701	•/333	•/308	•/308	SR0
•/826	•/417	•/283	•/283	SR6
•/806	•/338	•/449	•/449	SRV
•/735	•/265	•/264	•/264	SR^
•/802	•/304	•/393	•/393	SR9
•/699	•/267	•/380	•/380	SR10
•/790	•/269	•/470	•/470	SR11
•/757	•/211	•/254	•/254	SR12
•/790	•/238	•/417	•/417	SR13
•/759	•/233	•/356	•/356	SR1ε

۰/۶۸۹	۰/۱۶۳	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	SR۱۵
۰/۷۴۱	۰/۲۳۸	۰/۴۱۰	۰/۴۱۰	SR۱۶
۰/۷۴۵	۰/۲۲۶	۰/۳۹۹	۰/۳۹۹	SR۱۷
۰/۷۸۸	۰/۲۰۹	۰/۳۵۲	۰/۳۵۲	SR۱۸
۰/۷۱۱	۰/۳۰۵	۰/۳۸۴	۰/۳۸۴	SR۱۹
۰/۷۴۲	۰/۲۹۹	۰/۳۵۵	۰/۳۵۵	SR۲۰
۰/۷۲۹	۰/۲۸۰	۰/۴۵۹	۰/۴۵۹	SR۲۱
۰/۷۲۱	۰/۳۵۲	۰/۴۱۵	۰/۴۱۵	SR۲۲
۰/۷۶۵	۰/۳۷۹	۰/۴۲۵	۰/۴۹۱	SR۲۳
۰/۷۵۶	۰/۲۳۵	۰/۳۵۶	۰/۳۲۷	SR۲۴

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 همبستگی اش با دیگر سازه‌ها، بالاتر است. مطابق داده‌های جدول ۳، روایی با استفاده از روش فورنل و لارکر تایید شده است.

جدول ۳. مقادیر روایی و اگری روش فورنل - لارکر (منبع یافته‌های پژوهشگر)

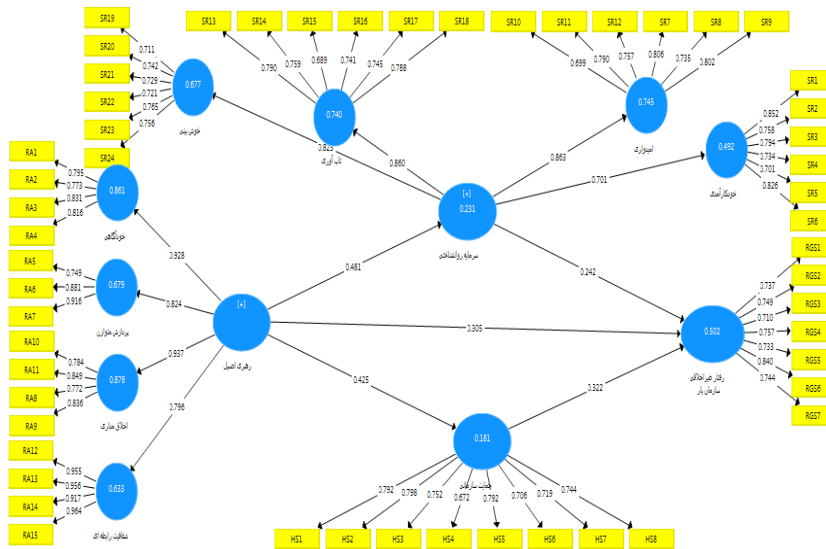
متغیرها	رهبری اصیل	حمایت سازمانی	سرمایه روانشناختی	رفتار غیراخلاقی سازمان یار
رهبری اصیل	۰/۸۷			
حمایت سازمانی	۰/۴۳**	۰/۷۵		
سرمایه روانشناختی	۰/۴۸**	۰/۵۹**	۰/۸۱	
رفتار غیراخلاقی سازمان یار	۰/۵۶**	۰/۶۰**	۰/۵۸**	۰/۷۵

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.

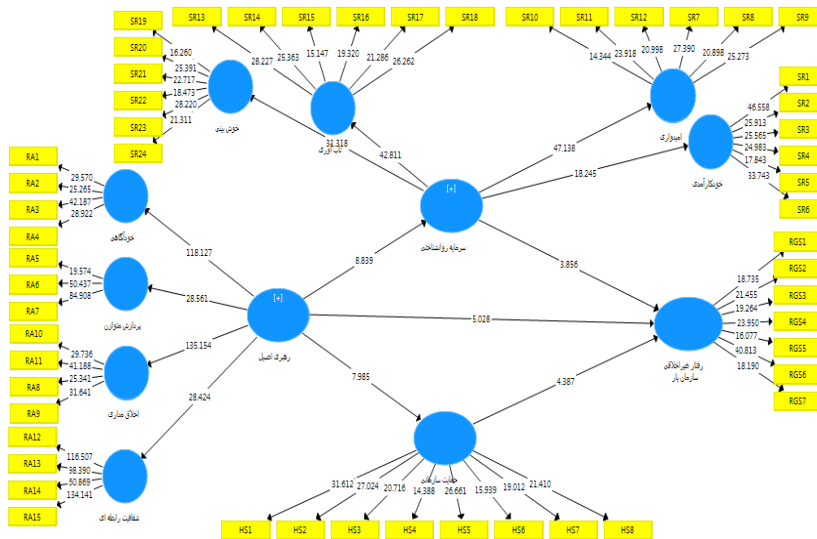
جدول ۴. مقادیر آلفای کرونباخ (منبع یافته‌های پژوهشگر)

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 تاییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است (چین، ۱۹۸۸). با توجه به شکل ۲ و جدول ۵ به غیر 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 یافته های پژوهشگر)



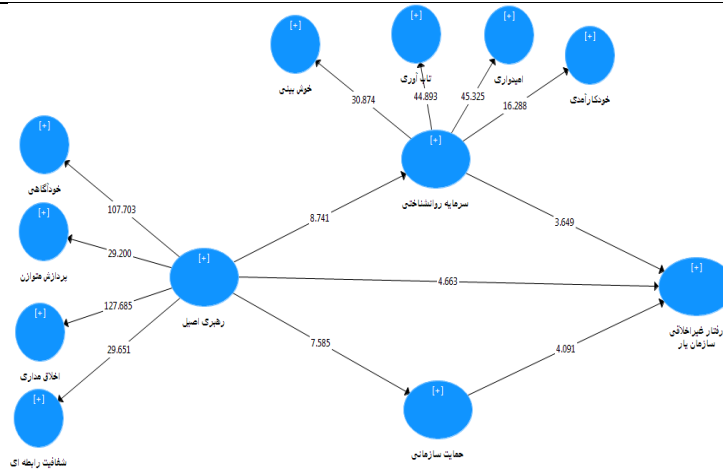
شکل ۳. مدل اولیه معناداری بارهای عاملی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش (منبع یافته های پژوهشگر)

جدول ۵. بارهای عاملی متغیرها (منبع یافته های پژوهشگر)

سؤال/متغیر	حمایت سازمانی	رفتار غیر اخلاقی سازمان یار	رهبری اصیل	سرمایه روانشناختی
HS ^۱	۰/۷۹۲			
HS ^۲	۰/۷۹۸			
HS ^۳	۰/۷۵۲			
HS ^۴	۰/۶۷۲			
HS ^۵	۰/۷۹۲			
HS ^۶	۰/۷۰۶			
HS ^۷	۰/۷۱۹			

	•/۷۴۴	HS [∧]
•/۷۹۵		RA ^۱
•/۷۷۳		RA ^۲
•/۸۳۱		RA ^۳
•/۸۱۶		RA ^ε
•/۷۴۹		RA [◦]
•/۸۸۱		RA ^۶
•/۹۱۶		RA ^۷
•/۷۷۲		RA [∧]
•/۸۳۶		RA ^۹
•/۷۸۴		RA ^{۱۰}
•/۸۴۹		RA ^{۱۱}
•/۹۵۵		RA ^{۱۲}
•/۹۵۶		RA ^{۱۳}
•/۹۱۷		RA ^{۱ε}
•/۹۶۴		RA ^{۱◦}
	•/۷۳۷	RGS ^۱
	•/۷۴۹	RGS ^۲
	•/۷۱۰	RGS ^۳
	•/۷۵۷	RGS ^ε
	•/۷۳۳	RGS [◦]
	•/۸۴۰	RGS ^۶
	•/۷۴۴	RGS ^۷
•/۸۵۲		SR ^۱
•/۷۵۸		SR ^۲
•/۷۹۴		SR ^۳
•/۷۳۴		SR ^ε
•/۷۰۱		SR [◦]
•/۸۲۶		SR ^۶
•/۸۰۶		SR ^۷
•/۷۳۵		SR [∧]
•/۸۰۲		SR ^۹
•/۶۹۹		SR ^{۱۰}
•/۷۹۰		SR ^{۱۱}
•/۷۵۷		SR ^{۱۲}
•/۷۹۰		SR ^{۱۳}
•/۷۵۹		SR ^{۱ε}
•/۶۸۹		SR ^{۱◦}
•/۷۴۱		SR ^{۱۶}
•/۷۴۵		SR ^{۱۷}

۰/۷۸۸	SR۱۸
۰/۷۱۱	SR۱۹
۰/۷۴۲	SR۲۰
۰/۷۲۹	SR۲۱
۰/۷۲۱	SR۲۲
۰/۷۶۵	SR۲۳
۰/۷۵۶	SR۲۴



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)

وارینانس تبیین شده	ضرایب تی	ضرایب مسیر	مسیر
۵۰۲٪	۴/۶۶۳	۰/۳۰۵**	به روی رفتار غیراخلاقی سازمان پار از:
	۴/۰۹۱	۰/۳۲۲**	رهبری اصیل
	۳/۶۴۹	۰/۲۴۲**	حمایت سازمانی سرمایه روانشناختی
۱۸۱٪	۷/۵۸۵	۰/۴۲۵**	به روی حمایت سازمانی از:
			رهبری اصیل
۲۳۱٪	۸/۷۴۱	۰/۴۸۱**	به روی سرمایه روانشناختی از:
			رهبری اصیل

* $p < 0,01$ ** $p < 0,05$

ضرایب مسیر، ضرایب تی و واریانس تبیین شده در جدول ۶ ارائه شده است و براساس جدول ۶ نتایج نشان داد تأثیر رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی، حمایت سازمانی و رفتار غیراخلاقی سازمان پار مثبت و معنی دار است. تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار

غیراخلاقی سازمان یار مثبت و معنی دار است. تأثیر حمایت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی سازمان یار مثبت و معنی دار است. علاوه بر این، ۵۰ درصد واریانس رفتار غیراخلاقی سازمان یار، ۱۸ درصد واریانس حمایت سازمانی و ۲۳ درصد واریانس 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 غیراخلاقی سازمان یار
۳/۲۵۷	۰/۱۲**	نقش میانجی سرمایه روانشناختی در تأثیر: رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمان یار

مطابق با جدول ۷؛ نقش میانجی حمایت سازمانی در تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمان یار مثبت و معنی دار است. نقش میانجی سرمایه روانشناختی در تأثیر در تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمان یار مثبت و معنی دار است. برای ارزیابی کیفیت مدل، از شاخص‌هایی مانند ضریب حشو یا افزونگی (Q^2) و ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود که اعداد مثبت نشان دهنده کیفیت قابل قبول مدل هستند. ضریب تعیین به عنوان 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)

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

شاخص حشو یا افزونگی، که همان شاخص استون گایسلر^{۳۸} (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 مشاهده شده و توانایی پیش‌بینی مدل است. در این پژوهش، مقدار این شاخص همانطور 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

مجدورات جزئی استفاده نمود. برای محاسبه کلیت برازش (GOF)^{۳۹}، می‌توان میانگین هندسی میانگین اشتراکات و ۲R را به دست آورد (سیدعباس زاده 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 نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی 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 بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی 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 غیر اخلاقی سازمان یار تاثیر معناداری دارند اما موجب تشدید تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی 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 غیر اخلاقی سازمان یار تاثیرگذار هستند اما در نهایت سبب افزایش تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی نمی‌شوند و این رابطه با وجود متغیرهای میانجی ضعیف تر 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 تاثیر می‌گذارد و با طراحی برنامه‌های آموزشی و راهبردهای مدیریتی مناسب، از ایجاد محیطی که موجب افزایش رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود، جلوگیری کنند در این پژوهش یافته‌ها نشان می‌دهند که متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر مثبت و معناداری دارد اما وجود متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده همانند سرمایه روانشناختی باعث تقویت رابطه رهبری اصیل و رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار نمی‌شود چنین می‌توان ذکر کرد، با وجود اینکه تاثیر دو متغیر میانجی بطور مثبت و معنادار ثابت شده است، تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در نبود میانجی‌های سرمایه روانشناختی 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 ارزش‌ها و حمایت‌های سازمانی، عدم هماهنگی بین سیاست‌ها و فرهنگ سازمان با رفتارهای اخلاقی رهبری باشند همچنین فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در شکل‌گیری 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 می‌شود که، برای بهره‌گیری موثر از رهبری اصیل، نیازمند آموزش‌ها و راهبردهای دقیق تری هستیم تا اطمینان حاصل شود که این نوع رهبری به درستی و با در نظر گرفتن تمام جوانب اجرایی می‌شود. همچنین، سازمان‌ها باید نظارت دقیقی بر نحوه تعامل رهبران اصیل با کارکنان داشته باشند و بررسی کنند که این نوع رهبری چه تاثیراتی بر رفتارهای سازمانی می‌گذارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که سرمایه روانشناختی به طور مثبت و معناداری بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، با افزایش میزان سرمایه روانشناختی، میزان رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان نیز افزایش می‌یابد. لارسن و

همکاران (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی می‌تواند منجر به افزایش رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار شود، زیرا کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا، انگیزه و تمایل بیشتری به کمک به دیگران و سازمان دارند. در نهایت، نتایج این پژوهش به مدیران و رهبران سازمان‌ها نشان می‌دهد که لازم است به جنبه‌های مختلف سرمایه روانشناختی توجه بیشتری داشته باشند و استراتژی‌های مناسبی را برای مدیریت و هدایت این سرمایه به سمت رفتارهای اخلاقی و مسئولانه اتخاذ کنند. با در نظر گرفتن این نکات، سازمان‌ها می‌توانند از مزایای سرمایه روانشناختی بهره‌مند شوند و همزمان از افزایش رفتارهای غیر اخلاقی جلوگیری کنند. این امر می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان و ارتقاء فرهنگ سازمانی کمک شایانی کند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک‌شده بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها است. که با نتایج تحقیقات شارما، میشر، اوپال (۲۰۲۲) و موگبو چیمزی کریستین (۲۰۲۳) همسو است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده ممکن است به طور ناخواسته زمینه‌ساز افزایش رفتارهای غیر اخلاقی 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 غیر اخلاقی جلوگیری کنند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اصیل بر افزایش سرمایه روانشناختی در سازمان است. که با یافته‌های روستا و الیسرانی (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 به عنوان 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 به طور مثبت و معناداری بر افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده 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.

منابع

- ۱) ابولفتحی، هادی، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر 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 روان‌شناختی 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 زندگی، خلیل (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهر سازی استان کرمان). فصلنامه مدیریت تحول، سال هشتم، شماره ۱، ص ۸۸-۱۰۶
- ۵) طهرانی، مریم، و کیلی، 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 تبیین رفتار غیر اخلاقی سازمان یار در شرکت‌های دولتی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال نهم، شماره ۴ (پیاپی ۳۴)، ۱۸۹-۲۱۸
- ۷) فقیه‌نصیری، مرضیه، (۱۴۰۲)، تاثیر رهبری اصیل بر مالکیت روان‌شناختی 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 روان‌شناختی. فصلنامه علمی - پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۳۹۹؛ ۱۷ (۲): ۳۲-۷
- ۹) میرمحمدی، سیدمحمد، رحیمیان، محمد، (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی. : پژوهش‌های مدیریت در ایران دوره ۱۸ پاییز ۱۳۹۳ شماره ۳ (پیاپی ۸۵)

۱. Alexandra, I. (۲۰۱۲). Unethical Pro-Organizational Behaviors: Antecedents and Boundary Conditions. Tampa, FL: University of South Florida
۲. Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (۲۰۲۱). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-۱۹ pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. Sustainability (Switzerland), ۱۳(۱۴). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
۳. Afsar, B., Umrani, W. A., & Nazir, T. (۲۰۲۰). Impact of ethical leadership on creativity: The role of psychological empowerment. Leadership & Organization Development Journal, ۴۱(۲), ۲۲۸-۲۴۵. DOI: 10.1108/LODJ-02-2019-0085
۴. Ardias, W. S. (۲۰۱۹). PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI MODERATOR PADA HUBUNGAN JOB STRESS DENGAN INTENSI TURNOVER. AlQalb : Jurnal Psikologi Islam, ۹(۱), ۲۰-۳۱. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.850>
۵. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (۲۰۰۵). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, ۱۶(۳), ۳۱۵-۳۳۸.
۶. Blau, P. (۱۹۶۴). Exchange and power in social life. Routledge.

۷. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (۲۰۱۹). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.
۸. Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (۲۰۱۶). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, ۱۴۹, ۹۱۹–۹۳۰.
۹. Csikszentmihalyi, M., & Hunter, J. (۲۰۰۳). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, ۴, ۱۸۵–۱۹۹.
۱۰. Chen, M., & Liang, J. (۲۰۱۷). High performance expectation and unethical pro-organizational behavior: Social cognitive perspective. *Acta Psychologica Sinica*, ۴۹(۱), ۹۴–۱۰۵.
۱۱. Domínguez-Escrig, E., Broch, F. F. M., Chiva, R., & Alcamí, R. L. (۲۰۲۲). Authentic leadership: boosting organisational learning capability and innovation success. *The Learning Organization*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2021-0007>
۱۲. Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (۲۰۱۳). Transformational Leadership and Follower's Unethical Behavior for the Benefit of the Company: A Two-Study Investigation. *Journal of Business Ethics*, ۱۲۰(۱), ۸۱–۹۳.
۱۳. Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vaulont, M. (۲۰۱۹). The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۱۵۳, ۲۷–۴۰. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.05.007>
۱۴. Gardner, W., Avolio, B., Luthans, F., et al. (۲۰۰۵). 'Can you see the real me?' A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly* ۱۶: ۳۴۳–۳۷۲.
۱۵. Gigol, T., & Sypniewska, B.A. (۲۰۱۹). Interpersonal conflicts in the workplace and authentic leadership—evidence from Poland. *JEEMS* ۳۷.
۱۶. Hosain, M. S. (۲۰۱۹). Unethical pro-organizational behaviour: Concepts, motives and unintended consequences. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation*, ۱۵(۴) ۱۳۳–۱۳۷.
۱۷. Iszatt-White, & Kempster. (۲۰۱۹). Authentic Leadership: Getting Back to the Roots of the 'Root Construct'? *International Journal of Management Reviews*, ۲۱(۳), ۳۵۶–۳۶۹. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12193>
۱۸. Jiang, W., Liang, B., & Wang, L. (۲۰۲۳). 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*, ۱۸۳(۴), ۱۱۵۹–۱۱۷۲. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-00344-0>
۱۹. Jiang, R., & Lin, X. (۲۰۲۲). Trickle-down effect of moral leadership on unethical employee behavior: A cross-level moderated mediation model. *Personnel Review*, ۵۱(۴), ۱۳۶۲–۱۳۸۵. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0207>
۲۰. Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (۲۰۲۰). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, ۷۳(۱), ۴۳–۷۱. <https://doi.org/10.1111/peps.12306>
۲۱. Kacmar, K. M., Bachrach, D.G., Harris, K. J., & Zivnuska, S. (۲۰۱۱). Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, ۹۶(۳), ۶۳۳–۶۴۲.
۲۲. Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. & Legood, A. (۲۰۱۷). 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-08-2018-035>.
25. Li, H., Zhang, S., Mo, S., & Newman, A. (2021). 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/s10551-023-05922-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), 824-833. <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*, 192(1), 63-87. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05764-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/10.30916/jimb.v22i1.0282>
31. Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(1), 44-50. <https://doi.org/10.1176/j.jik.v2i1.0202>
32. Shu, X. (2010), Contagion Effect of Unethical Pro-Organizational Behavior among Members within Organization, *Metallurgical and Mining Industry*, No. 0.
33. Treviño, L. K., & Brown, M. E. (2000). The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace. *Managing Organizational Deviance*, 0, 69-87. <http://doi.org/10.1177/0978143502231100.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:

۱. Umphress and Bingham
۲. Castille
۳. li
۴. Mishra
۵. Cheng, K., Wei, F., & Lin, Y
۶. Jachimowicz
۷. Xu and Wang
۸. Fehr
۹. Kacmar et al
۱۰. Avolio
۱۱. Chen
۱۲. Frontiers
۱۳. Xiyuan
۱۴. Simons
۱۵. Saleem
۱۶. Walumbwa et al
۱۷. Baykal
۱۸. Luthans et al
۱۹. Sarwar
۲۰. Domínguez Escrig et al
۲۱. Crawford et al.
۲۲. Zhang et al.
۲۳. Lyu et al
۲۴. Rego at el, Banks at el
۲۵. Northouse
۲۶. Carmeli & Spreitzer
۲۷. Treviño, L. K., & Brown
۲۸. Jiang, R., & Lin
۲۹. Vadera& Pratt
۳۰. Miao,Newman,Yu
۳۱. Alexandra
۳۲. David, Mark and Jochen
۳۳. Lorenz et al., ۲۰۱۶; Seligman and Csikszentmihalyi
۳۴. Robbins & Judge
۳۵. Rajapathirana & Hui
۳۶. Ardias
۳۷. Styco
۳۸. Pottery
۳۹. Stone- Gissler
۴۰. 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

Fatemeh Arbabi^۱
Elham Heidari^۲
Akbar hassanpoor^۳

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 ۱۳۰۰ employees of the branches of Bank Tejarat in Tehran, and using Cochran's formula and Morgan's table, ۲۶۱ 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

^۱-Master's degree in Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Responsible author). Fatemeh.arbabi^{۲۹۰۰}@gmail.com

^۲- Assistant Professor, Department of Human Resource and Business Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. elhamheydari@khu.ac.ir

^۳-Associate Professor, Department of Human Resource and Business Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. akbar.hassanpoor@gmail.com