



The relationship between ethical leadership, organizational identification and workplace spirituality with unethical pro-organizational behavior mediated by job satisfaction In the staff of Shahid Chamran University of Ahvaz

رابطه رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه شهیدچمران اهواز

Syedmohammadjavad Mousavinia Ph.D Student

Industrial and organizational psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Mostafa Asheghi, M.A

industrial and organizational psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abdulzahra Naami. Ph.D

Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

سیدمحمدجواد موسوی نیا

دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران

مصطفی عاشقی*

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران

عبدالزهره نعیمی

استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری رضایت شغلی انجام گرفت. پژوهش حاضر از نوع رابطه ای (همبستگی) بود. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه شهیدچمران اهواز بود که از میان آن‌ها ۱۳۳ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای بعنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه رهبری اخلاقی (Brown et al., 2005)، پرسشنامه هویت سازمانی (Mael & Ashforth 1992)، پرسشنامه معنویت در محیط کار (Milliman et al. 2003)، پرسشنامه رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان (Umphress et al. 2010) و پرسشنامه رضایت شغلی (Barry Fieldworth 1951) است. داده‌ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۳ تحلیل شدند. تحلیل‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری برازندگی الگوی پیشنهادی را تایید کرد. نتایج حاکی از رابطه‌ی مستقیم رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار و غیر مستقیم از طریق رضایت شغلی بر رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان بود.

کلیدواژگان: رهبری اخلاقی، هویت سازمانی، معنویت در محیط کار، رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان، رضایت شغلی

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between ethical leadership, organizational identification and workplace spirituality with unethical pro-organizational behavior mediated by job satisfaction. The present study was a correlational study. The population of the present study included all the staff of Shahid Chamran University of Ahvaz, from which 133 people were selected by stratified random sampling as a sample of the present study. The data collection instruments were Ethical Leadership Questionnaire, Brown et al. (2005), organizational identification Questionnaire, Mael & Ashforth (1992), workplace spirituality Questionnaire Milliman et al. (2003), unethical pro-organizational behavior Questionnaire Umphress et al. (2010), and Job Satisfaction Questionnaire Barry Fieldworth (1951). Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) in SPSS version 23 and AMOS 23 software programs. Structural SEM confirmed the proposed model's fitness. The results indicated a direct and indirect relationship of ethical leadership, organizational identification, and workplace spirituality through job satisfaction on unethical pro-organizational behavior.

Keywords: ethical leadership, organizational identification, workplace spirituality, unethical pro-organizational behavior, Job Satisfaction

مقدمه

حمایت از سازمان یا همکارانشان انجام می‌شود (bell & borman, penner, allen, & motowidlo, 2002; mengüç, 2001; organ, podsakoff, & macKenzie, 2006). از این رو، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی مفاهیم مربوط به هم هستند، زیرا هر دو از قصد کارکنان برای منفعت رساندن به سازمان و همکاران نشأت می‌گیرند. با این حال، روش رفتارهای شهروندی با روش رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان متفاوت است. (grabowski, chudzicka-czupała, chrupała-pniak, mello, & paruzel-czachura, 2019). بنابراین با توجه به اهمیت UPB در سازمان‌ها، بررسی متغیرهای مرتبط با UPB می‌تواند در فهم بهتر این سازه مفید باشد. یکی از متغیرهای مربوط به رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان هویت سازمانی می‌باشد. نتایج پژوهش (Chen, Chen & Sheldon, 2016) نشان داد که هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان رابطه مثبت دارد. در حالی که تحقیقات قبلی نشان داده است که هویت سازمانی پیش‌بینی‌کننده قدرتمندی از نگرشها و رفتارهای سازمانی (ashforth, harrison, & Corley, 2008) است. (riketta, 2005) از جمله انسجام گروهی (hogg, cooper-shaw, & holzworth, 1993) و رفتار شهروندی سازمانی (riketta, 2005; ashforth et al., 2008) می‌باشد، ولی با این حال تأثیر بالقوه آن بر رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان در محیط کار تاکنون مورد توجه تجربی کمی قرار گرفته است. (umphress, bingham, 2011) پایه و اساس تئوریک محکمی را برای این ایده ایجاد کردند که هویت سازمانی ممکن است به عنوان یک پیش‌بین مهم از رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان عمل کند. آن‌ها در مدل خود پیشنهاد می‌کنند که هویت سازمانی (و همچنین تبادل اجتماعی مثبت، که آن‌ها ادعا می‌کنند یک پیش‌بین کلیدی دیگر است) می‌تواند به کارمندان برای خدمت به منافع سازمان توسط تمام وسایل موجود، از جمله کنار گذاشتن استانداردهای اخلاقی فردی و اجتماعی به نفع اقدامات غیراخلاقی با هدف کمک به سازمان، انگیزه ببخشد. به طور خاص، هنگامی که سازمان با چالش‌های سازمانی (به عنوان مثال، رقابت شدید صنعتی، دادخواست علیه سازمان، سیاست‌های نظارتی سختگیرانه)

در دنیای رو به رشد اکنون توجه به نیروی کار در سازمانها حیاتی و تأثیر گذار می‌باشد. و به طور کلی می‌توان گفت که سازمانها نیازمند کارکنانی هستند که وفاداری بالایی در جهت منافع سازمان داشته باشند. برای همین تحقیقات زیادی در این زمینه انجام گرفته است. یکی از مفاهیمی که در پژوهش‌های علمی در این زمینه مطرح شده است. مفهوم رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان می‌باشد. رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان (Unethical Pro-organizational Behavior) به رفتارهایی گفته می‌شود که طی آن افراد اقدام به نقض ارزش‌های اصلی جامعه، آداب و رسوم، قوانین یا معیارهای رفتار مناسب به منظور ارتقاء مؤثر عملکرد سازمان یا اعضای آن انجام می‌دهند (umphress, bingham, 2011). این تعریف دو بعد از رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان را برجسته می‌کند. اول، رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان، رفتاری غیر اخلاقی است؛ زیرا شامل اعمالی می‌شود که بر خلاف ارزش‌ها، قوانین یا هنجارهای اجتماعی است (Graham, Ziegert & Capitano, 2015). دوم این که، رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان، رفتاری تعمدی است که با هدف منفعت رساندن به سازمان، اعضای سازمان و یا رهبرشان انجام گیرد (Effelsberg, Solga & Gurt, 2014). بنابراین با سایر رفتارهای غیر اخلاقی خودمحمور که با هدف منفعت برای خود فرد انجام می‌شود، متفاوت است (Miao, Newman & Xu, 2013). برای ذکر نمونه‌های از رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان می‌توان به مواردی از قبیل حسابداری نادرست، رشوه دادن، پنهان کردن نقص محصول، از بین بردن پرونده‌های جرم و خطا برای محافظت از اعتبار سازمان، دروغ گفتن به مشتری اشاره کرد (Graham, et al, 2015). همچنین به لحاظ مفهومی رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان از رفتار ضد تولید (به عنوان مثال، خرابکاری، سرقت، پرخاشگری نسبت به همکاران) که "با هدف آسیب رساندن به سازمان یا سایر اعضای سازمان صورت می‌گیرد" متفاوت است (specter & fox, 2002). رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان، بیشتر به رفتارهای شهروندی سازمانی شباهت دارد که شامل رفتارهای فرانش رسمی است که توسط کارکنان برای

"چارچوبی از ارزشهای سازمانی است که در فرهنگ مشهود است و باعث ارتقاء تجربه کارکنان از طریق تعالی در طی فرایند کار می شود و احساس ارتباط آنها به دیگران را به شکلی تسهیل می کند که احساس تمامیت و شادی را فراهم می آورد".

زمانی که افراد، کار معنی دار، حس اجتماعی و هم ترازوی ارزشها در محل کار را تجربه می کنند، ممکن است وفاداری و یا دلبستگی به سازمان (Rego, Pina, & Cunha, 2008)، تعامل و تعهد سازمانی (Kazempour F, Mohamad Amin) (Gatling, Kim & Milliman, 2016؛ S, Pourseidi B, 2012) و یک "قرارداد" عاطفی و روانشناختی با سازمان را نشان دهند (dehler & welsh, 1994). مطابق با نظریه مبادله اجتماعی، اگر یک طرف منفعتی را برای طرف مقابل فراهم کند، طرف مقابل در ازای سود دریافتی، برای جبران آن برانگیخته می شود (emerson, 1976). تحقیقات در زمینه نظریه مبادله اجتماعی نشان می دهد که کارمندان با روابط مثبت اجتماعی به احتمال کمتری درگیر اقدامات غیر اخلاقی مانند دزدی می شوند که ممکن است به سازمان آسیب برسانند (Townsend, Phillips & Elkins, 2000)؛ umphress et al., (2011). بر این اساس، (Greenberg, 2002). نشان دادند که کارمندان می توانند با درگیر شدن در رفتارهای غیر اخلاقی به نفع سازمان، روابط مبادله ای مثبت با کارفرمایان خود را جبران کنند. با گسترش این منطق، کارمندانی که از معنویت در محیط کار لذت می برند ممکن است رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان، مثل حفاظت از سازمان با دروغ گفتن به مشتریان و ارباب رجوع، عدم صدور بازپرداخت (پرداخت پول) به مشتریان و ارباب رجوع، یا فروش یک محصول نایمن، را به عنوان راهی برای جبران روابط مثبت اجتماعی با کارفرما ببینند (umphress et al., 2011). (al., 2014) mustafa & lines مطرح کردند که ویژگی ها و شیوه های رهبری نقش اساسی در رضایت شغلی و کمک به آنها در ایجاد احساس مطلوب و جذاب درباره کارشان دارند. هویت سازمانی (Tabatabai & Biglari, 2012)؛ yeganeh & valizadeh, 2015) و معنویت در محیط کار (Tavakkoli & sharyatmadari, Namazi & Aryani, 2018)

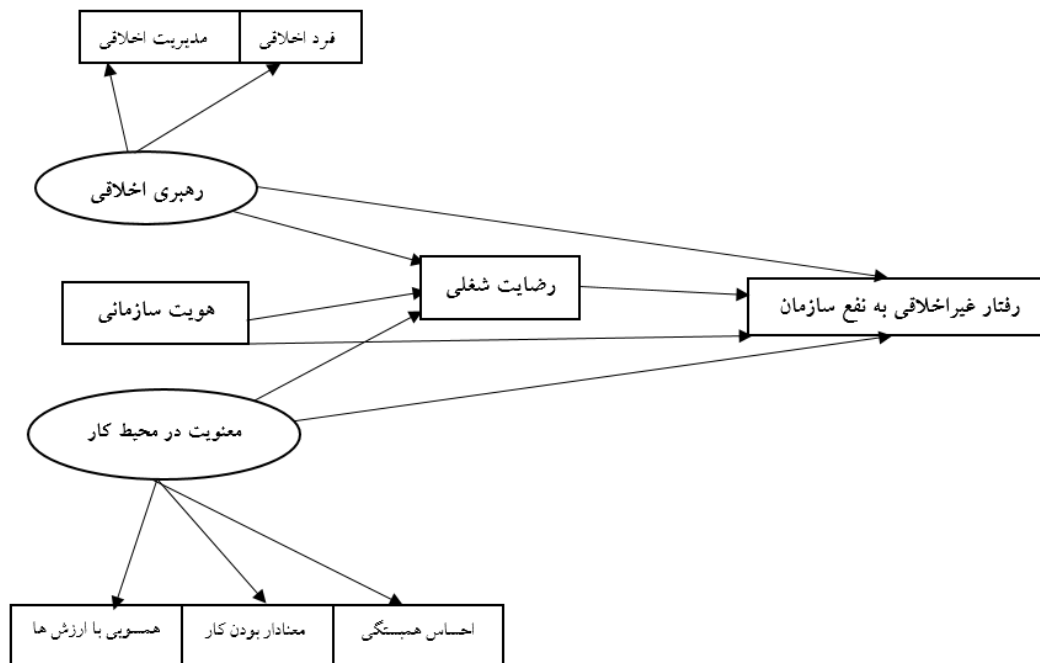
روبرو می شود، کارکنان با هویت سازمانی قوی تری، احتمالاً تهدیدی را برای وضعیت مادی و اعتباری سازمان خود درک می کنند و مایل به جست و جو و استفاده از تمام وسایل لازم برای برآورده کردن نیازهای رقابتی سازمان هستند (leavitt & sluss, 2015؛ balliet, wu, & de dreu, 2014)؛ (zyerbyt & demoulin, 2010).

متغیر دیگر تاثیر گذار بروی رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان رهبری اخلاقی می باشد. رهبری اخلاقی به نمایش رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقاء چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه اشاره دارد (Brown, Trevino & Harrison, 2005). تحقیقات گذشته به بررسی ارتباط بین سبک های مختلف رهبری و رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان پرداخته اند. به عنوان مثال، (Graham et al., 2015). بین رهبری تعاملی و رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان رابطه مثبت یافتند. (2014) Effelsberg et al., دریافتند که رهبران تحول گرا ممکن است ناخواسته زیردستان را به ارتکاب به سطوح بالاتر رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان از طریق تحریک (بالا بردن) هویت سازمانیشان تشویق کنند. اگرچه تحقیقات برای بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان آغاز شده است، اما یافته های متناقضی به دست آمده است به عنوان مثال، در حالی که (Schwarz, Newman & Allen, 2014). بین رهبری اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان رابطه منفی پیدا کردند، (miao et al., 2013)، شواهدی از رابطه منحنی یافتند. و همچنین (miao, eva, 2019) newman, nielsen, & Herbert نشان داد که رابطه معنی داری بین رهبری اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان وجود دارد. این مطالعات بر اصل عمل متقابل نظریه تبادل اجتماعی (Social exchange theory) استوار است (blau, 1964)؛ وقتی یک کارمند احساس می کند که شخص (رهبر اخلاقی) به خوبی با آنها رفتار کرده است، آنها نیز به شکل رفتارهای مطلوب و به نفع سازمان پاسخ می دهند.

یکی دیگر از متغیرهای موثر بروی رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان معنویت در محیط کار می باشد. (giacalone & jurkiewicz, 2003) اظهار داشتند که معنویت در محل کار

الگویی از برخی از مهم‌ترین پیشایندهای رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی مورد بررسی قرار است که در شکل ۱ پیشنهاد گردیده است. فرضیه ۱. بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رضایت شغلی و رفتار غیر اخلاقی بیخ نفع سازمان رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه ۲. رضایت شغلی بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان نقش میانجی‌گری دارد.

(2015) نیز با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند. به طوریکه با افزایش رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین همچنین نتایج بررسی‌ها در رابطه با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی نقش میانجی‌گری در ارتباط بین هویت سازمانی و رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان دارد (Zhang, 2018). با توجه به پیشینه پژوهشی و این که مطالعات و یافته‌ها در رابطه با مفهوم رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان بسیار محدود است، در این پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

پایایی و روایی ابزار نیز نمونه‌ای شامل ۷۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. در این روش نمونه‌گیری افراد جامعه به واحدهای آموزشی دانشکده‌های مختلف (علوم تربیتی و روانشناسی، کشاورزی، فنی مهندسی و ...) تقسیم گردید و سپس متناسب با جمعیت هر یک از طبقات، اعضا نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه این پژوهش از طریق تعداد پارامترها تعیین شد. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین (۱۹۸۸)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمودن مدل دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد (Beshlidge,).

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری رضایت شغلی بود. نوع پژوهش از نوع رابطه‌ای (همبستگی) است (Gall, Borg & Gall, 2006). جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. که از میان آنها ۱۳۳ نفر برای آزمودن فرضیه‌ها و جهت تعیین

طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) است. روایی این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد (Ghosh, 2017). در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی مقیاس رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان از نرم افزار تحلیل ساختار گشتاوری (AMOS)، از روش تحلیل عامل تاییدی استفاده شد. همانطور که نتایج نشان می‌دهد، در مقیاس نهایی مقیاس رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان مقادیر IFI (۰/۹۵)، CFI (۰/۹۵)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۲/۸۰) در این مدل به ملاک‌های برازندگی که قبلاً اشاره شد نزدیک است. بنابراین می‌توان گفت که مدل مذکور با داده‌ها برازش دارد. همچنین در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۸ به دست آمد که نشان دهنده ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است. نمونه ای از سوالات این پرسشنامه عبارت است از: اگر این به نفع سازمان من باشد، من از دادن اطلاعات منفی مربوط به شرکت یا محصولات آن به مشتریان و ارباب رجوع خودداری می‌کنم.

پرسشنامه هویت سازمانی (Organizational Identification Questionnaire)

(Identification Questionnaire): این پرسشنامه ۶ سوالی را Mael F& Ashforth تهیه و استفاده کرده اند (۱۹۹۲). مقیاس پاسخ گویی به این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای (بسیار مخالفم=۱ تا بسیار موافقم=۵). مائیل و آشفورث، آلفای کرونباخ را در پژوهش خود ۰/۸۱ گزارش دادند (Mael & Ashforth, 1992). ائی و یوئن، آلفای کرونباخ را ۰/۸۳ گزارش دادند (Yi, X., & Uen, 2006). پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. روایی آن با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی (با چرخش از نوع واریماکس) بر اساس مقادیر ضریب کفایت نمونه ۰/۸، ضریب تقریبی خی دو ۵۵۳/۳۴۷، درجه آزادی ۱۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ تایید شد. مطابق واریانس کل تبیین شده یک عامل مقداری بزرگتر از یک دارد و ۵۲/۶۵۳ درصد از واریانس را با مولفه اصلی تبیین می‌کند؛ بنابراین، هویت سازمانی با یک عامل اندازه گیری می‌شود. (Nadi & Mashayekhi, 2017). در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس هویت سازمانی

در ۲۰۱۳ پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۷ مسیر)، تعداد متغیرهای برون زاد (۳ متغیر)، تعداد کوواریانس‌ها (۶ کوواریانس) و تعداد واریانس‌های خطا (۲ خطا)، تعداد ۱۸ پارامتر محاسبه گردید. با توجه به حجم نمونه ی پژوهش حاضر (۱۳۳ نفر)، به ازاء هر پارامتر حدود ۸ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمون مدل دارد. از میان ۱۳۳ نفر شرکت کننده در پژوهش حاضر ۴۴ نفر مرد و ۸۹ نفر زن بودند، که درجه سنی آن‌ها بین ۶۲-۲۲ (میانگین: ۳۹/۸۸، انحراف معیار ۸/۸۴) بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه معنویت در محیط کار (Workplace Spirituality Questionnaire): پرسشنامه معنویت در محیط کار، توسط Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) برای سنجش معنویت در محیط کار طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و سه مولفه معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می‌باشد و دارای سه خرده مقیاس معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همبستگی با ارزش‌های سازمان می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (Mahmoud Abad Abazari, 2015) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس معنویت در محیط کار از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۵ به دست آمد که نشان دهنده ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است. نمونه ای از سوالات این پرسشنامه عبارت است از: کارم موجب ایجاد نشاط روحی و احساس معنویت در من می‌شود.

پرسشنامه رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان (Unethical Pro-organizational Behavior Questionnaire)

پرسشنامه رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان توسط umphress et al., (2010) برای سنجش رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان طراحی و تدوین شده است. این مقیاس شامل ۶ گویه در

استفاده گردید که ضریب ۰/۷۶ به دست آمد که نشان دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است. نمونه‌ای از سوالات این پرسشنامه عبارت است از: مدیر شما به آنچه کارکنان می‌گویند گوش فرا می‌دهد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

برای اجرای آزمون و تکمیل پرسشنامه‌ها توسط آزمودنی‌ها، به محل دانشگاه شهیدچمران اهواز مراجعه شد و به تعداد ۱۳۳ نفر از کارکنان انتخاب شده در نمونه‌گیری طبقه‌ای، پرسشنامه‌های فوق‌الذکر ارائه شد و از آنها خواسته شد که این پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند.

مدل مفهومی پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS-23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای سنجش برازندگی مدل پیشنهادی از ترکیبی از سنج‌های برازندگی از قبیل: مجذور کای نسبی (nomed χ^2 measure) (χ^2/df)، شاخص‌های برازش افزایشی (IFI)، برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص توکر-لويس (TLI) و شاخص بتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI) استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌شود، ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار هستند. جدول ۲. برازش مدل پیشنهادی را براساس شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهد. جدول ۳. اثرات مستقیم بین متغیرها را نشان می‌دهد. مسیرهای غیر مستقیم از طریق شیوه بوت استرپ در نرم‌افزار AMOS مورد بررسی قرار گرفتند که همانطور در جدول ۴. مشاهده می‌شود. چون حد بالا و پایین ضرایب هر سه مسیر عدد صفر را در بر نمی‌گیرد، هر سه مسیر غیر مستقیم معنی‌دار هستند. بنابراین رضایت شغلی در ارتباط بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری دارد.

از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۷ به دست آمد که نشان دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است. نمونه‌ای از سوالات این پرسشنامه عبارت است از: زمانی که فردی از سازمان من انتقاد می‌کند، احساس می‌کنم به من توهین می‌کند.

پرسشنامه رضایت شغلی (Job Satisfaction Questionnaire)

پرسشنامه رضایت شغلی به منظور اندازه‌گیری میزان رضایت افراد از شغل خود، توسط Barry Fieldworth (1951) ابداع شده است که حاوی ۱۹ سوال می‌باشد. این پرسشنامه برای تعیین کردن احساس مردم نسبت به شغلشان، ساخته شده است. و همچنین برای افرادی در نظر گرفته شده که از شغل خود راضی یا ناراضی می‌باشند. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. اعتبار پرسشنامه بری فیلدورث برای دستیابی به پایایی لازم توسط Azimi Pour (2004) بروی ۶۰ معلم مرد افراد نمونه مورد بررسی قرار گرفت و ضریب اعتبار با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و با روش دونیمه کردن ۰/۸۸ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس رضایت شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۳ به دست آمد که نشان دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است. نمونه‌ای از سوالات این پرسشنامه عبارت است از: شغلم معمولاً برایم جالب است و مرا خسته نمی‌کند.

پرسشنامه رهبری اخلاقی (Ethical Leadership Questionnaire)

در این پژوهش رهبری اخلاقی توسط پرسشنامه رهبری اخلاقی (Brown et al., 2005) اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه دارای ۱۰ گویه می‌باشد و دارای دو خرده‌مقیاس فرد اخلاقی و مدیریت اخلاقی می‌باشد مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسشنامه طیف ۵ درجه‌ای (بسیار مخالفم=۱ تا بسیار موافقم=۵). در پژوهش Esmaeili Rad (2013) پایایی مولفه‌های پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS مقدار ۰/۸۷۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس رهبری اخلاقی از روش آلفای کرونباخ

جدول ۱ یافته های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱	رهبری اخلاقی	۳۵/۸۲۱	۸/۹۹۷	-				
۲	هویت سازمانی	۲۱/۶۷۶	۴/۰۶۳	**۰/۲۹۳	-			
۳	معنویت در محیط کار	۷۰/۰۹۲	۱۲/۸۱۲	**۰/۵۹۸	**۰/۵۱۴	-		
۴	رضایت شغلی	۶۵/۱۹۶	۱۰/۵۷۶	**۰/۴۹۵	**۰/۳۶۸	**۰/۵۵۴	-	
۵	رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان	۲۰/۵۸۳	۴/۳۵۰	**۰/۳۳۲	**۰/۳۸۵	**۰/۲۸۹	**۰/۲۹۵	-

جدول ۲. برازش مدل پیشنهادی بر اساس شاخص های برازندگی

شاخص های برازش متغیر	χ^2/df	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
مقدار قابل قبول	< ۵	-	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۸
الگوی پیشنهادی	۳/۷۰	۳۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۷

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، شاخص های برازندگی حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی است. شاخص های نیکویی برازش شامل مجذور کای نسبی (۳/۷۰) $\chi^2/df=$ ، شاخص برازش افزایشی (IFI=۰/۹۵) و برازش تطبیقی (CFI= ۰/۹۵)، شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۹۳)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (۰/۹۳) $\chi^2/df=$ ، شاخص توکر- لویس (TLI=۰/۹۴)، شاخص بنتلر- بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI=۰/۹۴) و شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA=۰/۰۷)، حاکی از برازش معقول مدل پیشنهادی یا فرضی با داده هاست. بنابراین مدل پیشنهادی از برازندگی مطلوبی برخوردار است

جدول ۳. پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم متغیرها

سطح معنی داری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد غیر استاندارد	برآورد استاندارد	پارامترها مسیرها
۰/۰۰۱	۷/۹۳	۰/۰۶	۰/۴۲	۰/۳۸	رهبری اخلاقی به رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۳/۴۲	۰/۲۱	۰/۴۸	۰/۲۹	هویت سازمانی به رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۷/۴۳	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۴۹	معنویت در محیط کار به رضایت شغلی
۰/۰۰۲	۲/۸۴	۰/۰۴	۰/۰۷	۰/۱۹	رضایت شغلی به رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان
۰/۰۰۱	۴/۲۱	۰/۰۷	۰/۴۶	۰/۲۹	رهبری اخلاقی به رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان
۰/۰۰۱	۲/۲۷	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۲۸	هویت سازمانی به رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان
۰/۰۰۱	۴/۰۹	۰/۱۲	۰/۵۵	۰/۳۲	معنویت در محیط کار به رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان

جدول ۴. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیر	مقدار	سطح معناداری		فاصله اطمینان
		حد بالا	حد پایین	
رهبری اخلاقی ← رضایت شغلی ← رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱	۰/۱۹۸	۰/۰۴۸
هویت سازمانی ← رضایت شغلی ← رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان	۰/۲۱۵	۰/۰۰۲	۰/۳۲۸	۰/۱۷۵
معنویت در محیط کار ← رضایت شغلی ← رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان	۰/۱۲۲	۰/۰۰۱	۰/۲۴۸	۰/۰۲۲

بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی درونی را تجربه می‌کند. بنابراین کارکنان با استفاده از تمام ابزارهای لازم از جمله ارتکاب رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان، بر تأیید مجدد یا محافظت از هویت سازمانی متمرکز می‌شوند. حس اجتماعی و هم‌ترازی ارزش‌های معنویت در محیط کار، در سطح گروهی و سازمانی رفتارهای انسانی اتفاق می‌افتد و باعث تعامل بین کارمندان با همکاران و سازمان آنها می‌شود. کارمندان با احساس اجتماعی بالا و همسویی بالا در ارزشها، به راحتی قادر به نگاه کردن به سازمان به عنوان مکانی هستند که از پیشرفت آنها پشتیبانی می‌کند. در نتیجه این نگاه، تمایل دارند با ایجاد پیوندهای قوی با نیازهای سازمانی واکنش نشان دهند، و سپس به راحتی رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان را مرتکب می‌شوند. علاوه بر این، فرهنگ‌های جمع‌گرایانه ممکن است راحت‌تر چنین رفتارهایی را در کارکنان ترغیب کنند (Zhang, 2018). بنابراین وقتی سازمانی دارای رهبری اخلاقی باشد و کارکنان کار خود را با معنا تلقی کنند و همبستگی بالایی به کار و محیط کار داشته باشند در چنین شرایطی رضایت شغلی بیشتری را خواهند داشت و طبق نظریه تبادل اجتماعی به دنبال جبران خواهند بود و برای سود رساندن به سازمان خود رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان بیشتری خواهند داشت. این مطالعه از نوع غیر آزمایشی بوده و توانایی ایجاد استنباط علی را ندارد. همچنین پژوهش حاضر به صورت مقطعی انجام شده و دستیابی به درک بهتر مستلزم مطالعات طولی است. توصیه می‌شود که محققان آینده در سازمان‌های دیگر نیز این پژوهش را تکرار کنند. مقایسه یافته‌های این تحقیق با یافته‌های سازمان‌های دیگر می‌تواند به درک بهتر رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان در محیط کار منجر شود.

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری رضایت شغلی انجام گرفت. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار هم به طور مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق رضایت شغلی روی رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان تأثیر دارند. همچنین ضرایب مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم به طور کلی معنادار به دست آمده است. نتایج نشان داد که رضایت شغلی در ارتباط بین متغیرهای رهبری اخلاقی، هویت سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان نقش میانجی‌گری دارد. تحقیقات بر پایه نظریه تبادل اجتماعی نشان می‌دهد که رضایت شغلی به عنوان میانجیگر رابطه بین متغیرهای پیشین و رفتارهای داوطلبانه در محل کار عمل می‌کند (Crede, Chernyshenko, Stark, Dalal, Bashshur, 2007). این نظریه، زمانی که رابطه کارکن - کارفرما عملیاتی می‌شود، پیش‌بینی می‌کند که کارکنان به شرایط کاری مطلوب با رفتار کردن به گونه‌ای که به نفع سازمان و یا کارمندان دیگر است واکنش نشان می‌دهند. به گفته میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، افرادی که معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند، احساس می‌کنند که سازمانشان فرصت‌هایی برای کار پرمحتوی، شاد و معنی‌دار برایشان فراهم می‌کند و علاوه بر این، آنها احساس می‌کنند به عنوان افرادی ارشمند عاطفی، عقلانی و معنوی (Chan Kim & mauborgne, 1998)؛ pawar, 2016) و نه صرفاً به عنوان "منابع" مورد احترام و قدردانی قرار می‌گیرند. با درک اینکه سازمان به بهزیستی کارکنان خود اهمیت می‌دهد، یک کارمند احتمالاً سطح بالاتری از

منابع

- Abazari Mahmood Abad, Amirianzadeh, Mojgan. (2016) The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment with Employee Organizational Citizenship Behavior. *New Approach in Educational Management*. 21; 7 (25): 119-44. [Persian]
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325–374. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206308316059>.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: Conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Balliet, D., Wu, J., & De Dreu, C. K. (2014). Ingroup favoritism in cooperation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140, 1556–1581.
- Bell, S. J., & Mengüç, B. (2002). The employee–organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78, 141–146.
- Beshlideh, Kioumars (2013). Research methods and statistical analysis of research examples with AMOS and SPSS in Ahvaz: *Shahid Chamran University of Ahvaz*. [Persian]
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52–69.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Chan Kim, W., & Mauborgne, R. (1998). Procedural justice, strategic decision making, and the knowledge economy. *Strategic management journal*, 19(4), 323-338.
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082–1096.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., & Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 515–538.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (1994). Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17.
- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 81–93.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(7), 335–362.
- Esmaeili Rad, Fatemeh (2013). Ethical Leadership and its Relationship with Organizational Commitment of National Bank Staff in Tehran. *Islamic Azad university. North Tehran Branch*. [Persian].
- Gatling, A., Kim, J., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471–489.
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (2006). The methods of quantitative and qualitative research in education sciences and psychology. Trans. Nasr AR, Abolghasemi M, Bagheri KH, Pakseresht MJ, Khosravi Z, Shahani Yeilagh M. 2nd ed. Tehran: Samt Publications.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392.
- Ghosh, S. K. (2017). The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical pro-organizational behavior: An empirical examination. *Personnel Review*, 46(6), 1182-1198

- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003a). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85–97.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, A. L., & Paruzel-Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 193-202.
- Graham, K., Ziegert, J., & Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 126(3), 423–436.
- Hofstede, G. H. (1980). Culture's consequences: International differences in work-related values. *Beverly Hills: Sage*.
- Hogg, M. A., Cooper-Shaw, L., & Holzworth, D. W. (1993). Group prototypicality and depersonalized attraction in small interactive groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 452–565.
- Leavitt, K., & Sluss, D. (2015). Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. *Academy of Management Review*, 40, 587–610.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., Nielsen, I., & Herbert, K. (2019). Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: The Mediating Mechanism of Reflective Moral Attentiveness. *Applied Psychology*.
- Mirzaei Tavakoli, Seyed Mansour, Shariatmadari, Mehdi. (2015). Investigating the Impact of Spirituality Workplace and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Staff Personnel Representative of the Supreme Leader in Universities. *Management in Islamic University*, 4 (9), 59-76. [Persian].
- Nadi, & Mashayekhi. (2017) Analyzing the Relationship between Organizational Socialization, Leadership Behavior, organizational identification and Organizational Culture with Organizational Citizenship Behavior among Isfahan Education Staff. *Applied Sociology*, 28 (3), 153-176. [Persian]
- Namazi Fatemeh, Ariani Vahid. (2019) Investigating the Relationship between Workplace Spirituality and Job Satisfaction with Regarding the Role of Job Stress Moderator (Case Study: Mehr Bank of Guilan Province). *Modern Research Approaches to Management and Accounting*. 9; 2 (5): 130-43. [Persian]
- Nilipour Tabatabai, Biglari. (2014) The relationship between organizational identification, job satisfaction and citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Management*. 15; 3 (3): 61-7. [Persian]
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. P. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. London, UK: Sage Publications.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759–777.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994.
- Rego, A., & Pina, e, & Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Schwarz, G., Newman, A., & Allen, B. (2014). The direct and interactive effects of ethical leadership and psychological capital on unethical pro-organizational behavior. *Paper presented at the ANZAM Conference*, Sydney, Australia.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behaviors (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12(2), 269–292.

- Townsend, J., Phillips, J. S., & Elkins, T. J. (2000). Employee retaliation: The neglected consequence of poor leader-member exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(4), 457–463.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science, 22*, 621–640.
- 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 proorganizational behavior. *Journal of Applied Psychology, 95*, 769–780.
- Yeganeh, Asad and Masoumeh Valizadeh, (2015). The Relationship between organizational identification and Job Satisfaction, Fourth International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran, Mehr-e-Eshraq, Iran. [Persian]
- Yzerbyt, V., & Demoulin, S. (2010). Intergroup relations. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., pp. 1024–1083). Hoboken, NJ: Wiley.
- Zhang, S. (2018). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics, 1*-19.