

## مشروعیت بخشی اخلاقی عاملی جهت تسهیل رابطه مثبت بین یاری رسانی و جوانمردی با رفتارهای انحرافی: شواهدی از دو مطالعه مستقل

محسن گلپروا<sup>۱</sup>

### چکیده

این پژوهش در قالب دو مطالعه مستقل با هدف بررسی نقش استقلال اخلاقی بر رابطه رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی اجرا شد. جامعه آماری دو مطالعه کارکنان یک سازمان صنعتی و معدنی و یک سازمان خدماتی در الیگودرز و اصفهان در ایران بودند که از میان آن‌ها به ترتیب دویست و هفتاد و هفت نفر (مطالعه اول) و دویست و هفتاد و هشت نفر (مطالعه دوم) به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. نتایج مطالعه اول نشان داد که استقلال اخلاقی رابطه یاری رسانی را با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد تعدیل می‌نماید. به این معنی که در استقلال شخصی پایین بین یاری رسانی و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه منفی، ولی در استقلال شخصی بالا بین یاری رسانی و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت وجود دارد. نتایج مطالعه دوم نیز نشان داد که استقلال شخصی رابطه جوانمردی را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان تعدیل می‌نماید. به این معنی که در استقلال شخصی پایین، جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دارای رابطه منفی است، ولی در استقلال شخصی بالا بین جوانمردی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که استقلال شخصی از زمره متغیرهایی است که می‌تواند رابطه منفی متعارف بین برخی ابعاد رفتارهای مدنی - سازمانی را با رفتارهای انحرافی تغییر دهد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای مدنی - سازمانی، رفتارهای انحرافی، استقلال اخلاقی، مشروعیت بخشی اخلاقی، محیط کار.

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

## مقدمه

تمامی اندیشمندانی که عمری را در راه شناخت انسان و رفتارهای او صرف نموده‌اند معترف هستند که فرایندهای تصمیم‌گیری در انسان و رفتارهای او بسیار معماگونه، پیچیده و سردرگم‌کننده هستند. بشر موجودی با پارادوکس‌های انسانی و اخلاقی متعدد است که علی‌رغم ظاهر غیرقابل تجمیع این پارادوکس‌ها، گاهی با دخالت فرایندهای پیچیده شناختی، شاهد تجمیع این تضادهای رفتاری و اندیشه‌ای در برخی از انسان‌ها هستیم (جینو و آریلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ گرین برگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). انسان از یک طرف ظرفیت آن را دارد تا در متعالی‌ترین مسیرهای شکوفایی، خود را به ظرفیت‌های بهشتی وعده داده شده رسانده و بجز رضایت و نظریگانه خالق هستی هیچ چیز دیگر را مهم‌نمبارد و از طرف دیگر موجودی است که می‌تواند منکر تمام ظرفیت‌های متعالی و رو به شکوفایی خدادادی خود گشته و با این باور که جهان مادی تنها و تنها هدف غایی هستی او است، به انجام غیراخلاقی‌ترین رفتارها روی آورد و جهان را به مکانی سراسر نخوت، خودخواهی، زیاده‌خواهی، سرشار از جنگ و خون‌ریزی و فساد تبدیل نموده و در مسیر تباهی قرار دهد. تعجب‌آورترین این که گاهی انسان شاهد رفتارهای غیراخلاقی از جانب کسانی است که رفتارهای اخلاقی و انسانی قابل توجه و ارزشمندی از آن‌ها سر می‌زند (توریش<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ لینستید، ماراکل و گریفین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴؛ مکابی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). وجه معماگونه این مسئله آنجایی است که با مشاهده چنین افرادی هر ذهن جستجوگری بلافاصله از خود سوال می‌نماید که چه می‌شود افرادی با مقاصد و رفتارهای اخلاقی، خود را مجاب به انجام رفتارهای غیراخلاقی نسبت به محیط پیرامونشان می‌کنند. در نوشتار پژوهشی حاضر تلاش شده تا برای این سوال و دغدغه، با تمرکز بر پیوند میان رفتارهای مثبت و منفی در محیط‌های کار تبیین‌های نظری همراه با شواهد به دست آمده از دو مطالعه مستقل، ارائه گردد.

## مبانی نظری و پژوهشی

## الف) رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی

در محیط‌های کار مانند هر محیط دیگری انسان‌ها امکان انجام طیف متنوعی از رفتارهای وظیفه‌ای و فراوظیفه‌ای را دارند. رفتارهای وظیفه‌ای رفتارهایی هستند که در شرح وظایف افراد آمده و هر سازمانی بابت انجام آن‌ها به افراد حقوق و مزایای از قبل تعیین شده‌ای را پرداخت می‌کند. عدم انجام رفتارهای وظیفه‌ای می‌تواند موجب واکنش سازمان در قبال افراد شود و در صورت ادامه به تبعات منفی جدی منتهی گردد (دالال، لام، ویس، ولچ و هولین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). اما انسان موجودی است که در متن رفتارهای وظیفه‌ای خود و به واسطه اجتماعی بودن، فرصت انجام دیگر

1. Gino & Arieli
2. Greenberg
3. Tourish
4. Linstead, Maréchal & Griffin
5. McCabe
6. Dalal, Lam, Weiss, Welch & Hulin

رفتارها که در عمل جزئی از وظایف وی نیستند را نیز دارد. این رفتارها همان رفتارهای فراوظیفه هستند. در صورت بندی‌های نظری مختلفی که از چند دهه پیش تاکنون در مورد رفتارهای فراوظیفه در محیط‌های کار ارائه شده، بارزترین این رفتارها، رفتارهای مدنی-سازمانی<sup>۱</sup> معرفی شده است (هوی سین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

این نوع رفتارها اغلب به عنوان رفتارهایی ارادی (اختیاری) که خارج از سرفصل وظایف رسمی افراد است و به همین دلیل در ظاهر نه افراد عامل این رفتارها و نه سازمان جبرانی را برای این رفتارها در نظر نمی‌گیرند، معرفی شده‌اند (چو و دانسرو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ چو و کیم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). در شکل عملیاتی تر وقتی فردی از کارکنان یک سازمان بدون درخواست آشکار به فردی تازه وارد یا همکاری که تحت فشار و تقاضاهای زیاد است به صورت خوددانیگخته کمک می‌کند، و یا وقتی که علی‌رغم نقایص و کاستی‌های موجود در سازمان، فرد صبر و بردباری به خرج داده و لب به گله و شکایت نمی‌گشاید، بر اساس تعریف می‌توانیم بگوئیم که رفتار مدنی-سازمانی یا شهروندی انجام شده است (پیرات گیلارد و گلینسکانوچ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ چن و چیو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). اشکال مختلفی از رفتارهای مدنی-سازمانی تاکنون با استفاده از فونونی نظیر تحلیل محتوا و تحلیل عاملی شناسایی و معرفی شده است. دو دسته از مهمترین این رفتارها یاری‌رسانی<sup>۷</sup> و جوانمردی<sup>۸</sup> است (سالارزهی، یعقوبی، نارویی و سین<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱).

یاری‌رسانی شکل غالب رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد است که طی آن کارکنان یک سازمان به مراجعان، کارکنان تازه وارد و یا همکاران دیگر خود با هدف رفع مشکلات آن‌ها کمک می‌نمایند. چنین کمکی هم از بعد اخلاقی و هم از بعد انسانی در ایجاد روابط و فضایی انسان‌گرایانه در محیط‌های کار نقشی به سزا دارند (چانگ، جانسون و یانگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). علاوه بر این زمانی که کارکنان یک سازمان در اوقات مختلف به یاری یکدیگر می‌شتابند، سازمان ساده‌تر می‌تواند در انجام ماموریت‌های خود موفق‌گشته و به اهداف خود دست یابد. بنابراین با حرکت در مسیر رویکردی پیامد‌گرا در سطح سازمانی می‌توان گفت که رفتارهای مدنی-سازمانی از نوع یاری‌رسانی وقتی در حد متعارفی انجام شوند، می‌توانند نقشی غیرقابل انکار را در اثربخشی سازمانی داشته باشند (باچراچ، وانگ، بندولی و زانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷). در کنار یاری‌رسانی، جوانمردی

1. organizational citizenship behaviors

2. Hooi Sin

3. Cho & Dansereau

4. Cho & Kim

5. Peyrat-Guillard & Glinska-Newes

6. Chen & Chiu

7. helping

8. sportsmanship

9. Salarzahi, Yaghoubi, Naroee & Sin

10. Chang, Johnson & Yang

11. Bachrach, Wang, Bendoly & Zhang

که شکلی از رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان است، برآمده از توانایی گذشت، صبر و بردباری کارکنان در برابر مشکلات و ضعف‌هایی است که در یک سازمان وجود دارد. از منظر جوانمردی، تحمل مشکلات سازمان، همراه با تلاش برای رفع این مشکلات بدون این که افراد را در گیر مسموم سازی فضای همکاری در سازمان از طریق انتشار و برجسته سازی ضعف‌ها و مشکلات سازمان نماید، مانند یاری‌رسانی موجب انجام بهینه مأموریت‌ها و تحقق اهداف سازمان می‌گردد (سالارزهی و همکاران، ۲۰۱۱). این ادعاها از طریق مطالعات متعدد و فراوانی که در آن‌ها نشان داده شده که رفتارهای مدنی-سازمانی عاملی در راستای اثربخشی مطلوب‌تر سازمان‌ها هستند به خوبی قابل حمایت است (بوئر، داشکه و واید، ۲۰۰۸؛ چانگ و همکاران، ۲۰۰۷).

در کنار رفتارهای مدنی-سازمانی که حداقل می‌توان آن‌ها را رفتارهایی با ظاهر و محتوای انسانی در نظر گرفت، گاهی برخی از کارکنان به دلایل شخصی یا موقعیتی به رفتارهایی روی می‌آورند که چندان ماهیت انسانی و مفید (نه برای مجموعه افراد سازمان و نه برای سازمان) ندارند. یک دسته از مهمترین این نوع رفتارها رفتارهای انحرافی<sup>۱</sup> است. رفتارهای انحرافی در تعریف، هر نوع رفتار آگاهانه، ارادی و تکراری است که به لحاظ ماهیت تخطی از هنجارها، قواعد، رسوم و مقررات تلقی شده و انجام آن‌ها منجر به آسیب جامع به افراد و سازمان هر دو می‌شود (اوبراین و آلن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ ساکت، بری، واینمن و لاکزو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). تاکید بر آگاهانه، ارادی و تکراری بودن در تعریف این رفتارها به این دلیل است که بتوان این رفتارها را از رفتارهای اتفاقی، غیر تکراری، ناخواسته و ناآگاهانه نیز که منجر به آسیب‌های فردی یا سازمانی می‌شوند متمایز نمود. اشکال متنوعی از رفتارهای انسان در محیط‌های کار را می‌توان مشمول این تعریف قرار داد و به عنوان رفتار انحرافی در نظر گرفت. تظاهر به مشغول فعالیت بودن در حالی که فرد عملاً کاری انجام نمی‌دهد (کم کاری مضایقه وار)، استفاده از اینترنت و یا تلفن سازمان برای مقاصد شخصی و غیر کاری (مانند پرداخت قبض برق و تلفن منزل از طریق اینترنت سازمان، و یا پیگیری امور شخصی با تلفن سازمان و یا حتی انجام بازی‌های کامپیوتری در طول زمان موظف کاری)، بردن وسایل سازمان به منزل برای استفاده در امور شخصی، دزدی از سازمان، تخریب و آسیب‌رسانی به اموال سازمان، انجام شوخی‌های رکیک و زنده با دیگران در محیط کار (به ویژه همکاران)، مزاحمت برای دیگران (اعم از همجنس و یا غیر همجنس)، طرح جوک‌های قومی-طایفه‌ای تمسخر آمیز و تحقیر کننده، دزدی از اموال همکاران، سوء مصرف مواد در محیط کار، انجام درگیری فیزیکی و رد و خورد، تهدید کردن دیگران، به مخاطره افکندن دیگران در محیط کار و فاش سازی رازهای دیگران از بارزترین رفتارهای انحرافی شناسایی شده در محیط‌های کار هستند (لیان، فریس و براون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ لیان، فریس، لیانگ، کپینگ و همکار<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). واضح است که رفتارهای برشمرده شده بر خلاف ظاهر و محتوای انسانی

1. Boerner, Dutschke & Wied
2. deviant behaviors
3. O'Brien & Allen
4. Sackett, Berry, Wiemann & Laczo
5. Lian, Ferris & Brown
6. Lian, Brown, Ferris, Liang, Keeping et al

رفتارهای مدنی-سازمانی، هم به لحاظ صوری و هم به لحاظ محتوایی رفتارهایی غیرانسانی و غیراخلاقی هستند که انجام مأموریت‌های سازمان را با موانع جدی مواجه ساخته و مشکلات متعددی را برای دستیابی سازمان به اهدافش فراهم می‌کنند (میچل و آمبروز، ۲۰۰۷).

برای هر دو دسته رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی تاکنون همبسته‌های متنوعی در سطحی فردی و موقعیتی شناسایی و معرفی شده‌اند (خان، ۲۰۱۴؛ فارل و فینکلشتاین، ۲۰۱۰؛ جیائو، ریچاردز و زانگ، ۲۰۱۱). معرفی این همبسته‌ها مجال نوشتار پژوهشی حاضر نیست. این نوشتار به جای تمرکز بر برخی همبسته‌های این دو دسته رفتار به ظاهر متضاد، بر پیوندهای این دو نوع رفتار در محیط‌های کار و سپس دخالت عاملی موسوم به استقلال اخلاقی (اخلاق شخصی یا اخلاق‌گرایی شخصی) در این رابطه تمرکز دارد. از زمان شناسایی و معرفی رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی، اندیشمندان با استناد به ماهیت متضاد این رفتارها، این باور را پذیرفته و بسط دادند که رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی با یکدیگر دارای رابطه منفی هستند (به عبارت دیگر وقتی فردی مرتکب رفتارهای مدنی و انسانی (مانند جوانمردی و یاری‌رسانی می‌شود) می‌شود، کمتر احتمال دارد که از اموال همکاران خود بدزد و یا به سازمان آسیب وارد کند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۱۰؛ دالال و همکاران، ۲۰۰۹). همانند بسیاری دیگر از باورها و ادعاهای بشر، این ادعا علی‌رغم ظاهر منطقی و مورد قبول خود برای قطعیت یافتن و اعتباربخشی علمی مبتنی بر مستندات حاصل از پژوهش، توسط پژوهشگران مختلف از طریق پژوهش‌هایی که در نقاط مختلف دنیا انجام گرفت، به محک آزمون گذاشته شد. نتایج حاصل از بسیاری از این پژوهش‌ها برخلاف انتظار نه تنها به تأیید این ادعا نینجامید، بلکه موضوع را تا حد زیادی پیچیده‌تر کرد. به گونه‌ای که تا پیش از انجام این پژوهش‌ها، یک باور و ادعا مطرح بود که ظاهری مشروع و قابل قبول داشت، ولی بعد از پژوهش‌های انجام شده، طیفی از نتایج وجود داشت که برخی از آن‌ها به رابطه منفی بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی (آریانی، ۲۰۱۳)، برخی دیگر به عدم رابطه بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی (حفیظ، حسنی و فاطیما، ۲۰۱۲؛ خالد، کسیم، اسماعیل، نور، رحمان و همکاران، ۲۰۰۹؛ ویس، دالال، لام و ولج، ۲۰۰۹) و بالاخره دسته‌ای دیگر نیز به رابطه مثبت بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی (دالال، ۲۰۰۵؛ فاکس، اسپکتور، گو،

1. Mitchell & Ambrose
2. Khan
3. Farrell & Finkelstein
4. Jiao, Richards & Zhang
5. Spector & Fox
6. Ariani
7. Hafidz, Hoesni & Fatimah
8. Khalid, Kassim, Ismail, Noor, Rahman et al
9. Weiss, Dalal, Lam & Welch
10. Dalal

برورسما و کسلر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲) اشاره داشتند.

این وضعیت برای نظریه پردازان و پژوهشگران سردرگمی و تا اندازه ای آشفتگی به وجود آورده است. در چنین فضایی حداقل نتیجه گیری این بود که ادعای رابطه منفی بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی رابطه ای مشروط است که در هر شرایط و موقعیتی قابل طرح نیست. این نتیجه گیری مشروط در مورد رابطه رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی دارای این مزیت است که امکان معرفی نقش برخی متغیرهای فردی و موقعیتی را در این رابطه فراهم می کند. در حمایت از رویکرد روابط مشروط بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی، یافته های برخی پژوهش ها نشان می دهد که حضور برخی از متغیرها (مانند اثر هاله ای سرپرستی) می توانند موجب شوند تا رابطه منفی و یا عدم رابطه بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی به رابطه ای مثبت تبدیل شود (فاکس و همکاران، ۲۰۱۲). بر اساس رویکرد مشروعیت بخشی رفتاری یکی از متغیرهایی که به لحاظ نظری امکان مداخله آن در رابطه بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی وجود دارد و در ادامه به ارائه مبانی نظری و پژوهشی آن خواهیم پرداخت استقلال اخلاقی یا همان اخلاق گرایی شخصی است.

#### ب) مشروعیت بخشی اخلاقی و رفتارهای مدنی و انحرافی

اخلاق<sup>۲</sup> از منظرهای مختلفی قابل تعریف است. با این حال پیچیدگی و چندوجهی بودن این پدیده مانند بسیاری از پدیده های ارزشی و انسانی دیگر، رسیدن به تعریفی جامع و قابل قبول برای همه نظریه پردازان و دانشمندان را با مشکل مواجه می کند. به همین جهت هر پژوهشگر ناگزیر به ارائه تعریفی است که چهارچوب و روند پژوهش خود را بر پایه آن بنا ساخته است. در این پژوهش همسو با تعاریف مطرح در عرصه جو اخلاقی سازمان، استقلال اخلاقی<sup>۳</sup> را مترادف با اخلاق گرایی شخصی<sup>۴</sup> و به عنوان ادراکات معنادار روان شناختی و با ثباتی در نظر گرفته شده که کارکنان یک سازمان در مورد رویه ها و سیاست های اخلاقی حاکم بر سازمان مبتنی بر برداشت های به ظاهر منطقی و شخصی خود دارند. استقلال اخلاقی به این جهت اخلاق گرایی شخصی در نظر گرفته می شود که موجب می گردد تا افراد با تکیه بر درک و برداشت خود از امور اخلاقی (به ویژه پذیرش و تایید امور صحیح به لحاظ ارزش های اخلاقی پذیرفته شده در خود و در مقابل رد اموری که به لحاظ ارزش های اخلاقی پذیرفته شده غلط محسوب می شوند) دست به داوری و تصمیم گیری بزنند. در چنین بافتی، استقلال اخلاقی پیروی از اخلاق شخصی محسوب می گردد و بنابراین شکلی از اخلاق گرایی شخصی است که نقطه مقابل برای اخلاق گرایی جمعی<sup>۵</sup> (آن چه به لحاظ اخلاقی و ارزشی برای عموم نافع است و در عین حال سلامتی و سعادت جمع را در پی دارد) است. شواهد پژوهشی گذشته نشان می دهند که استقلال اخلاقی و اخلاق گرایی شخصی با رفتارهای

1. Fox, Spector, Goh, Bruursema & Kessler

2. ethic

3. moral independence

4. personal morality

5. collective morality

مدنی-سازمانی دارای رابطه منفی (گل پرور، علیمردانی و آقایی، ۱۳۸۹؛ اسکایوینگتون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴) و در مقابل با رفتارهای غیراخلاقی و رفتارهای انحرافی (بنت و رابنسون، ۲۰۰۳؛ کات<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲؛ کیش گپهارت، هریسون و تروینو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰) دارای رابطه مثبت است. از لحاظ رویکرد مشروعیت بخشی اخلاقی (که در برخی نظریه پردازی های جدید در خارج از کشور تحت عنوان اعتبار بخشی بدرفتاری<sup>۴</sup> هم معرفی شده است)، اخلاق گرایی شخصی در مواردی که مبتنی بر آموزه های مورد تایید و سفارش خداوند متعال باشد (برای نمونه آن گونه که در دین مبین اسلام آمده است) دارای پیامدهای مثبت و ارزشمندی در سطح فردی و جمعی خواهد شد. اما آن گاه که اخلاق گرایی شخصی مبتنی بر برداشت های شخص یا اشخاص خاص باشد، ممکن است از طریق فرایندهای شناختی-اخلاقی باعث برخی پیامدهای معماگونه شود (کلاتز و بولینو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). بر اساس رویکردی که این پژوهش بر مبنای آن صورت بندی و اجرا شده و با تاکید بر کارکردهای اخلاق شخصی در محیط های کار، اخلاق شخصی از طریق فرایندهای شناختی-اخلاقی در سطح روانی و ذهنی موجب پدید آیی مشروعیت بخشی اخلاقی<sup>۶</sup> می گردد (مریت، افرون و مونین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). به این معنی که انسان را در صورت عدم مراقبت و اعمال کنترل، اندیشه ها و ارزش های اخلاقی که در نظام ارزیابی و تصمیم گیری وی با قوت حضور دارند، به سوی این باور و رفتار سوق می دهد که چون وی فردی با رفتارهای انسانی و اخلاقی است، بنابراین می تواند دست به رفتارهایی نیز بزند که بنیان انسانی و اخلاقی ندارند (میلر و افرون<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). این پارادوکس انجام رفتارهای غیراخلاقی از طرف فردی که دارای بنیان های ارزشی و اخلاقی است، به سادگی با دلیل تراشی های پیچیده که در سطح ذهنی در انسان ها به صورت روزمره و همیشگی اتفاق می افتد (این فرایند دلیل تراشی چیزی است که مشروعیت بخشی اخلاقی نامیده می شود) رفع می گردد (زانگک، لیلین کوئیست و کین<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹).

اکنون با این توضیح به سراغ رویکرد مشروعیت بخشی اخلاقی و رابطه بین رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی می رویم. در شکلی ساده، زمانی که فردی به طور دائم رفتارهای مدنی-سازمانی را انجام می دهد، هم بر پایه بازخوردهایی که از دیگران دریافت می کند و هم بر پایه تجمع یادمان های مربوط به این رفتارها در نظام حافظه فرد شواهد لازم و کافی برای فرد در این باره که وی انسانی با تصمیم گیری های انسانی و ارزشمند است شکل می گیرد. به عبارتی دیگر فردی که به طور مکرر رفتارهای مدنی-سازمانی را انجام می دهد، خودپنداره فردی و جمعی اش به سوی خودپنداره یک انسان ارزشمند با تصمیمات و رفتارهای انسانی سوق داده می شود. در

1. Skyvington
2. Kott
3. Kish-Gephart, Harrison & Treviño
4. License to misbehave
5. Klotz & Bolino
6. moral legitimaztion
7. Merritt, Efron & Monin
8. Miller & Efron
9. Zhong, Liljenquist & Cain

شرایطی که این خودپنداره انسان ارزشمند در فرد شکل می‌گیرد، انجام هر گونه رفتار غیراخلاقی توسط فرد به شدت موجب سرزنش خود و تهدید خودپنداره انسان ارزشمند در فضای ذهنی انسان می‌شود. این سرزنش و تهدید پدیده‌ای نیست که انسان بتواند به سادگی آن را نادیده بگیرد، بلکه لازم است به شکلی (اعم از شناختی، رفتاری و یا عاطفی) برطرف شود. انسان‌ها می‌توانند راهبردهای رفتاری و شناختی متعددی را در این خصوص به کار بگیرند. برخی ممکن است با پذیرش این که دچار خطا شده‌اند سعی کنند تا در آینده دیگر مرتکب رفتارهای غیراخلاقی نشوند. این گروه با انجام رفتارهای انسانی و ارزشی بیشتر پس از رفتار غیراخلاقی سعی می‌کنند که به خود و دیگران اثبات نمایند که کماکان افرادی با بنیان‌های ارزشی و اخلاقی مستحکم هستند (بلنکن، ون دی ون، زلنبرگ و میجرس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). طیف متنوعی از انتخاب‌ها و رفتارهای دیگر نیز وجود دارند که انسان‌ها در چنین شرایطی ممکن است از خود بروز دهند. برای مثال گروهی از انسان‌ها، به ویژه آن‌هایی که پیروی از اصول انسانی و اخلاقی در آن‌ها مبتنی بر آموزه‌ها و باورهای عمیق نبوده و بیشتر تحت تاثیر شرایط پیرامون خود به پیروی از این اصول روی آورده‌اند، ممکن است چرخش‌های رفتاری و عملکردی غریبی دیده شود (جوردن، مولن و مورنیگان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

برای مثال ممکن است فردی که اغلب رفتارهای انسانی و ارزشی را انجام می‌داده، ناگهان به موجودی با رفتارهای غیراخلاقی تبدیل شده و دیگر ردپایی از رفتارهای اخلاقی در وی دیده نشود. علاوه بر این دو دسته، دسته دیگری نیز وجود دارند که در نظام ارزیابی و تصمیم‌گیری ذهنی خود رفتار غیراخلاقی خود را با ارجاع به یادمان‌های مربوط به رفتارهای انسانی و اخلاقی خود (نظیر رفتارهای مدنی-سازمانی)، مشروعیت می‌بخشند. بر اساس رویکرد مشروعیت بخشی اخلاقی این گروه سوم از زمره کسانی هستند که پس از انجام رفتارهای مدنی-سازمانی ظرفیت لازم را برای انجام رفتارهای انحرافی به دست می‌آورند. به این مفهوم که بر مبنای دلیل تراشی‌های پیچیده هر نوع رفتار انحرافی را (با این ارجاع که آن‌ها دارای سابقه درخشان در انجام رفتارهای مدنی هستند، بنابراین شایستگی و توجه لازم را به اصول و قواعد ارزشی و اخلاقی دارند) در مسیری به ظاهر قابل دفاع برای خود قرار دهند. در چنین شرایطی رفتارهای مدنی-سازمانی پیوندی مثبت را با رفتارهای انحرافی بر خلاف رابطه منفی متعارف بین دو نوع رفتار در شرایط عادی به دست خواهند داد.

### ج) مدل نظری پژوهش

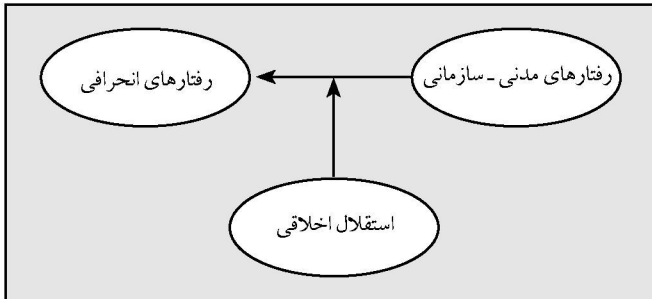
بر اساس آن‌چه بیان شد در این پژوهش از نگاهی نو و با تاکید بر نقش مشروعیت بخشی اخلاقی به عنوان سازوکار اصلی نقش تعدیل‌کننده استقلال اخلاقی (اخلاق شخصی) در رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی تمرکز شده است. انتظار می‌رود که رابطه بین رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی در سطوح استقلال اخلاقی (بالا و پایین) با یک دیگر متفاوت باشند. به معنایی صریح‌تر پیش‌بینی می‌شود که وقتی استقلال اخلاقی بالا است، بر پایه تسهیل مبتنی بر مشروعیت بخشی اخلاقی، رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت پیدا کند، اما

1. Blanken, van de Ven, Zeelenberg & Meijers

2. Jordan, Mullen & Murnighan



وقتی که استقلال اخلاقی پایین است، به دلیل این که فرایند شناختی مشروعیت بخشی اخلاقی به وقوع نمی‌پیوندد، بین رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی رابطه منفی وجود داشته باشد. الگوی نظری پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: الگوی نظری پژوهش حاضر

### مطالعه اول

#### مطالعه اول: فرضیه‌ها

فرضیه اول: رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) دارای رابطه منفی و معناداری است.

فرضیه دوم: استقلال اخلاقی با رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) دارای رابطه منفی و با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) دارای رابطه مثبت است.

فرضیه سوم: استقلال اخلاقی رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) را با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) تعدیل می‌نماید. به این معنی که در استقلال شخصی پایین و بالا رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) متفاوت است.

#### مطالعه اول: روش

مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی است که جامعه آماری آن را کارکنان مرد یک مجتمع معدنی در الیگودرز به تعداد ۶۵۰ نفر در پائیز ۱۳۸۹ تشکیل داده است. از این جامعه آماری بر اساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری (سکاران، ۱۳۸۱)، ۳۰۰ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. این حجم نمونه برای افزایش توان آماری نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون انتخاب شدند. از ۳۰۰ نفر گروه نمونه، ۲۷۷ نفر (معادل ۹۲/۳ درصد) تحصیلات خود را اعلام نموده‌اند که اکثریت دارای تحصیلات راهنمایی و متوسطه (۱۸۴ نفر، معادل ۶۶/۴ درصد) بودند. از ۲۸۹ نفر که وضعیت تأهل خود را اعلام داشتند

(معادل ۹۶/۳ درصد)، ۳۹ نفر (معادل ۱۳/۴ درصد) مجرد و ۲۵۰ نفر (معادل ۸۶/۵ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۵/۰۸ (با انحراف معیار ۸/۸) و میانگین سابقه شغلی ۱۱/۳۱ (با انحراف معیار ۶/۸۹) بود. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

### مطالعه اول: ابزارهای پژوهش

پرسشنامه استقلال اخلاقی<sup>۱</sup>: برای سنجش استقلال اخلاقی، از خرده مقیاس چهار سؤالی معرفی شده توسط ویمباش، شپارد و مارکام<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه گرایش به استقلال شخصی در امور اخلاقی را سنجش می‌کند به همین دلیل به عنوان ابزاری برای سنجش استقلال اخلاقی در این پژوهش استفاده شد (یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: هر کسی در سازمان ما قواعد اخلاقی شخصی خود را دارد و بر پایه آن‌ها عمل می‌کند). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش درجه‌ای (کاملاً غلط = ۱ تا کاملاً صحیح = ۶) است. ویمباش و همکاران (۱۹۹۷) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی ساز را مستند ساخته‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی در این پژوهش روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخت و آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۶۲ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی: برای سنجش رفتارهای مدنی - سازمانی از پرسشنامه نه سؤالی معرفی شده توسط آک فلت و کوتی<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) که دو حوزه‌ی یاری‌رسانی<sup>۴</sup> (سؤال ۵) و جوانمردی<sup>۵</sup> (سؤال ۴) را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن شش درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۷) است استفاده شد (یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: در یک روز کاری اغلب اوقات برای کمک به همکارانی که دارای مشکل هستند صرف می‌کنم). این پرسشنامه توسط گل پرور و رفیع‌زاده (۱۳۸۸) در ایران ترجمه و به لحاظ روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش به طور مجدد بر روی نه سؤال تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. این تحلیل عاملی که همراه با سؤالات رفتارهای انحرافی انجام پذیرفت (و یک مرتبه نیز به طور مستقل انجام گرفت)، دو عامل یاری‌رسانی و جوانمردی را به دست داد. اما در بررسی نقش سؤالات در آلفای کرونباخ، لاجرم یک سؤال از سؤالات جوانمردی برای افزایش سطح آلفای کرونباخ این خرده مقیاس حذف گردید. در این شرایط آلفای کرونباخ یاری‌رسانی و جوانمردی به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۷۴ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارها انحرافی از پرسشنامه‌ی پانزده سؤالی که توسط بنت و راینسون (۲۰۰۰) ارائه شده و دو حوزه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (هشت سؤال) و همکاران (هفت سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد (یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: با همکارانم در محیط کار شوخیهای رکیک و زشت می‌کنم). مقیاس پاسخگویی

1. Ethical independency
2. Wimbush, Shepard & Markham
3. Ackfeldt & Coote.
4. Helping.
5. Sportsmanship.

مورد استفاده برای این پرسشنامه شش درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۶) بود و شواهد روایی و پایایی مربوط به این دو پرسشنامه در داخل مطلوب است (بنت و رایسنون، ۲۰۰۰). در این پژوهش پانزده سؤال این پرسشنامه یک بار همراه با سؤالات پرسشنامه رفتارهای مدنی-سازمانی و یک بار به طور مستقل مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل‌ها حاکی از استقلال نسبی هشت سؤال و هفت سؤال رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران بود، به ترتیبی که برای این دو مؤلفه در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و ۰/۸۴ به دست آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی<sup>۱</sup> (SPSS) تحلیل گردید.

### مطالعه اول: یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	یاری‌رسانی	۵/۰۶	۱/۲۳	-			
۲	جوانمردی	۴/۱۲	۱/۶	۰/۳۶**	-		
۳	رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	۲/۱۲	۱/۲۲	-۰/۲۱**	۰/۱۵**	-	
۴	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۲/۳۴	۱/۳۲	-۰/۲۷**	۰/۲**	۰/۸**	-
۵	استقلال اخلاقی	۳/۵۴	۱/۰۱	-۰/۱۱*	-۰/۰۷	۰/۱۸**	۰/۲**

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

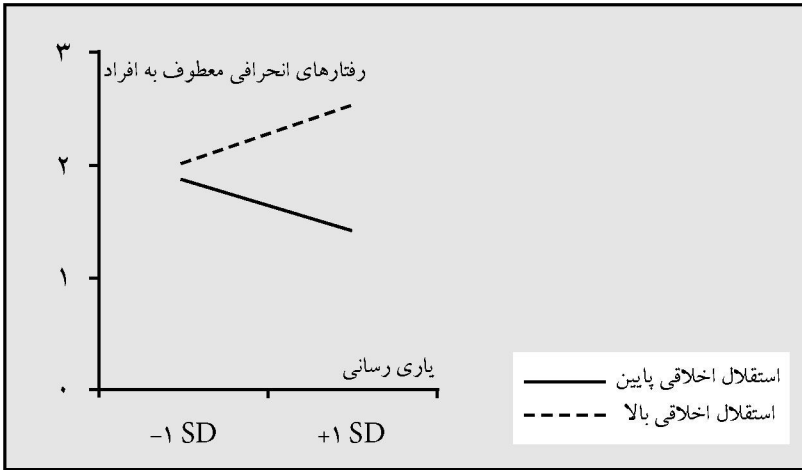
چنان که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، به جز رابطه جوانمردی که با استقلال اخلاقی معنادار نیست ( $p < 0.05$ )، یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان و با استقلال اخلاقی ( $p < 0.05$ ) دارای رابطه منفی و معنادار است. همچنین جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان دارای رابطه منفی و معناداری است ( $p > 0.01$ ). بالاخره این که استقلال اخلاقی نیز با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان دارای رابطه مثبت و معناداری است ( $p > 0.01$ ). بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۱، فرضیه اول پژوهش (رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) با رفتارهای انحرافی دارای رابطه منفی و معناداری است)، به طور کامل مورد تایید قرار می‌گیرد. فرضیه دوم پژوهش (استقلال اخلاقی با رفتارهای مدنی-سازمانی دارای رابطه منفی و با رفتارهای انحرافی دارای رابطه مثبت است) به جز رابطه بین جوانمردی با استقلال اخلاقی که معنادار نبود، در بقیه موارد مورد تایید قرار گرفت. در جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای نقش تعدیل‌کننده استقلال اخلاقی در رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی (یاری‌رسانی و جوانمردی) با رفتارهای انحرافی آورده شده است.

## جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق رفتارهای مدنی-سازمانی و استقلال اخلاقی

ردیف	متغیرهای پیش‌بین	رفتارهای انحرافی معطوف به افراد					
		بلوک ۱	بلوک ۲	بلوک ۳	بلوک ۱	بلوک ۲	بلوک ۳
		$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
متغیرهای پیش‌بین: یاری‌رسانی و استقلال اخلاقی							
۱	یاری‌رسانی	-۰/۲۷**	-۰/۲۶**	-۰/۲۷**	-۰/۲۱**	-۰/۱۹**	-۰/۲**
۲	استقلال اخلاقی	-	۰/۱۵**	۰/۱۶**	-	۰/۱۸**	۰/۱۸**
۳	یاری‌رسانی × استقلال اخلاقی	-	-	۰/۱۳*	-	-	۰/۰۷
۴	$\Delta R^2$	۰/۰۷۶**	۰/۰۲۳**	۰/۰۱۶*	۰/۰۴۵**	۰/۰۳۱**	۰/۰۰۶
۵	$\Delta F$	۲۴/۴۷**	۷/۶۲**	۵/۴۵*	۱۳/۹**	۹/۹۶**	۱/۷۹
متغیرهای پیش‌بین: جوانمردی و استقلال اخلاقی							
۶	جوانمردی	-۰/۲**	-۰/۱۹**	-۰/۱۹**	-۰/۱۵**	-۰/۱۳**	-۰/۱۴*
۷	استقلال اخلاقی	-	۰/۱۷**	۰/۱۸**	-	۰/۱۹**	۰/۲**
۸	جوانمردی × استقلال اخلاقی	-	-	۰/۰۶	-	-	۰/۰۵
۹	$\Delta R^2$	۰/۰۴**	۰/۰۲۸**	۰/۰۰۳	۰/۰۲۲**	۰/۰۳۵**	۰/۰۰۲
۱۰	$\Delta F$	۱۲/۵۶**	۸/۹۹**	۰/۹۴	۶/۸۱**	۱۱/۱۸**	۰/۶۱

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

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بلوک اول یاری‌رسانی به ترتیب با ضریب بتای استاندارد منفی برابر با  $-0.27$  و  $-0.21$ ،  $0.07$  و  $0.16$  درصد از واریانس رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان را تبیین نموده است. در گام دوم که استقلال اخلاقی افزوده شده، به ترتیب با ضریب بتای استاندارد مثبت برابر با  $0.15$  و  $0.18$ ،  $0.13$  و  $0.18$  درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان پدید آورده است. در بلوک سوم (اثرات اصلی + تعامل‌ها) تعامل استقلال اخلاقی × یاری‌رسانی به معادله پیش‌بین افزوده شده است. چنان‌که مشاهده می‌شود، تعامل استقلال اخلاقی × یاری‌رسانی، با ضریب بتای استاندارد مثبت،  $0.13$ ، توانسته  $1/6$  درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد پدید آورد. این تعامل معنادار به این معنی است که رابطه یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در استقلال اخلاقی پایین و بالا با یکدیگر متفاوت است. تحلیل ساده شیب خط برای استقلال اخلاقی بالا و پایین در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. رابطه یاری رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در استقلال اخلاقی بالا و پایین

چنان که در شکل ۲ ملاحظه می شود، در استقلال اخلاقی پایین، افزایش یاری رسانی به کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد منتهی شده ( $\beta = -0/22$ ،  $R^2 = 0/083$ ،  $p < 0/05$ )، ولی در استقلال اخلاقی بالا، افزایش یاری رسانی به افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به افراد منتهی شده است ( $\beta = 0/25$ ،  $R^2 = 0/046$ ، n.s). همچنین چنان که در جدول ۲ در بخش نتایج مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان مشاهده می شود، تعامل استقلال اخلاقی  $\times$  یاری رسانی، نتوانسته واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش بینی رفتارهای انحرافی معطوف سازمان پدید آورد.

#### مطالعه اول: بحث

این مطالعه که با هدف بررسی نقش استقلال اخلاقی در رابطه رفتارهای مدنی (یاری رسانی و جوانمردی) با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و معطوف به سازمان) اجرا شد، به طور نسبی از این ایده که استقلال اخلاقی می تواند رابطه منفی متعارف منفی بین رفتارهای مدنی - سازمانی را با رفتارهای انحرافی تغییر دهد حمایت نمود. در سطح روابط ساده بین یاری رسانی با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنادار و در مقابل بین جوانمردی و رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معناداری به دست آمد. رابطه منفی یاری رسانی با رفتارهای انحرافی با نتایج گزارش شده در پژوهش های قبلی نظیر پژوهش های چو و دانسرو (۲۰۱۰)، چو و کیم (۲۰۰۹) و دالال (۲۰۰۵) کاملاً همخوان است، ولی رابطه مثبت بین جوانمردی هر چند در سطح ضعیفی است غیر قابل انتظار به نظر می رسد. در پیشینه پژوهش های انجام شده بین رفتارهای انحرافی و مخرب با رفتارهای مدنی - سازمانی (بالاخص جوانمردی) رابطه یک دستی که دائم تکرار شده باشد، به چشم نمی خورد. برای نمونه در برخی پژوهش ها رابطه ضعیف مثبت بین رفتارهای مدنی - سازمانی و جوانمردی با رفتارهای انحرافی و ضد تولید گزارش شده است. در مقابل در پژوهش های دیگر بین این رفتارها رابطه منفی

به دست آمده و در برخی مطالعات هم رابطه مثبت و هم رابطه منفی گزارش شده است (برای این منظور به آریانی، ۲۰۱۳؛ حفیظ و همکاران، ۲۰۱۲؛ دالال، ۲۰۰۵؛ خالد و همکاران، ۲۰۰۹؛ فاکس و همکاران، ۲۰۱۲ و ویس و همکاران، ۲۰۰۹ مراجعه نمایید). این تنوع روابط خود یکی از زمینه‌هایی است که می‌تواند نشان دهد در رابطه بین رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای مخرب و انحرافی متغیرهای دیگری نقش ایفاء می‌کنند. دلایل احتمالی آن این رابطه مثبت در بحث دقیق‌تر در ادامه و در بحث مطالعه دوم به تفصیل مورد توجه قرار خواهد گرفت.

به هر حال در سطح همبستگی‌های ساده اغلب نمی‌توان با قطعیت در باب میزان و جهت روابط سخن گفت، چرا که در اغلب شرایط متغیرهای دیگری نیز وجود دارند که در صورت دخالت می‌توانند رابطه بین متغیرها را تغییر دهند. در بخش دیگری از همبستگی‌های ساده، نشان داده شد که استقلال اخلاقی با یاری‌رسانی دارای رابطه منفی و در مقابل با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) دارای رابطه مثبت است. این روابط، این ایده را که استقلال اخلاقی می‌تواند موجب اشاعه رفتارهای انحرافی و در مقابل موجب کاهش رفتارهای مدنی شود را به طور نسبی حمایت می‌کند. به هر حال در ادامه بر نقش احتمالی استقلال اخلاقی در رابطه یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در این مطالعه تمرکز خواهیم نمود.

در تحلیل رگرسیون تعدیلی در این پژوهش مشخص گردید که وقتی استقلال اخلاقی پایین است، رابطه یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد منفی است، ولی وقتی استقلال اخلاقی بالاست، این رابطه مثبت می‌شود. بخش دیگر نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که استقلال اخلاقی رابطه یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را تعدیل نمی‌کند. همچنین در این مطالعه استقلال اخلاقی رابطه جوانمردی را با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان را تعدیل نمود. این نتایج در درجه نخست نشان می‌دهد که استقلال اخلاقی به صورتی که در این پژوهش سنجش گردیده یک متغیر نسبی تعدیل‌کننده در رابطه برخی ابعاد رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی است. استقلال اخلاقی در این پژوهش با استفاده از خرده‌مقیاس جو اخلاقی سازمان اندازه‌گیری شده، در حالی که رفتارهای مدنی و انحرافی در سطح فردی (و نه سازمانی) اندازه‌گیری شده‌اند. ممکن است چنان‌که استقلال اخلاقی در سطح فردی (فرد پاسخگو) اندازه‌گیری شود، نقش‌های تعدیل‌کنندگی این متغیر به طور دقیق‌تری مشخص گردد. بنابراین احتمالاً ناهمسانی اندازه‌گیری رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی (در سطح فردی) با استقلال اخلاقی (در سطح سازمانی) می‌تواند باعث شده باشد که استقلال اخلاقی نتواند رابطه یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رابطه جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان را تعدیل نماید.

اندیشه اصلی در این پژوهش این بوده که استقلال اخلاقی چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی متغیری بالقوه تأثیرگذار بر روابط بین رفتارهای مثبت با رفتارهای منفی است. دلیل این امر آن است که استقلال اخلاقی موجب برجسته‌شدن خودمداری و موجب ناتوانی در نگرستن دنیا از نگاه دیگران می‌شود. بنابراین چون فرد به تشخیص‌های اخلاقی فردی خود اطمینان پیدا می‌کند، با

انجام رفتارهای مدنی-سازمان، شواهدی برای مشروعیت خود به دست می‌آورد. وقتی انسان خود را در جایگاه مشروعیت اخلاقی می‌بیند، این احتمال که با عقلانی سازی برخی رفتارهای انحرافی خود را مشروعیت ببخشد، افزایش می‌یابد. بنابراین استقلال اخلاقی و رفتارهای مدنی-سازمانی می‌توانند در کنار هم مشروعیت ادراک شده را در افراد بالا برده و از این طریق فرد را برای انجام برخی رفتارهای انحرافی آماده کنند. این ایده به دلیل برخی محدودیت‌ها در این پژوهش به طور نسبی در مورد رابطه یاری‌رسانی و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد تأیید شد. از لحاظ نظری، وقتی فرد به دیگران یاری و کمک می‌کند، بازخورد شناختی و اجتماعی این رفتار به لحاظ انسانی و اخلاقی در افراد مثبت خواهد بود. اکنون استقلال اخلاقی را به این وضعیت اضافه می‌کنیم. وقتی استقلال اخلاقی پایین است، فرد برای خود مشروعیت اخلاقی شخصی قائل نیست. بنابراین یاری‌رسانی به عنوان رفتاری اخلاقی و نودوستانه، با ارتکاب رفتارهای انحرافی معطوف به افراد ناهمخوان است. به همین دلیل در استقلال اخلاقی پایین رابطه رفتارهای یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد منفی است.

اما وقتی استقلال اخلاقی بالاست، فرد برای خود مشروعیت اخلاقی قائل است. این مشروعیت اخلاقی وقتی فرد رفتار یاری‌رسانی و رفتارهای نودوستانه را انجام می‌دهد، باعث این تفسیر شناختی از خود می‌شود که من فردی با عملکرد انسانی هستم که می‌توانم با اتکاء به توانایی اخلاقی خود (مانند دیگران در یک فضای اخلاقی مبتنی بر استقلال اخلاقی) صحیح را از غلط به درستی تشخیص دهم. این تفسیر که می‌تواند نوعی خطای شناختی باشد، از یک طرف باعث محدودیت در نگاه جامع به دنیای اطراف شده و از طرف دیگر فرد را به دلیل مشروعیت ادراک شده بالا آماده رفتارهای انحرافی معطوف به افراد با ظاهری کاملاً اخلاقی می‌کند. از طرف دیگر چون فرد در چنین فرایندی خواهان تأیید مشروعیت اخلاقی خود است و سعی می‌کند تا با اتکاء بر استقلال اخلاقی دست به عمل بزند، در چرخه‌ای تکرار شونده از یاری‌رسانی - رفتار انحرافی قرار خواهد گرفت. یعنی رفتار انحرافی را انجام می‌دهد، برای حفظ مشروعیت ادراک شده خود به دنبال آن رفتارهای یاری‌رسانی را نیز افزایش خواهد داد (بلنکن و همکاران، ۲۰۱۴؛ زانگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ کلاتر و بولینو، ۲۰۱۳؛ مریت و همکاران، ۲۰۱۰؛ میلر و افرون، ۲۰۱۰). همین وضعیت نیز می‌تواند باعث شود تا در استقلال اخلاقی بالا بین یاری‌رسانی و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه مثبت به دست آید.

یافته دیگری که لازم است در این مطالعه مورد توجه قرار گیرد، همخوانی بین نوع رفتار مدنی با نوع رفتار انحرافی در متن استقلال اخلاقی است. یاری‌رسانی به عنوان یکی از ابعاد رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد دیگر و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد نیز این چنین است. این همخوانی خود تأییدی است بر این که در استقلال اخلاقی بالا، انجام رفتارهای مدنی، مشروعیت ادراک شده را افزایش و به این ترتیب فرد را آماده انجام رفتارهای انحرافی می‌سازد. اگر فرد رفتار یاری‌رسانی را انجام دهد (به دیگران کمک کند)، و به جای افراد، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را انجام دهد، چون نوع رفتار مدنی با رفتار انحرافی انجام شده به لحاظ هدف متفاوت است،

فرد را به جای مشروعیت اخلاقی ادراک شده، دچار ناهماهنگی اخلاقی و شناختی می‌سازد. این ناهماهنگی اخلاقی و شناختی مانع از آن می‌شود تا فرد با انجام رفتارهای مدنی معطوف به افراد، در سطوح استقلال اخلاقی (بالا و پایین)، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را انجام دهد. اما در مورد رفتارهای مدنی معطوف به افراد، فرد خیرخواهی و نوعدوستی خود را با رفتارهای مدنی مستند نموده، بنابراین به لحاظ اخلاقی و شناختی آمادگی بیشتری برای رفتارهای انحرافی معطوف به افراد خواهد داشت.

### مطالعه دوم

در مطالعه دوم با تغییر جامعه آماری از یک سازمان صنعتی-معدنی، به یک سازمان خدماتی مطالعه اول تکرار گردید تا مجدداً فرضیه‌های مطرح شده در مطالعه اول مورد بررسی قرار گیرند.

#### مطالعه دوم: فرضیه‌ها

فرضیه اول: رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) دارای رابطه منفی و معناداری است.

فرضیه دوم: استقلال اخلاقی با رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) دارای رابطه منفی و با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) دارای رابطه مثبت است.

فرضیه سوم: استقلال اخلاقی رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) را با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) تعدیل می‌نماید. به این معنی که در استقلال شخصی پایین و بالا رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری‌رسانی) با رفتارهای انحرافی (معطوف به افراد و سازمان) متفاوت است.

#### مطالعه دوم: روش

جامعه آماری این مطالعه کارکنان یک مجموعه خدماتی در شهر اصفهان در تابستان ۱۳۹۱ به تعداد ۵۰۰ نفر بودند که براساس فهرست اسامی کارکنان، ۲۹۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۱۲ پرسشنامه به دلیل ناقص پاسخ داده شدن (معادل ۴/۱ درصد) از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۲۷۸ نفر تقلیل یافت (نرخ بازگشت در این شرایط ۹۵/۹ درصد می‌باشد). از اعضای گروه نمونه، ۱۳۹ نفر دارای تحصیلات تا دیپلم (معادل ۵۰ درصد)، ۵۲ نفر در گروه تحصیلی فوق دیپلم (معادل ۱۸/۷ درصد)، ۷۷ نفر در گروه تحصیلی لیسانس (معادل ۲۷/۷ درصد) و ۱۰ نفر (معادل ۳/۶ درصد) در گروه تحصیلی فوق لیسانس بوده‌اند. اکثریت اعضای نمونه (معادل ۲۴۱ نفر و معادل با ۸۶/۷ درصد) در دامنه سنی ۳۱ تا ۵۰ سال بودند و از نظر سابقه شغلی نیز اکثریت اعضای نمونه در دو گروه ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه (۸۹ نفر معادل ۳۲ درصد) و گروه ۲۱ سال و بالاتر (۱۳۱ نفر معادل ۴۷/۱ درصد) قرار داشتند. دویست و شصت و پنج نفر از اعضای نمونه را مردان (معادل ۹۵/۳ درصد) و سیزده نفر



(معادل ۴/۷ درصد) زنان بودند. ۲۰ نفر از اعضای نمونه (معادل ۶/۸ درصد) را افراد متأهل و ۲۵۹ نفر (معادل ۹۳/۲ درصد) را افراد متأهل تشکیل دادند.

### مطالعه دوم: ابزارهای پژوهش

پرسشنامه استقلال اخلاقی: برای سنجش استقلال اخلاقی از همان پرسشنامه مورد استفاده در مطالعه اول استفاده شد. در این پژوهش تحلیل عاملی مجدد بر روی چهار سؤال این پرسشنامه همراه با پرسشنامه‌های دیگر پژوهش، چهار سؤال را با بارهای عاملی ۰/۵ به بالا بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۲ قرار داد.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی: رفتارهای انحرافی در این پژوهش با استفاده از همان پرسشنامه استفاده شده در مطالعه اول سنجش گردید. آلفای کرونباخ رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان به ترتیب در این مطالعه برابر با ۰/۸۲ و ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای مدنی-سازمانی: برای سنجش رفتارهای مدنی-سازمانی در مطالعه دوم از همان پرسشنامه نه سؤالی استفاده شده در مطالعه اول استفاده شد. آلفای کرونباخ یاری رسانی و جوانمردی به ترتیب در این مطالعه برابر با ۰/۶۹ و ۰/۶۳ به دست آمد.

داده‌های حاصل پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. مفروضات تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نظیر خطی بودن رابطه متغیرها، اندازه مکفی حجم نمونه، بررسی داده‌های دور افتاده، و شاخص‌های کجی و کشیدگی در این نوع تحلیل در نظر گرفته شده است.

مطالعه دوم: یافته‌ها

در جدول ۳، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

### جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	یاری رسانی	۴/۹۴	۱/۱۱	-			
۲	جوانمردی	۳/۸۱	۱/۶۹	۰/۲۵**	-		
۳	رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	۱/۹۹	۱/۰۵	-۰/۳۶**	۰/۰۱	-	
۴	رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۲/۰۸	۱/۰۸	-۰/۳۳**	۰/۰۶	۰/۷۴**	-
۵	استقلال اخلاقی	۳/۷۴	۱/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۰۱

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

چنان که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، فقط رابطه یاری رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان معنادار است ( $p < 0.05$ ) است. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۱، فرضیه اول پژوهش (رفتارهای مدنی-سازمانی (جوانمردی و یاری رسانی) با رفتارهای انحرافی دارای رابطه منفی و معناداری است)، فقط در مورد رابطه بین یاری رسانی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان

و افراد مورد تایید قرار می گیرد. فرضیه دوم پژوهش (استقلال اخلاقی با رفتارهای مدنی-سازمانی دارای رابطه منفی و با رفتارهای انحرافی دارای رابطه مثبت است) نیز مورد تایید قرار نمی گیرد. در جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای نقش تعدیل کننده استقلال اخلاقی در رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی (یاری رسانی و جوانمردی) با رفتارهای انحرافی آورده شده است.

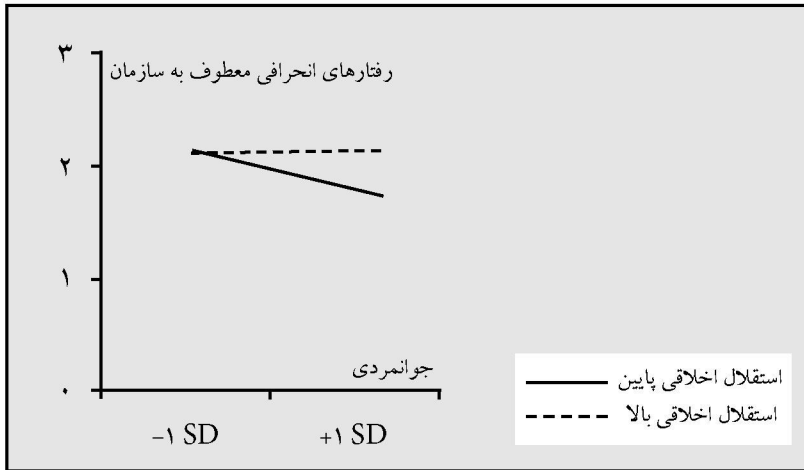
**جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی رفتارهای انحرافی از طریق رفتارهای مدنی-سازمانی و استقلال اخلاقی**

ردیف	متغیرهای پیش بین	رفتارهای انحرافی معطوف به افراد					
		بلوک ۱	بلوک ۲	بلوک ۳	بلوک ۱	بلوک ۲	بلوک ۳
		$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
متغیرهای پیش بین: یاری رسانی و استقلال اخلاقی							
۱	یاری رسانی	-۰/۳۶**	-۰/۳۶**	-۰/۳۶**	-۰/۲۸**	-۰/۲۸**	-۰/۲۸**
۲	استقلال اخلاقی	-	۰/۰۷	۰/۰۸	-	۰/۱۲*	۰/۱۱
۳	یاری رسانی × استقلال اخلاقی	-	-	-۰/۰۳	-	-	۰/۰۶
۴	$\Delta R^2$	۰/۱۳۲**	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۷۸**	۰/۰۱۴*	۰/۰۰۳
۵	$\Delta F$	۴۱/۹۴**	۱/۷	۰/۲۷	۲۳/۴۷**	۴/۳۸*	۰/۹۵
متغیرهای پیش بین: جوانمردی و استقلال اخلاقی							
۶	جوانمردی	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۰۶	-۰/۰۱	-۰/۰۱	-۰/۰۱
۷	استقلال اخلاقی	-	۰/۰۷	۰/۰۴	-	۰/۱۲*	۰/۰۸
۸	جوانمردی × استقلال اخلاقی	-	-	۰/۰۹	-	-	۰/۱۱†
۹	$\Delta R^2$	۰/۰۰۴	۰/۰۰۵	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۱۴*	۰/۰۱۲†
۱۰	$\Delta F$	۱/۰۱	۱/۲۸	۱/۹۹	۰/۰۳	۳/۸۹*	۳/۳۵†

\* $p < 0.05$ \*\* $p < 0.01$ † $p < 0.06$ 

چنان که در جدول ۴ مشاهده می شود، در بلوک اول جوانمردی به ترتیب با ضریب بتای استاندارد منفی برابر با -۰/۳۶ و -۰/۲۸، ۱۳/۲ و ۷/۸ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان را تبیین نموده است. در گام دوم که استقلال اخلاقی افزوده شده، فقط برای رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان با ضریب بتای استاندارد مثبت برابر با ۰/۱۲، ۱/۴ درصد واریانس افزوده معنادار پدید آورده است. در بلوک سوم (اثرات اصلی + تعامل ها) تعامل استقلال اخلاقی × جوانمردی به معادله پیش بین افزوده شده است. چنان که مشاهده می شود، تعامل استقلال اخلاقی × جوانمردی نتوانسته واریانس افزوده معناداری برای رفتارهای انحرافی معطوف به افراد پدید آورد. در مقابل تعامل استقلال اخلاقی × جوانمردی، با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۱ مثبت، به صورت مازینال (در حدی بسیار نزدیک به سطح معناداری قابل قبول، یعنی ۰/۰۵)، توانسته ۱/۲ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار برای پیش بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پدید آورد. این تعامل احتمالاً نشان می دهد که رابطه جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف سازمان در

استقلال اخلاقی پایین و بالا با یکدیگر متفاوت است. تحلیل ساده شیب خط برای استقلال اخلاقی بالا و پایین در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. رابطه جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در استقلال اخلاقی بالا و پایین

چنان که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود، در استقلال اخلاقی پایین، افزایش جوانمردی به کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان منتهی شده ( $\beta = -0.34, R^2 = 0.116, p < 0.05$ )، ولی در استقلال اخلاقی بالا، با افزایش جوانمردی، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان کاهش پیدا نکرده است ( $\beta = -0.01, R^2 = 0.000, n.s$ ).

#### مطالعه دوم: بحث

مطالعه دوم بر خلاف مطالعه اول، به جز رابطه منفی یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی، در دیگر موارد رابطه معناداری بین استقلال اخلاقی با یاری‌رسانی، با جوانمردی و با رفتارهای انحرافی و بین جوانمردی با رفتارهای انحرافی به دست نداد. این شواهد همسو با برخی مطالعات دیگر حاکی از آن است که رابطه بین رفتارهای مدنی با رفتارهای انحرافی روابطی ساده که صرفاً مبتنی بر تغییرات دو به دو آن‌ها با یکدیگر باشند، نیست. عوامل متعدد از جمله ساختارهای سازمانی، عوامل شخصی مختلف، شرایط کلی جو و فرهنگ سازمانی، اهداف و مأموریت‌های سازمان و عوامل متعدد دیگری می‌توانند رابطه عناصر اخلاقی و رفتاری را در افراد در محیط‌های کار از خود متاثر سازند. در این خصوص باید گفت که اگر هدف بررسی و شناسایی راهکارهایی برای افزایش رفتارهای مثبت و کاهش رفتارهای منفی در یک سازمان خاص باشند، این تأثیرات پیچیده و پویای عوامل مختلف نیازمند بررسی دقیق است. اما اگر هدف مانند پژوهش حاضر فراهم ساختن بسترهای نظریه‌سازی و نشان دادن ظرفیت بالقوه برخی متغیرها مانند استقلال اخلاقی در رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی باشد، عملاً به دلیل فراهم نبودن شرایط برای بررسی دقیق و همه‌جانبه متغیرهای مختلف، نمی‌توان به طور دقیق وجود یا عدم وجود رابطه را

در سطح همبستگی‌های ساده تبیین نمود. در اغلب مطالعات پژوهشی که در سطح ژورنال‌ها منتشر می‌شوند، هرگونه توضیحی در خصوص میزان و جهت روابط ساده بین رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی و مخرب، صرفاً گمانه‌زنی‌های علمی محسوب می‌شوند، که ممکن است با تغییر نمونه این تبیین‌ها عملاً کارایی خود را از دست بدهند. با توجه به همین نکته و با توجه به هدف اصلی این پژوهش، بحث در این قسمت را بر نقش احتمالی استقلال اخلاقی در رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی متمرکز خواهیم نمود.

در این پژوهش نتایج نشان داد که استقلال اخلاقی می‌تواند رابطه جوانمردی را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان تعدیل نماید. نتایج به طور دقیق‌تر حاکی از آن بود که وقتی استقلال اخلاقی پایین است، جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان دارای رابطه منفی است، ولی وقتی استقلال اخلاقی بالاست، رابطه معناداری بین جوانمردی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان وجود ندارد. این یافته به طور دقیق‌تر نشان می‌دهد که وقتی استقلال اخلاقی پایین است افزایش جوانمردی به کاهش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان منتهی می‌شود، ولی وقتی استقلال اخلاقی بالاست، افزایش جوانمردی تغییری در رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان به وجود نمی‌آورد و عملاً رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در همان سطح قبلی باقی می‌ماند. این یافته در درجه اول نقش مشروعیت اخلاقی ادراک شده که موجب پیوند همخوان رفتارهای مدنی خاص با رفتارهای انحرافی خاص می‌شود را نشان می‌دهد. جوانمردی بعدی از رفتارهای مدنی است که معطوف به سازمان است. بنابراین ملاحظه می‌شود که در این مورد نیز بین جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان همخوانی وجود دارد. این همخوانی چنان که قبلاً نیز اشاره شد به نقش مشروعیت اخلاقی ادراک شده مربوط می‌شود. وقتی فرد در قبال سازمان رفتارهای جوانمردانه را انجام می‌دهد، اگر استقلال اخلاقی پایین باشد، نمی‌تواند به دلیل ناهماهنگی رفتاری، شناختی و اخلاقی، رفتارهای انحرافی را که در تضاد با رفتارهای مدنی معطوف به سازمان است را انجام دهد. ولی استقلال اخلاقی بالا، با ایجاد خطای شناختی و تکیه صرف به تشخیص‌های شخصی، رفتارهای جوانمردانه به عنوان استنادات شخصی مشروعیت شخصی در فضای شناختی فرد برجسته ساخته و با ظاهری کاملاً اخلاقی مانع از آن می‌شود که رفتارهای انحرافی کاهش یابند.

از طرف دیگر در استقلال اخلاقی بالا، اتکا به خرد و اخلاق جمعی تضعیف می‌شود. وقتی اخلاق جمعی که در آن به جای فرد، گروه و همه افراد دیگر مد نظر هستند، تضعیف می‌شود، افراد خود را مجاز می‌بینند تا هم رفتارهای مثبت و هم رفتارهای منفی را به انتخاب و تشخیص خود انجام دهند. در تسلط اخلاق جمعی، قواعد رفتاری که مبتنی بر نفع همه است پیگیری می‌شود. بنابراین وقتی افراد احساس می‌کنند که هر کس به نفع خود و مبتنی بر اخلاق شخصی خود دست به تصمیم و عمل می‌زند (استقلال اخلاقی بالا)، سازمان در کنار انجام رفتارهای جوانمردانه کماکان هدف رفتارهای انحرافی قرار می‌گیرد. بنابراین چون در استقلال اخلاقی بالا، تبعات یک رفتار از منظر شخصی نگریده می‌شود، به همین دلیل ساده‌تر به رفتارهای انحرافی منتهی می‌شود. لازم به ذکر است که، علی‌رغم این که در مطالعه اول استقلال اخلاقی رابطه یاری‌رسانی و رفتارهای انحرافی

معطوف به افراد را و در مطالعه حاضر رابطه جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را در سطح مارژینال تعدیل نمود، با این حال این مطالعه شواهدی مقدماتی از برخی احتمالات را در عرصه رابطه رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی به دست داد.

همچنین این نکته دوباره قابل تذکر است که ما باور داریم اگر استقلال اخلاقی به طور دقیق در سطح فردی اندازه‌گیری شود، نسبت به سنجش استقلال اخلاقی در سطح فضای سازمان، دقیق‌تر و گسترده‌تر نقش‌های تعدیل‌کنندگی خود را در روابط بین رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی نشان خواهد داد. به همین دلیل هم در این مطالعه نیز مانند مطالعه اول فقط در یک مورد استقلال اخلاقی رابطه جوانمردی را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان تعدیل نمود. آخرین نکته که لازم است به آن توجه شود این است که در سطح همبستگی‌های ساده در این مطالعه بین جوانمردی و رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد رابطه معناداری به دست نیامد، ولی وقتی نقش استقلال اخلاقی در این رابطه بررسی گردید، مشخص شد که در استقلال اخلاقی پایین جوانمردی با رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان دارای رابطه منفی و معناداری است. این یافته در حالی است که در مطالعه اول این پژوهش بین جوانمردی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان رابطه مثبت اما ضعیفی به دست آمد. این یافته چنان که در بحث راجع به یافته‌های مطالعه اول اشاره شد، دو چیز را نشان می‌دهد: اول این که واقعا نمی‌توان به رابطه ساده رفتارهای مدنی با رفتارهای انحرافی چندان اتکا نمود، و دوم این که این شواهد به خوبی نشان می‌دهد که وقتی یک رابطه غیرمتعارف در یک مطالعه به دست می‌آید احتمالا متغیرهایی هستند که لازم است شناسایی، اندازه‌گیری و سپس نقش آن‌ها در روابط غیرمتعارف بررسی شود. به نظر می‌رسد که استقلال اخلاقی متغیری بالقوه تاثیرگذار در روابط متعارف و غیرمتعارف رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی باشد.

### نتیجه‌گیری کلی

نتایج حاصل از این مطالعه، علی‌رغم این که فقط در دو مورد استقلال اخلاقی در رابطه یاری‌رسانی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و در رابطه بین جوانمردی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نقش تعدیل‌کننده داشت، اما از جهاتی زمینه‌برخی توجهات بیشتر را به نقش استقلال اخلاقی در رابطه بین رفتارهای مثبت و منفی را مطرح می‌نماید. علی‌رغم این در مطالعات گذشته به احتمال وجود اعتباربخشی اخلاقی برای رابطه مثبت بین رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی اشاره شده، ولی در پژوهش‌ها و نظریات مطرح شده، به‌طور صریح و آشکار به نقش استقلال اخلاقی در روابط یاد شده در بالا کمتر توجه شده است. به همین دلیل بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر در نگاه اول می‌توان گفت که استقلال اخلاقی ظرفیتی بالقوه برای تغییر پیوندهای متعارف بین رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای مخرب و انحرافی را دارد. بالاخص به نظر می‌رسد که در صورت نیرومند بودن استقلال اخلاقی چنین نقشی به صورتی آشکار و صریح اتفاق بیفتد. دلیل مطرح نمودن چنین نقشی برای استقلال اخلاقی در این پژوهش آن است که استقلال

اخلاقی نیرومند انسان‌ها را آماده تصمیم‌گیری بر مبنای اصول اخلاقی شخصی می‌نماید. وقتی انسان‌ها احساس کنند که افرادی با ظرفیت تصمیم‌گیری اخلاقی مستقل از دیگران هستند، بسیار احتمال دارد که در شرایط خاص علی‌رغم این که رفتار یاری‌رسانی و جوانمردی را نیز در حد بالایی انجام می‌دهند، بر مبنای تمایل به استقلال اخلاقی خود تصمیم بگیرند که نسبت به دیگران رفتارهای انحرافی را نیز انجام دهند. در چنین شرایطی اگر استقلال اخلاقی در افراد پایین باشد، افزایش یاری‌رسانی و جوانمردی می‌تواند باعث کاهش رفتارهای انحرافی شود. دلیل این امر آن است که فرد با انجام یاری‌رسانی و جوانمردی، خود را فردی مفید و موثر برای دیگران در نظر می‌گیرد. در نظر گرفتن خود به عنوان فردی موثر و مفید که بر پایه رفتارهای یاری‌رسانی و جوانمردی بخشی از آن در فرد پدید می‌آید، موجب می‌شود تا فرد نتواند خود را متقاعد سازد که می‌تواند مبنی بر درک و تمایل خود دست به رفتارهای انحرافی بزند.

یکی دیگر از سهم‌های پژوهش حاضر در افزایش فهم ما از پویایی‌های پیچیده بین رفتارهای مدنی-سازمانی با رفتارهای انحرافی توجه بیشتر به روابط ویژه بین برخی از ابعاد رفتارهای مدنی-سازمانی (یاری‌رسانی و جوانمردی و یا اشکال دیگر این رفتارها) با برخی از اشکال رفتارهای انحرافی است. به نظر می‌رسد که در بسیاری شرایط، استقلال اخلاقی، رفتارهای مدنی-سازمانی را به سوی اشکال خاصی از رفتارهای انحرافی که با آن همخوانی دارد سوق می‌دهد. برای نمونه یاری‌رسانی که ماهیتاً معطوف به افراد دیگر است، در صورت بالا بودن سطح اخلاق شخصی، ممکن است منجر به افزایش رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد شود تا سازمان. در مقابل جوانمردی که هدف آن اساساً سازمان است، در صورت پایین بودن اخلاق شخصی می‌تواند منجر به کاهش رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان شود. این امر نشان می‌دهد که رابطه بین رفتارهای مدنی-سازمانی خاص با رفتارهای انحرافی خاص را احتمالاً می‌توان با تکیه بر رویکرد همخوانی هدفمند بهتر توضیح داد. به معنایی ساده‌تر در دخالت متغیرهای دیگر در روابط بین رفتارهای مدنی با رفتارهای انحرافی، جهت‌گیری رفتار مدنی با رفتار انحرافی به طور منطقی با یکدیگر همخوان می‌گردد. این همخوان شدن جهت‌گیری در متن متغیرهایی نظیر استقلال اخلاقی، به دلیل حفظ هماهنگی اخلاقی و شناختی انجام می‌شود. برای نمونه اگر فرد رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به افراد را زیاد انجام دهد و متأثر از فضای کلی حاکم بر محل کار نیز به تشخیص و عملکرد اخلاقی خود هم اعتماد بالایی داشته باشد (استقلال اخلاقی بالا)، برای محافظت از استقلال اخلاقی خود، با تکیه بر این که برای دیگران فرد مثبت و مفیدی بوده، رفتارهای انحرافی معطوف به افراد را بیشتر انجام خواهند داد. در مقابل اگر فرد رفتارهای مدنی-سازمانی معطوف به سازمان را زیاد انجام دهد، از لحاظ شناختی ساده‌تر می‌تواند خود را درگیر رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نماید. بنابراین به نظر می‌رسد که همخوانی هدفمند بین رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی در افراد تابع تسهیل شناختی است که با هدف محافظت از مشروعیت ادراک شده اخلاقی در نظام شناختی انسان‌ها انجام می‌شود.

در مجموع لازم است تا در پژوهش‌های آینده نقش استقلال اخلاقی در رابطه اشکال خاص

رفتارهای مدنی-سازمانی با اشکال خاص رفتارهای انحرافی، مخرب، ضدتولید و انتقام‌جویانه در نمونه‌های متنوع و مختلف مورد بررسی قرار گیرد. این بررسی‌ها در صورت استفاده از ابزارهای دقیق سنجش استقلال‌گرایی شخصی در امور اخلاقی در کنار رفتارهای مدنی-سازمانی و رفتارهای انحرافی، به‌طور کاملاً دقیق و مشخص نشان خواهد داد که چگونه استقلال اخلاقی می‌تواند رابطه منفی متعارف بین رفتارهای مدنی-سازمانی را با رفتارهای انحرافی تغییر دهد. محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشته در تفسیر نتایج از چند جهت حایز اهمیت است. در درجه اول این که علی‌رغم شواهد نسبتاً قابل قبول روایی و پایایی برای ابزارهای مورد استفاده در دو مطالعه گزارش شده در این پژوهش، به دلیل تعداد سوالات کم برای استقلال اخلاقی، یاری‌رسانی و جوانمردی و به دنبال آن پایین بودن ضرایب پایایی این ابزارها، ضروری است تا در پژوهش‌های آینده پرسشنامه‌هایی با سوالات بیشتر و با دقت بالاتر مورد استفاده قرار گیرند. لازم است به عنوان محدودیت بعدی به این نکته توجه شود که رفتارهای مدنی و انحرافی در این مطالعه به صورت خودگزارش‌دهی مورد سنجش قرار گرفته‌اند. بهتر است که در مطالعات بعدی از سنجش‌های دیگری نیز استفاده شود. محدودیت سوم این که نتایج حاصل از این مطالعه مبتنی بر همبستگی بوده است. مطالعات همبستگی از هر نوعی که باشند نمی‌توانند امکان تفسیرهای علت و معلولی را فراهم نمایند.

## منابع

- سکاران، او.ما. (۱۳۸۱). روش های تحقیق در مدیریت. ترجمه محمدصائبی و محمود شیرازی. چاپ اول، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- گل پرور، م.، رفیع زاده، پ. (۱۳۸۸). الگوی ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرشهای شغلی، رشد حرفه ای، حمایت رهبری و توانمندسازی. فصلنامه بصیرت، ۱۶ (۴۴)، ۲۷-۴۶.
- گل پرور، م.، علیمردانی، س.، و آقایی، ا. (۱۳۸۹). نقش مؤلفه های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی: برخی پارادوکس ها و پیش بینی ها. دومین کنگره دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، ۳ و ۴ اسفندماه ۱۳۸۹.
- Ackfeldt, A.L., & Cotte, L.V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in retail setting. *Journal of Business Research*, 58(2), 151-159.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Bachrach, D. G., Wang, H., Bendoly, E., & Zhang, S. (2007). Important of organizational citizenship behavior for overall performance evaluation: Comparing the role of task interdependence in China and USA. *Management and Organization Review*, 3(2), 255-276.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bennett, R.J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed.) (pp. 247-281). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Blanken, I., van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Meijers, M. H. C. (2014). Three attempts to replicate the moral licensing effect. *Social Psychology*, 45(3), 232-238.
- Boerner, S., Dutschke, E., & Wied, S. (2008). Charismatic leadership and organizational citizenship: Examining the role of stressor and strain. *Human Resource Development International*, 11(5), 507-521.
- Chang, C. H., Johnson, R. E., & Yang, L. Q. (2007). Emotional strain and organizational citizenship behavior: A meta-analysis and review. *Work & Stress*, 21(4), 312-332.
- Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474- 494.
- Cho, J., & Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 409-421.
- Cho, J., & Kim, S. (2009). Procedural justice and organizational citizenship behaviors: A social identity motive. *International Journal of Business Research*, 9(6), 107-113.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach



- to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counter-productivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066.
- Farrell, S. K., & Finkelstein, L. M. (2010). The impact of motive attributions on coworker justice perceptions of rewarded organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 57-69.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.
- Gino, F., & Ariely, D. (2012). The dark side of creativity: Original thinkers can be more dishonest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 445-459.
- Greenberg, J. (2010). *Insidious workplace behavior*. New York: Routledge.
- Hafidz, S. W. M., Hoesni, S. M., & Fatimah, O. (2012). The relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Asian Social Science*, 8(9), 32-37.
- Hooi Sin, S. (2012). The mediation and moderation effects of stress and social support on leadership-organizational citizenship behavior relationship: A study among bank employees in Malaysia. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Utara Malaysia.
- Jiao, C., Richards, D. A., & Zhang, K. (2010). Leadership and organizational citizenship behavior: OCB-specific meanings as mediators. *Journal of Business and Psychology*, 2(1), 11-25.
- Jordan, J., Mullen, E., & Murnighan, J. K. (2009). Maintaining a less-than-perfect moral equilibrium: The paradoxical effects of past moral behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(5), 1-13.
- Khalid, S. A., Kassim, K. M., Ismail, M., Noor, A. N. M., Rahman, N. A. & Zain, R. S. (2009). Emotional intelligence and organizational citizenship behavior as antecedents of students' deviance. *The International Journal of Business and Management*, 4 (7), 117-125.
- Khan, R. (2014). Impact of OCB-specific meanings on employees' display of OCB: A perspective in Pakistan. *International Journal of Management and Business Research*, 4 (4), 319-333.
- Kish-Gephart, J., Harrison, D., & Treviño, L. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31.
- Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2013). Citizenship and counterproductive work behavior: A moral licensing view. *Academy of Management Review*, 38(2), 292-306.
- Kott, J. K. (2012). The role of ethics in employee behavior. Unpublished Master Thesis in Industrial and Organizational Psychology, University of Tennessee at Chattanooga.
- Lian, H., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? How abusive supervision and leader-member exchange interact to impact need satisfaction and organizational deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 41-52.
- Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Liang, L., Keeping, L. H., & Morrison, R. (2014). Abusive supervision and retaliation: A self-control framework. *Academy of Management Journal*, 57(1), 116-139.
- Linstead, S., Maréchal, G., & Griffin, R. W. (2014). Theorizing and researching the dark side of organization. *Organization Studies*, 35(2), 165-188.
- McCabe, D. (2014). Light in the darkness? Managers in the back office of a Kafkaesque bank. *Organization Studies*, 35(2), 255-278.
- Merritt, A. C., Effron, D. A., & Monin, B. (2010). Moral self-licensing: When being good frees us

- to be bad. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(5), 344-357.
- Miller, D.T., & Effron, D.A. (2010). Psychological license: When it is needed and how it functions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 43(2010), 115-155.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-68.
- O'Brien, K. E., & Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour using multiple sources of data. *Human Performance*, 21(1), 62-88.
- Peyrat-Guillard, D., & Glinska-Neweś, A. (2014). I respect you and I help you: Links between positive relationships at work and organizational citizenship behavior. *Journal of Positive Management*, 5(2), 82-96.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczó, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19(4), 441-464.
- Salarzahi, H., Yaghoubi, N. M., Naroei, M., & Sin, L. G. (2011). A survey of relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in Iran. *International Business and Management*, 3 (1), 130-135.
- Skyvington, S. (2014). License to misbehave: Organizational citizenship behavior as a moral license for deviant reactions to abusive supervision. Unpublished Master Thesis in Psychology, University of Waterloo. Pp. 64.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, 59(1), 21-39.
- Tourish, D. (2013). *The dark side of transformational leadership: A critical perspective*. London: Routledge.
- Weiss, H. M., Dalal, R. S., Lam, H., & Welch, E. R. (2009). Temporal investigations into the relationship between affect and discretionary work behavior. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Pp. 90.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716.
- Zhong, C., Liljenquist, K., & Cain, D. M. (2009). Moral self-regulation: Licensing and compensation. In D. De Cremer (Ed.), *Psychological perspectives on ethical behavior and decision making*, (pp.75-89). Charlotte, NC: Information Age.