

بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی

محمد منتخب یگانه^{۱*}، کیومرث بشلیده^۲، مرجان شمسی^۱، سولماز هزاریان^۱

۱. کارشناس ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

۲. دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۱۵)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، همچنین، نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خوزستان بود که از این تعداد ۲۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با به‌کارگیری پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تعهد عاطفی و جو اخلاقی جمع‌آوری، و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و بوت‌استرپ تحلیل شد. تحلیل‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری، برانندگی مدل پیشنهادی را با داده‌ها تأیید کرد. نتایج حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی بود. به‌کارگیری سبک رهبری اخلاقی با انجام‌دادن رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار ارتباط دارد. بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری این سبک از رهبری از بروز این رفتارها در محیط کار جلوگیری کنند و موجب افزایش بهره‌وری سازمان شوند.

کلیدواژگان

تعهد عاطفی، جواخلاقی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رهبری اخلاقی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: m_myegane@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده‌اند، به طوری که افراد با استخدام و عضویت در سازمان‌ها، ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط‌های کاری سپری می‌کنند. چگونگی و کیفیت گذران این ساعات نسبتاً طولانی، هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها مسئله‌ای بسیار بااهمیت است. امروزه افراد انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار گیرند و به خوبی درک شوند. افراد دوست دارند صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتمادبه‌نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس کنند. مسلماً رهبر فردی است که چنین محیطی را ایجاد می‌کند؛ او باید همه رفتارهایش قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت را سرلوحه زندگی خود قرار دهد. رهبر باید به ارزش‌های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان‌کننده راستی، تلاش برای انجام‌دادن بهترین‌ها و صادق‌بودن در همه اوقات به منظور ایجاد یک سازمان شفاف است، پیروی کند (Yilmaz, 2010, p.3950). از سوی دیگر، بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی آن، توجه افکار عمومی را به رفتار کسانی که سمت‌های حساس و مؤثر سازمانی را بر عهده دارند (مانند سرپرستان و مدیران)، جلب می‌کند که این امر نیاز سازمان به داشتن رهبران اخلاقی^۱ را برجسته‌تر از پیش کرده است (Neves & Story, 2013, p.2).

درباره پیامدهای سبک رهبری اخلاقی برای سازمان پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. پژوهشگران به طور ویژه بر رابطه رهبری اخلاقی و رفتارهای کارکنان، به ویژه رفتارهای انحرافی در محیط کار^۲ تمرکز کرده‌اند (Stouten et al., 2013, p.680; Walumbwa & Schaubroeck, 2009, p.1275; Brown et al., 2005, p.595). پس از آنکه رابطه رهبری اخلاقی با انواع رفتار کارکنان در محیط کار توسط پژوهشگران بررسی شد، دیگر پژوهشگران این موضوع را بررسی کردند که

-
1. Ethical leaderships
 2. Workplace deviance behaviors

رهبری اخلاقی چگونه بر رفتارهای کارکنان اثر می‌گذارد. پژوهشگران در این زمینه سازوکارهایی را مطرح کردند، از جمله نگرش‌های شغلی^۱، مانند تعهد عاطفی^۲ (Neves & Story, 2013, p.1; Mayer et al., 2010, p.35) و محیط کاری^۳ مانند جو اخلاقی^۴ (Den Hartog & Belschak, 2012, p.35; Elci et al., 2013, p.56; p.7). در ادامه متغیرها و روابط بین آن‌ها بررسی خواهد شد.

مبانی نظری تحقیق

رهبری اخلاقی

ارونسون (۲۰۰۱) از اولین پژوهشگرانی بود که دیدگاه‌های اخلاقی و سبک‌های رهبری را با هم ترکیب کرد. او مدلی از رهبری اخلاقی را پیشنهاد کرد که بر اساس بلوغ اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی به همراه سازه‌هایی از نوع دوستی، نفوذ آرمانی، و در نظر گرفتن متغیرهایی از رهبری تحولی^۵، رهبری فرهمند^۶ و رهبری تبادلی^۷ شکل گرفته بود (Aronson, 2001, pp.245-247). براون و همکاران (۲۰۰۵) فرایندی رسمی برای توسعه و اثبات مفهوم رهبری اخلاقی به کار گرفتند. آن‌ها پرسشنامه‌ای ده‌ماده‌ای برای اندازه‌گیری رهبری اخلاقی ساختند، سپس، با انجام دادن چندین مطالعه برای اثبات این مفهوم دریافتند که رهبری اخلاقی با عدالت دوجانبه، صداقت، نفوذ و اعتماد به رهبر رابطه مثبت و با نظارت افراطی رابطه منفی دارد. آن‌ها رهبری اخلاقی را به این شرح تعریف کردند: «رهبری اخلاقی یعنی نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی و حمایت چنین رفتارهایی از زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت پاداش و تصمیم‌گیری‌ها». در این تعریف سه ویژگی اصلی وجود دارد: ۱. رهبر در نقش

-
1. Job attitude
 2. Affective commitment
 3. Work environment
 4. Ethical climate
 5. Transformational
 6. Charismatic
 7. Transactional

مدلی مشروع و معتبر است، ۲. رهبر نه تنها به صراحت بر اهمیت اخلاق تأکید می‌کند، بلکه رفتارهای اخلاقی را نیز تقویت می‌کند، و ۳. رهبر قبل از تصمیم‌گیری، پیامدهای اخلاقی تصمیماتش را ارزیابی می‌کند (Brown et al., 2005, pp.117-120). ایلماز (۲۰۱۰) نیز رهبری اخلاقی را شکلی از رهبری می‌داند که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای این استانداردها در رفتارهایشان است. وی همچنین، بیان می‌کند رهبری اخلاقی را می‌توان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف کرد (Yilmaz, 2010, pp.3950-3952).

رفتارهای انحرافی در محل کار

رفتار انحرافی رفتار داوطلبانه‌ای است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و در این کار بهزیستی^۱ سازمان، اعضای آن، یا هر دو را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett, 1995, p.556). این گونه رفتارها شامل مجموعه اعمال مشخصی با دو ویژگی مشترک‌اند. نخست، این رفتارهای انحرافی، ارادی هستند (یعنی اتفاقی و سهوی نیستند) و دوم، با هدف نقض هنجارهای سازمانی و آسیب‌رساندن به سازمان یا اعضای آن، یا هر دو، طراحی و اجرا می‌شوند (Spector & Fox, 2005, p.271). از آنجا که آماج رفتارهای انحرافی در محیط کار، سازمان و اعضای آن است، بنت و راینسون (۲۰۰۰) دو نوع رفتار انحرافی را معرفی کردند: رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی فردی. رفتارهای انحرافی سازمانی رفتارهایی را دربرمی‌گیرد که از هنجارهای سازمانی راجع به سطح کمیت و کیفیت کار محوله تخطی می‌کند، مانند «تعطل در انجام دادن کار» و نیز برداشتن اموال و دارایی‌های سازمان بدون کسب اجازه، یا آسیب‌رساندن به آن‌ها، مانند «بیرون بردن اموال سازمان بدون اجازه». رفتار انحرافی فردی، تعامل‌های اجتماعی است که موجب

1. Well-being

آسیب رساندن شخصی یا سیاسی به افراد دیگر در محل کار می‌شود، مانند «مسخره کردن دیگران در محل کار» و همچنین، رفتارهای پرخاشگرانه که در حالت خشم و خصومت بروز کند، مانند «ناسزاگفتن به دیگران در محل کار» (Bennett & Robinson, 2000, pp.350-353). نوس و استوری (۲۰۱۳) بیان کردند به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود: ۱. رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه‌بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد، ۲. این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند، و ۳. رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (Neves & Story, 2013, p.2).

تعهد عاطفی

تعهد سازمانی عنصری اصلی برای سنجش تناسب میان افراد و سازمان است، زیرا هنگامی که افراد به سازمان خود متعهد می‌شوند، مایل‌اند تلاش بیشتری را به سازمان اختصاص دهند، ارزش‌های خود را با ارزش‌های سرپرست خود یکی کنند و به دنبال حفظ وابستگی خود با سازمان‌شان هستند (Cohen, 2006, p.107). تعهد عاطفی یکی از ابعاد تعهد سازمانی است که به دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان، همانندسازی با آن، خشنودی از آن و تمایل به ماندن در آن اشاره می‌کند. در این نوع از تعهد، فرد قویاً هویت خود را با سازمان می‌شناسد، در آن سرمایه‌گذاری هیجانی و عاطفی می‌کند و به آن وابسته است. کارکنان با تعهد عاطفی بالا، اشتغال خود را در سازمان ادامه می‌دهند به این دلیل که آن‌ها می‌خواهند چنین کاری را انجام دهند (Allen & Meyer, 1991, pp.2-4). هارتمن و بامباکاز (۲۰۰۰) نیز بیان کردند تعهد عاطفی، همانندسازی کارکنان با سازمان را با وابستگی عاطفی به آن مرتبط می‌کند (Hartman & Bambacas, 2000, p.90).

جو اخلاقی

جو کاری اخلاقی برای اولین بار توسط ویکتور و کولن در سال ۱۹۸۷ معرفی شد. آن‌ها جو اخلاقی را در یک سازمان، «ادراک مشترک درباره اینکه چه رفتاری از نظر اخلاقی صحیح است و

چگونه مسائل اخلاقی باید به کار گرفته شوند»، تعریف کردند (Victor & Cullen, 1987, p.52). مایر و همکاران (۲۰۱۰) بیان می‌کنند جو اخلاقی در سازمان‌ها منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان خواهد بود که مشخص می‌کند چه اعمالی در یک زمینه کاری درست یا اخلاقی است (Mayer et al., 2010, p.10). جو اخلاقی سازه‌ای تک‌بعدی برای سنجش ارزیابی‌های کارمند از اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی، سیاست‌های اخلاقی شرکت، و اعمال اخلاقی مدیریت ارشد است (Jaramillo et al., 2006, p.90). در مجموع، تعریف‌های بسیار متعددی از جو اخلاقی بیان شده است که هر یک با دیگری متفاوت است اما همه آن‌ها در این زمینه توافق دارند که جو اخلاقی سازه‌ای روان‌شناختی است که بر اساس مجموع ادراک فردی از رویه‌ها، سیاست‌ها و ارزش‌های اخلاقی سازمان شکل می‌گیرد (Filipova, 2011, p.46).

رابطه رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی

رهبران اخلاقی برای سازمان مجموعه‌ای از روش‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های اخلاقی را فراهم می‌کنند و به کارکنان آنچه را که مورد انتظار، مورد تشویق و باارزش است، نشان می‌دهند. در نتیجه، این رفتارها و رویه‌های رهبر احتمال رخ دادن رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار را کاهش می‌دهد (Mayer et al., 2010, p.8). این فرایند را با توجه به نظریه یادگیری اجتماعی^۱ بندورا^۲ (۱۹۸۶) به این شرح می‌توان بیان کرد که مردم رفتارهای خاص را از طریق فرایند مدل‌سازی نقش، یعنی با مشاهده رفتارهای فردی که مشروع و معتبر ادراک می‌شود، یاد می‌گیرند. بنابراین، می‌توان فرض کرد رهبری اخلاقی با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه منفی مستقیم دارد (فرضیه اول).

نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی

برخی محققان بیان می‌کنند اگر کارکنان پی ببرند سرپرستانشان با آن‌ها به‌طور منصفانه، صادقانه و

1. Social learning
2. Bandura

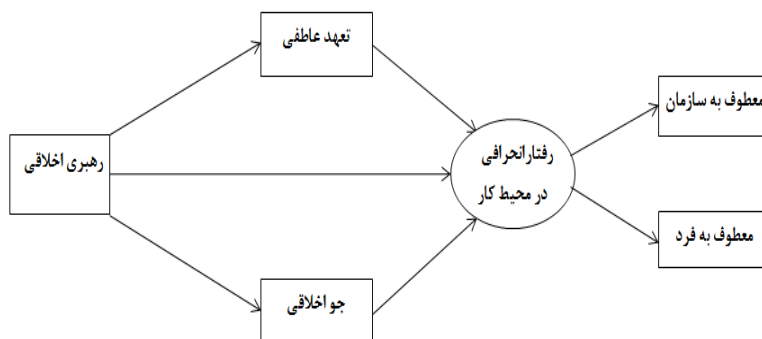
معتمدانه رفتار می‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به کار و سازمان به دست می‌آورند (Neves & Story, 2013, p.3). نکته مهم این است که اقدامات و رفتارهای عاملان رسمی قدرت، یعنی سرپرستان و مدیران، شاخصی از نیت‌ها و مقاصد سازمانی نگریسته می‌شود، نه مقاصد شخص سرپرست یا مدیر خاص (Rhoades & Eisenberger, 2002, p.699). در نتیجه، رهبر اخلاقی می‌تواند تعهد عاطفی کارکنان را افزایش دهد. همچنین، محققان بیان کرده‌اند که کارکنانی که نگرش مثبتی نسبت به کار و سازمان دارند، احتمال کمتری دارد که مرتکب رفتارهایی شوند که به سازمان آسیب برسانند (Neves & Story, 2013, p.3). در نتیجه، تعهد عاطفی کارکنان نیز می‌تواند رفتارهای انحرافی آنان در محیط کار را کاهش دهد. مطالب یادشده مطابق با نظریه هنجار تقابلی^۱ (Gouldner, 1960, pp.162-165) است که بیان می‌کند شرایط سازمانی نگرش‌هایی را در افراد به وجود می‌آورد و افراد بسته به نوع نگرشی که کسب می‌کنند، رفتار خود را تنظیم می‌کنند. با توجه به این مطالب می‌توان انتظار داشت تعهد عاطفی نقش میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد (فرضیه دوم).

نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی

زمانی که رهبران افرادی اخلاقی (برای مثال، صداقت، نگرانی درباره دیگران، قابل اعتماد)، همچنین، مدیرانی اخلاقی (برای مثال، برقراری ارتباط، پاداش به رفتارهای اخلاقی، تنبیه رفتارهای غیر اخلاقی) هستند، به عنوان مرجعی معتبر می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که باعث آگاهی کارکنان از مسائل اخلاقی و تمایل به حفظ استانداردهای اخلاقی شوند که در نتیجه باعث ایجاد جوی اخلاقی در سازمان می‌شود. السی و همکاران (۲۰۱۳) نیز پیشنهاد می‌کنند وجود جوی اخلاقی در سازمان باعث تحریک انگیزه‌های مثبت در افراد می‌شود که در نتیجه آن، کارکنان در این نوع جو، کمتر مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند (Elci et al., 2013, p.58). این مطالب

1. Norm of reciprocity

همسو با نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی^۱ (Salancik & Pfeffer, 1987, pp.225-229) است که بیان می‌کند کارکنان برای درک شیوه‌های مناسب رفتار، به محیط خود که توسط مرجعی معتبر شکل گرفته باشد، توجه می‌کنند. با توجه به این مطالب، انتظار می‌رود جو اخلاقی به عنوان یک میانجی بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان عمل کند (فرضیه سوم).
شکل زیر مدل پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خوزستان بوده است که با به کارگیری روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان آن‌ها ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات بین آن‌ها توزیع شد که ۱۹۴ پرسشنامه (نرخ پاسخ‌دهی ۸۸ درصد) بازگردانده شد. شایان ذکر است به منظور جلب اعتماد آزمودنی‌ها در پاسخگویی صادقانه به پرسشنامه‌های تحقیق، از مطرح کردن پرسش‌های جمعیت‌شناختی اجتناب شد.

1. Social information processing theory

ابزارهای سنجش

پرسشنامه رهبری اخلاقی: در پژوهش حاضر برای سنجش رهبری اخلاقی پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) به کار گرفته شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و جنبه‌های مختلف ابعاد رهبری اخلاقی از قبیل برقراری ارتباط منطبق با اصول اخلاقی، رسیدگی به تخلفات اخلاقی زیردستان و برخورد منصفانه با زیردستان را می‌سنجد. این پرسشنامه یک نمره کل به دست می‌دهد و بر مبنای لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شده است. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی آن را با به‌کارگیری روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند (Brown et al., 2005, p.126). در این تحقیق آلفای کرونباخ برای مقیاس رهبری اخلاقی ۰/۸۸ بود که حاکی از پایایی مطلوب این مقیاس است.

پرسشنامه تعهد عاطفی: در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد عاطفی خرده‌مقیاس تعهد عاطفی در پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) به کار گرفته شد. این خرده‌مقیاس هشت ماده دارد و پاسخ‌ها روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی این آزمون را ۸۸ درصد گزارش کردند (Allen & Meyer, 1991, p.10). در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای پایایی مقیاس تعهد عاطفی ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه جو اخلاقی: برای سنجش جو اخلاقی مقیاس جو اخلاقی ایشوپکر (۲۰۰۱) به کار گرفته شد که هفت ماده دارد و پاسخ‌های آن روی مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. سازنده این پرسشنامه برای پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ را گزارش کرده است (Schwepker, 2001, p.46). در این تحقیق پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ که معادل ۰/۸۱ به دست آمد، تأیید شد.

پرسشنامه رفتار انحرافی در محیط کار: در این پژوهش به منظور سنجش رفتارهای انحرافی مقیاس رفتار انحرافی در محیط کار آکوینو (۱۹۹۹) به کار گرفته شد. این مقیاس ۱۴ ماده دارد که هشت ماده آن رفتارهای انحرافی سازمانی و شش ماده آن رفتارهای انحرافی فردی را اندازه‌گیری

می‌کند. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ برای رفتارهای انحرافی فردی ۰٫۷۳ و برای رفتارهای انحرافی سازمانی ۰٫۷۶ گزارش کردند (Aquino, 1999, p.1082). در این تحقیق آلفای کرونباخ برای مقیاس کجروی فردی و سازمانی، به ترتیب ۰٫۸۳ و ۰٫۸۷ بود که حاکی از پایایی مطلوب این دو مقیاس است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های به دست آمده روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار نمره‌ها) و استنباطی (ضریب همبستگی دو متغیری پیرسون^۱، مدل‌سازی معادلات ساختاری^۲ و بوت استرپ^۳) به کار گرفته شد. همه تحلیل‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و Amos ویراست 18 تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱. رهبری اخلاقی	۳۳٫۹۴	۴٫۸۳	-					
۲. تعهد عاطفی	۲۴٫۳۰	۳٫۰۱	۰٫۵۲*					
۳. جو اخلاقی	۲۳٫۱۶	۳٫۶۳	۰٫۵۶*	۰٫۳۵*				
۴. رفتار انحرافی معطوف به فرد	۱۵٫۲۳	۲٫۰۸	۰٫۲۹*	-۰٫۴۱*	-۰٫۴۶*			
۵. رفتار انحرافی معطوف به سازمان	۲۱٫۴۰	۲٫۷۹*	۰٫۲۸*	-۰٫۳۹*	-۰٫۴۲*	۰٫۹۲*		

*P < ۰٫۰۱

1. Pearson
2. SEM: Structural Equation Modeling
3. Bootstrap

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، روابط همبستگی بین همه متغیرها در سطح $P < 0.01$ معنادار است.

به منظور ارزیابی مدل پیشنهادی، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد. برازندگی مدل پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی برای تعیین کفایت برازش مدل با داده‌ها بررسی شد (جدول ۲). اگر آماره مجذور کای نسبی (χ^2/df) ۱ از ۵ کوچک‌تر باشد، قابل قبول است. شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص نیکویی برازش (GFI) ۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده $(AGFI)$ ۳، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) ۴، شاخص توکر-لویس (TLI) ۵، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۶، و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) ۷ نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها، مقدار ۰.۹ به بالا قابل قبول است. شاخص نهایی، شاخص ریشه میانگین مجذور خطای برآورد $(RMSEA)$ ۸ است که به طور قطع مهم‌ترین شاخصی است که مبنای پذیرش یا رد یک مدل مفروض قرار می‌گیرد. بر اساس آن، مقدار ۰.۱ تا ۰.۰۵ برازندگی عالی، ۰.۰۶ تا ۰.۰۸ برازندگی خوب، ۰.۰۸ تا ۰.۱ قابل قبول، و بزرگ‌تر از ۰.۱ غیر قابل قبول تلقی می‌شود (بشلیده، ۱۳۹۱، ص ۳۶۸-۳۶۵).

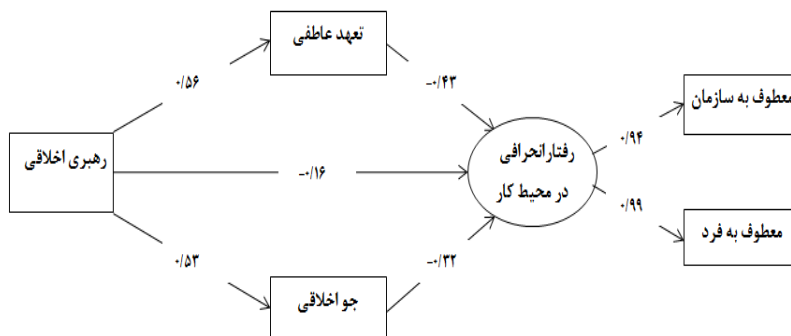
جدول ۲. برازش مدل پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
برازش مدل پیشنهادی	۳۵۹	۳	۱.۱۹	۰.۹۹۳	۰.۹۶۴	۰.۹۹۵	۰.۹۹۹	۰.۹۹۹	۰.۹۹۷	۰.۰۳۲

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش خوب مدل پیشنهادی با داده‌هاست.

1. Aormed χ^2 measure
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Tucker Lewis Index
6. Comparative Fit Index
7. Normed Fit Index
8. Root Mean Square Error of Approximation

شکل ۲ مدل پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضرایب همه مسیرهای مستقیم به‌طور کامل معنادار به دست آمده است.

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با به‌کارگیری روش بوت‌استرپ بررسی شد که در جدول ۳ می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۳. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۹۵ درصد
				حد پایین حد بالا
رهبری اخلاقی ← تعهد عاطفی ← رفتار انحرافی در محیط کار	-۰,۱۷۱	-۰,۱۶۹	۰,۰۳۲	-۰,۲۴ -۰,۱۱
رهبری اخلاقی ← جو اخلاقی ← رفتار انحرافی در محیط کار	-۰,۲۱۷	-۰,۲۱۶	۰,۰۳۸	-۰,۲۹ -۰,۱۴

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، روابط غیرمستقیم در سطح $P \leq 0,001$ معنادار است. بنابراین، متغیرهای تعهد عاطفی و جو اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار به عنوان متغیرهای میانجی ایفای نقش می‌کنند.

بحث و نتیجه

پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار با نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی و جو اخلاقی انجام گرفت. نتایج مندرج در جدول ۱ حاکی از وجود روابط معنادار بین همه متغیرهای پژوهش است. همچنین، ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به طور کامل معنادار به دست آمد و به عبارت دیگر همه فرضیه‌ها تأیید شد. همان‌طور که نتایج نشان داد رهبری اخلاقی به‌طور معناداری با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه مستقیم و منفی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های استوتن و همکاران (۲۰۱۳) و والومبوا و شابروک (۲۰۰۹) همسو و هماهنگ است. این فرایند را با توجه به نظریه یادگیری اجتماعی بندورا می‌توان تبیین کرد. این نظریه بیان می‌کند مردم رفتارهای خاص را از طریق فرایند مدل‌سازی نقش، یعنی با مشاهده رفتارهای فردی که مشروع و معتبر ادراک شود، یاد می‌گیرند. به عبارت دیگر، در محیط سازمانی اغلب رهبران برای رفتارهای هنجاری به عنوان مدل‌هایی مشروع در نظر گرفته می‌شوند که با توجه به این، زیردستان رهبران‌شان را مشاهده می‌کنند و رفتارهای آن‌ها را به عنوان مرجع در نظر می‌گیرند.

به‌علاوه، احتمالاً روابط میان رهبران اخلاقی و رفتارهای پیروان آن‌ها از طریق نظریه مبادله اجتماعی^۱ (Blau, 1986) و نه از طریق مبادله اقتصادی ساده نیز توصیف و تعیین می‌شود. مبادلات اجتماعی به اعتماد و هنجارهای رابطه دوطرفه بستگی دارد. طبق این دیدگاه، کارکنان رهبران اخلاقی به احتمال زیاد به علت رفتار منصفانه و دلسوزانه‌ای که رهبر در قبال آن‌ها داشته است، با رهبر احساس همدلی می‌کنند و نیز به دلیل حس اعتمادی که به وجود آمده است، خود را به نوعی در تعامل با رهبر می‌بینند. در نتیجه، آن‌ها باید تمایل و انگیزه داشته باشند که برای این رهبران تنها به انجام دادن وظیفه صرف اکتفا نکنند و به رفتارهایی که به نوعی به سازمان و دیگران آسیب می‌رساند، مرتکب نشوند.

1. Social exchange

همچنین، نتایج حاکی از این است که تعهد عاطفی به‌طور معناداری می‌تواند نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار ایفا کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های نوس و استوری (۲۰۱۳) و دین هارتوگ و بلشاک (۲۰۱۲) همسو و هماهنگ است. این یافته را می‌توان بر اساس هنجار تقابل (Gouldner, 1960, pp.162-165) تبیین کرد. مطابق با این هنجار می‌توان استدلال کرد که شرایط سازمانی نگرش‌هایی را در افراد به وجود می‌آورد و افراد بسته به نوع نگرش کسب‌شده رفتار خود را تنظیم می‌کنند. در نتیجه بر اساس این هنجار، طرز برخورد مثبت، عادلانه و دلسوزانه از سوی سرپرستان باعث ایجاد نگرش مثبت و دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان می‌شود، و کارکنانی که تصور می‌کنند برخورد مطلوبی با آن‌ها شده است، احتمال کمتری دارد که مرتکب رفتارهایی شوند که به سازمان آسیب برساند. از سوی دیگر، هنگامی که افراد از طرز رفتار سرپرست خود ناراضی باشند و آن را غیراخلاقی و غیرمنصفانه تلقی کنند، نگرشی منفی نسبت به سرپرست و سازمان پیدا کرده می‌کنند و تمایلی به ماندن در آن سازمان را ندارند. در نتیجه ممکن است با رفتارهای شغلی منفی مانند پرهیز از تلاش و کوشش، دیرآمدن به محل کار، طولانی کردن زمان استراحت و مانند آن با این شرایط مقابله کنند. به عبارت دیگر، کارکنانی که نگرشی منفی نسبت به سازمان دارند و دیگر علاقه‌ای به ماندن در سازمان ندارند، ممکن است رفتارهای انحرافی در محیط کار را ابزاری برای پالایش هیجانی بیابند و مرتکب آن‌ها شوند.

در نهایت، یافته‌ها نشان داد رابطه غیرمستقیم رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار، با نقش میانجی جو اخلاقی معنادار است. این یافته با نتایج السی و همکاران (۲۰۱۳) و مایر و همکاران (۲۰۱۰) همسو و هماهنگ است. شاید بهترین تبیین برای این یافته، استدلال بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی باشد. محیط اخلاقی می‌تواند راهنمای کارکنان باشد که به آن‌ها کمک می‌کند تا تشخیص دهند چه نوع رفتاری در واحد کاری قابل قبول و اخلاقی است و چه نوع رفتار اخلاقی نیست. هنگامی که کارکنان در چنین جو اخلاقی قرار می‌گیرند، احتمال کمتری دارد که به رفتارهای انحرافی تمایل داشته باشند.

روشن است که انجام دادن هر پژوهش، به ویژه در حوزه علوم انسانی با محدودیت‌ها و موانعی همراه است. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نیست و با محدودیت‌ها و موانعی همراه است: طرح مطالعه حاضر و به کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری علیت را ثابت نمی‌کند. از آنجا که طراحی مطالعات طولی، فرصت بیشتری را برای بررسی علیت فراهم می‌کند، انجام دادن این کار به پژوهشگران توصیه می‌شود. این پژوهش بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خوزستان اجرا شده است، بنابراین، تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های دیگر به دلیل متفاوت بودن شرایط اقلیمی و فرهنگی باید با احتیاط انجام گیرد. از این رو، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز تکرار شود تا به درک بهتری از پدیده‌های مورد مطالعه منجر شود و به نتیجه بهتر در حوزه رهبری اخلاقی بیانجامد. ابزارهای به کار گرفته شده در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های خودگزارش دهی بود، که محدودیت‌های خاص مربوط به این نوع ابزارها را باید مد نظر قرار داد. به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود علاوه بر به کارگیری پرسشنامه‌های خودگزارشی، ابزارها و روش‌های دیگری مانند مشاهده و بررسی‌های میدانی نیز برای سنجش متغیرها به کار گرفته شود.

بر مبنای نتایج و با توجه به منافع رهبری اخلاقی برای سازمان که فراتر از شکل دادن به رفتارهای اخلاقی کارکنان است، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به دنبال گزینش و آموزش رهبران اخلاقی باشند. برای مثال سازمان‌ها می‌توانند ابزارهای گزینشی را که صداقت، استانداردهای اخلاقی رهبران و میزان توجه به دیگران را اندازه می‌گیرد، به کار گیرند، ابزارهایی مانند آزمون صداقت، مصاحبه‌های ساختاریافته و تمرین‌های مرکز ارزیابی که بر معماهای اخلاقی تمرکز می‌کند. همچنین، سازمان‌ها می‌توانند در آموزش اخلاق برای رهبران سرمایه‌گذاری کنند، آموزش‌هایی مانند نشان دادن اهمیت اخلاق و پیامدهای آن، پاداش و حمایت از کارکنانی که به‌طور اخلاقی رفتار می‌کنند و انجام دادن وظیفه به عنوان مدل‌های نقش اخلاق.

منابع و مأخذ

۱. بشلیده، کیومرث (۱۳۹۱). روش‌های پژوهش و تحلیل آماری، مثال‌های پژوهشی با SPSS و Amos. اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران.
2. Allen, N.; Meyer, J. P. (1991). "The measurement and antecedence of affective, continece and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
3. Aquino, K. (1999). "Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: a proposed model and empirical test". *Organizational Behavior*, 20(7), 1073-1091.
4. Aronson, E. (2001). "Integrating leadership styles and ethical perspectives". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4), 244-256.
5. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought And Action: A Social Cognitive View*. A Dissertation for a Doctor of Applied Psychology of Prentice-Hall University.
6. Bennett, R. J.; Robinson, S. L. (2000). "Development of a measure of workplace deviance". *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
7. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. A Dissertation for a Doctor of Applied Psychology of Wiley University.
8. Brown, M. E.; Trevino, L. K.; Harrison, D. (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
9. Cohen, A. (2006). "The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture". *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 105-118.
10. Den Hartog, D. N.; Belschak, F. D. (2012). "Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process". *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47.
11. Elci, M.; Sener, I.; Alpkan, L. (2013). "The impact of ethical leadership on the antisocial behavior of employees: the mediating role of ethical climate". *Journal of Global Strategic Management*, 14(1), 56-66.
12. Filipova, A. A. (2011). "Relationships among ethical climates, perceived organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled nursing facilities". *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 44-66.
13. Gouldner, A. W. (1960). "The norm of reciprocity: A preliminary statement". *American Sociological Review*, 25(1), 161-178.
14. Hartmann, L. C.; Bambacas, M. (2000). "Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects". *Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 89-108.
15. Jaramillo, F.; Mulki, J.; Solomon, P. (2006). "The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.

16. Mayer, D. M.; Kuenzi, M.; Greenbaum, R. (2010). "Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate". *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7–16.
17. Neves, P.; Story, J. (2013). "Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance". *Journal of Business Ethics*, 115(1), 1-12.
18. Resick, C.; Hanges, P.; Dickson, M.; Mitchelson, J. (2006). "A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership". *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
19. Rhoades, L.; Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
20. Robinson, S.; Bennett, R. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
21. Salancik, G. R.; Pfeffer, J. (1978). "A social information processing approach to job attitudes and task design". *Administrative Science Quarterly*, 23(1), 224–253.
22. Schwepker, C. H. J. (2001). "Ethical climate relationship to job satisfaction, organizational commitment & turnover in the sales force". *Journal of Business Research*, 54(1), 39–52.
23. Spector, P. E.; Fox, S. (2005). "An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior". *Human Resource Management Review*, 12(2), 269 – 292.
24. Stouten, J.; Dijke, M.; Mayer, D. M.; Cremer, D. D.; Euwema, M. C. (2013). "Can a leader be seen as too ethical? The curvilinear effects of ethical leadership". *The Leadership Quarterly*, 24(5), 680–695.
25. Victor, B.; Cullen, J. B. (1987). "A theory and measure of ethical climate in organizations". *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.
26. Walumbwa, F. O.; Schaubroeck, J. (2009). "Leader personality and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety". *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275–1286.
27. Yilmaz, E. (2010). "The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics". *Journal of social and behavioral sciences*, 2(2), 3949-3953.