

عوامل مؤثر بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۸

مریم باوندپور^۱، بهروز رضایی‌منش^۲، حبیب رودساز^۳، میرعلی سیدنقوی^۴

از صفحه ۱ تا ۳۰

چکیده

زمینه و هدف: یکی از چالش‌های سازمان‌های دولتی در ایران، بروز و شیوع رفتارهای غیر اخلاقی است. اخیراً نوع جدیدی از این رفتارها با عنوان رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان مطرح شده است که با هدف انتفاع سازمان و کارکنان آن انجام می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان با نقش میانجی‌گری سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بررسی شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و بر اساس سطح تحلیل پیمایشی است. جامعه آماری، شامل مدیران و کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز است که بر اساس کوکران، ۸۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد مطالعه قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که روایی ظاهری و محتوایی آن با استناد به نظر خبرگان و پایایی آن با استناد ضریب آلفای کرونباخ کل ۷۸ درصد (۰/۷۸) به‌دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد پرسش‌نامه است؛ به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آزمون تی‌تست و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: با توجه به نتایج مربوط به ضرایب هم‌بستگی می‌توان به این نتیجه رسید که تمامی متغیرهای فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری باهم دارند و بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر مبنای معادلات ساختاری، تأثیر عوامل فردی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بیش‌تر از عوامل موقعیتی است.

نتیجه‌گیری: عوامل فردی و موقعیتی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی تأثیرگذار هستند و سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بر بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان تأثیر دارند. نتایج این مطالعه به پژوهش‌گران داخلی کمک خواهد کرد تا با دیدی جامع‌تر نسبت به پیشینه ادبیات این حوزه بتوانند کمبودهای موجود را برطرف کنند.

واژه‌های کلیدی: عوامل فردی، عوامل موقعیتی، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان، سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی.

۱- دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

۲- دانشیار، دانشکده مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، نویسنده مسئول، rezaeemanesh@gmail.com

۳- دانشیار، دانشکده مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

۴- دانشیار، دانشکده مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

مقدمه

رفتار غیر اخلاقی پدیده‌ای سرکش و فراگیر در جوامع امروزی است و شیوع آن در سازمان علاوه بر هزینه‌های سنگین، ثبات مالی بین‌المللی، پیشرفت علمی و امنیت بین‌المللی را نیز تهدید می‌کند (لیچ^۱، ۲۰۱۵). بروز رفتارهای غیر اخلاقی، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی و عمومی، به یک چالش تبدیل شده است. سازمان‌های خدمات عمومی ضمن افزایش روابط تجاری و اقتصادی با بخش خصوصی، از یک طرف با اهمیت یافتن اهدافی چون تمرکززدایی، کاهش هزینه‌ها، پس‌انداز بیش‌تر، مشتری‌مداری، رضایت مشتری و مسئولیت اجتماعی، از طرف دیگر، با افزایش خطاهای اخلاقی کارمندان و ورود آن‌ها به عرصه فساد و جرایم کیفری روبه‌رو هستند؛ به‌گونه‌ای که مقامات دولتی موظف هستند در مورد ضعیف شدن اخلاقیات، چاره‌ای بیندیشند (فقیهی، ۱۳۸۴).

نبود یک نظام‌نامه اخلاقی صحیح در بخش عمومی، آثار و پیامدهای ناگواری بر طبقات مختلف جامعه می‌گذارد که مهم‌ترین آن جایگزین شدن سلاقی و هوس‌ها به‌جای عقلانیت و ارزش‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری و اجرا است. برای تدوین نظام‌نامه اخلاقی در بخش عمومی باید به مبادی و مبانی خاستگاه اصیل رجوع کرد (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۹).

فهم انگیزه‌ها و دلایل پنهان در پشت هنجارشکنی انسان سازمانی، دستاویز مطالعات در این حوزه بوده است. با این‌وجود، بیش‌تر پژوهش‌های نظری و تجربی بر رفتارهایی تمرکز داشته‌اند که با نیت خودمنفعتی صورت می‌گیرند و ماهیتی آسیب‌رسان دارند. اگرچه این پژوهش‌ها بسیاری از انگیزه‌ها و پیامدهای رفتار غیر اخلاقی را روشن کرده‌اند، اما نوعی از رفتار غیر اخلاقی که با انگیزه‌های انتفاعی انجام می‌شوند مورد غفلت قرار گرفته است (آمفرس و بینگهام^۲، ۲۰۱۱). هر شکلی از رفتار که در آن پیش‌بردن کار به هر طریق از جمله رشوه و تهدید، استفاده از موقعیت‌های رانتی، گران‌فروشی، احتکار، دروغ‌گویی مصلحت‌آمیز باشد، نمونه‌هایی بارز از رفتارهای غیر اخلاقی است که

1- Licht

2- Umphress & Bingham

نه با انگیزه خودمنفعتی بلکه با انگیزه کمک و مساعدت به سازمان و اعضای آن صورت می‌گیرند و با عنوان رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان مطرح می‌شوند. اقدامات غیر اخلاقی نافع سازمان حامل پیامدهای منفی برای مراجعان سازمان است و آینده سازمان را به خطر می‌اندازند (ونانسیو^۱، ۲۰۱۵).

این رفتارها در بلندمدت به نفع سازمان نیست و به سبب ارتباط اخلاقی که با جامعه دارند سازمان و افراد خارج از سازمان را تحت تأثیر می‌گذارند. کاهش اعتماد عمومی، خدشه‌دار شدن اعتبار سازمان و تحمیل هزینه‌های قابل توجه از پیامدهای این رفتارها است (گراهام و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

درک بهتر عوامل ایجادکننده رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان، می‌تواند سازمان را با سیاست‌ها و روش‌های سازمانی تجهیز و اقدامات لازم به منظور پیش‌گیری از این رفتارها صورت پذیرد (کاستیل و همکاران^۳، ۲۰۱۶). علل رفتارهای غیر اخلاقی از آن‌چه که عموماً تصور می‌شود، بسیار پیچیده است. ممکن است منفعت رساندن و کمک به دیگران، فقط نوعی توجیه و بهانه‌تراشی برای عمل غیر اخلاقی باشد. چرا که فرد با توجیه یک عمل ناصواب، کم‌تر احساس بی‌اخلاقی می‌کند (شلوی و همکاران^۴، ۲۰۱۱)؛ بنابراین درک انگیزه‌هایی که باعث بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان می‌شود به سادگی میسر نیست.

ارزش‌های اخلاقی، رفتارهای اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی و لزوم پایبندی به اصول اخلاقی در ادبیات پژوهش به صورت گسترده‌ای مورد بحث قرار گرفته‌اند؛ از این‌رو اخیراً نوعی از رفتارهای غیر اخلاقی با عنوان رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان مطرح شده است که هدف آن انتفاع سازمان یا کارکنان آن است (آمفرس و همکاران^۵، ۲۰۱۰). به‌طور کلی بخشی از ارزش‌های اخلاقی جنبه عمومی دارد و فارغ از نحوه مسئولیت، تمام کارگزاران باید حد نصابی از

1- Venâncio
 2- Graham & et al
 3- Castille & et al
 4- Shalvi & et al
 5- Umphress & et al

آن را داشته باشند تا بتوانند از عهده امانتی که در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد برآیند (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۹). هرچند اغلب رفتارهای غیر اخلاقی با هدف نفع شخصی صورت می‌پذیرند، ولی در رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان، نفع شخصی لااقل به صورت آشکار مطرح نیست (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). برای این اساس، شناخت عوامل مؤثر در بروز این رفتار پیچیده است، زیرا هر فردی با توجه به برداشت‌های ذهنی خود، به این رفتار اقدام می‌کند؛ بنابراین، تعیین عوامل و فرآیندهای تعیین‌کننده منجر به رفتارهای غیر اخلاقی مفید برای سازمان برای آن دسته از مدیرانی که به دنبال جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی هستند مفید است (وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸). تمایلات شناختی که بر تصمیمات اخلاقی افراد تأثیر می‌گذارد. استدلال این رویکرد این است که افراد در مواجهه با تصمیمات با بار اخلاقی، در تمایلات خود نسبت به استفاده از سازوکارهای شناختی عدم تعهد اخلاقی، متفاوت عمل می‌کنند (مور^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

در سازمان‌های خدماتی عامل مهم و حیاتی در جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیروی کاری شایسته و خدمت‌محور است. یکی از سازمان‌های مهم خدماتی در شهر شیراز، بیمارستان‌ها است. یکی از نمودهای رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان در شرایط تحریم، بخش درمان و پزشکی است. حوزه درمان برای هر جامعه و دولتی حائز اهمیت است، به طوری که جایگاه و حساسیت بخش پزشکی و بیمارستان‌ها در سلامت جسم و روح انسان‌ها باعث می‌شود که مقوله رفتار اخلاقی در این گونه سازمان‌ها مورد توجه صاحب‌نظران رفتار سازمانی قرار گیرد. بخش دارو و پزشکی یکی از حوزه‌هایی است که به شدت تحت تأثیر تحریم‌ها، دچار آسیب شده و به دنبال آن شاهد مافیای پزشکی و دارو هستیم. مصادیق رفتارهای غیر اخلاقی در بخش درمان و پزشکی جرایمی از قبیل تأسیس مؤسسه بدون اخذ مجوزهای قانونی لازم، به‌کارگیری اشخاص فاقد صلاحیت، خودداری از پذیرش و ارائه خدمات به

1- Wang & et al

2- Moore

بیماران اورژانس، ارائه خدمات مزاد بر احتیاج، عرضه و فروش داروها و کیت‌های آزمایشگاهی تاریخ گذشته یا فاقد پروانه ساخت، گران‌فروشی و عدم رعایت تعرفه‌های مصوب ابلاغی، قاچاق دارو و ... است که پرداختن به آن‌ها از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار می‌باشد.

با توجه به مطالب عنوان شده، آن‌چه در این مقوله مورد بحث است، رفتارهای غیر اخلاقی در محیط سازمان‌ها و آن چیزی است که سازمان‌ها را وادار به رفتارهای ناقض اصول اخلاقی برای به حداکثر رساندن منافع در شرایط بحرانی کنونی می‌کند. رفتار غیر اخلاقی رویداد نادر و کمیابی نیست و تنها در میان قشر خاصی از جامعه رواج ندارد.

صاحب‌نظران و محققان زیادی بر اهمیت رعایت اصول و معیارهای اخلاقی در جامعه و محیط کار تأکید کرده‌اند، ولی اغلب تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده معمولاً تک‌بعدی بوده و تنها بر عامل خاصی متکی بوده است. در این پژوهش تلاش شده است عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

بدین ترتیب رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان یک مسئله جدی و از اهمیت به‌سزایی برخوردار هستند. هدف پژوهش حاضر این است که به بررسی رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان بپردازد؛ عوامل تأثیرگذار را شناسایی و برای آن‌ها راهکارهایی ارائه کند که از این منظر، سؤال کلی پژوهش آن است که عوامل مؤثر بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان کدامند؟

مبانی نظری: اخلاق؛^۱ اخلاق جمع «خُلُق» (بر وزن قفل) و «خُلُق» (بر وزن افق) است. به گفته «راغب» در کتاب «مفردات»، این دو واژه در اصل به یک ریشه بازمی‌گردد. خلق به معنی هیئت و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خلق به معنی قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود. فردریکسون اخلاق را روح مدیریت دولتی امروزی می‌داند و ملاحظات اخلاقی را عنصری اساسی در تقویت دموکراسی و کیفیت دولت می‌داند. دنهارت

و گرایش هم چنین استدلال می‌کنند که هر اقدامی از سوی مقامات دولتی الزامات ارزشی را به همراه دارد و مسائل اخلاقی ایجاد می‌کند که خود چالش‌هایی برای خدمات دولتی است (دنهارت و گروبز^۱، ۱۹۹۹، ص ۴۲۵).

اخلاق یکی از مباحث مربوط به ذات انسان و نیازهای اساسی انسان است. هرگز منسوخ و بی‌اصالت نمی‌شود. اگرچه کشورهایمانند کشور ما در گذشته همیشه به این موضوع توجه داشته‌اند، از آن‌جا که برخی از پدیده‌های نوظهور با چهره‌ای جدید وارد دنیای تجارت ما شده‌اند، توجه به جنبه‌های انسانی و به‌ویژه اخلاقی آن‌ها ضروری است (رضانیا شیرازی، ۱۳۹۵، ص ۲۴).

مقوله اخلاق سازمانی طی یک و نیم قرن گذشته در جوامع توسعه‌یافته به‌عنوان بخشی از علم مدیریت نهادینه شده است. سه شکل عوامل فردی، درون سازمانی و برون سازمانی در شکل‌گیری اخلاق سازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خویش‌داری است. عوامل سازمانی شامل قوانین و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و عوامل برون سازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی محل کار و محیط‌های بین‌المللی است. اخلاق بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیررسمی سازمان‌ها شده است. ارزش‌های اخلاقی کار بخشی از فرهنگ سازمان است و شامل سیستم‌های غیررسمی اعتقادات، هنجارها و عملکردهایی است که توسط افراد در داخل سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. محیط اخلاقی سازمان شامل ایدئولوژی‌های اخلاقی انتخاب‌شده توسط سازمان، ایدئولوژی‌های نهادینه شده مربوط به مدیریت و رهبری اخلاقی و هنجارهای اخلاقی است که سازمان را در عمل شکل می‌دهد. کارمندان یک محیط سازمانی با جو اخلاقی و معنوی را به محیط‌های سازمانی دیگر ترجیح می‌دهند (فیاضی و دیگران، ۲۰۱۷، ص ۹۰).

رفتارهای غیر اخلاقی:^۲ تعریف رفتار اخلاقی با توجه به سن و فرهنگ متفاوت است. خصوصیاتمانند صداقت، امانت‌داری، عدالت و انصاف، مهربانی،

1- Denhardt & Grubbs

2- Ethical Behavior

سودمندی و ... اغلب به رفتار اخلاقی نسبت داده می‌شود و به نظر می‌رسد افرادی که چنین خصوصیتی را از خود نشان می‌دهند دارای رفتار اخلاقی بوده‌اند. از نظر تاریخی، سه نهاد خانواده، مذهب و دولت نقشی تعیین کننده در تعریف رفتار اخلاقی داشته‌اند، اما امروزه افراد غالباً رفتار خود را بر اساس اخلاق یا بی‌اخلاقی بنا می‌کنند (گلدن^۱، ۲۰۰۴).

رفتار غیر اخلاقی به معنای نقض اصولی است که توسط یک سازمان مرتبط یا یک گروه حرفه‌ای، قانون یا سازمان‌های حقوقی یا جامعه تعریف شده است (راسل و همکاران^۲، ۲۰۱۷، ۲۵۴). رفتار غیر اخلاقی در یک سازمان هم‌چنین می‌تواند به‌عنوان اقدامات و رفتارهای مقیاس‌پذیر تعریف شود که در آن کارمندان درگیر فریب یا سوء استفاده از دیگران شوند، یا با هزینه شخص یا هدف دیگری مزیتی کسب کنند که به‌طور ناعادلانه در اختیار خود، سازمان یا همکاران قرار دهند. بر این اساس، دروغ گفتن، جعل واقعیت‌ها، کلاهبرداری، پرداخت رشوه، سوء استفاده از موقعیت سازمانی به دلیل منافع شخصی یا سازمانی و زیر پا گذاشتن یا کنار گذاشتن قوانین، مقررات و قوانین تعدادی از رفتارهای غیر اخلاقی می‌باشند (ویرنیک و وانز، ۲۰۱۸، ص ۲).

پژوهش‌گران از عناوین مختلفی برای تعریف بی‌اخلاقی سازمانی استفاده کرده‌اند. رفتارهای انحرافی، رفتارهای نادرست سازمانی و سایر عبارات همه برای رفتارهایی استفاده می‌شوند که اولاً تأثیر منفی بر عملکردهای فعلی سازمان دارند و ثانیاً عمدی هستند. به‌طور کلی، عبارت‌های مختلف رفتارهای انحرافی، بدرفتاری سازمانی، پرخاشگری در محل کار، رفتار ناکارآمد و رفتار ضد اجتماعی و واژگان مشابه با هم هم‌پوشانی زیادی دارند (دهقانان و شجاعی، ۱۳۹۶، ص ۱۰۱).

رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان^۳: رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان شامل رفتارهایی است که ارزش‌های اجتماعی، قوانین یا معیارهای رفتار مناسب را

1- Galden

2- Russell & et al

3- unethical pro-organizational behaviors

نقض می‌کند (پیرس و اگنیس، ۲۰۱۵، ص ۴). به گفته پیرس و اگنیس، هرگونه رفتار مفید سازمان که ارزش‌های اجتماعی یا استانداردهای رفتاری را نقض کند (یعنی UPB) با نقض منافع ذی‌نفعان همراه است (مانند DCB). عملکرد کارمندان، حتی اگر مستقیماً به هیچ طرفی آسیب نرساند، ارزش‌های جامعه را نقض می‌کند و اعتبار سازمان را زیر سؤال برده و منافع برخی ذی‌نفعان را از بین می‌برد (برنت^۱، ۲۰۱۷، ص ۸).

رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان به اقداماتی اشاره دارد که باعث افزایش عملکرد و کارکرد سازمان و اعضایش می‌شود، اما در عین حال ناقض ارزش‌های اصلی جامعه، آداب و رسوم، قوانین و استانداردهای رفتارهای مطلوب است (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱، ص ۶۲۲). آمفرس و بینگهام سه موقعیت را شناسایی کرده‌اند که در آن‌ها رفتارهای غیر اخلاقی سازمان مناسب نیست. اول این‌که رفتارهای غیر اخلاقی بدون اهداف آگاهانه انجام می‌شود، دوم این‌که کارمندان اقداماتی را به نفع سازمان انجام می‌دهند، اما نتیجه این اقدامات منجر به این هدف نمی‌شود و در آخر رفتارهای خودمحور که به نفع منافع فرد است (میا^۲ و همکاران^۲، ۲۰۱۳، ص ۶۴۳). برخی از عوامل موقعیتی که در تحقیقات اخیر مورد توجه قرار گرفته‌اند عبارتند از: رهبری تحول‌آفرین، رهبری اخلاقی، جو سازمانی، معنویت محیط کاری^۳، فرهنگ سازمانی و فضای رقابتی. عوامل فردی مانند هویت سازمانی، ماکیاولیسم، تمایل به انجام رفتارهای اخلاقی / غیر اخلاقی، رفتار شهروندی و ذهنیت در مطالعات مختلف مورد بررسی قرار گرفته است.

نظریه تبادل اجتماعی نیز یکی از تأثیرگذارترین نظریه‌های درک رفتار در محل کار است که بر اساس آن سازمان‌ها و کارمندان آن‌ها درگیر مبادلات اقتصادی (حقوق و مزایا) و اجتماعی (پاسخ کارکنان به رفتار منصفانه در قالب رفتارهایی مانند رفتار شهروندی سازمانی) هستند (ایلائی، ۲۰۱۲؛ وانگ و دیگران، ۲۰۱۸). کارکنان با نگرش‌ها و رفتارهای مثبت، رفتار مثبت سازمان و رفتار منفی را با نگرش‌ها و رفتارهای منفی جبران می‌کنند (کروپانزانو و

1- Burnett

2- Miao & et al

3- Workplace Spirituality (Wps)

میشل^۱، ۲۰۰۵؛ ایلی، ۲۰۱۲). با این توضیحات بعضاً از کارمندان انتظار می‌رود قرار است با انجام رفتارهای غیر اخلاقی به نفع سازمان به رفتار مثبت سازمان خود پاسخ دهند. برعکس، اگر آن‌ها بی‌عدالتی و نابرابری اقتصادی را در سازمان احساس کنند، ممکن است تمایل به اقدامات غیر اخلاقی علیه منافع سازمان داشته باشند (حسینی و دیگران، ۱۳۹۷، ص ۶۰).

سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی: آلبرت بندورا نظریه عدم تعهد اخلاقی را به‌عنوان یک نظریه شناختی اجتماعی معرفی کرد. طبق نظریه شناختی اجتماعی، وقتی توانایی‌های خودتنظیمی وجود داشته باشد، فرد از طریق ارزیابی و سرزنش خود از انجام رفتارهای غیر اخلاقی منع می‌شود و دچار عذاب نسبت به اعمالی که مغایر با ارزش‌های درونی او است، می‌شود (بندورا^۲، ۱۹۸۶، صص ۳۷۵-۳۸۹).

توجیه اخلاقی، برچسب زدن خوش‌بینانه و مقایسه برتری سه سازوکار عدم تعهد اخلاقی هستند که به اصلاح ظاهری رفتار غیر اخلاقی می‌پردازند که جنبه آسیب‌رسان آن کم‌تر به نظر برسد. توجیه اخلاقی از لحاظ شناختی رفتار غیر اخلاقی را به‌عنوان خدمتی برای دستاوردهای مفیدتر و بزرگ‌تر در نظر می‌گیرد. از توجیهات اخلاقی می‌توان توجیهی که در جنایات نظامی به‌عنوان خدمت برای یک هدف شایسته در نظر گرفته می‌شود نام برد (کرامر^۳، ۱۹۹۰) یا استدلال یک رفتار نامناسب و ناعادلانه به‌عنوان کمک و حمایت دوستانه در سازمان. برچسب زدن خوش‌بینانه بازی کلمات برای تغییراتی در نام اقدامات آسیب‌رسان و خوب جلوه دادن آن‌ها است (بولینگر^۴، ۱۹۸۲)؛ به‌عنوان مثال در سازمان‌های فاسد افرادی که توطئه‌چینی و تبانی می‌کنند، برچسب مثبت «بازیکنان تیم» به آن‌ها زده می‌شود (جک آل^۵، ۱۹۸۸، صص ۵۲-۵۳). مقایسه برتری با مقایسه تضاد و اختلاف یک رفتار غیر اخلاقی کم‌اهمیت با رفتار غیر اخلاقی بزرگ‌تر و مهم‌تر شکل می‌گیرد. به این منظور که بار گناهی رفتار قبلی

1- Cropanzano & Mitchell

2- Bandura

3- Kramer

4- Bolinger

5- Jackall

کمتر به نظر برسد (بندورا، ۲۰۰۲). به عنوان مثال مقایسه دروغ‌های کوچک در گزارش‌های هزینه‌ها با تخلفات فاحش در گزارش‌ها، آن را قابل قبول‌تر خواهد کرد.

بندورا در دیدگاه شناختی-اجتماعی بیان کرد: اشخاص نه به وسیله نیروهای درونی خود سوق داده می‌شوند، نه به طور خودکار توسط محرک‌های بیرونی. اعمال انسانی در تعامل سه‌گانه که در آن رفتار، شناخت و سایر عوامل شخصی و وقایع محیطی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند.

عوامل مؤثر گذار بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان: با مرور ادبیات و پیشینه پژوهشی در رابطه با رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان و عوامل تأثیرگذار بر بروز این نوع رفتارها، فهرستی از عوامل مختلف استخراج شد. با استفاده از مدل تعامل فرد- موقعیت، عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان به دو دسته عوامل فردی و عوامل موقعیتی تقسیم شدند. از جمله عوامل فردی می‌توان هویت سازمانی، ماکیاولیسم، تعهد عاطفی و هویت اخلاقی را نام برد. در تحقیقات موجود عوامل موقعیتی، رهبری اخلاقی، رهبری تحول‌آفرین، جو سازمانی، حمایت سازمانی و شرایط حقوقی و قانونی نام برده شده است.

عوامل موقعیتی را می‌توان به دو دسته درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم‌بندی کرد. از جمله عوامل درون سازمانی می‌توان رفتار حمایتی عملکرد رهبران و جو سازمانی را نام برد. از عوامل برون سازمانی، دلایل قانونی (خلأ قانونی، ابهام قوانین، ناسازگاری قوانین) شرایط اقتصادی و سیاسی را نام برد.

هویت سازمانی مفهومی است که براساس آن اعضای سازمان با کل سازمان و نه با گروه خاص یا با رشته تخصصی خود شناسایی می‌شوند. مسائلی مانند تعهد، وفاداری به سازمان و مدیران، احساس غرور و افتخار عضویت در سازمان، تمایل به ماندن در سازمان و دفاع از ارزش‌های سازمان در داخل و خارج از سازمان از جمله عوامل شناسایی هویت سازمانی است (شمیر^۱، ۱۹۹۱). هویت سازمان و نقشی که در رفتارها و رویدادهای سازمانی ایفا می‌کند، رابطه

مستقیمی با تفکر و عملکرد کارکنان دارد و می‌تواند محرک پنهانی بسیاری از رفتارهای سازمانی باشد (کمال زاده و لیاقت، ۱۳۹۶، ص ۱۱۸).

سال‌های اخیر در دنیای تجارت، پژوهش‌های زیادی در مورد عوامل فردی و شرایط موقعیتی که منجر به بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان می‌شود، ضرورت پیدا کرده است. با توجه به نظریه صفات، ادعا می‌شود که ویژگی تاریک ماکیاولیسم تمایل افراد به انجام رفتارهای غیر اخلاقی را که به نفع سازمان است افزایش می‌دهد. علاوه بر این، بحث دیگر این است که ویژگی ماکیاولی در افراد اهمیت معیارهای اخلاقی را نسبت به عملکرد سازمان کاهش می‌دهد (کستیل و همکاران^۱، ۲۰۱۸، ص ۹۱۹). ماکیاولیسم‌ها دارای برخی ویژگی‌های رفتاری شبیه به ویژگی‌های بیماران روانی هستند، از این نظر که هم دیگران را فریب می‌دهند و هم دارای جذابیت‌های سطحی عاطفی پایین هستند که از احساسات منفی رفتارهای غیر اخلاقی آن‌ها جلوگیری می‌کند (مک هوسکی^۲ و همکاران، ۱۹۹۸).

حکمرانی اخلاقی، فرآیندها و رویکردهایی است که استانداردهای قابل قبول رفتار و عملکرد اخلاقی را تضمین می‌کنند که به نوعی تأکید بر مدیریت و اداره بر مبنای ارزش‌ها می‌کند. حکمرانی اخلاقی اقدامات جمعی است که توسط مدیران برای شروع و پیاده‌سازی یک سیستم حساس اخلاقی و آگاهی که به همه جنبه‌های کسب و کارها در یک اداره خدمات عمومی نفوذ می‌کند انجام می‌شوند. حکمرانی اخلاقی می‌تواند باعث ایجاد روحیه و انگیزه اخلاقی در محیط‌های کاری شود، زیرا به ترویج فرهنگ سازمانی پایدار در سازمان کمک می‌کنند. حکمرانی اخلاقی، هم‌هنجارها (پیامد) و هم‌اصول اخلاق حرفه‌ای (وظیفه) را در برمی‌گیرد (به نقل از شریعتی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۹۲).

از آنجایی که رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع و سرمایه‌های هر سازمانی مطرح هستند و رفتارهای آن‌ها هم می‌تواند بسیار بااهمیت تلقی شود، رهبران سازمان برای آن که بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به

1- Castille & et al

2- McHuskey

هدفی مشترک متقاعد کنند، باید بدون استثناء به اخلاقیات پذیرفته شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس نشان دهند (طرزی و رجبی فرجاد، ۱۳۹۹).

رفتار حمایتی مدیران، رهبران به‌عنوان دارندگان قدرت و الگوها، بر رفتارها و نگرش‌های زیردستان تأثیر می‌گذارد. سبک رهبری و میزان پایبندی مدیران ارشد به اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری و حمایت مستقیم آن‌ها از پیروان، بروز رفتارهای غیر اخلاقی مفید برای سازمان را در سطوح پایین‌تر تسهیل می‌کند. با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی، می‌تواند کیفیت ارتباط با زیردستان را افزایش دهد، زیرا یک رهبر اخلاقی، باانصاف و عادل، اعتماد زیردستان را جلب می‌کند (براون و میشل^۱، ۲۰۱۰). زیردستان با بهبود کیفیت روابط خود با رهبر، رفتار خیرخواهانه رهبر را جبران می‌کنند (والومبا و همکاران،^۲ ۲۰۱۱) که روابط رهبر و پیرو عملکرد زیردستان را افزایش می‌دهد.

متغیر دیگر تأثیرگذار بر رفتار، نوع جو سازمانی حاکم بر محیط سازمانی است. جو منبع تأثیرگذاری برای شکل دادن به رفتارها است و ماهیتی دو بعدی دارد؛ یعنی هم نتیجه و هم تعیین‌کننده رفتار افراد و گروه‌ها و سازمان است. در حقیقت، یکی از متغیرهای ارزشمند در شناخت رفتار افراد در سازمان، مطالعه جو در سازمان است (اشنایدر^۳، ۱۹۷۲).

جوسازمانی بیانگر درک کارکنان از زمینه سازمانی است (هانتز و همکاران^۴، ۲۰۰۱). در این راستا، زوهر و لوریا بر این باورند که جو سازمانی درک مشترکی است که افراد دارند و حس سازمان خود را شکل می‌دهند و هنجارهای اجتماعی، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی اطلاعات ارزشمندی را در مورد انتظارات رفتاری از نقش آن‌ها به کارمندان ارائه می‌دهند. این خود منجر به

1- Brown & Mitchell

2- Walumbwa & et al

3- Schneider

4- Hunter & et al

شکل‌گیری محیط خاصی به نام جو سازمانی می‌شود (زوه‌ر و لوریا^۱، ۲۰۰۵).

حاکمیت قانون بر انسان‌ها به خلاف امیال و منافع فردی و گروهی است. از جانب دیگر قانون‌محوری و تبعیت از قانون آن‌چنان مقبولیت یافته است که کسی جرأت نمی‌کند صراحتاً ابراز دارد که از قانون برتر است. در نتیجه گاه در گفتار اظهار می‌شود که شخص مطیع قانون است، اما در کردار سعی دارد قانون را مطیع خود گرداند. برخی به قوانین مفید به حال خود استناد می‌کنند و قوانینی را که غیر مفید به حال خود تشخیص می‌دهند سعی می‌کنند تا با مداخله در نحوه تفسیر یا اجرا، مقررات را در استخدام خود درآورند و این همان قانون‌گریزی است که کثرت آن همه را به ستوه آورده است (پروین، ۱۳۹۲، ص ۱۷۶). طبق تعاریف حقوقی و دیدگاه‌های جامعه‌شناسی، مجموعه مقرراتی که در هر جامعه‌ای وضع می‌شود تا به پشتوانه آن‌ها مردم آن جامعه بتوانند زندگی راحت و آسوده‌ای داشته باشند و در ضمن حقوق طبیعی و اجتماعی آن‌ها حفظ شود، حکم قانون را دارد. هر نوع قانونی باید واجد برخی ویژگی‌ها و مشخصات کلی باشد (جواهری حقیقی، ۱۳۷۹).

پیشینه پژوهش: حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان در سازمان‌های دولتی»، به شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان پرداختند. نتیجه شامل سه دسته دلایل سازمانی (رفتار حمایتی مدیران عالی، نظارت و ارزیابی ناکارآمد، توزیع ناکارآمد اعتبارات، دامنه اختیارات، فشارهای زمانی)، دلایل فردی (هویت سازمانی، تعهدمندی، دلسوزی، خودخدمتی، شخصیت خطرپذیر) و دلایل قانونی (خلأ قانونی، ابهام قوانین، ناسازگاری قوانین) بود.

عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «تدوین مدل تبیین رفتار غیر اخلاقی سازمان یار در شرکت‌های دولتی»، به ارائه مدل با روش تحلیل مضمون پرداختند. مصاحبه با مدیران دولتی متخصصان دانشگاهی انجام شده است. در این پژوهش برای رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان سه مؤلفه

سوءاستفاده جانی، سوءاستفاده مالی و سوءاستفاده اطلاعاتی شناخته و عوامل کلیدی تأثیرگذار در قالب سه دسته عوامل تأثیرگذار مستقیم، میانجی و تعدیل گر شناسایی شده است.

مفهوم رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان از سال ۲۰۱۰ با پژوهش آمفرس و همکاران با عنوان «رفتارهای غیر اخلاقی برای شرکت: اثر تعدیل گر هویت سازمانی و باورهای مثبت تبادل دوجانبه سازمان- کارکنان بر رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان» وارد حوزه تحقیقات و مطالعات شد. در این پژوهش مفهوم رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان و مقیاس اندازه‌گیری آن ارائه و رابطه مثبت آن با هویت سازمانی و نقش تعدیل گر باورهای جبران متقابل، تأیید شد.

تیان و پترسون (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «اثرات فشار اخلاقی و فاصله قدرت بر رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان: مورد مدیریت درآمد»، به این نتیجه دست یافتند که رابطه بین فشار اخلاقی و قضاوت اخلاقی مدیریت درآمد به جهت گیری فاصله قدرت بستگی دارد. به این معنی که رابطه بین فشار اخلاقی و قضاوت اخلاقی مدیریت درآمد با افزایش فاصله قدرت، قوی‌تر می‌شود. نتایج این پژوهش نشان دادند که عقاید اخلاقی در حمایت از شرکت به‌عنوان تعدیل کننده تعامل اثر فشار اخلاقی و فاصله قدرت بر پیامدها عمل می‌کند.

کستیل و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «شهروندان خیرخواه بدون یک محدوده اخلاقی؟ بررسی ارتباط بین ماکیاولیسم و رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان» داشتند. نتیجه پژوهش این بود که ماکیاولیایی‌ها با احتمال بیشتری درگیر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان می‌شوند؛ اما ممکن است ادراک آن‌ها این باشد که استانداردهای اخلاقی اهمیت کم‌تری نسبت به عملکرد سازمان دارد که در این صورت تمایل آن‌ها به بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان بیش‌تر خواهد شد.

لی و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی چگونگی و چرایی پیش‌بینی‌کنندگی رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان توسط عامل حقوق روان‌شناختی کارکنان»، این نتیجه را دریافتند که با توجه به مسئله نفع

شخصی و تمایل افراد به خوب دیده شدن در نظر دیگران، کارکنان دارای حق و حقوق و با انگیزه چون اهداف خود را هم‌راستا با اهداف سازمان می‌بینند، تمایل بیش‌تری به انجام رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان دارند. این رابطه با هویت سازمانی تشدید می‌یابد و انحراف اخلاقی تأثیر متضادی بر رابطه دارد. ذی‌حق بودن روان‌شناختی با رفتارهای ناکارآمد سازمانی نیز رابطه مثبت دارد.

گیگول (۲۰۲۰) در مقاله خود با عنوان «تأثیر رهبری موثق بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان: نقش واسطه‌ای علاقه کاری»، به بررسی رابطه بین رهبری موثق و رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان پرداخت که البته نتایج حاکی از عدم هم‌بستگی بین رهبری موثق و رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان بود. این بدان معنا است که مؤلفه اخلاقی رهبری موثق فقط نیازمند مطابقت با خود درونی رهبر است. نتایج نشان‌دهنده تأثیر بالای رهبری موثق بر علاقه کاری است. از طرفی دیگر تأثیر مشارکت و علاقه کاری بر رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان مورد تأیید قرار گرفته است. نتیجه پژوهش به این صورت است که رهبری موثق با تأثیر متغیر میانجی علاقه‌مندی کار، بر رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان تأثیر می‌گذارد.

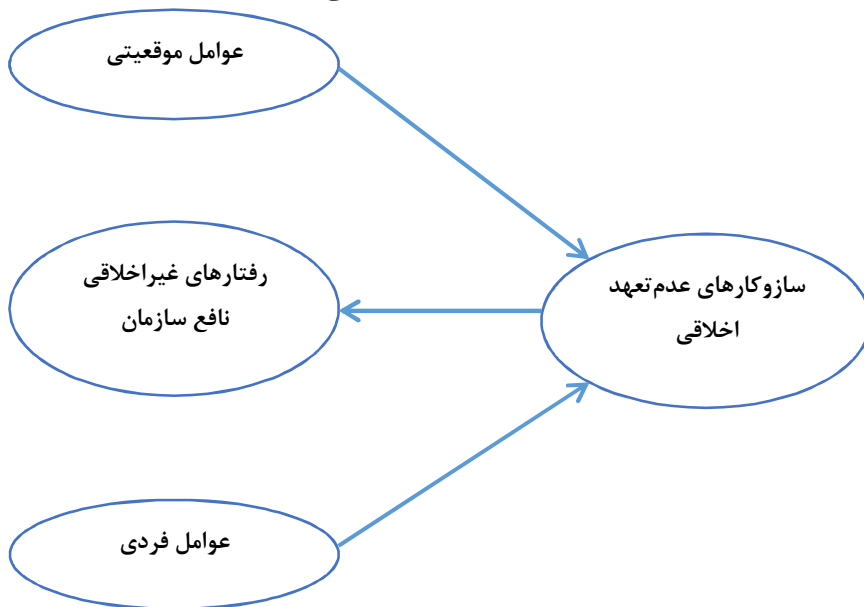
در این حوزه مطالعات مختلفی صورت گرفته است که عوامل تأثیرگذار را مورد بررسی قرار داده‌اند و خلاصه‌وار در جدول شماره یک به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره ۱: خلاصه پیشینه پژوهش

پژوهش‌گر	سال	عنوان	عامل تأثیرگذار	عامل تأثیرگذار
			فردی	موقعیتی
ایلی	۲۰۱۲	رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان: پیشایندها و شرایط محدودکننده	---	حمایت سازمانی و رهبری
مترن و لیچفیلد	۲۰۱۲	بررسی رابطه بین تعهد عاطفی و رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان: نقش هویت اخلاقی	تعهد عاطفی و هویت اخلاقی	---
میاً و همکاران	۲۰۱۳	رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان: خطی یا منحنی بودن تأثیر	---	رهبری اخلاقی

پژوهش گر	سال	عنوان	عامل تأثیرگذار موقعیتی	عامل تأثیرگذار فردی
بلسچاک و همکاران	۲۰۱۳	رهبری ماکیاولیایی‌ها: چگونگی هدایت خودخواهی ماکیاولیایی‌ها به رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان	رهبری تحول‌گرا	ماکیاولیسم و رفتار شهروندی
ایفلسبرگ و همکاران	۲۰۱۴	رهبری تحول‌گرا و رفتار غیر اخلاقی پیروان برای منفعت سازمان: یک پیمایش با دو مطالعه	رهبری تحول‌گرا	هویت سازمانی
ایفلسبرگ و سولگا	۲۰۱۵	جهت‌گیری درون‌گروهی در مقابل برون‌گروهی رهبری تحول‌گرا: بررسی ارتباط بین هویت سازمانی رهبران، تمایل آنان به رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان و ادراک پیروان از رهبری تحول‌گرا	رهبری تحول‌گرا	ادراک کارکنان و هویت سازمانی
ونانسیو	۲۰۱۵	رهبری اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان: یک مدل میانجی‌گر تعدیل یافته از تعهد عاطفی و احساس هویت در کار	رهبری اخلاقی	هویت سازمانی و تعهد عاطفی
برنت	۲۰۱۷	رفتار بد با نیت خوب: نقش جو سازمانی در رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان	جو اخلاقی	هویت سازمانی
ابراهیمی و یورتکورا	۲۰۱۷	رابطه بین تعهد عاطفی و رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان: نقش انحراف اخلاقی	رهبری اخلاقی	تعهد عاطفی
جانسون و آمفرس	۲۰۱۸	برای کمک به سرپرستم: هویت‌یابی، هویت اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی برای یاری سرپرست	---	هویت سازمانی و تعهد به رهبر
وانگ و همکاران	۲۰۱۸	یک رویکرد تبادلی اجتماعی از روابط بین سازمان و کارکنان و رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان کارکنان: نقش تعدیل‌کننده هویت فردی اخلاقی	رابطه کارمند-سازمان	هویت اخلاقی

مدل مفهومی پژوهش: در شکل زیر مدل مفهومی پژوهش آورده است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان در جامعه آماری است که برای رسیدن به این هدف فرضیه‌های زیر مد نظر قرار گرفت:

۱. عوامل فردی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی تأثیر دارد.
۲. عوامل موقعیتی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی تأثیر دارد.
۳. سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کابردی، بر اساس ماهیت و روش، توصیفی از نوع هم‌بستگی و بر مبنای ماهیت پژوهش کمی است. به‌منظور تدوین مبانی نظری پژوهش از روش مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک و

گزارش‌ها به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات به‌منظور جمع‌آوری و بررسی داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش بیمارستان‌های شهر شیراز بود. برای انتخاب حجم نمونه از رابطه کوکران استفاده شد. در این پژوهش، تعداد جامعه آماری ۱۵۰ نفر هست که با استفاده از معادله کوکران، تعداد نمونه‌های مورد بررسی برابر ۱۰۸ نفر ارزیابی شد. همان‌طور که فهرست کامل افراد جامعه مورد مطالعه در دسترس نیست، جامعه را در دسته‌ها خوشه‌بندی و از میان خوشه‌ها به‌صورت تصادف نمونه‌گیری به‌عمل می‌آوریم؛ به این صورت که بیمارستان‌ها را به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته و درون آن‌ها به‌طور تصادفی به‌منظور پاسخ‌گویی به سؤالات ابزار پژوهش مدیران، کارشناسان مورد سنجش قرار خواهند گرفت. مجموعاً معادل ۱۰۸ پرسش‌نامه پخش شد که ۸۵ پرسش‌نامه بازگشت داده‌شده معیار تحلیل در بخش کمی قرار گرفت.

در سنجش روایی پرسش‌نامه با توجه به نظرات اساتید راهنما و مشاور روایی صوری اعم از ظاهر، متن، ویرایش، ایرادات، اشکالات املائی و غیره تنظیم و تأیید شد. برای روایی محتوایی، ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به هر متغیر شناسایی و تعیین و پرسش‌نامه تهیه و در اختیار خبرگان برای اصلاح و تأیید قرار گرفته است و برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار SPSS استفاده شد. چنان‌چه این عدد بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان‌دهنده آن است که پرسش‌نامه مورد استفاده، از پایایی لازم برخوردار است. در این پژوهش پس از پیش‌آزمون، ضریب پایایی تمامی شاخص‌ها بالای ۰/۷ و ضریب آلفای کرونباخ کل ۷۸ درصد (۰/۷۸) به‌دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد پرسش‌نامه است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها برای متغیرهای جمعیت‌شناختی که داده‌های آن از پرسش‌نامه به‌دست می‌آید، میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار برای هر یک از متغیرها ارائه می‌شود که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شد. برای تعیین روایی سؤال‌های پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS استفاده شد و به رابطه‌ها وزن داده

شد و روابط بین متغیرهای قابل مشاهده اندازه‌گیری و از سوی دیگر روابط علی بین متغیرهای نهفته مشخص شدند.

یافته‌های پژوهش

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

پس از گردآوری پرسش‌نامه‌ها، به بررسی فراوانی داده‌های جمعیت‌شناختی پرداخته شد. تعداد پرسش‌نامه‌های صحیح و بازگشتی ۸۵ پرسش‌نامه بود که مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که فراوانی مردان ۷۸ درصد و زنان ۲۲ درصد بوده‌اند. ۲۴/۷۱ درصد کارشناسی، کارشناسی ارشد ۳۵/۵۹ درصد و دکتری و بالا تر ۴۰ درصد به‌دست آمد. ۱۸/۸۲ درصد کارشناس، ۲۳/۵۳ درصد کارمندان ارشد، ۵۰/۵۹ درصد دانشجویی بودند.

جدول شماره ۲: تحصیلات پاسخ‌دهندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
تحصیلات	کارشناسی	۲۱	۲۴/۷۱
	کارشناسی ارشد	۲۶	۳۰/۵۹
	دکتری و پزشکی	۳۴	۴۰
	ذکر نشده	۴	۴/۷۱
	جمع	۸۵	۱۰۰

ساخت ماتریس هم‌بستگی

ماتریس هم‌بستگی رابطه میان متغیرهای پنهان پژوهش را نشان می‌دهد. این ضریب بین دو متغیر شدت رابطه بین آن‌ها را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مربوط به ضرایب هم‌بستگی به‌دست‌آمده که در جدول شماره سه نشان داده شده است، می‌توان به این نتیجه رسید که تمامی متغیرهای فرضیات پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری باهم دارند. بر این اساس، با توجه به معنی‌دار بودن رابطه میان تمامی متغیرهای مربوط به فرضیات، می‌توان به بررسی فرضیات با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (رگرسیون) پرداخت.

جدول شماره ۳: ماتریس هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴
عوامل فردی	۱/۰۰			
عوامل موقعیتی	۰/۴۲	۱/۰۰		
رفتارهای غیر اخلاقی نافع	۰/۲۱	۰/۲۳	۱/۰۰	
سازوکارها	۰/۲۷	۰/۲۴	۰/۱۵	۱/۰۰

برازش مدل ساختاری

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و اطمینان از صحت ابزار اندازه‌گیری نوبت به بررسی نیکویی مدل ساختاری می‌رسد. در برازش مدل ساختاری به بررسی برازش متغیرهای پنهان و روابط آن‌ها با هم‌دیگر پرداخته می‌شود. برای این کار از معیارهای R-Square استفاده می‌شود. در برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده می‌شود.

$$GOF = \sqrt{Communnality \times R Square}$$

جدول شماره ۴: تعیین برازش کلی مدل

متغیر	شاخص	Communnality	R2
عوامل فردی		۰/۶۰۴	۰/۲۲۴
عوامل موقعیتی		۰/۵۱۸	۰/۶۴۴
رفتارهای غیر اخلاقی نافع		۰/۵۳۵	۰/۲۶۵
سازوکارها		۰/۵۳۳	۰/۷۰۵

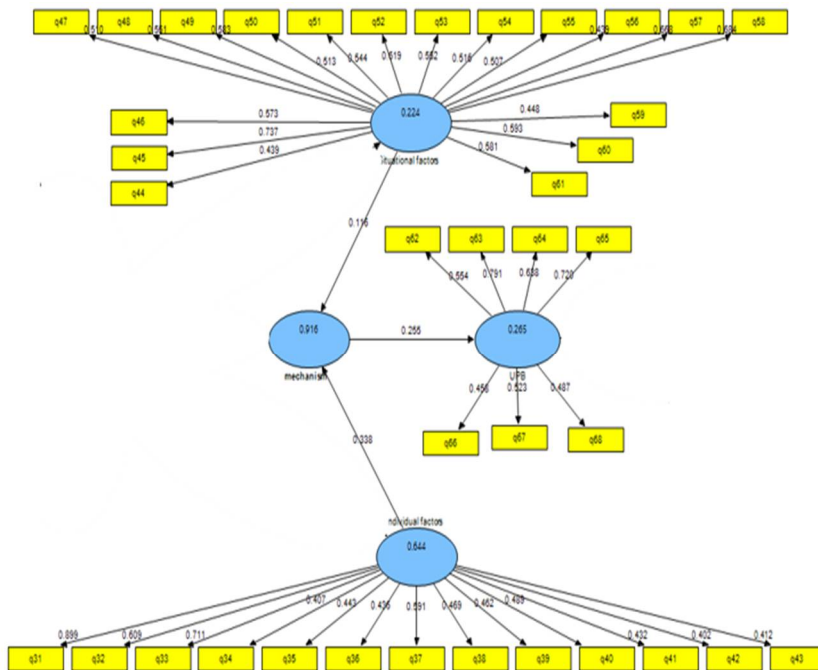
$$GOF = \sqrt{0.477 \times 0.536} = 0.505$$

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۵۰۵ است. از آن‌جا که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است، پس می‌توان ادعا کرد مدل پژوهش برازش بالا و قوی دارد.

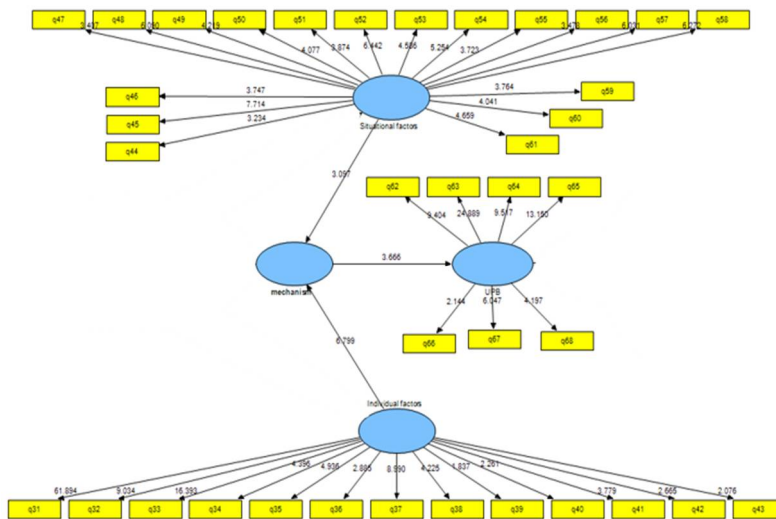
آزمون فرضیه‌ها

پس از استخراج مدل، پرسش‌نامه‌ای برای ارزیابی تهیه و به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری مبتنی بر Smart PLS استفاده شد.

پس از بررسی وضعیت ابزار اندازه‌گیری پژوهش، طبق الگوریتم نرم‌افزار PLS نوبت به آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌رسد؛ در این مرحله ابتدا به بررسی ضرایب معناداری T-Value مربوط به هر یک از فرضیه‌های پژوهش پرداخته و سپس با استفاده از ضرایب بارهای عاملی استاندارد شده میزان تأثیرگذاری متغیرهای پنهان یا مکنون برون‌زا یا مستقلی بر متغیرهای وابسته یا پنهان درون‌زا پرداخته می‌شود. الگوی نهایی پژوهش نیز در پایان آورده شده است.



نمودار شماره ۱: مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب مسیر



نمودار شماره ۲: مدل پژوهش در حالت تخمین معنی‌داری-آماره تی

بر این اساس، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر مبنای معادلات ساختاری در جدول شماره پنج نمایش داده شده است.

جدول شماره ۵: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
تأیید	۳/۰۹۷	۰/۱۱۶	تأثیر عوامل موقعیتی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی
تأیید	۶/۷۹۹	۰/۳۳۸	تأثیر عوامل فردی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی
تأیید	۳/۶۶۶	۰/۲۵۵	تأثیر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان

نتایج در جدول شماره پنج بیانگر این است که فرضیه‌های پژوهش تأیید شده‌اند و عوامل فردی و موقعیتی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی تأثیر دارند و سازوکارهای عدم تعهد غیر اخلاقی بر رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان تأثیرگذار می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به ماتریس هم‌بستگی مشاهده می‌شود که مقدار $Sig < 0.05$ است؛ بنابراین تمامی متغیرهای فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد

رابطه معنی‌داری باهم دارند. بر این اساس، با توجه به معنی‌دار بودن رابطه میان تمامی متغیرهای مربوط به فرضیه‌ها، می‌توان به بررسی فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (رگرسیون) پرداخت؛ بنابراین می‌توان گفت که عوامل فردی و موقعیتی در بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان مؤثر هستند. هم‌چنین بر اساس آزمون هم‌بستگی نتیجه می‌گیریم که هرچه عوامل فردی و موقعیتی در سطح بالایی باشند میزان بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

در دنیای امروز و با توجه به آگاهی‌های ذی‌نفعان و مشتریان نسبت به حقوق خود و وظایف سازمان‌ها و هم‌چنین اهمیت و ارزش حفظ اعتبار سازمان در سطح عمومی، اعتماد مشتریان و سایر ذی‌نفعان به سازمان از مهم‌ترین مزایای رقابتی به‌شمار می‌رود. طبیعی است که مدیران سازمان‌ها همواره در جست‌وجوی راه‌های حفظ و ارتقای تصویر مثبت سازمان باشند. مطالعات انجام شده در حوزه رفتار غیر اخلاقی سازمانی می‌تواند در این حوزه به صاحبان و مدیران سازمان‌ها کمک شایانی کرده و با برشمردن عوامل مؤثر بروز این‌گونه رفتارها آن‌ها را در جهت تعدیل و تضعیف این عوامل یاری کند.

در مورد عوامل ایجادکننده رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان، یافته‌های پژوهش شامل دو دسته عوامل موقعیتی (درون سازمان و برون سازمانی) و عوامل فردی است. ابهام در قوانین و تبعیض، فساد نظام‌یافته، نبود تعریف‌های روشن از جرایم، اقتصاد غیر اخلاقی، شرایط بفرنج به‌وجود آمده به‌واسطه تحریم‌ها، جو سازمانی، حمایت ادراک‌شده از جانب مدیران، ناکارآمدی در رهبری و تصمیم‌گیری در دسته عوامل موقعیتی، روحیه انفعال‌گرایی، سهل‌انگاری و بی‌قیدوبندی، تعهد عاطفی افراطی به سازمان و ماکیاوول‌گرایی جز عوامل فردی قرار گرفتند.

یکی از علل رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان هویت سازمانی است. برخی کارکنان در سازمان نسبت به سایر همکاران خود، احساس تعلق خاطر و وفاداری بیش‌تری به سازمان دارند؛ به این صورت که هر نوع نفع یا ضرری که به سازمان وارد شود آن را به‌عنوان ضرر و نفع خود قلمداد می‌کنند. این کارکنان اگر مورد

لطفی از جانب سازمان و مدیران قرار بگیرند، انگیزه بسیار بیشتری نسبت به همکاران پیدا می‌کنند در واقع، کارکنان دارای هویت سازمانی بیشتر، رفتار غیر اخلاقی نافع سازمان بیشتر تری از خود نشان می‌دهند. همان‌طور که آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱) بیان کردند افرادی که سطح بالایی از هویت سازمانی را دارند به احتمال بیشتر تری رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان را اقدامی ضروری و حتی منصفانه می‌دانند که در جهت منافع سازمان هستند.

در این پژوهش سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی در قالب رویکرد تدافعی شامل ابراز پشیمانی بعد عمل انجام شده، اتخاذ مواضع احساسی، رویکرد جبرگرایی، ناچیز شمردن فعل خطا، نشان دادن وفاداری به سازمان هستند و انکار واقعیت و امور منطقی، تأکید بر منافع مالی اقدام غیر اخلاقی، فرار از مسئولیت، فرار رو به جلو، مقایسه برتری جز رویکرد تهاجمی می‌باشند. همان‌طور که مور و همکاران (۲۰۱۲) بیان کردند افراد در مواجهه با تصمیمات با بار اخلاقی، در تمایلات خود نسبت به استفاده از سازوکارهای شناختی عدم تعهد اخلاقی، متفاوت عمل می‌کنند.

براساس نتایج می‌توان بیان کرد که در برخی موارد، کارکنان برای جبران رابطه مثبت و حمایتی مدیران رفتارهای غیر اخلاقی از خود بروز می‌دهند این افراد از مفاهیم اخلاقی کارهای خود از نظر جامعه به منظور مشارکت در این اقدامات که به نفع سازمان است، چشم‌پوشی می‌کنند. هم‌چنین کارکنان در جو و فضای سازمانی رفتار می‌کنند. به این صورت اگر کارمندان سازمان به این درک و باور برسند که رفتارهای آن‌ها از سوی مدیران مورد حمایت قرار می‌گیرد و هم‌چنین برای سازمان هم عواقبی به‌همراه ندارد انگیزه لازم را نیز پیدا خواهند کرد.

ماکیاولیان تمایل به نادیده گرفتن هنجارها دارند و معتقدند که اقدامات غیر اخلاقی به‌منظور حمایت از سازمان فرصتی برای به‌دست آوردن منفعت شخصی است همان‌طور که دیانتی و همکاران (۱۳۹۷) بیان کردند افراد با سطح ماکیاولیسم بالا برای رسیدن به منافع شخصی و سازمانی رفتارهای خصمانه و انحرافی از خود نشان خواهند داد.

تصویب قانون به صورت شفاف و بدون هیچ گونه ابهام و اجمال هنر قانون گذار است. قوانینی که فاقد چنین ویژگی هستند، بهانه‌ای برای تفسیر رأی و پرهیز از اجرای قانون است، هم‌چنین اگر مدیران درک کنند که قوانین وضع شده ناعادلانه هستند به آن‌ها پایبند نخواهند بود؛ بنابراین تا زمانی که قوانین در سازمان شفاف نباشد و خلأهای قانونی حس شود به راحتی می‌توان قوانین را دور زد؛ در این حالت بستر برای رفتارهای غیر اخلاقی باز می‌شود.

به طور کلی عواملی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند و معمولاً تحت کنترل سازمان‌ها نیستند و توسط سیستم‌های بالاتر به آن‌ها تحمیل می‌شوند؛ مانند فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، فناوری، دین، قانون و هم‌چنین عوامل سطح سازمانی اعم از اهداف سازمان، رفتار مدیر، جوسازمانی، ارزیابی عملکرد افراد مرجع که سازمان‌ها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این عوامل دارند و بیش‌تر آن‌ها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند. علاوه بر آنچه گفته شد، عوامل سطح فردی که در درون کارکنان سازمان وجود دارد، می‌توانند با تغییر عوامل موقعیتی، برخی از عوامل این سطح را تحت تأثیر قرار دهند.

عدم رعایت تعدادی از معیارهای اخلاقی نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی پژوهشگران را واداشته است تا به منظور فراهم کردن مسیر مناسب به دنبال مبنای نظری باشند. همان‌طور که کارکنان مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شوند و رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان در تعامل با همکاران به صورت درست یا نادرست بر عملکرد و موفقیت سازمان بسیار تأثیرگذار می‌باشد بنابراین برای سازمان‌ها ضروری می‌باشد که نسبت به رفتارهای غیر اخلاقی توجه کنند با توجه به افزایش مسائل مربوط به اصول اخلاقی، نیاز به تدوین راهبردهایی برای تهیه کدهای اخلاقی شرکت‌ها تشدید شده است.

پیشنهادها

مدیران برای کاهش یا پیشگیری از رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان باید اقداماتی انجام دهند. بسترسازی مناسب برای اجرایی کردن اصول و مبانی

اخلاقی و بالا بردن تعهد کاری در کارکنان از دغدغه اصلی مدیران در سازمان‌ها است تا به اهداف سازمان نائل شوند و برای تقویت رفتار اخلاقی در سازمان باید برنامه آموزشی برگزار شود؛ بنابراین مدیران باید دستورالعمل‌های آموزشی را اجرایی کنند.

بدین ترتیب، پیشنهاد می‌شود که به‌عنوان یک سازوکار مهم برای جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان، باید برنامه‌ریزی لازم برای نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی، مانند صداقت، وظیفه‌شناسی، احترام و توجه، انصاف و عدالت انجام شود.

پیشنهاد می‌شود با تأمین نیازهای فردی و شخصی سازمان اقدامات لازم برای بهبود کیفیت و کمیت فعالیت‌های کارکنان انجام شود. از طرف دیگر، قوانین و مقررات روشنی باید توسط مدیران ارشد تدوین شود تا با رفتارهای غیر اخلاقی مقابله کنند. با این‌وجود نباید فراموش کرد که با ارائه امکانات آموزشی می‌توان رفتار کارکنان را مدیریت و هدایت کرد.

از طرفی، مدیران مربوطه ضمن اطلاع‌رسانی به کارمندان تازه استخدام‌شده، باید برنامه‌ریزی‌های اساسی را در جهت تقویت اعتقادات مذهبی، تقویت وجدان کاری و ترویج فرهنگ و اخلاق معمول انجام دهند. با توجه به نتایج پژوهش، ایجاد اعتماد بین مدیران و کارکنان به منظور تفویض اختیار مدیر به کارکنان با توجه به صلاحیت کارکنان و هم‌چنین تعیین قوانین روشن، شفاف و قابل اجرا برای همه کارکنان، پرداخت عادلانه و شرح دقیق وظایف با انعطاف‌پذیری لازم، اطمینان از پیشرفت و آینده شغلی کارمندان در سازمان، اطلاع‌رسانی به موقع در مورد پیامدهای اخلاقی و کاری رفتارهای غیر اخلاقی، آموزش اخلاقی و تشویق کارکنان برای انجام آن در سازمان، ارائه مشاوره به کارمندان به منظور جلوگیری از چنین رفتارهایی، کنترل رسمی و غیررسمی و تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد روحیه اجتماعی شدن و فرهنگ مشارکتی در سازمان، نقش مهمی در جلوگیری از بروز رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان خواهد داشت.

منابع

- پروین، فرهاد (۱۳۹۲). قانون‌گریزی، نقض متقابل حقوق شهروندی. پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، ۱۹ (۲)، صص ۱۷۵-۱۸۶. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=218997>
- پورعزت، علی‌اصغر؛ زینالی صومعه، پروانه (۱۳۹۰). آثار فضای غیر اخلاقی در محیط کار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۴)، قابل‌بازیابی از:
<http://ethicsjournal.ir/article-1-747-fa.html>
- حسینی، زهرا؛ مرتضوی، سعید؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۷). شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی نافع سازمان در سازمان‌های دولتی. فصلنامه علمی- پژوهشی سازمان‌های دولتی، ۶ (۴)، صص ۵۷-۷۰. قابل‌بازیابی از:
http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_5083.html
- دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ صالحی، علی (۱۳۸۹). قانون‌گریزی در ایران: تبیین نقش عوامل سیاسی، اقتصادی، قانونی، مدیریتی و اجتماعی- فرهنگی. فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۳، صص ۷-۶۵. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=128904>
- دهقانان، حامد؛ شجاعی، محمدحسین (۱۳۹۶). نقش تعدیل‌گری رهبری تحول‌آفرین در رابطه میان جو اخلاقی ادراک شده و رفتارهای کاری مخرب. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۴۴، صص ۹۷-۱۴۰. قابل‌بازیابی از:
http://harold.jrl.police.ir/article_12180.html
- رضانیا شیرازی، حمید (۱۳۹۵). اخلاق تجاری و تجارت اخلاق، پژوهش‌های اخلاقی، ۶ (۴)، صص ۲۳-۳۶. قابل‌بازیابی از:
<http://ensani.ir/fa/article/399207/>
- شریعتی، مسعود؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ رضایی‌منش، بهروز؛ خسرو پناه دزفولی، عبدالحسین (۱۳۹۹). حکمرانی اخلاقی در بخش عمومی از دیدگاه نهج‌البلاغه، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۸ (۴)، صص ۸۵-۱۱۸. قابل‌بازیابی از:
<https://www.magiran.com/paper/2230618>
- فقیهی، ابوالحسن؛ رضایی‌منش، بهروز (۱۳۸۴). اخلاق اداری: سیری در گذشته و حال، مطالعات مدیریت، شماره ۴۷، صص ۱-۲۶. قابل‌بازیابی از:
<https://modir.ir/Articles/2504.aspx>

- فیاضی، مرجان؛ صالحی ساداتی، زهرا؛ پریشان، فاطمه (۱۳۹۶). نقش ارزش های اخلاقی در رشد معنویت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۱)، صص ۸۹-۹۵. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=50290>

- کمالزاده، حسام‌الدین؛ لیاقت، فهمیده (۱۳۹۶). رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی. مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، ۸۴، صص ۹۷-۱۲۴. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/379954>

- طرزی، مهدی؛ رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی پردشدگی در محیط کار. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۸(۴)، صص ۲۵۵-۲۸۳. قابل بازیابی از:

http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_95371.html

- Bandura A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Available at:

<https://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000>

- Bolinger D. (1982). *Language: The loaded weapon*. London, UK: Longman. Available at:

<https://www.amazon.co.uk/Language-Loaded-Weapon-Abuse-Today/dp/0582291089>

- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. *Business Ethics Quarterly*, 20, pp 583-616. Available at:

<https://www.cambridge.org/core/journals/article>

- Burnett, E.A. (2017). "Bad Behavior with Good Intentions: The Role of Organizational Climate in Unethical Pro-Organizational Behavior", PhD Thesis, Clemson University. Available at:

https://tigerprints.clemson.edu/all_theses/2608/

- Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (2016). "Prosocial citizens without a moral compass? Examining the Relationship between Machiavellianism and Unethical Pro-Organizational Behavior". *Journal of Business Ethics*, pp 1-12. Available at:

<https://psycnet.apa.org/record/2016-09407-001>

- Denhardt, R. B. & Grubbs, J. W. (1999). *Public Administration: An Action Orientation* (3rd Ed.), by Thomas D. Lynch & Peter L. Cruise. Available at:

https://books.google.com/books/about/Public_Administration_An_Action_Orientat.html?id=iCjiLH4A_g0C

- Gaulden, D." *Business Ethics: A Study of Ethical Behavior and Organizational Performance Effectiveness*", Ph. D Dissertation, Capella University, 2004. Available at:

<https://www.proquest.com/openview/abed144f9c5ac2ebe40a77d1d46676d0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

- Graham, K.A., Ziegert, J.C. & Capitano, J. (2013). “The Effect of Leadership Style, Framing, and Promotion Regulatory Focus on Unethical Pro-Organizational Behavior”. *Journal of Business Ethics*. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1952-3>
- Grasmick, H. G., & Scott, W.J., “Tax evasion and mechanisms of social control: A comparison with grand and petty theft”, *Journal of Economic Psychology*, Vol. 2, pp 213-230, 1982. Available at:
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Currall, S.C. (2001). “Inside Multi-Disciplinary Science and Engineering Research Centers: The Impact of Organizational Climate on Invention Disclosures and Patents”, *Journal of research policy*, 40(9), pp 1226-1239. Available at: <https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.elsevier-26dc77ba-b3fd-3773-9d4b-a5fb292c5d2>
- Jackall R. (1988). *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*. New York, NY: Oxford University Press. Available at: <https://www.jstor.org/stable/20006876>
- Kramer M. (1990). “The Moral Logic of Hizballah. In Reich W (Ed.)”, *Origins of Terrorism: Psychologies, Ideologies, Theologies, States of Mind* (131–157). Cambridge, UK: Cambridge University Press. Available at: <https://scholar.harvard.edu/martinkramer/publications/moral-logic-hizballah>
- Licht, J. G. J. (2015). “Self-Construal and Organizational Context: Interactive Effects on Harming and Helping Workplace Behaviors”. Dissertation for the Degree Of Doctor Of Philosophy. University Of Minnesota. Available at: <https://conservancy.umn.edu/handle/11299/175235>
- McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). “Machiavellianism and Psychopathy”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, pp 192–210. Available at: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.74.1.192>
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., Xu, L. (2013). “The Relationship between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects?” *Journal of Business Ethics*, 116, pp 641–653. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1504-2>
- Moore, C.; Detert, J.R.; Trevino, L.K.; Baker, V.L. & Mayer, D.M. (2012). “Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior”, *Personnel Psychology*, DOI:10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>
- Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2015). “Detrimental Citizenship Behaviour: A Multilevel Framework of Antecedents and Consequences”, *Management and Organization Review*, 11(1), pp 69-99. Available at: https://ideas.repec.org/a/cup/maorev/v11y2015i01p69-99_00.html

- Russell, T. L., Sparks, T. E., Campbell, J. P., Handy, K., Ramsberger, P., & Grand, J. A. (2017). “Situating Ethical Behavior in the Nomological Network of Job Performance”, *Journal of Business and Psychology*, 32(3), pp 253–271. Available at:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-016-9454-9>
- Schneider, B. (1972) “Organizational Climate: Individual Preferences and Organizational Realities.” *Journal of Applied Psychology*, 56, pp 170-211. Available at:
<https://psycnet.apa.org/record/1973-01451-001>
- Shalvi, S., Dana, J., Handgraaf, M. J. J. & De Dreu, C. K. W. (2011). “Justified Ethicality: Observing Desired Counterfactuals Modifies Ethical Perceptions And Behavior”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Available at:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597811000240>
- Shamir, B. (1991). “Meaning Self and Motivation in Organization”, *Organization Studies* 12(3), p 405. Available at:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/017084069101200304?journalCode=ossa>
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). “Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior”, *Journal of Applied Psychology*, 95, pp 769–780. Available at:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20604596/>
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). “Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, pp 204–213. Available at:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S074959781000107X>
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., & He, W. (2018). “A Social Exchange Perspective of Employee–Organization Relationships and Employee Unethical Pro-organizational Behavior: The Moderating Role of Individual Moral Identity”, *Journal of Business Ethics*, pp 1-17. Available at:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-018-3782-9>
- Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). “Ethical Employee Behaviors in the Consensus Taxonomy of Counterproductive Work Behaviors”, *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), pp 36-48. Available at:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijssa.12199>
- Zohar, D., Luria, G. (2005). “A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships between Organization and Group-Level Climates”, *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), pp 616–628. Available at:
<https://psycnet.apa.org/record/2005-08269-002>