

نقش تعديل کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بين رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی

دکتر محمد علی نادى*، دکتر نزهت الزمان مشفقى، علی قاسمى

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۲، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۲)

چکیده

زمینه: رفتار سازمانی مناسب و پرهیز از بد رفتاری سازمانی، ایدئولوژی اخلاقی مدیران در جهت هدایت درونی برای تصمیم گیری های درست و به جا، اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان و وجود عدالت سازمانی در محل کار که باعث افزایش اثربخشی سازمان می شود، لزوم اجرای این پژوهش با هدف بررسی نقش تعديل کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی را نمایان می کند.

روش: روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران مدارس منطقه جنوب غربی شهر اصفهان تشکیل می دادند. به دلیل کوچک بودن حجم جامعه، کل جامعه به عنوان نمونه (۲۶۳ نفر) در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شد که شامل ۷۳ گویه و ۷ زیر مقیاس بود. در تجزیه و تحلیل داده ها از میانگین و انحراف استاندارد ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی با کمک نرم افزار مادپرآب و بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته ها: یافته ها نشان داد بین متغیرهای پژوهش رابطه معنادار وجود دارد. در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی متغیر ایده آل گرایی اخلاقی مدیران نقش تعديل کنندگی ایفا می کند ($P < 0.05$).

نتیجه گیری: هرچه فلسفه اخلاقی ایده آل گرایی در افراد بیشتر باشد اثر رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی و در نهایت بر بدرفتاری سازمانی نیز افزایش می یابد.

کلید واژگان: ایدئولوژی اخلاقی، رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، بد رفتاری سازمانی.

سر آغاز

هر اقدام عمدی که توسط اعضای سازمان، هنجارهای اجتماعی یا سازمانی را نقض میکند، نوعی بدرفتاری سازمانی است. رفتارهایی که با ارزشهای سازمانی سازگارند، اما با ارزشهای اجتماعی تناقض دارند (مثل دروغ گفتن به نفع سازمان)، به منزله بدرفتاری سازمانی تلقی می شوند همچنان که رفتارهایی که با ارزشهای اجتماعی سازگارند، اما با ارزشهای سازمانی در تضادند (مثل افشای اسرار سازمان) (و مواردی همچون کم کاری^۲، اتلاف وقت، کندکاری^۳، امتناع از کار^۴، اعمال نادرست در محل کار، کارشکنی، سوء استفاده از ظرفیت وامکانات سازمان

رفتار سازمانی علمی است که درصدد توصیف، درک و پیش بینی رفتار انسانی در محیط سازمان های رسمی می باشد. در واقع رفتار سازمانی کاربرد دانش درباره چگونگی رفتار افراد در سازمانهاست. در مقابل رفتار سازمانی که به تأثیر سازمان و گروه بر ادراکات، احساسات و عملکرد کارکنان، تأثیر محیط بر سازمان و منابع انسانی و اهداف می پردازد، پدیده بدرفتاری سازمانی^۱ وجود دارد (۱). امروزه بدرفتاری سازمانی به عنوان یکی از جدی ترین مسائل داخلی که سازمانها با آن روبه رو هستند مورد توجه قرار گرفته است.

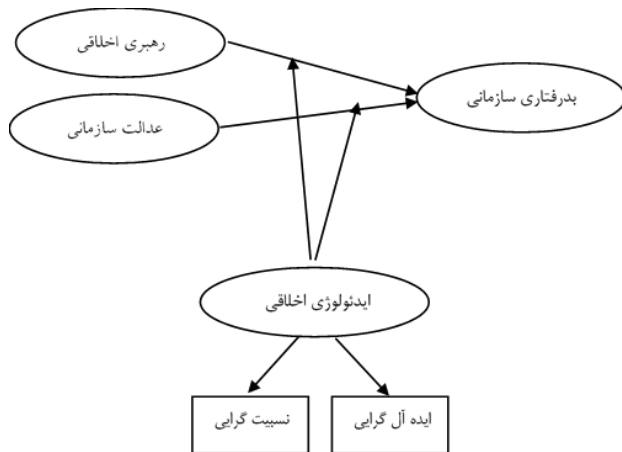
نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: mnadi@khuisf.ac.ir

و نظایر این‌ها را نیز در برمی گیرد (۲). همچنین محصول تعامل عوامل فردی و سازمانی است که تکرار و شدت آن تحت تأثیر شرایط محیطی مختلف تغییر می‌کند. از جمله این عوامل می‌توان در سطح فردی هماهنگی ارزش‌های سازمانی که شامل وفاداری به وظیفه و کمبود ارضای نیازهای فردی و در سطح سازمانی عواملی مانند فرصت‌های درونی برای بد رفتاری، سیستم‌های نظارت، اهداف، فرهنگ و انسجام باشد از ویژگی‌های اصلی بدرفتاری سازمانی می‌توان به مقاومت‌های ضعیف و خرابکاری، اتلاف وقت و کارشکنی اشاره کرد (۳).

اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان، زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی فراهم می‌کند (۴). اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها نیک و بدهای سازمان را مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (۵). اعتقادات معنوی افراد و ایمان آنها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از نظر شغلی و تخصصی تقویت و توسعه دهند و موجبات ایجاد علاقه به کار را فراهم آورند (۶). ایدئولوژی اخلاقی^۵ یا فلسفه اخلاق فردی، سیستمی مفهومی از اخلاقیات فردی است که به صورت دستورالعمل و راهنمای تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی عمل می‌کند (۷). ایده آل‌گرایی اخلاقی^۶ و نسبییت‌گرایی اخلاقی^۷ دو وجه ثابت این سیستم مفهومی اند که ایده آل‌گرایی یعنی فرد تا چه اندازه این موضوع را پذیرفته است که اقدام درست اخلاقی، همیشه می‌تواند نتیجه‌ای خوشایند و مطلوب به همراه داشته باشد (۸). در مقابل نسبییت‌گرایی وجود دارد که در اصول عمومی اخلاق تردید دارد و تأکید می‌کند که عملکرد اخلاقی در محیط‌ها می‌تواند با توجه به وضعیت فرد تغییر کند و ممکن است از شخصی به شخص دیگر یا از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت باشد (۹) اگر چه رهبری حوزه ای با سابقه ای طولانی و رشته ای بالغ است، مدل‌های نوینی از رهبری در حال توسعه هستند که در آنها، رهبری، کمتر به اقتدار مدیریتی متکی است (۱۰، ۱۱). رهبری اخلاقی^۸ به عنوان رویکرد نوین در چشم‌انداز رهبری، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری را اعمال می‌کند (۱۲). رهبری مهمترین عامل در یک سازمان است؛ که رفتار او به عنوان الگو و نماد سرمشق سایر کارکنان قرار می‌گیرد (۱۳). از جمله ویژگی‌های رهبری اخلاقی احترام به دیگران، خدمتگزار دیگران بودن، عادل و صادق بودن، جمع‌گرا بودن، حمایتگری، توسعه مهارت‌ها و اعتماد به نفس زیردستان، دلسوزی، عدالت، توصیه پیروان به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی و در نظر گرفتن پاداش و مجازات برای رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی و توجه و برقراری روابط انسانی است (۱۴).

درک عدالت سازمانی^۹ از سوی کارکنان عاملی مهم در جهت افزایش تعهد آنان به سازمان و گسترش اخلاق شغلی در فضای سازمان است (۱۵). ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمانها و رضایت شغلی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرشها و رفتارهای آنان نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند (۱۶). عدالت و اجرای

آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است و به عنوان پایه اساسی برای اثربخشی فرایندهای سازمانی بوده است (۱۷). وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان‌کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است (۱۸). همچنین به عنوان یک ارزش اخلاقی^{۱۰} بسیار با اهمیت برای افرادی که نشانه‌های عدالت را تجربه می‌کنند، حاوی اهمیت ارزشهای اخلاقی در محیط‌های مختلف سازمانی است (۱۹). عدالت سازمانی اساس روابط خوب بین ارباب رجوع و کارمندان است و باعث افزایش اثربخشی سازمان می‌شود و نیز عواقب قانونی بی‌عدالتی در فعالیت‌های مدیریتی در سازمان‌ها نیز وجود دارد (۲۰). بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزشهای اخلاقی آنهاست (۲۱). لزوم رفتار سازمانی مناسب و پرهیز از بد رفتاری سازمانی از طرف کارکنان و به ویژه مدیران سطوح مختلف سازمان برای نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان، اهمیت پژوهش در این زمینه را بیشتر مشخص می‌کند و از مجموعه مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کاهش بد رفتاری سازمانی و بروز رفتار سازمانی ایده‌آل، نقش رهبری اخلاقی در اعمال نوع مناسب مدیریت و رهبری سازمان، عدالت سازمانی به عنوان مقوله‌ای مهم و اثرگذار در رفتارهای واکنشی کارکنان و مدیران، ایدئولوژی اخلاقی مدیران در جهت هدایت درونی برای تصمیم‌گیری‌های درست و به جا در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند. از طرف دیگر بسیاری از بدرفتاری‌های سازمانی منشأ درون سازمانی دارد که شناخت و رفع آن توسط مدیران ارشد نیاز به معرفی و تبیین دارد و بخش دیگری از بدرفتاری‌های سازمانی منشأ فردی (کارمند محوری) دارد که عدم آشنایی و توجه کارکنان باعث می‌شود آنها با این که روزانه مرتکب این بدرفتاری‌ها می‌شوند به راحتی از کنار آن بگذرند. پژوهش‌های مرتبط داخلی از جمله مطالعه درک و شناخت گونه‌های بدرفتاری سازمانی (۲۲)، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان (۲۳)، بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان (۲۴)، رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی (۲۵)، رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان (۲۶) مورد بررسی قرار گرفت. رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی (۲۷)، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار اعضای سازمان با مشارکت (۲۸)، انتقال یا سرایت بدرفتاری سازمانی در میان اعضای یک سازمان (۲۹) از جمله پژوهش‌های خارجی مرتبط با این پژوهش بود. بررسی گستره پژوهش‌های انجام شده در سطح کشور مؤید آن است که رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی در بین مدیران که خدمت‌گزاران و متولیان آموزش و پرورش کشور هستند مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به موضوعات مرتبط با پژوهش و دستیابی به مدل پیش فرض می‌توان ادعا نمود رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی به طور مستقیم بر بدرفتاری سازمانی تأثیر گذار است و ایدئولوژی اخلاقی مدیران نقش تعدیل‌کنندگی را در این میان ایفا می‌نماید. به این ترتیب، براساس مبانی نظری پژوهش، الگوی مفهومی براساس نگاره ۱ طراحی شد.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران مدارس منطقه جنوب غربی شهر اصفهان تشکیل می دادند. در مطالعات علی همبستگی می بایست حداقل حجم نمونه ۲۶۰ نفر باشد (۳۰) که به دلیل کوچک بودن حجم جامعه، حجم جامعه و نمونه برابر در نظر گرفته شد و تعداد آن ۲۶۳ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و بالاتر تعیین گردید. تمامی اعضای جامعه آماری در پژوهش شرکت داده شدند. از کل نمونه ۵/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۷۸/۱ درصد کارشناسی و ۱۶/۲ درصد کارشناسی ارشد و ۵۰/۸ درصد نمونه را مردان تشکیل دادند. سابقه مدیریت ۳۹/۶ درصد از مدیران مدارس کمتر از ۱۰ سال، ۴۲/۳ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۸/۱ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال بوده است. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شد و این پرسشنامه شامل ۷۳ گویه و ۷ زیر مقیاس بود. رهبری اخلاقی با ۱۰ گویه، عدالت سازمانی با ۲۶ گویه، ایدئولوژی اخلاقی با ۲۰ گویه و ۲ خرده مقیاس ایده آل گرایی و نسبیت گرایی و بدرفتاری سازمانی با دو مؤلفه بدرفتاری سازمان محور^{۱۱} و بدرفتاری کارمند محور^{۱۲} شامل ۱۲ و ۵ گویه زیر مقیاس های این

پرسشنامه بود (۲۲ و ۳۱-۳۳) که با طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تدوین شد. برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای رهبری اخلاقی ۰/۸۸، عدالت توزیعی ۰/۸۹، عدالت رویه ای ۰/۸۶ و عدالت تعاملی ۰/۹۵ و عدالت سازمانی ۰/۹۶، ایده آل گرایی ۰/۵۹، نسبیت قوانین اخلاقی ۰/۵۹، ایدئولوژی اخلاقی ۰/۷۲، بدرفتاری سازمان محور ۰/۸۷، کارمند محور ۰/۷۳ و بدرفتاری سازمانی به طور کل ۰/۹۱ بدست آمد. برای اطمینان با کمک روایی محتوایی تعداد ۵ پرسشنامه به گونه ای تدوین و تنظیم شد که ابعاد آن کاملاً مشخص باشد. سپس از نظرات متخصصین حوزه مدیریت درمورد همخوانی گویه ها با مقیاسهای مربوطه استفاده شد و برای روایی صوری با کمک پیش آزمون ۳۰ پرسشنامه آزمایشی در بین مدیران اجرا شد. پس از پاسخگویی و با آگاهی از اشکالات احتمالی و چگونگی برداشت پاسخ دهندگان از گویه ها نواقص آنها رفع، اصلاحات لازم صورت گرفت و در نهایت فرم نهایی پرسشنامه تنظیم شد. شرکت کنندگان در این مطالعه به پرسشنامه ها به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد که در بخش توصیفی از آماره های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مبتنی بر روش هایس با نرم افزار ماد پراب نسخه ۲ که توسط صاحب نظران در سال ۲۰۱۶ نوشته شده است استفاده شد (۳۴).

یافته ها

به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد که به این ترتیب پیش فرض نرمال بودن توزیع داده ها در تمام متغیرها برقرار بود ($P \geq 0.05$). همبستگی بین متغیرهای پژوهش با ضریب همبستگی پیرسون اندازه گیری شد.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	رهبری اخلاقی	۴/۴۷	۰/۴۹۹	۱							
۲	عدالت سازمانی	۳/۵۹	۰/۹۹۹	۰/۴۸۶**	۱						
۳	ایده آل گرایی	۴/۵۴	۰/۴۹۴	۰/۴۷۴**	۰/۳۰۳**	۱					
۴	نسبیت گرایی	۳/۵۱	۰/۸۲۷	۰/۲۳۳**	۰/۵۳۳**	۰/۱۷۹**	۱				
۵	ایدئولوژی اخلاقی	۴/۰۳	۰/۵۱۸	۰/۴۱۳**	۰/۵۷۰**	۰/۶۱۹**	۰/۸۸۳**	۱			
۶	سازمان محور	۴/۵۴	۰/۴۶۹	۰/۴۵۴**	۰/۳۹۸**	۰/۳۵۷**	۰/۱۲۵*	۰/۲۷۸**	۱		
۷	کارمند محور	۴/۵۷	۰/۴۸۰	۰/۳۸۱**	۰/۲۸۸**	۰/۳۳۴**	۰/۰۵۲	۰/۲۰۱**	۰/۸۱۹**	۱	
۸	بدرفتاری سازمانی	۴/۵۵	۰/۴۵۴	۰/۴۵۰**	۰/۳۸۰**	۰/۳۶۵**	۰/۱۱۵	۰/۲۶۵**	۰/۹۸۴**	۰/۹۰۸**	۱

مقدار ۰/۳۸ تایید شد. در پاسخ به فرضیه چهارم مبنی بر این که بین عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد می توان گفت ضریب همبستگی این دو متغیر با مقدار ۰/۳۸ معنادار و مثبت است و این رابطه تأیید می گردد. برای تأیید فرضیه پنجم که در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی ایدئولوژی اخلاقی مدیران نقش تعدیل کنندگی ایفا می کند، از رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی استفاده شد. در جدول (۲) و (۳) نقش تعدیل کنندگی ایده آل گرایى و نسبیت گرایى از مؤلفه های ایدئولوژی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی نشان داده می شود.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد و مقادیر ضریب همبستگی پیروسون بین رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، ایدئولوژی اخلاقی با بد رفتاری سازمانی می توان نتیجه گرفت که بین متغیرها رابطه مثبت معنادار وجود دارد. در ارتباط با فرضیه اول مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی با ایدئولوژی اخلاقی، در سطح $P \leq 0,01$ با ضریب همبستگی ۰/۴۱۲ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد مورد تأیید قرار گرفت. بین عدالت سازمانی با ایدئولوژی اخلاقی نیز رابطه معنادار وجود دارد و در سطح $P \leq 0,01$ با اطمینان ۹۹ درصد و ضریب همبستگی ۰/۵۷ فرضیه دوم تایید می گردد.

فرضیه سوم مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی با بدرفتاری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده با

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بدرفتاری سازمان محور (متغیر ملاک) با عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی (متغیر پیش بین اصلی) و اثر تعاملی ایدئولوژی اخلاقی

متغیر ملاک	بلوک	متغیر های پیش بین	اثرات اصلی و تعاملی	F	ΔF	R^2	ΔR^2
بدرفتاری سازمان محور	اول	عدالت سازمانی	۰/۲۱°	۱۷/۴۴	۰/۷۶	۰/۱۷	۰/۰۲
		نسبیت گرایى اخلاقی	-۰/۰۵°				
		عدالت سازمانی × نسبیت گرایى اخلاقی	۰/۰۴°				
دوم	دوم	عدالت سازمانی	۰/۱۵°	۲۷/۴۴	۷/۷۳	۰/۲۴	۰/۰۲۲
		ایده آل گرایى اخلاقی	۰/۲۶°				
		عدالت سازمانی × ایده آل گرایى اخلاقی	-۰/۱۷°				
سوم	سوم	رهبری اخلاقی	۰/۱۵°	۲۲/۹۴	۱/۵۹	۰/۲۱	۰/۰۴
		نسبیت گرایى اخلاقی	-۰/۳۲°				
		رهبری اخلاقی × نسبیت گرایى اخلاقی	۰/۰۷°				
چهارم	چهارم	رهبری اخلاقی	۰/۷۹°	۲۶/۴۳	۱/۴۷	۰/۳۴	۰/۰۴
		ایده آل گرایى اخلاقی	۰/۶۴°				
		رهبری اخلاقی × ایده آل گرایى اخلاقی	-۰/۱۰°				

یابد. همچنین عدالت سازمانی ۲۴ درصد از واریانس بدرفتاری سازمان محور را تبیین می کند ولی با تعامل ایده آل گرایى اخلاقی در این رابطه واریانس افزوده انحصاری ۰/۰۲۲ افزایش می یابد. در رابطه رهبری اخلاقی با بدرفتاری سازمان محور، رهبری اخلاقی ۲۱ درصد از واریانس را تبیین می کند ولی در تعامل با نسبیت گرایى اخلاقی حدود ۰/۰۰۴ افزایش می یابد. رهبری اخلاقی در تعامل با ایده آل گرایى اخلاقی نیز ۰/۰۰۴ این واریانس را افزایش می دهد.

با توجه به جدول ۲ در رابطه عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمان محور ایده آل گرایى اخلاقی تعدیل کننده است. ولی در این رابطه نسبیت گرایى اخلاقی تعدیل کننده نیست و نقش تعدیلی بازی نمی کند. در رابطه رهبری اخلاقی با بدرفتاری سازمان محور نسبیت گرایى اخلاقی و ایده آل گرایى اخلاقی هر دو تعدیل کننده هستند. این تعاملات به معنای تعدیل رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمان محور بوسیله ایدئولوژی اخلاقی است. عدالت سازمانی ۱۷ درصد از واریانس بدرفتاری سازمان محور را تبیین می کند ولی با تعامل نسبیت گرایى اخلاقی در این رابطه واریانس افزوده انحصاری تنها ۰/۰۰۲ افزایش می

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بدرفتاری کارمند محور با عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی و اثر تعاملی

ایدئولوژی اخلاقی

متغیر ملاک	بلوک	متغیر های پیش بین	اثرات اصلی و تعاملی	F	ΔF	R^2	ΔR^2
بدرفتاری کارمند محور	اول	عدالت سازمانی	0.05^*	9/41	0/64	0/10	0/002
		نسبیت گرایی اخلاقی	-0.19^*				
		عدالت سازمانی \times نسبیت گرایی اخلاقی	-0.03				
	دوم	عدالت سازمانی	0.97^*	18/58	8/98	0/18	0/03
		ایده آل گرایی اخلاقی	0.97^*				
		عدالت سازمانی \times ایده آل گرایی اخلاقی	-0.19^*				
	سوم	رهبری اخلاقی	0.28^*	14/77	0/18	0/15	0/0006
		نسبیت گرایی اخلاقی	-0.14^*				
		رهبری اخلاقی \times نسبیت گرایی اخلاقی	-0.03				
	چهارم	رهبری اخلاقی	0.80^*	18/93	1/78	0/18	0/006
		ایده آل گرایی اخلاقی	0.73^*				
		رهبری اخلاقی \times ایده آل گرایی اخلاقی	-0.12^*				

بحث

فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی با ایدئولوژی اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد تایید شد و این پژوهش با پژوهش محققان دیگر همخوانی دارد (۳۵ و ۳۶). رابطه معنادار به دست آمده بین ایدئولوژی اخلاقی با عدالت سازمانی نیز با پژوهش پژوهشگران در زمینه ی ارتباط معنادار این دو متغیر همخوان است (۳۷ و ۳۸). یافته های حاصل از این پژوهش نشان دهنده این است که رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و ایدئولوژی اخلاقی بر بدرفتاری سازمانی اثر مستقیم دارند. با توجه به اینکه برای غلبه بر بدرفتاری سازمانی می بایست بر تقویت بعد رهبری اخلاقی مدیران و تعمیم فراگیر ابعاد عدالت سازمانی در سازمان و توسعه ایدئولوژی اخلاقی در مدیران همت گماشت، این رابطه مثبت قابل تبیین است. به عبارت دیگر رهبری اخلاقی به طور مستقیم بر بروز بدرفتاری سازمانی تأثیر گذار است. لذا با تقویت رهبری اخلاقی می توان شاهد کاهش بدرفتاری سازمانی بود. همچنین با وجود رابطه مثبت بین ابعاد عدالت سازمانی با بدرفتاری می توان دریافت که عدالت سازمانی و ابعاد سه گانه آن می تواند به طور مستقیم در بروز بدرفتاری سازمانی مؤثر واقع شود. این یافته با پژوهش های محققان قبلی که به نقش عدالت بر بدرفتاری سازمانی پرداخته اند همسو می باشد (۲۸ و ۳۵). لذا شایسته است مدیران سازمان در توسعه فراگیر همه ابعاد عدالت و پرهیز از بی عدالتی در وجوه مختلف هم در پیشگیری و هم در کاهش بدرفتاری سازمانی دقت نمایند. بین مولفه های ایدئولوژی

اخلاقی که ایده آل گرایی و نسبیت قوانین اخلاقی است با بدرفتاری سازمانی رابطه مثبت و معنادار بدست آمد که با پژوهش قبلی مبنی بر تاثیر قوانین اخلاقی بر بدرفتاری سازمانی همخوانی دارد (۳۰). به عبارت دیگر تبیین جنبه های مختلف ایدئولوژی اخلاقی و دستیابی

با توجه به جدول ۳ در رابطه عدالت سازمانی با بدرفتاری کارمند محور ایده آل گرایی اخلاقی تعدیل کننده است. ولی در این رابطه نسبیت گرایی اخلاقی تعدیل کننده نیست و نقش تعدیلی بازی نمی کند. در رابطه رهبری اخلاقی با بدرفتاری کارمند محور ایده آل گرایی اخلاقی تعدیل کننده است ولی نسبیت گرایی این نقش را ندارد. این تعاملات به معنای تعدیل رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری کارمند محور بوسیله ایده آل گرایی اخلاقی است. عدالت سازمانی ۱۰ درصد از واریانس بدرفتاری کارمند محور را تبیین می کند ولی با تعامل نسبیت گرایی اخلاقی در این رابطه واریانس افزوده انحصاری تنها ۰/۰۰۲ افزایش می یابد. به عبارت دیگر با تعامل نسبیت گرایی اخلاقی عدالت سازمانی ۱۰/۰۰۲ درصد از واریانس بدرفتاری کارمند محور را تبیین می کند. همچنین عدالت سازمانی ۱۸ درصد از واریانس بدرفتاری کارمند محور را تبیین می کند ولی با تعامل ایده آل گرایی اخلاقی در این رابطه واریانس افزوده انحصاری ۰/۰۳ افزایش می یابد. به این معنا که تعامل ایده آل گرایی اخلاقی در رابطه عدالت سازمانی با بدرفتاری کارمند محور واریانس ۱۸ درصد را به میزان ۰/۰۳ افزایش می دهد. در رابطه رهبری اخلاقی با بدرفتاری کارمند محور، رهبری اخلاقی ۱۸ درصد از واریانس را تبیین می کند ولی در تعامل با نسبیت گرایی اخلاقی حدود ۰/۰۰۰۶ افزایش می یابد. رهبری اخلاقی در تعامل با ایده آل گرایی اخلاقی نیز ۰/۰۰۶ این واریانس را افزایش می دهد.

کمک می کند. برای در امان ماندن سازمانها از پدیده بدرفتاری سازمانی، مدیران باید دارای توانایی رهبری اخلاقی و آشنایی به ابعاد ایدئولوژی اخلاقی باشند. مدیران همواره به این نکته توجه داشته باشند که فقدان عدالت سازمانی می تواند باعث ایجاد بدرفتاری سازمانی گردد لذا ضروری است تمام تعاملات سازمانی^{۱۳} بر مبنای گسترش عدالت در سه بعد (توزیعی، تعاملی و رویه ای) پایه ریزی گردد. برای غلبه بر بدرفتاری سازمانی می بایست مدیران افزایش رضایت را در بین کارکنان مد نظر قرار دهند. در صورت استقرار رهبری اخلاقی، ایده آل گرایی اخلاقی مدیران به کاهش بدرفتاری کارمند محور کمک می کند. از طرفی هرچه فلسفه اخلاقی^{۱۴} ایده آل گرایی^{۱۵} در فرد بیشتر باشد اثر رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی و در نهایت بر بدرفتاری سازمانی نیز افزایش می یابد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون صحت داده ها، انتشار چندگانه و صداقت در پژوهش حاضر رعایت شده است.

سپاسگزاری

لازم است در پایان از مدیران مدارس منطقه جنوب غربی شهر اصفهان، حراست اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تشکر و قدردانی شود.

واژه نامه

1. Organizational misbehavior	بدرفتاری سازمانی
2. Hypothyroidism	کم کاری
3. Soldiering	کندکاری
4. Refusing to work	امتناع از کار
5. Ethical ideology	ایدئولوژی اخلاقی
6. Ethical relativism	نسبیت گرایی اخلاقی
7. Moral idealism	ایده آل گرایی اخلاقی
8. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
9. Organizational justice	عدالت سازمانی
10. Moral values	ارزشهای اخلاقی
11. Employee-based misbehavior	بدرفتاری سازمانی کارمند محور
12. Organization-based organizational misbehavior	بدرفتاری سازمانی سازمان محور
13. Organizational interactions	تعاملات سازمانی
14. Moral philosophy	فلسفه اخلاقی
15. Idealism	ایده آل گرایی

References

مدیران به سطح بالای ایدئولوژی اخلاقی می توانند آنها را در اعمال رفتار و تصمیم گیریها و قضاوت های گوناگون یاری نماید تا از بروز بدرفتاری سازمانی جلوگیری شود.

عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی دارای رابطه مستقیم و معنادار بود که با یافته های بدست آمده از آزمون همبستگی همخوانی داشت. در رابطه عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمان محور ایده آل گرایی اخلاقی تعدیل کننده است به این معنا که اگر عدالت سازمانی محقق شود اقدام درست اخلاقی، همیشه می تواند نتیجه ای خوشایند و مطلوب به همراه داشته باشد و بدرفتاری سازمان محور کاهش یابد. در رابطه رهبری اخلاقی با بدرفتاری سازمان محور نسبت گرایی اخلاقی و ایده آل گرایی اخلاقی هر دو تعدیل کننده هستند. این یافته نشان می دهد در صورتی که در سازمان رهبری اخلاقی سایه افکند و به برقراری روابط انسانی توجه شود هر نوع ایدئولوژی اخلاقی مدیران می تواند بدرفتاری سازمانی را تعدیل کند. در رابطه عدالت سازمانی با بدرفتاری کارمند محور، ایده آل گرایی اخلاقی تعدیل کننده است. همچنین در رابطه رهبری اخلاقی با بدرفتاری کارمند محور، ایده آل گرایی اخلاقی تعدیل کننده است. به عبارت دیگر توجه به تعاملات انسانی و برخورد مناسب مدیران باعث می شود با تغییر در اعمال و رفتار کارکنان از پدیده بدرفتاری کارمند محور جلوگیری کند. پژوهش حاضر در بین مدیران مدارس جنوب غربی شهر اصفهان انجام شده است، بنابراین در تعمیم نتایج به گستره های مکانی و سازمانی دیگر باید احتیاط شود. نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و لذا کاربست و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی منطقی نیست. به این ترتیب پیشنهاد می شود در پژوهشی به بررسی چرایی و چگونگی رواج و نفوذ پدیده بدرفتاری سازمانی در میان سازمان های مختلف پرداخته شود و نتایج آنها مورد مقایسه تطبیقی قرار گیرد. همچنین با توجه به نتیجه این پژوهش مبنی بر اعمال تبعیض مدیران در میان کارکنان، پیشنهاد می شود پژوهشی تحت عنوان علل بدرفتاری سازمانی از دیدگاه مدیران و راهکارهایی برای آن تنظیم گردد.

نتیجه گیری

ایدئولوژی اخلاقی به صورت دستورالعمل و راهنمای تصمیم گیری در وضعیتهای دشوار اخلاقی عمل می کند و رهبران اخلاقی با ایجاد ارتباط مکرر در خصوص اخلاقیات و برجسته سازی پیامهای اخلاقی، بر توجه بیشتر به اخلاقیات، تمرکز می کنند و با تکیه بر ایدئولوژی اخلاقی خود به عنوان تصمیم گیرندگانی منضبط و بی طرف در نظر گرفته می شوند و در بین کارکنان مقبولیت می یابند (۷). به این ترتیب برپایه ی فرضیه دوم زمانی که عدالت سازمانی در سطح بالایی قرار داشته باشد افراد با ایدئولوژی اخلاقی نسبی گرا دلیلی برای مشارکت در کج رفتارها ندارند و زمانی که بدرفتاری از ناحیه کارمندان به وجود می آید و عدالت سازمانی در اجرا به مشکل برمی خورد، ایده آل گرایی اخلاقی مدیران می تواند به کاهش بدرفتاری کمک کند. در صورت استقرار رهبری اخلاقی ایده آل گرایی اخلاقی مدیران به کاهش بدرفتاری کارمند محور

15. Ghanbari S, Mohammadi MF. (2017). Analysis the role of professional ethics & psychological security on relationship between organizational justice & organizational voice. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):47-56. (In Persian).
16. Hozoori MJ, Poorezat AA, Sarlak MA, Alipour MN. (2013). Designing a new equity-based justice model for a balanced scorecard. *Educational Research*; 8(35):1-24. (In Persian).
17. Siadat SA, Nasr-Esfahani A, Allah-Yari S. (2010). Ethical leadership in educational organizations. *Cultural Engineering Journal*; 9(45, 46): 38 – 46. (In Persian).
18. Abdollahi B, Yusoliani GA, Hatamian J. (2014). the relationship between organizational justice structure and organizational commitment in elementary teachers. *New Educational Ideas*; 10(2):91-116. (In Persian).
19. Golparvar M, Rafizadeh PD. (2009). The pattern of promoting organizational citizenship behaviors through job attitudes, professional growth, leadership support and empowerment. *Quarterly Insight*; 16(44): 27-45.(In Persian).
20. Golparvar M, Javadian Z, Esmaeillan Ardestani Z. (2012). Relationship of justice and educational inequity with civic-educational behaviors: The mediating role of academic ethics (moral mediation approach). *Modern Thoughts*; 8(3):85-106. (In Persian).
21. Aghighi A. (2017). Relationship between some ethical variables on organizational health. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3): 97-107. (In Persian).
22. Shirbagi N, Gholami K, Maroufi F, Nouri S. (2012). Understanding and identifying the types of organizational abuse in the viewpoint of employees of Kurdistan University. *Research Transformation Management*; 5(9): 28-51. (In Persian).
23. Moghtadai L. (2017) A study on the relationship between professional ethics and anti-citizenship behavior: Case study: Isfahan University staff. *Applied Sociology*; 28(65): 145-158.(In Persian).
24. Mirkamali SM, Karami MR. (2016) A survey on the relationship between perceived leadership ethical leadership and employees' performance. *Journal of Development and Development Management*; 24: 11-22. (In Persian).
25. Avatefi Monfared E, Mahdad A, Mirjafari SA. (2012). the relationship between ethical leadership and the psychological health of the workplace with organizational trust. *Ethics in Science and Technology*; 7(3): 1-9. (In Persian).
26. Nasr-Esfahani A, Ghazanfari A, Ameri Nasab, S. (2013) The relationship between ethical leadership and employee empowerment. *Human Resource Management Researches at Imam Hossein University of Technology*; 5: 107-128. (In Persian).
1. Richards J. (2008). the many approaches to organizational misbehavior: a review, map and research agenda. USA: Heriot-watt University Publication.
2. Gholipour A, Poorezat AA, Saeedinejad M. (2007). the causes of anti-citizenship behaviors in organizations. *Iranian Journal of Management*; 2(8) :1-29. (In Persian).
3. Vardi Y, Weitz E. (2002). Using the theory of reasoned action to predict organizational misbehavior. *Psychological Reports*; 91: 1027-1040.
4. Fathi G, Javanak M, Taheri M, Shohoodi M. (2014). Modeling relationships between ethical leadership and clinical governance with psychological empowerment in Nurses, *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*; 18: 204-212. (In Persian).
5. Alvani SM, Rahmati MH. (2006). The process of elaboration of the ethical charter for the organization. *Journal of Management Culture Quarterly*; 5(15): 43-70. (In Persian).
6. Amrahi A, Ghalavandi H, Alizadeh M. (2014). The relationship between the characteristics of spiritual leadership and worker ethics among faculty members of Urmia University. *New Ideas in Education*; 10(4):77-94. (In Persian).
7. Rest J, Narvaez D, Bebeau MJ, Thomas J. (1999). A neo kohlbergian approach: The dit and schema theory. *Educational Psychology Review*; 11(4): 291-323.
8. Shaji R, Kozehchian H, Ehsani M, Amiri M. (2012). The effect of the ideology of Iranian professional soccer players on their ethical decisions. *Sports Psychology Studies*; 2: 27-38. (In Persian).
9. Shaji R, Poursolantani-Zarandi H. (2011). Determine the validity and reliability of the questionnaire of ethical contradictions in sport (DAT-Q). *Sport Management Studies*; 11(8-10): 103-118. (In Persian).
10. Schneider M. (2002). A stakeholder model of organizational leadership. *Organization Science*; 13(2): 209- 220.
11. Sefidchiyan S. (2012). a leadership strategy with a knowledge-based approach. *Educational Research Journal*; 7(30): 1-22. (In Persian).
12. Brown ME, Trevin~o LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17:595–616.
13. Mohajeran B, Divband A. (2017). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational silence with employees creativity. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):137-148. (In Persian).
14. Siadat SA, Rahsar MR, Zare Zadeh L. (2013). The relationship between organizational justice and organizational identity among employees at Isfahan University. *A Higher Education*; 21(4):89-102. (In Persian).

33. Forsyth DR. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*; 39: 175–184.
34. Beshlideh K. (2014). Research methods and statistical analysis of research examples using SPSS and Amos (For Studies in humanities). Ahvaz: Shahid Chamran Publications.p. 665. (In Persian).
35. Farrell C, Carraher SM, Sadler T, Cammack SE. (2007). Ethics and leadership among young American nascent entrepreneurs. *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*; 13(2):3–11.
36. Lofton J, Carraher SM, Sadler T, Cammack S. (2007). Ethics among German entrepreneurs: What is important for good Leaders? *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*; 13(2):31–43.
37. Gilliland WS, Steiner DD, Skarlicki DP. (2002). Emerging perspectives on managing organizational justice. Greenwich, CT: Age Publishing.
38. Beekun RI, Hamdy JR, Westerman HW, Hassabelnaby R. (2008). An exploration of ethical decision-making processes in the USA and Egypt. *Journal of Business Ethics*; 82(3):587–605.
27. Cropanzano R, Prehar CA, Chen PY. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organizational Management*; 27:324-351.
28. Inoue A, Kawakami N, Ishizaki M, Shimazu A. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*; 83: 29–38.
29. Ferguson MJ. (2007). From bad to worse: A social contagion model of organizational misbehavior. [Ph.D. thesis]. Tennessee: Vanderbilt University.
30. Raykov T, Marcoulides GA. (2006). A first course in structural equation modeling. 2nd Ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
31. Brown ME, Trevin~o LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97:117–134.
32. Moorman RH, Blakely GL, Niehoff BP. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*; 41: 351-357.