



دو فصلنامه اختصاصی مطالعات فرهنگی «خط‌مشی‌گذاری در فرهنگ»

سال دوم، شماره دوم، پیاپی ۲، بهار و تابستان ۱۴۰۴

صص ۲۳۰-۲۰۵؛ تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۳۱

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌های فرهنگی استان تهران

آیدین والافرا^۱؛ لیلا باقری نظام آباد^۲

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌های فرهنگی استان تهران انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تعدادی از کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران تهران حدوداً (۵۰۰۰ نفر) می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در هفت بعد و ۴۲ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می

۱ - دانشجوی دکترای گروه مدیریت فرهنگی، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران.
aidin.valafae@yahoo.com

۲ - استادیار گروه طراحی صنعتی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
le.bagherinezamabad@iau.ac.ir



توان گفت، بین رهبری اخلاقی و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌های فرهنگی استان تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، رفتارهای انحرافی کارکنان، سازمان‌های فرهنگی استان تهران

مقدمه

دنیای امروز به شدت به سمت صنعتی شدن پیش می‌رود بازار رقابتی و تجاری شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به اموری چون بهره‌وری، انعطاف پذیری و پاسخگویی ساخته است، توجه همه‌جانبه به دارایی‌های مادی و معنوی سازمان شرط ماندن در دنیای رقابتی را به وجود آورده است. ارتباط و تعامل مناسب با نیروهای انسانی در سازمان در جهت انجام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده موجب کسب اهداف تعیین شده و تعادل و رشد سازمانی می‌گردد. از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فعالیت‌های یکپارچه نیروی انسانی در سازمان‌ها میزان حس، اعتماد و پذیرش است که کارکنان نسبت به مدیران و سازمان‌های خود دارند، چرا که در چنین سازمان‌هایی کارکنان حداکثر توان خود را در نیل به اهداف مدیریت و سازمان به کار می‌گیرند و باعث فضیلت سازمانی از سوی کارکنان سازمانی می‌گردد (فلندر و برگ، ۱، ۲۰۱۴).

رفتارهای انحرافی در محیط کار یک رفتار رایج در اکثر سازمان‌ها است (وطنخواه و همکاران، ۲، ۲۰۱۷) و هر سال میلیاردها دلار به سازمان‌ها ضرر می‌زند (بنت و راینسون، ۳، ۲۰۲۰؛ میائو و همکاران، ۴، ۲۰۱۷؛ وطن‌خواه و همکاران، ۲۰۱۷). رفتارهای انحرافی در محیط کار معمولاً برای کارکنان و سلامت سازمانی از نظر مالی و غیره مضر تلقی می‌شود (اسپکتور، ۵، ۲۰۱۱). این رفتارها از غیبت ساده، اقدامات کلامی نامناسب، دزدی گرفته تا خسارات مالی عمده را شامل می‌شود (مارکوس و همکاران، ۶، ۲۰۱۶). فعالیت‌های معکوس، ارائه وظایف و عملکرد کارکنان را دشوار می‌کند

-
- 1- Feldner & Berg
 - 2 - Vatankhah & et al
 - 3 - Bennett & Robinson
 - 4 - Miao & et al
 - 5 - Spector
 - 6 - Marcus & et al



(کارپنتر و بری، ۲۰۱۷؛ گرینیچ و همکاران، ۲۰۱۴؛ ساکت و دیور، ۳، ۲۰۱۲). در نتیجه، کارکنان درگیر در فعالیت های غیرمولد در ارزیابی عملکرد رتبه بندی می شوند (آلسا، ۴، ۲۰۱۴) و فاقد رفاه روانی هستند (اوبه و همکاران، ۵، ۲۰۱۹). پیامدهای منفی رفتارهای انحرافی در محیط کار، پژوهشگران مختلف را بر آن داشت تا علل اصلی رفتارهای انحرافی در محیط کار را شناسایی کنند. عوامل مختلف | ۲۰۷ | سازمانی، شغلی و شخصی به عنوان مقدماتی برای رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی شده اند، مانند سبک های رهبری (شینز و شیلینگ، ۲۰۱۳)، فرهنگ سازمانی (ارهارت و راور، ۲۰۱۴)، عوامل استرس زای شغلی (فیدا و همکاران، ۲۰۱۵)، نگرانی های شفافیت (هولتز و هارولد، ۲۰۱۳) و ویژگی های شخصیتی (گریجالوا و نیومن، ۲۰۱۵).

محققان استدلال کرده اند که فضای کار اخلاقی تا حد زیادی تحت تأثیر رهبران سازمانی است (به عنوان مثال، اونلر و کیلیک، ۶، ۲۰۱۹؛ سایگیلی و همکاران، ۲۰۲۰؛ گوموسلوگلو و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعات اولیه در مورد رهبری همچنین نقش رهبران را در ایجاد چارچوب اخلاقی در سازمان ها نشان می دهد. در وظایف اجرایی، بارنارد اظهار داشت که ایجاد و حفظ حس هدف و کد اخلاقی سازمان یکی از وظایف یک مدیر اجرایی است. کنفوسیوس نقش رهبران در ایجاد ارزش های اخلاقی را بیان کرد: "اگر میل شما به خیر باشد، مردم خوب خواهند بود. ویژگی اخلاقی حاکم باد است. ویژگی اخلاقی افراد زیر او علف است. وقتی باد می وزد، چمن خم می شود. تحقیقات در مورد رهبری چنین احساساتی را تایید می کند. به عنوان مثال، اوگی و همکاران (۲۰۱۸) مطالعه تجربی نشان داد که "توسعه اخلاقی رهبر و سازگاری بین توسعه اخلاقی رهبر و اقدامات متقابل بر جو اخلاقی مؤثر است".

از سوی دیگر محیط فرهنگی-اجتماعی، جو روانی سازمان، تاریخچه سازمانی، کدها و استانداردهای اخلاقی، برنامه های آموزشی در زمینه اخلاق، شیوه مدیریت و ارتباط، همگی از عوامل سهیم در شکل گیری جو اخلاقی در یک سازمان است (سایگیلی و همکاران، ۴۳۲، ۲۰۲۰). پیاده کردن

1-Carpenter & Berry

2-Greenidge& et al

3-Sackett & DeVore

4-Aleassa

5-Aubé& et al

6 Ünler and Kılıç

7 Gumusluoglu

8 Barnad

9 Öge

10 Saygili



رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج گذاری به ارزش های اخلاقی توسط سیاست های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. حساسیت اخلاقی مدیریت به ارتقای سازگاری کارکنان با استانداردهای اخلاقی کمک می کند (گوموسلوگلو و همکاران، ۹۴، ۲۰۱۸). از این رو، در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را جو اخلاقی آن ها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است.

با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌های فرهنگی استان تهران را بررسی نماید.

مبانی نظری و پیشینه تجربی تحقیق

مبانی نظری تحقیق

رهبری اخلاقی

یکی از مهم ترین شایستگی های مدیریتی، صلاحیت اخلاقی است، یعنی ایده هایی در مورد این که چه چیزی درست است؟ یا چه اشکالی دارد؟ نشان می دهد که با توجه به اهمیت آن در میان سایر جنبه های شایستگی مدیریتی از یک سو و همچنین اهمیت آن در تمامی سطوح سازمان به ویژه سطوح بالاتر که در مرکز تصمیم گیری قرار دارند، نقش مهمی در موفقیت دارد. یا به دلیل شکست سازمان‌های امروزی است. نظریه های شایستگی اخلاقی با مسئولیت مدیریتی مرتبط هستند، با توجه به نقش محوری اخلاق در فعالیت های یک مدیر یا رهبر، شایستگی های اخلاقی خاصی باید کسب شود. (کوپر و منزل، ۲۰۱۳). اخلاق عبارت است از مجموعه از صفات و خصلت هایی که اکتسابی است و فرد آن را به عنوان اصول اخلاقی می پذیرد و یا به عبارتی دیگر، اخلاق قالبی است که چارچوب رفتاری فرد را مشخص می کند (مرادی و صادقی، ۱۳۹۸).

رهبران اخلاقی به عنوان «مردم اخلاقی» و «مدیران اخلاقی» توصیف شده است. رهبرانی که از دیدگاه افراد غیر اخلاقی استقبال می کنند نشان می دهند که برای صداقت، راستی، امانت داری و تصمیم گیری منصفانه ارزش قائل هستند. به طور مشابه، مدیر اخلاقی رهبر اخلاقی است که به طور



فعال اخلاق را مدیریت می کند، بر زیردستان تأثیر می گذارد و رفتار اخلاقی را هدایت می کند (گسوامی و اگاروال، ۲۰۲۲). علاوه بر این، یک رهبر اخلاقی نیز بر تصمیم گیری منصفانه و پاداش دادن به رفتار اخلاقی تمرکز می کند (هانگ و همکاران، ۲۰۲۲). کارکنان رفتار، مراقبت و حمایت منصفانه را در کار با رهبران اخلاقی تجربه می کنند که سطح رضایت آنها را افزایش می دهد (فریره و بتنکارت، ۲۰۲۰). چنین کارکنان راضی با انگیزه می مانند، تلاش بیشتری می کنند و به ارائه کار با کیفیت بالا متعهد می مانند (احمد و اسلام، ۲۰۱۹).

هفت بعد رهبری اخلاقی عبارتند از: مردم مداری، عدالت، تقسیم قدرت، اجتناب از روان رنجوری، هدایت اخلاقی، شفافیت نقش و صداقت. بعد مردم مداری نشان می دهد که رهبران اخلاقی واقعاً به زیردستان خود اهمیت می دهند و به آنها احترام می گذارند، از آنها حمایت می کنند و اطمینان می دهند که نیازهای زیردستان به بهترین شکل ممکن برآورده می شود. بعد عدالت نشان می دهد که رهبران اخلاقی به جای اینکه به شیوه ای انحرافی عمل کنند، انتخاب های منصفانه، اخلاقی و اخلاقی را الگوبرداری می کنند. در سطح تسهیم قدرت، رهبران اخلاقی مسئول اطلاع رسانی به زیردستان در تصمیم گیری ها، گوش دادن به نظرات و دیدگاه های آنها و در سطح ثبات، رهبران اخلاقی مسئول حفاظت از منافع ذی نفعان هستند. آنها نگران پیامدهای رفتار خود بر محیط اطراف خود از جمله افراد، جامعه انسانی و محیط هستند. اجتناب از اعتدال، رهبری رسمی را توصیف می کند که استرس، پرخاشگر، پرخاشگر یا مضطرب نیست. در منشور اخلاقی، رهبران اخلاقی به وضوح استانداردهای اخلاقی را به زیردستان منتقل می کنند، زیردستان را با تعیین اولویت ها و معضلات اخلاقی که ممکن است با آنها مواجه شوند، راهنمایی می کنند. در نقش شفافیت اندازه گیری، رهبران اخلاقی به وضوح مسئولیت ها، انتظارات و اهداف عملکرد را تعریف می کنند، به طوری که زیردستان بدانند چه چیزی مورد انتظار است و چه زمانی عملکرد آنها مورد انتظار است. از نظر صداقت، رهبران اخلاقی به قول خود عمل می کنند و همیشه با صداقت رهبری می کنند. (کشته گر و ناستی زایی، ۱۳۹۹).

رفتارهای انحرافی کارکنان

انحراف در محیط کار مفهوم جدیدی نیست. در واقع، کارکنانی که درگیر رفتارهای انحرافی هستند از اواسط دهه ۱۹۰۰ مورد مطالعه قرار گرفته اند و به دلیل فراگیر بودن و هزینه های مرتبط بار دیگر به یک موضوع پژوهشی محبوب تبدیل شده اند (Dilchert & et al, 2017). انحراف کارمند را



به عنوان رفتاری اختیاری تعریف می‌کنند که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و با انجام این رفتار خوب بودن یک سازمان یا اعضای آن و یا هر دو را تهدید می‌کند. آنها بین انحراف کارمند و رفتار غیر اخلاقی او تمایز قایل شده‌اند. از نگاه آنها انحراف بر رفتارهایی متمرکز است که هنجارهای سازمان را نقض می‌کنند در حالی که رفتارهای غیر اخلاقی قوانین و ارزش‌های اجتماعی را نقض می‌کنند. (کانگ، ۲۰۲۱: ۲۹).

رواج رفتارهای مشکل‌آفرین در محیط کاری سازمان مسئله جدیدی نیست. تیلوراو لین کسی بود که مسئله تبلی در کار و از زیر کار در رفتن را مد نظر قرار داد. در گذشته پژوهش‌ها حول جنبه‌های تاریک سازمانی بسیار کم بوده و در اکثر کتاب‌های رفتار سازمانی بیشتر واژگان دارای بار مثبت‌اند. اما امروزه این مساله به دو دلیل نیاز به توجه جدی دارد: ۱- شیوع فزاینده اینگونه رفتارها و ۲- هزینه چشمگیری که در اثر بروز این رفتارها به سازمان تحمیل می‌شود (وردی و ویتز، ۱۳۹۲: ۲۵). در رابطه با جنبه تاریک رفتار سازمانی دو نکته اساسی را باید در نظر گرفت: اول اینکه جنبه‌های تاریک رفتار سازمانی به صورت پیامدهای منفی تجلی خواهد یافت، پس آنها را به عنوان هزینه در نظر می‌گیریم که این هزینه‌ها ممکن است هزینه‌های واقعی و قابل اندازه‌گیری (سرقت اموال) یا هزینه‌های غیر مستقیم باشد (خدشه وارد شدن به شهرت سازمان از طریق رسوایی رسانه‌ای). دوم اینکه رفتارهایی که دارای جنبه تاریک هستند با قصد و نیت انجام می‌شوند، بنابراین تصمیمات نادرست مدیر یا کارمندی که سهواً ارباب رجوعی را می‌آزارد در حیطه جنبه تاریک نیست. اگرچه مواردی که مطرح شد هزینه‌هایی به سازمان تحمیل می‌کند، اما از روی قصد و عمد نیست، بلکه قربانی اشتباهات ساده انسانی بوده‌اند و سازمان‌ها باید سیستمی داشته باشند که این اشتباهات را کنترل کنند. بنابراین می‌توان گفت وجه تمایز جنبه تاریک رفتار و اشتباهات انسانی قصد و نیت است. (کانگ، ۲۰۲۱: ۳۴).

پیشینه تجربی تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که رستمیان با عنوان « رهبری سمی عامل بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان » انجام داده است، اشاره کرد. یافته‌های پژوهش نشان دهنده آن است که وجود یک رهبری فرهیخته با انگیزه بالای الهام بخشی می‌تواند سازمان‌ها را به سوی کمال مطلوب هدایت کند (رستمیان، ۱۴۰۳) مرسل و موسوی نژاد، نیز پژوهشی با عنوان « بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی سالم در جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان وزارت ورزش و جوانان » انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و جلوگیری از رفتارهای

انحرافی در محیط کار کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه وجود دارد. (مرسلی و موسوی نژاد، ۱۴۰۳) صفرنژاد فیروزآباد نیز پژوهشی با عنوان «تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان (اداره کل امور مالیاتی غرب تهران)» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که آزرده‌گی از موفقیت دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد. (صفرنژاد فیروزآباد، ۱۴۰۳) | ۲۱۱ |

حیدری و همکاران پژوهشی با عنوان «بررسی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی و میزان تأثیر آن‌ها بر توانمندسازی کارکنان» انجام داده است. نتیجه تحقیق نشان داد رفتار انحرافی محیط کار رابطه معنویت در کار با عملکرد کارکنان را میانجی‌گری می‌نماید و همچنین هوش هیجانی نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین معنویت در کار و عملکرد کارکنان دارد. (حیدری و همکاران، ۱۴۰۳) جوانمرد و برقی جانپار پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی انحراف رفتاری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس تعارض شغلی» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داد متغیر تعارض شغلی با متغیر انحراف رفتاری سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت دارند. (جوانمرد و برقی جانپار، ۱۴۰۱) همچنین گائو و همکاران پژوهشی با عنوان اثرات شایعات منفی در محیط شغلی درباره سرپرست بر رفتارهای انحرافی و مدیریت برداشت‌های فردی: نقش میانجی اضطراب و احساس گناه انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد گسترش شایعات منفی در محیط شغلی بر احساس گناه بیش از اضطراب اثرگذار بوده است و می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی در محیط شغلی اثرگذار باشد. (گائو و همکاران ۲۰۲۴) زاهد و نائومن پژوهشی با عنوان آیا بی‌ادبی در محیط کار باعث رفتارهای انحرافی می‌شود: نقش تعارض بین فردی و جو سازمانی انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان دادند بی‌ادبی در محیط شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق تعارض بین فردی بر گرایش کارکنان به انحرافات رفتاری در محیط‌های کاری منجر می‌شود. (زاهد و نائومن، ۲۰۲۴) ویندا لستاری و رینو پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر رفتار کار غیرمولد با رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در اداره غذا و کشاورزی شهر پادانگک پنجانگک چنای انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، استرس شغلی دارای اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد، رضایت شغلی دارای اثر منفی اما نه معنادار بر کار غیرمولد، و عدالت سازمانی شامل اثر مثبت و معنادار بر کار غیرمولد بود. (ویندا لستاری و رینو، ۲۰۲۲) سلطانه و همکاران ۱ در پژوهشی با عنوان رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محل کار: مطالعه بر روی کارمندان بانک در



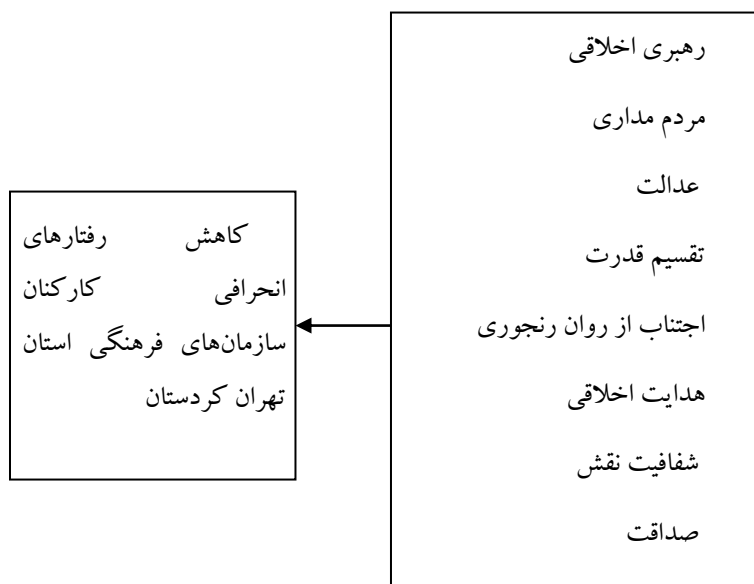
بنگلادش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. همچنین رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. (سلطان و همکاران، ۲۰۲۱) جنیدی و وولانی ۱ در پژوهشی با عنوان اثر تعدیل کننده تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم شاغل در سورابایا، اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت. تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت. (جنیدی و وولانی، ۲۰۲۱)

مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از:

متغیر مستقل: رهبری اخلاقی (مردم‌مداری، عدالت، تقسیم قدرت، اجتناب از روان رنجوری، هدایت اخلاقی، شفافیت نقش و صداقت)

متغیر وابسته: کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران



نمودار شماره (۲) مدل مفهومی تحقیق برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی

مردم مداری بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

عدالت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

تقسیم قدرت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.



اجتناب از روان رنجوری بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

هدایت اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

شفافیت نقش بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

صداقت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر نوع داده‌ها از نوع کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تعدادی از کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران تهران حدوداً (۵۰۰۰ نفر) می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در هفت بعد و ۴۲ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به کارگیری آزمون همبستگی اسپیرمن (ناپارامتری) برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۷ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

۱- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که آزمون فرض آن به صورت جدول ۴-۷ می‌باشد.

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی...؛ آیدین والافر، لایلا باقری نظام آباد

فرض صفر: توزیع داده های متغیرها نرمال است.

فرض مقابل: توزیع داده های متغیرها نرمال نیست.

جدول (۴-۷): آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش

ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	آماره ی اسمیرنوف	کلموگروف	سطح معناداری
۰/۰۸۶	۰/۱۰۷	۱/۱۹۱	۰/۰۷۸	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۰/۱۱۹	۰/۰۵۹	۰/۸۰۹	۰/۳۶۴	عملکرد دبیران

همان طور که نتایج جدول ۴-۷ نشان می دهد، مقدار سطح معنی داری متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرض صفر رد نمی شود و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توزیع داده ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می کنند.

بررسی فرضیه های تحقیق

۱- فرضیه اصلی

" رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۹۸ می باشد که این موید آن است که ۴۹/۸٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر رهبری اخلاقی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوریین واتسون برابر ۱/۸۷۸ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.



جدول (۴-۸): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۶۲۴	۰/۱۲۶	-	۴/۹۵۲	۰/۰۰۰
رهبری اخلاقی	۰/۹۵۸	۰/۰۴۹	۰/۷۰۶	۱۹/۴۶۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی =	ضریب تعیین = ۰/۴۹۸	آماره واتسون = ۱/۸۷۸	دوربین	آماره F = ۷۸/۷۸۳	

با توجه به جدول ۴-۸ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر رهبری اخلاقی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر رهبری اخلاقی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می‌گردد.

۲- فرضیه فرعی اول

"مردم مداری بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۸۳ می‌باشد که این موید آن است که ۴۸/۳٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر مردم مداری قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین برابر ۱/۷۸۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۹): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۳۶	۰/۰۷۱	-	۱۹/۱۶۵	۰/۰۰۰
مردم مداری	۰/۵۳۴	۰/۰۲۸	۰/۶۹۵	۱۸/۸۸۳	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی =	ضریب تعیین = ۰/۴۸۳	آماره دوربین واتسون = ۱/۷۸۲	آماره F = ۵۶/۳۶۴		



با توجه به جدول ۴-۹ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر مردم مداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر مردم مداری وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت مردم مداری بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می گردد.

۳- فرضیه فرعی دوم

"عدالت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۷ می باشد که این موید آن است که ۱۷٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر عدالت قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۳۷ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۱۰): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۹۰۹	۰/۰۸۷	-	۲۱/۹۳۵	۰/۰۰۰
عدالت	۰/۳۷۴	۰/۰۴۲	۰/۴۱۲	۸/۸۳۶	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی =	ضریب تعیین = ۰/۱۷	آماره	دوربین واتسون = ۱/۶۳۷	آماره = F	۷۸/۰۶۸

با توجه به جدول ۴-۱۰ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر عدالت (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر عوامل نگرشی وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت عدالت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می گردد.



۴- فرضیه فرعی سوم

" تقسیم قدرت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۵ می‌باشد که این موید آن است که ۱۵٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر تقسیم قدرت قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۷ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۱۱): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۵۳۲	۰/۱۳۸	-	۱۱/۱۰۱	۰/۰۰۰
تقسیم قدرت	۰/۳۱۹	۰/۰۳۹	۰/۳۸۷	۸/۲۰۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۳۸۷	ضریب تعیین = ۰/۱۵	آماره دوربین واتسون = ۱/۹۷	آماره F = ۶۷/۲۷۷		

با توجه به جدول ۴-۱۱ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر تقسیم قدرت (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر عوامل آموزشی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت تقسیم قدرت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می‌گردد.

۵- فرضیه فرعی چهارم

" اجتناب از روان رنجوری بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد."



بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی...؛ آیدین والافر، لیلا باقری نظام آباد

نتیجه

مقدار ضریب تعیین $0/235$ می باشد که این موید آن است که $23/5\%$ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر اجتناب از روان رنجوری قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دورین واتسون برابر $1/996$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای 95% [۲۱۹] معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۱۲): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه چهارم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۸۲۷	۰/۰۷۹	-	۲۳/۰۴۷	۰/۰۰۰
اجتناب از روان رنجوری	۰/۳۲۷	۰/۰۳	۰/۴۸۵	۱۰/۸۴۱	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ضریب تعیین = $0/235$	آماره دورین واتسون = $F=71/53$				
۰/۴۸۵	۱/۹۹۶				

با توجه به جدول ۴-۱۲ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر عوامل فنی ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر اجتناب از روان رنجوری وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت اجتناب از روان رنجوری بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می گردد.

۶- فرضیه فرعی پنجم

"هدایت اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین $0/571$ می باشد که این موید آن است که $57/1\%$ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر هدایت اخلاقی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دورین واتسون برابر $1/655$ به دست آمده است که بسیار مناسب



است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۱۳): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه پنجم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۰/۹۴۸	۰/۰۷۷	-	۱۲/۲۴۵	۰/۰۰۰
هدایت اخلاقی	۰/۶۸۹	۰/۰۳۱	۰/۷۵۶	۲۲/۵۵۱	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی =	ضریب تعیین = ۰/۵۷۱	آماره	دوربین	آماره	F =
۰/۷۵۶		۱/۶۵۵= واتسون		۵۰/۳۴	

با توجه به جدول ۴-۱۳ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر عوامل اقتصادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر هدایت اخلاقی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت هدایت اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می‌گردد.

۷- فرضیه فرعی ششم

"شفافیت نقش بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۲۷ می‌باشد که این موید آن است که ۱۲/۷٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر شفافیت نقش قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۵۵ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.



جدول (۴-۱۴): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه ششم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۸۵۶	۰/۱۰۹	-	۱۷/۰۴۹	۰/۰۰۰
شفافیت نقش	۰/۲۷۹	۰/۰۳۷	۰/۳۵۶	۷/۴۵۶	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی =	ضریب تعیین = ۰/۱۲۷	آماره واتسون = ۱/۸۰۹	دوربین	آماره F = ۶۸/۱۹	

با توجه به جدول ۴-۱۴ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر عوامل محیطی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر شفافیت نقش وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت شفافیت نقش بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می گردد.

۸- فرضیه فرعی هفتم

"صداقت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۴۶ می باشد که این موید آن است که ۴۴/۶٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر صداقت قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۱۵): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه هفتم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۰۳	۰/۰۹۴	-	۱۰/۹۱۵	۰/۰۰۰
صداقت	۰/۵۷۷	۰/۰۳۳	۰/۶۶۸	۱۷/۵۴۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی =	ضریب تعیین = ۰/۴۴۶	آماره واتسون = ۱/۷۲	دوربین	آماره F = ۷۳/۲۲	



با توجه به جدول ۴-۱۵ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر عوامل انسانی و مدیریتی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر صداقت وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت صداقت بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می‌گردد.

۴- برازش مدل تحقیق

طبق نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق مشخص گردید ابعاد رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران مؤثر می‌باشد. حال با کمک رگرسیون خطی چندگانه مدل رگرسیونی نهایی تحقیق برازش داده شده است. مقدار ضریب تعیین ۰/۴۹۱ می‌باشد که این موید آن است که ۴۹/۱٪ از تغییرات متغیر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران به کمک متغیر رهبری اخلاقی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۶۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴-۱۶): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه هفتم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	1.002	0.068	-	14.743	0.000
مردم مداری	0.265	0.015	0.291	17.954	0.000
عدالت	0.183	0.025	0.238	7.460	0.000
تقسیم قدرت	0.160	0.014	0.204	11.815	0.000
اجتناب از روان رنجوری	0.209	0.018	0.242	11.836	0.000
هدایت اخلاقی	0.267	0.037	0.293	7.275	0.000
شفافیت نقش	0.074	0.015	0.110	4.780	0.000
صداقت	0.232	0.014	0.282	17.164	0.000
ضریب همبستگی = ۰/۷۰۱	ضریب تعیین = ۰/۴۹۱	آماره	دوربین	آماره F = ۸۱/۱۹	
واتسون = ۱/۸۶۲					

با توجه به جدول ۴-۱۵ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری تمام ابعاد رهبری اخلاقی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین تمام ابعاد رهبری اخلاقی وارد مدل رگرسیونی می‌شوند. با



توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت تمام ابعاد رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تایید می‌گردد. با توجه به قدرمطلق ضریب بتای استاندارد شده می‌توان گفت متغیر هدایت اخلاقی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۹۳، مردم مداری با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۹۱ و متغیر صداقت با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۸۲ بیشترین تأثیر را بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان تهران دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

محیط‌های کاری معاصر با چالش‌های مختلفی از جمله تنوع، ساختارهای سازمانی مسطح، مهندسی مجدد، کوچک سازی، افزایش کیفیت و بهره‌وری، کاهش بودجه و استفاده از کارکنان قراردادی مشخص شده است (Everton & et al, 2017). این چالش‌ها منجر به درک بی‌عدالتی و بی‌عدالتی، اعتماد به نفس پایین و افزایش استرس در بین نیروی کار موجود می‌شود. این به نوبه خود کارکنان را تحریک می‌کند تا در رفتارهای خشم‌شرکتی که به عنوان انحراف مخرب نیز شناخته می‌شود افراط کنند (Berry et al, 2017). رفتارهای انحرافی در محیط کار یک پدیده رایج و پرهزینه برای سازمان‌ها است. مطالعات نشان داده است که رفتارهای انحرافی در محیط کار نه تنها سالانه هزینه‌های مالی قابل توجهی سازمان‌ها دارند، بلکه پیامدهای منفی و روانی برای کارکنان نیز دارند (2017, Baharom & et al). رفتارهای کاری انحرافی به عنوان "رفتار داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کند و در انجام این کار سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند" تعریف می‌شود. (Robinson & Bennett, 2020).

از سویی رهبری اثربخش با رفتارهای اخلاقی رهبران مرتبط است و مطالعات نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی نتایج مختلفی را در سطوح مختلف بهبود می‌بخشد. رهبران اخلاقی با تأکید بر استانداردهای اخلاقی بالا در محیط‌های کاری، می‌توانند با رفتار منصفانه با کارکنان، خدمت به مشتریان با استانداردهای اخلاقی بالا و نشان دادن تعهد قوی به اهداف تیم، به عنوان الگوهای اخلاقی عمل کنند (کاسیوا و همکاران، ۲۰۲۲؛ تورنگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی (احمد و عمرانی، ۲۰۱۹)، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان با مشاهده و تقلید از دیگران در طول تعاملات اجتماعی شکل می‌گیرد. بنابراین، کارکنان می‌توانند رفتارهای اخلاقی رهبران اخلاقی را در رفتار منصفانه با دیگران و نشان دادن مراقبت از دیگران مشاهده کرده و از آنها



الگو برداری کنند. در نتیجه، این کارکنان مستعد کمک به یکدیگر، به اشتراک گذاشتن دانش و همکاری با همکاران خود در انجام وظایف هستند و به مشارکت کارکنان کمک می‌کنند.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش رستمیان با عنوان « رهبری سمی عامل بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان » می‌باشد. همچنین این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش مرسلی و موسوی نژاد با عنوان « بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی سالم در جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان وزارت ورزش و جوانان » می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش صفرنژاد فیروزآباد با عنوان « تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان (اداره کل امور مالیاتی غرب تهران) » همخوان می‌باشد. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش حیدری و همکاران با عنوان « بررسی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی و میزان تأثیر آن‌ها بر توانمند سازی کارکنان » می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش جوانمرد و برقی جانپار با عنوان « پیش بینی انحراف رفتاری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس تعارض شغلی » همخوان می‌باشد. همچنین، یافته‌های پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش گائو و همکاران با عنوان اثرات شایعات منفی در محیط شغلی درباره سرپرست بر رفتارهای انحرافی و مدیریت برداشت‌های فردی: نقش میانجی اضطراب و احساس گناه می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش زاهد و نائومن با عنوان آیا بی‌ادبی در محیط کار باعث رفتارهای انحرافی می‌شود: نقش تعارض بین فردی و جو سازمانی همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش ویندا لستاری و رینو با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر رفتار کار غیرمولد با رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در اداره غذا و کشاورزی شهر پادانگک پنجانگ چنای همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش سلطانه و همکاران در با عنوان رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محل کار: مطالعه بر روی کارمندان بانک در بنگلادش همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش جنیدی و وولانی در با عنوان اثر تعدیل کننده تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم شاغل در سورابایا همخوان می‌باشد.

بنابراین رشد و توسعه هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید. رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل‌هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد



آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است. به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود-۱- رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می افتد-۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند -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. مطالعات اخیر بر شناخت آخرین مفهوم سازی و علل رفتار انحرافی در محیط کار تأکید دارند (سریکی و همکاران، ۲۰۲۰).

فهرست منابع

- جوانمرد، زهرا و برقی جانیار، پروین، ۱۴۰۱، پیش بینی انحراف رفتاری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش براساس تعارض شغلی، سومین همایش ملی آسیب شناسی روانی، اردبیل، <https://civilica.com/doc/1637009>
- حیدری، اسماعیل و موسوی، سیدعلی اصغر و زاهدمنش، احسان و آقایی، مجید، ۱۴۰۳، بررسی نقش میانجی رفتارهای انحرافی محیط کار و تعدیل کنندگی هوش عاطفی در رابطه بین معنویت در محل کار و عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شرکت بهره برداری قطار شهری مشهد)، اولین کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ساری، <https://civilica.com/doc/2084220>
- رجبی فرجاد، حاجیه، ایمانی خو، شبنم (۱۳۹۶)، تأثیر رهبری خدمتگزار بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد وزارت نفت)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۹، شماره ۳۳، صص ۸۶-۶۵
- رستمیان، ابوالفضل، ۱۴۰۳، رهبری سمی عامل بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان، سیزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران، <https://civilica.com/doc/2205496>
- صفرنژاد فیروزآباد، مهران، ۱۴۰۳، تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان (اداره کل امور مالیاتی غرب تهران)، <https://civilica.com/doc/2200777>



عبدالملکی و قنبری (۱۴۰۰)، نقش رهبری خدمتگزار در عملکرد تیمی با میانجیگری انسجام تیمی (مطالعه موردی: تیم های معلمان مقطع متوسطه دوم استان کردستان)، مجله‌ی علوم تربیتی

دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ۶، شماره ۲۸، صص ۱۵۲-۱۳۱

عسگرانی، مرتضی، قبادی، مجید (۱۳۹۸)، مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات رصد علم چاپ سوم

قرباغی، میثم، ازگلی، محمد (۱۳۹۹)، واکاوی سبک رهبری سردار شهید حاج قاسم سلیمانی الگوی

متعالی رهبری خدمتگزار، مدیریت اسلامی، سال ۲۸، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۱۳

کشته گر، عاطفه و ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با

نقش میانجی یادگیری سازمانی، نشریه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، شماره ۱۱،

صص ۲۱۱-۱۷۱.

مرادی، حسین و صادقی، الهه (۱۳۹۸). رابطه بین رفتار اخلاقی و موفقیت سازمانی، نشریه دستاوردهای

نوین در مطالعات علوم انسانی، شماره ۲۲، صص ۵-۱.

مرسلی، لیلا و موسوی نژاد، میرحجت، ۱۴۰۳، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی سالم در جلوگیری از

رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان وزارت ورزش و جوانان، چهارمین کنفرانس بین

المللی تربیت بدنی، تغذیه و طب ورزشی، <https://civilica.com/doc/2218341>

Ahmad, J, & Islam R. D. (2019). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of business venturing*, 16(5), 495-527.

Ahmad, J., umrani, M., (2019). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial competencies, innovation, and performances in SMEs of Pakistan: Moderating role of social ties. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(2), 419-437.

Aleassa, H. M. (2014). Performance appraisal satisfaction and counterproductive behaviors: direct and moderating effects. *International Journal of Business Administration*, 5(1), 76- 89.

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2019). Counterproductive Behaviors and Psychological Wellbeing: The Moderating Effect of Task Interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351-361.

Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, <https://doi.org/10.1108/AEAT-06-2018-0160>

Baharom, M.N., M.D.K.B. Sharfuddin and J. Iqbal(2017) A systematic review on the deviant workplace behaviour. *Review Public Administration Management*, 5(3): 231-238.

Berry, C.M., Ones, D.S. and Sackett, P.R. (2017), "Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and Meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 92 (2) 410-424.



- Carpenter, N. C., & Berry, C. M. (2017). Are counterproductive work behavior and withdrawal empirically distinct? A metanalytic investigation. *Journal of Management*, 43(3), 834- 863.
- Cong, L. (2021). Perceived risk and destination knowledge in the satisfaction-loyalty intention relationship: An empirical study of European tourists in Vietnam. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, Volume 33, 28-40.
- Cooper, T. L. and Menzel, D. C. (2013). Achieving ethical competence for public service leadership. ME Sharpe. DOI:10.4324/9781315706740
- Dilchert, S., Ones, D.S., Davis, R.D. and Rostow, C.D. (2017), "Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 92 (3) 616-627.
- Ehrhart, M. G., & Raver, J. L. (2014). The effects of organizational climate and culture on productive and counterproductive behavior. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of organizational climate and culture* (p. 153–176). Oxford University Press.
- Everton, W.J., J.A. Jolton and P.M. Mastrangelo(2017)Be nice and fair or else: Understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2): 117-131.
- Feldner SB, Berg KT. How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. *Public Relat J*. 2014.
- Gao, Q.; Zhang, K.; Cao, Y.; Li, J.; Bian, R.; & Wang, X. H. (2024). "The effect of negative workplace gossip about supervisor on workplace deviance and impression management: The mediating roles of anxiety and guilt", *Journal of Business and Psychology*, 39 (2), 435-454.
- Goswami, W. B. Agarwal, N.(2022). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *American journal of small business*, 12(4), 11-32.
- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The relationship between ability-based emotional intelligence and contextual performance and counterproductive work behaviors: A test
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta- analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology*, 64(1), 93-126.
- Gumusluoglu, L., Karakitapoglu Aygun, Z., & Hu, C. (2018). How Do Paternalistic Leaders Shape Ethical Climate Across Cultures? *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 11476. doi:10.5465/AMBPP.2018.11476abstract
- Hoang, A., Saleem, I., Anwar, I., & Hussain, S. A. (2022). Entrepreneurial intention of Indian university students: the role of opportunity recognition and entrepreneurship education. *Education+ Training*, 62(7/8), 843-861.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior. *Journal of Management*, 42(1), 203-233.
- Junaedi, M.; Wulani, F. (2021). "The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees", *International Journal of Workplace Health Management*, 14 (5), 492-505.



- Kossyva, V., Sambung, R., Meitiana, M., Mering, L., Dwiatmadja, C., & Tunjang, H. (2022). Application of RBV theory in entrepreneurial orientation, dynamic capability and customer relationship management. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(2), 707-712.
- Lee, A., Lyubovnikova, J., Tian, A. W., & Knight, C. (2019). Servant leadership: A metaanalytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93, 1-44
- Lei, J. H., & Kim, B. K. (2024). The relationship between entrepreneurial orientation and corporate performance: the mediating effects of product development speed and product quality. *Asian Journal of Technology Innovation*, 30(2), 276-294.
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study.
- Miao, C., Humphrey, R., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177- 202.
- of the mediating effects of job satisfaction. *Human Performance*, 27(3), 225-242.
- Öge, E., Çetin, M., & Top, S. (2018). The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management*, 66, 25-35. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003>
- Organizational Behavior, 34(4), 492-519.
- Robinson, E., Hull, L., & Petrides, K. (2020). Big Five model and trait emotional intelligence in camouflaging behaviours in autism. *Personality and Individual Differences*, 152, 109565.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (2020), "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, 38 (2) 555-572.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2012). Counterproductive behaviors at work *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, Volume 1: Personnel psychology. (pp. 145-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Saygili, M., Özer, Ö., & Karakaya, P. Ö. (2020). Paternalistic Leadership, Ethical Climate and Performance in Health Staff. *Hospital Topics*, 98(1), 26-35. doi:10.1080/00185868.2020.1726848
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.
- Seriki, O. K., Nath, P., Ingene, C. A., & Evans, K. R. (2020). How complexity impacts salesperson counterproductive behavior: The mediating role of moral disengagement. *Journal of Business Research*, 107, 324-335.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Sultana, S., Subat, A., & Bhuiyan, M. N. (2021). The relationship between job stress and workplace deviant behaviors: A study on bank employees in Bangladesh. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 4(1), 14-24.



- Truong, R., (2021). Enabling firm performance through business intelligence and analytics: A dynamic capabilities perspective. *Information & Management*, 55(7), 822-839.
- Ünler, E., & Kılıç, B. (2019). Paternalistic Leadership and Employee Organizational Attitudes: The Role of Positive/Negative Affectivity. *SAGE Open*, 9(3), 215824401986266. doi:10.1177/2158244019862665
- Vardi Y. & Wiener Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Vatankhah, S., Javid, E., & Raoofi, A. (2017). Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter productive work behavior: Evidence from airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 59, 107-115.
- Winda Lestari& Rino(2022) The Effect of Organizational Justice and Job stress on Counterproductive Work Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Food and Agriculture Office of Padang Panjang City. *Proceedings of the Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship. Advances in Economics, Business and Management Research*, 659,311-315.
- Zahid, A.; Nauman, S. (2024). "Does workplace incivility spur deviant behaviors: roles of interpersonal conflict and organizational climate", *Personnel Review*, 53 (1), 247-265.

Investigating the impact of ethical leadership on reduction of deviant behaviors in Tehran cultural organizations

Aidin Valafar

PhD Student, Department of Cultural Management and Planning, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran.
Email aidin.valafar@yahoo.com

Amir Mohsen Madani

Assistant Professor, Department of Industrial Design, Yadegar-e-Imam Khomeini (RA) Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Email: Amir_m_Madani@yahoo.com

Abstract:

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was investigating the impact of ethical leadership on reduction of deviant behaviors in Tehran cultural organizations. The research population comprised 5000 employees in Tehran cultural organizations out of whom a sample 355 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 5 factors and 42 items tapping the participants' responses were. Therefore, 385 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and F-Test used indicated that there is relationship between ethical leadership and reduction of deviant behaviors in Tehran cultural organizations.

Keywords: ethical leadership, deviant behaviors of employees, Tehran cultural organizations