رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت نفس

دکتر مهناز همتی نوعدوست گیلانی[1*]، فاطمه غلامی[2]

1.گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2.گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، مرکز رشت، ایران

(تاریخ دریافت: 95/10/8، تاریخ پذیرش: 95/12/25)

مقالهٔ پژوهشی

چکیده

زمینه: رفتارهای کارکنان در سازمان بر روی ذینفعان سازمان تأثیر می‌گذارد و یکی از این رفتارها، رفتار انحرافی کارکنان است که در زمرهٔ رفتارهای منفی فرانقش تعریف می‌شود؛ و تمامی سازمان‌ها تلاش می‌نمایند سطح آن را به حداقل ممکن برسانند. لذا پژوهش حاضر به بررسی رابطهٔ بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت نفس می‌پردازد.

روش: این تحقیق به لحاظ روش، توصیفی - همبستگی است؛ و جامعهٔ آماری آن شامل کارکنان 5 شعبه اداره تأمین اجتماعی شهر شیراز به تعداد 380 نفر بوده که 212 نفر از آنان به‌عنوان نمونهٔ تحقیق و به روش احتمالی تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق حاضر، پرسشنامه استاندارد بوده که از نظر روایی و پایایی مورد تأیید می‌باشد. در پایان، از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار spss20 و lisrel8.54 برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی، به‌طور مستقیم و یا از طریق عزت نفس با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه دارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش سطح مولفه‌های رهبری اخلاقی در تأمین اجتماعی، منجر به کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان، و افزایش عزت نفس آنان خواهد شد. همچنین افزایش عزت نفس کارکنان ، باعث کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شود.

کلید واژگان: *رهبری اخلاقی، رفتار انحرافی، عزت نفس*

سرآغاز

سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که مأموریت اصلی آن، پوشش کارگران مزد و حقوق بگیر (به صورت اجباری) و صاحبان حرفه و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری) است (1). همچنین این سازمان یکی از بزرگترین سازمان های ارائه دهندهٔ خدمات سلامت در ایران است که مراقبت های بهداشتی و درمانی را به دو صورت خدمات مستقیم و غیرمستقیم ارائه می دهد(2). از طرفی، نیروی انسانی[1] بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و از ارزشمندترین آنها به‌شمار می‌رود و دیگر عوامل مانند فنّاوری، سرمایه، مدیریت و... به نیروی انسانی وابسته است. یکی از عواملی که می‌تواند نقش زیان‌باری بر نیروهای انسانی بالنده داشته باشد، رفتارهای انحرافی کاری[2] است.

رفتارهای انحرافی کاری، هنجارهای سازمانی را دستخوش نوسانات می‌کند و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می‌شود؛ این رفتارها زیان‌آور است و سلامت سامانهٔ اجتماعی را تهدید می‌کند(3). این رفتار، از ابعاد رفتار سازمانی است که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان رفتار سازمانی[3] قرار گرفته است. سازمان ها همواره انتظار دارند کارکنان و اعضای خود به دنبال اجرای وظایف و مسئولیت‌های واگذار شده به آنها باشند و از رفتارهای مضر برای سازمان که به کارکنان یا مشتریان (ارباب رجوع) زیان می‌رساند، دوری کنند. این نوع رفتارها، نامطلوب بوده و نوعی انحراف از هنجارهای سازمان به حساب می‌آیند(4).

طی دههٔ گذشته رفتارهای انحرافی محل کار، در قالب رفتارهایی از قبیل سرقت، آسیب رساندن به تجهیزات سازمان، ورود به محل کار با تأخیر، وقفهٔ غیرمجاز، بی‌توجهی به دستورات مدیر...، نمایان شده است.

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: mahtty41 @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]

این‌گونه رفتارها طی سال های اخیر افزایش یافته است و سالانه میلیون ها دلار هزینه ایجاد می‌کنند. رفتارهای انحرافی محل کار علاوه‌بر هزینه های اقتصادی، هزینه های غیرمستقیمی نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت[4] و کاهش انگیزه[5] و تعهد[6] کارکنان را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند(5). رفتار انحرافی در محیط کار، یک رفتاری ارادی است که از آن به‌عنوان رفتار انحرافی منفی در محیط کار یاد می‌شود که به دو شکل بین فردی و سازمانی صورت می‌پذیرد. یعنی کارکنان یا همواره کار آن سازمان (رفتار انحرافی سازمانی)، یا عملکرد[7] اعضای آن سازمان (رفتار انحرافی فردی) و یا هر دو را، با مشکل مواجه می سازند. در واقع انحرافات سازمانی، گروهی از رفتارهای بین یک شخص و سازمان است (مثلاً دیر آمدن به محیط کار) از طرفی دیگر، رفتار منحرف بین فردی، رفتاری است که بین اشخاص در محیط کار دیده می شود نظیر تحقیر نمودن یکدیگر، بحث کردن، گستاخانه برخورد نمودن(6).

یکی از عواملی که می توانند بر روی رفتار کار انحرافی کارکنان تأثیر بگذارند، رهبری اخلاقی[8] است (7). رهبری اخلاقی برای ارتقای نگرش‌ها[9] و رفتار کارکنان، در کانون توجه قرار می‌گیرد. رهبران اخلاقی به واسطهٔ رفتارهای شخصی جذابشان مانند صداقت[10]، و قابل اعتماد بودن[11]، منبع برجسته‌ای برای مشاهده و تقلید هستند و می توانند تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان در سازمان داشته باشند. رهبری اخلاقی به طور مثبتی با رفتارهای موافق اجتماعی پیروان، برای نمونه، رفتار شهروندی سازمانی[12] و به‌طور منفی با رفتارهای ضد تولیدی از قبیل انحراف در محیط کار ارتباط دارد(8). با توجه به تحقیقات انجام شده، این سبک رهبری با بروز رفتارهای مثبت در کارکنان به هم گره خورده اند؛ و علت وجود این نزدیکی، اعتمادی است که رهبری اخلاقی در کارکنان ایجاد می‌نماید. رهبری اخلاقی، یک سبک رهبری است که بر اساس آن، رهبر یک سازمان و مجموعه همواره منافع کارکنان را مدنظر داشته، و عدالت و دوستی را به صورت غیرمستقیم در بین آنها ترویج می‌نماید تا کارکنان بتوانند به وی اعتماد کنند. در واقع این احساس تعهد شخصی و قدردانی که در کارکنان به‌واسطهٔ رهبری اخلاقی ایجاد می شود، می تواند منجر به تغییر مثبت در رفتار کارکنان شود (9).

عامل دیگری که می تواند بر روی رفتار انحرافی کارکنان تأثیر بگذارد، عزت نفس[13] است(10). عزت نفس تاکنون در دیدگاه‌های مختلفی مطرح شده است. بعضی از این دیدگاه ها، نظیر تعالیم متعدد موجود در ادیان و آئین های اخلاقی، دارای سابقه‌ای چند هزار ساله‌اند. عزت نفس به نحوی بیانگر احساس ارزشمندی فرد از خویشتن است. عزت نفس درکی است که فرد از خود دارد، اما این درک با قضاوت های ارزشی همراه است و در برگیرندهٔ میزانی از حرمت خویش و خویشتن پذیری[14] است. به بیان ساده تر، عزت نفس احساس ارزشمند بودن است. افراد با عزت نفس بالا، برون گرا[15]، سازگار، با وجدان، دارای ثبات عاطفی و آماده تجربه کردن هستند(11). تحقیقات نشان داده‌اند افرادی که عزت نفس بالایی دارند، به رفتار های مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی گرایش داشته و از رفتارهای منفی نظیر رفتار کار انحرافی دوری می‌کنند (12, 13). افرادی که عزت نفس بالایی ندارند تلاش می‌کنند تا جایگزینی برای آن پیدا نمایند تا این کمبود را جبران کنند که در برخی از موارد فرد تلاش می‌کند این کمبود را با رفتارهای مخرب خود، از بین ببرد (14).

از طرفی براساس بررسی های انجام شده، صاحبنظران حوزهٔ رهبری معتقدند عزت نفس یک متغیر میانجی بین رهبری و سایر متغیرها است؛ ولی این شگفت انگیز است که این موضوع در مطالعات مختلف گنجانده نشده و چندان مورد بررسی قرار نگرفته است(15). رهبران اغلب احساسات مثبت نظیر خوش بینی و عزت نفس را در افراد زیر مجموعهٔ خود افزایش می دهند تا انگیزش ایجاد نمایند. البته اشتباهات همین رهبران می تواند احساسات منفی نظیر خشم و نا امیدی نیز به وجود آورد. این رفتار رهبران باعث می شود تا از طریق احساسات مثبت کارکنان، رفتار و نگرش های شغلی آنان نیز تحت تأثیر قرار گیرد (16). بر این اساس در این تحقیق تلاش می‌شود تا رابطهٔ بین رهبری اخلاقی و عزت نفس مورد بررسی قرار گیرد تا بخشی از این شکاف مطالعاتی برطرف گردد. پیشینه مطالعاتی تحقیق حاضر، در قالب جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد:

جدول 1. پیشینه تحقیقات انجام شده

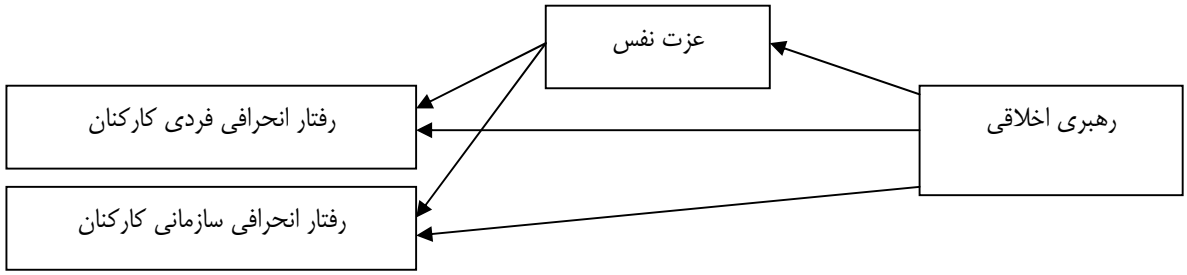
منابع	نتیجه تحقیق
(16)	رهبری با عزت نفس رابطه دارد.
(7, 8, 12, 17, 18)	رهبری اخلاقی با رفتار انحرافی فردی کارکنان رابطه دارد.
(7, 8, 12, 17, 18)	رهبری اخلاقی با رفتار انحرافی سازمانی کارکنان رابطه دارد.
(10, 12, 14, 19)	عزت نفس با رفتار انحرافی فردی کارکنان رابطه دارد.
(10, 12, 14, 19)	عزت نفس با رفتار انحرافی سازمانی کارکنان رابطه دارد.

براساس مبانی نظری جمع آوری شده، مدل تحقیق در قالب نگارهٔ زیر ارایه شده است:

در تحقیق حاضر، محققین به دنبال پاسخ به این سئوال هستند که «آیا رهبری اخلاقی می توانند از طریق عزت نفس و یا به‌صورت مستقیم با رفتار کار انحرافی کارکنان در ارتباط باشد؟ و آیا عزت نفس می تواند نقش میانجی را در رابطهٔ بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی کارکنان ایفا نماید یا خیر؟».

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]



نگاره 1: مدل مفهومی تحقیق

روش

این تحقیق از لحاظ روش، توصیفی– همبستگی؛ و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعهٔ آماری این تحقیق، متشکل از کلیهٔ کارکنان شعب بیمهٔ تأمین اجتماعی شیراز به تعداد 380 نفر بوده، و نمونه آن شامل 212 نفر از این کارکنان می باشد که به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. در فرآیند اجرا، به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول جامعهٔ محدود کوکران استفاده گردید. ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت، سن، سابقهٔ خدمت و میزان تحصیلات مدنظر قرار گرفت. با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در قسمت ویژگی‌های جمعیت شناختی می‌توان دریافت اکثریت پاسخ دهندگان (62/26% یعنی 132 نفر) مرد بودند. ترکیب سنی آنها نشان دهندهٔ این است که بیشتر آنها (29/25% یعنی 62 نفر) بین 41 تا 45 سال سن داشته؛ و همچنین 41/5% آنان (88 نفر) بین 16 تا 25 سال سابقهٔ خدمتی داشتند و میزان مدرک تحصیلی 49% (104 نفر) دارای مدرک لیسانس بودند. همچنین از پرسشنامهٔ استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد (20-23). به‌منظور تأمین روایی محتوا، از نظرات جمعی از اساتید استفاده شد و اصلاحات لازم لحاظ گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه از سازگاری درونی و آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آن طبق جدول شماره 2، نشان‌دهندهٔ پایایی تمامی متغیرها بود. به‌منظور انتخاب اعضای نمونه، ابتدا متناسب با تعداد کارمندان هر یک از شعبه های سازمان تأمین اجتماعی شیراز، حجم نمونه مورد نیاز در هر شعبه تعیین شده و سپس اعضای نمونه به‌صورت تصادفی از هر شعبه انتخاب شد. در ادامه پرسشنامه‌ها به افراد منتخب ارائه گردید و پس از تکمیل، پرسشنامه‌های مربوطه جمع‌آوری شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نرمال بودن متغیرها، از مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS20 و Lisrel8.54 استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تحقیق در قالب جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول 2. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	مأخذ	ضریب آلفا کرونباخ
رهبری اخلاقی	20	(22)	0/936
عزت نفس	11	(20)	0/962
رفتار انحرافی فردی کارکنان	14	(21)	0/964
رفتار انحرافی سازمانی کارکنان	14	(21)	0/912

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و واریانس هر یک از متغیرهای تحقیق براساس داده های جمع آوری شده از اعضای نمونهٔ مورد بررسی به شرح ذیل است:

جدول 3. توصیف متغیرهای تحقیق

	میانگین	انحراف معیار	واریانس
رهبری اخلاقی	3/13	0/88	0/78
عزت نفس	3/42	0/93	0/87
رفتار انحرافی فردی کارکنان	2/03	0/84	0/71
رفتار انحرافی سازمانی کارکنان	2/23	0/86	0/71

پیش از اجرای آزمون فرضیات، از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق استفاده شده است که نتایج آن در قالب جدول 4 قابل مشاهده است.

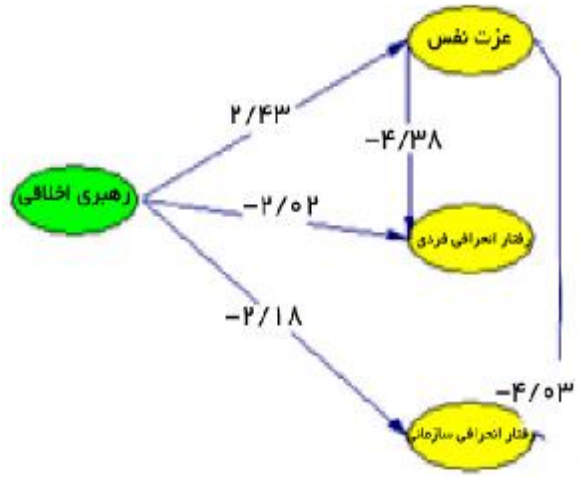
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]

جدول 4. توصیف متغیرهای تحقیق

	آماره Z	معنی‌داری
رهبری اخلاقی	0/975	0/298
رفتار انحرافی کارکنان	1/038	0/232
عزت نفس	1/157	0/137

همانطورکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد، سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق از 0/05 بزرگتر می‌باشد، بنابراین متغیرهای تحقیق از توزیع



نگاره 2. خروجی نرم افزار لیزرل در حالت معنی‌داری

نرمال برخوردار می‌باشند. در ادامه، نتایج آزمون فرضیات بر اساس روش مدلسازی معادلات ساختاری در قالب نگاره 2 و جدول 5 قابل مشاهده است:

جدول 5. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	حالت معنی‌داری	حالت استاندارد	رد/تأیید
رهبری اخلاقی با عزت نفس رابطه دارد.	2/43	0/45	تأیید
رهبری اخلاقی با رفتار انحرافی فردی کارکنان رابطه دارد.	-2/02	-0/21	تأیید
رهبری اخلاقی با رفتار انحرافی سازمانی کارکنان رابطه دارد.	-2/18	-0/31	تأیید

همچنین با توجه به جدول زیر در خصوص شاخص‌های معنی‌داری و برازش مدل، می‌توان دریافت مدل تحقیق حاضر از این نظر مورد تأیید قرار گرفته و داده‌های جمع‌آوری شده از مدل تحقیق حمایت می‌نمایند.

جدول 6. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

	نام شاخص	اختصار	برازنده است اگر	مدل
شاخص‌های معنی‌داری	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کوچکتر از 0/08 باشد	0/063
	کای اسکوربه درجه آزادی	$\frac{c^2}{d_f}$	مساوی وکوچکتر از 3 باشد	2/87
شاخص‌های برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/94
	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/93
	شاخص برازش هنجارشده	NFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/92
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/92
	شاخص برازش افزایشی	IFI	بزرگتر از 0/9باشد	0/95

در ادامه و به منظور بررسی نقش میانجی عزت نفس در رابطهٔ بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی کارکنان، از ضریب مسیر استفاده شده است که در جدول 7 قابل مشاهده است.

جدول 7. نقش واسطه‌ای عزت نفس

رابطه	ضریب مسیر	امارهٔ تی	نتیجه
نقش واسطه‌ای عزت نفس در رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان	0/45×-0/67=-0/30	-4/32	تأیید
نقش واسطه‌ای عزت نفس در رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی فردی کارکنان	0/45×-0/60=-0/27	-0/412	تأیید

با توجه به جدول فوق قابل ذکر است که متغیر عزت نفس توانسته است میان متغیرهای رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی کارکنان نقش واسطه‌ای ایفا نماید. زیرا اعداد معنی داری حاصل مقادیر لازم و حد مطلوب را به‌دست آورده اند در خارج بازهٔ (1/96+ و 1/96-) قرار داشته که نشان از تأیید نقش میانجی است؛ همچنین ضرایب مسیر هر کدام از روابط توانسته است نقش متغیر عزت نفس را به‌عنوان متغیر واسطه نشان می‌دهد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]

بحث

طبق نتایج این تحقیق رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و همچنین، از طریق عزت نفس با رفتار انحرافی کارکنان رابطه دارد. بنابراین می توان دریافت با افزایش سطح شاخص های رهبری اخلاقی و عزت نفس، رفتار انحرافی کارکنان کاهش خواهد یافت.

نتایج این تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی با عزت نفس کارکنان رابطه دارد. این نتیجه با مبانی نظری مورد بررسی مطابقت دارد (16)؛ همچنین فرضیهٔ رابطهٔ بین رهبری اخلاقی با ابعاد فردی و سازمانی رفتار انحرافی کارکنان نیز مورد تأیید قرار گرفت که با یافته های پیشینهٔ تحقیقاتی مورد بررسی، هم‌راستا است (7, 8, 12, 17, 18). مدیران سازمان باید در قالب رهبران اخلاقی سازمان و با رویکردی درست و حساب شده، در جهت تبیین شرایط، مشکلات و موانع گام برداشته و به گونه‌ای عمل نماید تا اخلاقیات حاکم بر افراد سازمان، متناسب با اهداف تعیین شده باشد. از طرفی چون کارکنان، رهبر را به عنوان نمایندهٔ سازمان می پندارند؛ تمامی رفتارهای رهبر، حتی در رفتارهای بین فردی کارکنان نیز تأثیر می گذارد. وقتی کارمند احساس نماید رهبرش به اصول اخلاقی پایبند است؛ در ضمیر ناخودآگاه خود، نوعی اعتماد به مدیر و کل سازمان احساس کرده و تلاش می کند فراتر از بایدهای نوشته شده و با روحیه ای جهادی، در مسیر تعالی سازمان و تحقق اهداف سازمان گام بر می دارد. بنابراین رهبری اخلاقی از طریق تأثیر بر کارکنان، می‌تواند بر روی عملکرد آنها نیز تأثیر بگذارد (9).

در پایان، رابطهٔ بین عزت نفس و ابعاد فردی و سازمانی رفتار انحرافی کارکنان نیز مورد تایید قرار گرفت که با یافته‌های پیشینه تحقیقاتی مورد بررسی، هم‌راستا است(10, 12, 14, 19). از جنبهٔ نظری دلیل اینکه عزت نفس به عنوان متغیر واسطه ای معرفی شده است، به این واقعیت بر می گردد که عزت نفس به عنوان یک محافظت کنندهٔ مهم در برابر رفتارهای پرخطر شناخته شده است. صاحبنظران معتقدند احساس افسردگی، تنهایی و انزوا اغلب با رفتارهای پرخطر رابطهٔ مستقیم دارد و به طور مشابه، عزت نفس بالا و داشتن منابع حمایتی اجتماعی قوی از عوامل حفاظت کنندهٔ در برابر رفتارهای پر خطر است. افرادی که دارای خودانگارهٔ مثبتی هستند و احساس ارزشمندی می‌نمایند، بهتر می‌توانند با چالش های رفتاری مقابله کنند. همچنان که در سلسله مراتب نیازها و در سطح سوم، احترام به خود و یا عزت نفس قرار گرفته که مشتمل بر تمایل به شایستگی، چیرگی، پیشرفت، توانمندی، کفایت، اطمینان، استدلال و آزادی است. نتایج تحقیقات متعدد نیز گویای این امر است که در رابطه با کاهش رفتارهای پرخطر و منفی، افرادی که ویژگی هایی نظیر عزت نفس بالا را در خود احساس می کنند، رفتارهای منفی کمتری را از خود به نمایش می‌گذارد (13).

با توجه به تایید فرضیات تحقیق حاضر و همچنین مبانی نظری موجود و میانگین گویه‌های مربوط به رهبری اخلاقی؛ به منظور افزایش سطح رهبری اخلاقی مدیران پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان به رفتارهایی نظیر داشتن نقش راهنما برای کارکنان، ایجاد امکان مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم گیری، ترویج و تشویق صداقت، درستکاری رفتارهای مثبت و مناسب و اخلاقی کارکنان، و برخورد با رفتارهای غیراخلاقی، بیش از پیش توجه نمایند. و همچنین به منظور افزایش سطح احساس عزت نفس در کارکنان پیشنهاد می شود تا مدیران سازمان به کارکنان خود بیشتر توجه نموده و از زحمات آنها قدردانی نمایند. توجه به موفقیت‌های کارکنان در زندگی کاری و یا فردی، و اعتماد نمودن به کارکنان تحت امر می تواند به افزایش حس عزت نفس در آنان کمک نماید.

یکی از محدودیت های تحقیقات آتی عدم بررسی سایر سبک های رهبری در مدل تحقیق است و لذا پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی سایر سبک‌های رهبری نظیر رهبری تحول آفرین، و رهبری خدمت‌گذار نیز مدنظر قرار گیرند. همچنین متغیرهایی که نشان دهندهٔ رفتار مثبت کارکنان است نظیر رفتار شهروندی سازمانی نیز می تواند به‌عنوان متغیر وابسته بررسی شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به تأیید تمامی فرضیات در شعب تأمین اجتماعی شهر شیراز، می توان دریافت رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و یا از طریق عزت نفس، با رفتار انحرافی کارکنان رابطه دارند. نظر به اینکه سازمان تأمین اجتماعی یکی از بزرگ ترین سازمان های فعال در حوزهٔ بیمه و درمان کشور است، لذا عملکرد و رفتار کارکنان این سازمان از اهمیت بالایی برخوردار می باشد، چرا که بازتاب این رفتار به سرعت بر روی طیف وسیعی از افراد جامعه تأثیر خواهد گذاشت. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر باید گفت سازمان تأمین اجتماعی باید بیش از پیش بر روی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در رده‌های مدیریتی خود تأکید نماید تا بتواند همگام با افزایش احساس عزت نفس در کارکنان، رفتارهای انحرافی کارکنان به حداقل ممکن کاهش یابد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از تمامی مسئولین و کارکنان شعب تأمین اجتماعی شیراز که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]

واژه‌نامه

1. Human Resource	نیروی انسانی
2. Workplace Deviance Behaviors	رفتارهای انحرافی کاری
3. Organizational Behavior	رفتار سازمانی
4. Turnover Rate	نرخ ترک خدمت
5. Motivation	انگیزه
6. Commitment	تعهد
7. Performance	عملکرد
8. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
9. Attitudes	نگرش‌ها
10. Honesty	صداقت
11. Trustworthy	قابل اعتماد بودن
12. Organizational Citizenship Behavior	رفتار شهروندی سازمانی
13. Self-Esteem	عزت نفس
14. Self-Taking	حرمت خویش و خویشتن‌پذیری
15. Extrovert	برون‌گرا

References

1. Khalkhali A, Khal'atbari J, Amiran H, Sama'i Z. (2008). The effect of establishing quality management systems on employees' job commitment and customer satisfaction in the medical and insurance units of the social security organization of Tehran province. Industrial Management; 3(5):121-128. (In Persian).

2. Goudarzi R, Mehrolhassani M, Dehnavieh R, Darvishi A. (2017). Performance assessment of provincial units of social security organization in indirect health services sector using DEA method in 2014. Iranian Journal of Epidemiology; 12(5):65-73. (In Persian).

3. Ahi P, Ebadi A. (2017). Investigating factors affecting employees' attitude toward deviant behaviors. Supervision and Inspection; 38(10):1-24. (in Persian).

4. Poormokhtari E, Karimi F. (2017). The relationship between perceptions of authentic leadership and staff's deviant behaviors in education organization of Isfahan City. The Journal of Modern Thoughts in Education; 12(1):55-68. (In Persian).

5. Mahmodroshanzamir S, Irani H, Yazdani H. (2017). Identifying the organizational factors affecting the deviance behavior of employees (Case study: central headquarters of Tehran University). Iranian Journal of Culture in the Islamic University; 7(23):183-204. (In Persian).

6. Nadi MA, Ghahremani N. (2013). The relationship between organizational citizenship behavior (OCB) and deviant workplace behavior (DWB) with teaching satisfaction in University. Ethics in Science and Technology; 8(1):37-48. (In Persian).

7. Shamsi M, Hazarian S. (2016). Investigate of the relationship between ethical leadership and workplace deviance behaviors: Mediating role of affective commitment and ethical climate. Organizational Culture Management; 14(1):137-153. (In Persian).

8. Abbaspour A, Zandian H, Ghadermarzi H. (2016). Investigation the effect of ethical leadership on staff behavior: the mediating role of leader-member exchange. Organizational Behaviour Studies Quarterly; 4(16):73-51. (In Persian).

9. Farahbod F, Bakhshalizadeh D, Banihatam Sh. (2018). Analysis of the relationship between ethical variables with extra-role behaviors. Ethics in Science and Technology; 12: 1-14. (In Persian).

10. Ferris DL, Brown DJ, Lian H, Keeping LM. (2009). When does self-esteem relate to deviant behavior? The role of contingencies of self-worth. Journal of Applied Psychology; 94(5):1345-1353.

11. Sohrabi RA, Parvari P. (2017). Perceived human resource practices & its relation with positive attitudes toward work & organizational ethics. Ethics in Science and Technology; 11(4):101-106. (In Persian).

12. Avey JB, Palanski ME, Walumbwa FO. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. Journal of Business Ethics; 98(4):573-582.

13. Mohammadi K, Refahi Z, Samani S. (2014). Mediating role of self-esteem for quality of life and at risk behavior. Scientific Journal Management System; 4(14):29-43. (In Persian).

14. DuBois DL, Silverthorn N. (2004). Do deviant peer associations mediate the contributions of self-esteem to problem behavior during early adolescence? A 2-year longitudinal study. Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology; 33(2):382-388.

15. Rank J, Nelson NE, Allen TD, Xu X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators. Journal of Occupational and Organizational Psychology; 82(3):465-489.

16. McColl-Kennedy JR, Anderson RD. (2005). Subordinate–manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. Journal of Business Research; 58(2):115-125.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]

17.Rahimi E, Abasi N, Ghazi Noornaini S, Ahmadi Z. (2017). Study of effect ethical leadership on employees' voluntary and non-task behaviors. Strategic Management Research; 2(1). (In Persian).

18.Jafari SMB, Siyavashi E, Ehamsi F. (2015). The impact of ethical leadership on the individual behavior of employees with regard to the role of self-esteem as amediation. Tehran: Management and Accounting Conference; Narkish Co. p. 1-13. (in persian).

19.Ferris DL, Brown DJ, Heller D. (2008). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. Organizational Behavior and Human Decision Processes;108(2):279-286.

20.Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, Dunham RB. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. Academy of Management Journal;32(3):622-648.

21.Stewart SM, Bing MN, Davison HK, Woehr DJ, McIntyre MD. (2009). In the eyes of the beholder: A non-self-report measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology;94(1): 207–215.

22.Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AHB. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. The Leadership Quarterly; 22(1):51-69.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.12.8]