

تحلیل رابطه رفتار اخلاقی مدیران با بطالت اجتماعی کارکنان: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی

مصطفی طاهری^۱، دکتر کرم الله دانشفرد^{۲*}، دکتر عبدالخالق غلامی^۳
۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران
۲. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران
۳. گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران
(تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۳، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۵)

چکیده

زمینه: سازمانهای دولتی برای اثربخش بودن رسالت خود، نیازمند بهبود رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان می‌باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رفتار اخلاقی مدیران در میزان بطالت اجتماعی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار شهروندی-سازمانی در سازمان-های دولتی انجام شد.

روش: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه کلیه مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در استان کهگیلویه و بویراحمد بودند. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و تعداد نمونه مورد بررسی در این پژوهش برابر با ۳۷۵ نفر بود. برای آزمون فرضیات تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد برای سنجش رفتار اخلاقی مدیران، رفتار شهروندی سازمانی و بطالت اجتماعی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار Smart-PLS از روش بررسی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که رفتار اخلاقی مدیران با بطالت اجتماعی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج رابطه منفی و معنی‌دار رفتار شهروندی سازمانی با بطالت اجتماعی و رفتار اخلاقی مدیران با بطالت اجتماعی کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی را نیز تایید می‌کند.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان‌های دولتی با بکارگیری رفتارهای اخلاقی و بروز رفتارهایی همچون ایجاد اعتماد، شایسته‌سالاری، تعالی بخشی، رفتارهای حمایتگر، رفتارهای مدیرانه، تسهیم دانش و رفتار احترام آمیز با مدیران همکار و توسعه روابط بین فردی می‌توانند نوع دوستی، جوانمردی، تواضع و فروتنی، وجدان کاری و فضیلت‌مدنی را در کارکنان افزایش داده که ارتقای آنها منجر به کاهش رفتارهای غیراخلاقی و بطالت اجتماعی خواهد گردید.

کلیدواژه‌گان: رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، بطالت اجتماعی

سر آغاز

رجوع در مراجعه به سازمانها و ادارات، چاپلوسی، ارتشا، تهمت و افتراء و رفتارهای انحرافی نشان از ضعف اخلاق در جامعه سازمانی دارد. در سازمانهای دولتی و وابسته به دولت نیز بررسی موضوع اخلاق سازمانی حائز اهمیت است (۳). چرا که نتایج تحقیقات بیانگر آن است که ضعف اخلاق سازمانی موجب کم‌رنگ شدن حس مسئولیت پذیری^۲

یکی از مهمترین دغدغه‌های سازمانهای امروزی مشکلات و مسائل اخلاقی^۱ در محیط کار است (۱). بسیاری از سازمانها به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری بیشتر مرتکب اعمال غیراخلاقی می‌شوند (۲). نمودهایی چون: گریز از محل کار، بی انگیزگی، ائتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: cdaneshfard@yahoo.com



پژوهشگران دریافتند که بروز رفتارهای غیراخلاقی، تأثیر منفی و معنی داری بر روی تعهد شغلی و وفاداری کارکنان دارد (۱۴). پژوهشگرانی نیز گزارش دادند که بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند بر روی رضایت و تعهد شغلی و وفاداری افراد تأثیر بگذارد (۱۵-۱۷). محققان همچنین ابراز داشته‌اند که مدیران اخلاقی می‌توانند نقش بسزایی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشته باشند، زیرا این مدیران توانایی ایجاد ادراک انصاف و صداقت در کارکنان را دارند (۱۸). بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی با وجود رفتار اخلاقی مدیران در سازمان پرورش می‌یابد (۱۹ و ۲۰). از اینرو نقش رفتارهای اخلاقی مدیران می‌تواند بر کاهش بطالت اجتماعی از یک سو و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی دیگر موثر است.

این روزها، در سازمان‌های دولتی در ایران شاهد پایین بودن ساعات کار مفید کارکنان هستیم، به طوری که بر طبق آمار ساعت کار مفید در ادارات ۲۲ دقیقه در روز می‌باشد (۲۱). متأسفانه بحث بطالت اجتماعی در بسیاری از سازمان‌های دولتی در ایران قابل مشاهده است و این امر منجر به کاهش عملکرد سازمان‌ها شده است، چراکه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن‌ها وابستگی مستقیمی دارد (۲۲). لذا پرداختن به این مساله که نقش رفتار اخلاقی مدیران در کاهش بطالت اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی با نقش میانجی رفتار شهروندی چگونه است، از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار می‌باشد و پژوهش حاضر با این هدف شکل گرفته است.

با توجه به این هدف، چارچوب کلی این تحقیق نیز در راستای تبیین موضوع فوق به شکلی نظام مند و اصولی است. برای بررسی فرضیات این پژوهش از مدل مفهومی که در شکل ۱ آمده است، استفاده می‌گردد.

روش

از نظر روش شناسی این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. تحقیق حاضر بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز و از نظر طبقه بندی تحقیقات با توجه به هدف آنها، در زمره‌ی تحقیقات توصیفی قرار دارد. این پژوهش از حیث نوع کاربردی و از حیث روش توصیفی - پیمایشی است. در این تحقیق جامعه هدف کلیه مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در استان کهگیلویه و بویراحمد است که تعداد آنها حدود ۱۵۲۱۷ نفر می‌باشد. در تحقیق حاضر برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده و پرسشنامه پژوهش به صورت تصادفی بین مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در استان کهگیلویه و بویراحمد توزیع شد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری محدود و برابر با ۱۵۲۱۷ نفر می‌باشد برای انتخاب حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. بنابراین تعداد نمونه مورد بررسی در این پژوهش برابر با ۳۷۵ نفر می‌باشد.

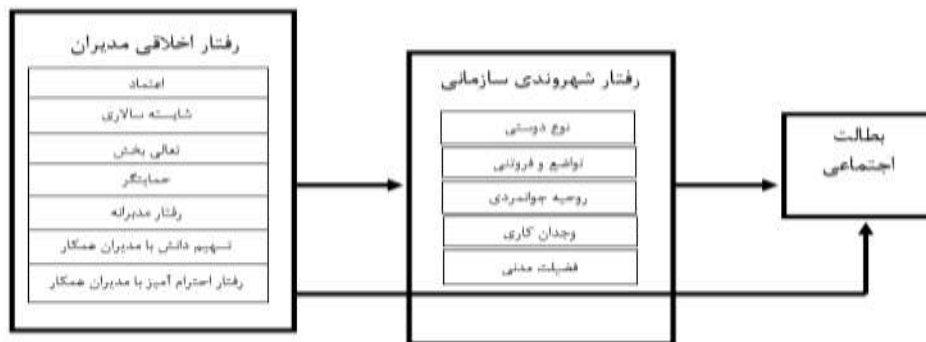
در سازمان، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های سازمانی شده و تسهیل‌گر گسترش رفتار غیر اخلاقی در سازمان خواهد شد (۴). بسیاری از این رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کاری تحت عنوان بطالت اجتماعی^۳ معرفی می‌گردد.

بطالت اجتماعی مفهومی روان‌شناختی (۵) و انگیزشی است (۶)، که در تیم‌ها و در حوزه وظایف شغلی کارکنان بروز می‌کند (۷). بطالت اجتماعی موقعی رخ می‌دهد که اعضای تیم از زیر وظایف خود شانه خالی می‌کنند و در حال سواری گرفتن مجانی از تلاش‌های همکاران خود هستند و همچنان از مزایای گروه استفاده می‌کنند (۸). امروزه در سازمان‌ها، بطالت اجتماعی، به عنوان یک سندروم ناشی از شغل مطرح بوده که تبعات منفی در سازمان‌ها برجای می‌گذارد (۶).

سازمان‌ها به منظور افزایش اثربخشی و بهبود عملکرد تیمی درصدد حل مسئله رفتارهای بطالت گونه در راستای انسجام تیمی برآمده‌اند (۹ و ۱۰). گسترش و ازدیاد رفتارهای غیراخلاقی مانند اهمال کاری و بطالت‌گذرانی در سازمان‌ها می‌تواند مانند یک «سیب فاسد» به دیگر بخش‌های سازمان و در حالت کلی، اجتماع، سرایت کند. یکی از نمودهای تحقق سازمان اخلاقی، برخورداری سازمان از کارکنانی متخلق به ارزش‌های اخلاقی^۴ است که رفتار اخلاقی سرلوحه اعمال سازمانی آنها باشد (۱۱). به همین منظور، سبک «رهبری اخلاقی»^۵، که نمود رفتارهای اخلاقی مدیران سازمان است می‌تواند سهم مناسب و نقش مؤثری در ارتقاء و بهبود رفتارهای مطلوب سازمانی ایفا نماید (۱۲). از جمله عوامل موثر بر بطالت اجتماعی می‌توان به رفتارهای اخلاقی مدیران اشاره کرد. با این وجود، پژوهشگران اشاره داشتند که اگرچه تأثیر رفتارهای اخلاقی مدیران در مطالعات گوناگون بر مفاهیمی از قبیل رضایت شغلی^۶، تعهد سازمانی^۷، قصد ترک شغل، رفتارهای شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است، این مطالعات کمتر به بررسی تأثیر سبک رفتارهای اخلاقی^۸ مدیران بر کاهش رفتارهای نامطلوب کارکنان در سازمان همچون بطالت اجتماعی پرداخته‌اند.

مدیران سازمان‌های دولتی باید راهبردهای حمایتی^۹ برای شناخت و ارایه بهتر برنامه‌های کاری که منعکس‌کننده هدفمند و اخلاقی بودن فعالیت‌های کارکنان، احساس مسؤلیت، ارتقای ارتباط مناسب، حفظ احترام و حمایت از کارکنان باشد را توسعه بخشند. با توجه به این نکته که رفتارهای اخلاقی به عنوان یک عامل مرتبط با رفتارهای مناسب کاری می‌باشد، رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند از جمله عوامل مهم و موثر بر کاهش بطالت اجتماعی کارکنان باشد. در چنین شرایطی، جایی که هر سازمان با بدست آوردن مزیت رقابتی به دنبال برتری نسبت به رقبای خود است، سازمان‌ها چاره‌ای جز این ندارند که به کارکنان خود توجه کنند تا در کمک به سازمان در دستیابی به اهداف خود، از توصیف شغلی خود فراتر روند (۱۳). به این رفتارهای فرا وظیفه‌ای رفتارهای شهروندی سازمانی^{۱۰} می‌گویند.

امروز پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ جو اخلاقی در همه سازمانها ضروری نموده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

یافته ها

مرحله اول: مدل اندازه‌گیری

آزمون مدل اندازه‌گیری، مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری است.

روایی: برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) و CR (پایایی مرکب) استفاده شد که نتایج این معیار برای ابعاد شش متغیر پژوهش در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ و میانگین واریانس بالاتر از ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها می‌باشد. کلیه مقادیر پایایی مرکب به دست آمده بالاتر از ۰/۷ و مقادیر مربوط به میانگین واریانس بالاتر از ۰/۵ می‌باشد و این مطلب مؤید این امر است که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت میان شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. برای این کار باید یک ماتریس تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی، ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه است و مقادیر پایین قطر اصلی، ضرایب همبستگی میان هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. همانطور که از جدول شماره (۱) مشخص است، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها است.

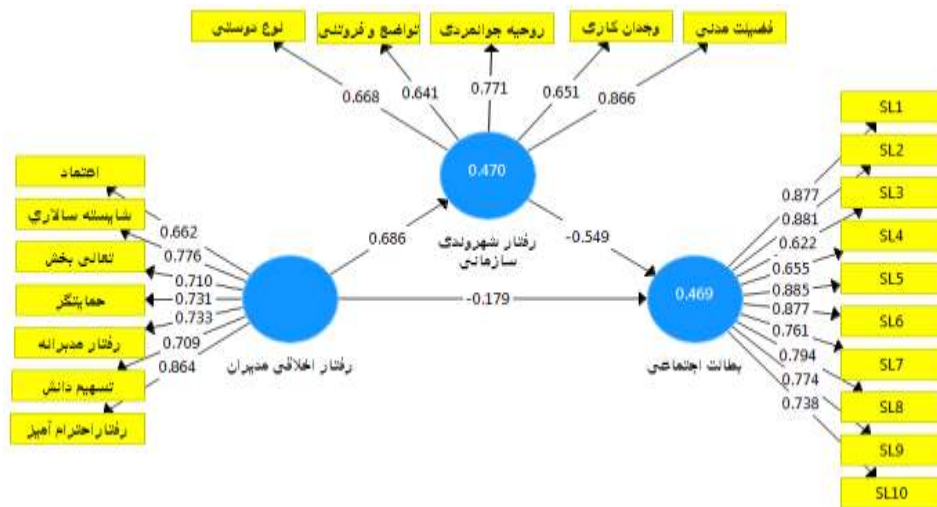
در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیات تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. برای سنجش رفتار اخلاقی مدیران از پرسشنامه رفتار اخلاقی، برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و برای سنجش بطالت اجتماعی از پرسشنامه بطالت اجتماعی، استفاده شده است. پرسشنامه‌های این تحقیق به جهت روایی محتوا در معرض قضاوت چند تن از خبرگان و اساتید مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مشغول به کار در دانشگاه‌ها قرار گرفت و پس از انجام برخی اصلاحات و اخذ تأیید از آن اساتید به جهت اطمینان بالاتر و قابل قبول بودن روایی صوری آنها در میان ۳۰ نفر در جامعه آماری توزیع گردید و در ابتدا درک تعدادی از سوالات برای پاسخ دهندگان مقدور نبود و پس از چندین بار ترجمه روان متن و حذف تعدادی از سوالات، پرسشنامه‌ها از روایی صوری کافی برخوردار گردیدند. پایایی پرسشنامه‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفت که شرح کامل آن در قسمت یافته‌ها ارائه شده است.

در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS، جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شده است. پی ال اس نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و آموس نیاز به شروط کمتری دارد (۲۳). مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌سازی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد (۲۴). همچنین به عنوان متدی قدرتمند در شرایطی که تعداد نمونه‌ها و آیتم‌های اندازه‌گیری محدود است و توزیع متغیرها می‌تواند نامعین باشد مطرح می‌شود (۲۵). مدل‌سازی پی ال اس در دو مرحله انجام می‌شود. در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری بایستی از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی شود (۲۶).

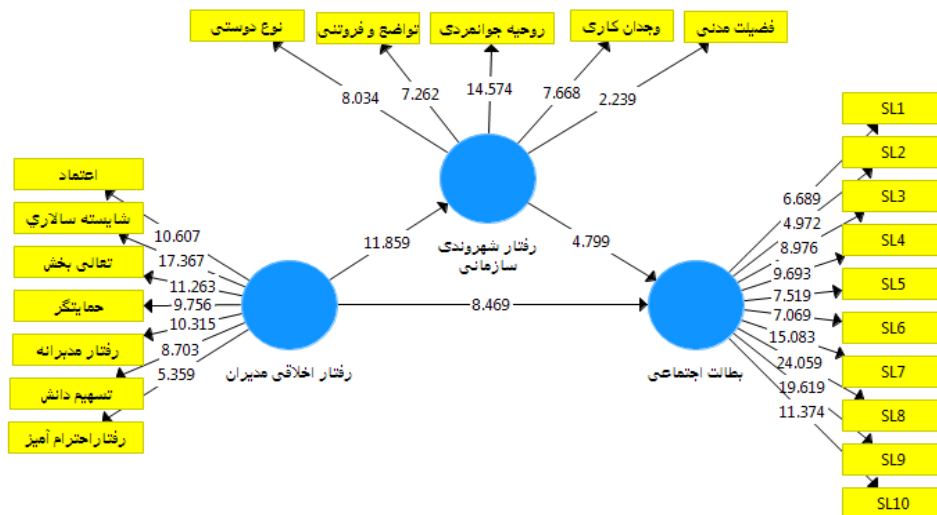
پایایی: برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش PLS نیز استفاده شده است. در روش PLS از پایایی شاخص استفاده می‌شود. پایایی شاخص نیز با سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۶ شود مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری مورد قبول است. ولی اگر مقدار بار عاملی میان یک سؤال و بعد مربوطه کمتر از مقدار ۰/۶ شود، می‌توان آن سؤال را از مدل و تجزیه و تحلیل‌های بعدی حذف نمود. همانطور که در شکل شماره (۲) مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر بارهای عاملی میان سازه‌ها و سؤالات بیشتر از ۰/۶ است که همبستگی بالایی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ماتریس مقایسه جذر AVE با ضرایب همبستگی سازه‌ها (روایی واگرا)

بطالت اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	رفتار اخلاقی مدیران
		رفتار اخلاقی مدیران
	۰/۷۷۶	۰/۴۸۵
۰/۷۸۱	۰/۳۶۹	۰/۶۰۳



نگاره ۲: خروجی نرم‌افزار - مدل اصلاح شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی).



نگاره ۳: خروجی نرم‌افزار - ضرایب t

مرحله دوم: مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها
 آزمون الگوی ساختاری که به آزمون فرضیات تحقیق و اثر متغیرهای پنهان بر یکدیگر مربوط است. برای تأیید فرضیه‌های پژوهش، از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می‌دهد (شکل ۳). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از ۱/۹۶+ و کمتر از ۱/۹۶- باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است.
 روش‌های ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده یکی از راه‌های ارزیابی مدل‌های شکل دهنده، ضریب تعیین (R^2) می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک

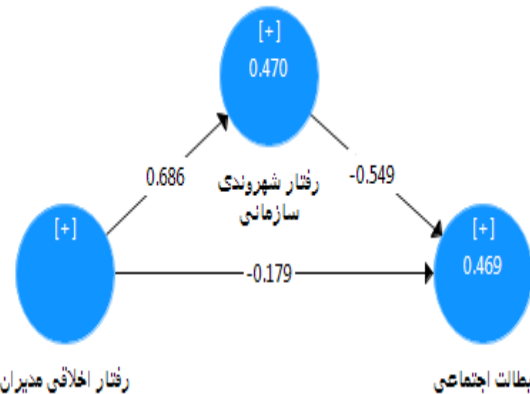
بیشتر از ۱/۹۶+ و کمتر از ۱/۹۶- باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است.
 روش‌های ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده یکی از راه‌های ارزیابی مدل‌های شکل دهنده، ضریب تعیین (R^2) می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک

متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر می‌باشد و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر باشد. هر چه این میزان بیشتر باشد ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد. بنا بر ضریب تعیین مدل می‌توان گفت که متغیر رفتار اخلاقی مدیران توانسته است ۰/۴۹۷ از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را توضیح دهد. همچنین همچنین متغیرهای رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی روی هم رفته توانسته اند ۰/۶۰۹ از واریانس متغیر بطالت اجتماعی را توضیح دهند؛ محققین سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 معرفی نموده اند. بر این اساس میتوان نتیجه گرفت که مدل از قابلیت پیش بینی بالایی برخوردار میباشد مقدار باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی و بطالت اجتماعی باشند.

می‌کنند، اما آنها بر اساس این مفروضه بنا شده اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می‌باشند. مفروضه ای که در PLS وجود ندارد. البته پژوهشگران شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده اند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R2 بدست آورد.

$$GOF = \sqrt{Vavrage(Comunalitie) * R2}$$

به باور محققین شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص های برازش در روش های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا نه.



جدول ۳: آزمون communality

متغیرها	communality
رفتار اخلاقی مدیران	۰/۹۳۵
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۱۳
بطالت اجتماعی	۰/۹۱۴

مقدار متوسط شاخص مقادیر اشتراکی از طریف فرمول زیر عبارت است از:

$$Communality = 1/N * \sum Communality$$

مقدار اشتراک عبارت است از: ۰/۸۸۷
میزان R2 نیز برابر است با ۰/۴۶۹ این مقدار بر اساس خروجی ضرایب مسیر در حالت استاندارد قابل رویت است. طبق فرمول محاسبه GOF داریم:

$$GOF = \sqrt{0.469 * 0.469} = 0.442$$

حدود شاخص GOF بین صفر و یک بوده. محققین سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ ره به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند. با توجه به مقدار ۰/۴۴۲ مدل تحقیق از مطلوبیت قوی برخوردار است.

پاسخ به فرضیات پژوهش: طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t، رفتار اخلاقی مدیران بر بطالت اجتماعی کارکنان تأثیر منفی و معنی داری دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی مدیران نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج تأثیر منفی و معنی دار رفتار شهروندی سازمانی بر بطالت اجتماعی و رفتار

نگاره ۴: ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری یا شاخص اشتراک این شاخص توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیرهای پنهان متناظرشان می‌سنجد. از آنجا که تمامی مقادیر مثبت می‌باشند، لذا مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۲: آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری یا شاخص اشتراک

متغیرها	1-sse/ss0
رفتار اخلاقی مدیران	۰/۳۹۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۵۳
بطالت اجتماعی	۰/۱۵۱

برازش یا Fit مدل PLS: یکی از تفاوت های اساسی بین لیزرل و PLS نامناسب بودن شاخص های موجود برای برازش مدل های برآورد شده با استفاده از PLS است. اگر چه در الگوریتم های PLS موجود آماره های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش

اخلاقی مدیران بر بطالت اجتماعی کارکنان با توجه به نقش میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی را نیز تایید می کند.

جدول ۴: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیات پژوهش

فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد شده β	آماره t	معنی داری	رد یا عدم رد فرضیه
رفتار اخلاقی مدیران ← بطالت اجتماعی	-۰/۱۷۹	۸/۴۶۹	Sig<0.05	عدم رد
رفتار اخلاقی مدیران ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۸۶	۱۱/۸۵۹	Sig<0.05	عدم رد
رفتار شهروندی سازمانی ← بطالت اجتماعی	-۰/۵۴۹	۴/۷۹۹	Sig<0.05	عدم رد
رفتار اخلاقی مدیران ← بطالت اجتماعی با توجه به نقش میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۳۷۶	۱۱/۸۵۹ و ۴/۷۹۹	Sig<0.05	عدم رد

بحث

پژوهش حاضر به بررسی نقش رفتار اخلاقی مدیران در کاهش بطالت اجتماعی کارکنان سازمان های دولتی در استان کهگیلویه و بویراحمد پرداخته است. تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق نشان داد که رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار و با بطالت اجتماعی رابطه معکوس و معناداری دارد. این نتایج با نتایج پژوهش هایی که بر اهمیت رفتار اخلاقی مدیران در رفتار کارکنان تاکید دارد همسو است (۲۷-۲۹). همچنین بر اساس نتایج به دست آمده رفتار شهروندی سازمانی با بطالت اجتماعی رابطه معکوس و معنادار دارد و می تواند به عنوان میانجی میان رفتار اخلاقی مدیران با بطالت اجتماعی عمل کند. این یافته ها با پژوهش هایی که بر رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار مدیران و کارکنان تاکید دارند همسو است (۳۰ و ۳۱). بر اساس یافته های پژوهش و مباحث مطرح شده پیشنهاد می گردد مدیران سازمان های دولتی ایران با نشان دادن ترکیبی از ویژگیهای صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز و مهربان بودن، گسترش عدالت و فرهنگ ارزشهای اخلاقی و کاهش عوامل استرس زای شغلی باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان و در نتیجه کاهش بطالت اجتماعی آنها گردند. علاوه بر این با توجه به تأثیر بسزای رفتار اخلاقی مدیران بر رفتار کارکنان، مدیرانی که دارای این سبک رهبری هستند احتمال موفقیت بیشتری خواهند داشت. لذا به مدیران عالی سازمان پیشنهاد می گردد ضمن حمایت از این نوع سبک رهبری، در عزل و نصب مدیران به این مهم توجه نمایند. همچنین از آنجا که تقویت رفتار اخلاقی مدیران مستلزم تقویت مشخصه های این نوع رهبری در مدیران و سرپرستان سطوح عالی تا میانی است لذا برقراری یک نظام آموزش و کاربرد اصول و مشخصه های این نوع رفتار مدیریتی میتواند گام موثری در این زمینه باشد.

همانگونه که نتایج نشان داد، رفتار شهروندی سازمانی بر کاهش بطالت اجتماعی کارکنان تأثیر مستقیمی دارد. لذا از آنجایی که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی که پژوهشگران در مطالعات خود بیان می کنند، در واقع همان مفاهیم الهی و اخلاقی قرآن می باشد، پیشنهاد می گردد مدیران یازمان های دولتی، با بیان و آموزش اصول و ارزش هایی از

قبیل از خودگذشتگی، کمک به دیگران، گذشت، ایشار، همکاری و همیاری به کارکنان خود، زمینه های ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را در ایشان تقویت نمایند؛ تا بدین سان سبب ارتقای عملکرد کارکنان و کاهش رفتارهای غیراخلاقی و بلاطت اجتماعی آنان باشند. پیشنهاد می شود مدیریت منابع انسانی با تدوین برنامه ای راهبردی، به دنبال ارتقای رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان باشد تا از این راه بتواند سبب ارتقای رفتارهای اخلاقی در کارکنان شود. مدیران می توانند با ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن از قبیل نوع دوستی، جوانمردی، تواضع و فروتنی، وجدان کاری و فضیلت مدنی؛ و طراحی سیستم پاداش مادی و غیرمادی به آنها، سبب تقویت رفتارهای اخلاقی و کاهش بطالت اجتماعی آنها شوند. رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعاد آن می بایست در چارچوب اصولی بنیادین آموزش داده شوند تا کارکنان با اجرای این گونه رفتارها در عمل و در هنگام ارائه خدمت، بتوانند به کاهش بطالت اجتماعی کارکنان کمک کنند.

نتیجه گیری

علم اخلاق اگرچه قدمت تاریخی دارد؛ اما با تحولات وسیع علمی، تکنولوژیکی و توسعهی دامنه های کاری، نیاز به نگاه و انطباق جدیدی دارد که بتواند پاسخگوی نیاز های روز سازمانهای کشور عزیزمان باشد. با این دیدگاه علم اخلاق علم جوان و در حال توسعه ای است که با تحقیق و بازنگری مکرر در قلمرو فرهنگها و ایدئولوژیهای متنوع قابلیت انطباق و سازگاری می یابد. ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد و بطالت اجتماعی در سازمان افزایش می یابد.

مدیران سازمان های دولتی با بکارگیری رفتارهای اخلاقی و بروز رفتارهایی همچون ایجاد اعتماد، شایسته سالاری، تعالی بخشی، رفتارهای حمایتگر، رفتارهای مدیرانه، تسهیم دانش و رفتار احترام آمیز

affective tone on students' group learning performance. The Asia-Pacific Education Researcher; 24(1): 259-269.

6. Meyer B, Schermuly CC, Kauffeld S. (2016). That's not my place: The interacting effects of faultlines, subgroup size, and social competence on social loafing behaviour in work groups. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 25(1): 31-49.
7. Varshney D. (2019). Relationship between social loafing and the self-concept: Mediating role of perceived organisational politics. *Journal of Indian Business Research*; 11(1): 60-74.
8. Zhu M, Wang H. (2019). Social loafing with group development. *International Journal of Services, Economics and Management*; 10(1): 55-67.
9. Lin JW. (2018). Effects of an online team project-based learning environment with group awareness and peer evaluation on socially shared regulation of learning and self-regulated learning. *Behaviour & Information Technology*; 37(5): 445-461.
10. Fonseca X, Lukosch S, Brazier F. (2019). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*; 32(2): 231-253.
11. Vig S. (2014). Developing ethical organisation: Values, implementation and governance. *Ukraine: 6th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 3rd Eastern European ESD Conference: Business Continui*
12. Iqbal S, Farid T, Ma J, Khattak A, Nurunnabi M. (2018). The Impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability*; 10(2170).
13. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*; 26(3): 513-563.
14. Yilmaz E, Ozer G, Gunluk M. (2014). Do organizational politics and organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations? *Procedia – Soc Behav Sci Young*.
15. Olsen B, Bao Y, Parayitam S. (2014). Political behavior, trustworthiness, job satisfaction. *Industrial and Commercial Training*; 35(5): 184-190.
16. Karimi A. (2019). Analysis of the relationship between quality of working life and job satisfaction with ethical culture. *Ethics in Science and Technology*; 14(3). (In Persian).
17. Rahimi Kolour H, Kazem Zadeh R. (2018). Assessing the relationship between the components affecting job insecurity and employee ethics. *Ethics in Science and Technology*; 13(4). (In Persian).

با مدیران همکار و توسعه روابط بین فردی می‌توانند رفتارهای شهروندی سازمانی همچون نوع دوستی^{۱۱}، جوانمردی^{۱۲}، تواضع و فروتنی، وجدان کاری^{۱۳} و فضیلت مدنی^{۱۴} را در کارکنان افزایش داده که ارتقای آنها منجر به کاهش رفتارهای غیراخلاقی^{۱۵} و بطالت اجتماعی خواهد گردید.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش موارد مطرح در اخلاق پژوهش رعایت شده و به‌ویژه با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده شده است.

واژه نامه

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Ethical issues | مسائل اخلاقی |
| 2. Responsibility | مسئولیت پذیری |
| 3. Social loafing | بطالت اجتماعی |
| 4. Ethical values | ارزش های اخلاقی |
| 5. Ethical leadership | رهبری اخلاقی |
| 6. Job satisfaction | رضایت شغلی |
| 7. Organizational commitment | تعهد سازمانی |
| 8. Ethical behaviors | رفتارهای اخلاقی |
| 9. Protective strategies | راهبردهای حمایتی |
| 10. Organizational citizenship behavior | رفتار شهروندی سازمانی |
| 11. Altruism | نوع دوستی |
| 12. Chivalry | جوانمردی |
| 13. Work conscience | وجدان کاری |
| 14. Civil virtue | فضیلت مدنی |
| 15. Unethical behaviors | رفتارهای غیر اخلاقی |

References

1. Beeri I. (2013). Advancing ethics in public organizations: The impact of an ethics program on employees' perceptions and behaviors in a regional council. *Journal of Business Ethics*; 112(1): 59-78.
2. Shleifer A. (2010). Does competition destroy ethical behavior? *National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper*; 10(2).
3. Joseph J, Berry K, Deshpande SP. (2009). Impact of emotional intelligence and other factors on perception of ethical behavior of peers. *Journal of Business Ethics*; 89(4): 539-546.
4. Duh M, Belak J, Milfelner B. (2010). Core values, culture and ethical climate as constitutional elements of ethical behaviour: Exploring differences between family and non-family enterprises. *Journal of Business Ethics*; 97(3): 473-489.
5. Teng CC, Luo YP. (2015). Effects of perceived social loafing, social interdependence, and group



25. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education.
26. Hulland. (1999). *Use of partial least*. USA: Science, Environment, Engineering and Technology Griffith University.
27. Sabze'I AR, Hoseini A, Ghasemi AR. (2014). Investigating the effect of managers' ethical behavior on employee performance. Tehran: 3rd National Conference on Accounting and Management. Tehran: Narkish Information Institute. (In Persian).
28. Soleimani N. (2011). Investigating the relationship between moral behavior of principals and organizational citizenship behavior of teachers and staff in Garmsar schools. *Educational Management Innovations*; 7(1): 11-27. (In Persian).
29. Mirkamali SM, Karami MR. (2016). Investigating the relationship between managers' moral leadership style and employee performance. *Journal of Development and Transformation Management*; 24: 11-22. (In Persian).
30. Aghaee Meibodi F, Salehipour M. (2019). The relationship between the good character of managers and the behavior of organizational citizenship with the mediating role of organizational ethics. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*; 6(2): 131-144. (In Persian).
31. Musa-Khani M, Alvani SM, Mirzaee M, Mohammadi S. (2012). Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and employee performance. *Journal of Researcher*; 9(25): 75-90. (In Persian).
18. Mo S, Shi J. (2015). Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*; 1(12).
19. Brown ME, Treviño LK. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17(6): 595-616.
20. Chen JCC, Cheng CY. (2018). Solving social loafing phenomenon through Lean-Kanban: A case study in non-profit organization. *Journal of Organizational Change Management*; 31(5): 984-1000.
21. Zanganeh S. (2018). The level of useful work of employees of Iranian offices is not standard. *Mooj News*; news code: 253317. Available at: <http://yon.ir/gNcbc>. Accessed: 2 Jun 2019 (In Persian).
22. Zanganeh M, Zanganeh T, Kazemi H, Feizabadi H. (2016). The impact of collaborative social invalidity, negative emotions and organizational justice on employee social invalidity through organizational commitment. *Organizational Resources Management Studies*; 6(4): 67-82. (In Persian).
23. Nikkiah Farkhani Z, Khorakian A, Jahangir M, Mohammadi Shahrverdi H. (2017). Explain the components of the ethical behavior of employees and city managers. *Ethics in Science and Technology*; 12(4): 1-15. (In Persian).
24. Akgunduz Y, Eryilmaz G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*; 68: 41-49.