



بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتار ضد شهروندی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان)

لیلا مقتدایی^{۱*}

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتار ضد شهروندی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان) است. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد ۱۰۰ نفر از آن‌ها به روش طبقه‌ای متناسب با حجم به عنوان نمونه در این پژوهش انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری اخلاقی (عمادی فر و همکاران، ۱۳۸۸) و پرسشنامه رفتار ضد شهروندی (فوکس و اسپکتور، ۲۰۰۲) استفاده گردید که مقدار پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۵ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 23 و Smart - PLS استفاده گردید. برای تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون‌های ضریب همبستگی و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه‌ی معنادار و معکوس با رفتار ضد شهروندی کارکنان دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری اخلاقی، رفتار ضد شهروندی، مدیران، کارکنان، دانشگاه

۱- نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

عصر جدید عصر تغییرات و تحولات شدید نام گرفته است و سازمان‌های مختلف از جمله دانشگاه‌ها در مسیر این تغییرات قرار گرفته‌اند این سازمانها برای دوام و تعالی خود ناگزیرند خود را با تغییر و تحولات پرشتاب هماهنگ کنند و خود را به روز کنند.

مدیریت و رهبری در آموزش عالی، رابطه اجتناب‌ناپذیری با اخلاق و رفتار اخلاقی دارد. نظام آموزش عالی به مدیرانی نیازمند است که با رهبری اخلاقی و بهره‌گیری از اصول رهبری خدمتگزار، زمینه‌های توسعه عملکرد کارکنان را فراهم کنند (برون و تروین، ۲۰۰۶). رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد (بهارلو، بشلیده، نعیمی و هاشمی شیخ شبانی، ۱۳۹۴) رهبران سازمان برای اینکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس نشان دهند (گلپور، پاداش و آتشپور، ۱۳۸۵). در واقع از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد (الیک و الپکان، ۲۰۰۸). مدیران دانشگاه که مسئولیت اداره منابع و امکانات لازم دانشگاه را بر عهده دارند، اولین کسانی هستند که می‌توانند با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج دهند و تأثیر بسزایی بر اعمال اعضای سازمان داشته باشند، بنابراین در چنین شرایطی بایستی از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان خود بوجود آورند تا آنها بتوانند با انگیزه بیشتر امور مربوطه را انجام دهند (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹). رهبری، هنر اثرگذاری بر مردم است که از رهبری و مدل مدیریت، چگونگی جنبش، آموزش، هدایت و ترغیب افراد برای توانمند ساختن آنها به منظور رسیدن به نتایج مورد انتظار صحبت می‌کند. همه رهبران مسئول اثرگذاری بر پیروان برای انجام یک کار، تکمیل یک وظیفه یا رفتار به یک شیوه خاص هستند. رهبران مؤثر بر فرایند تأثیر می‌گذارند، سبب تغییر در صفات و ارزش‌های زیردستان می‌شوند، باورهای اعتماد به نفس پیروان را تقویت می‌کنند و دیدگاه رهبر را با استفاده از سیاست‌های دادن اختیار درونی می‌سازند. این باور وجود دارد که جنبه تربیتی رهبران می‌تواند فرهنگ‌های سازمانی و ارزش‌های کارکنان را تا سطوح اخلاقی بالا افزایش دهد. رهبری اخلاقی به رهبران اخلاقی نیاز دارد. اگر رهبران اخلاقی باشند، می‌توانند اطمینان دهند برنامه‌های اخلاقی در کل سازمان اجرا می‌شود (مقتدایی و تاجی، ۱۳۹۵)

رهبران اخلاقی به مردم جهت می‌دهند و نیز از چگونگی اثرگذاری تصمیمات خود بر سایرین آگاهند؛ در رهبری اخلاقی، برای رهبر بررسی چگونگی اثرگذاری تصمیمات بر بقیه مهم است. برانگیختن پیروان و گذاشتن نیازها و یا اهداف گروه در راس آمال خود، کیفیت دیگر رهبران اخلاقی است. برانگیختن شامل حضور دیگران در یک تعهد احساسی و عقلانی بین رهبران و هواداران است که هر دو طرف را یکسان در پیگیری یک هدف مشترک مسئول می‌سازد. رهبران اخلاقی به هواداران در به دست آوردن یک حس مهارت شخصی که با تشویق و تقویت آنها اجازه اعتماد به نفس می‌دهد کمک می‌کنند (به نقل از معیدفر، ۱۳۸۵). کاراکتر و یکپارچگی رهبر، مبنایی برای مشخصات شخصی فراهم می‌کند که باورهای اخلاقی، ارزش‌ها و تصمیمات رهبر را جهت‌دهی می‌کند. ارزش‌ها و باورهای فردی بر تصمیمات اخلاقی رهبران تأثیر می‌گذارد. رهبری اخلاقی شامل کار و هدایت اخلاقی در همه زمان هاست و یکی از مواردی که در این زمینه از رهبری اخلاقی مدیران تأثیر می‌پذیرد رفتار ضد شهروندی می‌باشد. به نظر اشناک^۱ (۲۰۰۳) این یک واقعیت است که یکی از مسائلی که سازمان‌های امروزی با آن مواجه‌اند وجود رفتارهایی چون طفره رفتن از کار^۲، لجبازی و خودسری^۳، مقاومت در برابر اقتدار^۴، کینه‌توزی و پرخاشگری^۵ است. این رفتارها به عنوان رفتار ضد شهروندی شناخته شده‌اند و بر عملکرد سازمان و روابط بین شخصی و احساس افراد تأثیر می‌گذارد.

پژوهش‌ها در مورد رفتار ضد شهروندی نسبتاً جدید و کمتر گسترش یافته است. رفتار ضد شهروندی "بد رفتاری کارمند که از بازده کار او می‌کاهد"، تعریف شده است. ضمن اینکه عبارت‌هایی نظیر پرخاشگری (نیومن و بارون^۶، ۱۹۹۸) رفتار ضد اجتماعی (گیاکالون و گرینبرگ^۷، ۱۹۹۷)، رفتار غیرمولد و ناکارآمد (اسپکتور و فاکس^۸، ۲۰۰۲)، بزهکاری و انتقام‌جویی (اسکارلی کی و فولگر^۹، ۱۹۹۷)، کینه‌توزی و انحراف (رابینسون و بنت^{۱۰}، ۱۹۹۵) نیز برای توصیف رفتار ضد شهروندی به کار رفته است. پیش از این معمولاً پژوهشگران این رفتارهای انحرافی را پاسخ کارمندان به تنبیه‌های غیر عادلانه در محل کار (بال و دیگران^{۱۱}، ۱۹۹۴) و رفتار سوء سرپرستان (اسکارلی کی و فولگر، ۱۹۹۷) در نظر می‌گرفتند. یکی از کامل‌ترین

1- Spchnake

2- Work Avoidance

3- Defience

4- Revenge

5- Aggression

6- Neuman and Baron

7- Giacalon and Greenberg

8- Spector and Fax

9- Skarlicki and Folger

10- Robinson and Bennett

11- Ball, Trevino & Sims

مفهوم‌سازی‌ها از رفتارهای ضدشهروندی، توسط جلینگ و آهن (۲۰۰۶) و با اقتباس از نیومن و بارون (۱۹۹۸) و اسکارلی کی و فولگر (۱۹۹۷) ارائه شده است. این مفاهیم که به مثابه ابعاد رفتارهای ضدشهروندی مورد استفاده قرار گرفته‌اند شامل مفاهیمی نظیر لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار طفره رفتن از کار، کینه توزی، پرخاشگری و نظایر آنند.

الف) لجبازی و خودسری: منظور از این نوع رفتار ضدشهروندی، هر رفتار آشکار کارمند است که مستقیماً "مغایر سیاستها و انتظارات سازمان باشد. چنین رفتاری به شکلی مداوم و در معرض عموم، مدعیانه و دشمنانه ابراز می‌شود، برای مثال در یک سازمان تجاری، فروشندگان خودسر تلاش می‌کنند تا به صورتی آشکار توجه دیگران را به ناخرسندی خود جلب کرده، بر عدم موافقت خود با سازمان، اعضا و سیاستهای آن تاکید کنند، مانند انکار صریح مقررات و روش فروش و اعلام آشکار عدم موافقت خود با سازمان فروش.

ب) مقاومت در برابر اقتدار: بر خلاف لجبازی و خوسری که مستقیم و آشکارا ابراز می‌شود. این بعد از رفتار ضدشهروندی به طور کلی درونی‌تر و بدون اعتراض علنی انجام می‌شود. افرادی که در برابر اقتدار سازمان و مدیریت آن مقاومت نشان می‌دهند. به مثابه یک نیروی مخالف و با عقیده‌ای متفاوت، تلقی شده اغلب به صورت نهان و مانند آتش زیر خاکسترند، مانند جبهه‌گیری عمومی در برابر سازمان و عدم رعایت حریم خصوصی، کوششهای یک سویه برای به دست گرفتن امور مربوط به گروه و دور زدن و کنار گذاشتن مدیران.

ج) طفره رفتن از کار: طفره رفتن یا فرار از کار را می‌توان مشتعل بر هر رفتاری دانست که با قصد سرباز زدن، انکار و فراموشی کار یا وظایف و مسئولیتهای مربوط به آن انجام می‌شود. بخصوص در مشاغلی که حضور فیزیکی در یک محل مشخص مطرح نیست. مثل وظایف بازاریابها که اغلب بیرون از محل سازمان فعالیت می‌کنند. طفره رفتن از کار به منزله یک جنبه از رفتار ضدشهروندی بیشتر نمایان می‌شود، اگر چه از زیر کار فرار کردن، معضلی است که کم یا بیش در اکثر سازمانها خصوصاً "سازمان‌های دولتی قابل مشاهده است: مانند تعطیل کردن کار، اعاده نکردن حسابها و پاسخ ندادن به نامه‌های الکترونیکی و تماس‌های تلفنی مربوط به کار، تاخیر در ارائه گزارش کار، فسخ ملاقاتهای فروش، و در دسترس نبودن به هنگام تماس همکاران و مدیران.

د) کینه‌توزی: کینه‌توزی مشتکل بر هر گونه رفتاری است که در جهت تلافی بعضی خطاها و آسیب‌های درک شده گذشته انجام می‌شود (جلینگ^۱ و آهن^۲، ۲۰۰۶)؛ مانند خرج کردن

هزینه‌های غیر تجاری، خشک کردن لباس‌های کثیف در معرض عموم، دزدیدن مایحتاج و مواد شرکت و در میان گذاشتن اسرار ستمگریهای سازمان با افراد بیرون.

ه) پرخاشگری: منظور ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، سرپرستان و یا مشتریان، با قصد صدمه زدن به آنها است. نیومن و بارون (۱۹۹۸) با مرزبندی و تمیز بین پرخاشگری در محل کار و خشونت در محل کار، به کوششهایی که توسط افراد برای صدمه زدن به افرادی که با آنها کار می‌کنند، یا کار کرده‌اند یا سازمانهایی که آنها در استخدام آن قرار دارند، یا قبلاً" قرار داشتند اشاره مانند حالت کج خلقی در ملاقات، کوشش تمام عیار برای اعمال کنترل و مالکیت روی تیم، اعتراض خصمانه به همکاران بکارگیری لحن متکبرانه و ناخوشایند و تهدید فیزیکی همکاران.

بنابراین یکی از مشکلات اصلی سازمانها در دنیای متحول و به شدت متغیر امروزی شناسایی عواملی است که می‌تواند در بروز رفتار ضدشهروندی سازمانی که یکی از پدیده‌های نوظهور در زمینه رفتار سازمانی است تأثیر بگذارد. در مکاتبات اولیه مدیریت افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شوند که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار می‌رفت ولی امروز رفتارهایی فراتر از آنها مد نظر قرار گرفته است. این رفتارها به مفاهیم رفتارهای پیش اجتماعی، رفتارهای فرانقشی، عملکرد زمینه‌ای رفتارهای خود جوش و با رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار گرفته‌اند. برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت تا در حد نقش‌های رسمی عمل کنند در قراردادهای روانشناختی جدید رفتارهای فراتر از نقش مورد انتظار است.

کریک و دیگران^۱ (۲۰۰۶) به مطالعه رفتار ضدشهروندی در سطح تیم‌ها پرداخته‌اند و برای نمونه ۷۱ تیم مدیریت را مورد بررسی قرار داده‌اند. داده‌ها با استفاده از روش پرسش نامه و از طریق سوابق جمع‌آوری شد. سه متغیر مورد بررسی قرار گرفت (بی‌نظمی رهبر تیم، تعهد تیم و حمایت سازمانی). نتایج نشان داد که این متغیرها با رفتار ضدشهروندی تیم به شدت همبسته است. نتایج رگرسیون چند گانه نیز نشان داد که بی‌نظمی رهبر تیم بیشتر از دو متغیر دیگر نمود دارد.

واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتار ضدشهروندی سازمانی تلاش نموده تا تأثیر انواع فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضدشهروندی کارکنان مورد بررسی قرار دهد. این تحقیق با استفاده از روش توصیفی - همبستگی انجام شده و از نمونه‌ای متشکل از ۱۹۸ نفر از کارکنان و مدیران و مدیران ستاد و شعبه‌های یکی از فروشگاههای زنجیره‌ای در تهران با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جمع‌آوری شده است. نتایج نشان داد که فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای، تأثیر

منفی بر رفتارهای ضدشهروندی سازمانی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان می‌شود و فضای اخلاقی ابزاری، تأثیر مثبت بر رفتارهای ضدشهروندی سازمانی داشته و سبب افزایش بروز این رفتارها در سازمان می‌شود، ضمن آن که فضای اخلاقی سازمان، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رفتارهای ضدشهروندی سازمانی را نشان نمی‌دهد.

عزیزی تراب (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار ضدشهروندی در میان دبیران آموزش و پرورش شهرستان یاسوج را مورد بررسی قرار دارند. در این پژوهش از دو روش پیمایشی و اسنادی استفاده شده است. جامعه آماری تمامی دبیران آموزش و پرورش در مقطع دبیرستان شهرستان یاسوج می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۹۶ نفر تعیین و نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد: بین رهبری معنوی دبیران و رفتار ضدشهروندی سازمانی آنها رابطه وجود دارد. این رابطه یک رابطه معکوس و متوسط می‌باشد.

بهارلو و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی دریافتند که بکارگیری سبک رهبری اخلاقی با انجام رفتارهای فراتر از کارکنان ارتباط دارد. بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند یا به کارگیری این سبک از رهبری باعث بروز اینگونه رفتارها در کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان شوند.

مقتدایی و تاجی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی تعالی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان دریافتند که رهبری اخلاق‌گرا به طور معنی‌داری تغییرات تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان را تبیین می‌کند و رابطه مثبت و معنی‌دار بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی تعالی سازمانی بود.

واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی انجام داده‌اند که نتایج آن نشان داد که فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، تأثیری منفی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان شده است.

پودساکف و همکاران (۱۹۹۶) دریافتند که وجود رفتارهای شهروندی سازمانی در یک سازمان می‌تواند اثربخشی سازمانی را از طریق ساز و کارهایی چون: افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان، استفاده اثربخش از نتایج و یا انعطاف‌پذیری سازمانی فزاینده افزایش دهد.

مقتدایی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مطالعه رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضدشهروندی دریافت که بین صداقت کارکنان، انتقادپذیری، تعهدسازمانی و وقت شناسی و گرایش به رفتارهای ضدشهروندی، رابطه معکوس و معنادار وجود دارد.

انور و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی سازمانی را از طریق نقش میانجی تعهد عاطفی مورد بررسی قرار دادند. تحلیل همبستگی، رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید نمود. همچنین تأثیر تعهد عاطفی به عنوان متغیر میانجی این رابطه تأیید گردید.

دانشگاه‌ها یکی از مهمترین بخش‌های نظام آموزش عالی کشور هستند که بنا بر اصول و مأموریت‌های خود افرادی را برای تحقق اهداف خود بر می‌گزینند بنابراین تلاش برای رشد و بهبود عملکرد کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است سرعت، دقت و دستیابی به اهداف این سازمان بستگی زیادی به کارکنان آن دارد. به عبارت دیگر سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها و عوامل کلیدی در موفقیت سازمان به شمار می‌روند. عکس این مطلب نیز صادق است. منابع انسانی می‌توانند عاملی تهدیدکننده برای اثربخشی سازمان‌ها باشند. می‌توان گفت هنگامی که رفتار ضدشهروندی افزایش می‌یابد، اثربخشی سازمان کاهش می‌یابد. با توجه به اهمیت جایگاه نیروی انسانی این پژوهش درصدد بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار ضدشهروندی است.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و برای اجرای آن از روش توصیفی - همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد آن ۱۰۰ نفر از آنها به روش طبقه‌ای متناسب با عنوان نمونه در این پژوهش انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری اخلاقی (عمادی فر و همکاران، ۱۳۸۸) و پرسشنامه‌ی رفتارهای ضد شهروندی (فوکس و اسپکتور، ۲۰۰۲) استفاده گردید. پرسشنامه‌ی رفتارهای ضدشهروندی را فوکس و اسپکتور تدوین کردند و رحمانی و همکاران (۱۳۹۲) از آن در ایران استفاده کردند. این پرسشنامه ۲۴ پرسش دارد و دارای ابعاد مختلف لجبازی و خودسری (۵ پرسش)، مقاومت در برابر اقتدار (۴ پرسش)، طفره رفتن از کار (۶ پرسش)، کینه توزی (۴ پرسش) و پرخاشگری (۵ پرسش) است. در پایان‌نامه رحمانی و همکاران (۱۳۹۲) روایی سازه این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت و پنج عامل بدست آمد و همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۶. محاسبه شد. و پایایی آن مجدداً در جامعه پژوهش به روش آلفا برابر (۰/۷۰) محاسبه شده است.

روایی دو پرسشنامه از طریق روایی صوری و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 23 و Smart - Pls استفاده گردید. برای تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون‌های ضریب همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات رهبری اخلاقی و رفتار ضدشهروندی سازمانی

| انحراف معیار | میانگین | شاخص‌های آماری |
|--------------|---------|-------------------------------------|
| ۱۵/۵۷ | ۶۶/۷۵ | رهبری اخلاقی |
| ۶/۲۳ | ۱۸/۶۶ | ۱- صداقت و درستی |
| ۴/۰۶ | ۱۴/۰۶ | ۲- تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی |
| ۴/۸۴ | ۱۳/۹۱ | ۳- اعتماد |
| ۴/۱۲ | ۱۰/۹۴ | ۴- تلاش در جهت ارتقای کارکنان |
| ۲/۶۲ | ۹/۱۸ | ۵- اجازه ابراز عقاید مخالف |
| ۱۳/۳۹ | ۶۶/۱۲ | رفتار ضدشهروندی سازمانی |
| ۳/۳۰ | ۱۳/۹۱ | ۱- لجبازی و خودسری |
| ۲/۷۶ | ۱۱/۲۴ | ۲- مقاومت در برابر اقتدار |
| ۳/۸۰ | ۱۶/۳۰ | ۳- طفره رفتن از کار |
| ۲/۴۲ | ۱۰/۸۴ | ۴- کینه توزی |
| ۳/۰۵ | ۱۳/۸۳ | ۵- پرخاشگری |

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین رهبری اخلاقی، رفتار ضدشهروندی سازمانی به ترتیب برابر ۶۶/۷۵ و ۶۶/۱۲ است. میانگین ابعاد صداقت و درستی، تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی، اعتماد، تلاش در جهت ارتقای کارکنان، اجازه ابراز عقاید مخالف از رهبری اخلاقی به ترتیب برابر ۱۸/۶۶، ۱۴/۰۶، ۱۳/۹۱، ۱۰/۹۴، ۹/۱۸ است. ابعاد لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن از کار، کینه توزی و پرخاشگری به ترتیب برابر ۱۳/۹۱، ۱۱/۲۴، ۱۶/۳۰، ۱۰/۸۴، ۱۳/۸۳ است.

جدول ۲- ضرایب بارهای عاملی

| ابعاد | سوالات | بارعاملی |
|--------------|-------------------------------------|----------|
| رهبری اخلاقی | ۱- صداقت و درستی | ۰/۳۱۲ |
| | ۲- تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی | ۰/۵۲۴ |
| | ۳- اعتماد | ۰/۴۰۶ |
| | ۴- تلاش در جهت ارتقای کارکنان | ۰/۴۳۹ |

| | | |
|-------|----------------------------|-----------------|
| ۰/۹۵۵ | ۵- اجازة ابراز عقاید مخالف | |
| ۰/۶۰۴ | ۱- لجبازی و خودسری | |
| ۰/۷۷۵ | ۲- مقاومت در برابر اقتدار | رفتار ضدشهروندی |
| ۰/۹۴۴ | ۳- طفره رفتن از کار | سازمانی |
| ۰/۹۷۶ | ۴- کینه توزی | |
| ۰/۹۱۱ | ۵- پرخاشگری | |

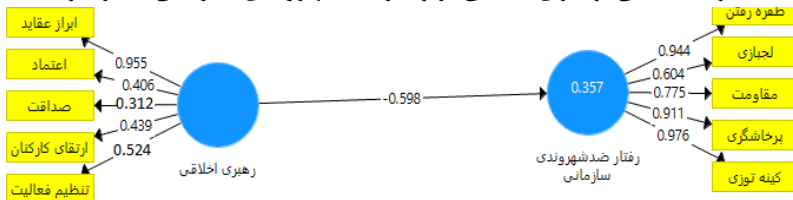
همانطور که در جدول ۲ مشخص است ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ است پس مدل اندازه‌گیری پایایی مورد قبول را داراست و هیچ سوالی از پرسشنامه مذکور حذف نمی شود.

جدول ۳- مقادیر مربوط به پایایی شاخص

| روایی همگرا (AVE) | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | |
|-------------------|---------------|---------------|-------------------------|
| ۰/۵۶۳ | ۰/۷۸۵ | ۰/۷۹۹ | رهبری اخلاقی |
| ۰/۷۳۸ | ۰/۹۲۹ | ۰/۹۲۰ | رفتار ضدشهروندی سازمانی |

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد و همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

فرضیه اصلی: رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی تأثیر دارد.

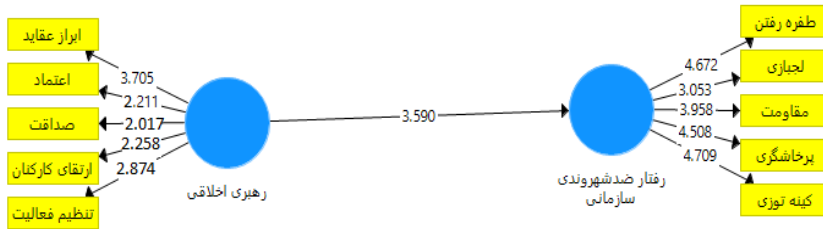


شکل ۱- مدل اصلی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی

جدول ۴- اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی

| نتیجه | سطح معنی داری | مقدار آماره تی | ضریب تأثیر | بررسی اثر |
|---|---------------|----------------|------------|---------------------------------------|
| رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی تأثیر دارد. | ۰/۰۰۱ | ۳/۵۹۰ | -۰/۵۹۸ | رهبری اخلاقی- رفتار ضدشهروندی سازمانی |

با توجه به کلیه مراحل طی شده به منظور ارائه مدل، مدل مفهومی ذیل که نشان دهنده اثر رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی است تأیید می‌گردد.



شکل ۲- مدل شاخص تی

فرضیه فرعی: ابعاد رهبری اخلاقی توان پیش بینی رفتار ضدشهروندی سازمانی دارد.

جدول ۵- ضریب تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی

| سطح معنی داری | F | R ² | R | سطح معنی داری | t | بنای استاندارد | خطای استاندارد | ضرایب رگرسیون | شاخص آماری مدل رگرسیون |
|---------------|--------|----------------|-------|---------------|--------|----------------|----------------|---------------|-------------------------|
| | | | | ۰/۰۰۱ | ۱۶/۹۸۹ | | ۵/۴۰۰ | ۹۱/۷۳۱ | ضریب ثابت |
| ۰/۰۰۱ | ۱۱/۸۷۰ | ۰/۱۹۷ | ۰/۴۴۳ | ۰/۰۰۱ | -۳/۶۵۶ | -۰/۳۳۶ | ۰/۴۶۹ | -۱/۷۱۶ | اجازه ابراز عقاید مخالف |
| | | | | ۰/۰۰۹ | -۲/۶۷۶ | -۰/۲۴۶ | ۰/۱۹۷ | -۰/۵۲۸ | صداقت و درستی |

$p < 0/01$

یافته‌های جدول (۶) نشان می‌دهد ضریب تأثیر اجازه ابراز عقاید مخالف، صداقت و درستی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی معنی دار است. یعنی اجازه ابراز عقاید مخالف، صداقت و درستی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی (B=-۰/۳۳۶ و B=-۰/۲۴۶) تأثیر معنی داری دارد. لذا فرضیه فرعی مبنی بر این که اجازه ابراز عقاید مخالف، صداقت و درستی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی اثر دارد، تأیید می‌گردد. در تحقیق حاضر اثر تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی، اعتماد و تلاش در جهت ارتقای کارکنان بر رفتار ضدشهروندی سازمانی معنی دار نیست.

نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از جدول (۴) نشان داد که اثر کل رهبری اخلاقی بر رفتار ضد شهروندی برابر با (-۰/۵۹۸) است به این معنا که رابطه‌ی بین این دو متغیر معنادار بوده و نوع رابطه معکوس می‌باشد یعنی با افزایش رهبری اخلاقی در سازمان رفتار ضد شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد. با توجه به شکل شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش که نشان دهنده اثر رهبری اخلاقی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی است تأیید می‌گردد. همچنین شکل شماره (۲)، مدل مفهومی پژوهش براساس مقادیر معناداری t-value، نشان داد مقادیر بالاتر از (۱/۹۶) بیانگر معناداری ارتباط بین متغیرها و همچنین معناداری بارهای عاملی با هر یک از متغیرها می‌باشد. همچنین نتایج رگرسیون جدول (۵) نشان داد که دو مولفه‌ی اجازه ابراز عقاید مخالف و صداقت

و درستی از رهبری اخلاقی با ضرایب (۱/۷۱۶-) و (۰/۵۲۸-) منجر به کاهش رفتار ضد شهروندی سازمانی می‌گردند.

یکی از مشکلات اصلی سازمانها در دنیای متحول و به شدت متغیر امروزی شناسایی عواملی است که می‌تواند در بروز رفتار ضد شهروندی سازمانی که یکی از پدیده‌های نوظهور در زمینه رفتار سازمانی است تأثیر بگذارد. در مکاتب اولیه مدیریت افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار می‌رفت ولی امروز رفتارهایی فراتر از آنها مد نظر قرار گرفته است. این رفتارها به مفاهیم رفتارهای پیش اجتماعی، رفتارهای فرانتشی، عملکرد زمینه‌ای رفتارهای خود جوش و با رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار گرفته‌اند. برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت تا در حد نقش‌های رسمی عمل کنند در قراردادهای روانشناختی جدید رفتارهای فراتر از نقش مورد انتظار است. نتایج این پژوهش با نتایج واعظی و رحمانی (۱۳۹۱) هم سو می‌باشد نتایج آنان نشان داد که فضای اخلاقی قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای، تأثیر منفی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی داشته و سبب کاهش بروز این رفتارها در سازمان می‌شود و فضای اخلاقی ابزاری، تأثیر مثبت بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی داشته و سبب افزایش بروز این رفتارها در سازمان می‌شود، ضمن آن که فضای اخلاقی سازمان، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را نشان نمی‌دهد. همچنین با پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۹۰) هم راستا می‌باشد آنان به این نتیجه رسیدند که اخلاق کاری اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌آورد.

با توجه به یافته‌ها می‌توان عنوان نمود که اگر رهبری اخلاقی در میان مدیران افزایش پیدا کند به تبع آن رفتارهای منفی و ضد شهروندی در میان آنان کاهش پیدا می‌کند و کارکنان در محیط کار با اعتماد و اطمینان بیشتری به کار ادامه می‌دهند. این فضای آمیخته با اعتماد باعث می‌شود افراد علاقه‌صادقانه‌ای به یکدیگر داشته و به پیامدهایی که ممکن است رفتارشان بر دیگران داشته باشد توجه کرده و اخلاقی‌تر عمل می‌کنند. به علاوه، توجه سازمان به رفتارهای انسانی و پاداش به این نوع رفتارها، رفتارهای انسانی را افزایش داده و رفتارهای ضد شهروندی را کاهش می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌شود، فضای معنوی سبب کاهش رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می‌شود، یعنی سازمان می‌تواند با تقویت این فضای معنوی، رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را کاهش دهد. از آنجا که این فضای معنوی، بر مبنای توجه سازمان به انسانیت بر مبنای خیرخواهی استوار است سازمان می‌تواند با توجه به رفتارهای انسان دوستانه و خیر خواهانه و تشویق این نوع رفتارها و پای بندی مدیران سازمان به این نوع رفتارها و توجه آنان به خیر و منفعت جمعی کارکنان و افراد این فضا را تقویت کرده و

سبب کاهش رفتارهای ضدشهروندی سازمانی گردد. سازمان می‌تواند یک فضای معنوی مناسبی را از طریق آموزش اصول و مفاهیم کاربردی اخلاقی به همه کارکنان و اجرای این برنامه‌های کاربردی و اقدامات توسعه و بهسازی منابع انسانی سازمان، ایجاد کند.

منابع

بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل (۱۳۹۴). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱.

مقتدایی، لیلا (۱۳۹۶). مطالعه‌ی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره پیاپی (۶۵)، شماره اول، ص ۱۴۵-۱۵۸.

مقتدایی، لیلا؛ تاجی، مریم (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی تعالی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۱۱ (۲) ص ۸۵-۱۰۸.

واعظی، ر؛ و رحمانی، ف. (۱۳۹۱). تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۲، ص ۵۰-۳۰.

Anwar, F., Islam, T., Rehman Khan, S. & Ungku Norulkamar, U. (2012). Investigating the Mediating Role of Affective Commitment Between Supervisors Ethical Leadership and Citizenship Behaviors, *World Applied Sciences Journal*, 19(8), 1221-1224.

Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims, H. P. (1994). Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37 (2): 299-318.

Elci M, Alpkan L. (2008). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *J Bus Ethics*. 84(3): 297-311.

Eslamian H, Jafari SEM, Neyestarni M. (2018). A Comparative Study of Application Measure of Effective teaching Components by Faculty Members of Isfahan University based on the Results of students Evaluation and Professors Self – Evaluation. *J Educ Strateg Med Sci*.

Golparvar H, Padash F, Atashpoor M. (2006). Model for reinforcing energetic senses, empowerment. Creativity through ethical leadership. *Iranian Journal of Work Health*; (3). (In Persian)

Giacone. R. A. & Greenberg. J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Jelinek, R., Ahearn, M. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force, *Industrial Marketing Management*, 35: 457-467.

-
- Podsakoff.P.M., Mackenzie, S.B. & Bommer. W.H.(1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*.22.259-298.
- Robinson, S. L & Bennett, R. J.(1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal* 38: 555-572.
- Schnake. M. (2003). Anti-citizenship behavior. Employee deviant behavior. Organizational misbehavior.dysfunctional organizational behavior. And counterproductive work behavior: A review, synthesis and research suggestions. *Proceedings – Annual Meeting of the Decision Sciences Institute*. 1789-1794.

Investigating the Relationship between Managers' Ethical Leadership and Anti-Citizenship Behavior (Case Study: the staffs of the University of Isfahan)

Leila moghtadaie¹

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between ethical leadership of managers and anti-citizenship behavior (Case study: the staffs of the University of Isfahan). This research is a descriptive and correlational and in terms of purpose it is practical study. The statistical population of the study consisted of all staff of Isfahan University in the year 1398. 100 of them were selected by stratified proportional method. Ethical Leadership Questionnaire (Emadi Far et al., 2009) and Anti-Citizenship Behavior Questionnaire (Fox & Spector, 2002) were used for data collection. Their reliability values were 0.85 and 0.91, respectively. SPSS 23 and Smart - Pls were used for data analysis. Correlation coefficient and structural equation modeling were used to analyze the collected data. The results showed that ethical leadership had a significant and inverse relationship with staff anti-citizenship behavior.

Keywords: leadership, anti-citizenship, behavior

1- Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran Email: le.moghtadaie@gmail.com