


Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2021 8(2), 483-502
DOI: 10.22055/jiops.2022.38751.1250

Received: 21.09.2021
Accepted: 18.02.2022

The Relationship of Ethical Leadership and Organizational Identity
with Unethical Pro-Organizational Behavior Mediated by
Organizational Commitment

Mostafa Asheghi¹, Seyed Mohammad Javad Mousavi Nia^{2*} ,
Abdolzahra Naami³

1. MA of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. PhD Student of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

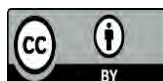
Citation: Asheghi, M., Mousavi Nia, S. M. J., & Naami, A. (2021). The relationship of ethical leadership and organizational identity with unethical pro-organizational behavior mediated by organizational commitment. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 483-502.

Abstract

Introduction

The purpose of this study was to investigate the relationship between ethical leadership and organizational identification with unethical pro-organizational behavior mediated by organizational commitment. Unethical pro-organizational behavior refers to “actions that are intended to promote the effective functioning of the organization or its members, and violate core

* **Corresponding Author:** Seyed Mohammad Javad Mousavi Nia
Email: mohammadjavad.mn73@gmail.com



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

societal values, morales, laws, or standards of proper conduct". This definition highlights two dimensions of Unethical pro-organizational behavior. First, UPOB is unethical in that it involves committing an action that goes against widely societal values, laws, or norms. Second, UPOB is intentional insofar as employees engage in the UPOB intending to benefit the organization, members of the organization, or their leader.

Method

The present study was a descriptive correlational study. The population of the present study included all the employees of Shahid Chamran University of Ahvaz, from which 133 persons were selected by stratified random sampling method as the sample of the study. The data collection instruments were the ethical leadership (Brown et al.), organizational identification (Mael & Ashforth), unethical pro-organizational behavior (Umphress et al.), and organizational commitment (Allen & Meyer) questionnaires. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) in SPSS-23 and AMOS-23 softwares.

Results

Structural equation modeling analysis confirmed the fitness of the proposed model. The results showed that ethical leadership and organizational identity have positive and significant effects on unethical pro-organizational behavior ($p < 0.01$). Also, the mediating role of organizational commitment in the relationships of ethical leadership and organizational identity with unethical pro-organizational behavior were confirmed ($p < 0.01$).

Discussion

In general, the results showed that when an organization has ethical leadership and employees have a high involvement with their work and work environment, in such circumstances, they will have more organizational commitment and will seek compensation according to social exchange theory. So, probably they will have more unethical pro-organizational behavior To benefit their organization.

Keywords: ethical leadership, organizational identification, unethical pro-organisational behaviour, organizational commitment

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۹

پاییز و زمستان ۱۴۰۰، ۸(۲)، ۵۰۲-۴۸۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۹

DOI: 10.22055/jiops.2022.38751.1250

رابطه رهبری اخلاقی و هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی

مصطفی عاشقی^۱، سیدمحمدجواد موسوی‌نیا^{۲*}، عبدالزهره نعیمی^۳

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. دانشجوی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۳. استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام گرفت. رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان به رفتارهایی گفته می‌شود که طی آن افراد اقدام به نقض ارزش‌های اصلی جامعه، آداب و رسوم، قوانین یا معیارهای رفتاری مناسب به منظور ارتقای عملکرد سازمان یا اعضای آن انجام می‌دهند. این تعریف دو بُعد از رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را برجسته می‌کند. اول، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری غیراخلاقی است؛ زیرا شامل اعمالی می‌شود که برخلاف ارزش‌ها، قوانین یا هنجارهای اجتماعی است. دوم این که، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری تعمدی است که با هدف منفعت رساندن به سازمان، اعضای سازمان و یا رهبرشان انجام گیرد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بود که از میان آن‌ها ۱۳۳ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه رهبری اخلاقی براون و همکاران، پرسش‌نامه هویت سازمانی مائل و اشفورت، پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسش‌نامه رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان آمفرس و همکاران است. داده‌ها از طریق الگویابی

* نویسنده مسئول: سیدمحمدجواد موسوی‌نیا

رایانامه: mohammadjavad.mn73@gmail.com

معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای SPSS-23 و AMOS-23 تحلیل شدند. تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری برازش الگوی پیشنهادی را تأیید کرد. نتایج حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی و هویت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند ($p < 0/01$). همچنین، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأیید شد ($p < 0/01$). در مجموع، نتایج نشان داد وقتی سازمانی دارای رهبری اخلاقی باشد و کارکنان کار خود را با معنا تلقی کنند و دلبستگی بالایی به کار و محیط کار داشته باشند در چنین شرایطی تعهد سازمانی بیشتری را خواهند داشت و طبق نظریه تبادل اجتماعی به دنبال جبران خواهند بود و برای سود رساندن به سازمان خود احتمالاً رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان بیشتری خواهند داشت.

کلیدواژگان: رهبری اخلاقی، هویت سازمانی، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، تعهد سازمانی

مقدمه

رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان (Unethical Pro-organizational Behavior) به رفتارهایی گفته می‌شود که طی آن افراد اقدام به نقض ارزش‌های اصلی جامعه، آداب و رسوم، قوانین یا معیارهای رفتار مناسب به منظور ارتقاء مؤثر عملکرد سازمان یا اعضای آن می‌کنند (Umpress & Bingham, 2011). این تعریف دو بعد از رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را برجسته می‌کند. اول، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری غیراخلاقی است؛ زیرا شامل اعمالی می‌شود که برخلاف ارزش‌ها، قوانین یا هنجارهای اجتماعی است (Graham et al., 2015). دوم این که، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری تعمدی است که با هدف منفعت رساندن به سازمان، اعضای سازمان و یا رهبرشان انجام می‌گیرد (Effelsberg et al., 2014). بنابراین با سایر رفتارهای غیراخلاقی خودمحور که با هدف منفعت خود فرد انجام می‌شود، متفاوت است (Miao et al., 2013). برای ذکر نمونه‌های از رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان می‌توان به مواردی از قبیل حسابداری نادرست، رشوه دادن، پنهان کردن نقص محصول، از بین بردن پرونده‌های جرم و خطا برای محافظت از اعتبار سازمان، دروغ گفتن به مشتری اشاره کرد (Graham et al., 2015).

هم‌چنین به لحاظ مفهومی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان از رفتار ضد تولید (به عنوان مثال، خرابکاری، سرقت، پرخاشگری نسبت به همکاران) که "با هدف آسیب رساندن به سازمان یا سایر اعضای سازمان صورت می‌گیرد" متفاوت است (Spector & Fox, 2002). رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، بیشتر به رفتارهای شهروندی سازمانی شباهت دارد که شامل رفتارهایی فراتر از نقش رسمی است که توسط کارکنان برای حمایت از سازمان یا همکارانشان انجام می‌شود (Bell & Menguc, 2002; Borman et al., 2001; Organ et al., 2005). از این رو، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی مفاهیم مربوط به هم هستند، زیرا هر دو از قصد کارکنان برای منفعت رساندن به سازمان و همکاران نشأت می‌گیرند. با این حال، روش رفتارهای شهروندی با روش رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان متفاوت است (Grabowski et al., 2019). بنابراین با توجه به اهمیت رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در سازمان‌ها، بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان می‌تواند در فهم بهتر این سازه مفید باشد.

یکی از سازه‌های مرتبط با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان یک حالت روان‌شناختی تعریف کرد که روابط کارمند با سازمان را مشخص می‌کند و احتمال ترک سازمان توسط او را کاهش می‌دهد (Allen & Meyer, 2000). این موضوع توجه بسیاری از محققان و متخصصان را به خود جلب کرده است. همان‌طور که Allen & Meyer (2000) خاطر نشان کردند، در میان متغیرهای مختلف "نگرش شغلی" که توسط روان‌شناسان سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است، تنها رضایت شغلی توجه پژوهشی بیشتری نسبت به تعهد سازمانی به خود جلب کرده است. این علاقه گسترده احتمالاً به دلیل تأثیر تعهد سازمانی بر طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و رفتارهای با اهمیت سازمانی مانند قصد ترک (intention to leave)، جابجایی (turnover)، وقت‌شناسی (punctuality)، رفتارهای شهروندی سازمانی (organizational citizenship behaviours)، نگرش به تغییر سازمان (attitudes toward organizational change) و عملکرد (performance) است (Meyer & Herscovitch, 2001). سازمان‌هایی که دارای کارمندان متعهد هستند، در درازمدت محیطی با کارآیی بالا و پایدار ایجاد می‌کنند. کارمندانی که پیشرفت می‌کنند می‌توانند از فرسودگی اجتناب

کنند و معمولاً بسیار پر انرژی هستند (Spreitzer & Porath, 2012). به‌طور خاص، کارکنان موفق و متعهد، دو ویژگی خاص را نشان می‌دهند: نشاط (vitality) و یادگیری (learning). کارمندان با نشاط معمولاً بسیار پرانرژی، پرشور و قادر به ایجاد انگیزه برای دیگران هستند. کارکنان با ویژگی یادگیری، رشدی را نشان می‌دهند که ناشی از کسب دانش و مهارت است. ترکیب مؤلفه‌های نشاط و یادگیری منجر به ارائه نتایج قوی کارکنان و یافتن راه‌هایی برای رشد می‌شود (Spreitzer & Porath, 2012). علاوه بر این، تعهد سازمانی به عنوان یک میل شدید برای باقی ماندن به‌عنوان عضوی از سازمان خاص؛ تمایل به اعمال سطوح بالا از تلاش به نمایندگی از سازمان؛ باور و اعتقاد قطعی نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف می‌شود؛ که این یعنی تعهد سازمانی فرایندی مداوم است که از طریق آن کارکنان توجه و علاقه خود را در مورد سازمان نشان می‌دهند (Mowday et al., 1979). مدل (Meyer & Allen, 1991) از تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌کند که تعهد سازمانی از سه مؤلفه تشکیل شده است: تعهد عاطفی (affective commitment)، تعهد مستمر (continuance commitment) و تعهد هنجاری (normative commitment). تعهد عاطفی به معنای دلبستگی عاطفی کارکنان به هویت و محیط سازمان است. ثابت شده است که کارکنان با تعهد عاطفی قوی تر به سازمان، تمایل بیشتری به منابع ارزشمند سازمانی نسبت به کارکنان با تعهد عاطفی ضعیف دارند (Meyer & Allen, 1991; Saks, 1995). تعهد مستمر، به تعهد مبتنی بر هزینه‌هایی که کارمند با ترک سازمان متحمل آن‌ها می‌شود، اشاره دارد. کارمندانی که پیوند اصلی آن‌ها با سازمان براساس تعهد مستمر می‌باشد، به دلیل نیاز به انجام این کار، در سازمان باقی می‌مانند (Allen & Meyer, 1991; Meyer & Allen, 1996). درنهایت، تعهد هنجاری شامل احساس مسئولیت کارکنان برای ماندن در سازمان است. کارمندان با سطح بالایی از تعهد هنجاری معتقدند که باید در سازمان بمانند (Meyer & Allen, 1996; Allen & Meyer, 1997). تحقیقات انجام شده اهمیت تعهد سازمانی را به رسمیت شناخته و نشان داده اند که بین تعهد سازمانی کارکنان و اثربخشی کار، رابطه مثبت وجود دارد (Dehkordi et al., 2011). علاوه بر این، تعهد سازمانی با شاخص‌های کلی عملکرد شغلی کارکنان (Bashaw & Grant, 1994) و چابکی سازمانی (Amirnejad, 2016)، امنیت شغلی (Toosi et al., 2020) ارتباط مثبت دارد. از طرف دیگر، عدم تعهد کارمندان اغلب به نتایج

اقتصادی و عملیاتی سازمان آسیب می‌زند (Gandolfi & Hansson, 2011). (Grabowski (2019). et al. نشان دادند که تعهد هنجاری و عاطفی، پیش بینی کننده‌های مثبت رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان هستند. همچنین (Matherne & Litchfield (2012، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تعهد عاطفی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان مرتبط است.

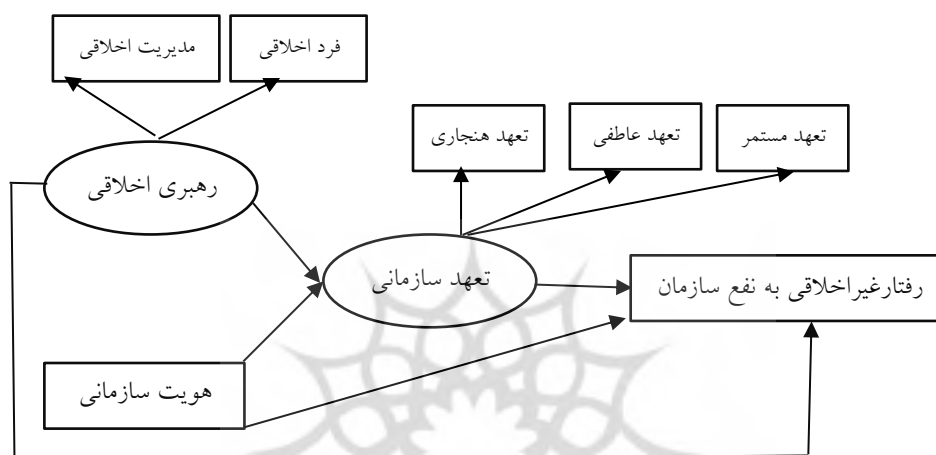
با توجه به نقش تعهد سازمانی در افزایش رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر تعهد سازمانی مهم و ضروری می‌باشد. یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر تعهد سازمانی، هویت سازمانی می‌باشد. نتایج پژوهش (Chen et al. (2015، نشان داد که هویت سازمانی به طور معنادار و مثبتی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. کارمندانی که هویت سازمانی قوی دارند، احتمالاً همچنان به کار خود برای سازمان ادامه داده و تمام تلاش خود را برای منافع سازمان انجام می‌دهند (Daley & Vasu 1998)، یعنی احتمالاً تعهد سازمانی بالایی دارند. کارمندی که دارای یک هویت سازمانی قوی باشد، سازمان را مثبت ارزیابی می‌کند و بعید به نظر می‌رسد سازمان را ترک کند (Dávila & García, 2012). کارمندانی که با سازمان خود یکی می‌شوند، یا به عبارت دیگر دارای هویت سازمانی بالایی هستند، یک رابطه قوی با سازمان خود ایجاد می‌کنند و به عبارت دیگر تعهد سازمانی خود را توسعه می‌دهند (Riketta, 2005).

یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر تعهد سازمانی، رهبری اخلاقی می‌باشد. رهبری اخلاقی به "نمایش رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقاء چنین رفتاری در پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری" اشاره دارد (Brown et al., 2005). این تعریف به چهار رفتار کلیدی که مشخصه رهبری اخلاقی هستند، اشاره می‌کند. اول، رهبران اخلاقی رفتارهای "از نظر هنجاری مناسب" را متناسب با زمینه‌ای که در آن فعالیت دارند نشان می‌دهند، که باعث ارتقاء مشروعیت و اعتبار آنها به عنوان مدل‌های نقش می‌شود. دوم، رهبران اخلاقی با مشارکت در بحث‌های اخلاقی با زیردستان و ترغیب آنها به صحبت در مورد مسائل اخلاقی، توجه آنها را به موضوعات اخلاقی درون سازمان جلب می‌کنند. سوم، رهبران اخلاقی با تنظیم معیارهای اخلاقی روشن و تقویت چنین معیارهایی از طریق پاداش و سیستم‌های انضباطی، رفتار زیردستان خود را تنظیم می‌کنند. درنهایت، رهبران اخلاقی نتایج اخلاقی تصمیمات خود را ارزیابی می‌کنند و انتخاب‌های اخلاقی انجام می‌دهند که می‌تواند توسط زیردستان آنها تقلید شود (Brown et al.,

2005). نتایج پژوهش (Abuzaid, 2018)، نشان داد که بین رهبری اخلاقی و دو مؤلفه تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سبک رهبری یک عامل موثر بر تعهد سازمانی است (Saha, 2016; Ausar et al., 2016)، پیشینه پژوهشی فراوانی در مورد تأثیر سبک‌های رهبری و تعهد سازمانی وجود دارد (Avolio et al., 2004; Rowden, 2000). با این حال، مطالعات کمی منتشر شده‌اند که در درجه اول بر چگونگی ارتباط رفتار اخلاقی یک رهبر با سطح تعهد کارمند به یک سازمان متمرکز شده‌اند (Zhu et al., 2004)، پیشنهاد می‌کنند که تعهد سازمانی یک پیامد مهم رهبری اخلاقی است. (Brown & Trevino, 2006)، در پیشنهاد‌های تحقیق خود عنوان کردند که رفتارهای رهبری اخلاقی به احتمال زیاد در رضایت شغلی پیروان نقش دارند، اما به احتمال زیاد در تعهد سازمانی آن‌ها نیز نقش دارد. (Pettijohn et al., 2008)، ادراکات کارکنان از رفتار اخلاقی کارفرمایان و متغیرهای نتیجه تعهد یعنی رضایت شغلی و جابجایی را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه نشان داد که ادراک کارمندان از رفتار اخلاقی کارفرمایان به طور قابل توجهی بر رضایت شغلی و جابجایی شغلی تأثیر می‌گذارد.

رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان که از جانب کارمندان صورت می‌گیرد، ممکن است پیامدهای منفی برای ارباب رجوع و اشخاص خارج از سازمان داشته باشد و در نهایت می‌تواند آینده سازمان را به خطر بیندازد. در نتیجه، درک پیش‌بین‌های رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، به‌ویژه تأثیر رهبری اخلاقی و هویت سازمانی بر رفتارهای کارکنان، بسیار مهم است. تحقیقات نشان داده است که رهبری اخلاقی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان رابطه مثبت دارد (Miao et al., 2019). این مطالعات بر اصل عمل متقابل (reciprocity tenet) نظریه مبادله اجتماعی (social exchange theory) استوار است (Blau, 1964)؛ وقتی کارکنان احساس می‌کنند که شخص (رهبر اخلاقی) به خوبی با آنها رفتار کرده است، آن‌ها نیز به شکل رفتارهای مطلوب و به نفع سازمان پاسخ می‌دهند. هم‌چنین نتایج نشان داده است که هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان رابطه مثبت معنی‌دار دارد (Chen et al., 2016). در رابطه با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی نیز، پیشینه پژوهشی نشان داد که تعهد عاطفی که یکی از مولفه‌های تعهد سازمانی است در رابطه میان رهبری اخلاقی و رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان نقش میانجیگر را ایفا می‌کند (Venâncio, 2015). بنابراین با توجه به پیشینه پژوهشی و این که مطالعات و یافته‌ها در رابطه با

مفهوم رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان بسیار محدود است، در این پژوهش الگویی از برخی از مهم‌ترین پیشایندهای رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که در شکل ۱ مشاهده می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به این‌که هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی بود، نوع پژوهش از نوع ارتباطی (همبستگی) است (Gall et al., 2006). جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۳۹۸ بودند. با در نظر گرفتن پیشنهاد (Klein (1988)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمودن الگو دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد (cited in Beshlideh, 2012) در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۵ مسیر)، تعداد متغیرهای برون‌زاد (۲ متغیر)، تعداد کوواریانس‌ها (۴ کوواریانس) و تعداد واریانس‌های خطا (۲ خطا)، تعداد ۱۳ پارامتر محاسبه گردید. با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۱۳۳

نفر)، به ازاء هر پارامتر حدود ۱۰ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمودن الگو دارد. نمونه تحقیق شامل ۱۳۳ نفر برای آزمودن فرضیه‌ها و جهت تعیین پایایی و روایی ابزار نیز نمونه‌ای شامل ۷۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. در این روش نمونه‌گیری افراد جامعه به واحدهای آموزشی دانشکده‌های مختلف (علوم تربیتی و روانشناسی، کشاورزی، فنی مهندسی و ...) تقسیم گردید و سپس متناسب با جمعیت هر یک از طبقات، اعضا نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (Organizational Commitment Questionnaire):

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط Allen & Meyer (1991) طراحی و تدوین شده است. این مقیاس شامل ۲۴ گویه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) و دارای سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. روایی این پرسش‌نامه به ترتیب برای ابعاد هنجاری، عاطفی و مستمر برابر ۰/۷۹ و ۰/۸۵ و ۰/۷۳ بود. در پژوهش دیگر روایی هر یک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر بعد برابر با هنجاری ۰/۸۵، عاطفی ۰/۸۸ و مستمر ۰/۸۲ بود (Nodehi et al., 2014). در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس تعهد سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۸ برای آن به دست آمد که نشان دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است.

رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان (Unethical Pro-organizational Behavior Questionnaire):

پرسشنامه رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان توسط Umphress et al. (2010) طراحی و تدوین شده است. این مقیاس شامل ۶ گویه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) است. روایی این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد (Ghosh, 2017). در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی مقیاس رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان از نرم افزار تحلیل ساختار گشتاوری (AMOS)، از روش تحلیل عامل تاییدی استفاده شد. همانطور که نتایج نشان می‌دهد، در مقیاس نهایی مقیاس رفتار غیر اخلاقی به نفع سازمان مقادیر IFI (۰/۹۵)، CFI (۰/۹۵)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۲/۸۰) در این مدل به ملاک‌های برازندگی نزدیک است.

بنابراین می‌توان گفت که مدل مذکور با داده‌ها برازش دارد. هم‌چنین در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۸ برای آن به دست آمد که نشان دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است.

پرسش‌نامه هویت سازمانی (Organizational Identification Questionnaire): این پرسش‌نامه ۶ سؤالی را (Mael & Ashforth (1992) تهیه و استفاده کرده‌اند. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (بسیار مخالفم=۱ تا بسیار موافقم=۵) است. (Mael & Ashforth (1992)، آلفای کرونباخ را در پژوهش خود ۰/۸۱ گزارش دادند. (Yi & Uen (2006)، نیز آلفای کرونباخ را در پژوهش خود ۰/۸۳ گزارش دادند. روایی این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی (با چرخش از نوع واریماکس) بر اساس مقادیر ضریب کفایت نمونه ۰/۸، ضریب تقریبی خی دو ۵۵۳/۳۴۷، درجه آزادی ۱۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ تایید شد. مطابق واریانس کل تبیین‌شده یک عامل مقداری بزرگتر از یک دارد و ۵۲/۶۵۳ درصد از واریانس را با مولفه اصلی تبیین می‌کند؛ بنابراین، هویت سازمانی با یک عامل اندازه‌گیری می‌شود (Nadi & Mashayekhi, 2017). در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس هویت سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۷ برای آن به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است.

رهبری اخلاقی (Ethical Leadership Questionnaire): پرسش‌نامه رهبری اخلاقی توسط (Brown et al. (2005) طراحی و تدوین شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۰ گویه و شامل دو خرده‌مقیاس فرد اخلاقی و مدیریت اخلاقی می‌باشد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (بسیار مخالفم=۱ تا بسیار موافقم=۵) است. در پژوهش (Esmaili Rad (2013)، پایایی مولفه‌های پرسش‌نامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS مقدار ۰/۸۷۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس رهبری اخلاقی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۷۶ برای آن به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان شامل ۱۳۳ نفر (۴۴ مرد، ۸۹ زن)، با درجه سنی بین ۶۲-۲۲ (میانگین: ۳۹/۸۸،

انحراف معیار ۸/۸۴) بودند. مدل مفهومی شکل ۱ با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS-23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای سنجش برازندگی مدل پیشنهادی از ترکیبی از سنج‌های برازندگی از قبیل: مجذور کای نسبی (normed χ^2 measure) (χ^2/df)، شاخص‌های برازش افزایشی (IFI)، برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص توکر - لویس (TLI) و شاخص بنتلر - بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI) استفاده شد. جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 1 . Descriptive statistics and bivariate-correlations for research variables

Variables	M	SD	1	2	3	4
Ethical leadership	35.82	9.00	-			
Organizational identification	21.68	4.06	0.29**	-		
Organizational Commitment	80.19	18.99	0.30**	0.56**	-	
Unethical pro-organisational behaviour	20.58	4.35	0.33**	0.36**	0.29**	-

Note: **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح $P < 0.01$ معنی‌دار هستند. جدول ۲ برازش مدل پیشنهادی را براساس شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهد.

Table 2. Fit indices among competing models.

Variable fit indices	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
Acceptable values	-	-	<5	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.080
Proposed model	85.69	25	3.42	0.94	0.94	0.96	0.96	0.96	0.95	0.07

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی است. شاخص‌های نیکویی برازش شامل مجذور کای نسبی ($\chi^2/df = 3/42$)، شاخص برازش افزایشی ($IFI = 0.96$) و برازش تطبیقی ($CFI = 0.96$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI = 0.94$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ($AGFI = 0.94$)، شاخص توکر - لویس ($TLI = 0.95$)، شاخص بنتلر - بونت یا شاخص نرم شده برازندگی ($NFI = 0.96$) و شاخص ریشه

میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA=۰/۰۷)، حاکی از برازش معقول مدل پیشنهادی با داده‌هاست. بنابراین مدل پیشنهادی از برازندگی مطلوبی برخوردار است. جدول ۳ اثرات مستقیم بین متغیرها را نشان می‌دهد. مسیرهای غیرمستقیم از طریق شیوه بوت‌استرپ در نرم‌افزار AMOS مورد بررسی قرار گرفتند.

Table 3. direct effects for the final mediational model.

Paths	β	B	S.E.	C.R.	P
Ethical leadership → Organizational Commitment	0.22	0.31	0.05	5.42	0.001
Organizational identification → Organizational Commitment	0.29	0.42	0.25	4.36	0.001
Organizational Commitment → unethical pro-organisational behavior	0.18	0.09	0.04	2.45	0.001
Ethical leadership → unethical pro-organisational behavior	0.27	0.38	0.07	5.23	0.001
organizational identification → unethical pro-organisational behavior	0.28	0.15	0.11	3.87	0.001

همان‌طور در جدول ۴ مشاهده می‌شود، چون حد بالا و پایین ضرایب هر دو مسیر عدد صفر را در بر نمی‌گیرد، هر دو مسیر غیرمستقیم معنی‌دار هستند. بنابراین تعهد سازمانی در ارتباط بین رهبری اخلاقی، هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان نقش میانجی‌گری دارد.

Table 4. Indirect effects for the final mediational model

Indirect paths	Indirect effect	95% confidence interval		P
		Lower	Upper	
Ethical leadership → Organizational Commitment → unethical pro-organisational behavior	0.11	0.03	0.27	0.001
Organizational identification → Organizational Commitment → unethical pro-organisational behavior	0.33	0.27	0.43	0.001

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام گرفت. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی و هویت سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی

روی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر دارند. هم‌چنین ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به‌طور کلی معنی‌دار به دست آمده است.

باتوجه جدول ۳ و آزمون مدل ساختاری نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۲۲ بر تعهد سازمانی تأثیر دارد (Abuzaid, 2018). استدلالی که ارتباط بین مشخصات رهبران و تعهد سازمانی را روشن می‌کند، مربوط به شیوه‌ای است که رهبران به عنوان نمایندگان سازمان دیده می‌شوند. از آنجا که رهبران وظایف را تعدیل می‌کنند و آن‌ها را به کارکنان محول می‌کنند، و هم‌چنین عملکرد را ارزیابی می‌کنند و از طریق پاداش دادن و تادیب کردن رفتار پیروان، برای آن‌ها بازخورد فراهم می‌کنند، اغلب اقدامات آن‌ها به نفع سازمان تلقی می‌شود. از آنجا که سرپرستان به‌عنوان نماینده سازمان تلقی می‌شوند، روابط مبادله اجتماعی کارکنان با سرپرست تفاوت چندانی با روابط مبادلات اجتماعی با سازمان نخواهد داشت (Eisenberger et al., 2010). در واقع وقتی کارکنان، کارفرمایان خود را افرادی با اخلاق بدانند و در محیط کار عدالت حکم فرما باشد در چنین شرایطی کارکنان تعهد بیشتری به کار و محیط کاری خود خواهند داشت. هویت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۹ بر تعهد سازمانی تأثیر دارد (Chen et al., 2015). کارکنانی که هویت سازمانی قوی دارند، احتمالاً همچنان به کار خود برای سازمان ادامه داده و تمام تلاش خود را برای منافع سازمان انجام می‌دهند (Daley & Vasu, 1998).

هم‌چنین نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۲۷، هویت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۸ و هم‌چنین تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۱۸ بر روی رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر دارند. طبق نظریه مبادله اجتماعی وقتی کارکنان ادراک مثبتی از کارفرمای خود و هم‌چنین همسبستگی بیشتر با محیط کار خود داشته باشد، دست به اقدامات جبرانی می‌زنند و رفتارهای که به نفع سازمان باشد را عملی می‌کند. هم‌چنین نتایج نشان داد که تعهد سازمانی در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان نقش میانجی‌گری دارد (Venâncio, 2015). تعهد سازمانی قوی زمانی ایجاد می‌شود که شرایط و تجربیات کاری به‌طور مداوم نیازها و انتظارات کارکنان را برآورده می‌کنند. رهبری اخلاقی باعث ایجاد احساس اعتماد، وفاداری و تعهد متقابل بین رهبر و پیروان می‌شود. بنابراین طبق نظریه مبادله اجتماعی که شامل مجموعه‌ای از تعاملات است که هنگامی آغاز می‌شود که یک طرف اقدام مثبتی انجام دهد و طرف مقابل نیز براساس آن واکنش نشان دهد (Cropanzano & Mitchell, 2005)؛ بنابراین، تعهد سازمانی

زیردستان را وادار به اتخاذ اقداماتی می‌کند که به نفع سازمان باشند، حتی اگر به معنای بی‌توجهی به استانداردهای اخلاقی باشد. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی در ارتباط بین هویت سازمانی و رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان نقش میانجی‌گری دارد. کارمندانی که با سازمان خود یکی می‌شوند، یا به عبارت دیگر دارای هویت سازمانی بالایی هستند، یک رابطه قوی با سازمان خود ایجاد می‌کنند و به عبارت دیگر تعهد سازمانی خود را توسعه می‌دهند (Riketta, 2005)، و بعید به نظر می‌رسد سازمان را ترک کند (Dávila & García, 2012). همین امر سبب می‌شود تمام تلاش خود را برای منافع سازمان انجام دهند (Daley & Vasu, 1998). از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این مسئله اشاره کرد که این مطالعه از نوع غیرآزمایشی بوده و توانایی ایجاد استنباط علی را ندارد. هم‌چنین پژوهش حاضر به صورت مقطعی انجام شده و دستیابی به درک بهتر مستلزم مطالعات طولی است. توصیه می‌شود که محققان آینده در سازمان‌های دیگر نیز این پژوهش را تکرار کنند. مقایسه یافته‌های این تحقیق با یافته‌های سازمان‌های دیگر می‌تواند به درک بهتر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان در محیط کار منجر شود.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله پژوهشگران بر خود ملزم می‌دانند از همکاری دانشگاه شهید چمران اهواز و تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش نهایت تشکر و قدر دانی را به عمل آورند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abuzaid, A. N. (2018). The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187-203.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. 285-314). Springer, Boston, MA.
- Amirnejad, G. H. (2016). The casual relationship of organizational leadership with organizational agility: The mediating role of job satisfaction and organizational commitment in employees of national Iranian drilling company. *Journal of industrial and organizational psychology studies*, 2(2), 105-122.
- Ausar, K., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(2), 181-199.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bashaw, R. E., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationships with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(2), 41-56.
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of retailing*, 78(2), 131-146.
- Beshlideh, K. (2012). Research methods and statistical analysis of research examples using SPSS and AMOS. *Iran: Publication of Ahvaz*. (Persian)
- Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. Retrieved September, 3(2007), 62.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International journal of selection and assessment*, 9(1 2), 52-69.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082.

- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., ... & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research, 15*(1), 1-17.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management, 31*(6), 874-900.
- Daley, D. M., & Vasu, M. L. (1998). Fostering organizational trust in North Carolina: The pivotal role of administrators and political leaders. *Administration & society, 30*(1), 62-84.
- Dávila, M. C., & García, G. J. (2012). Organizational identification and commitment: correlates of sense of belonging and affective commitment. *The Spanish journal of psychology, 15*(1), 244-255.
- Dehkordi, L. F., Kamrani, M. N., Ardestani, H. A., & Abdolmanafi, S. (2011). Correlation between psychological empowerment with job satisfaction and organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*(7), 808-822.
- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics, 120*(1), 81-93.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1085-103.
- Esmaeili Rad, F. (2013). *Ethical leadership and its relationship with organizational commitment of national bank staff in Tehran*. MA Thesis, Islamic Azad university, North Tehran Branch.
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (2006). The methods of quantitative and qualitative research in education sciences and psychology. *Trans. Nasr AR, Abolghasemi M, Bagheri KH, Pakseresht MJ, Khosravi Z, Shahani Yeilagh M. 2nd ed. Tehran: Samt Publications.*
- Gandolfi, F., & Hansson, M. (2011). Causes and consequences of downsizing: Towards an integrative framework. *Journal of Management & Organization, 17*(4), 498-521.
- Ghosh, S. K. (2017). The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical pro-organizational behavior: An empirical examination. *Personnel Review, 46*(6), 1182-1198.

- Grabowski, D., Chudzicka Czupała, A., Chrupała Pniak, M., Mello, A. L., & Paruzel Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 193-202.
- Graham, K. A., Ziegert, J. C., & Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal of business ethics*, 126(3), 423-436.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Matherne III, C. F., & Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(5), 35-46.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. 2nd Edition, Thousand Oaks: Sage.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., Nielsen, I., & Herbert, K. (2019). Ethical leadership and unethical pro organizational behavior: The mediating mechanism of reflective moral attentiveness. *Applied Psychology*, 69(3), 834-853.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects?. *Journal of Business Ethics*, 116(3), 641-653.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nadi, M., & Mashayekhi, Z. (2017). An Analysis of the Relationship Between Organizational Socialization, Leadership Behavior, Organizational Identification and Organizational Culture with Organizational Citizenship Behavior (the Case of staff personnel of Iran's Education Ministry, Isfahan Branch). *Journal of Applied Sociology*, 28(3), 153-176.
- Nodehi, H., Rashidi, A., Khalili, A., & Mehravar Giglou, S. (2014). The Relationship between self-control and locus of control and organizational commitment of the staff members at the education department of Sabzevar. *Research on Educational Leadership and Management*, 1(1), 49-66.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Pettijohn, C., Pettijohn, L., & Taylor, A. J. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 547-557.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384.
- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Saha, R. (2016). Factors influencing organizational commitment—research and lessons. *Management research and practice*, 8(3), 36-48.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of applied psychology*, 80(2), 211.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard business review*, 90(1), 92-99.
- Toosi, K., Bakhtiary, M., & Salehi, F. (2020). The relationship of job security with organizational commitment and counterproductive behaviors. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 47-60.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621-640.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769.
- Venâncio, S. F. G. (2015). *Ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: A moderated mediation model of affective commitment and authenticity at work* (Doctoral dissertation). School of Business and Economics.

- Yi, X., & Uen, J. F. (2006). Relationship between organizational socialization and organization identification of professionals: Moderating effects of personal work experience and growth need strength. *Journal of American Academy of Business*, 10(1), 362-372.
- Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(1), 16-26.

