

مفهوم‌پردازی رفتارشارلاتانی در سازمان: اثر رهبری اصیل

درک شده و هویت اخلاقی کارکنان در بخش دولتی

محرم ابراری رومنجان^۱، فریبرز رحیم نیا^{۲*}، غلامرضا ملک زاده^۳، آذر کفایش پور^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۲. استاد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۴. استاد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۹

چکیده

این مطالعه با هدف شناسایی مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی و بررسی تأثیر رهبری اصیل با نقش تعدیل‌گری هویت اخلاقی بر آن در قلمرو سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی صورت گرفت. فلسفه تحقیق پراگماتیسم و رویکرد آن آمیخته اکتشافی است. استراتژی بخش کیفی پدیدارشناسی است که بر اساس تجربه زیسته ۱۶ نفر از شاغلین بخش دولتی که به روش هدفمند انتخاب شده بودند، از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا و روش کلایزی تحلیل گردید. بر اساس نتایج بخش کیفی، مدل اولیه رفتار شارلاتانی در سازمان در قالب چهار مؤلفه، پانزده زیرمؤلفه و در مجموع سی و چهار درون‌مایه اصلی استخراج گردید. سپس در بخش کمی یک پرسشنامه محقق‌ساخته که بر اساس مدل اولیه استخراج و روایی و پایایی آن تأیید شده بود، در بین ۶۱۲ نفر از کارکنان این بخش که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند، توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های کمی و انجام تحلیل عامل تأییدی به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار ایموس صورت گرفت. بر اساس نتایج تحلیل عامل تأییدی همه ۳۴ درون‌مایه اصلی رفتار شارلاتانی مورد تأیید قرار گرفت. شاخص برازش تطبیقی برای مدل تحقیق ۰/۹۸۳ برآورد شد که نشان از برازش مطلوب مدل دارد. نتایج بخش کمی نشان داد که رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی تأثیر منفی و معناداری دارد. هویت اخلاقی کارکنان نیز تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی را تعدیل می‌نماید. این تحقیق با توجه به زمینه محور بودن آن سبب شد زوایا و مفاهیم جدیدی برای رفتار شارلاتانی در بخش دولتی شناسایی گردد.

کلیدواژه‌ها: رفتار شارلاتانی، رهبری اصیل، هویت اخلاقی، رفتارهای غیراخلاقی

۱- مقدمه و بیان مسئله

یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت خدمات عمومی و بهبود عملکرد در بخش دولتی توجه به مدیریت کارکنان و همچنین رفتارهای سرزده از سوی آنهاست [۱؛ ۲؛ ۳]. در واقع رفتارهای کارکنان و مدیران می‌تواند موجب پیامدهای مثبت و یا منفی برای فرد و سازمان گردد. گسترش رفتارهای غیراخلاقی باعث خدشه‌دار شدن اعتبار و وجهه بیرونی سازمان شده و هزینه‌های مادی و معنوی متعددی را به دنبال خواهد شد [۴]. کاهش عملکرد فردی و سازمانی، ضررهای سنگین مالی، آسیب به شهرت سازمانی، کاهش ایمنی و از دست دادن رضایت مشتریان نگرانی‌هایی هستند که با رفتارهای غیراخلاقی مرتبط هستند [۵]. در نتیجه شناسایی ماهیت این‌گونه رفتارها و بررسی چرایی و سپس کنترل آنها می‌تواند برای موفقیت یک سازمان اهمیت فراوانی داشته باشد. یکی از رفتارهای غیراخلاقی شایع در بین کارکنان، رفتار شارلاتانی^۱ است. شارلاتان‌های سازمانی افراد بی‌کفایتی هستند که با فریب مدیران باعث ارزیابی غیرواقعی و غیرمنصفانه از عملکرد خود می‌شوند. آنها در ظاهر خود را فعال و اهل کار نشان می‌دهند، اما در واقعیت اصلاً این‌طور نیستند. همچنین آنها می‌توانند از طریق رفتارهای نمایشی و فریبنده با وجود بی‌کفایتی به سطوح بالایی از پیشرفت شغلی نائل شوند [۶]. مسلماً ترویج چنین رفتار غیراخلاقی می‌تواند با تحت‌الشعاع قرار دادن ارزیابی عملکرد واقعی و عادلانه، کیفیت ارائه خدمات، شایسته‌سالاری و انگیزه خدمت سایر کارکنان را تحت تأثیر منفی خود قرار دهد [۶؛ ۷؛ ۸]. هر چند آمار دقیق و رسمی از میزان شیوع رفتارهای غیراخلاقی نظیر رفتار شارلاتانی و پیامدها و هزینه‌های منفی اجتماعی، اقتصادی و روان‌شناختی آن در سازمان‌های دولتی وجود ندارد، اما به نظر می‌رسد این نوع رفتار با توجه به این‌که یک رفتار پیچیده، فریبکارانه و ترکیبی است در نهایت باعث بروز و گسترش اقدامات غیراخلاقی دیگر نظیر دروغگویی، لاف‌زنی، تملق و چرب‌زبانی، ارائه آمار و عملکردهای صوری و غیرواقعی، بزرگنمایی و مبالغه در کارها، انجام کار نمایشی، ظاهرسازی و نظایر آن گردد، بنابراین با توجه به دامنه موضوع، هزینه‌های آن می‌تواند در ابعاد مختلف بسیار چشمگیر باشد. بر این اساس سازمان‌ها باید به صورت جدی در راستای شناسایی این رفتار و کنترل و پیشگیری از گسترش آن اقدام مؤثری نمایند. علیرغم اهمیت موضوع، بررسی مطالعات مرتبط نشان می‌دهد

^۱ Organizational Charlatan



در خصوص ماهیت رفتار شارلاتانی در سازمان تحقیقات بسیار اندک و محدودی صورت گرفته است، بنابراین این تحقیق می‌تواند از این منظر بسیار راهگشا و مفید باشد. از طرف دیگر بررسی نحوه تأثیرگذاری برخی متغیرهای مهم فردی و سازمانی بر این رفتار می‌تواند راهنمای مناسبی برای مدیریت و کنترل آن باشد. یکی از این متغیرهای مهم تأثیرگذار بر رفتار و ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان، سبک رهبری اصیل^۱ است [۹]. در سال‌های اخیر با توجه به نگرانی‌های ریشه‌دار در مورد تکرار رفتارهای غیراخلاقی نوع جدیدی از رهبری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عنوان رهبری اصیل تئوریزه گردیده است [۱۰]. تأثیر رهبری اصیل بر کاهش بروز رفتارهای غیراخلاقی تأیید شده است [۱۱]؛ اما طی بررسی‌های صورت گرفته تحقیقی مبنی بر بررسی تأثیر این نوع رهبری بر رفتار شارلاتانی در سازمان یافت نشد. موضوع حائز اهمیت دیگر آن است که در فرایند تأثیرگذاری سبک رهبری بر رفتارهای غیراخلاقی، متغیرهایی وجود دارند که می‌توانند شدت این تأثیر را کم و یا زیاد نمایند. یکی از این متغیرها هویت اخلاقی^۲ کارکنان است. هویت اخلاقی، میزان التزام و پایبندی اعتقادی و رفتاری افراد را به اصول اخلاقی نشان می‌دهد [۱۲]. علیرغم اینکه در تحقیقات مختلف تأثیر انواع سبک رهبری بر میزان بروز رفتارهای غیراخلاقی با در نظر گرفتن نقش هویت اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته است [۱۳؛ ۱۴]؛ اما طی بررسی صورت گرفته تاکنون اثر رهبری اصیل بر میزان بروز رفتار شارلاتانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده هویت اخلاقی کارکنان مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به اهمیت موضوع، شناسایی دقیق ماهیت این رفتار بر اساس تجربه زیسته شاغلین بخش دولتی و سپس بررسی نحوه تأثیرگذاری متغیرهای رهبری اصیل و هویت اخلاقی کارکنان بر آن به عنوان اهداف اصلی این تحقیق می‌باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- رفتار شارلاتانی

در ادبیات تحقیق رفتارهای منفی در قالب واژه‌های مختلفی از قبیل رفتارهای انحرافی^۳، غیرکارکردی^۴، ضدبهره‌ور^۵، ضدشهروندی^۶، سوءرفتارهای سازمانی^۷ و رفتارهای غیراخلاقی^۸

^۱ Authentic Leadership Theory

^۲ Moral Identity

^۳ Deviant Behaviors

^۴ Dysfunctional Behaviors

^۵ Counterproductive Behaviors

^۶ Anti-Citizenship Behaviors

^۷ Organizational Misbehavior

^۸ Unethical Behaviors

بیان شده است. هر یک از این طبقه‌بندی‌ها بر اساس معیارهای مختلفی صورت گرفته که باعث شده از زوایای مختلف به رفتارهای منفی نگریسته شود. یکی از رفتارهای منفی، رفتار شارلاتانی در سازمان است. این رفتار بر اساس گونه‌شناسی‌های ذکر شده یک رفتار غیراخلاقی، انحرافی، غیرکارکردی و خودسودمند است. شارلاتان یک کلمه فرانسوی است که ریشه در کلمه ایتالیایی سیارلاتانو^۱ دارد. این کلمه در مورد فردی بکار می‌رود که با استفاده افراطی از کلمات غیرواقعی و ساختگی و با لاف‌زدن تلاش می‌کند که جای یک پدیده قلابی را با اصل عوض نموده و با استفاده از زودباوری هموعان خود به سود برسد. در واقع کلمه شارلاتانی ترکیبی از رذایل اخلاقی همچون فخرفروشی، لاف‌زدن، طمع، غرور بیش از حد، تظاهر، فتنه‌جویی، فریب از پیش طراحی شده است [۱۵]. شارلاتان فردی است متقلب که با تمجید از دانش و یا کیفیت کالای خود دیگران را فریب می‌دهد [۷]. شارلاتان‌های سازمانی سعی نموده مدیریت را متقاعد نمایند که عملکرد بهتری نسبت به سایر کارکنان دارند تا بدین ترتیب تصور مثبتی از خود در ذهن مدیران ایجاد نمایند [۶]. رفتار شارلاتانی به نوعی نشان‌دهنده یک رفتار و عملکرد کاذب است. این رفتار دروغین رفتاری است که توسط برخی از کارکنان برای افزایش ادراک مثبت دیگران نسبت به عملکردشان انجام می‌گیرد، هر چند این افراد خود به خوبی واقفند که عملکرد واقعی‌شان آن‌طور که نشان می‌دهند، نیست [۱۶]. شارلاتان بر هنر فریبکاری که شامل انواع تکنیک‌های پیچیده بدنی و ذهنی است، تسلط دارد [۱۷]. آنها همواره به دنبال کسب بهترین امتیاز ارزیابی از طریق عملکرد کاذب خود هستند. رفتار شارلاتانی بیشتر به عنوان یک رفتار اغراق‌آمیز و دروغین تلقی می‌شود [۸].

تئوری‌های مختلفی می‌توانند به عنوان بنیان‌های نظری تبیین‌کننده رفتار شارلاتانی در سازمان باشند. از مهم‌ترین آنها می‌توان به تئوری‌های خودگرایی^۲ و منفعت شخصی^۳، تئوری مطلوبیت اجتماعی^۴، تئوری خودترفعی^۵ و مدیریت تأثیر^۶، تئوری فضای اخلاقی^۷، تئوری رهبری مبادله رهبر-عضو^۸، تئوری مقایسه اجتماعی^۹ و برابری^{۱۰} اشاره نمود. هر یک از این نظریه‌ها بر جنبه‌ای از این رفتار و دلایل بروز آن دلالت می‌کنند. علی‌رغم وجود تئوری‌های مختلف که هر

^۱ Ciarlatano

^۲ Egoism

^۳ Self-Interest

^۴ Social Desirability

^۵ Self-promotion

^۶ Impression Management

^۷ Ethical Climate

^۸ Leader-Member Exchange Theory

^۹ Social Comparison Theory

^{۱۰} Equity Theory



کدام بخشی از دلایل رفتار شارلاتانی را تبیین می‌کنند، به نظر می‌رسد دانش موجود در حوزه رفتار شارلاتانی به‌ویژه در بخش دولتی بسیار محدود و اندک است. با جستجو در منابع داخلی، تحقیقی که به بررسی رفتار شارلاتانی در سازمان‌های دولتی پرداخته باشد، یافت نشد و تنها در مطالعات داخلی به سایر رفتارهای منفی و انحرافی نظیر رفتارهای ضدشهروند سازمانی، زیرآب‌زنی، کار نمایشی و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و نظایر آن اشاره شده است؛ اما جستجو در منابع خارجی نشان داد در تحقیقات اندکی به بررسی رفتار شارلاتانی پرداخته شده است. پارنل و سینگر^۱ (۲۰۰۱) در مطالعه خود مبادرت به طراحی مقیاس شارلاتان سازمانی برای اندازه‌گیری عملکرد نادرست نمودند. بر اساس نتایج تحقیق آنها دو بعد برای سنجش این رفتار غیراخلاقی احصا گردیده که بعد اول، بعد انتظارات است که این بعد در واقع میزان توجه فرد برای ارائه یک ظاهر بیرونی با عملکرد بالا را بررسی می‌کند که خود شامل چهار مؤلفه است. بعد دوم نیز بعد تصویر است و به میزانی که فرد به دنبال تقویت تصویر مثبت از خود می‌باشد، مرتبط می‌گردد که خود شامل پنج مؤلفه است [۶]. گباداموسی و همکاران^۲ (۲۰۰۷) در مطالعه خود نشان دادند که بین رفتار شارلاتانی و اعتماد به مدیریت رابطه معکوس و معناداری وجود دارد [۱۶]. نتایج تحقیق آبراهام و برلین^۳ (۲۰۱۵) نیز نشان داد که رفتار شارلاتانی نمی‌تواند شرمساری از انجام فساد را پیش‌بینی کند، اما برعکس هویت اخلاقی به خوبی می‌تواند آن را پیش‌بینی نماید [۸]. همچنین در مطالعه ارگون^۴ (۲۰۲۱) نشان داده شد اگر مدیران مدرسه رفتار مدیریتی قارچی^۵ داشته باشد، باعث می‌شود معلمان در محیط کاری رفتار شارلاتانی یا انزوطلبی بیشتری را از خود نشان دهند، از این‌رو بهتر است مدیران سبک‌های مدیریتی شفاف و مشارکتی اتخاذ نمایند [۷]. بررسی پیشینه نشان داد تنها مطالعه داخلی و خارجی کیفی که با هدف شناسایی ماهیت رفتار شارلاتانی صورت گرفته است، مطالعه پارنل و سینگر (۲۰۰۱) است. آنها برای مشخص نمودن ماهیت این رفتار از نظرات محققان این حوزه را استفاده نمودند؛ اما در تحقیق آنها به تجربه زیسته افراد شاغل و زمینه سازمانی آن توجه چندانی نشده بود. آنها نه مؤلفه در را برای مقیاس نهایی رفتار شارلاتانی مشخص نمودند، این در حالی است که این تعداد می‌تواند تحت تأثیر عواملی نظیر زمینه، فرهنگ

^۱ Parnell & Singer

^۲ Gbadamosi et al

^۳ Abraham & Berline

^۴ Ergün

^۵ Mushroom Type Manager

سازمانی و ملی دستخوش تغییر گردد. بنابراین در این تحقیق سؤال اصلی این است که مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی بر اساس تجارب زیسته شاغلین در بخش دولتی کدامند؟

۲-۲- رهبری اصیل و رفتارهای منفی

یکی از تئوری‌های جدید مطرح در حوزه رهبری، مفهوم رهبری اصیل است. مفهوم اصالت در واقع از فلسفه یونان باستان که معتقد بود با خود صادق باش^۱ نشأت گرفته است [۱۸]. رهبری اصیل ساختاری ریشه‌ای و بنیادی دارد که می‌تواند رهبری کاریزماتیک، تحول‌گرا و اخلاقی را ترکیب کرده و در خود بگنجانند [۱۹]. رهبری اصیل به عنوان الگویی از رفتار رهبری است که هم ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی و هم فضایل مثبت اخلاقی را رشد داده و باعث تقویت خودآگاهی، توسعه اخلاق درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت رابطه‌ای شده و در نهایت توسعه و تقویت مثبت شخصیت را باعث خواهد شد [۲۰]. در حالی که مطالعات زیادی وجود دارد که به بررسی پیشایندهای رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در محل کار پرداخته‌اند، اما تحقیقات کمی وجود دارد که بر روی چگونگی کاهش این نوع رفتارها از طریق عوامل مثبت کاری متمرکز شده باشند. اگر چه کاهش منابع بروز رفتارهای انحرافی در محل کار می‌تواند به کاهش این نوع رفتارها کمک نماید، با این حال مطالعات کمی به بررسی تأثیر رهبری مثبت بر روی آنها پرداخته‌اند. چرا که این سبک‌ها می‌توانند اعتماد و ادراک مثبت از عدالت را در فرد و سازمان ایجاد نموده و به نوبه خود باعث کاهش رفتارهای انحرافی شوند [۲۱]. تحقیق کیانکی و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نشان داده که رفتارهای رهبری اصیل دیدگاه اخلاقی پیروان را بهبود می‌دهد و آنها را تشویق کرده تا در هنگام مواجهه با وسوسه‌های غیراخلاقی، تصمیمات اخلاقی‌تری اتخاذ نمایند [۲۲]. همچنین مطالعه لو و همکاران^۳ (۲۰۱۸) نشان داد رهبران اصیل به دلیل استانداردهای اخلاقی بالایی که دارند با پیروان خود منصفانه رفتار کرده که این باعث شده ادراک پیروان از بی‌عدالتی سازمانی کاهش یابد [۲۱]. تحقیق عبدالوحد^۴ (۲۰۲۰) نیز نشان داد رهبری اصیل با افزایش اعتماد در سازمان کاهش میزان قلدری در محل کار را باعث خواهد شد [۲۳]. همچنین بر اساس تحقیق چنگ و همکاران^۵ (۲۰۲۲) رهبری اصیل می‌تواند مانع گسترش شایعات در محل کار شود [۲۴]؛ بنابراین رهبری اصیل می‌تواند باعث کاهش رفتارهای

^۱ To thine own self be true

^۲ Cianci et al

^۳ Liu et al

^۴ Abdelwahid

^۵ Cheng et al



منفی در سازمان گردد؛ اما تاکنون تأثیر این نوع رهبری به صورت خاص بر روی رفتار شارلاتانی به عنوان یک رفتار غیراخلاقی مورد بررسی قرار نگرفته است. بر این اساس این فرضیه که رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی در دستگاههای اجرایی استان خراسان جنوبی تأثیر منفی و معناداری دارد، به عنوان یکی از فرضیات این تحقیق مدنظر قرار گرفت.

۲-۳- هویت اخلاقی و رفتارهای منفی

تعریف دقیق هویت اخلاقی نسبتاً دشوار است، زیرا این سازه دو ادبیات مختلف غنی و بسیار انتزاعی یعنی هویت و اخلاق را به هم متصل می‌کند. هویت اخلاقی نشان‌دهنده میزان اهمیت اخلاق برای هویت یک فرد است. افرادی که هویت اخلاقی قوی‌تری دارند، بیشتر به تعهدات اخلاقی خود پایبند هستند [۲۵]. هویت اخلاقی یک مکانیسم درونی خودتنظیم است که رفتار اخلاقی را در فرد تشویق می‌کند [۲۶]. هویت اخلاقی به عنوان عامل تعیین‌کننده برای حصول نتایج و پیامدهای اخلاقی فردی است. افراد با هویت اخلاقی بالا تمایل بیشتری دارند تا رفتار خود را با استانداردهای اخلاقی مقایسه نموده و در جایی که احساس کنند از استانداردهای اخلاقی عدول نمودند، رفتارشان را تعدیل نمایند [۲۷]. هویت اخلاقی به طور مثبت با تصمیمات اخلاقی افراد مرتبط است [۲۸]. هویت اخلاقی از دو بعد درونی‌سازی^۱ (جنبه خصوصی) و نمادین‌سازی^۲ (جنبه عمومی) تشکیل شده است [۲۶]. تحقیقات نشان داده افراد با هویت اخلاقی قوی بیشتر درگیر رفتارهای اجتماعی می‌شوند و کمتر احتمال دارد که رفتارهای ضدا اجتماعی و غیراخلاقی از خود نشان دهند [۲۹]. تحقیقات متعددی تأثیر هویت اخلاقی را در رابطه بین سبک‌های رهبری و رفتارهای غیراخلاقی در سازمان مورد بررسی قرار دادند. بر اساس تحقیقات مولدر و آکینو^۳ (۲۰۱۳) و رینولدز و سرانیک^۴ (۲۰۰۷) استانداردهای اخلاقی تعیین‌شده توسط رهبران اخلاقی با خودپنداره و استانداردهای رفتاری کارکنان با هویت اخلاقی ضعیف سازگار نیست. بدین دلیل این کارکنان مستعد تأثیر رهبری اخلاقی نبوده [۳۰؛ ۳۱] و به همین دلیل از طریق انواع توجیهات اخلاقی همچنان از مسئولیت رفتار غیراخلاقی خود اجتناب می‌کنند. از طرفی کارکنان با هویت اخلاقی قوی، استانداردهای اخلاقی درونی بالایی دارند که شبیه به رهبرانشان است و به راحتی قوانین اخلاقی رهبران خود را می‌پذیرند و از آنها پیروی می‌کنند؛

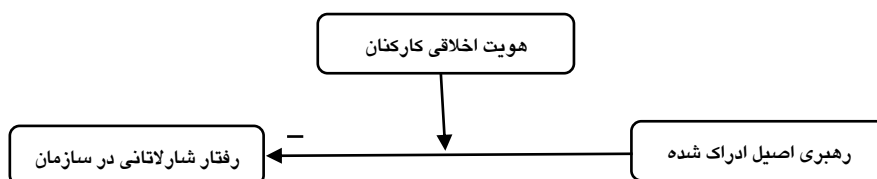
^۱ Internalization

^۲ Symbolization

^۳ Mulder & Aquino

^۴ Reynolds & Ceranic

بنابراین آنها مستعد تأثیر رهبری اخلاقی هستند، بنابراین هویت اخلاقی در این رابطه می‌تواند نقش تعدیل‌کننده داشته باشد [۳۲]. همچنین در تحقیق طاها ابراهیم محمد و سامان^۱ (۲۰۲۲) نقش تعدیل‌کننده هویت اخلاقی کارکنان در رابطه بین رهبری ماکیاولیستی و رفتارهای فرصت‌طلبانه کارکنان تأیید شد [۱۴]. طی بررسی‌های صورت گرفته مشخص گردید تاکنون تأثیر هویت اخلاقی کارکنان در رابطه بین رهبری اصیل و رفتار غیراخلاقی شارلاتانی مورد بررسی قرار نگرفته است. بر این اساس این فرضیه که هویت اخلاقی کارکنان تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی را در دستگاه‌های اجرایی استان خراسان جنوبی تعدیل می‌کند، به عنوان یکی از فرضیات این تحقیق مدنظر قرار گرفت. در مجموع مدل مفهومی این تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است که در آن رهبری اصیل ادراک شده به عنوان متغیر مستقل، رفتار شارلاتانی به عنوان متغیر وابسته و هویت اخلاقی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی مفروض تحقیق

۳- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق با هدف شناسایی مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی و بررسی تأثیر رهبری اصیل با نقش تعدیل‌گری هویت اخلاقی بر آن در قلمرو سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی در بازه زمانی سال‌های ۱۴۰۲ تا ۱۴۰۳ صورت گرفت. فلسفه تحقیق پراگماتیسم و رویکرد آن آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی از استراتژی پدیدارشناسی^۲ استعلایی و روش کلایزی^۳ استفاده گردید که در آن به توصیف تجربه زیسته افراد بدون دخالت هرگونه پیش‌داوری توسط محقق پرداخته شده است. جامعه این بخش شامل کلیه افراد شاغل در سازمان‌های دولتی استان مذکور بودند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند انتخاب شد. معیارهای ورود

^۱ Taha Ibrahim Mohamed & Samman

^۲ Colaizzi's method

^۳ Phenomenology



مشارکت‌کنندگان عبارت از: شاغل بودن در بخش دولتی استان خراسان جنوبی، دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی، دارا بودن حداقل ۵ سال سابقه کاری در بخش دولتی، اشراف و آگاهی و داشتن تجربه روشن از موضوع مورد بررسی در تحقیق بود. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی عمیق و غنی از تجربه زیسته افراد از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سپس در طی ۵ ماه با تعداد ۱۹ نفر مصاحبه صورت گرفت. با تحلیل‌های اولیه انجام شده در انتهای کار تعداد ۳ مصاحبه به دلیل تکرار مطالب بیان شده (اشباع نظری) و غنای اندک محتوای تجارب ارائه شده حذف گردید. تعداد نمونه‌ای که مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت که حد اشباع نظری این تحقیق را نیز مشخص می‌کند، تعداد ۱۶ نفر بود. مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۵۰ تا ۷۰ دقیقه بود. برای دستیابی به هدف تحقیق ضمن رعایت پروتکل اجرایی در مصاحبه، کل مصاحبه‌ها ضبط شد و متن‌های آن به صورت کامل روی کاغذ پیاده گردید و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ و روش هفت مرحله‌ای کلایزی کدگذاری و تحلیل گردید. برای تعیین ارزشیابی (استحکام) در این بخش از چهار معیار لینکلن و گوبا^۲ (۱۹۸۵) استفاده گردید که این معیارها شامل: قابلیت اعتبار^۳، انتقال‌پذیری^۴، قابلیت اطمینان^۵ و تأییدپذیری^۶ است. برای افزایش قابلیت اعتبار مجدداً به مشارکت‌کنندگان مراجعه گردید و دوباره در مورد نتایج حاصله از آن‌ها نظرخواهی گردید. همچنین تلاش گردید در تحقیق از افراد با تجارب و سوابق متنوع استفاده گردد. البته اقدامات دیگری مانند توضیح دقیق اهداف تحقیق و پدیده محوری برای مصاحبه‌شوندگان، انجام مصاحبه آزمایشی اولیه برای اطمینان از کامل و دقیق بودن سؤالات، تخصیص زمان کافی برای انجام مصاحبه و همچنین استفاده از همکار متخصص کیفی برای مقایسه نتایج از جمله اقدامات صورت گرفته توسط محقق می‌باشد. در این تحقیق به منظور افزایش قابلیت اطمینان، محقق از راهنمایی و نظارت اساتید صاحب‌نظر در سرتاسر فرایند گردآوری داده‌ها و تفسیر آنها استفاده نموده است. برای دستیابی به قابلیت انتقال‌پذیری محقق سعی نمود از شرکت‌کنندگان در شهرهای مختلف (بیرجند، خوسف، قاین، فردوس، سربیشه، نهبندان، سرایان، طبس) استفاده نماید. در نهایت برای رسیدن به تأییدپذیری محقق سعی نمود تا حد امکان پیش‌فرض‌های خود را در کلیه

^۱ MAXQDA

^۲ Lincoln & Guba

^۳ Credibility

^۴ Transferability

^۵ Dependability

^۶ Confirmability

روندهای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها دخالت ندهد. لازم به ذکر است شاخص ثبات (پایایی بازآزمون) که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌های مصاحبه در طول زمان اشاره دارد، در این پژوهش مقدار ۸۱ درصد بدست آمد که با توجه به اینکه این مقدار بالاتر از ۶۰ درصد است، می‌توان گفت پایایی کدگذاری این تحقیق مورد تأیید است. همچنین شاخص تکرارپذیری (پایایی بین کدگذاران) یا ضریب کاپا^۱ که به معنای میزان توافقی است که کدگذاران مستقل هنگام ارزیابی ویژگی‌های یک متن به دست می‌دهند، مقدار ۰/۸۴ شد که نشان‌دهنده توافق تقریباً کامل بین کدگذاران است.

در بخش کمی نیز از استراتژی پیمایش^۲ تحلیلی استفاده گردید. جامعه آماری این بخش شامل کلیه کارکنان شاغل در سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی بود. برای تعیین تعداد اعضای نمونه با توجه به حجم بالای جامعه آماری (تعداد ۳۰۷۸۵ نفر)، عدم تجانس و تنوع فراوان دستگاه‌های دولتی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد. این روش باعث شد تا در نهایت نمونه نهایی به طور متناسب با جمعیت واقعی شاغل در آن گروه (دستگاه دولتی) انتخاب شود. با توجه به اینکه در روش‌شناسی مدلیابی معادلات ساختاری حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر گویه تعیین شود، در این تحقیق با توجه به اینکه مجموع گویه‌های مرتبط با سه متغیر رفتار شارلاتانی، رهبری اصیل و هویت اخلاقی تعداد ۵۹ گویه شد، حجم نمونه ۱۰ برابر تعداد گویه‌های پرسشنامه یعنی تعداد ۵۹۰ نفر در نظر گرفته شد. از طرف دیگر چون در این تحقیق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شد، از تقسیم حجم نمونه اولیه (۵۹۰ نفر) بر کل تعداد کارکنان نسبت تقریبی ۱/۹ درصد به عنوان نسبت ثابت برای هر طبقه (سازمان) تعیین شد که بعد از محاسبه تعداد نمونه به تفکیک هر سازمان، حجم کل نمونه در این تحقیق ۶۱۷ نفر بدست آمد. برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کمی از ابزار پرسشنامه استفاده شد. بدین صورت که پس از کشف مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی در بخش کیفی، پرسشنامه‌ای شامل ۴ مؤلفه و ۳۴ گویه برای این رفتار طراحی شد. بعد از بررسی روایی صوری و محتوایی از طریق انجام یک آزمون پیش‌تست در یک نمونه ۶۰ نفری، تحلیل عاملی تأییدی و همچنین پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت بعد از تأیید روایی کلیه گویه‌ها و پایایی آن مشخص شد که وجود همه گویه‌ها ضروری بوده و هیچ یک از آنها

^۱ Cohen's kappa coefficient

^۲ Survey method



نباید حذف شود و بر این اساس یک پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۴ مؤلفه و ۳۴ گویه بسته‌پاسخ براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت برای این رفتار حاصل گردید. در این تحقیق رفتار شارلاتانی با توجه به چهار مؤلفه اعتماد‌آفرینی کاذب، تحریف آگاهانه واقعیت، فریب و اقناع‌نمایی مخاطب، حفظ و تثبیت تصویر مثبت ساختگی مورد سنجش قرار گرفت. برای متغیر دوم یعنی رهبری اصیل نیز از پرسشنامه آلیو و همکاران^۱ (۲۰۰۶) استفاده شد که شامل ۱۵ گویه بسته‌پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه چهار بعد خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری و شفافیت رابطه را مورد سنجش قرار می‌دهد [۲۰]. برای سنجش هویت اخلاقی نیز از پرسشنامه خودگزارشی که به وسیله آکینو و رید^۲ (۲۰۰۲) ساخته و اعتباریابی شده استفاده شد. این مقیاس دارای دو زیرمقیاس درونی‌سازی و نمادین‌سازی است [۲۶]. در ابتدا از فرد خواسته شد تا به صفات اخلاقی که در بالای پرسشنامه نوشته شده است توجه کند. پس از آن ۱۰ گویه بسته‌پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، درباره این صفات از آزمودنی‌ها پرسیده شده تا میزانی که داشتن این صفات برای فرد مهم است تعیین شود. در مجموع تعداد ۶۱۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای بررسی روابط بین متغیرها در بخش کمی نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس^۳ استفاده گردید.

۴- یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی ابتدا مصاحبه با تعداد ۱۶ نفر از مدیران و کارکنان شاغل در بخش دولتی استان خراسان جنوبی صورت گرفت. تعداد ۱۰ نفر (معادل ۶۲/۵ درصد) آنان مرد و تعداد ۶ نفر (معادل ۳۷/۵ درصد) زن بودند. از نظر مدرک تحصیلی تعداد ۲ نفر (معادل ۱۲/۵ درصد) دارای مدرک دکتری، تعداد ۱۰ نفر (معادل ۶۲/۵ درصد) کارشناسی ارشد و تعداد ۴ نفر (معادل ۲۵ درصد) کارشناسی بودند. از نظر پست سازمانی نیز تعداد ۹ نفر (معادل ۵۶/۲۵ درصد) مدیر پایه و میانی و تعداد ۷ نفر (معادل ۴۳/۷۵ درصد) کارشناس و کارمند بودند. هیچ مشارکت‌کننده‌ای هم با سابقه زیر ۱۰ سال وجود نداشت. بعد از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها به روش کلایزی و کدگذاری معانی استخراجی و تقلیل و

^۱ Avolio et al

^۲ Aquino & Reed

^۳ Amos

ادغام معانی مشابه و دسته‌بندی آنها در نهایت تعداد ۳۴ درون‌مایه اصلی، ۱۵ زیرمؤلفه و ۴ مؤلفه برای توصیف رفتار شارلاتانی حاصل گردید که در جدول ۱ کلیه زیرمفاهیم مرتبط با این رفتار و میزان فراوانی هر مفهوم بر حسب تعداد افراد بیان‌کننده آن ذکر شده است.

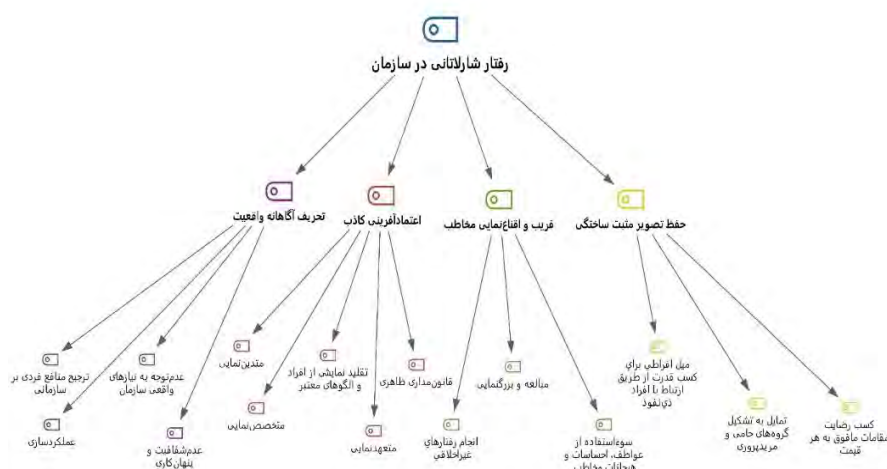
جدول ۱. زیرمفاهیم مرتبط با رفتار شارلاتانی در بخش دولتی

مؤلفه	زیرمؤلفه	درون‌مایه اصلی	فراوانی
اعتماد آفرینی کنند.	متخصص‌نمایی	تظاهر به توانمندی و مهارت علیرغم نداشتن آن	۱۵
		تظاهر به دانایی علیرغم کم‌سوادی	۶
		مدرک‌گرایی افراطی	۳
	متعهدنمایی	خود را در ظاهر متعهد به سازمان و اهداف آن نشان دادن	۱۲
		عدم‌اهتمام واقعی برای حل مسائل و مشکلات سازمان	۵
		قانون‌شکنی و عدم‌التزام عملی به قانون	۱۰
	قانون‌مداری ظاهری	اعمال استانداردهای دوگانه در اجرای قانون	۴
		استفاده از توجیهات قانونی برای موجه نشان دادن اقدامات	۵
		عدم‌دینداری واقعی، ریاکاری و تظاهر	۹
	متدین‌نمایی	سوءاستفاده از عناصر و المان‌های دینی	۹
		استفاده ابزاری از دین برای پوشش کمبودهای تخصصی	۶
		تقلید از رفتارها و گفتارهای افراد موفق، بزرگان علم و...	۱۳
تعریف آگاهانه واقعیت	تقلید الگوهای معتبر	تقلید از پوشش، لباس و ظواهر افراد موفق، بزرگان علم و...	۷
		خودمحوری، خودخواهی و خودشیفتگی	۱۶
	ترجیح منافع فردی بر سازمانی	منفعت‌طلبی و سودجویی افراطی	۱۲
		داشتن نگاه کوتاه‌مدت بدون پیامداندیشی	۱۱
	عدم‌توجه به نیازهای واقعی	انجام کارهای سطحی و نمایشی بدون توجه به نیاز واقعی	۷
		عدم‌شفافیت در رفتار و گفتار و پنهان‌کاری	۱۳
	عدم‌شفافیت و پنهان‌کاری	ارائه گزینشی اطلاعات با توجه به شرایط و منافع	۶
		ارائه آمار و عملکرد صوری و دستاوردسازی دروغین	۱۳
فریب و اغمازی مخاطب.	سوءاستفاده از احساسات و هیجانات	سوءاستفاده از احساسات و هیجانات افراد	۶
		مظلوم‌نمایی (قربانی‌نمایی)	۳
	مخالط	لفاظی و سوءاستفاده از قدرت بیان، لحن و تن صدا	۴
		تعریف بیش از حد از توانمندی و کارایی خود	۱۲
	مبالغه و بزرگنمایی	بزرگنمایی نقاط مثبت و کوچک‌نمایی نقاط ضعف	۳



مؤلفه	زیرمؤلفه	درون‌مایه اصلی	فراوانی
	انجام رفتارهای غیراخلاقی	دروغگویی، لاف‌زنی و دادن وعده‌های توخالی	۱۶
		تملق و چاپلوسی	۱۰
		زیرآب‌زنی و تخریب دیگران	۶
		تطمیع افراد به وسیله سوغات و هدایای گران‌قیمت	۵
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی	کسب رضایت مقامات	عدم انتقاد از تصمیمات نادرست مقامات مافوق	۸
	مافوق	کسب رضایت مدیران و تن دادن به خواسته‌های غیرقانونی آنان	۱۴
	تشکیل گروه حامی	تمایل به تشکیل باند، دسته و گروه‌های حامی	۷
	میل افراطی به کسب قدرت	میل شدید به کسب قدرت و سیاسی‌کاری	۱۳
		تلاش برای ارتباط با افراد صاحب‌نفوذ و جلب حمایت آنها	۶

بر اساس یافته‌های بخش کیفی چهار مؤلفه این رفتار عبارتند از: اعتمادآفرینی کاذب، تحریف آگاهانه واقعیت، فریب و اقناع‌نمایی مخاطب، حفظ تصویر مثبت ساختگی از خود. در شکل ۲ کلیه زیرمفاهیم مرتبط با رفتار شارلاتانی در سازمان‌های دولتی آورده شده است.



شکل ۲. زیرمفاهیم مرتبط با رفتار شارلاتانی در سازمان‌های دولتی

یافته‌های بخش کمی از طریق تجزیه و تحلیل ۶۱۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده از بخش دولتی استان خراسان جنوبی بدست آمد. پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت، ۳۸/۷۳ درصد زن و ۶۱/۲۷ درصد مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی نیز ۰/۸۲ درصد دیپلم و کمتر، ۱۷/۹۷ درصد

فوق‌دیپلم، ۴۸/۸۶ درصد لیسانس، ۳۰/۵۶ درصد فوق‌لیسانس و ۱/۸۰ درصد دارای مدرک دکتری بودند. همچنین ۱۸/۷۹ درصد آنها دارای پست مدیریت و ۸۱/۲۱ درصد کارشناس بودند.

برای بررسی روایی سازه از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار ایموس استفاده شد. قبل از انجام تحلیل عاملی برای اطمینان از تعداد داده‌های مورد نظر از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. برای تمام متغیرهای موجود در این تحقیق مقدار KMO بیشتر از عدد ۰/۵ بوده و همچنین مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ شد. بر این اساس حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی مطلوب بود. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها در نرم‌افزار ایموس از دو شاخص کشیدگی و چولگی استفاده شد. با توجه به اینکه مقادیر این دو شاخص برای تمام گویه‌های این تحقیق در دامنه (۱ و -۱) بود، می‌توان گفت داده‌ها نرمال هستند. همچنین سطح معناداری آزمون کلموگروف - اسمیرنوف^۱ برای هر سه متغیر این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ شد، بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی نیز برای کلیه گویه‌های پرسشنامه در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج بررسی تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های سنجش متغیر رفتار شاراتانی

متغیر	مؤلفه	گویه	بار عاملی	معناداری	نتیجه	AVE	CR
رفتار شاراتانی	اعتمادآفرینی کاذب ^۲	توانمندنمایی	۰/۸۴۱	۰/۰۰۰	معنادار	۰/۶۵۶	۰/۹۶۱
		دانایی‌نمایی	۰/۶۵۰	۰/۰۰۰	معنادار		
		مدرک‌گرایی افراطی	۰/۹۱۵	۰/۰۰۰	معنادار		
		عدم‌مسئولیت‌پذیری	۰/۸۹۰	۰/۰۰۰	معنادار		
		عدم‌اهتمام برای حل مشکلات	۰/۸۶۷	۰/۰۰۰	معنادار		
		عدم‌التزام عملی به قانون	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰	معنادار		
		داشتن استانداردهای دوگانه	۰/۸۶۰	۰/۰۰۰	معنادار		
		توجیه و فرافکنی اقدامات	۰/۸۳۴	۰/۰۰۰	معنادار		
		تظاهر به دینداری	۰/۷۳۵	۰/۰۰۰	معنادار		
		سوءاستفاده از المانهای دینی	۰/۸۲۱	۰/۰۰۰	معنادار		
		پوشش کمبودهای تخصصی با دین	۰/۷۸۰	۰/۰۰۰	معنادار		

^۱ Kolmogorov-Smirnov Test

متغیر	مؤلفه	گویه	بار عاملی	معناداری	نتیجه	AVE	CR
		تقلید از رفتارها و گفتارها	۰/۷۱۰	۰/۰۰۰	معنادار		
		تقلید از پوشش و ظواهر	۰/۷۶۵	۰/۰۰۰	معنادار		
	تعریف آگاهانه واقعیت	خودمحوری و خودخواهی	۰/۹۱۹	۰/۰۰۰	معنادار	۰/۶۵۵	۰/۹۳۰
		منفعت‌طلبی افراطی	۰/۹۰۶	۰/۰۰۰	معنادار		
		نگاه کوتاه‌مدت	۰/۶۸۸	۰/۰۰۰	معنادار		
		اقدامات سطحی و نمایشی	۰/۸۲۰	۰/۰۰۰	معنادار		
		عدم شفافیت	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰	معنادار		
		ارائه‌گزینی اطلاعات	۰/۷۶۲	۰/۰۰۰	معنادار		
		عملکرد صوری و دستاوردسازی	۰/۷۴۶	۰/۰۰۰	معنادار		
	فريب و اقتضائى مخاطب	سوءاستفاده از احساسات	۰/۷۰۳	۰/۰۰۰	معنادار	۰/۶۱۵	۰/۹۵۲
		مظلوم‌نمایی	۰/۷۷۲	۰/۰۰۰	معنادار		
		لفاظی و بازی با واژه‌ها	۰/۷۷۷	۰/۰۰۰	معنادار		
		تعریف بیش از حد از توانمندی	۰/۹۴۵	۰/۰۰۰	معنادار		
		کوچک‌نمایی نقاط ضعف	۰/۹۶۶	۰/۰۰۰	معنادار		
		دروغگویی و دادن وعده توخالی	۰/۸۵۵	۰/۰۰۰	معنادار		
		تملق و چاپلوسی	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰	معنادار		
		زیرآب‌زنی و تخریب افراد	۰/۷۲۸	۰/۰۰۰	معنادار		
		تطمیع افراد	۰/۶۷۲	۰/۰۰۰	معنادار		
	حفظ تصویر پر ساختگى	عدم انتقاد از تصمیمات نادرست	۰/۸۵۳	۰/۰۰۰	معنادار	۰/۶۸۶	۰/۹۱۵
		کسب رضایت مدیران به هر قیمت	۰/۸۳۵	۰/۰۰۰	معنادار		
		تمایل به تشکیل باند و دسته	۰/۶۴۶	۰/۰۰۰	معنادار		
		میل شدید به کسب قدرت	۰/۹۱۹	۰/۰۰۰	معنادار		
		تمایل شدید به ارتباط با افراد صاحب‌نفوذ	۰/۸۶۲	۰/۰۰۰	معنادار		

در مدل تحلیل عاملی برازش شده بار عاملی مربوط به همه گویه‌های متغیرها معنادار شدند؛ بنابراین هیچ گویه‌ای از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشد. برای اطمینان بیشتر از روایی همگرا مقدار دو شاخص پایایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمامی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌های آنها این اعداد به ترتیب بیشتر از مقدار ۰/۷ و ۰/۵ بودند. بر این اساس از روایی همگرای پرسشنامه اطمینان حاصل شد. برای محاسبه روایی افتراقی از ریشه دوم AVE استفاده شد که بر روی قطر

اصلی قرار می‌گیرند (ماتریس فورنل-لارکر^۱). مقادیر قطر اصلی در جدول ۳ نشان‌دهنده ریشه دوم AVE و سایر مقادیر نیز نشان‌دهنده همبستگی بین سازه‌های تحقیق می‌باشد.

جدول ۳. نتیجه اعتبار افتراقی برای متغیرهای تحقیق

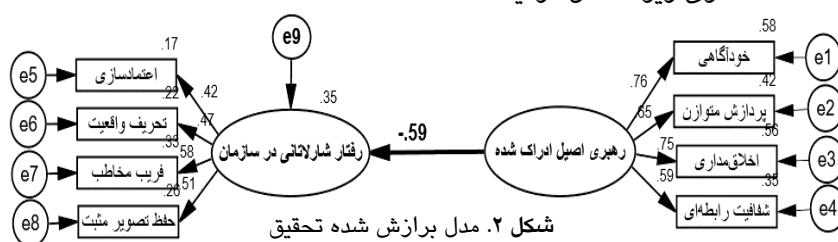
نام متغیر	۱	۲	۳
رفتار شارلاتانی در سازمان	۰/۸۰۶		
رهبری اصیل	-۰/۵۹۱	۰/۹۳۶	
هویت اخلاقی	-۰/۴۴۸	۰/۵۸۸	۰/۸۱۶

همان‌طور که ملاحظه می‌شود تمامی سازه‌ها در این تحقیق از اعتبار افتراقی مناسبی برخوردار هستند. بررسی پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت که مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

نام متغیر	آلفای کرونباخ
رفتار شارلاتانی در سازمان	۰/۹۱۹
رهبری اصیل	۰/۹۸۲
هویت اخلاقی	۰/۹۳۹
کل پرسشنامه	۰/۹۱۸

با توجه به این‌که برای تمام متغیرها این مقدار بالای ۰/۷ است، ابزار سنجش از پایایی مناسب برخوردار است. پس از اینکه از روایی و پایایی کلیه ابزار سنجش اطمینان حاصل شد، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل گردید.



شکل ۲. مدل برازش شده تحقیق

^۱ Fornell & Larcker

در جدول ۵ نیز شاخص‌های برازش مدل به همراه مقادیر بدست آمده نشان داده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل نظری تحقیق

نام شاخص	مقدار ایده‌آل	مقادیر	نتیجه
درجه آزادی (DF)	-	۱۹	قبول
کای اسکوتر (χ^2)	$0 \leq \chi^2 \leq 2DF$	۳۵/۳۵۶	
کای اسکوتر بهینه شده (χ^2/DF)	$0 \leq \chi^2/DF \leq 2$	۱/۸۶۱	
نیکویی برازش (GFI)	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$	۰/۹۸۵	
ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	$0 \leq RMR \leq 0.05$	۰/۰۶۰	
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	۰/۹۸۳	
ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEA)	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	۰/۰۳۸	
شاخص نیکویی برازش ایجازی (PCFI)	$0.60 \leq PGFI \leq 1.00$	۰/۶۶۷	
شاخص برازش هنجار شده (PNFI)	$0.60 \leq PNFI \leq 1.00$	۰/۶۵۴	

با توجه به مقایسه شاخص‌های کمی برازش مدل با مقادیر مطلوب، می‌توان گفت مدل نظری تحقیق مدلی مطلوب است.

بررسی فرضیه اول: رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی در دستگاه‌های اجرایی استان خراسان جنوبی، تأثیر منفی و معناداری دارد.

جدول ۶. ضریب رگرسیونی و معناداری اثر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی در سازمان

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	رهبری اصیل → رفتار شارلاتانی	-۰/۵۹۴	۰/۰۰۰	-۶/۴۱۶	معنادار

با توجه نتایج به جدول ۶ بررسی ضریب اثر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی نشان می‌دهد مقدار این ضریب -۰/۵۹۴ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و از طرفی عدد معناداری که برابر -۶/۴۱۶ شده و از آنجا که این مقادیر به ترتیب از عدد ۰/۰۵ کوچکتر و از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است.

بررسی فرضیه دوم: هویت اخلاقی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی در دستگاه‌های اجرایی استان خراسان جنوبی را تعدیل می‌کند.

برای آزمون فرضیه دوم تحقیق، ابتدا آزمون معناداری تغییر R^2 بر اساس خروجی روش

رگرسیون سلسله‌مراتبی جهت اطمینان از وجود و تأثیر متغیر تعدیل‌گر صورت گرفت. با توجه به نتایج ANOVA معناداری مدل‌های رگرسیونی مورد تأیید قرار گرفت. بعد از اطمینان از وجود متغیر تعدیل‌گر و همچنین معناداری مدل‌های رگرسیونی معناداری مقدار β برای متغیر تعاملی مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آن برای اثر متغیر تعاملی برابر ۰/۰۸۶ شد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین هویت اخلاقی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی در دستگاه‌های اجرایی استان خراسان جنوبی را تعدیل می‌کند.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

جهت پاسخ به سؤال اصلی این تحقیق یعنی شناسایی مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی در نهایت مدلی استخراج گردید که شامل چهار (۴) مؤلفه و پانزده (۱۵) زیرمؤلفه و سی و چهار (۳۴) درون‌مایه اصلی بود. با توجه به مؤلفه‌های استخراجی می‌توان گفت رفتار شارلاتانی در سازمان رفتاری است که در آن فرد از با جلب حمایت و اعتماد دیگران و با توجه به اهداف از پیش تعیین شده مبادرت به تحریف آگاهانه واقعیت‌های سازمانی نموده و با سوءاستفاده و تحریک احساسات، مخاطب خویش را مورد فریب اقناعی قرار داده تا در نهایت بتواند به اهداف شخصی نائل گردد. در حین انجام فریب و حتی بعد از آن حفظ تصویر مثبت از خود که ساختگی است برای توجیه، فرافکنی، ادامه و تکرار فریب امری ضروری به نظر می‌رسد. مقایسه یافته‌های کیفی این مطالعه با تحقیق پارنل و سینگر (۲۰۰۱) که هر دو در راستای احصای مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی در سازمان صورت گرفته است، نشان می‌دهد برخی از سی و چهار درون‌مایه استخراجی در این تحقیق با نه مفهوم ذکر شده توسط آنها مشابهت محتوایی و مفهومی داشته و به صورت غیرمستقیم و مستقیم به آنها اشاره دارد که این مفاهیم عبارتند از: عدم توجه به نیازهای واقعی سازمان، تأکید فراوان بر ارائه بهتر عملکرد با قصد خاص و تنها برای کسب امتیاز، کسب رضایت مافوق بدون توجه به درستی و نادرستی عمل، تأکید افراطی به حفظ ظواهر و یا لباس و پوشش در پیشگاه افراد کلیدی و قدرتمند در سازمان، خود را به ظاهر متعهد و پرمشغله نشان دادن، تأکید بر انجام کارهای نمایشی که منجر به ارزیابی‌های قوی‌تر از فرد گردد، عدم انتقاد و درگیری با افراد مهم و قدرتمند در سازمان و تأکید افراطی بر حفظ تصویر مثبت برای کسب موفقیت شغلی بجای تلاش برای کارآمدی. این در حالی است که برخی از مفاهیم استخراجی در این تحقیق نظیر متدین‌نمایی، مدرک‌گرایی



افراطی، قانون‌مداری ظاهری، تقلید‌نمایی و سطحی، عدم‌شفافیت و پنهان‌کاری، تحریک و سوءاستفاده از احساسات و هیجانات، لفاظی، مظلوم‌نمایی، میل افراطی برای کسب قدرت و ارتباط با افراد ذی‌نفوذ، انجام انواع رفتارهای غیراخلاقی و تمایل به تشکیل گروه‌های حامی و مریدپروری با تحقیق آنها مشابهتی نداشت و یافته‌های بخش کیفی از این منظر جدید است. بر اساس یافته‌های بخش کمی، فرضیه اول این تحقیق مورد تأیید قرار گرفت، یعنی رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی در دستگاههای اجرایی استان خراسان جنوبی تأثیر منفی و معناداری دارد؛ به عبارت دیگر توسعه و بهبود رهبری اصیل در سازمان‌های دولتی می‌تواند میزان بروز رفتارهای شارلاتانی در کارکنان را کاهش دهد. در جستجوی صورت گرفته تحقیقی که تأثیر مستقیم این نوع رهبری را بر رفتار شارلاتانی مورد بررسی قرار داده باشد، مشاهده نشد و یافته‌های این تحقیق از این منظر جدید است، اما به صورت مشابه و هم‌راستا با این مطالعه، تحقیقاتی وجود دارد که تأثیر این نوع رهبری را در کاهش رفتارهای غیراخلاقی دیگر تأیید نموده‌اند که از آن جمله می‌توان به تحقیقات کیانکی و همکاران (۲۰۱۴)، عبدالوحید (۲۰۲۰) و چنگ و همکاران (۲۰۲۲) اشاره نمود [۲۲؛ ۲۳؛ ۲۴]. همچنین بر اساس یافته‌های بخش کمی فرضیه دوم تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفت، یعنی هویت اخلاقی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی را در دستگاههای اجرایی استان خراسان جنوبی تعدیل می‌نماید. در واقع هر چقدر هویت اخلاقی کارکنان بالاتر باشد، تأثیر رهبری اصیل بر کاهش رفتار شارلاتانی در کارکنان بخش دولتی بیشتر خواهد بود. به طور کلی می‌توان گفت اثر رهبری اصیل بر کاهش رفتار شارلاتانی در گروه با هویت اخلاقی بالا بیشتر از گروه با هویت اخلاقی پایین است. در جستجوی صورت گرفته تحقیقی که در آن تأثیر تعدیل‌گری هویت اخلاقی در رابطه بین رهبری اصیل بر رفتار شارلاتانی را مورد بررسی قرار داده باشد، مشاهده نشد و یافته‌های این تحقیق از این منظر جدید است، اما به صورت هم‌راستا با این مطالعه تحقیقات مختلفی وجود دارد که تأثیر تعدیل‌گر هویت اخلاقی را در رابطه بین رهبری و بروز رفتارهای کارکنان در محیط کار تأیید نموده‌اند که از آن جمله می‌توان به تحقیقات گان^۱ (۲۰۱۸)، طاهای ابراهیم محمد و سامان (۲۰۲۲)، مولدر و آکینو (۲۰۱۳) و رینولدز و سرانیک (۲۰۰۷) اشاره نمود [۱۴؛ ۳۰؛ ۳۱؛ ۳۲]. در

^۱ Gan

ادامه به بیان پیشنهادهایی بر اساس نتایج تحقیق پرداخته شده است. همان‌گونه که این تحقیق نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی در بخش دولتی جلب اعتماد دیگران است. این کار عمدتاً از طریق اقدامات نمایشی و دروغین نظیر متخصص‌نمایی، متدین‌نمایی، متعهدنمایی، قانون‌مداری ظاهری و تقلیدهای نمایشی صورت می‌گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد ترتیبی اتخاذ گردد تا ساختارهای استخدامی و گزینشی، واحد ارزیابی عملکرد، واحد نظارتی، واحد حقوقی و همچنین واحد منابع انسانی کارکنان طوری طراحی و برنامه‌ریزی نمایند که در ارزیابی‌های خود از معیارهای قابل سنجش، دقیق و مرتبط با عملکرد و تخصص کارکنان استفاده نمایند تا بدین‌گونه دروغین بودن برخی ادعاها مشخص شده و عملاً بستر فریب و کارهای نمایشی در سازمان برچیده شود. همچنین یکی از فاکتورهای مهم رفتار شارلاتانی تأکید بر انجام کارهای نمایشی است، این در حالی است که غالباً این اقدامات با اهداف و نیازهای واقعی سازمان هم‌راستا و متناسب نیستند، به همین دلیل اگر سنجش عملکرد استراتژیک در بخش دولتی مشخص و جامع باشد، مانع می‌شود تا افراد شارلاتان از این شکاف به نفع خود سوءاستفاده نمایند. یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتار شارلاتانی در بخش دولتی تحریف عمدی واقعیت‌ها است و یکی از فاکتورهای بسیار مهم زمینه‌ساز این تحریف، عدم شفافیت سازمانی است. به همین دلیل پیشنهاد می‌گردد به توسعه و استقرار ابعاد شفافیت در بخش دولتی در سه حوزه شفاف‌سازی اطلاعاتی، مشارکتی و پاسخگویی توجه خاص گردد. یکی دیگر از فاکتورهای مؤثر در کاهش رفتار شارلاتانی، رعایت عدالت در نظام تنبیه و تشویق و همچنین نظام جبران خدمت و توجه به پرداخت کارکنان بر اساس نتایج عملکرد واقعی است. هر چقدر طراحی این نظام‌ها بر اساس توجه به میزان شایستگی‌های فنی، تخصصی کارکنان باشد، میزان بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان کمتر می‌شود. بالعکس هر چقدر شاخص پرداخت در این نظام‌ها بر اساس معیارهای غیرفنی و غیرتخصصی نظیر قدرت چانه‌زنی، لفاظی، تملق و چاپلوسی، تظاهر به دینداری و ریاکاری، باندبازی، قبیله و حزب‌گرایی، سیاسی‌کاری، کار نمایشی و تبلیغاتی، آمارسازی و نظایر آن باشد، انگیزه کارکنان و همچنین زمینه بروز رفتار شارلاتانی مساعدتر خواهد شد. به همین دلیل پیشنهاد می‌گردد مدیران دولتی نسبت به رعایت عدالت سازمانی و همچنین انجام هرگونه پرداخت و تخصیص منابع بر اساس نتایج عملکرد و تخصص کارکنان توجه ویژه نمایند. یافته‌ها نشان داد توسعه و ترویج سبک



رهبری اصیل در سازمان‌های دولتی می‌تواند نقش بسزایی در کاهش رفتار شارلاتانی داشته باشد. در واقع چنین رهبرانی در سازمان مانند یک الگو و مدل عمل نموده و سبب شده روح اصالت، شفافیت و پرهیز از هرگونه تزویر و ریاکاری در سخن و عمل کارکنان نیز متبلور شود که این امر خود کاهش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان را باعث خواهد شد. از طرف دیگر وقتی مدیر اجرایی اصالت داشته باشد، دیگر فرد شارلاتان نمی‌تواند از طریق رفتارهای غیراخلاقی او را فریب دهد، در نتیجه راه برای جولان این افراد بسته خواهد شد؛ بنابراین از این منظر توسعه و ترویج سبک رهبری اصیل و آموزش اصول آن به مدیران بخش دولتی بسیار مفید به نظر می‌رسد. یافته‌ها مؤید آن است که یکی از عوامل تعدیل‌کننده رفتار شارلاتانی تقویت هویت اخلاقی کارکنان است. هویت اخلاقی به عنوان یک عامل خودکنترلی و درونی باعث شده تا کارکنان کمتر دچار لغزش و انحراف اخلاقی شوند و همچنین می‌تواند اثر سبک اخلاقی مدیریت را بر کاهش رفتارهای غیراخلاقی کارکنان افزایش دهد، به همین دلیل تقویت آن بسیار مهم است. از طرفی هویت اخلاقی به طور قابل توجهی در مرحله نوجوانی رشد و بتدریج در دوره جوانی تحکیم می‌یابد. به همین دلیل برای تقویت آن باید یک نگاه بلندمدت و فراسازمانی داشت. ترویج ارزش‌های اخلاقی و گسترش فضای معنوی در فرهنگ کلان جامعه و محیط‌های اجتماعی کوچک مانند خانواده، مدرسه و دانشگاه، توجه به امر انسان‌ساز تربیت و تعلم دانش‌آموزان و دانشجویان در کنار توجه به تعلیم، توسعه فرهنگ سازمانی منسجم حول محور پایبندی به اصول اخلاقی، رعایت مسئولیت اجتماعی و توسعه برنامه‌های آموزشی تبیین‌کننده انتظارات اخلاقی می‌تواند در تقویت هویت اخلاقی نقش بسزایی داشته باشد.

۶- منابع

- [۱] Rauh, J. (۲۰۲۰). Unethical Behavior's Moderating Effect on Managerial and Organizational Outcomes: Evidence from Public Hospitals. *Public Integrity*, ۲۲(۱), ۱-۱۷. <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1479933>
- [۲] Doaei, H. A.; Eslami, G.; & Gholami, M. (۲۰۲۱). Investigating the Impact of Organizational Rumor and Gossip on Employees' Job attitudes and Performance through Organizational Cynicism in the Public Sector. *Transformation Management Journal*, ۱۲(spring & summer ۲۰۲۱), ۵۵-۸۴. <https://doi.org/10.22067/pmt.v12i1.86290> (In Persian)
- [۳] Arabi, M.; Seidnaghavi, M. A.; Vaezi, R.; & Koshki Jahromi, A. (۲۰۲۳).

Identifying the value creation components of human resources in selected government organizations in the field of culture. *Management Research in Iran*, ۲۱(۳), ۳۰-۵۵. (In Persian)

- [۴] KrambiaKapardis, M. (۲۰۱۶). Financial Crisis, Fraud, and Corruption. In *Corporate Fraud and Corruption* (pp. ۵-۳۸). New York: Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9781113740643_2
- [۵] Basri, S. A.; Marsam, A. D.; Majid, R. A.; Abu, N. A.; & Mohamed, N. (۲۰۱۷). Reinforcement Tool of Whistleblowing to Eradicate Fraud in Public Sector. (M. Y. Jaaffar, A. Abdullah Sani, & A. Muhammad, eds.), *SHS Web of Conferences*, ۳۶, ۳۸. <https://doi.org/10.1051/shsconf/2017360038>
- [۶] Parnell, J. A.; & Singer, M. G. (۲۰۰۱). The organizational charlatan scale developing an instrument to measure false performance. *Journal of Management Development*, ۲۰(۵), ۴۴۱-۴۵۵. <https://doi.org/10.1108/02621110110395426>
- [۷] Ergun, H. (۲۰۲۱). The Effect of Mushroom Manager Behavior on Organizational Charlatan and Organizational Loneliness. *Journal of Education and Educational Development*, ۹(۲), ۳۵۹-۳۷۸. <https://doi.org/10.22550/joeed.v9i2.481>
- [۸] Abraham, J.; & Berline, R. P. N. (۲۰۱۵). An Investigation on Organizational Charlatan Behaviour and Moral Identity as Predictors of Shame: Importance for Education. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, ۹(۲), ۱۳۵-۱۴۴. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v9i2.1535>
- [۹] Rahimian, M.; & Mirmohammadi, S. M. (۲۰۱۴). The effect of authentic leadership on employees creativity with regard to the mediator role of psychological capital. *Management Research in Iran*, 18(۳), ۱۸۱-۲۰۴. Dor: ۲۰.۱۰۰۱.۱۲۳۲۲۲۰۰.۱۳۹۳.۱۸.۳.۹.۴
- [۱۰] Gardner, W. L.; Coglisier, C. C.; Davis, K. M.; & Dickens, M. P. (۲۰۱۱). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, ۲۲(۶), ۱۱۲۰-۱۱۴۵. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>
- [۱۱] Gigol, T. (۲۰۲۰). Influence of Authentic Leadership on Unethical Pro-Organizational Behavior: The Intermediate Role of Work Engagement. *Sustainability*, ۱۲(۳), ۱۱۸۲-۱۱۹۵. <https://doi.org/10.3390/su12031182>
- [۱۲] Reed, A.; & Aquino, K. F. (۲۰۰۳). Moral identity and the expanding circle of moral regard toward out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۸۴(۶), ۱۲۷۰-۱۲۸۶. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.6.1270>



- [۱۳] Khan, M. K.; & Nazeer, S. (۲۰۲۱). Mediating Role of Moral Identity in the Relationship between Ethical Leadership and Unethical Behavior of Employees: Evidence from the Oil and Gas Sector of Pakistan. *Journal of Management and Research*, ۴(۲), ۹۸-۱۳۰. <https://doi.org/10.29145/jmr/۸۲/۰۴>
- [۱۴] Taha Ibrahim Mohamed, A. N.; & Samman, A.M.A. (۲۰۲۲). Moral Identity as Moderator in the Relationship between Machiavellian Leadership perception and Employees Opportunistic Behaviors. *Information Sciences Letters*, ۱۱(۱), ۲۴۱-۲۵۶. <https://doi.org/10.185۷۶/isl/۱۱۰۱۲۵>
- [۱۵] De Francesco, G.; & Beard, M. (۱۹۳۹). *The Power of the Charlatan*. Yale University Press.
- [۱۶] Gbadamosi, G.; Ndaba, J.; & Oni, F. (۲۰۰۷). Predicting charlatan behaviour in a non-Western setting: lack of trust or absence of commitment? *Journal of Management De-velopment*, ۲۶(۸), ۷۵۳-۷۶۹. <https://doi.org/10.11۰۸/۰۲۶۲۱۷۱۰۷۱۰۷۷۷۲۶۴>
- [۱۷] Vermeir, K. (۲۰۲۰). Charlatan epistemology: As illustrated by a study of wonder-working in the late seventeenth-century Dutch Republic. *Science in Context*, ۳۳(۴), ۳۶۳-۳۸۴. <https://doi.org/10.1۰۱۷/S۰۲۶۹۸۸۹۷۲۱۰۰۰۱۹۳>
- [۱۸] Avolio, B. J.; & Gardner, W. L. (۲۰۰۵). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۶(۳), ۳۱۵-۳۳۸. <https://doi.org/10.1۰۱۶/j.leaqua.۲۰۰۵.۰۳.۰۰۱>
- [۱۹] Luthans, F.; & Avolio, B. J. (۲۰۰۳). Authentic leadership development. *Positive Organizational Scholarship*, ۲(۱), ۲۵۸
- [۲۰] Walumbwa, F. O.; Avolio, B. J.; Gardner, W. L.; Wernsing, T. S.; & Peterson, S. J. (۲۰۰۸). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, ۳۴(۱), ۸۹-۱۲۶. <https://doi.org/10.1۱۷۷/۰۱۴۹۲۰۶۳۰۷۳۰۸۹۱۳>
- [۲۱] Liu, Y.; Fuller, B.; Hester, K.; Bennett, R. J.; & Dickerson, M. S. (۲۰۱۸). Linking authentic leadership to subordinate behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۹(۲), ۲۱۸-۲۳۳. <https://doi.org/10.1۱۰۸/LODJ-۱۲-۲۰۱۶-۰۳۲۷>
- [۲۲] Cianci, A. M.; Hannah, S. T.; Roberts, R. P.; & Tsakumis, G. T. (۲۰۱۴). The effects of authentic leadership on followers' ethical decision-making in the face of temptation: An experimental study. *The Leadership Quarterly*, ۲۵(۳), ۵۸۱-۵۹۴. <https://doi.org/10.1۰۱۶/j.leaqua.۲۰۱۳.۱۲.۰۰۱>
- [۲۳] Abdelwahid, A. E. A. (۲۰۲۰). Workplace Trust and Authentic Leadership as

- Predictors of Work-related Bullying among Staff Nurses. *International Journal of Nursing Education*, ۱۲(۱), ۹۰-۹۵. <https://doi.org/10.37506/ijone.v12i1.3700>
- [۲۴] Cheng, J.; Usman, M.; Bai, H.; & He, Y. (۲۰۲۲). Can authentic leaders reduce the spread of negative workplace gossip? The roles of subordinates' perceived procedural justice and interactional justice. *Journal of Management & Organization*, ۲۸(۱), ۹-۳۲. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.32>
- [۲۵] Hardy, S. A.; & Carlo, G. (۲۰۱۱). Moral Identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), (S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles, Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. ۴۹۵-۵۱۳). New York, NY: Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_19
- [۲۶] Aquino, K.; & Reed, A. (۲۰۰۲). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۸۲(۶), ۱۴۲۳-۱۴۴۰. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1423>
- [۲۷] Teng, Z.; Nie, Q.; Zhu, Z.; & Guo, C. (۲۰۲۰). Violent video game exposure and (Cyber) bullying perpetration among Chinese youth: The moderating role of trait aggression and moral identity. *Computers in Human Behavior*, ۱۰۴, ۱۰۶۱۹۳. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106193>
- [۲۸] Schipper, N.; Goagoses, N.; & Koglin, U. (۲۰۲۳). Associations between moral identity, social goal orientations, and moral decisions in adolescents. *European Journal of Developmental Psychology*, ۲۰(۱), ۱۰۷-۱۲۹. <https://doi.org/10.1080/17445062.2022.2056166>
- [۲۹] Hardy, S. A.; Bean, D. S.; & Olsen, J. A. (۲۰۱۵). Moral Identity and Adolescent Prosocial and Antisocial Behaviors: Interactions with Moral Disengagement and Self-regulation. *Journal of Youth and Adolescence*, ۴۴(۸), ۱۵۴۲-۱۵۵۴. <https://doi.org/10.1007/s10964-014-0172-1>
- [۳۰] Mulder, L. B.; & Aquino, K. (۲۰۱۳). The role of moral identity in the aftermath of dishonesty. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۱۲۱(۲), ۲۱۹-۲۳۰. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.005>
- [۳۱] Reynolds, S. J.; & Ceranic, T. L. (۲۰۰۷). The effects of moral judgment and moral identity on moral behavior: An empirical examination of the moral individual. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), ۱۶۱۰-۱۶۲۴. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1610>
- [۳۲] Gan, C. (۲۰۱۸). Ethical Leadership and Unethical Employee Behavior: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, ۴۶(۸), ۱۲۷۱-۱۲۸۳. <https://doi.org/10.2224/sbp.7328>