

رابطه بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در معلمان شیمی مدارس دولتی استان دیالی عراق

نسرین اسماعیل صالح^۱

فردین باتمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین ادراک از رهبری اخلاقی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری کلیه معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی عراق می باشد که تعداد آن ها ۲۴۰ نفر بودند که از بین آن ها ۱۴۸ نفر به عنوان حجم نمونه بر حسب فرمول کوکران تعیین شدند. روش نمونه گیری از نوع غیر تصادفی در دسترس بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش ابزارهای مختلفی هم چون پرسشنامه، مصاحبه و غیره جهت اندازه گیری متغیرها استفاده شده است. پرسشنامه استرس شغلی توسط منوچهری در سال ۱۳۹۳ می باشد و پرسشنامه رفتار انحرافی کارکنان پرسشنامه بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شده است و جهت اندازه گیری رهبری اخلاقی از پرسشنامه دیهوق و دنهارتوگ (۲۰۰۸) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه ادراک از رهبری اخلاقی و استرس شغلی و رفتارهای انحرافی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و استادان و چندتن از صاحب نظران موضوعی برآورد گردیده است. ضرایب پایایی پرسشنامه های هوش فرهنگی و سلامت سازمانی و هوش سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به رهبری اخلاقی (۰/۹۰)، استرس شغلی (۰/۸۸) و رفتارهای انحرافی (۰/۹۱) برآورد شد. ضرایب رهبری اخلاقی و استرس شغلی ۲۱ درصد واریانس رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را تبیین کرده است. بین رهبری اخلاقی و ابعاد انصاف و اخلاق مداری، شفاف سازی نقش، تسهیم قدرت با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی (۰/۳۹۷-)، (۰/۳۷۰-)، (۰/۲۹۵-)، (۰/۴۱۴-) و استرس شغلی و ابعاد استرس در روابط بین فردی و استرس در وضعیت جسمانی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی (۰/۳۰۶، ۰/۳۷۱، ۰/۳۳۷-) (۲=۰/۳۳۷) رابطه معنی دار وجود داشت. ضریب تسهیم قدرت ۱۵/۸ درصد واریانس رفتار انحرافی و ضریب استرس در روابط بین فردی ۱۳/۸ درصد واریانس رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را تبیین کرد.

واژگان کلیدی

رهبری اخلاقی، استرس شغلی، رفتار انحرافی، معلمان شیمی، شهر دیالی.

۱. آموزش و پرورش استان دیالی عراق.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی سنندج، سنندج، ایران.

مقدمه

بررسی رفتار فردی در محیط کار توجه محققان را در یک دهه گذشته تا حد زیادی به خود معطوف کرده است. محیط کار عرصه اعمال رفتارهایی است که برای افراد، سازمان‌ها و جامعه دارای پیامدهای مهمی هستند. برخی از این رفتارها یاری‌رسان یا مدنی هستند که دارای مطلوبیت اجتماعی می‌باشند. این رفتارها، یک نوع رفتار ارزشمند و مفید هستند که افراد به صورت دلخواه و داوطلبانه مبادرت به انجام آن می‌نمایند، و برخی دیگر از رفتارها به عنوان رفتارهای نامناسب یا انحرافی مطرح می‌شوند که برای سازمان‌ها مضر می‌باشند. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان و هم بر روابط شخصی تأثیر می‌گذارند (عباسی‌رستمی و همکاران، ۱۳۹۶).

رفتار انحرافی رفتار داوطلبانه‌های است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و در این کار بهزیستی سازمان، اعضای آن، یا هر دو را تهدید می‌کند رفتارهای انحرافی در محل کار به طور کلی به عنوان رفتارهای مخرب در نظر گرفته می‌شوند اما برخی پژوهشگران آن را مثبت تلقی می‌کنند که از آن به عنوان انحرافات سازنده نام برده اند. یکی از پدیده‌هایی که سبب پدیدار شدن انحرافات اخلاقی می‌شود و باعث تهدیدهایی بر روی منابع انسانی می‌گردد می‌توان به پدیده استرس شغلی اشاره نمود که به صورت آشکار یا نهان پدیدار می‌شود. استرس شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی بوده و القاکننده نوعی احساس افسردگی و شکست است. قابل ذکر است که استرس شغلی دارای ساختاری کلی می‌باشند که با برخی از نتایج کاری ارتباط پیدا می‌کند. به وجود آمدن استرس شغلی چالشی است که کارکنان، مدیران و سازمان‌ها باید سعی در برطرف کردن آن کنند (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۹).

استرس شغلی که به طور گسترده‌ای اثر مستقیمی بر سازمان از طریق تحریک احساس ناراحتی، ایجاد شکست‌های اجتناب ناپذیر، افسردگی و دیگر احساسات منفی دارد. هم‌چنین استرس شغلی مهم‌ترین عامل استرس فیزیکی، استرس رفتاری و سکوت سازمانی است (چانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

نتایج برخی پژوهشگران نشان داد که استرس شغلی اثرات فراوانی بر کارایی و فعالیت‌های کارکنان سازمان دارد. هم‌چنین استرس شغلی کارمندان مانع نوآوری در محل کار می‌شود به و عنوان مانعی بر ای توسعه و تغییر سازمانی تصور می‌شود علاوه بر این، استرس شغلی کارمندان باعث ایجاد سکوت سازمانی می‌شود. شایان ذکر است که عدم کنترل استرس در کارکنان می‌تواند منجر به بیماریها و اختلالات روانی در کارکنان گردد و آنان از کار افتاده و ناتوان سازد در حالی که کنترل استرس شغلی کارکنان و شناسایی عوامل مرتبط با آن برای جلوگیری از مشکلات روانی کارکنان، کاهش هزینه های سازمانی، ارتقای عملکرد شغلی و افزایش بهره وری سازمانی بسیار ضروری است (ایوانسویچ و گانستر، ۲۰۱۴).

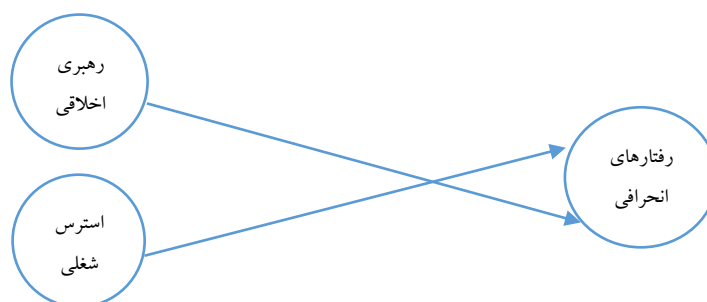
در سال‌های اخیر رسوایی‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسائل در همه‌جا از سازمان‌های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سرتاسر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است. البته مسائل اخلاقی و اجتماعی که مدیریت سازمان‌ها با آن‌ها مواجه هستند به این موارد ختم نمی‌شوند. تمام سازمان‌ها مستقیم یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود می‌برند و می‌بایست برای گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها، اجرای مدیریت و رهبری

^۱ Chang et all

اخلاقی باشد (براون^۲، ۲۰۰۶) مدیران می‌توانند با تأکید بر چشم‌انداز اخلاقی، شفافیت ارتباطی و پردازش متوازن اطلاعات، زمینه ابراز ایده‌ها و بهره‌مندی از همه‌ی ظرفیت‌های کارکنان را فراهم کنند و سبب کاهش سوء رفتار کارکنان شوند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴).

فقدان رهبری اخلاقی بر استعدادها و موجود در سیستم سازمانی نیز، می‌تواند آثار نامطلوبی همچون بروز اختلاس‌های کلان، دزدی، بی‌هدفی و سردرگمی را به دنبال داشته باشد (پیرایش و اکبریان، ۱۳۹۷). بنابراین در این راستا سبک رهبری اخلاقی از ارزش ویژه‌ای برخوردار است و به گفته ارونسون رهبری اخلاقی یکی از مهمترین ابزاری است که رهبران میتوانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آنها تأثیر داشته باشند (ارونسون، ۲۰۰۱).

حال ضرورت توجه سازمانها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان‌ها ثابت شده است. مقتضای این نوع از رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای ادارهی رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند و به عنوان الگوهای نقش اخلاقی، برای پیروان عمل می‌کنند (ایلماز، ۲۰۱۰). با توجه به بررسی‌های به عمل آمده از نتایج تحقیقات می‌توان بیان داشت که در کمتر تحقیقی به طور همزمان به بررسی این سه متغیر پرداخته شده است و همچنین با توجه به اهمیت و ضرورت این تحقیق در سازمان آموزش و پرورش، تحقیق در پی بررسی رابطه رهبری اخلاقی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در معلمان شیمی دولتی استان دیالی می‌باشد و در صدد است نتایج این تحقیق را در اختیار محققان و مدیران این سازمان قرار دهد. با عنایت به مسئله طرح شده در فوق سوال اساسی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی با رفتارهای سازمانی در معلمان شیمی دولتی استان دیالی رابطه‌ای وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش منبع: (یافته های نگارندگان)

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. این پژوهش توصیفی است زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است. هم چنین روش پژوهش حاضر همبستگی است زیرا روش همبستگی برای دو هدف عمده کشف ارتباط بین متغیرها و برای پیشگویی نمره آزمودنی در یک متغیر از روی نمره‌های او در دیگر متغیرها به کار می‌رود (گال و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین می‌توان

^۲ Brown

اذعان نمود در این پژوهش از آنجایی که محقق به تعیین رابطه بین ارداک از رهبری اخلاقی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی می پردازد لذا پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش جامعه آماری معلمان شیمی مدارس دولتی استان دیالی عراق می باشد. بر همین اساس تعداد ۲۴۰ نفر به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شده اند. نمونه آماری بر اساس روش غیرتصادفی در دسترس تعداد ۱۴۸ نفر در نظر گرفته شد و پرسشنامه های تحقیق میان ایشان توزیع شد. در این پژوهش برای سنجش رهبری اخلاقی و ابعاد آن از پرسشنامه دیهوق و دنهارتوگ (۲۰۰۸) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۳ سوال است و جنبه های مختلف ابعاد رهبری اخلاقی از قبیل انصاف و اخلاق مداری، شفاف سازی نقش و تسهیم قدرت را می سنجد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آورده است. برای اندازه گیری استرس شغلی از پرسشنامه منوچهری (۱۳۹۳) بهره گرفته شد که این پرسشنامه شامل ۳۰ سوال و سه بعد (استرس در روابط بین فردی، استرس در وضعیت جسمانی، استرس در علاقمندی به) بود و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آورده است و برای سنجش رفتار انحرافی کارکنان از پرسشنامه بنت و رابینسون (۲۰۰۰) با ۱۲ سوال و طیف پنج گزینه ای استفاده شد. روایی این پرسشنامه ۰/۹۱ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه گیری استفاده در این مطالعه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۶ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته ها

در این بخش ابتدا به تحلیل یافته های پژوهش با استفاده از شاخص های آمار توصیفی پرداخته می شود:

بخش اول: توصیف یافته ها (پاسخ دهندگان)

جدول ۱: تحلیل توصیفی وضعیت پاسخ دهندگان

سن	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت
۳۰ سال و کمتر	مرد	فوق دیپلم و کمتر	۱ تا ۵ سال
۳۱ تا ۴۰ سال	زن	لیسانس	۶ تا ۱۰ سال
۴۱ تا ۵۰ سال	-	فوق لیسانس و بالاتر	۱۱ تا ۱۵ سال
بیشتر از ۵۰ سال	-	-	۱۶ تا ۲۰ سال
-	-	-	بیشتر از ۲۰ سال

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، با جنسیت زن، مدرک تحصیلی لیسانس و سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال هستند.

تحلیل استنباطی یافته ها

فرضیه اول: بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی رابطه وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی رهبری اخلاقی و ابعاد آن با رفتار انحرافی

نتیجه	رفتار انحرافی			متغیر ملاک
	سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۷۱	-۰/۴۱۴**	رهبری اخلاقی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۰۸۷	-۰/۲۹۵**	انصاف و اخلاق مداری
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۳۷	-۰/۳۷۰**	شفاف سازی نقش
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	-۰/۳۹۷**	تسهیم قدرت

$p < ۰/۰۵$

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی رهبری اخلاقی و ابعاد انصاف و اخلاق مداری، شفاف سازی نقش، تسهیم قدرت با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی معنی دار است. یعنی رهبری اخلاقی و ابعاد انصاف و اخلاق مداری، شفاف سازی نقش، تسهیم قدرت با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی (-۰/۳۹۷، -۰/۳۷۰، -۰/۲۹۵، -۰/۴۱۴) ($r = -۰/۴۱۴$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۱۷/۱، ۸/۷، ۱۳/۷، ۱۵/۸ درصد واریانس رهبری اخلاقی و ابعاد انصاف و اخلاق مداری، شفاف سازی نقش، تسهیم قدرت با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی مشترک است.

فرضیه دوم: استرس شغلی و ابعاد آن با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی استرس شغلی و ابعاد آن با رفتار انحرافی

نتیجه	رفتارهای انحرافی			متغیر ملاک
	سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۱۴	۰/۳۳۷**	استرس شغلی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۳۷	۰/۳۷۱**	استرس در روابط بین فردی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۰۹۴	۰/۳۰۶**	استرس در وضعیت جسمانی
عدم تایید فرضیه	۰/۲۹۸	۰/۰۰۷	۰/۰۸۶	استرس در علاقمندی به کار

$p < ۰/۰۵$

نتایج جدول (۳) نشان می دهد ضریب همبستگی استرس شغلی و ابعاد استرس در روابط بین فردی و استرس در وضعیت جسمانی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی معنی دار است. یعنی استرس شغلی و ابعاد استرس در روابط بین فردی و استرس در وضعیت جسمانی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی ($I=0/337, 0/371, 0/306$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $11/4, 13/7, 9/4$ درصد واریانس استرس شغلی و ابعاد استرس در روابط بین فردی و استرس در وضعیت جسمانی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی مشترک است.

فرضیه سوم: ابعاد رهبری اخلاقی توان پیش بینی رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را دارد.

جدول ۴: جدول ضریب همبستگی چند گانه ابعاد رهبری اخلاقی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چند گانه	مجدور ضریب همبستگی چند گانه	مجدور ضریب همبستگی چند گانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری	متغیر ملاک		
							گام اول	رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی	
	تسهیم قدرت	۰/۳۹۷	۰/۱۵۸	۰/۱۵۲	۲۷/۳۹۰	۰/۰۰۱			

$p<0/01$

به طوری که یافته های جدول (۴) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی در گام اول تسهیم قدرت بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین تسهیم قدرت با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب تسهیم قدرت $15/8$ درصد واریانس رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را تبیین می کند.

جدول ۵: جدول ضریب بتا در پیش بینی رفتار انحرافی با ابعاد رهبری اخلاقی در بین معلمان شیمی

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد	ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری	متغیر ملاک		
						گام اول	رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی	
	عدد ثابت	۸۸۷/۱	۴۴۹۲/۴	۱۰/۲۱۶	۰/۰۰۱			
	تسهیم قدرت	۱۰۷۸/۱	۰/۲۰۶	-۵/۲۳۴	۰/۰۰۱			

$p<0/01$

یافته ها در جدول (۵) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در تسهیم قدرت، رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را ۰/۳۹۷ واحد کاهش می دهد.

معادله پیش بینی فرضیه سوم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی = ضریب ثابت (۴۵/۸۸۷) + تسهیم قدرت (۱/۰۷۸)

فرضیه چهارم: ابعاد استرس شغلی توان پیش بینی رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را دارد.

جدول ۶: جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد استرس شغلی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی

متغیر ملاک	شاخص آماری				
	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب F	سطح معناداری
رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی	استرس در روابط بین فردی	۰/۳۷۱	۰/۱۳۸	۰/۱۳۲	۲۳/۳۰۲
گام اول	استرس در روابط بین فردی	۰/۳۷۱	۰/۱۳۸	۰/۱۳۲	۲۳/۳۰۲

$p < 0.01$

به طوری که یافته های جدول (۶) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی در گام اول استرس در روابط بین فردی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین استرس در روابط بین فردی با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب استرس در روابط بین فردی ۱۳/۸ درصد واریانس رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را تبیین می کند.

جدول ۷: جدول ضریب بتا در پیش بینی رفتار انحرافی با ابعاد استرس شغلی در بین معلمان شیمی مدارس

متغیر ملاک	شاخص آماری			
	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد	ضرایب بتای استاندارد	ضریب t
رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی	عدد ثابت	۹/۸۹۲	۲/۶۸۸	۳/۶۸۰
گام اول	استرس در روابط بین فردی	۰/۶۱۹	۰/۱۲۸	۴/۸۲۷

$p < 0.01$

یافته ها در جدول (۷) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در استرس در روابط بین فردی، رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را $0/371$ واحد افزایش می دهد. معادله پیش بینی فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی = ضریب ثابت $(9/892)$ + استرس در روابط بین فردی $(0/619)$

بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد ضریب همبستگی رهبری اخلاقی و ابعاد آن با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی معنی دار بود. نتایج تحقیق آریاتی و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که که تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی در محیط کار مستقیم یا غیرمستقیم است. تاثیر غیرمستقیم این رهبری اخلاقی شامل درک شارپ از جو اخلاقی بود که در نهایت باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار شد، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است.

در تبیین این فرض می توان گفت رهبری اخلاقی با الهام بخشیدن به معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی برای ایجاد انگیزه و همسویی با ارزش های سازمان می تواند برای آنان ارزش آفرینی کند. تجربه حاکی از آن است که رهبری اخلاقی رضایت بیش تر معلمان و کاهش رفتارهای انحرافی معلمان را در پی دارد به این ترتیب تاثیر شخصیت بر رفتار مدیران از یک سو، تاثیر رفتار مدیران بر رفتارهای سازمانی مانند رفتارهای انحرافی می گردد. در سازمان آموزش و پرورش که رسالتش تعلیم و تربیت نیروی انسانی است، مسأله مهمی چون رفتارهای انحرافی در معلمان شیمی مدارس دولتی دیالی به هیچ وجه قابل اغماض و چشم پوشی نیست زیرا در این عرصه نقش و جایگاه کلیدی معلمان در کیفیت و چگونگی پیشبرد اهداف به خوبی از پیش تعریف شده است و اهمیت شکستن این دیوار در مدرسه به منظور دستیابی به تعالی سازمانی اجتناب ناپذیر است. رفتارهای کاری انحرافی اشاره دارند به رفتارهای فردی و ارادی معلمان، که از جانب سازمان به عنوان ناقض منافع مشروع سازمان دیده می شوند که هنجارهای مهم سازمان را نقض می کنند و سلامت سازمان یا اعضای آنرا تهدید می کنند.

همچنین نتایج نشان داد ضریب همبستگی استرس شغلی و ابعاد آن با رفتار انحرافی در بین معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی معنی دار بود. نتایج تحقیق مهداد و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که طی یک سلسله روابط زنجیره ای بین رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه معنادار وجود داشت. هم چنین نتایج حاصل از الگو سازی معادله (SEM) نشان داد که بین رهبری مخرب با استرس شغلی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است.

در تبیین این فرض می توان گفت استرس حالتی است در روان و تن، که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی و جسمی به فرد است. استرس حالتی ناشی از فشار است نه خود فشار اما با اندک اغماضی می شود استرس را همان فشار عصبی معنی کرد و آن را حالتی دانست که انسان در مقابل محرک های ناسازگار بیرونی از خود بروز می دهد در تعریفی دیگر استرس پاسخی است که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی بصورت رفتاری روانی با جسمانی از خود بروز می دهد. استرس عبارت است از عکس العمل های معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی در مقابل موقعیت های تهدید کننده در محیط و یا استرس به مجموعه واکنش های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و

غیر منتظره خارجی یا به عبارتی ساده تر اخلال در سیستم سازگاری و تطبیق بدن آدمی با محیط خارجی تعریف می شود از دیدگاه این تعریف هر گاه تعادل و سازگاری ارگانیسم به علت عوامل محل خارجی از میان می رود فرد دچار استرس می شود. استرس ابتدا حالت عدم تعادل روانی، اجتماعی و فیزیولوژیک برای معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی پدید می آورد، سپس این عدم تعادل، نیروی محرکی برای رفتارهای جبرانی مختلف از جمله رفتارهای انحرافی می شود. مدارس از آنجایی که در زمره سیستم های آموزشی قرار دارند، رسالت مهمی در آموزش و تربیت جامعه بر دوش دارند. بروز رفتارهای انحرافی در معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی از دو جهت خسارت بار است؛ اول اینکه این نوع رفتارها باعث کاهش بهره وری و کارایی آنان می شود و مجموعه را در رسیدن به اهداف و رسالت خود با مشکل مواجه می کند. دوم اینکه بروز این رفتارها در مدارس از جنبه تربیتی و فرهنگی نیز موجب ایجاد آثار سوء و مخرب می شود. رفتارهای انحرافی کاری، رفتارهای ارادی هستند که به سازمان یا ذینفعان آن (مثل ارباب رجوع، همکاران، دانش آموزان) صدمه می زنند یا با قصد صدمه زدن، انجام می شوند. واژه ها و عبارات مختلفی برای توصیف این پدیده در تحقیقات مختلف به کار برده شده است.

نتایج تحقیق موثقی (۱۳۹۹) نشان داد که ۹ فرضیه ارائه شده ۷ فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند که عبارتند از: تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با میانجی گری جو اخلاقی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر، تأثیر رهبری اخلاقی با میانجی گری تعهد سازمانی کارکنان شرکت تعاونی ایران بنادر معنادار نیست، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است.

در تبیین این فرض می توان رهبری اخلاقی رهبری شیوه ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می گذارد. در این نوع، رهبری ارزش های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر، عدالت انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه است. رهبران سازمان برای آنکه بتوانند معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی 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 دهد. رهبری اخلاقی از دیدگاه یادگیری اجتماعی، رهبری مبتنی بر قواعد و ارزش های هنجاری که از طریق اعمال اقدامات، تصمیم گیری ها و شیوه های اجرایی تشویق و تنبیه رفتارهای اخلاقی و ضد اخلاقی در فضای سازمانی نمود می یابد. رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدامات فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی است که به وسیله تصمیم گیری، تقویت و ارتباطات دو طرفه امکان پذیر خواهد بود. رهبری اخلاقی رهبری شیوه ای است که در آن به حقوق و شرافت معلمان احترام گذاشته می شود. فرض اساسی در مبادل رهبر پیرو این است که رهبران انواع مختلفی از روابط مبادله ای را با معلمانشان ایجاد می کند و کیفیت این روابط رفتارها و نگرش های رهبران و معلمان شیمی مدارس دولتی شهر دیالی را تحت تأثیر قرار می دهد که هرچه قدرت رهبر در این زمینه بیشتر باشد بر معلمان تأثیر گذارتر می باشد و آنان را در عدم

بروز رفتارهای انحرافی یاری می‌نماید. محل کار محلی است که مجموعه ای از رفتارها هر کدام با اثراتی مختلف بر افراد و کل سازمان رخ می‌دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی گروهی از رفتارها زبان‌ها، قاعده و قوانینی پیش‌بینی شده است که کمک می‌کند تا شیمی مدارس دولتی شهر دیالی در مسیری درست عمل کنند و به پیش بروند. بنابراین هرگاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی از تصمیم‌گیری و عملکرد شغلی تا مسائل مالی را در بر می‌گیرد.

نتایج تحقیق گل پرور و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که نتایج نشان داد که بین رفتارهای انحرافی با گرانباری شغلی، بیگانگی شغلی و اسناد شناختی استرس رابطه معنادار وجود نداشت. اما بین گرانباری شغلی با بیگانگی شغلی و اسناد شناختی به استرس رابطه معنادار به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد که اسناد استرس به سازمان، رابطه گرانباری شغلی را با بیگانگی شغلی تعدیل کرد. به این معنا که وقتی اسناد استرس به سازمان بالا بود، گرانباری شغلی با بیگانگی شغلی دارای رابطه منفی بود، ولی زمانی که اسناد استرس به سازمان در حد پایین بود، گرانباری شغلی با بیگانگی شغلی رابطه مثبت داشت. هم چنین اسناد استرس به خود، رابطه گرانباری شغلی را با رفتارهای انحرافی تعدیل کرد. به این معنا که وقتی اسناد استرس به خود پایین بود، رابطه گرانباری شغلی با رفتارهای انحرافی مثبت بود و در مقابل وقتی اسناد استرس به خود بالا بود، گرانباری شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه منفی داشت، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است. از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان اشاره کرد که پژوهش حاضر بر روی معلمان شیمی مدارس دولتی استان دیالی می‌باشد، لذا تعمیم نتایج آن به معلمان شیمی سایر استان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. نتایج پژوهش مربوط به معلمان شیمی مدارس دولتی استان دیالی است و تعمیم آن به سایر معلمان استان دیالی باید با احتیاط صورت گیرد. جامعه هدف پژوهش حاضر قشری از معلمان شیمی بوده، لذا تعمیم نتایج به سایر معلمان باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد: بروز رفتارهای معقول از خود، داشتن نگرش عدالت‌محورانه در نسبت دادن پیامدهای مطلوب و نامطلوب به خود، ایجاد دوستی و همدلی با معلمان و همچنین با تهیه و تدوین اصول اخلاقی و منشور سازمانی به طور دقیق و شفاف، می‌توانند اصول اخلاقی خود را افزایش دهند. فرصتی را فراهم کنند تا معلمان به بیان ایده‌ها و نظرات و طرح مشکلات و مسائل جاری مربوط به شغل خود و سازمان بپردازند. حتی الامکان از عواملی که استرس شغلی معلمان را تشدید می‌کنند جلوگیری کنند. در صورتی که معلمان نسبت به شغل خود علاقه مند نباشند باعث بروز استرس شغلی می‌شود که با استفاده از استقلال شغلی و غنی‌سازی شغل معلمان را به شغل خود علاقه مند نمایند.

منابع

- پیرایش، اعظم و اکبریان اکرم، (۱۳۹۷)، تاثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۹، شماره چهارم، صص ۸-۱.
- عباس‌رستمی، نجیبه؛ رحیمی، ابراهیم؛ قاضی نور نائینی، شراره و احمدی، زینب (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان، نشریه پژوهشهای مدیریت راهبردی، سال ۲۳، شماره ۶۷، صص ۹۵ تا ۱۲۱.
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ محمدی، محمدفائق و احمدیان فر، سهیلا (۱۳۹۴). تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری قابل اعتماد، مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۵۶۵ تا ۸۸۲.

- گال، مردیت، بورگ، والتر، گال، جویس. (۱۳۸۷). روش های پژوهش کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمد نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- گل پرور محسن، واثقی زهرا، اشجع آرزو (۱۳۹۸). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل کننده اسناد شناختی به علل استرس. روانشناسی معاصر؛ ۹(۱): ۷۱-۸۲.
- موثقی، مرتضی (۱۳۹۹). تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با میانجی گری جو اخلاقی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان و کارگران شرکت تعاونی ایران بندر). پایان نامه، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی، دانشکده علوم انسانی
- مهداد، علی، ملک زاده، مایده (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی بارفتارهای انحرافی. مجله روان شناسی اجتماعی دوره ۵، شماره ۴۶، ص ۱-۱۳.
- نوروزی، حسین. و طهماسبی آقبلاغی، داریوش. (۱۳۹۹). مطالعه تأثیر فلات شغلی و استرس شغلی بر سکوت سازمانی کارکنان شرکت بیمه ایران. دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، سال ۲، شماره ۲، صص ۲۲۱-۲۳۶.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), 244-256.
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233-249.
- Brown, M.E., & Trevion, L.K. (2006). Role modeling and Ethical leadership. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting Atlanta GA. Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2015). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831.
- Chang, C. M., Hsieh, H. H., Huang, H. C., & Lin, Y. C. (2017). The relationships among personality traits, job stress, and career developmental satisfaction of lifeguards in Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(2), 188-204.
- Ivancevich, J. M., & Ganster, D. C. (2014). *Job stress: From theory to suggestion*. Routledge.
- Yılmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949-3953.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between the perception of ethical leadership and job stress with deviant behaviors among chemistry teachers of public schools in Diyala city, using a correlational descriptive method. The statistical population is all chemistry teachers of public schools in Diyala, Iraq, whose number was 240, of which 148 were determined as the sample size according to Cochran's formula. A non-random sampling method has been available. Tools used in this research, various tools such as questionnaires, interviews, etc. have been used to measure the variables. The occupational stress questionnaire was created by Manouchehri in 2013 and the deviant behavior questionnaire of Bennett and Robinson (2000) was used, and the Dihoq and Denhartog (2008) questionnaire was used to measure ethical leadership. The content validity of Ardak's questionnaire on moral leadership, job stress and deviant behaviors has been estimated using the opinions of supervisors and professors and several subject experts. Reliability coefficients of questionnaires of cultural intelligence and organizational health and organizational intelligence were estimated using Cronbach's alpha test for ethical leadership (0.90), job stress (0.88) and deviant behaviors (0.91). Coefficients of ethical leadership and job stress have explained 21% of the variance of deviant behavior among chemistry teachers of public schools in Diyala city. between ethical leadership and dimensions of fairness and ethics, role clarification, power sharing with deviant behavior among chemistry teachers of public schools in Diyali city ($r=-0.397, -0.370, -0.295, -0.414$) and There was a significant relationship between occupational stress and dimensions of stress in interpersonal relationships and stress in physical condition with deviant behavior among chemistry teachers of public schools in Diyala city ($r=0.337, 0.371, 0.306$). The coefficient of power sharing explained 15.8% of the variance of deviant behavior and the coefficient of stress in interpersonal relationships explained 13.8% of the variance of deviant behavior among chemistry teachers of public schools in Diyala city.

Keywords

Moral leadership, Occupational stress, Deviant behavior, Chemistry teachers, Diyala city.
