

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی
دوره ۱۶، شماره ۵۸، بهار ۱۴۰۳، ۵۶-۳۵

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۷/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

امین رستمزاده^{1*} و ذکریا احمدیان^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تبیین قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کارکنان کسب‌وکارهای خرد انجام گرفته است.

روش: روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف کاربردی بود که با روش همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری کلیه کارکنان کسب‌وکارهای خرد در شهر ارومیه به تعداد ۱۴۲۱۸ نفر بود که از بین آنان بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۷۵ نفر به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار تیلور (۲۰۰۲)، قانون‌شکنی خیرخواهانه واردامان (۲۰۱۴) و اخلاق حرفه‌ای کرستن و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار آماری smart-pls انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدل پژوهش از برآزش مطلوبی برخوردار بوده و حاکی از آن است که رهبری خدمتگزار بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر = ۰/۸۱). اثر رهبری خدمتگزار بر قانون‌شکنی خیرخواهانه مثبت و معنی‌دار است (ضریب مسیر = ۰/۲۴). اخلاق حرفه‌ای بر قانون‌شکنی خیرخواهانه اثر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر = ۰/۵۷). و در نهایت نقش میانجی قانون‌شکنی خیرخواهانه در رابطه بین رهبری خدمتگزار و اخلاق حرفه‌ای تایید شد (ضریب مسیر = ۰/۴۶-). نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت اگر مدیران کسب و کارهای خرد از ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مانند تفویض اختیار، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری و در مجموع ایجاد جو مثبت در سازمان استفاده کنند می‌توانند زمینه افزایش متغیرهای مثبت شغلی و سازمانی مانند اخلاق حرفه‌ای را فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، رهبری خدمت‌گزار، قانون‌شکنی، کسب‌وکار.

۱. نویسنده مسئول: دکتری حقوق خصوصی، عضو گروه پژوهشی مدیریت کسب و کار جهاد دانشگاهی واحد آذربایجان غربی، ارومیه، ایران.

A.rostamzadeh@acecr.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-6000-2601>

۲. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی ارومیه، ارومیه، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pro-Social Rule Breaking in the shadow of servant leadership style with the mediating role of professional ethics in small businesses

Amin rostamzadeh, (PhD)^{1*} , & Zakariya Ahmadiyan, (PhD)²

Abstract

Purpose: The current research was conducted with the purpose of explaining benevolent law breaking in the shadow of servant leadership style with the help of professional ethics in the employees of micro businesses.

Method: The research method was descriptive-survey in nature and applied in terms of purpose, which was carried out by correlation method and structural equation modeling. The statistical population of all employees of small businesses in Urmia city was 14218 people, and among them, 375 people were selected as a statistical sample based on Morgan's table by two-stage cluster sampling method. In this research, three standard questionnaires of Taylor's servant leadership (2002), Vardaman's benevolent law breaking (2014) and Kirsten et al.'s professional ethics (2011) were used. Data analysis was done at two levels of descriptive statistics and inferential statistics using smart-pls statistical software.

Findings: The findings showed that the research model has a good fit and indicates that servant leadership has a positive and significant effect on professional ethics (path coefficient = 0.81). The effect of servant leadership on benevolent law breaking is positive and significant (path coefficient = 0.24). Professional ethics has a positive and significant effect on benevolent law breaking (path coefficient = 0.57). And finally, the mediating role of benevolent rule breaking in the relationship between servant leadership and professional ethics was confirmed (path coefficient = -0.46).

Conclusion: According to the results of the research, it can be said that if small business managers use servant leadership characteristics such as delegating authority, involving employees in decision-making and overall creating a positive atmosphere in the organization, they can increase positive variables. To understand career and organization like professional ethics.

Keywords

Professional ethics, servant leadership, pro-social rule breaking, business.

1. Corresponding author: Member of the research group of business management of academic Center for Education Culture Research (ACECR), branch of West Azarbaijan, Urmia, Iran

A.rostamzadeh@acecr.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-6000-2601>

2 . PhD in educational Administration, lecturer at cfu , Shahid Rajaei Campus, Urmia, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

کسب و کارهای کوچک، ستون فقرات اقتصاد کشورهای در حال توسعه است. در حال حاضر کسب و کارهای کوچک در فرآیند توسعه اقتصادی کشورها مناسب تر و کیفی تر بوده و زیرساخت توسعه سایر کسب و کارها است. در محیط بازار نوین و رو به گسترش دنیای امروز این نوع کسب و کارها بخش جدایی ناپذیر فرایند تحول و دگرگونی قلمداد می گردند. این کسب و کارها در ابداع شیوه های جدیدی که به تغییرات فناوری و افزایش توانایی تولید منجر خواهد شد نقش مهمی ایفا می کنند (ادهیکاری و همکاران^۱، ۲۰۲۱). در واقع ایجاد و توسعه کسب و کارهای کوچک سیاستی مهم در ایجاد مشاغل جدید و تسریع در بهبود اوضاع اقتصادی و رشد کشورها به شمار می رود و به این دلیل است که باید توجه ویژه ای به بحث مدیریت کسب و کارهای کوچک گردد؛ زیرا کسب و کارهای کوچک قادرند خود را با محیط امروزی وفق داده و ساختار آن ها امکان تطبیق با تغییرات و تحولات گسترده و همه جانبه را فراهم و حفظ و بقای شان را امکان پذیر می سازد (گلرد و فرحی، ۱۴۰۱). کسب و کارهای کوچک با توجه به مزیت های نسبی در نحوه بهره برداری از منابع، ساختار مالکیت، شکل مدیریت پیوند با بازار و توسعه زنجیره های ارزش بستر مناسبی برای کارآفرینی است و از سویی کمک به توسعه بنگاه های کوچک مقیاس از بهترین بدیل های مداخله گری حاکمیت در پیشبرد توسعه پایدار محسوب می گردد (طهماسبی، خسروی پور، برادران، منصور غنیان، ۱۳۹۹). نیروی انسانی بعنوان یکی از دارایی های اصلی کسب و کارهای کوچک است که در قیاس با کسب و کار بزرگتر، نقش و بازیگر اصلی در رشد آن تلقی می شود (دیوکوتا، پودل و بهانداری^۲، ۲۰۲۰). و آینده نشان خواهد داد برای پیشرفت شان باید سرمایه گذاری همه جانبه روی این سرمایه مؤثر در این نوع شرکتها خصوصاً از بعد مدیریتی صورت گیرد و گرنه شاهد بی انگیزگی و ایجاد مانعیت و نزول کسب و کارها خواهیم بود (قربانی، سرلک و حاجی، ۱۳۹۹). منابع انسانی و نوع مدیریت ابعاد مختلف و متنوع کسب و کارهای کوچک، معضل اصلی این بنگاهها است (روچ و هتاک^۳، ۲۰۱۶) نوع سبک رهبری و اتخاذ آن در کسب و کارها بر متغیرهای مثبت شغلی و سازمانی تأثیر معناداری دارد (رشیدی، ۱۳۹۸) و بر تقویت سرمایه انسانی در پایدارسازی کسب و کارهای خرد دخیل و مؤثر است (رزمجو و مقصودی، ۱۳۹۸). در محیط کسب و کار امروزی عوامل مؤثر مختلف مرتبط با کارکنان، یک مؤلفه کلیدی برای افزایش رقابت سازمانی محسوب می شود چراکه ایده های مبتکرانه ای را به پیش می کشد اصلاح خطا را ممکن می سازد و مزیت رقابتی را بهبود می بخشد و علاوه بر

-
1. Adhikari et al
 2. Devkota, Paudel & Bhandari
 3. Rauch. & Hatak

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد مزایای سازمانی، رفتارهای نیروی انسانی منجر به ارزیابی عملکرد بالاتر شده و نتیجه مثبت در رشد حرفه‌ای دارد (ورغفاری، منظری توکلی، سلاجقه، دهقانی سلطانی، ۱۴۰۱) از طرفی تغییر و تحولات شدید کسب‌وکارهای خرد در عصر حاضر و شدت رقابت در بین این کسب‌وکارها ممکن است ناگزیر، موجب تعارضات و تداخلات مختلفی به جهت عدول از اصول گردند که یکی از این بحث‌ها فراهم شدن زمینه نقض قوانین و یا به اصطلاح قانون‌شکنی در محیط این کسب‌وکارها است.

مبنای قانون‌گریزی و قانون‌شکنی تعقیب و تجویز غیر قانونی و ناصواب نفع‌گرایی شخصی و غیر جمعی در سازمان‌ها و جامعه است (کبیری و رستم زاده، ۱۳۹۶) نقض قوانین سازمانی، معمولاً به‌عنوان رفتاری ناپسند، غیراخلاقی و در تضاد با قوانین سازمانی است و تلاش می‌شود تا به حداقل برسد (هی، هی و سرفراز، ۲۰۲۱). معمولاً قانون‌شکنی ناشی از بی‌نظمی کارکنان، عدم رضایت آنها، بی‌عدالتی و احساسات منفی است که کارکنان نسبت به سازمان دارند. حتی تخصیص میان فرد و سازمان می‌تواند منجر به قانون‌شکنی از سوی کارکنان گردد (ارشاد، بارتلس، مجید و بشیر، ۲۰۲۱). اخیراً رویکرد جدیدی نسبت به قانون‌شکنی در سازمان‌ها مطرح شده است که در آن قانون‌شکنی خیرخواهانه به شرح قانون‌شکنی‌هایی می‌پردازد که برگرفته از نیت‌ها و انگیزه‌های منفی نسبت به سازمان نباشد و در واقع انگیزه‌های خیرخواهانه داشته باشد. (بیک زاد و ملکی، ۱۴۰۱) به این معنا که برخی افراد ممکن است با نیت کمک به اهداف سازمان و تسریع امور، قانون‌شکنی نمایند (وانگ و شی، ۲۰۲۰). از این منظر، قانون‌شکنی به‌عنوان یک رفتار ناپسند و نکوهیده تلقی نمی‌شود؛ بلکه رفتاری در نظر گرفته می‌شود که بار معنایی مثبت دارد و می‌تواند به سازمان در جهت تحقق اهداف، کمک نماید (واردامان، گوندو و آلن، ۲۰۱۴). هنگامی که مدیر یا کارمندی خط‌مشی و آیین‌نامه سازمان را با قوانین رسمی سازمانی عمداً و با نیت تأمین منافع سازمان و یا یکی از ذینفعان آن نقض می‌کند در حقیقت یک قانون‌شکنی خیرخواهانه انجام شده است (هوشیار بخش، ۱۳۹۹). قانون‌شکنی خیرخواهانه، به شرح قانون‌شکنی‌هایی می‌پردازد که برگرفته از نیت‌ها و انگیزه‌های منفی نسبت به سازمان نباشد (سید نقوی و ثابت، ۱۳۹۷).

متغیر دیگری که بر اساس مبانی نظری در پژوهش حاضر بعنوان نقش میانجی در نظر گرفته شده است اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی است (گودرزی، ایمان

-
1. He, He & Sarfraz
 2. Irshad, Bartels, Majeed & Bashir
 3. Wang & Shi
 4. Vardaman, Gondo & Allen

زاده، جاوید و امیر حسینی، ۱۴۰۱) که در کسب و کارهای خرد باید مورد توجه خاصی قرار بگیرد. امروزه بسیاری از کشورهای در جهان به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد (هرزوک^۱، ۲۰۱۹). به همین دلیل، بسیاری از بنگاه‌های کسب و کارهای خرد موفق، برای تدوین راهبردهای اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند (قلاوندی، حسنی و فتاحی، ۱۳۹۷). منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قواعد است که بر اساس آن‌ها فرد داوطلبانه و بر اساس فطرتش امورات مربوط به حرفه تخصصی‌اش را انجام می‌دهد (زارع، فقیهی، سیف و حیات^۲، ۲۰۲۲). در واقع، فرد هیچ ترسی از الزام خارجی، قانونی و حقوقی ندارد و بر اساس ندای درونی و وجدان خویش این اصول اخلاقی را رعایت می‌کند. همچنین، اخلاق حرفه‌ای بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در محیط حرفه‌ای ناظر است (کریمی یارندی، آقامیری و کمالخ، ۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای در کسب و کارها به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت اعضا در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد (قلاوندی و احمدیان، ۱۳۹۶). در واقع اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد و این کار می‌تواند تدریس، پژوهش، مشاوره، طبابت و هر کار دیگری باشد (ایاویکلی، والنث، گاگیاردی و راتانن^۳، ۲۰۱۸). اخلاق حرفه‌ای با تأثیر بر عدالت سازمانی سبب افزایش اعتماد، صداقت و خوش بینی کارکنان می‌شود. (محمدی، سیادت و رجایی پور، ۱۳۹۸) اخلاق حرفه‌ای قدرت خودتنظیمی و خود بهبود گری را برای کارکنان یا سازمان فراهم آورده و قابلیت سازمان را در کسب و کار ازدیاد داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد (عبدی نژاد، مجیدی، امینی سابق و ساده، ۱۴۰۰) نتایج مطالعات حاکی از این است که در کشور ما بحث اخلاق سازمانی و حرفه‌ای نسبت به جامعه غربی و سکولار کمتر رعایت می‌گردد (فیضی و تذکری، ۱۳۹۶). رفتار رهبری می‌تواند مؤلفه تعیین کننده حیاتی در ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان‌ها باشد. رهبران می‌توانند با تعیین استانداردهای مشخصی برای کارکنان و پاسخگویی به آن‌ها و بر اساس این استانداردها، ایجادکننده جو اخلاقی در سازمان باشند (آینی^۴، ۲۰۱۸). در این راستا ارزش‌های رهبران خدمتگزار (رفتار اخلاقی) مقاصد (قربانی شدن برای دیگران) و رفتارها (حمایت از کارکنان) باعث ایجاد احترام و وفاداری کارکنان می‌شود (توپکو، گارسو و

-
1. Herzog
 2. Zare, Faghihi, Seif & Hayat
 3. Iavicoli, Valenti, Gagliardi & Rantanen
 4. Ayeni

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد گارسون^۱، ۲۰۱۵). این رفتارها (توجه، حمایت و مراقبت) با تأثیرگذاری بر رابطه بین رهبران خدمت‌گزار و کارکنان در مقایسه با سایر رویکردهای رهبری، باعث ایجاد ارتباط بهتر بین کارکنان با رهبران این رویکرد می‌شود (ایزدی و محمودیان، ۱۳۹۶). بنابراین چنین روابط مبتنی بر اخلاق می‌تواند به ایجاد یک جو اخلاقی و نیز افزایش اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد کمک کند.

علاوه بر این مهم، تحقیقات رهبری، این ایده را تأیید می‌کند که کارمندانی با ارتباط نزدیک تر با رهبر خود نسبت به کسانی که با رهبر خود نزدیک نیستند؛ احتمال بیشتری دارد که تصمیمات دشوار و چالش برانگیزی مانند شکستن قوانین با نیت خیرخواهانه بگیرند (کاسی و فلمینگ^۲، ۲۰۱۹). همچنین مطالعات موجود نشان داده است که رفتار رهبری مثبت به کارکنان جرات می‌دهد تا در قانون‌شکنی مثبت به نفع جامعه و سازنده شرکت کنند (تو و لویو^۳، ۲۰۲۰). در واقع رهبر و مدیر به دلیل برخورداری از اختیارات اصلی در سازمان، فوری‌ترین منبع اعمال مجازات است، به همین دلیل کارکنان قبل از درگیر شدن در قانون‌شکنی خیرخواهانه به‌طور فعال اقدامات بالقوه رهبرشان را ارزیابی می‌کنند و متأثر از آن هستند (وانگ و شی^۴، ۲۰۲۱). در این راستا رهبری خدمت‌گزار یکی از سبک‌های مثبت رهبری است که می‌تواند با قانون‌شکنی خیرخواهانه رابطه داشته باشد. رهبری خدمت‌گزار به معنای درک و عمل رهبر به شکلی است که منافع دیگران را بر تمایل و علاقه شخصی خویش، ارجح بداند (برمکی، قاسمی و رافتی، ۱۴۰۱). همچنین رهبری خدمت‌گزار را سبک رهبری که بر توسعه دادن حداکثر پتانسیل کارکنان در حوزه اثربخشی کار، نظارت اجتماعی، خودانگیزی و قابلیت‌های رهبری آینده تمرکز دارد تعریف کرده‌اند (هار و همکاران^۵، ۲۰۱۷). رهبران خدمت‌گزار به‌عنوان افرادی شناخته می‌شوند که همواره نوع دوست‌اند، به پیروانشان خدمت می‌کنند، منافع آنها را مقدم بر منافع شخصی خود می‌دانند (یاگیل و اورن^۶، ۲۰۲۱) تفویض اختیار می‌کنند، به توسعه فردی و رشد زیردستان اهمیت می‌دهند و در پی حداکثر کردن ظرفیت کارکنان هستند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۶). این سبک رهبری، ظرفیت و ویژگی شفاف‌بخشی احساسی، رفتار اخلاقی، توانمندسازی، انگیزش، الهام‌بخشی، ارتقای مهارت‌های ادراکی، ارزش‌افزایی برای جامعه و رشد و توسعه حرفه‌ای را که لازمه مدیریت کسب‌وکارهای خرد است، داراست (ابراهیمی و عباسی حسینی و اسماعیلی،

1. Topcu, Gursoy & Gurson
2. Casey & Fleming
3. Tu & Luo
4. Wang & Shi
5. Haar et al
6. Yagil D, Oren

۱۳۹۸). رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت‌رسانی استوار است و رهبران خدمتگزار، رهبرانی هستند که خدمت‌رسانی به پیروان، برآوردن نیازهای آنها و همچنین توسعه و پرورش کارکنان را در اولویت نخست کاری خود قرار می‌دهند و خلق جامعه خدمتگزار را آرمان و هدف نهایی خود قرار داده است (عسکری دئفه، متقی پیشه و شیخی، ۱۳۹۹). رهبری خدمتگزار یک سبک رهبری مثبت‌گرا است که بر طیف وسیعی از نتایج فردی، گروهی و سازمانی تأثیر دارد (ایوا، رابین و ساندجوا و واندربندوک^۱، ۲۰۱۹). و میزان تأثیر آن بر نتایج نیز از تأثیر، سایر سبک‌های رهبری مثبت‌گرا مانند رهبری تحول‌گرا، رهبری اخلاقی و رهبری اصیل، فراتر است (لی، لیونکوا، تیان و کنیت^۲، ۲۰۱۹). این سبک رهبری یک رویکرد رهبری با تمایل‌های دیگرخواهانه است که از طریق اولویت قائل شدن به نیازها و منافع تک‌تک افراد و معطوف کردن توجه از نگرانی برای منافع خود به نگرانی در رابطه با منافع دیگران در سازمان و یک جامعه بزرگ‌تر نشان داده می‌شود (عسکری پور، متقی پیشه و شیخی، ۱۳۹۹). بنابراین می‌توان عنوان نمود که رهبری خدمتگزار بتواند زمینه قانون‌شکنی خیرخواهانه را برای زبردستانش فراهم نماید. به عبارتی از آنجا که یک مدیر یا رئیس به عنوان رهبر خدمتگزار موقعیت مرکزی در گروه ندارد بلکه منابع برای گروه فراهم می‌آورد و از آن‌ها حمایت می‌کند بدون اینکه انتظار پاداش و قدردانی ویژه‌ای داشته باشد، لذا این شیوه برخورد را در کارکنان نیز پدید می‌آورد که نفع دیگران را ارجح بر نفع خود و سازمان بدانند (جعفری نیا، ۱۳۹۷) و لذا انتظار می‌رود بدین‌صورت تمایل به قانون‌شکنی خیرخواهانه در کارکنان نهادینه گردد. در این راستا داوسون^۳ (۲۰۱۸) بیان می‌دارد که رهبری خدمت‌گزار زمینه انجام رفتارهای منفی و مثبت در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها را تسهیل می‌نماید. در نهایت باید گفت نظارتی که به وسیله رهبران خدمتگزار نشان داده می‌شود نیز با مفهوم مدیر اخلاقی (مدیرانی که الگوهای رفتاری و فرآیندهای سازمانی خود را بر اساس رعایت استانداردهای اخلاقی وضع می‌کنند) مطابقت دارد (جیچول و جوی^۴، ۲۰۱۸) رهبران خدمتگزار با رویکرد اخلاقی می‌توانند جو سازمانی ایجاد کنند که در آن شیوه‌ها و دستورالعمل‌های صحیح وضع و به‌درستی نیز اجرا شوند و اخلاق حرفه‌ای در سازمان افزایش یابد (شیم و پارک^۵، ۲۰۱۹).

-
1. Eva, Robin, Sendjaya & Van Dierendonck
 2. LeeLyubovnikova, Tian & Knight
 3. Dawson
 4. Jichul & Jay
 5. Shim & Park

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد در پژوهش‌های پیشین نقش رهبری خدمت‌گزار بر متغیرهای شغلی و سازمانی مانند رفتارهای نوآورانه (عسگری پور و همکاران، ۱۳۹۹)، رفتارهای شغلی (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۶)، اعتماد سازمانی و وفاداری سازمانی (برمکی و همکاران، ۱۴۰۱) و اخلاق کار اسلامی (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۸) تشویق رویه کار جمعی و رعایت اصول اخلاقی (شیم و پارک، ۲۰۱۹؛ آینی، ۲۰۱۸) مورد بررسی قرار گرفته است ولی پژوهشی که ترکیب متغیرهای پژوهش حاضر را مورد بررسی قرار داده باشد یافت نگردید و نیز هیچ یک از پژوهش‌های قبلی متغیرهای پژوهش را بصورت تکی و دو به دو در کسب و کارهای خرد مورد بررسی قرار ندادند. است لذا انجام پژوهش حاضر می‌تواند خلاءهای پژوهش زمینه مورد بحث را مرتفع نماید. همچنین با توجه به مطالب پیش گفته و مستند به بند ۲ اصل ۱۵۶ قانون اساسی که یکی از وظایف دادگستری را احیای حقوق عامه دانسته می‌توان گفت که در مواردی که کارکنان قصد جلب منفعت سازمان و انجام امورات ارباب‌رجوع را دارند، مدیریت سازمان می‌تواند به آنها کمک کند تا با نیت خیرخواهانه قوانین دست و پاگیر را نادیده گرفته و با صرف هزینه زمانی اندک در ضمن انجام امورات ارباب‌رجوع بر اساس منشور اخلاق حرفه در سازمان انجام دهند. همچنین بررسی تأثیر سبک رهبری خدمت‌گزار بر قانون‌شکنی خیرخواهانه در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر در شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه گردد همچنین مطالعه و تحقیق در ماهیت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان به دلیل تأثیر شگرفی که بر ماندگاری، تعهد، انگیزش، عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می‌تواند داشته باشد همواره موضوع حائز اهمیت بوده است، به گونه‌ای که توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران این حوزه را به خود مشغول داشته است لذا با توجه این مهم پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد قابل تبیین است؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی می‌باشد که با تکنیک همبستگی و مدلیابی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان (افراد شاغل) در کسب‌وکارهای خردی می‌باشند که در شهر ارومیه هستند و دارای ۱۰ تا ۹۹ نفر پرسنل هستند که مطابق آمار سازمان صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی در مجموع ۱۴۲۱۸ نفر در ۳۲۷ کارگاه بود که بر اساس جدول مورگان ۳۷۵ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای بعنوان نمونه انتخاب گردیدند. بدینصورت که ابتدا از بین ۳۲۷

کارگاه فعال ۱۰۵ کارگاه بصورت تصادفی انتخاب و سپس با مراجعه به کارگاه ها بر اساس آدرس دریافتی و پس از هماهنگی در نهایت ۸۳ کارگاه انتخاب و بخشی از پرسشنامه‌های طراحی شده بصورت حضوری و کاغذی در اختیار کارکنان قرار داده شد و نیز پرسشنامه الکترونیکی طراحی و با هماهنگی بصورت آنلاین در اختیار کارکنان قرار گرفت. در مجموع تعداد ۴۰۰ پرسشنامه (بصورت حضوری و آنلاین) به دلیل احتمال عدم پاسخگویی تعدادی از کارکنان به پرسشنامه‌ها، بین آنان توزیع گردید که بعد از غربالگری و حذف پرسشنامه‌های ناقص در نهایت ۳۷۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردیدند.

از ملاک‌های ورود افراد به مطالعه می‌توان به شاغل بودن در کسب و کارهای خرد دارای ۱۰ تا ۹۹ کارمند و رضایت به پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری اشاره نمود. سن و تحصیلات ملاک انتخاب نبود. همچنین از ملاک‌های خروج نیز، عدم پاسخگویی صحیح، عدم دقت، صحت و صرف وقت کافی در پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری مد نظر قرار داده شد.

در پژوهش حاضر از اصول اخلاقی مرتبط با آزمودنی‌ها از جمله رضایت آگاهانه، حریم خصوصی و ناشناسی استفاده شد. همچنین اصول اخلاقی مرتبط با انتشار نتایج پژوهشی از جمله: صداقت، همگانی بودن و در نهایت اصول اخلاقی مرتبط با پژوهشگر (مسئولیت حرفه‌ای، امانت‌داری و حقیقت‌گویی) نیز اعمال شده است.

در پژوهش حاضر علاوه بر روش کتابخانه‌ای، از طریق ابزار اندازه‌گیری زیر نیز جهت جمع‌آوری داده استفاده شد:

الف) پرسشنامه قانون‌شکنی خیر خواهانه: جهت سنجش قانون‌شکنی خیر خواهانه در کارکنان از پرسشنامه استاندارد واردامان و همکاران^۱ استفاده شد. این پرسشنامه در سال ۲۰۱۴ توسط واردامان و همکاران طراحی شد که قانون‌شکنی خیر خواهانه را بصورت تک مولفه ای و در قالب ۸ گویه مورد سنجش قرار می دهد. این ابزار دارای مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم= ۵ و کاملاً مخالفم= ۱ و دامنه نمره گذاری آن بین ۸ تا ۴۰ می‌باشد. بدین معنا که هر اندازه نمره فرد به ۸ نزدیکتر باشد بیانگر میزان قانون شکنی خیر خواهانه کمتر و هر اندازه به ۴۰ نزدیکتر باشد بیانگر قانون شکنی خیر خواهانه سطح بالاتری می‌باشد. در پژوهش واردامان و همکاران (۲۰۱۴) روایی این ابزار مورد تائید متخصصین قرار گرفت و پایایی نیز با استفاده از آلفای کرونباخ و ضرایب پایایی ترکیبی در پژوهش مذکور به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۰ بدست آمد. همچنین در پژوهش هوشیار بخش (۱۳۹۹) روایی نسخه بومی سازی شده این مقیاس تائید و

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد که بیانگر پایایی مطلوب برای ابزار مذکور می باشد.

ب) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کریستن و همکاران^۱ استفاده گردید که در سال ۲۰۱۱ طراحی شده و اخلاق حرفه‌ای را در قالب ۱۶ گویه و ۸ مولفه (مسئولیت‌پذیری (عبارات ۱-۲)، صداقت (عبارات ۳-۴)، عدالت و انصاف (عبارات ۵-۶)، وفاداری (عبارات ۷-۸)، و برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (عبارات ۹-۱۰)، احترام به دیگران (عبارات ۱۱-۱۲)، همدردی با دیگران (عبارات ۱۳-۱۴)، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (عبارات ۱۵-۱۶) و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد= ۵ و خیلی کم= ۱ مورد سنجش قرار می‌دهد. دامنه نمره گذاری این ابزار بین ۱۶ تا ۸۰ می‌باشد بدین معنا که هر اندازه نمره فرد به ۱۶ نزدیکتر باشد بیانگر میزان اخلاق حرفه‌ای کمتر و هر اندازه به ۸۰ نزدیکتر باشد بیانگر اخلاق حرفه‌ای سطح بالاتری می‌باشد در پژوهش کریستن و همکاران (۲۰۱۱) روایی محتوا این ابزار به روش کیفی، از نظر مدرسین و صاحب نظران رشته علوم تربیتی بررسی و مورد تایید گزارش نمود. همچنین روایی همگرا را با بهره‌گیری از آزمون فورنر و لارکر ۰/۵۲۴ گزارش نمودند. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ نیز در این پژوهش ۰/۸۷ محاسبه شد. در ایران نیز در پژوهش احمدیان و همکاران (۱۴۰۰) روایی ابزار به تایید چهار تن از اساتید رشته مدیریت آموزشی رسید. بعلاوه، پایایی ابزار به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با ۱۲۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا، محاسبه و ۰/۸۴ به دست آمد. همچنین در این پژوهش روایی سازه به روش تحلیل عاملی تأییدی با وجود ۸ عامل مورد تأیید قرار گرفت و روایی همگرا در همین پژوهش با بهره‌گیری از آزمون فورنل لارکر برابر ۰/۵۱۲ گزارش شد.

ج) پرسشنامه رهبری خدمتگزار: جهت سنجش سبک رهبری خدمتگزار از پرسشنامه رهبری خدمتگزار تیلور^۲ (۲۰۰۲) که ابزاری ۲۴ سؤالی خودسنجی است، استفاده شده است. ابزار فوق دارای ۴ زیر مقیاس نوع دوستی (۶ سؤال)، عشق اجتماعی (۶ سؤال)، توانمندسازی (۶ سؤال) و بینش (۶ سؤال) می‌باشد که رهبری خدمتگزار را در قالب مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت خیلی زیاد ۵ و خیلی کم ۱ مورد سنجش قرار می‌دهد. دامنه نمره‌گذاری این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۲۰ می‌باشد و هر اندازه نمره فرد به ۲۴ نزدیک باشد ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار کمتر و هر اندازه به ۱۲۰ نزدیکتر باشد ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار بیشتر در او بیشتر می‌باشد.

1. Kirsten et al
2. Taylor

روایی ابزار در پژوهش تیلور (۲۰۰۲) به تائید نظر متخصصین رسید و پایایی نیز از طریق همسازی درونی ۰/۹۵ بدست آمد. در مطالعه طهماسی و همکاران (۱۳۹۶) روایی ابزار به تائید متخصصین رشته علوم تربیتی رسید و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد و مطلوب گزارش شد.

جهت بررسی پایایی از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که مقادیر آن به ترتیب برای پرسشنامه قانون شکنی خیرخواهانه ۰/۷۱ و ۰/۸۲، برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۰/۷۹ و ۰/۸۷ و برای پرسشنامه رهبری خدمت گزار ۰/۸۸ و ۰/۹۱ بود و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه گیری با استفاده از این دو شاخص هم تأیید شد.

همچنین نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش برای اخلاق حرفه ای، رهبری خدمت گزار و قانون شکنی خیر خواهانه به ترتیب ۰/۵۷، ۰/۵۷ و ۰/۶۳ بود که مقادیری بیش از ۰/۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می توان گفت: روایی همگرایی ابزارهای اندازه گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد و در نهایت جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل- لارکر تأیید شد.

یافته ها

جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از شاخص های توصیفی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزار آماری SMART PLS2 استفاده شد در واقع همانطوری که توضیح داده خواهد شد، به دلیل غیر نرمال بودن داده ها از این نرم افزار جهت تحلیل داده ها استفاده شد.

نتایج حاصل از بررسی یافته های توصیفی نمونه آماری پژوهش نشان داد که ۲۴۱ تن (۶۴ درصد) از نمونه آماری مرد و ۱۳۴ تن (۳۶ درصد) زن می باشند. همچنین ۸۷ تن (۲۳ درصد) از افراد مورد مطالعه دارای مدرک زیر دیپلم، ۱۳۱ تن (۳۵ درصد) از افراد مورد مطالعه دارای مدرک دیپلم، ۳۵ تن دارای مدرک کاردانی (۹ درصد)، ۹۴ تن (۲۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۲۶ تن (۷ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲ تن (۰/۰۵ درصد) نیز دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه نیز ۳۸/۱۹ و انحراف معیار آن ۱۵/۵۰ و میانگین سنوات خدمت آن ها ۱۱/۵۶ و انحراف معیار آن ۶/۸۷ بود.

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد

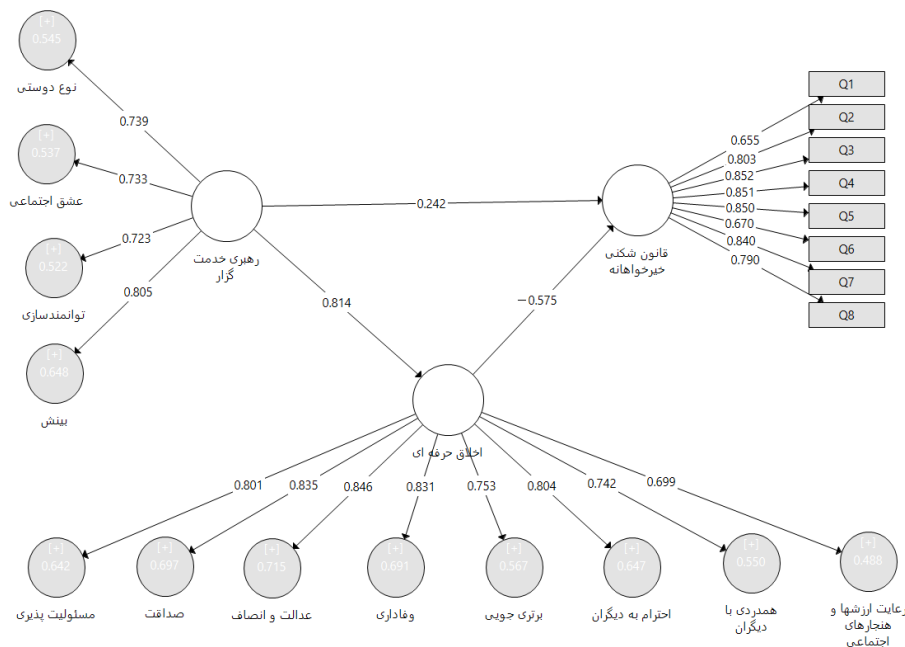
جدول ۱. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص	مرکزی		پراکندگی		شکل توزیع
	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کلموگرف - اسمیرنوف	Sig
اخلاق حرفه‌ای	۳/۶۶	۰/۴۷	۰/۲۲	۳/۶۷	۰/۰۰۰
رهبری خدمت‌گزار	۳/۴۱	۰/۴۵	۰/۲۰	۲/۷۹	۰/۰۰۷
قانون‌شکنی خیرخواهانه	۳/۴۰	۰/۴۷	۰/۲۳	۴/۱۰	۰/۰۰۰

جدول فوق بیانگر غیر نرمال بودن داده‌ها است و لذا مجوز استفاده از نرم افزارهای تحلیل داده‌های نرمال مانند lisrel را نفی می‌نماید و به همین دلیل جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار SMART PLS2 استفاده شد.

مدل ساختاری پژوهش

در این بخش رابطه متغیرهای پژوهش در قالب مدل ساختاری به شرح زیر ارائه می‌گردد.

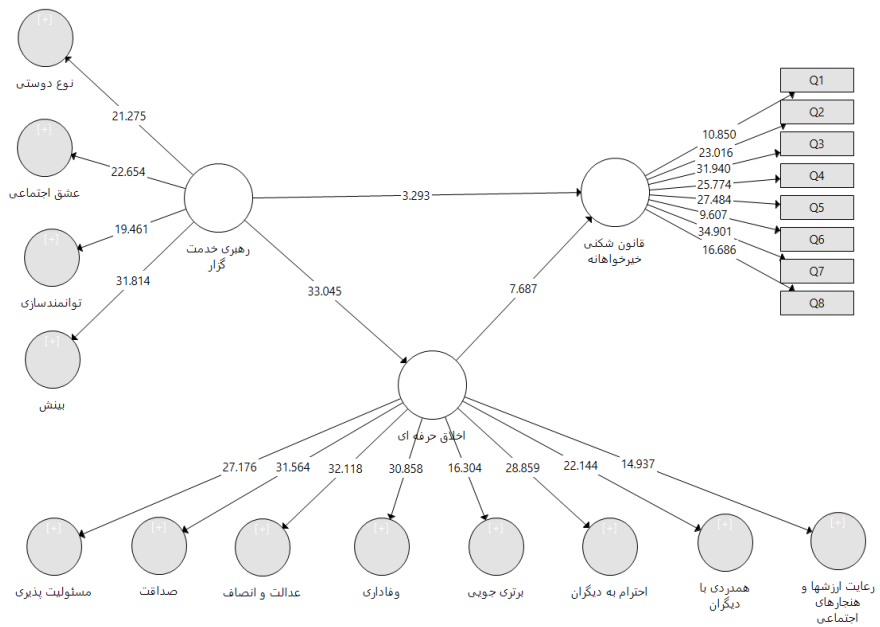


شکل ۱. نمودار ضرایب مسیر استاندارد

جدول ۲. ضریب تعیین و اندازه اثر

قانون شکنی خیر خواهانه	اخلاق حرفه ای	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	
۰/۳۹	اخلاق حرفه ای	۰/۶۶	۰/۶۶	اخلاق حرفه ای
۰/۰۵	۱/۹۷	رهبری خدمت گزار	۰/۶۱	قانون شکنی خیر خواهانه

بعنوان مثال ضریب تعیین تعدیل شده قانون شکنی خیر خواهانه ۰/۶۱ است که این عدد بیان می کند که ۶۱ درصد از تغییرات قانون شکنی خیر خواهانه تحت تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر می باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰/۰۲؛ ۰/۱۵ و بیشتر ۰/۳۵ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی کرده اند. نتایج بررسی مقادیر اندازه اثر در جدول (۵) نشان داد که این مقدار برای اثرات ضعیف تا قوی گزارش شد.



شکل ۲. معناداری ضرایب مسیر

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می‌شود.

جدول ۳. نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین
		۰/۵۷		۰/۶۶
۰/۳۷	۰/۵۹	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۶۱
		۰/۶۲		
۰/۰۷	ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)			

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۷ بوده که نزدیک به مقدار پیشنهادی وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰/۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، می‌باشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. مقدار مطلوب برای شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده حداکثر ۰/۱ است. نتایج بدست آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰/۰۷ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۴. خلاصه نتایج فرضیه‌ها بر اساس ضرایب مسیر مدل ساختاری

نتیجه	Sobel	VAF	P-Value	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
	۵/۴۱	۰/۶۵				رهبری خدمت‌گزار -> اخلاق حرفه‌ای -> قانون‌شکنی خیرخواهانه
تأیید			۰/۰۰۱	۳/۲۹	۰/۲۴	اثر مستقیم
			۰/۰۰۰	۷/۶۸	-۰/۴۶	اثر غیر مستقیم
			۰/۰۰۰	۸/۸۷	۰/۷۱	اثر کل
تأیید			۰/۰۰۰	۷/۶۸	-۰/۵۷	اخلاق حرفه‌ای -> قانون‌شکنی خیرخواهانه
تأیید			۰/۰۰۰	۳۳/۰۴	۰/۸۱	رهبری خدمت‌گزار -> اخلاق حرفه‌ای
تأیید			۰/۰۰۱	۳/۲۱	۰/۲۴	رهبری خدمت‌گزار -> قانون‌شکنی خیرخواهانه

یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بوده و حاکی از آن است که رهبری خدمت‌گزار بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر ۰/۸۱).

اثر رهبری خدمتگزار بر قانون‌شکنی خیرخواهانه مثبت و معنی‌دار است (ضریب مسیر ۰/۲۴). اخلاق حرفه‌ای بر قانون‌شکنی خیرخواهانه اثر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر ۰/۵۷). و در نهایت نقش میانجی قانون‌شکنی خیرخواهانه در رابطه بین رهبری خدمتگزار و اخلاق حرفه‌ای تأیید شد (ضریب مسیر ۰/۴۶-).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد بود. جهت رسیدن به هدف اصلی پژوهش فرضیه‌هایی طرح و آزمون شد از جمله نتایج نشان داد رهبری خدمت‌گزار به‌طور مستقیم و مثبت بر میزان قانون‌شکنی کارکنان در کسب‌وکارهای خرد مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش خان و همکاران^۱ (۲۰۲۲) ناهمسو می‌باشد چراکه آنان نشان دادند رابطه رهبری خدمت‌گزار با قانون‌شکنی خیرخواهانه منفی و معنی‌دار است؛ و لیکن در تأیید یافته‌های پژوهش حاضر ژو، زادا، خو، اوپانگ، هرست و فرندال^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود نقش مثبت رهبری اخلاقی (که دارای ویژگی مثبت با رهبری خدمت‌گزار است) بر قانون‌شکنی خیرخواهانه را نشان دادند. نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس تئوری رهبری خدمت‌گزار این گونه تبیین کرد که ویژگی‌های رهبر خدمتگزار مانند رعایت اصول اخلاقی، برقراری روابط خوب، ارزش قائل شدن بر تفاوت‌های فردی و فرهنگی، شنونده و سنگ‌صبور کارکنان بودن، استفاده از روابط دوستانه به جای قدرت رسمی و... موجب حرکت و رفتار نمودن کارکنان در راستای منافع سازمان و مراجعین می‌گردد و لذا کارکنان با این پیش‌فرض منافع مراجعان و دیگران را بر منافع خود ترجیح داده و در راستای خدمت‌رسانی بهتر به دیگران از برخی قوانین دست و پا گیر در سازمان صرف‌نظر کرده که مصداق بارز افزایش قانون‌شکنی خیرخواهانه در سازمان و کسب‌وکارها می‌باشد. درواقع رهبران خدمتگزار، الگوهای نقشی موردقبول و مشروعی هستند که توجه کارکنان را بر نوع‌دوستی و رفتار مناسب جلب می‌کنند. رهبران خدمتگزار در این زمینه خود را الگویی برای برخورد با اجتماع و مراجعان قرار می‌دهند و پیروان نیز با این‌گونه رهبران همانندسازی و همذات‌پنداری کرده و رفتارهای آن‌ها را سرمشق خود قرار می‌دهند.

همچنین نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار رهبری خدمت‌گزار با اخلاق حرفه‌ای بود. نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات شیم و پارک (۲۰۱۹)، آینی (۲۰۱۸) اینگونه تبیین کرد که روحیه خدمتگزاری در رهبران موجب ایجاد و تشویق جوی صمیمانه و

1. Khan et al

2. Zhu, Zada, Xu, Ouyang, Herst & Farndale

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد جمع‌گرا در سازمان می‌شود؛ بنابراین، کارکنان به‌طور صادقانه، متعهدانه و با رعایت اصول اخلاقی در سازمان کار می‌کنند. همچنین با استناد به پژوهش ابراهیمی و محمودیان، (۱۳۹۸) که بیان می‌دارند از ویژگی‌های بارز رهبری خدمت‌گزار صداقت و راستگویی، محبت و دلسوزی، احترام گذاشتن و نیز تواضع و فروتنی و خوش‌رویی و مهرورزی است که خود مصداق بارز رفتار اخلاقی می‌باشند و از آنجایی که کارکنان معمولاً از مدیران و مافوقان خود الگو می‌گیرند. بنابراین وجود این ویژگی‌ها در مدیران کسب‌وکارهای خرد شهر ارومیه موجب تقویت و افزایش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان این مجموعه می‌گردد. همچنین بر اساس پژوهش جیچول و جوی (۲۰۱۸) رهبران خدمت‌گزار سازمان را به‌عنوان مجموعه‌ای که نقش اخلاقی در جامعه داشته و هدف آن کمک به اجتماع و ایجاد تفاوت مثبت در آینده است، معرفی می‌کنند. لذا ایجاد و تقویت چنین بصیرتی در کارکنان منجر به افزایش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود.

در ادامه نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای با قانون‌شکنی خیرخواهانه رابطه منفی و معنی‌داری دارد. نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات سید نقوی و ثابت (۱۳۹۷)، مقتدایی (۱۳۹۶) می‌توان تبیین کرد که در پژوهش خود نشان دادند اخلاق حرفه‌ای موجب کاهش رفتارهای قانون‌گریزانه در سازمان می‌شود. همچنین بر اساس نظریه اخلاق حرفه‌ای کرستن (۲۰۱۲) می‌توان عنوان نمود که نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آینده‌ی سازمان، غیرقابل انکار است و دوری از آن، سازمان‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد. از طرفی قانون‌شکنی خیرخواهانه، رفتاری فردی است که بر اساس قوانین موجود در سازمان از انجام آن نهی شده است. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش قاسم‌زاده، ملکی و بروکی میلان (۱۳۹۳) و هزاوه‌ای و همکاران (۱۳۹۱) می‌توان ادعا نمود که برخورداری از اخلاق حرفه‌ای که اصولاً کارکنان را در برابر قوانین و وظیفه‌شناس، مسئولیت‌پذیر و وفادار و متعهد به اهداف و رویه سازمان بار می‌آورد موجب می‌گردد که کارکنان بر اخلاق حرفه‌ای خودشان تأکید کرده و بیش از خدمت به دیگران، خدمت به سازمان و انجام حرفه‌ای و اخلاقی وظایف محوله برایشان حائز اهمیت است و لذا منطقی است تصور نماییم که دست به قانون‌شکنی و لو خیرخواهانه نزنند. درواقع اخلاق حرفه‌ای بیشتر کارکنان را نسبت به وظایف شغلی و قانونی متعهد و وفادار می‌سازد تا رفتارهای داوطلبانه و خارج از عرف قانونی سازمان که همین امر مصداق رابطه منفی و معکوس اخلاق حرفه‌ای با قانون‌شکنی خیرخواهانه است.

درنهایت نتایج نشان داد رهبری خدمت‌گزار با واسطه اخلاق حرفه‌ای بر میزان قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان مؤثر است. در تائید این یافته‌ها هاک، راجا، آلام، دیکلرکا و سالم (۲۰۲۲) نشان دادند رهبری خدمت‌گزار با افزایش اخلاق حرفه‌ای موجب کاهش رفتار انتقام‌جو در سازمان

می‌گردد. همچنین در تائید این یافته‌ها نتایج مطالعه بریر، لی روی و مینر^۱ (۲۰۲۱) نشان داد رهبری خدمت‌گزار با افزایش نیازهای روان‌شناختی و انگیزه درونی موجب انجام رفتارهای انحرافی مثبت توسط کارکنان می‌شود و لیکن با نتایج پژوهش خان و همکاران (۲۰۲۲) ناهمسو می‌باشد چرا که در پژوهش بیان می‌دارد ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار در مدیران موجب کاهش قانون شکنی خیرخواهانه می‌گردد. در استدلال این نتایج بر اساس تئوری رهبری خدمت‌گزار تیلور (۲۰۰۲) می‌توان عنوان نمود که رهبری خدمت‌گزار یک درک و عمل از رهبری است که منفعت دیگران را جایگزین منافع شخصی رهبر می‌کند. این سبک مدیریت و رهبری، ارزشمندی دیگران را ارتقا می‌دهد و موجب رشد و توسعه افراد می‌شود، اجتماع سازی می‌کند، بر مبنای اخلاق و اصالت عمل می‌کند. همچنین بر اساس مطالعات شیم و پارک (۲۰۱۹) و ژو و همکاران (۲۰۱۸) می‌توان گفت رهبری خدمت‌گزار قدرت و مقام را به نفع دیگران تقسیم می‌کند و بدین طریق موجب افزایش اخلاق حرفه‌ای در زیردستان می‌گردد ولیکن از طرف دیگر به دلیل افزایش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و بر مبنای اینکه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان موجب افزایش رعایت اصول و قوانین و قواعد سازمانی گردیده و لذا کارکنان خود را بیشتر در قبال وظایف محوله و سازمان مسئول و متعهد می‌دانند و بنابراین کمتر به نقض قوانین ولو خیر خواهانه تن می‌دهند و بدین‌صورت میزان قانون شکنی خیر خواهانه کاهش می‌یابد.

پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز برای محققان به همراه داشت که از جمله برخی از متغیرهای مزاحم مانند نگرش و دانش افراد اعتبار درونی پژوهش را تحت تاثیر قرار می‌دهند. همچنین اینکه داده‌های پژوهش از کارکنان شاغل در محیط‌های کسب‌وکارهای خرد شهر ارومیه جمع‌آوری گردیده است لذا در تعمیم نتایج به سایر کسب‌وکارها بایستی جانب احتیاط را رعایت نمود چرا که تاثیری منفی بر اعتبار بیرونی پژوهش می‌گذارد. در خصوص روابط علی بین متغیرها نیز باید احتیاط نمود چرا که مدلیابی معادلات ساختاری جهت بیان روابط علی بین متغیرها دارای تبیین‌های قوی نیستند. با توجه به تاثیر رهبری خدمت‌گزار بر قانون شکنی خیر خواهانه و اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان بکوشند روابط حسنه با زیردستان خود ایجاد کنند و نیز زمینه افزایش توسعه کارکنان و مشارکت دادن آن‌ها در دوره‌های آموزش ضمن خدمت را فراهم نمایند. توصیه می‌شود در راستای کاهش رفتارهای غیر قانونی در سازمان، اهداف سازمان را شفاف برای زیردستان معرفی نمایند و در قالب منشور حقوقی سازمان، قوانین موجود را تاکید و گوشزد نمایند. همچنین تقویت علمی و عملی قوه تمیز کارکنان در تعیین حدفاصل قانون شکنی خیرخواهانه و غیر خیرخواهانه در برنامه مدیران سازمان باشد که نیازمند مطالعات و تدوین سرفصل‌های روانشناسی، حقوقی متناسب با زیست‌بوم محیطی است که باید متولیان سازمان به این سمت پیش روند تا نقض اخلاق حرفه‌ای با

قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد دستاویز قانون‌شکنی خیرخواهانه صورت نپذیرد. مدیران و خط‌مشم‌گذاران کسب‌وکارها مرز و حدود و ثغور، فساد اداری و قانون‌شکنی خیرخواهانه را مشخص نموده و روش‌های خلاقانه‌ای برای حداکثر سازی منافع سازمان در پیش گیرند. در نهایت پیشنهاد می‌گردد شناسایی و رفع قوانین زائد و منحرف‌کننده مزاحم جهت تسریع نیل به اهداف سازمانی توسط مدیران کسب‌وکارهای خرد ارومیه در نظر گرفته شود.

سیاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود الزام می‌دانند که از کلیه اساتید، کارفرمایان، مدیران و کارکنان کسب‌وکارهای خرد ارومیه که در انجام این مطالعه، همکاری و مشارکت نمودند، کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی، الهام، عباسی، محرم، حسینی، سید جاوید، و اسماعیلی، محسن. (۱۳۹۸). بازتاب رهبری خدمت‌گزار در سازمان‌های مردم‌نهاد: نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۱۴(۵۳): ۳۷-۶۵.
- احمدیان، ذکریا؛ زارعیان، آرمین؛ عزیزی، محمد؛ جهان‌داری، پیمان؛ زرگر بالای جمع، ساناز و گنجی زاده، حمید رضا (۱۴۰۰). الگوی علی روابط رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای در سلامت نظامی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی آجا). *علوم مراقبتی نظامی*. ۸(۳): ۲۴۱-۲۵۳.
- برمکی، حسن، قاسمی، اعظم، و رافتی، محمد. (۱۴۰۱). اثر رهبری خدمت‌گزار بر ترک خدمت کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی و وفاداری کارکنان (مورد مطالعه: مدیران شعب بانک سپه مشهد). *دوفصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۸(۲): ۲۴۴-۲۴۳.
- بیک زاد، جعفر، و ملکی، علی. (۱۴۰۱). تأثیر استقلال شغلی و منزلت شغل و شاغل بر قانون‌شکنی خیرخواهانه با نقش میانجی‌گری جرأت‌ورزی. *حقوق اداری*، ۱۰(۳۲): ۳۲-۵۸.
- جعفر نیا، سعید. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری خدمت‌گزار بر اعتماد سازمانی. *فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی*، ۸(۱): ۱۲۸-۱۰۳.
- رزمجو، منوچهر، و مقصودی، طهماسب. (۱۳۹۸). طراحی الگوی پایدارسازی کسب‌وکارهای خرد اجتماعی مددجویان کمیته امداد امام خمینی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶(۱): ۳۹-۲۳.

- رشیدی، مهدی. (۱۳۹۸). مطالعه و تحلیل تأثیر رهبری ارتقادهنده‌ی سلامت بر قصد ماندن کارکنان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۱): ۱۰۹-۱۳۴.
- سید نقوی، میرعلی، و ثابت، عباس. (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷(۸۷): ۱۰۱-۱۲۶.
- طهماسبی، رضا، عباسی، داوود، فتاحی، مهدی، و یوسفی امیری، مظاهر. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سازمانی رهبری خدمتگزار بر رفتار شغلی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه زنجان. *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*، ۱۵(۱): ۱۸۶-۱۶۵.
- طهماسبی، مریم، خسروی پور، بهمن، برادران، مسعود، و منصور غنیان، مسعود. (۱۳۹۹). مؤلفه‌های برساننده فضای کسب‌وکارهای خرد زنان روستایی مورد مطالعه استان گیلان و مازندران. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۲(۴): ۷۳۳-۷۴۴.
- عبدی نژاد، زهرا، مجیدی، مریم، امینی سابق، زین‌العابدین، و ساده، احسان. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت. *حقوق‌داری*، ۹(۲۸): ۱۶۳-۱۸۸.
- عسکری پور، محمدرضا، متقی پیشه، محمدحسین، و شیخی، ایوب. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار کاری نوآورانه در بخش دولتی ایران: تحلیل نقش میانجی انگیزه خدمت عمومی و نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی. *مدیریت دولتی*، ۱۲(۱): ۸۷-۶۷.
- عسکری دئفه، جعفر، صالحی، محمد، و یوسفی سعیدآبادی، رضا. (۱۳۹۹). بررسی شناسایی مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار در آموزش و پرورش استان تهران. *توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور*، ۱۱(ویژه‌نامه): ۲۰۰-۲۱۲.
- فیضی، محمد، و تذکری، نعیمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان اردبیل). *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۸(۱): ۱۳۰-۱۴۷.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل، ملک‌ی، شیوا، و بروکی میلان، شعبان. (۱۳۹۳). نقش میانجی هویت‌سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار. *اخلاق و تاریخ پزشکی ایران*، ۷(۴): ۷۹-۶۶.
- قربانی، فاضل، سرلک، احمد، حاجی، غلامعلی. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه انسانی و فضای کسب‌وکار بر رشد اقتصادی استان‌های ایران. *فصلنامه علمی مدل‌سازی اقتصادی*، ۱۴(۵۰): ۱۷۶-۱۵۳.
- قلاوندی، حسن، حسنی، محمد، و فتاحی، محمد. (۱۳۹۷). نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط بین رهبری قابل‌اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه ارومیه. *مجله اخلاق زیستی- علمی پژوهشی*، ۸(۲۸): ۳۷-۲۷.

- قانون‌شکنی خیرخواهانه در سایه سبک رهبری خدمت‌گزار با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکارهای خرد
- فلاوندی، حسن، و احمدیان، زکریا. (۱۳۹۶). الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در آموزش عالی، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۱(۴): ۱۴۳-۱۵۸.
 - کبیری، افشار، و رستم زاده، امین. (۱۳۹۶). تحلیل جامعه شناختی وضعیت قانون‌گرایی در بین دانشجویان (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه‌های ارومیه). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۳): ۳۱۷-۳۳۶.
 - کریمی یارندی، حسین، اقامیری، سید حسین، و کمالخ، خلیل. (۱۴۰۲). بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی از دیدگاه دانشجویان: یک مطالعه مرور سیستماتیک. *مجله پیراپزشکی و سلامت*، ۱(۱): ۷-۱۲.
 - گودرزی، صمد، ایمان زاده، مسعود، جاوید، مجید، و امیرحسینی، سید احسان. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان ورزش. *روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۴(۱۱): ۱۰۵-۹۲.
 - گلرد، پروانه و فرحی، خسرو (۱۴۰۱). طراحی الگوی توسعه‌ی کارآفرینی روستایی در کسب و کارهای خرد. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، ۱۵(۴): ۶۵۷-۶۶۷.
 - محمدی، نازنین، سیادت، سید علی، و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۸). تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق غیرحرفه‌ای در بین اعضا هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۱): ۷۹-۱۰۸.
 - مقتدایی، لیلا. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸(۱): ۱۵۸-۱۴۵.
 - ورغفاری، سید رضا، منظری توکلی، علیرضا، سلاجقه، سنجر، و دهقانی سلطانی، مهدی. (۱۴۰۱). طراحی و تبیین الگوی آوای کارکنان با تأکید بر فرهنگ‌سازمانی و با میانجیگری توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی بانک کشاورزی و شعب آن بانک در تهران بزرگ). *حقوق اداری*، ۱۰(۳۲): ۵۹-۹۱.
 - هزاوه‌ای، سید محمد مهدی، گل محمدی، رستم، مطهری پور، مرتضی، و میر اسماعیلی، امیر فرهنگ. (۱۳۹۱). نقش اخلاق در قانون‌مندی و کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها. *اخلاق و تاریخ پزشکی ایران*، ۵(۹): ۸۳-۱.
 - هوشیار بخش، علی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر استراتژی‌های خود رهبری بر قانون‌شکنی خیرخواهانه (مورد مطالعه اداره کل ورزش و جوانان استان همدان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

- Adhikari, D. , Shakya, B. , Devkota, N. , Karki, D. , Bhandari, U. , Parajuli, S. and Paudel, U. (2021) Financial Hurdles in Small Business Enterprises in Kathmandu Valley. *Modern Economy*, 12, 1105-1118.
- Ayeni, A.J. (2018). Teachers’ Professional Ethics and Instructional Performance as Correlates of Students’ Academic Performance in Secondary Schools in Owo Local Government, Ondo State, Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(8): 611-622. <https://doi.org/10.14738/assrj.58.4973>
- Brière, M. , Le Roy, J., & Meier, O. (2021). Linking servant leadership to positive deviant behavior: The mediating role of self-determination theory, *Journal of Applied Social Psychology* , 51(2): 65-78.
- Casey, J. Fleming, (2020). "Prosocial rule breaking at the street level: the roles of leaders, peers, and bureaucracy," .*Public Management Review*, *Taylor & Francis Journals*, 22(8): 1191-1216. DOI: 10.1080/14719037.2019.1619817
- Dawson, D. (2018). Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: The Case of UK HR Practitioners. *Journal of Business Ethics*, 148(4): 765-781.
- Devkota, N., Paudel, U., & Bhandari, U. (2020). Tourism Entrepreneurs’ Expectation from the Federal Government in Touristic City Pokhara, Nepal. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(3): 329-351.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1): 111-132.
- Haq, I.U., Raja, U., Alam, I., De Clercq, D., & Saleem, S. (2022). "Servant leadership and mistreatment at the workplace: mediation of trust and moderation of ethical climate". *Personnel Review*, 51 (3): 1061-1084.
- He, B., He, Q., & Sarfraz, M. (2021). "Inclusive leadership and subordinates’ prosocial rule breaking in the workplace: Mediating role of self-efficacy and moderating role of employee relations climate". *Psychology Research and Behavior Management*, 14(1): 1691-1706
- Herzog, L. (2019). Professional Ethics in Banking and the Logic of “Integrated Situations”: Aligning Responsibilities, Recognition, and Incentives. *Journal of Business Ethics*, 156(2): 531–543.
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work. *International journal of environmental research and public health*, 15(8): 1713-1724.
- Irshad M., Bartels J., Majeed M., & Bashir S. (2021). When breaking the rule becomes necessary: The impact of leader–member exchange quality on nurses pro-social rule-breaking, *Nursing Open*, 9(5): ۲۳۰۳–۲۲۸۹ .
- Jichul, J., & Jay, K. (2018), Reducing Employee Turnover Intention Through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 19(2): 125-141.
- Khan, NU., Zada, M., Ullah ,A., Khattak, A., Han, H., Ariza-Montes, A., & Araya Castillo, L. (2022). Servant Leadership and Followers Prosocial Rule-Breaking:

- The Mediating Role of Public Service Motivation. Front. Psychol.* 13(1) 848531:1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2022.848531
- Kirsten A, Christopher A, Ashley B, Judi C, Christina L(2011). Ethical Considerations in Surveys, Cross-Cultural Considerations in Surveys..1-40.
 - Lee, A., Lyubovnikova, J., Tian, A. W., & Knight, C. (2019). Servant leadership: A metaanalytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1): 1-44.
 - Rauch, A., Hatak, I. (2016). A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. *Journal of business venturing*, 31(5): 485-504.
 - Shim, D. C., Park, H. H. (2019). Public service motivation in a work group: Role of ethical climate and servant leadership. *Public Personnel Management*, 48(2): 203-225.
 - Taylor T.A. (2002). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. Dissertation Abstracts International, 63(05), 1661A. (UMI No. 3052221).
 - Topcu,MK., Gursoy, A., & Gurson, P. (2015). The Role of the Servant Leadership on the Relation between Ethical Climate Perception and Innovative Work. *European Research Studies*, XVIII(1): 67-80.
 - Tu, C. K., Luo, B. (2020). Paternalistic leadership and pro-social rule breaking: The moderating roles of psychological empowerment and leader-member exchange. *Human Systems Management*, 39(1): 93-103. <https://doi.org/10.3233/HSM-190531>
 - Vardaman, J. M., Gondo M. B., & Allen D. G. (2014). "Ethical climate and prosocial rule breaking in the workplace", *Human Resource Management Review*, 24(1):108-118.
 - Wang,F., Shi, W. (2021). Inclusive leadership and pro-social rule breaking: the role of psychological safety, leadership identification and leader-member exchange. *Psychological Reports*,124(5):2155-2179.
 - Yagil, D., Oren, R. (2021). Servant leadership, engagement, and employee outcomes: The moderating roles of proactivity and job autonomy. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 37(1):58-67.
 - Zare, S., Faghihi, SA., Seif,S., & Hayat, A.A. (2022). Designing a Valid and Reliable Questionnaire for Evaluation of Professional Ethics of Midwives by Parturients. *Shiraz E-Medical Journal*. 23(1):1-7.
 - Zhu, J., Xu, S., Ouyang, K., Herst, D., & Farndale, E. (2018). Ethical leadership and employee pro-social rule-breaking behavior in China. " *Asian Business & Management*, Palgrave Macmillan, 17(1), 59-81.