

Original Article

The Impact of Perceived Moral Leadership Behavior on Citizenship Rights and Organizational Cynicism

Roozbeh Habibi¹

1. Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: Habibir@pnu.ac.ir

Received: 26 Sep 2018 Accepted: 22 Dec 2018

Abstract

Background and Aim: In the 21 century, organizations are evolving rapidly and with an ethical leadership approach can promote employee citizenship rights and decrease cynicism. This study aimed to determine the effect of perceived ethical leadership behavior on organizational cynicism and citizenship rights.

Materials and Methods: In this descriptive-correlational study, the statistical population consisted of the employees of cooperative, labor and social welfare offices of Guilan province in 2016, with Using Cochran formula, 230 people were selected by simple random sampling. The questionnaires of Sharif and Islamiyah's citizenship rights, Yilmaz's ethical leadership behaviors, and Brandes et al's attitude of employees were used to collect data. Data were analyzed using Pearson correlation and regression tests by SPSS 22 software.

Findings: Perceived ethical leadership behavior had a positive effect on citizenship rights and a negative effect on employee cynicism ($p=0.05$). That is, climate ethics, ethics in decision making, behavioral ethics, and communication ethics have a positive impact on, and enhance citizenship rights, as well as perceived ethical leadership dimensions reduce organizational cynicism.

Conclusion: According to the findings, adopting ethical leadership measures promotes organizational performance and productivity by promoting citizenship rights and reducing organizational cynicism. It is suggested that leaders of organizations, by adopting an ethical leadership approach, promote citizenship rights and reduce cynicism in their organization's employees and ensure the organization's stability, survival and progress.

Keywords: Ethical Leadership Behavior; Citizenship Rights; Organizational Cynicism

Please cite this article as: Habibi R. The Impact of Perceived Moral Leadership Behavior on Citizenship rights and Organizational Cynicism. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 9-20.

تأثیر رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق شهروندی و بدبینی سازمانی

روزبه حبیبی^۱

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Email: Habibir@pnu.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۷/۷/۴ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱

چکیده

زمینه و هدف: در قرن بیست و یکم سازمان‌ها به سرعت در حال تحول هستند و سازمان‌هایی که رهبرانی توانمند دارند، می‌توانند با اتخاذ رویکرد رهبری اخلاقی به ارتقای حقوق شهروندی و کاهش بدبینی کارکنانشان بپردازند. این مطالعه با هدف تعیین تأثیر رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق شهروندی و بدبینی سازمانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این پژوهش توصیفی - همبستگی، جامعه آماری را کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دادند. با استفاده از فرمول کوکران، ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های حقوق شهروندی شریفی و اسلامی، رفتارهای رهبری اخلاقی Yilmaz، نگرش بدبینی کارکنان Brandes و همکاران استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون و نرم‌افزار آماری SPSS 22 استفاده شد.

یافته‌ها: رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق شهروندی تأثیر مثبت و بر بدبینی کارکنان تأثیر منفی داشت ($p=0/05$). بدین معنی که اخلاق جوی، اخلاق در تصمیم‌گیری، اخلاق رفتاری و اخلاق ارتباطی بر حقوق شهروندی تأثیر مثبت داشته و آن را تقویت می‌کند و نیز ابعاد رهبری اخلاقی ادراک شده باعث کاهش بدبینی سازمانی می‌گردد.

نتیجه‌گیری: بنا بر یافته‌های پژوهش اتخاذ تدابیر رهبری اخلاقی، از طریق ارتقای حقوق شهروندی و کاهش بدبینی سازمانی کارکنان موجب ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌گردد. پیشنهاد می‌شود رهبران سازمان‌ها با اتخاذ رویکرد رهبری اخلاقی باعث ارتقای حقوق شهروندی و کاهش بدبینی در کارکنان سازمان خود شده و موجبات تثبیت، بقا و پیشرفت سازمان را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی؛ حقوق شهروندی؛ بدبینی سازمانی

مقدمه

کمبود منابع، تکیه سازمان‌های معاصر بر الزامات رسمی جهت دستیابی به اهداف سازمانی را با چالش مواجه ساخته است. این امر، کارکنان به عنوان عمده دارایی سازمان و رفتارهای فراتر از نقش آنان را در کانون توجه قرار می‌دهد. در هزاره سوم یکی از ویژگی‌های اساسی برای بقای سازمان‌ها، ارتقای حقوق شهروندی و کاهش بدبینی سازمانی از منظر رهبری اخلاقی ادراک شده در سازمان‌ها می‌باشد. رهبری، یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های سازمان‌های امروزی است. یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است که در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت و حقوق وارد شده است. مقتضای این نوع از رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان، ارتقای حقوق شهروندی کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (۱). رهبرانی که از این عناصر محروم هستند، فقط در کوتاه‌مدت موفق هستند، در حالی که در رهبری اخلاقی، سه عنصر بلندپروازی، شایستگی و صداقت تار و پود آن را تشکیل می‌دهد. همین امر موجب شده است که بسیاری به جنبه‌های اخلاقی رهبر تمایل پیدا کنند (۲). بدیهی است که هیچ یک و یا حداقل این‌که بسیاری از اقدامات رهبران بدون عامل «نفوذ» اثربخش نخواهد بود و همین توجه به اهمیت نفوذ بوده است که رهبران را پس از آزمایش بسیاری از روش‌های اقدام و نفوذ که دیگر کارآمدی خود را از دست داده‌اند و خریداری در عرصه رهبری و پیروی ندارند، وادار کرده است که این رویکرد را به طور جدی مطمئن نظر قرار دهند (۳). بنابراین رهبران جامعه می‌توانند برای نفوذ در پیروان از قدرت اخلاق استفاده کنند. بسیاری از صاحب‌نظران و دانشمندان مدیریت معتقدند که رهبری عبارتست از نفوذ و تأثیرگذاری در دیگران بدون هرگونه زور و اجبار، و رهبر اثربخش کسی است که بدون اجبار در زیردستان خود نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهد (۳).

دیدگاه‌های گوناگون در زمینه رهبری اخلاقی

بر مبنای تئوری یادگیری اجتماعی براون و همکاران رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری و ارتقای حقوق شهروندی از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقای چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند (۴).

۱- دیدگاه رهبری تحول آفرین

McGregor, Burns James بر مبنای تحقیق توصیفی درباره رهبران سیاسی، نظریه رهبری تحول آفرین را تدوین کرد. از منظر وی نقش یا وظیفه اولیه رهبری عبارتست از افزایش آگاهی نسبت به موارد اخلاقی و کمک به افراد در جهت حل ارزش‌های متعارض و ارتقای حقوق شهروندی کارکنان می‌باشد. برنز رهبری اخلاقی را فرآیندی می‌داند که در آن رهبران و پیروان یکدیگر را به سطوح بالاتر اخلاق، حقوق شهروندی، معنویت و انگیزش ارتقا می‌دهند. این رهبران به دنبال آنند که آگاهی و وجدان پیروان را با جذب آنان به سوی مطلوب‌ها و ارزش‌های اخلاقی، مانند آزادی، عدالت، تساوی، صلح و انسانگرایی - و نه با احساسات پستی، چون ترس، حرص، حسد و تنفر - ارتقا دهند. در این صورت، پیروان از خودهای روزمره‌شان به خودهای بهترشان تعالی می‌یابند. از دید برنز، رهبری تحول آفرین را می‌توان توسط هر فردی در سازمان، در هر نوع پست و موقعیتی مطرح کرد. این نوع رهبری نه تنها زیردستان، بلکه هم‌تایان و مافوق‌ها را هم پوشش می‌دهد. برنز رهبری را یک فرآیند و نه مجموعه‌ای از اقدامات گسسته، وصف می‌کند، یعنی رهبری فرآیندی است که در آن رهبران و پیروان، به موازاتی که ارتباطات در طول زمان تکامل می‌یابد، بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. بنابراین رهبری تحول آفرین فرآیند نفوذ میان افراد است در عین حال این نوع رهبری فرآیندی است که قدرت بسیج تغییر سیستم‌های اجتماعی و اصلاح نهادها را نیز داراست. این رهبران به دنبال مدیریت تعارض میان گروه‌ها هستند. بدین ترتیب که ابتدا آن‌ها را شناسایی، تبیین و آنگاه تعدیل می‌کنند. این تعارض می‌تواند برای بسیج و کانال‌بندی انرژی در جهت دستیابی به اهداف ایدئولوژیک مشترک مفید باشد.

را می‌توانند انجام دهند. نفوذ در افراد در جهت تأیید مسأله‌ای مهم به جای انکار آن، طفره‌رفتن، اهمیت آن را به حساب نیاوردن و یا ارائه درمان‌های فوری و اقدامات انحرافی کاهش دهنده فشار، یکی از نقش‌های مهم رهبری است. وظیفه و نقش مهم دیگر، کمک به چارچوب‌بندی مسائل است و این امر از طریق شفاف‌کردن موضوعات کلیدی، تشویق دیدگاه‌های مخالف، تمایز میان علت‌ها و نشانه‌های بیماری و شناخت وابستگی‌های متقابل پیچیده امکان‌پذیر خواهد بود. رهبران می‌توانند از طریق کمک به افراد در جهت کسب اطلاعات، شناسایی نقاط تلاقی، موافقت‌ها و مخالفت‌ها و تشویق افراد به یافتن راه حل‌های جامع برای تعارضات، حل مسأله را تسهیل کنند (۳).

۳- رهبری خدمتگزار

سومین دیدگاه در رهبری اخلاقی، دیدگاه گرین لیف (Greenleaf) است. در ۱۹۷۰، او مفهوم «رهبری خدمتگزار» را مطرح کرد. این نظریه در سال ۱۹۷۷ در قالب کتابی با همین عنوان منتشر شد. از دید گرین لیف، خدمت به پیروان، مسؤولیت نخستین رهبران و عصاره و اساس رهبری اخلاقی است. خدمت عبارت از پرورش پیروان، دفاع از ایشان و توانمندسازی آنان است. رهبر خدمتگزار باید در خدمت نیازهای پیروان باشد و به آنان کمک کند تا برای پذیرش مسؤولیت‌هایشان، سالم‌تر، خردمندتر و دارای آمادگی بیشتر شوند. تنها با درک پیروان است که رهبر می‌تواند بهترین نحوه خدمت به نیازهای آنان را تعیین کند. رهبران خدمتگزار باید به حرف‌های پیروان گوش دهند، نسبت به نیازها و آمال آنان شناخت پیدا کنند و میل به سهیم‌شدن در رنج‌ها و سختی‌های آنان را داشته باشند. رهبر خدمتگزار باید بر آنچه خوب و صحیح است، حتی هنگامی که به لحاظ مالی به نفع سازمان نباشد، تأکید و پافشاری کند. در برابر بی‌عدالتی و نابرابری اجتماعی هر جا که ممکن باشد، باید مخالفت کرد، حتی با اعضای ضعیف و حاشیه‌ای جامعه نیز باید با احترام و قدردانی رفتار کرد. گرین لیف مطرح می‌کند که تأمین کار معنی‌دار برای کارکنان به همان میزان ارائه محصول و خدمت باکیفیت به مشتری، اهمیت دارد. وی تأکید می‌کند که سازمان‌های

بنابراین رهبری تحول‌آفرین نه تنها تکامل اخلاقی پیروان را دربر می‌گیرد، بلکه متضمن تلاش‌های جمعی برای تحقق اصلاحات اجتماعی نیز هست. در این فرآیند هم رهبر و هم پیروان تغییر خواهند یافت آن‌ها نه تنها آنچه را که برای خودشان مفید است، بلکه آنچه را که برای جوامع بزرگ‌تری چون سازمان، جامعه و ملتشان نافع می‌باشد را هم همواره مورد توجه قرار می‌دهند (۳).

۲- رهبری مشترک و سهامی

دومین صاحب‌نظری که به بحث درباره رهبری اخلاقی در مدیریت پرداخته است، رونالد هی فیتز (Ronald Heifetz) است. وی در کتابش تحت عنوان «رهبری، پاسخ‌های آسانی ندارد» مطرح می‌کند که نقش ابتدایی رهبران کمک به پیروان برای رویاروشدن با تعارضات و یافتن راه‌هایی مفید به منظور حل و فصل آن‌هاست. رهبر باید افراد را برای رو در روشن شدن با چالش‌ها، دیدگاه‌های در حال تغییر و یادگیری روش‌های نوین جهت کار با همدیگر به گونه‌ای اثربخش علاقمند کند. هی فیتز (Heifetz) هم مانند برنز (Burns)، رهبری را به عنوان فرآیندی که هم زوجی و دوجانبه و هم جمعی است، وصف می‌کند. رهبران هم بر تک‌تک افراد تأثیر می‌گذارند و هم تلاش‌های جمعی را برای تحقق کار انعطاف‌پذیر بسیج می‌کنند. نوع نفوذی که رهبران به کار می‌گیرند نه تنها شامل استفاده از منطق و پذیرش ارزش‌هاست، بلکه اختیار رسمی را هم دربر می‌گیرد. رهبران ممکن است از اختیار خویش به منظور هدایت و جهت‌دهی به (چگونگی) توجه به مسائل، چارچوب بندی موضوعات، ساختاردهی به فرآیندهای تصمیم، تعدیل تعارضات، تخصیص منابع برای حمایت از حل مسأله و تفویض مسؤولیت‌های خاص به افراد و گروه‌ها، استفاده کنند، البته داشتن اقتدار و اختیار رسمی در طرح رهبری اخلاقی الزامی نیست. رهبران نوظهور ممکن است اختیار غیر رسمی را با پذیرش مسؤولیت برای اعمال رهبری در شرایط نیازمندی به آن به دست آورند. هی فیتز تأکید دارد که تغییر معنی‌دار مستلزم رهبری سهامی و مشترک است و یک قهرمان صرف، به تنهایی نمی‌تواند آن را محقق سازد. رهبران، برای کمک به حل مسائل به شیوه‌ای اثربخش به طور جمعی، کارهای زیادی

و اقتصادی) می‌باشد (۶-۵). توجه به حقوق شهروندی در سازمان‌ها به معنای توجه به کرامت انسانی کارکنان می‌باشد (۷-۶). شورای عالی اداری در مصوبه ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ خود که به امضای رییس‌جمهور هم رسیده است، اصول حقوق شهروندی در نظام اداری را اعلام می‌کند که شامل ۱۱ حقوق می‌باشد. این حقوق عبارتند از: حق برخورداری از کرامت انسانی و رفتار محترمانه و اسلامی، حق برخورداری از اعمال بی‌طرفانه قانون، حق مصون‌بودن از تبعیض در نظام‌ها، فرایندها و تصمیمات اداری، حق دسترسی آسان و سریع به خدمات اداری، حق حفظ و رعایت حریم خصوصی همه افراد، حق آگاهی به موقع از تصمیمات و فرایندهای اداری و دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، حق اظهار نظر آزاد و ارائه پیشنهاد در مورد تصمیمات و فرایندهای اداری، حق مصون‌بودن از شروط اجحاف‌آمیز در توافق‌ها، معاملات و قراردادهای اداری، حق اشخاص در برخورداری کامل و سریع از امتیازات خاص قانونی، حق رسیدگی به موقع و منصفانه به شکایات و اعتراضات و در نهایت حق جبران خسارات وارده در اثر قصور یا تقصیر دستگاه‌های اجرایی و کارکنان آن‌ها (۷).

یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم و مرتبط جهت اثربخشی رهبری اخلاقی و ارتقای حقوق شهروندی، بدبینی سازمانی می‌باشد، بسیاری از سازمان‌ها شامل کارمندانی با نگرش‌های بدبینانه هستند و آگاهی از واکنش‌های کارمندان به بدبینی سازمانی به منظور درک اهمیت آن و اقدام جهت کاهش بدبینی سازمانی و کاهش اثرات سازمانی و شغلی آن و ارتقای حقوق شهروندی الزامی است. اگر کارمندان به سازمان بدبین شوند، موجب مضرات بسیاری برای سازمان می‌شود و عملکرد مطلوب سازمان را با مشکل مواجه می‌کند. بدبینی کارمندان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد و به دنبال آن بهره‌وری کارمندان و گروه‌های کاری نیز سیر نزولی داشته و میزان اشتباهات بیشتر گردد که این عوامل خود نشان‌دهنده کاهش حقوق شهروندی در سازمان و افزایش رفتارهای انحرافی و است (۸).

تجاری باید مسؤلیت اجتماعی را به عنوان هدف عمده خود تلقی کنند و هیأت‌مدیره باید مسؤلیت اساسی خود را ارزیابی و تسهیل پیشرفت این اهداف بدانند. رهبر خدمتگزار به جای این‌که از قدرت به منظور سلطه بر پیروان استفاده کند، باید آنان را توانمند سازد. کاملاً رک و صادق‌بودن، استمرار و تداوم اقدامات سازگار با ارزش‌ها و نشان‌دادن اعتماد به پیروان موجب تثبیت اعتماد می‌شود. گرین لیف معتقد است که چنین رهبرانی در پیروان خود این روحیه را می‌دمند که آنان خود رهبرانی خدمتگزار شوند. افراد باید خود را برای رهبری و پذیرش فرصت‌ها هرگاه که به آنان پیشنهاد شود، آماده کنند. نتیجه اعمال چنین رویکردی در جامعه وجود افراد بیشتری خواهد بود که در قالب عوامل اخلاقی در اجتماع خدمت می‌کنند (۳).

حقوق شهروندی

با توجه به نقش بی‌بدیل کارکنان در موفقیت سازمان، توجه به حقوق کارکنان الزامی می‌باشد، لذا یکی از اجزای اصلی حقوق کارکنان، حقوق آن‌ها به عنوان شهروند می‌باشد که به عنوان «حقوق شهروندی» مطرح است (۴). حقوق شهروندی آمیخته‌ای است از وظایف و مسؤلیت‌های شهروند در قبال یکدیگر و دولت و همچنین حقوق و امتیازاتی که وظیفه تأمین آن حقوق بر عهده مدیران شهری، دولت یا به طور کلی قوای حاکم باشد، به مجموع این حقوق و مسؤلیت‌ها حقوق شهروندی اطلاق می‌شود (۵). در ایران، قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۵ مجلس شورای اسلامی در مقام صیانت حقوق قضایی شهروندی است. حقوق شهروندی در ایران شامل انواع حقوق مدنی (از قبیل حق آزادی، مصونیت از تعرض، برابری در برابر قانون، ممنوعیت تبعیض نژادی و جنسی)، حقوق سیاسی (از قبیل حق آزادی بیان و عقیده، آزادی در عمل به اعمال مذهبی توسط اقلیت‌ها، حق رأی)، حقوق فرهنگی (از قبیل حق آموزش و پرورش و علم‌آموزی)، حقوق قضایی (از قبیل حقوق ناشی از عدالت قضایی) و حقوق اقتصادی و اجتماعی (از قبیل حق کارکردن، حق تأمین معاش و دیگر حقوق اجتماعی

بدبینی سازمانی و ابعاد آن

بدبینی نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی، شکل می‌گیرد. بدبینی همچنین با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می‌باشد (۹).

باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می‌باشد که نهایتاً باعث تنزل حقوق شهروندی می‌شود (۹).

باورها: اولین بعد بدبینی سازمانی برای باور است که سازمان صداقت ندارد. با توجه به این تعریف که «بدبینی عبارت است از حالت عدم اعتقاد و باور به درستی و صداقت انگیزه‌ها و اعمال انسانی»، باورهای بدبینانه به بیان دقیق عبارت است از این که افراد فاقد صداقت هستند. بنابراین افراد بدبین به سازمان معتقدند که اقدامات سازمان نشان‌دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت، صمیمیت و حقوق شهروندی می‌باشد. این افراد بدبین ممکن است اعتقاد داشته باشند که در سازمانشان، چنین اصولی قربانی فرصت‌طلبی شده و رفتار غیر اخلاقی در سازمان معمول و رایج است. افراد بدبین اغلب معتقدند که انگیزه‌های پنهانی برای رفتار و اعمال وجود دارد. بنابراین آن‌ها انتظار دارند فریب و دروغ ببینند تا صداقت و راستی و به احتمال خیلی کمی توجیه و استدلال‌های تصمیمات سازمانی را می‌پذیرند (۱۰).

احساس: نگرش‌ها متشکل از احساس (واکنش‌های عاطفی به موضوع مورد نگرش) و باورها است. این دلالت بر این موضوع دارد که بدبینی، احساس و تفکر است (از طریق احساس و شناخت تجربه می‌شود)، بدبینی، قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست، بلکه می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی باشد. در مفهوم سازی عنصر عاطفی نگرش‌های بدبینانه، بیشتر

بر ۹ احساس اصلی که ایزارد (Izard) تعیین کرده، تأکید می‌شود. هر یک از این احساس‌ها در دو شکل ملایم و قوی شرح داده شده‌اند: ۱- علاقه - اشتیاق؛ ۲- خوشحالی - شادی؛ ۳- غافلگیری - شوکه شدن؛ ۴- ناراحتی - اضطراب و دلهره؛ ۵- عصبانیت - خشم؛ ۶- تنفر - بیزار (انزجار)؛ ۷- خواری - تحقیر؛ ۸- ترس - وحشت؛ ۹- شرمندگی - حقارت. بعد عاطفی و احساسی بدبینی سازمانی متشکل از چندین احساس ذکر شده توسط ایزارد می‌باشد (۱۰).

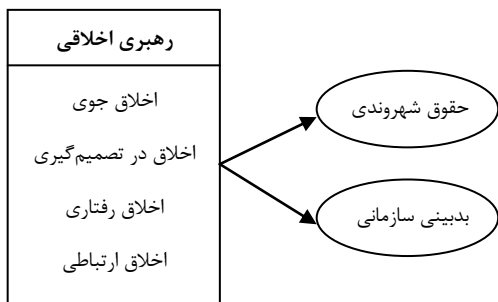
رفتار: آخرین بعد بدبینی سازمانی، گرایش به رفتار منفی و اغلب، بدخواهانه می‌باشد. ادبیات مرتبط نشان دادند که نگرش‌های بدبینانه متشکل از رفتارها می‌باشد. آشکارترین گرایش رفتاری برای آن‌هایی که نگرش بدبینانه دارند، مورد انتقاد قرار دادن سازمان می‌باشد. این انتقاد می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد که واضح‌ترین آن صحبت کردن درباره عدم صداقت و درستی سازمان می‌باشد. کارکنان همچنین ممکن است از شوخی‌ها و کنایه‌ها به ویژه شوخی‌های طعنه‌آمیز برای بیان نگرش‌های بدبینانه شان استفاده کنند (۱۰).

ریشه‌های بدبینی از نگاه منابع اسلامی

وسوسه شیطان: شیطان، دشمن قسم‌خورده و آشکار انسان است که خداوند در قرآن بارها به دوری از آن و گفته‌های او تأکید کرده و از انسان‌ها خواسته است، فریب شیطان را نخورند که جز پیامدهای منفی و زبان‌های آشکار، چیز دیگری در پی نخواهد داشت (۱۱).

شایعه: یکی از ریشه‌های بدبینی به افراد، شایعه پراکنی ضد آن‌هاست. یکی از نمونه‌های این کار ناپسند در قرآن کریم در داستان «افک» آمده است: «آنگاه که آن [بهتان] را از زبان یکدیگر می‌گرفتید و با زبان‌های خود چیزی را که به آن علم نداشتید، (از روی بدگمانی) می‌گفتید و این کار را ساده می‌پنداشتید. حال آنکه نزد خدا بس بزرگ بوده است» (۱۱).

هم‌نشینی با بدان: انسان، خواه ناخواه از هم‌نشینی خود اثر می‌پذیرد. از این رهگذر، در آموزه‌های دینی دستورهای فراوانی درباره هم‌نشینی با خوبان و پرهیز از هم‌نشینی با بدان آمده است. برای نمونه، از حضرت علی (ع) درباره یکی از زبان‌های



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق؛ برداشتی مفهومی از

YarAliMete (۲۰۱۳ م.)

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان به استثنای مدیران و معاونان به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده است که بر اساس این فرمول حجم نمونه ۱۴۰ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسشنامه بود.

به منظور ارزیابی رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مقیاس رهبری اخلاقی (ELS) ایجاد شده توسط ییلماز (Yilmaz) مورد استفاده قرار گرفت (۱۴). این پرسشنامه شامل ۴۴ گویه در قالب ۴ بعد اخلاق ارتباطی (۱۵ گویه)، اخلاق جوی (۱۱ گویه)، اخلاق در تصمیم‌گیری (۹ گویه)، اخلاق رفتاری (۹ گویه) می‌باشد.

به منظور تعیین نگرش‌های بدبینی کارکنان، مقیاس بدبینی سازمانی (OCS) ایجاد شده توسط Brandes و همکاران مورد استفاده قرار گرفت (۱۵). این پرسشنامه شامل ۱۳ گویه در قالب ۳ بعد بدبینی عاطفی (۴ گویه)، بدبینی شناختی (۵ گویه)، بدبینی رفتاری (۴ گویه) می‌باشد، پرسشنامه حقوق شهروندی هم شامل ۲۱ گویه می‌باشد که به صورت مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. هدف این پرسشنامه ارزیابی میزان آگاهی فرد از حقوق شهروندی می‌باشد. این پرسشنامه در سال ۱۳۹۱ توسط شریفی و اسلامیه (۱۶) بر اساس ابعاد حقوق

هم نشینی با اهل شرآمده است: «هم‌نشینی با بدان، سبب بدگمانی به خوبان می‌شود» (۱۱).

خود را در معرض تهمت قرار دادن: گاهی رفتارهای انسان در جامعه، به گونه‌ای است که بدبینی دیگران را درباره او به دنبال دارد. از این رو اهل بیت (ع) ما را از انجام دادن چنین رفتارهایی نهی کرده‌اند. برای نمونه، گاهی رفت و آمد با برخی افراد که چهره پذیرفته و شایسته‌ای میان جامعه ندارند، سبب می‌شود که دیگران نسبت به شخص، بدبین شوند و او را نیز مانند آنان بدانند. حضرت علی (ع) می‌فرماید: «کسی که خویش را در جایگاه تهمت قرار می‌دهد، نباید کسانی را که به او بدگمان شدند، سرزنش کند» (۱۲).

حقوق شهروندی و بدبینی سازمانی در محیط کار نقش مهمی را در عملکرد کلی سازمان بازی می‌کنند. زمانی که کارمندان به نیت و برنامه‌های رهبری سازمان اعتماد و اعتقاد ندارند و احساس می‌کنند حقوق شهروندی آنان رعایت نمی‌شود، تعهدی به اهداف سازمان نیز نخواهند داشت و باعث می‌شود کارمندان نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند، بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند و در نتیجه حقوق شهروندی در سازمان کاهش و رفتارهای انحرافی، ادراک سیاست‌های سازمانی، غیبت و ترک سازمانی نیز افزایش می‌یابند (۱۳). این پژوهش به دو سؤال اساسی پاسخ می‌دهد: ۱- آیا الگوی رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق شهروندی تأثیر دارد؟ ۲- آیا الگوی رهبری اخلاقی ادراک شده بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد؟ لذا این پژوهش با هدف تعیین تأثیر رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق شهروندی و بدبینی سازمانی انجام شده است.

بر حسب تحصیلات نشان داد بیشتر حجم گروه نمونه (۴۹/۱ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی هستند. جدول توزیع گروه نمونه تحقیق بر حسب سابقه کار نشان داد که بیشتر حجم گروه نمونه (۲۷/۳ درصد) مربوط به طبقه ۱۶ تا ۲۰ سال است.

نتایج مربوط به مؤلفه اخلاق ارتباطی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۳۳، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۵، انحراف معیار ۰/۸۱ و واریانس ۰/۶۶ است. نتایج مربوط به مؤلفه اخلاق جوی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۲۷، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۲، انحراف معیار ۰/۹۱ و واریانس ۰/۸۳ است. نتایج مربوط به مؤلفه اخلاق در تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۲، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۳، انحراف معیار ۰/۷۳ و واریانس ۰/۵۳ است. نتایج مربوط به مؤلفه اخلاق رفتاری نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۱/۲۲، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۹، انحراف معیار ۰/۹۴ و واریانس ۰/۸۸ است.

نتایج مربوط به حقوق مدنی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۳۸، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۷، انحراف معیار ۰/۸۸ و واریانس ۰/۷۸ است. نتایج مربوط به مؤلفه حقوق اجتماعی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۲۶، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۳، انحراف معیار ۰/۹۲ و واریانس ۰/۸۵ است. نتایج مربوط به مؤلفه حقوق سیاسی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۱۲، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۳۱، انحراف معیار ۰/۷۵ و واریانس ۰/۵۷ است.

نتایج مربوط به مؤلفه بدبینی عاطفی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۵۰، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۴۳ و انحراف معیار ۰/۷۴ و واریانس ۰/۵۵ است. نتایج مربوط به مؤلفه بدبینی شناختی نشان می‌دهد که این متغیر دارای کم‌ترین امتیاز کسب‌شده ۱/۴۰، بیشترین امتیاز کسب‌شده ۵، میانگین ۳/۰۹ و انحراف معیار ۰/۸۵ و واریانس ۰/۷۲ است. نتایج مربوط به مؤلفه بدبینی

شهروندی که مارشال در سال ۱۹۹۲ ارائه نموده، ساخته شده است و شامل سه خرده مقیاس حقوق مدنی (سؤالات ۱ تا ۴)، حقوق سیاسی (سؤالات ۵ تا ۱۱) و حقوق اجتماعی (سؤالات ۱۲ تا ۲۱) می‌باشد. در این مطالعه جهت سنجش روایی پرسشنامه از آنجایی که پرسشنامه، برگرفته از مطالعه‌ای خارجی بوده، از روش اعتبار محتوایی استفاده گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول شماره ۳).

جدول ۳: ضریب آلفای محاسبه‌شده متغیرها

متغیر	ضریب آلفا	مؤلفه‌ها	ضریب آلفا
رهبری اخلاقی	۰/۹۸۳	اخلاق ارتباطی	۰/۹۵۷
		اخلاق جوی	۰/۹۵۱
		اخلاق در تصمیم‌گیری	۰/۸۸۸
		اخلاق رفتاری	۰/۹۵۵
حقوق شهروندی	۰/۸۷۷	حقوق مدنی	۰/۷۳۹
		حقوق سیاسی	۰/۹۲۲
		حقوق اجتماعی	۰/۷۸۴
بدبینی سازمانی	۰/۸۶۷	بدبینی عاطفی	۰/۷۴۸
		بدبینی شناختی	۰/۷۶۳
		بدبینی رفتاری	۰/۹۲۸

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده گردید. خروجی آزمون نشان داد که تمام متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

یافته‌ها

جدول توزیع گروه نمونه تحقیق بر حسب جنسیت نشان داد که در جامعه هدف، ۵۹/۷ درصد گروه نمونه مرد و ۴۰/۳ درصد زن می‌باشند. در نتیجه تعداد مردان گروه نمونه بیشتر می‌باشد. جدول توزیع گروه نمونه تحقیق بر حسب سن نشان داد که بیشتر حجم گروه نمونه (۲۵/۲ درصد) مربوط به طبقه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال می‌باشد. جدول توزیع گروه نمونه تحقیق

جدول ۱: تبیین تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق

شهروندی و بدبینی سازمانی

وضعیت	ضریب رگرسیون	سطح معنی داری	متغیرها
تأیید	$\beta = +0/457$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق جوی - حقوق شهروندی
تأیید	$\beta = +0/32$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق در تصمیم گیری - حقوق شهروندی
تأیید	$\beta = +0/43$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق رفتاری ادراک شده - حقوق شهروندی
تأیید	$\beta = +0/36$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق ارتباطی ادراک شده - حقوق شهروندی
تأیید	$\beta = -0/456$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق جوی - بدبینی سازمانی
تأیید	$\beta = -0/319$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق در تصمیم گیری - بدبینی سازمانی
تأیید	$\beta = -0/434$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق رفتاری ادراک شده - بدبینی سازمانی
تأیید	$\beta = -0/363$	$\text{Sig} < 0/05$	اخلاق ارتباطی ادراک شده - بدبینی سازمانی

نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد بیشترین سهم تبیین مربوط به اخلاق جوی و کمترین سهم تبیین مربوط به اخلاق رفتاری می باشد. سایر یافته های پژوهش نیز نشان داد که بین متغیرهای رهبری اخلاقی، اخلاق ارتباطی، اخلاق جوی و اخلاق رفتاری با بدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری رابطه معنادار منفی وجود دارد. همچنین بین اخلاق در تصمیم گیری با بدبینی عاطفی و شناختی چنین رابطه ای مشاهده شد، اما وجود رابطه بین اخلاق در تصمیم گیری و بدبینی رفتاری با توجه به سطح معناداری که بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمد، تأیید نشد.

از محدودیت های این پژوهش می توان به محدود بودن آن به کارکنان اداره تعاون اشاره نمود، لذا باید در خصوص تعمیم نتایج آن احتیاط شود.

رفتاری نشان می دهد که این متغیر دارای کمترین امتیاز کسب شده ۱/۵۰، بیشترین امتیاز کسب شده ۴/۵۰ میانگین آن ۳/۰۴، انحراف معیار ۰/۷۷ و واریانس ۰/۵۹ است.

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه ها از رگرسیون تک متغیره استفاده گردیده است.

فرضیه اول در سطح خطای ۰/۰۵ مورد آزمون قرار گرفت و سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین نتیجه گرفته شد که رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده از مدیران بر حقوق شهروندی تأثیر معناداری دارد و معادله رگرسیون برای آن معنادار می باشد. ضریب تعیین فرضیه مذکور نشان داد که ۱۸/۷ درصد تغییرات متغیر ملاک (حقوق شهروندی) متأثر از تغییر متغیر پیش بین (رهبری اخلاقی) می باشد. ضریب رگرسیون مربوط به فرضیه اصلی $\beta = 0/527$ نشان داد بین رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده از مدیران و حقوق شهروندی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد بیشترین سهم تبیین مربوط به اخلاق جوی و کمترین سهم تبیین مربوط به اخلاق رفتاری می باشد. سایر یافته های پژوهش نیز نشان داد که بین متغیرهای رهبری اخلاقی، اخلاق ارتباطی، اخلاق جوی و اخلاق رفتاری با حقوق شهروندی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

فرضیه دوم در سطح خطای ۰/۰۵ مورد آزمون قرار گرفت و سطح معنی داری (sig) کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین نتیجه گرفته شد که رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده از مدیران بر بدبینی سازمانی تأثیر معناداری دارد و معادله رگرسیون برای آن معنادار می باشد. ضریب تعیین فرضیه مذکور نشان داد که ۱۷/۸ درصد تغییرات متغیر ملاک (بدبینی سازمانی) متأثر از تغییر متغیر پیش بین (رهبری اخلاقی) می باشد. ضریب رگرسیون مربوط به فرضیه اصلی $\beta = -0/421$ نشان داد بین رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده از مدیران و بدبینی سازمانی، رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

بحث

حقوق شهروندی و بدبینی سازمانی از مسائلی است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارایی و اثربخشی سازمان تأثیرگذار می‌باشد. از طرف دیگر رفتارهای رهبری اثر مستقیمی بر روی تعهد و رضایت شغلی کارکنان می‌گذارد و این امر به نوبه خود بر حقوق شهروندی و رفتارهای بدبینی سازمانی اثرگذار است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده بر حقوق شهروندی و بدبینی سازمانی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان انجام شده است. یافته‌های استنباطی پژوهش نیز نشان دادند رفتار رهبری اخلاقی ادراک شده و ابعاد آن بر حقوق شهروندی تأثیر مثبت و معنادار و بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار منفی دارد، یعنی هرچه ادراکات افراد از رفتار رهبری اخلاقی مدیران بیشتر شود، حقوق شهروندی افزایش و بدبینی سازمانی کاهش می‌یابد. یافته‌های پژوهش همسو با پژوهش‌های قبلی می‌باشد. بر اساس این یافته، می‌توان بیان کرد که رابطه بین ادراکات رهبری اخلاقی و نگرش‌های بدبینی سازمانی معنادار و منفی است. Bateman و Andersson L. در مطالعه‌شان بیان کردند که وقتی کارمندان به مدیرانشان اعتماد ندارند و حس کنند که از تصمیم‌گیری آن‌ها ممانعت به عمل می‌آید، گرایش‌های بدبینی آن‌ها افزایش می‌یابد (۱۷). در مطالعه‌ای دیگر، وقتی مدیران در تصمیم‌گیری، اخلاقی رفتار نمی‌کنند، این امر در ایجاد نگرش‌های بدبینی مؤثر است. (۱۸). در نتیجه، در این مطالعه نتیجه‌گیری شد که رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران در گرایش‌های بدبینی سازمانی کارمندان مؤثر است و رفتار رهبری اخلاقی مثبت مدیران باعث کاهش رفتارهای بدبینی کارمندان می‌گردد (۱۸). در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که وقتی سخن از رهبری اخلاقی می‌گوییم، همان‌گونه که شاخص‌های رهبری در الگوی رهبری اخلاقی نشان می‌دهد، ابعاد جامعی را شامل می‌شود که ویژگی‌های ارتباطی، جوی، تصمیم‌گیری و رفتاری را شامل می‌شود و هم به ابعاد اخلاقی و توجه به کرامت انسانی توجه دارد. از آنجا که حقوق شهروندی به آزادی بیان، احترام به آزادی‌های مشروع، برابری در برابر قانون، ممنوعیت تبعیض،

حق آموزش و حقوق اقتصادی و اجتماعی می‌پردازد، توجه به حقوق شهروندی می‌تواند در پیشرفت منابع انسانی سازمان نیز نمود پیدا کند. بنابراین با توجه به این‌که به نظر می‌رسد حقوق شهروندی جزئی از حقوق کارکنان در کنار دیگر حقوق آنان می‌باشد، به استناد نتایج رهبری اخلاقی بر حقوق شهروندی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر بدبینی سازمانی تأثیرگذار است. یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های پژوهش‌های قبلی می‌باشد (۲۰-۱۷). می‌توان گفت که رهبری اخلاقی به عنوان یکی از حیطه‌های مغفول، در صورت توجه می‌تواند نقش کلیدی در توسعه سازمان‌ها و شکوفایی کارکنان از منظر ارتقای حقوق شهروندی و کاهش بدبینی سازمانی داشته باشد.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌ها به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که رهبری اخلاقی را جدی گرفته تا مقدمات بهبود حقوق شهروندی و کاهش بدبینی سازمانی و نهایتاً ارتقای بهره‌وری و عملکرد سازمانی را فراهم کنند، هرچند ذکر این نکته نیز حائز اهمیت است که برای موفقیت و توسعه همه‌جانبه سازمان‌ها، هم‌افزایی همه مؤلفه‌ها لازم است تا صورت گیرد. در نهایت می‌توان گفت پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی توسط مدیران موجب ارتقای حقوق شهروندی، کاهش بدبینی سازمانی در کارمندان و الگوسازی برای آن‌ها می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران برای برقراری محیطی صمیمی و دوستانه و مشوق، همکاری بین مدیریت و کارکنان در سازمان و ایجاد جو اعتماد تلاش کنند. همچنین با فراهم کردن زمینه مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی و ایجاد حس علاقه و وفاداری در کارکنان نسبت به سازمان، موجبات ارتقای حقوق شهروندی و کاهش بدبینی سازمانی و به دنبال آن افزایش تعهد سازمانی را فراهم سازند.

تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت کنندگان در این مطالعه که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Yilmaz E. The analysis of organizational creativity in schools regarding principal's ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2010; 2(2): 3949-3953.
2. Emadifar A. Investigating the Ethical Leadership Model from the Viewpoint of Staff of Ferdowsi University of Mashhad and its Relationship with their Empowermen. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad; 2011. p.169. [Persian]
3. Azgoli M. An Introduction to Ethical Leadership Approaches. *Mesbah Quarterly Journal* 2003; 63: 56. [Persian]
4. North Road A. Goddess Ethical Leadership in Organization, International Management Conference. Shiraz: Innovation and Entrepreneurship; 2010. p.45. [Persian]
5. Esmaeilzade A. Citizenship rights in Islam and Iran. *Quarterly Journal of Community Speech* 2018; 7(16): 148-156. [Persian]
6. Baharlouyi A, Nemati M. Citizenship rights, its components and foundations, and the duties of the government against it. *Quarterly Journal of Public Thought* 2017; 6(2): 236-241. [Persian]
7. Holzi H. History and philosophy of science. Translated by Azarang AA. Tehran: Islamic Republic of Iran Broadcasting, Soroush; 2004. p.150.
8. Ebrahimi S, Mashbaki F. The Effect of Perception of Organizational Policies and Organizational Support on the Deviance Behaviors. *Quarterly Journal of Management of Government Organization* 2012; 2(16): 45-53. [Persian]
9. Haghighi K, Mazlomi N, Mohammadi M. Backgrounds and Consequences of Enterprise Pessimistic Case Study: Parsian Electronic Commerce Staff. *Quarterly Journal of Improvement Management Studies* 2011; 21(64): 75-84. [Persian]
10. Dean J, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review* 1998; 3(2): 341-352.
11. Shirazi M. Ethics in the Qur'an, The publication of Imam Ali bin Abi Talib (AS) School. Qom: Ney Press; 2001. Vol.1 p.119. [Persian]
11. Amali H, Mohammad H. (Bey) Instruments of al-Shi'aMaktab al-Islam. *Markaz* 2007; 8(1): 23-30. [Persian]
12. Brown M, Cregan C. Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management* 2008; 47(4): 667-686.
13. Talibi MH. Newest theory of natural law criticized. Qom: University of Qom; 2009. p.133-134.
14. Dean J, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review* 1998; 23(2): 58-65.
15. Sharifi A, Eslamiye F. A Survey on Students' Knowledge about Citizenship Rights: A Study of Islamic Azad University Semnan. *Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies* 2012; 204-211. [Persian]
16. Andersson L. Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. United States: Human Relations; 2005. p.49-60.
17. Andersson L, Bateman T. Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior* 1997; 18(5): 449-469.
18. Dean J, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review* 1998; 23(2): 341-352.
19. Fitz G, Michael R. Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. Doctoral dissertation of Philosophy in Business Administration. United States: University of Cincinnati; 2005. p.189.