

The Study of Mediating Role of Organizational Commitment between Organizational Justice and Job Satisfaction with Teacher's Unethical Behaviors

Reza Jafari Harandi^{1*}, Majid Sharifi Ghortani², Fatemeh Eslami Harandi³

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature & Human Sciences, University of Qom, Qom, Iran

2. M.A. in Educational Administration, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Khorasgan, Iran

3. Ph.D. in Educational Administration, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Khorasgan, Iran

(Received: March 18, 2018; Accepted: September 1, 2019)

Abstract

This study aims to Examining the relationship between organizational justice and job satisfaction with teachers unethical behavior. According to the mediating role of organizational commitment was made. The research method is descriptive which it has used path analysis. The population in this study included 4625 boys and girls high school teachers in Isfahan in the academic year is 2016-17 and of these 357 cases using the table as a sample Cohen et al The questionnaires of organizational justice, Neihoff and Moorman (1996), Organizational commitment of Allen and Meyer (1990), Job satisfaction, Smith, Kendal & Hullin (1969) And unethical behaviors Peterson (2002) responded. For the analysis of the data path analysis using Lisrel software was used. The findings showed that negative behaviors negatively correlated with job satisfaction, satisfaction with payment and peer satisfaction. Path analysis findings also showed that continuous commitment, work satisfaction, satisfaction with payment, and peer co-operation on non-ethical behaviors have a direct effect. From the findings, it is concluded that with the increase in job satisfaction and continuous commitment and the dependence of teachers on their jobs, the schools of immoral behavior are reduced.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, Organizational justice, Unethical behaviors.

* Corresponding Author, Email: rjafarih@gmail.com

بررسی رابطه رفتارهای اخلاقی سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی دبیران با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی

رضا جعفری هرندی^{۱*}، مجید شریفی قورتانی^۲، فاطمه اسلامی هرندی^۳

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران

۲. کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان، ایران

۳. دکتری مدیریت آموزشی، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۱۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رفتارهای اخلاقی سازمانی و رفتارهای غیر اخلاقی دبیران انجام گرفت. عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌عنوان رفتارهای اخلاقی سازمانی در نظر گرفته شده، و نقش میانجی تعهد سازمانی بین رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی بررسی شد. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی است که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۶۲۵ نفر از دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ است. از این تعداد براساس جدول کوهن و همکاران، ۳۵۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های عدالت سازمانی مورمن و نیهوف (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، و رفتارهای غیر اخلاقی پترسون (۲۰۰۲) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش تحلیل مسیر با نرم‌افزار لیزرل اجرا شد. یافته‌ها نشان داد رفتارهای غیر اخلاقی به‌طور منفی با رضایت از کار، رضایت از پرداخت و رضایت از همکار رابطه معنادار دارد. همچنین، یافته‌های تحلیل مسیر نشان داد تعهد مستمر، رضایت از کار، رضایت از پرداخت و رضایت از همکار بر رفتارهای غیر اخلاقی اثر مستقیم می‌گذارند. همچنین، یافته‌ها نشان داد با افزایش رضایت شغلی، تعهد مستمر و وابستگی معلمان به شغل، در مدارس رفتارهای غیر اخلاقی کاهش می‌یابد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای غیر اخلاقی، عدالت سازمانی.

مقدمه

اخلاق در حرفه معلمی عبارت است از یک‌سری قوانین و اصول که معلم باید در شغل و حرفه خود به آن‌ها پایبند باشد (الهوتالی، ۲۰۱۸). انتظار رفتار اخلاقی از معلمان در آموزش و پرورش بیشتر از سازمان‌های دیگر است و حساسیت به این رفتارهای اخلاقی در بین معلمان باعث می‌شود مردم نسبت به رفتارهای اخلاقی بی‌تفاوت شوند و کوچکترین رفتار غیراخلاقی از سمت مردم در آموزش و پرورش پذیرفتنی نیست. تعریف رفتار اخلاقی بسته به سن و فرهنگ متفاوت است. خصوصیات از قبیل صداقت، امانتداری، عدالت و انصاف اغلب به رفتار اخلاقی نسبت داده می‌شوند.

رفتار افراد در محیط کار از زمره مسائل بسیار حساس و مهمی است که طی سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. این رفتارها از طریق فرایندهای کاری، آثار شگرف و انکارناپذیری بر اجزای مختلف سازمان، اعم از نظام‌ها و قواعد درون سازمان، و عملکرد و اثربخشی هر سازمان یا نهادی به‌جای می‌گذارند. از این رو، طی دهه‌های گذشته شیوع نسبی رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری و سازمانی، زمینه‌ساز جلب توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های مختلف علوم به عوامل مرتبط با این رفتارها شده است (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۹). این توجه علمی و آکادمیکی، به حجم شایان‌توجهی از متون علمی و پژوهشی منجر شده است که در آن‌ها علاوه بر تعریف این رفتارها به صورت عملیاتی و روشن، عوامل تغییر فردی و موقعیتی مرتبط با این رفتارها نیز معرفی شده‌اند (دالال^۱، ۲۰۰۵).

جعفری‌نیا، افشارنژاد و دولت‌مدنی (۱۳۹۲) نشان دادند وجود فرصت‌های مناسب (مرتبط با رضایت شغلی)، وجود فشار از داخل و خارج سازمان (مرتبط با تعهد سازمانی)، و وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف (مرتبط با عدالت سازمانی) زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی در معلمان می‌شود. رعایت‌نکردن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در

1. Dalal

بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای اخلاقی در بخش دولتی پژوهشگران را واداشته است به منظور فراهم کردن مسیر مناسب (برای رفتارهای اخلاقی) به دنبال مبانی نظری (برای رفتارهای غیراخلاقی) باشند. بروز رفتارهای غیراخلاقی و اهمیت آن در آموزش و پرورش، بیش از هر حوزه دیگر نمایان است. آموزش و پرورش محل پرورش افکار، اندیشه‌ها و سازمان انسان‌سازی است. مشاهده رفتارهای غیراخلاقی، رفتاری مشابه را از طریق تغییر نگرش شهروندان ایجاد خواهد کرد و با تغییر رفتار افراد جامعه شاهد رفتار غیراخلاقی در جامعه خواهیم بود.

مطالعات نگارندگان نشان داد، در متون علمی و پژوهشی مربوط به دسته‌بندی رفتارهای کارکنان در محیط‌های کار، واژه‌های مختلفی، نظیر رفتارهای انحرافی^۱، تلافی‌جویانه^۲، ضداجتماعی^۳ و غیراخلاقی^۴ برای اشاره به رفتارهایی که ماهیت زیان‌بار، عمدی و ارادی دارند و زمینه‌ساز تضعیف اثربخشی و عملکرد فردی، گروهی و سازمانی را فراهم می‌کنند معرفی و مورد پژوهش قرار گرفته‌اند (اپل بام، آیاکونی و ماتوسک^۵، ۲۰۰۷؛ پترسون^۶، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر همسو با پترسون (۲۰۰۲) و با تأکید بر این نکته که رفتارهای غیراخلاقی ماهیتی معنایی و مفهومی همپوش با رفتارهای انحرافی، تلافی‌جویانه و ضداجتماعی دارند، واژه رفتارهای غیراخلاقی برای اشاره به رفتارهایی نظیر دزدی، کم‌کاری، بدرفتاری‌های کلامی و غیرکلامی، سوءاستفاده‌های رفتاری، تبعیت نکردن از قوانین، مقررات و دستورات، و رفتارهایی از این دست به کار گرفته شده است. به کارگیری واژه رفتارهای غیراخلاقی بیشتر به این دلیل بوده است که براساس تأکید پترسون (۲۰۰۲)، این رفتارها اغلب ماهیت ضدارزشی و اخلاقی دارند و اغلب ارتکاب آن‌ها زمینه‌هایی از احساس گناه اخلاقی را به همراه می‌آورد. به هر حال، شواهد نظری و پژوهشی

-
1. Deviant
 2. Retaliatory
 3. Antisocial
 4. Unethical
 5. Appelbaum, Iaconi & Matousek
 6. Peterson

حاکمی از پیوند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی است. در درجه اول، نظریه‌های مربوط به مبادله اجتماعی^۱، به‌طور روشن، چرایی ارتباط بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی را با رفتارهای غیراخلاقی تبیین می‌کنند. از نظر کلی، رضایت شغلی به لحاظ ماهیت شغل مرجع (یعنی هدف نگرشی آن شغل و کار فرد است، نه سازمان) است که مشتمل بر شناخت‌های مثبت همراه با عواطف مثبت (شادمانی، خشنودی و دوست‌داشتن شغل) نسبت به وظایف شغلی و کاری است (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۸)، و عدالت سازمانی، ادراک کارکنان در زمینه رعایت عدالت و انصاف در سازمان است. در واقع، ادراکی نانوشته است که به موجب آن، افراد انتظار دارند سازمان درباره همه افراد عدالت و انصاف را رعایت کند (فورت و سولاو، ۲۰۰۸).

براساس نظریه مبادله اجتماعی، سازوکار اصلی که از آن طریق رضایت شغلی و عدالت سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی پیوند می‌یابند، اصل مقابله‌به‌مثل است. براساس این اصل، کارکنان وقتی شرایط کاری سازمان را رضایت‌بخش ارزیابی می‌کنند و در ارزیابی‌های ادراکی و شناختی خود به این نتیجه می‌رسند که سازمان در مقابل تعهدات نانوشته عدالت و انصاف را نسبت به همه افراد نشان می‌دهد، در اثر تجربه عدالت سازمانی و افزایش رضایت شغلی، از میزان تمایلشان به رفتارهای غیراخلاقی کاسته می‌شود. در مقابل، زمانی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان به شرایط کاری آنها کم‌توجهی می‌کند و عدالت و انصاف را درباره همه رعایت نمی‌کند، از سطح رضایتشان نسبت به شغل و سازمان کاسته می‌شود (گل‌پرور و بلالی، ۱۳۸۹)، و در این شرایط افراد ساده‌تر درگیر رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی می‌شوند. همچنین، کانتی سانو، دومینگوز و دپولو^۲ (۲۰۰۸) نشان دادند بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در یک مدل چندسطحی ارتباط معنا دار شایان توجهی وجود دارد. از طرفی، متغیرهای

1. Social exchange
2. Cantisano, Dominguez & Depolo

زیادی در رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی را واسطه‌گری می‌کنند که در این بین تعهد سازمانی نقش برجسته‌ای دارد. تعهد سازمانی یعنی پذیرش اهداف سازمان، تمایل به انجام دادن امور به خاطر سازمان و تمایل به ماندن در سازمان و در واقع، به لحاظ موضوعی، یک متغیر نگرشی سازمان مرجع محسوب می‌شود (می‌یر و آلن^۱، ۱۹۹۱). تعهد سازمانی عاملی همراهی‌کننده است و می‌تواند آثار عوامل تنش‌زا در زندگی را تعدیل کند. علاوه بر آن، ویلکس^۲ (۲۰۱۱) نشان داد رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌طور منفی با رفتارهای غیراخلاقی در ارتباط است.

همچنین، آکوئینو، رید و لیم^۳ (۲۰۰۷) نشان دادند عدالت سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی در ارتباط است و از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی ارتباط کمتری را نسبت به عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای با رفتارهای غیراخلاقی نشان داد. علاوه بر این، صورت‌بندی‌های نظری کلوی^۴ و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن است که وقتی کارکنان از طریق سازمان تحت فشار قرار می‌گیرند، از نظر رضایت شغلی تضعیف شده، و از این طریق، برای اعلام اعتراض خود در شرایط، مرتکب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند؛ اما شواهد نشان می‌دهد تعهد به‌عنوان یک عامل محافظتی، نقش مؤثری را در نگه‌داشتن فرد و عدم گرایش وی به رفتارهای غیراخلاقی ایفا می‌کند. در پژوهشی مشخص شد افراد با تعهد بالا در سازمان حتی در صورت درک بی‌عدالتی و کاهش رضایت شغلی کمتر رفتارهای غیراخلاقی نظیر غیبت، تأخیر، کندکاری، دزدی، کم‌کاری و ضربه‌زدن به سازمان را نشان می‌دهند (شاپیرا لیشچینسکی و ایون زوهر^۵، ۲۰۱۱).

شاهی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با ترک شغل همبستگی و رابطه معنادار دارد. رضازاده (۱۳۹۶) نشان داد رفتارهای غیراخلاقی کارکنان تأثیر شایان

-
1. Meyer & Allen
 2. Wilks
 3. Aquino, Reed & lim
 4. Kelloway
 5. Shapiara-Lishchinsky & Even-Zohra

توجهی را از عملکرد سازمان می‌پذیرد و پیامدهای منفی در عمل برای سازمان به دنبال دارد. نادى و اسلامى هرندى (۱۳۹۵) الگوی ساختاری روابط بین عدالت آموزشی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای انحرافی دبیران را طراحی کردند. نتایج پژوهش آنان مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز نشان داد رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای انحرافی دارد.

ذبیحی و کلاته سیف‌ری (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران پرداختند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد بین رضایت شغلی دبیران و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین به دلیل اینکه عدالت سازمانی پیشنهاد تعهد و رضایت است با اجرای آن تعهد و رضایت افزایش می‌یابد.

پژوهش خدابی و اصانلو (۱۳۹۴) نشان داد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد و تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای اخلاقی رابطه مثبت دارند و ارزش‌های اخلاقی در سازمان می‌تواند از طریق ایجاد عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به رفتارهای اخلاقی در بین کارکنان منجر شود.

در زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان، جعفری‌نیا، افشارنژاد و دولت‌مدنی (۱۳۹۲) نشان دادند عواملی مانند ناشناخته‌بودن رفتارهای غیراخلاقی، وجود فرصت‌های مناسب، وجود فشار از داخل و خارج و وجود قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی در بین معلمان می‌شود.

اعتماد به مدیر از جمله موضوعات محوری در مطالعات سازمانی است. پژوهش مرتضوی و محمدزاده (۱۳۹۲) نشان داد ادراک معلمان از رفتارهای توانمندساز مدیران با اعتماد معلمان رابطه مثبت دارد و ادراک از رفتارهای غیراخلاقی بر اعتماد معلمان اثر منفی دارد. همچنین، آنان نشان دادند رفتارهای مدیران بر کاهش رفتارهای غیراخلاقی معلمان اثر دارد.

وورال و کلاکگلو^۱ (۲۰۱۵) پس از بررسی دیدگاه معلمان درباره رفتارهای غیراخلاقی در محیط

واقعی و مجازی، نشان دادند مردان بیش از زنان از محیط مجازی رفتارهای غیراخلاقی بیشتری دارند. ایفیکن^۱ (۲۰۱۲) نشان داد بی‌عدالتی سازمانی نه تنها به کاهش امنیت شغلی و کاهش کمی و کیفی مهارت‌های کارکنان منجر می‌شود، بلکه باعث نگرش و رفتارهای منفی نسبت به شغل، سازمان و سرپرست در بین کارکنان می‌شود و یکی از پیامدهای این رفتارها ترک شغل در بین افراد است.

با توجه به نقش و اهمیت جایگاه دبیران در نظام آموزش و پرورش و ارتباط مستقیم آنان با پیشرفت دانش‌آموزان و ارتقای حال و آینده جامعه، پژوهش درباره رفتارهای غیراخلاقی دبیران ضرورت می‌یابد. زیرا ظهور این رفتارها در دبیران، خود بر رفتار دانش‌آموزان نیز تأثیر خواهد گذاشت. آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است و نیروی انسانی مهم‌ترین منبع آن است و معلمان اصلی‌ترین منابع انسانی در آموزش و پرورش هستند و توجه به رفتارهای اثرگذار آنان بر دانش‌آموزان اهمیت دارد. بنابراین، مسأله پژوهش حاضر این است که آیا عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی رابطه دارد؟ و آیا تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای در رابطه بین رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در آموزش و پرورش دارد؟

آموزش و پرورش به معلمانی نیاز دارد که نقش خود را به‌عنوان الگوی اصلی دانش‌آموز حفظ کنند. عدالت سازمانی و رضایت شغلی از جمله رفتارهای سازمانی ضروری هستند که بر نگرش معلمان اثر می‌گذارند و این نگرش آن‌ها را به سمت رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی سوق می‌دهد. از طرفی، تعهد که به وابستگی به آموزش و پرورش و کار معلمی منجر می‌شود، می‌تواند نقش واسطه‌ای در کاهش یا افزایش این رفتارها داشته باشد. براساس پیشینه پژوهش و هدف پژوهش حاضر، فرضیه‌های اصلی پژوهش عبارت‌اند از:

۱. عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای غیراخلاقی رابطه دارد.
۲. تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای در رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی دبیران دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که مطالعه حاضر روابط بین متغیرها را بررسی می‌کند، از نظر روش توصیفی - همبستگی است. آماری در این پژوهش شامل دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ است که آمار تعداد آن‌ها از طریق سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان در اختیار پژوهشگران قرار گرفت و در مجموع، ۴۶۰۴ نفر به عنوان جامعه آماری تحقیق تعیین شد. حجم نمونه براساس جدول کوهن و همکاران (۲۰۰۰)، ۳۵۷ نفر برآورد شده است. با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نمونه انتخاب شد. طبقات ناحیه آموزش و پرورش و جنسیت بود. پس از مشخص شدن تعداد نمونه به تفکیک جنسیت در هر ناحیه به طور تصادفی، نمونه از بین دبیران دبیرستان‌ها انتخاب شد. تعداد دبیران مرد در نواحی شش‌گانه ۱۹۶۸ نفر و دبیران زن ۲۶۳۶ نفر بود که حجم نمونه مردان ۱۵۰ نفر و حجم نمونه زنان ۲۰۷ نفر در نمونه در نظر گرفته شد. در مجموع، ۳۵۷ پرسشنامه توزیع شد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ۱۹ پرسشنامه به دلیل نقص کنار گذاشته شد. در نهایت، ۳۳۸ پرسشنامه کامل بازگشت داده شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، همه اطلاعات در رایانه ثبت و با نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل تحلیل شد. همان‌طور که بیان شد، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود.

پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف (۱۹۹۶): این پرسشنامه، ۲۶ گویه در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی دارد، که در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) تنظیم شده است. الهوردی (۱۳۸۹) اعتبار پرسشنامه را براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۹۵ برآورد کرد که بر اعتبار ابزار اندازه‌گیری دلالت دارد. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر بر حسب آلفای کرونباخ ۰٫۹۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار پژوهش است.

پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین^۱ (۱۹۶۹): این پرسشنامه دارای پنج بُعد، شامل رضایت از کار (گویه‌های ۱ تا ۱۲)، رضایت از مدیر (گویه‌های ۱۳ تا ۲۴)، رضایت از

1. Smith, Kendal & Hullin

پرداخت (گویه‌های ۲۵ تا ۲۹)، رضایت از ارتقا (گویه‌های ۳۰ تا ۳۳)، و رضایت از همکار (گویه‌های ۳۴ تا ۴۵) است. این پرسشنامه با سه‌درجه‌ای از کاملاً صحیح = ۳ امتیاز، تا حدودی صحیح = ۲ امتیاز و صحیح نیست = ۱ تنظیم می‌شود (قریشی، ۱۳۹۱). اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹؛ ۱۹۷۲) ضریب پایایی آن را ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ به دست آوردند. ذبیحی و کلاته سیفری (۱۳۹۵) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه رضایت شغلی را ۰/۸۶ گزارش کردند. ضریب پایایی ابعاد این پرسشنامه در پژوهش حاضر بر حسب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۱، ۰/۵۴، ۰/۵۸، ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰): این پرسشنامه در ۲۴ گویه و سه بُعد تعهد عاطفی (گویه‌های ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (گویه‌های ۹ تا ۱۶) و تعهد هنجاری (گویه‌های ۱۷ تا ۲۴) تنظیم شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج‌درجه‌ای (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) بوده است. ذبیحی و کلاته سیفری (۱۳۹۵) ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را ۰/۷۶ به دست آورد. ضرایب پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای ابعاد تعهد سازمانی به ترتیب، ۰/۷۸، ۰/۶۸ و ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی پترسون (۲۰۰۲): این پرسشنامه ۴ گویه با محتوای سنجش دروغ‌گویی، طفره‌رفتن، مبالغه‌کردن در امور و کارها، فاش‌کردن دارد. مقیاس پاسخگویی شش‌درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) برای این پرسشنامه به کار گرفته شد. تحلیل عامل اکتشافی با چرخش واریماکس، ۴ گویه این پرسشنامه را با بارهای عاملی ۰/۴۸ تا ۰/۸۴ بر یک عامل قرار داد. جعفری‌نیا، افشارنژاد و دولت مدنی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی را ۰/۸۹ به دست آوردند. آلفای کرونباخ پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۲ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

یافته‌های پژوهش

ابتدا برای بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش، ضریب همبستگی بین متغیرها محاسبه شد. به دلیل نرمال‌نبودن توزیع برخی متغیرهای پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه شد. جدول

۱، میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه را نشان می‌دهد. همچنین، برای تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌ها روش تحلیل مسیر به کار گرفته شد که به منظور بررسی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مورد مطالعه بر رفتارهای غیراخلاقی به کار گرفته شد (شکل ۱ و جدول ۳). برای بررسی برازش مدل، شاخص‌های χ^2 , NFI, IFI, TLI, GFI, RMSEA محاسبه و تأیید شد (جدول ۲). همچنین، در برآورد مدل، مفروضه‌های تحلیل مسیر از جمله کفایت داده برای آزمون مدل، کنترل کجی و کشیدگی داده‌ها با آزمون خطی بودن رابطه بین متغیرها، و نیز توزیع نرمال بین آن‌ها با آزمون کلموگراف-اسمیرنوف^۱ مورد توجه بوده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱. رفتار غیراخلاقی	۲۸.۸۹	۱۰.۸۹	۱											
۲. عدالت رویه‌ای	۲۸.۴۳	۸.۲۰	-۰.۰۵۷	۱										
۳. عدالت توزیعی	۱۸.۰۸	۶.۴۷	-۰.۰۳۸	۰.۶۹۳**	۱									
۴. عدالت تعاملی	۱۹.۹۹	۶.۰۵	-۰.۰۳۸	۰.۷۲۸**	۰.۸۱۵**	۱								
۵. تعهد عاطفی	۲۶.۸۶	۵.۴۲	-۰.۰۸۱	۰.۴۶۸**	۰.۴۳۴**	۰.۴۸۲**	۱							
۶. تعهد مستمر	۲۵.۷۰	۵.۸۹	۰.۰۷۴	۰.۳۰۴**	۰.۳۵۱**	۰.۴۰۱**	۰.۳۹۶**	۱						
۷. تعهد هنجاری	۲۵.۷۲	۴.۷	-۰.۰۲۷	۰.۴۰۷**	۰.۳۷۷**	۰.۴۱۹**	۰.۵۸۶**	۰.۵۳۹**	۱					
۸. رضایت از کار	۱۷.۸۶	۵.۱۰	۰.۱۳۰°	-۰.۲۳۶°	-۰.۲۶۶**	۰.۳۲۴**	۰.۴۷۹**	-۰.۲۷۱**	-۰.۳۶۹**	۱				
۹. رضایت از مدیر	۲۲.۱۸	۴.۲۵	-۰.۰۴۹	-۰.۲۴۵°	-۰.۲۱۵**	-۰.۲۶۸**	-۰.۲۳۲**	-۰.۱۷۲**	-۰.۲۱۸**	۰.۳۷۴**	۱			
۱۰. رضایت از پرداخت	۱۱.۶۳	۱.۸۹	-۰.۲۴۷°	-۰.۰۶۱	-۰.۰۸۲	-۰.۰۴۲	-۰.۰۲۹	-۰.۱۲۶*	-۰.۱۲۱*	۰.۱۰۳	۰.۳۱۵**	۱		
۱۱. رضایت از ارتقا	۸.۵۱	۱.۶۰	-۰.۰۹۰	۰.۰۳۶	۰.۰۱۵	-۰.۰۱۳	-۰.۰۵۹	-۰.۰۴۲	-۰.۰۴۷	۰.۰۵۷	۰.۱۸۳**	۰.۳۹۱**	۱	
۱۲. رضایت از همکار	۲۶.۳۰	۳.۳۹	-۰.۲۵۳°	۰.۰۶۵	۰.۰۶۷	۰.۰۶۲	۰.۰۴۳	-۰.۰۰۷	-۰.۰۰۸	۰.۰۴۱	۰.۲۳۵**	۰.۴۴۲**	۰.۲۸۷**	۱

** P < ۰.۰۱ * P < ۰.۰۵

براساس جدول ۱، رفتارهای غیراخلاقی با رضایت از کار رابطه مثبت و با رضایت از پرداخت و رضایت از همکار رابطه منفی دارد. عدالت رویه‌ای با عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری رابطه مثبت، و با رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی دارد. عدالت توزیعی با عدالت تعاملی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری رابطه مثبت و با رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی دارد. عدالت تعاملی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری رابطه مثبت و با رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی دارد. عدالت تعاملی با تعهد عاطفی با تعهد مستمر، تعهد هنجاری رابطه مثبت و با رضایت از کار و رضایت از مدیر رابطه منفی دارد. عدالت تعاملی با تعهد عاطفی با تعهد مستمر با تعهد هنجاری رابطه مثبت و با رضایت از کار، رضایت از مدیر و رضایت از پرداخت رابطه منفی دارد. تعهد هنجاری با رضایت از کار، رضایت از مدیر و رضایت از پرداخت رابطه منفی دارد. رضایت از کار با رضایت از مدیر رابطه مثبتی دارد. رضایت از مدیر با رضایت از پرداخت، رضایت از ارتقا و رضایت از همکار رابطه مثبتی دارد. رضایت از پرداخت با رضایت از ارتقا و رضایت از همکار رابطه مثبت دارد.

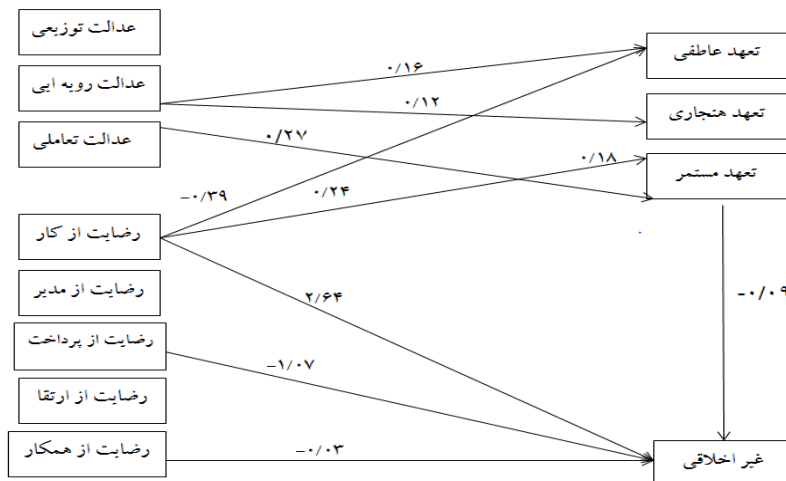
برآزش مدل با یک‌سری شاخص بررسی شد. شاخص‌های برآزش مدل در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. مدل برآزش داده‌ها

مدل	شاخص	حد مطلوب آماره*	مقدار گزارش شده
مدل اصلاح‌شده نهایی	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0,08$	0,000
	نسبت خی‌دو به درجه آزادی (χ^2 / df)	کمتر از ۳	000
	شاخص برازندگی (GFI)	$\geq 0,90$	0,94
	برآزش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0,90$	0,91
	برآزش غیرنرم (TLI)	$\geq 0,90$	1
	شاخص برآزش افزایشی (IFI)	$\geq 0,90$	0,91
	برآزش نرم (NFI)	$\geq 0,90$	0,91

خی‌دو، یکی از عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص‌های برآزش است که هرچه مقدار آن کوچک‌تر باشد، برآزش مدل تدوین‌شده توسط پژوهشگر رضایت‌بخش‌تر است. براساس کلاسن

(۱۳۸۰) مقدار کمتر از ۳ در این شاخص قابل قبول است و با توجه به سطح معناداری χ^2 دو، ساختار کوواریانس مدل به‌طور معناداری از ساختار کوواریانس مشاهده‌شده متفاوت نبوده و در نتیجه، مدل تدوین‌شده پس از اصلاح به کلی تأیید شده است. اما با توجه به حساسیتی که مقدار χ^2 دو به حجم نمونه دارد، بهتر است برای بررسی مناسب بودن مدل، سایر شاخص‌های برازندگی نیز بررسی شود. به‌طور کلی، در پژوهش حاضر برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، شاخص‌های GFI، RMSEA، NFI، TLI، IFI، CFI محاسبه شد. پژوهشگران برای شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA مقدار پایین‌تر از ۰/۰۸ را نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌دانند که در پژوهش حاضر برابر با صفر است و حاکی از برازش کامل مدل است. شاخص‌های GFI، RMSEA، NFI، TLI، IFI، CFI بین صفر تا یک متغیر است که هرچه به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است که البته نمرات بالای ۹۰ درصد برازش مدل را نشان می‌دهد (قاسمی، ۱۳۸۹). مقدار شاخص برازندگی افزایشی (CFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، مقدار هنجار شده بنتلر- بونت (NFI) برابر با ۰/۹۱، برازش توکر- لویس (TLI) برابر با ۱ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۱ است. بنابراین، همگی این شاخص‌ها نشان می‌دهند مدل برازندگی بسیار مناسبی با داده‌ها به‌دست آمد.



شکل ۲. برآورد پارامترهای استانداردشده مدل تجربی پیش‌بینی رفتار غیراخلاقی

جدول ۳. بررسی اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر رفتارهای غیراخلاقی

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثر کل
عدالت توزیعی	-	-	-
عدالت رویه‌ای	-	-	-
عدالت تعاملی	-	-۰٫۰۲	-۰٫۰۲
تعهد عاطفی	-	-	-
تعهد مستمر	-۰٫۰۹	-	۰٫۰۹
تعهد هنجاری	-	-	-
رضایت از کار	۲٫۶۴	-۰٫۰۲	۲٫۶۲
رضایت از پرداخت	-۱٫۰۷	-	-۱٫۰۷
رضایت از ارتقا	-	-	-
رضایت از همکار	-۰٫۵۸	-	-۰٫۵۸

* ($P < ۰٫۰۵$)

براساس جدول ۳، تعهد مستمر، رضایت از کار، رضایت از پرداخت و رضایت از همکار به‌طور مستقیم، بر رفتارهای غیراخلاقی اثر می‌گذارند. عدالت تعاملی و رضایت از کار نیز غیرمستقیم بر رفتارهای غیراخلاقی دبیران تأثیرگذارند. اثر کلی، عدالت تعاملی بر رفتارهای غیراخلاقی $-۰٫۰۲$ ، اثر کلی تعهد مستمر بر رفتارهای غیراخلاقی $۰٫۰۹$ ، اثر کلی رضایت از کار بر رفتارهای غیراخلاقی $۲٫۶۲$ ، اثر کلی رضایت از پرداخت بر رفتارهای غیراخلاقی $-۱٫۰۷$ و اثر کلی رضایت از همکار بر رفتارهای غیراخلاقی $-۰٫۵۸$ بود. بنابراین، اثر کلی رضایت از کار بر رفتارهای غیراخلاقی از متغیرهای دیگر بیشتر بود.

بحث و نتیجه‌گیری

نهاد آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است و بیشترین منابع انسانی یا سرمایه انسانی را دارد. متغیرهای سازمانی مرتبط با رفتار سازمانی و افزایش یا کاهش آن‌ها اثر زیادی بر این سرمایه دارد. بروز رفتارهای غیراخلاقی که مرتبط با فقدان عدالت، تساوی، رضایت شغلی، داشتن تعهد سازمانی و انجام دادن وظایف به شکل صحیح و ... است. بیش از هر حوزه دیگری در

آموزش و پرورش نمایان است، زیرا سازمانی اجتماعی و انسان‌ساز است. یافته‌های پژوهش نشان داد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد و با سه بعد رضایت شغلی رابطه منفی دارد که با یافته‌های پژوهش اسلامی هرندی و نادى (۱۳۹۵) و با رفتارهای غیراخلاقی رابطه ندارد. یافته‌های پژوهش درباره رابطه عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتارهای غیراخلاقی با پژوهش‌های ایفیکن (۲۰۱۲)، و شاهی و همکاران (۱۳۹۶) ناهمسو است. می‌توان گفت یکی از دلایل این ناهمسویی تفاوت در جامعه آماری پژوهش‌هاست. نبود عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، روابط بین سازمانی و شفاف نبودن قوانین و مقررات به رفتارهای غیراخلاقی در معلمان منجر نمی‌شود. اما عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعادش رابطه مثبت و معنادار دارد که با پژوهش نادى و اسلامی هرندى (۱۳۹۵) همسو بوده، و با پژوهش خدامی و اصانلو (۱۳۹۴) ناهمسو است. این یافته این‌گونه تبیین می‌شود که رعایت عدالت و توجه به نهادینه شدن آن در آموزش و پرورش باعث می‌شود تعهد، وجدان کاری، وابستگی معلمان به شغل و محل کارشان و توجه به ارزش‌های آموزش و پرورش نیز افزایش پیدا کند. یافته‌ها همچنین، نشان داد سه بعد عدالت سازمانی با ابعاد رضایت از کار و مدیر رابطه منفی دارد که با پژوهش نادى و اسلامی هرندى (۱۳۹۵) همسو است و با یافته‌های خدامی و اصانلو (۱۳۹۴) همخوان نمی‌شود. می‌توان گفت عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، شفافیت در ارائه دستورالعمل‌ها و قوانین و رعایت عدالت در روابط سازمانی افزایش یابد، رضایت از کار و مدیر کاهش می‌یابد. دلیل این یافته را می‌توان در ارتباط با رفتارهای مدیران مدارس و نحوه و میزان کار معلمان در کلاس‌ها با توجه به شرایط آن‌ها دانست. اگر در اجرای قوانین عدالت باشد و همه معلمان با توجه به درسی که تدریس می‌کنند و سختی کار آن حقوق دریافت کنند و یا رفتار یکسانی از مدیران ببینند باعث می‌شود که از کار خود و از مدیر خود با توجه به رشته تدریس راضی نباشند. همچنین، بعضی مواقع بی‌عدالتی و تبعیض به رعایت عدالت، افزایش کار صحیح و کارایی و اثربخشی می‌شود و در نتیجه، رضایت را به دنبال دارد، زیرا نحوه انجام دادن کار، میزان آن و چگونگی برخورد مدیر به نوع رضایت و کاهش یا افزایش آن اثر دارد. در حوزه روابط عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای

غیراخلاقی دبیران، یافته‌های این پژوهش با نتایج گزارش گل‌پرور و کرمی (۱۳۸۹)، گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹)، دالال (۲۰۰۵)، و اپل باوم (۲۰۰۷) همسویی نشان داد. همچنین، در رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای غیراخلاقی دبیران نتایج این پژوهش با پژوهش آکوئینو، رید و لیم (۲۰۰۷) که نشان دادند از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی ارتباط کمتری را نسبت به عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی ارتباط بیشتری را با رفتارهای غیراخلاقی دارد، همسوست. تبیین نظری پیوند میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی در حاکم‌بودن فرایندهای مبادله اجتماعی و به ویژه در اصل مقابله به مثل قرار دارد.

همچنین، براساس یافته‌ها، نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی با دیگر متغیرهای پژوهش پرداخته است و جدول ۲ نیز اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را بر هم نشان داده است. براساس نتایج، تعهد سازمانی متغیری واسطه‌ای برای رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی است. باور پژوهشگران پژوهش حاضر بر این است که برای نتیجه‌گیری قطعی‌تر درباره نقش واسطه‌ای متغیر تعهد سازمانی در رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتارهای غیراخلاقی دبیران باید تحقیقات بیشتری انجام گیرد. با این حال، در تبیین یافته‌ها در سطح کنونی به چند تبیین می‌توان اشاره کرد. نقش تعهد در رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی بدین ترتیب بود که وقتی تعهد مستمر بالاست، عدالت تعاملی با رفتارهای غیراخلاقی رابطه منفی برقرار می‌کند. ظاهراً رابطه منفی عدالت تعاملی با رفتارهای غیراخلاقی در صورت وجود تعهد مستمر با نظر کلوی و همکاران (۲۰۱۰)، و گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۷) مبنی بر اینکه رفتارهای غیراخلاقی ماهیتی اعتراض‌گونه دارند، همخوانی دارد. در تبیین این نقش واسطه‌ای می‌توان بیان کرد وقتی افراد تعهد مستمر بالایی داشته باشند، از آنجا که تعهد مستمر به انجام‌دادن مجموعه فعالیت‌های مستمری گفته می‌شود که فرد، تمایل به ذخیره اندوخته‌ها و سرمایه‌هایش دارد که با ترک فعالیت‌هایش، این سرمایه از بین می‌رود. بنابراین، فرد خود را متعهد به انجام‌دادن وظایف و فعالیت‌هایش می‌داند و در این شرایط از سطح فشارهای هیجانی منفی ناشی از بی‌عدالتی در فضای نگرشی و ادراکی خود می‌کاهد و وقتی از سطح فشارهای ادراکی و عاطفی فرد کاسته شود، نظام‌گزینش رفتارهای غیراخلاقی در خزانه رفتاری فرد از بین می‌رود و در نهایت، بستر برای

رفتارهای غیراخلاقی مهیا نمی‌شود. از سوی دیگر، وقتی فرد خود را به انجام‌دادن امور متعهد شود و کارها را طبق وظیفه انجام دهد، احساس نوعی کارآمدی می‌کند که این کارآمدی تقویت‌شده در فرد حتی با وجود ادراک بی‌عدالتی در سازمان، به نوبه خود یک عامل بازدارنده از رفتارهای غیراخلاقی محسوب می‌شود.

طبق یافته‌های پژوهش، تعهد سازمانی از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی فقط برای رضایت از کار نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. یکی از دلایل این مسئله می‌تواند این باشد که متغیر رضایت شغلی، یک متغیر نگرشی سازمان مرجع محسوب می‌شود و ماهیتاً معطوف به شرایط و وظایف شغلی است. به این صورت که وقتی افراد نسبت به وظایف شغلی خود احساس مثبتی دارند (یا احساس منفی) اغلب در اسناد علل برای این احساس خود، با احتمال زیاد ویژگی‌های شخصی، تصمیم‌گیری و عملکرد خود را نسبت به سازمان و عوامل مربوط به آن مد نظر قرار می‌دهند. بر این اساس، چه تعهد داشته باشند و چه نداشته باشند، از احساس معطوف به شغل خود برای عدم ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی استفاده خواهند کرد. اما درباره مؤلفه رضایت از کار نقش واسطه‌ای تعهد نقش برجسته‌تری ایفا می‌کند.

پیشنهاد کاربردی متناسب با یافته‌های پژوهش برای آموزش و پرورش در راستای افزایش رفتارهای اخلاقی و کاهش رفتارهای غیراخلاقی این است یک منشور اخلاقی تدوین شود و در اختیار معلمان قرار گیرد. همچنین، توجه به اصول عدالت سازمانی در بین کارکنان و توجه به اصل انصاف در اجرای قوانین و مقررات و در توزیع منابع مطابق با یافته‌های قبادیان (۱۳۹۶) باعث افزایش رفتارهای اخلاقی می‌شود. برای اینکه بتوانند رضایت شغلی را در بین معلمان افزایش دهند و به تبع آن، رضایت از پرداخت و کار نیز در معلمان افزایش یابد، باید هم اسباب وابستگی معلمان به شغل‌شان را افزایش دهند و در روش‌های پرداخت حقوق و ارزیابی کار معلمان تغییراتی ایجاد شود که به کاهش رفتارهای غیراخلاقی نیز منجر می‌شود. شفاف‌سازی امور، قوانین، نحوه انجام‌دادن کار و پرداخت‌ها و برگزاری کلاس‌های آموزشی مرتبط با روابط انسانی برای مدیران و مسئولان آموزش و پرورش نیز از میزان رفتارهای غیراخلاقی می‌کاهد.

منابع

- الهوردی و فریبا (۱۳۸۹). بررسی میزان عدالت سازمانی از دیدگاه دبیران و کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- جعفری‌نیا، سعید، افشارنژاد، علیرضا، و دولت‌مدنی، مهدیه (۱۳۹۲). مطالعه‌ای در زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان: مطالعه موردی. *مطالعات منابع انسانی*، ۳(۱۰)، ۷۳-۹۰.
- حسن‌زاده، رمضان (۱۳۹۱). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: ساوالان.
- خدامی، سهیلا، و اصانلو، بهاره (۱۳۹۴). طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش‌های اخلاقی سازمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۱)، ۱-۱۱.
- ذبیحی، اسماعیل، و کلاته سیفری، معصومه (۱۳۹۵). رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان سمنان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۰(۱)، ۹-۲۸.
- رضازاده الهه (۱۳۹۶). بررسی رابطه عوامل مؤثر بر رفتار غیراخلاقی کارکنان در سازمان در زمینه شرکت‌های ارومیه. *همایش بین‌المللی مدیریت، مدیریت و بازاریابی تهران*، مرکز همایش‌های کوشاگستر، ۱۳۹۶.
- شاهی سکینه، اندرز، سعید، اندرز، کمال، و یاسینی، مجتبی (۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷(۲)، ۱۰۵-۱۲۷.
- عریضی، حمیدرضا، و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). تأثیر حالات خلقی لحظه‌ای بر رضایت شغلی لحظه‌ای و تأخیری. *مطالعات آموزش و یادگیری*، ۱(۲)، ۱۶۶-۱۴۱.
- قاسمی، وحید (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. تهران: جامعه‌شناسان.
- قبادیان، مسلم (۱۳۹۶). مقایسه اخلاق حرفه‌ای در بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد. *پژوهش‌های تربیتی*، ۳۵، ۱۹-۱.
- قریشی، سعید (۱۳۹۱). بررسی رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مدارس

- راهنمایی شهرستان مهریز در سال ۹۱-۱۳۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- گل‌پرور، محسن، و بلالی، سمیه (۱۳۸۹). مدل ارتقای رفتارهای مدنی- سازمانی از طریق قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران. اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان. ۳ و ۴ اسفندماه ۱۳۸۹.
- گل‌پرور محسن، و حسین‌زاده، خیراله (۱۳۸۹). نقش مبادله رهبر- عضو، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی در رابطه نقض قرارداد روانی با تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی. دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، ۳ و ۴ اسفندماه ۱۳۸۹.
- گل‌پرور محسن، و رفیع‌زاده، پروین‌دخت (۱۳۸۹). الگوی ارتقای رفتار اخلاقی و رفتارهای تبعی سازمانی در میان معلمان. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۶(۲)، ۳۰-۷.
- گل‌پرور محسن، و کرمی، مهرانگیز (۱۳۸۹). نقش تعدیل‌کننده عاطفه مثبت و منفی در پیوند میان بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای مخرب کارکنان. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۴، ۲۳-۷.
- نادی، محمدعلی، و اسلامی هرندی، فاطمه (۱۳۹۵). الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۴)، ۵۹-۸۱.

- Al-Hothali, H. M. (2018). Ethics of the teaching profession among secondary school teachers from school leaders, perspective in Riyadh. *International Education Studies*, 11(9), 47-55.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Aquino, K., Reed, A., & Lim, V. K. G. (2007). Moral identity and the self-regulation of unethical work place behavior. 9 box: Wharton. Open.edu/documents/mktg/research/pdf.
- Cantisano, G. T., Dominguez, F. M., & Depolo, M. (2008). Psychological contract breach and out-comes: combining meta-analysis and structure equation models. *Psychotemic*, 20(3), 487-496.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational

- citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Eificen, A. M. (2012). Psychotherapy and counseling of job security, turnover intention. *Journal of Criminal Justice*, 33, 112-113.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20, 18-25.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Moorman, R. H., Blackely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management*, 41, 351-357.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Shapiara-Lishchinsky, O., & Even-Zohra, Sh. (2011). Withdrawal behaviors syndrome: An Ethical perspective. *Journal of business Ethics*, 103, 429-451.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hullin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work or retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Vural, O. F., & Colakoglu, O. M. (2015). Prospective teachers, likelihood of performing unethical behaviors in the real and virtual environments. *Journal of Educational Technology*, 14(2), 130-137.
- Wilks, D. C. (2011). Attitudes towards unethical behaviors in organizational settings: an empirical study. *Ethics in progress Quarterly*, 2, 9-22.