

## بررسی نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی

علی قاسمی<sup>۱</sup>

محمد علی نادی<sup>۲</sup>

نزهت الزمان مشفق<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۰۶

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در بین مدیران مدارس جنوب غربی شهر اصفهان. به روش همبستگی و جامعه آماری ۲۶۳ نفر به شیوه سر شماری به اجرا درآمد برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شد که شامل ۷۳ گویه و ۷ زیر مقیاس بود. کلیه مدیران به پرسشنامه‌ها به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها با کمک بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ و نرم افزار ماد پراب مبتنی بر روش آندره اف هایس و با آماره‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی انجام شد یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای پیش بین با دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ایدئولوژی اخلاقی مدیران نقش تعدیل‌کنندگی ایفا می‌کند. ( $P < 0.05$ ). تعامل عدالت سازمانی با نسبیته گرابی اخلاقی ۳ درصد و با ایده آل گرابی اخلاقی ۲۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند و تنها تعامل ایده آل گرابی اخلاقی و عدالت سازمانی برای دلبستگی شغلی معنادار شده است. تعامل رهبری اخلاقی با نسبیته گرابی اخلاقی ۱۲ درصد و با ایده آل گرابی اخلاقی ۲۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند. بر این اساس هرچه فلسفه اخلاقی ایده آل گرابی در فرد بیشتر باشد اثر عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی بیشتر است و در نهایت رهبری اخلاقی در تعامل با ایدئولوژی اخلاقی دلبستگی شغلی را افزایش می‌دهد.

**کلید واژه‌ها:** ایدئولوژی اخلاقی، رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، دلبستگی شغلی

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

## مقدمه

دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغل، مشخص می‌شود (کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۹) کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند (اسچافلی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۷۷) فرد دلبسته شغلش را معرف خود می‌داند و اجزایی چون تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق و تمایل به تلاش مضاعف جهت انجام تکالیف شغلی را به خوبی نشان می‌دهد (هالبرگ و اسچافلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۱۲۵). دلبستگی شغلی اشاره به شدت همانند سازی روان شناختی یک فرد با شغل خود دارد (کلی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷: ۸۰۶). در واقع دلبستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است، به همین دلیل اسچافلی و باکر<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) دلبستگی شغلی را "داشتن حالت ذهنی<sup>۵</sup> مثبت و متعهدانه نسبت به شغل" تعریف کرده اند. دلبستگی شغلی یک موضوع سازمانی بسیار مهم است چرا که این تغییر به عنوان یک تعیین کننده ی اصلی اثر بخش بودن سازمان و انگیزش فردی مد نظر قرار می‌گیرد (هاکانن و اسچافلی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶: ۱۲۰) و به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. دلبستگی شغلی به میزان تعهدی که فرد در کار یا حرفه از خود نشان می‌دهد و درونی سازی ارزشهای فرد برای افتخار به کار و شغل خودمی باشد (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۷) افراد به شدت دلبسته به شغل، با شغل خود خشنود می‌شوند و در کارشان، ویژگی‌های خلقی مثبت دارند و به سازمان استخدام کننده، کار و حرفه ی خویش به شدت متعهد هستند (هاکانن و اسچافلی، ۲۰۰۶).

امروزه از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه بر ابتکار و نوآوری علاقه مند و ملزم به رعایت وظایفشان باشند و در مقابل سازمان‌ها نیز باید شرایط کاری مناسب و انگیزه‌های کافی را برای کارکنان فراهم کنند (یار محمد زاده و فیضی، ۱۳۹۴: ۲۰۴) اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان، زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی فراهم می‌کند (فتحی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰۸) و اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش ها، بایدها و نبایدها نیک و بدهای سازمان را مشخص

1. Schaufeli et. al

2. Hallberg & Schaufeli

3. Kelle

4. Schaufeli & Bakker

5. mental state

6. Hakanen & Schaufeli

و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (الوانی، ۱۳۸۵: ۴۸). اعتقادات معنوی افراد و ایمان آنها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از نظر شغلی و تخصصی تقویت و توسعه دهند و موجبات ایجاد علاقه به کار را فراهم آورند (امراهی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۰). ایدئولوژی اخلاقی یا فلسفه اخلاق فردی، سیستمی مفهومی از اخلاقیات فردی است که به صورت دستورالعمل و راهنمای تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی عمل می‌کند (رست و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). ایده آل‌گرایی اخلاقی و نسبی‌گرایی اخلاقی دو وجه ثابت این سیستم مفهومی اند که ایده آل‌گرایی اخلاقی یعنی فرد تا چه اندازه این موضوع را پذیرفته است که اقدام درست اخلاقی، همیشه می‌تواند نتیجه‌ای خوشایند و مطلوب به همراه داشته باشد (شجیع و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۸) و در مقابل نسبی‌گرایی اخلاقی وجود دارد که در اصول عمومی اخلاق تردید دارد و بر این نکته تأکید می‌کند که عملکرد اخلاقی در محیط‌ها می‌تواند با توجه به وضعیت فرد تغییر کند و ممکن است از شخصی به شخص دیگر یا از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت باشد (شجیع و پورسلطانی زرنندی، ۱۳۹۰: ۱۰۴) همواره میزانی از نسبی‌گرایی اخلاقی و ایده آل‌گرایی اخلاقی در افراد وجود دارد و نسبت این دو در کنار یکدیگر است که وضعیت دقیق ایدئولوژی اخلاقی فرد را نشان می‌دهد (فورسیت<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰: ۱۷۷). اگر چه رهبری حوزه‌ای با سابقه‌ای طولانی و رشته‌ای بالغ است، مدل‌های نوینی از رهبری در حال توسعه هستند که در آنها، رهبری، کمتر به اقتدار مدیریتی متکی است (اشنایدر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲؛ سفیدچیان، ۱۳۹۱). رهبری اخلاقی به عنوان رویکرد نوین در چشم‌انداز رهبری، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری را اعمال می‌کند (براوون و تروینو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶: ۵۹۸). از جمله ویژگی‌های رهبری اخلاقی احترام به دیگران، خدمتگزار دیگران بودن، عادل و صادق بودن، جمع‌گرا بودن، حمایتگری، توسعه مهارت‌ها و اعتماد به نفس زیردستان، دلسوزی، عدالت، توصیه پیروان به پایداری و رعایت معیارهای اخلاقی و در نظر گرفتن پاداش و مجازات برای رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی و توجه و برقراری روابط انسانی است (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۰).

1. Rest

2. Forsyth

3. Schneider

4. Brown & Tervin

ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمانها و رضایت شغلی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرشها و رفتارهای آنان نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند (حضور و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است و به عنوان پایه اساسی برای اثربخشی فرایندهای سازمانی بوده است (سیادت و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۰). وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان کننده‌ی اهمیت دادن سازمان به کارکنان است (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۳) و به عنوان یک ارزش اخلاقی بسیار با اهمیت (گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸: ۲۹) برای افرادی که نشانه‌های عدالت را تجربه می‌کنند، حاوی اهمیت ارزشهای اخلاقی در محیطهای مختلف سازمانی است (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۸).

عدالت سازمانی اساس روابط خوب بین ارباب رجوع و کارمندان است و باعث افزایش اثربخشی سازمان می‌شود و نیز عواقب قانونی بی عدالتی در فعالیتهای مدیریتی در سازمانها نیز وجود دارد. ایدئولوژی اخلاقی مدیران در جهت هدایت درونی برای تصمیم گیریهای درست و به جا و دلبستگی شغلی که فرد رفتار و کار مناسب را معرف شخصیت و هویت خود بداند در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند. از طرف دیگر در بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، پژوهشهای مرتبط داخلی از جمله رابطه مثبت و معنادار مشارکت در تصمیم گیری، دلبستگی شغلی، جایگزینهای شغلی و... بر عدالت سازمانی ادراک شده مریبان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۶)، رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان (امیدی ارجنکی، ۱۳۸۷)، رابطه ی مثبت و معنادار بین سه متغیر عدالت سازمانی، وجدان کاری و دلبستگی شغلی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش پرورش شهر اصفهان (عزیزی، ۱۳۸۹)، رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی (عواطفی منفرد و همکاران، ۱۳۹۱)، عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی و نقش پیش بینی کنندگی عدالت توزیعی برای دلبستگی شغلی (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۱)، رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران (نادی و همکاران، ۱۳۹۱)، رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱) مورد بررسی قرار گرفت. همچنین عدم وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی بین کارکنان ده دانشگاه کشور کانادا (مانتler و مورفی<sup>۱</sup>،

1. Mantler & Morfi

۲۰۰۵)، رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی (کروپانزانو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲)، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار اعضای سازمان، با مشارکت (اینو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰)، عدالت سازمانی از سوی کارکنان می‌تواند واسطهٔ میان رهبری اخلاقی و دبستگی شغلی باشد (دمیرتاز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴) و بین عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی با دبستگی شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد (دمیرتاز، ۲۰۱۳) از جمله پژوهش‌های خارجی مرتبط با این پژوهش بودند.

رهبران باید در نظر دیگران، معتبر، مشروع و جذاب باشند. در این رابطه سبک نوین رهبری، رفتارهای اخلاقی را در صف جلو معرفی می‌کند. بسیار مهم است که این رهبران، رفتار اخلاقی را در شرکت‌های خویش پرورش و ترویج دهند. از آنجا که ارزشهای مناسب ریشه در اجرای اخلاقیات دارند، لذا رهبر یک حرفهٔ امروزی باید مجموعه‌ای از ارزشها را ارائه کند که نه تنها باعث افزایش سطح درک سهامداران داخلی و خارجی از رهبر شود بلکه منجر به راندمان و اثربخشی بیشتر در میان اعضای سازمان گردد.

از سوی دیگر مدیران نقشی اولیه را در راستای شکل دهی به اجرای اخلاقی فعالیتها و برقراری عدالت در تمامی سطوح موجود در سازمان به عهده دارند. وقتی که رفتارهای یک سازمان اخلاقی تلقی گردد، این پنداشتها بر تصمیم‌گیری اخلاقی و رفتارهای اخلاقی اعضای سازمان و همچنین گرایش آنها نسبت به هر یک از مشاغل تاثیر خواهد گذاشت (براون و تروینو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). بنابراین تاثیر رهبری اخلاقی با ایجاد و جاودانه سازی ادراک از عدالت سازمانی، رخ می‌دهد.

قواعد اخلاقی باید هدایت گر رفتارها باشند اما اقداماتی که منجر به تبعات منفی می‌شوند نباید لزوماً محکوم گردند. رابطهٔ میان رهبری اخلاقی و ایدئولوژی‌های اخلاقی همچنان بگریج و مورد بحث است. این سردرگمی معمولاً باعث ایجاد شکاف‌هایی در تحقیقات می‌شود زیرا توضیح نمی‌دهد که چطور رابطهٔ میان این دو کمیت، برقرار می‌شود. مطالعات کمی در مورد رابطهٔ میان رهبری اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی انجام شده است. فارل<sup>۵</sup> و همکارانش (۲۰۰۷) و لوفتون<sup>۶</sup> و همکارانش (۲۰۰۷) رابطهٔ میان رهبری اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی را مشخص کرده اند. باتلر<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) متوجه

1. Cropanzano

2. Inoue

3. Demirtas

4. Brown & Trevino

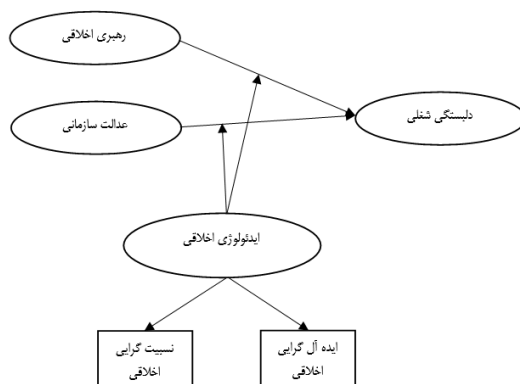
5. Farrell

6. Lofton

7. Butler

شده که تفاوتی در چشم اندازهای اخلاقی (مطلق گرایی، استثناء گرایی، وضعیت گرایی و ذهنی نگری) رهبران وجود دارد و بر یک رابطه مثبت میان رهبری و ایده آل گرایی، و یک رابطه منفی بین رهبری و نسبی گرایی تاکید کرد. علاوه بر رابطه میان ایدئولوژی اخلاقی و رهبری اخلاقی، تحقیقات نشان می دهند که بین عدالت سازمانی و ایدئولوژی اخلاقی هم رابطه ای وجود دارد (گیلیندا<sup>۱</sup> و همکارانش، ۲۰۰۲؛ بیکیون<sup>۲</sup> و همکارانش، ۲۰۰۸). برای مثال هاستین و فاین گان<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) تاکید کرده اند که افراد بشدت نسبی گرا وقتی که میزان عدالت سازمانی در سطحی بالا قرار داشته باشد دلیلی برای مشارکت در کج رفتارها ندارند. به بیان دیگر نسبی گرایی و عدالت باید برای تعیین واکنشهای کج رفتاری، در تعامل با یکدیگر قرار بگیرند. همچنین هنلی<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیده است که در تحقیقات آتی باید مشخصه های محل کار از قبیل عدالت را که می تواند باعث ترویج نسبی گرایی و اقدام به کج رفتاری شود، بیشتر بررسی کنند.

تعداد خیلی کمی از مطالعات به تاثیر رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی پرداخته و ایدئولوژی اخلاقی را در مدل خود گنجانده اند. بنابراین لزوم وجود یک مدل و الگوی مناسب رفتاری، انتظارات شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش



مربوط به یک رفتار مناسب، و حمایت از استانداردهای اخلاقی سطح بالا برای رهبران فردا، فرضیه ایدئولوژی اخلاقی، رابطه میان عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی را به شکلی تعدیل می کند را مطرح می سازد. اگر چه در پژوهش های پیشین به صورت زوجی یا منفک متغیرهای این پژوهش

<sup>1</sup> . Gilliland

<sup>2</sup> . Beekun

<sup>3</sup> . Hastings & Finegan

<sup>4</sup> . Henle

مورد مطالعه قرار گرفته است ولی نکته قابل توجه عدم در نظر گرفتن این متغیرها در یک زمان و در قالب یک مدل است. آنچه این جا به طور جدی به چشم می‌خورد، بررسی حالت‌های کوتاه متغیرها بدون ردیابی ریشه‌های احتمالی علل آنها است. بررسی گستره پژوهش‌های انجام شده در سطح کشور موید آن است که رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در بین مدیران که خدمت‌گزاران و متولیان آموزش و پرورش کشور هستند نیز مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به بررسی‌های مرتبط با موضوع پژوهش و دست‌یابی به مدل پیش فرض می‌توان ادعا نمود رهبری اخلاقی به طور مستقیم بر عدالت سازمانی تأثیر گذار است و ایدئولوژی اخلاقی مدیران نقش تعدیل‌کنندگی را در این میان ایفا می‌نماید. همچنین عدالت سازمانی به طور مستقیم بر دل‌بستگی شغلی تأثیر گذار است. به این ترتیب، براساس مرور مبانی نظری پژوهش‌های انجام شده، الگوی مفهومی پژوهش براساس شکل ۱ طراحی شد.

بر این مبنا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ارائه گردید: فرضیه ۱: بین رهبری اخلاقی با ایدئولوژی اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه ۲: بین عدالت سازمانی با ایدئولوژی اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه ۳: بین عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه ۴: بین رهبری اخلاقی با دل‌بستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه ۵: در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی ایدئولوژی اخلاقی مدیران نقش تعدیل‌کنندگی ایفا می‌کند.

## روش

روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران مدارس جنوب غربی شهر اصفهان تشکیل می‌دادند. در مطالعات علی همبستگی که پژوهشگر به دنبال بررسی روابط متغیرهاست می‌بایست حداقل حجم نمونه ۲۶۰ نفر باشد که به دلیل کوچک بودن حجم جامعه، حجم جامعه و نمونه برابر در نظر گرفته شد و تعداد آن ۲۶۳ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و بالاتر تعیین گردید. تمامی اعضای جامعه آماری در پژوهش شرکت داده شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شد که شامل ۷۳ گویه و ۷ زیر مقیاس بود. رهبری اخلاقی با ۱۰ گویه (براون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵)، عدالت سازمانی

<sup>۱</sup>. Brown

در سه بعد با ۲۶ گویه (مورمن<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۸)، ایدئولوژی اخلاقی با ۲۰ گویه و ۲ خرده مقیاس ایده آل گرایی اخلاقی و نسبیت گرایی اخلاقی (فورسیث، ۱۹۸۰)، دلبستگی شغلی با ۱۷ گویه (اسچافلی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶) زیر مقیاس‌های این پرسشنامه بود که با طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تدوین شد. برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> استفاده شد که برای رهبری اخلاقی ۰/۸۸، عدالت توزیعی ۰/۸۹، عدالت رویه ای ۰/۸۶ و عدالت تعاملی ۰/۹۵ و عدالت سازمانی ۰/۹۶، ایده آل گرایی اخلاقی ۰/۵۹، نسبیت گرایی اخلاقی ۰/۵۹، ایدئولوژی اخلاقی ۰/۷۲، دلبستگی شغلی ۰/۹۳ بدست آمد. برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها با کمک روایی محتوایی تعداد ۵ پرسشنامه به گونه ای تدوین و تنظیم شد که ابعاد آن کاملاً مشخص باشد سپس از نظرات متخصصین حوزه مدیریت درمورد همخوانی گویه‌ها با مقیاس‌های مربوطه استفاده شد و برای روایی صوری با کمک پیش آزمون ۳۰ پرسشنامه آزمایشی در بین مدیران اجرا شد. پس از پاسخگویی و با آگاهی از اشکالات احتمالی و چگونگی برداشت پاسخ دهندگان از گویه‌ها نواقص آنها رفع و اصلاحات لازم صورت گرفت و در نهایت فرم نهایی پرسشنامه تنظیم شد. شرکت کنندگان در این مطالعه به پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد که در بخش توصیفی از آماره‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی<sup>۴</sup> مبتنی بر روش هایس با کمک نرم افزار ماد پراب<sup>۵</sup> نسخه ۲ که توسط هایس<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) نوشته شده است، استفاده شد.

1. Moorman

2. Schaufeli

3. Cronbach's alpha

4. Hierarchical Moderated Regression Analysis

5. MODPROBE

6. Andrew F. Hayes



## یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توصیفی مربوط به شرکت کنندگان از آمار توصیفی به شرح زیر بدست آمد: از کل نمونه ۵/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۷۸/۱ درصد کارشناسی و ۱۶/۲ درصد کارشناسی ارشد بودند. ۵۰/۸ درصد نمونه را مردان تشکیل می‌دادند. سابقه مدیریت ۳۹/۶ درصد از مدیران مدارس کمتر از ۱۰ سال و ۴۲/۳ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۸/۱ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال بوده است. به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که به این ترتیب پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در تمام متغیرها برقرار بود ( $P \geq 0.05$ ). به این ترتیب در جدول (۱) شاخص‌های توصیفی (میانگین وانحراف معیار) و ماتریس همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش که با ضریب همبستگی پیرسون اندازه گیری شده بود، گزارش شده است.

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	رهبری اخلاقی	۴/۴۷	۰/۴۹۹	۱					
۲	عدالت سازمانی	۳/۵۹	۰/۹۹۹	۰/۴۸۶**	۱				
۳	ایده آل گرایی اخلاقی	۴/۵۴	۰/۴۹۴	۰/۴۷۴**	۰/۳۰۳**	۱			
۴	نسبیت گرایی اخلاقی	۳/۵۱	۰/۸۲۷	۰/۲۳۳**	۰/۵۳۴**	۰/۱۷۹**	۱		
۵	ایدئولوژی اخلاقی	۴/۰۳	۰/۵۱۸	۰/۴۱۲**	۰/۵۷۰**	۰/۶۱۹**	۰/۸۸۳**	۱	
۶	دلبستگی شغلی	۴/۴۳	۰/۵۲۹	۰/۵۸۵**	۰/۶۰۰**	۰/۵۳۳**	۰/۲۹۳**	۰/۴۸۷**	۱

$$**P \leq 0.01$$

مقادیر ضریب همبستگی پیرسون برای رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، ایدئولوژی اخلاقی و دلبستگی شغلی با توجه به سطح معناداری محاسبه شده مثبت و معنادار است.

در ارتباط با فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی با ایدئولوژی اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در سطح  $P \leq 0.01$  با ضریب همبستگی ۰/۴۱۲ معنادار و مثبت است. به این ترتیب فرضیه اول پژوهش به این صورت مورد تأیید قرار گرفت. همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، بین عدالت سازمانی با ایدئولوژی

اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد و در سطح  $P \leq 0.01$  با اطمینان ۹۹ درصد و ضریب همبستگی ۰/۵۷ فرضیه دوم نیز تایید می‌گردد.

در ارتباط با فرضیه سوم مبنی بر این که بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد می‌توان گفت ضریب همبستگی این دو متغیر با مقدار ۰/۵۸۵ معنادار و مثبت است و این ارتباط تأیید می‌گردد. در پاسخ به فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به جدول ۱، ضریب همبستگی به دست آمده با مقدار ۰/۵۸۵ مثبت و معنادار است. به این ترتیب فرضیه‌های ۱ تا ۴ پژوهش تأیید گردید. برای تأیید فرضیه پنجم که در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ایدئولوژی اخلاقی مدیران نقش تعدیل‌کنندگی ایفا می‌کند، از رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مبتنی بر روش هایس (۲۰۱۶) استفاده شد. در جدول (۲) نقش تعدیل‌کنندگی ایده آل‌گرایی اخلاقی و نسبت‌گرایی اخلاقی از مؤلفه‌های ایدئولوژی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی نشان داده می‌شود.

جدول (۲). نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی دلبستگی شغلی (ملاک<sup>۱</sup>)

با عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی (متغیر پیش بین اصلی<sup>۲</sup>) و اثر تعاملی ایدئولوژی اخلاقی

$\Delta R^2$	$R^2$	$\Delta F$	F	اثرات اصلی و تعاملی	متغیرهای پیش بین	بلوک	متغیر ملاک
				۰/۲۲*	عدالت سازمانی		۱
-۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۵۱	۴۸/۳۶	-۰/۱۲*	نسبیت‌گرایی اخلاقی		
				۰/۰۳	عدالت سازمانی × نسبیت‌گرایی اخلاقی		
				۱/۴۰*	عدالت سازمانی		۲
-۰/۰۴۱	۰/۵۴	۲۲/۶۰	۹۸/۴۹	۱/۳۴*	ایده آل‌گرایی اخلاقی		
				-۰/۲۵*	عدالت سازمانی × ایده آل‌گرایی اخلاقی		
				۰/۱۵*	رهبری اخلاقی		۳
-۰/۰۰۹	۰/۳۸	۳/۸۳	۵۱/۶۴	-۰/۴۲*	نسبیت‌گرایی اخلاقی		
				۰/۱۲*	رهبری اخلاقی × نسبیت‌گرایی اخلاقی		
				۱/۵۴*	رهبری اخلاقی		۴
-۰/۰۲۰	۰/۴۵	۹/۳۸	۶۸/۶۶	۱/۴۸*	ایده آل‌گرایی اخلاقی		
				-۰/۲۵*	رهبری اخلاقی × ایده آل‌گرایی اخلاقی		

\* $P \leq 0.05$

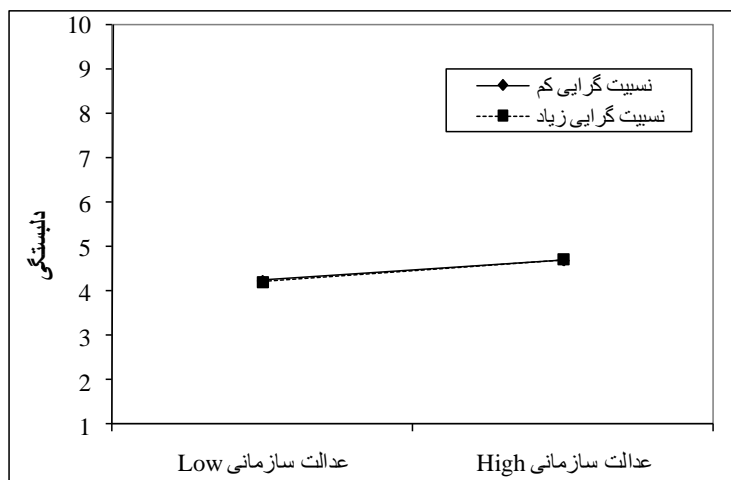
۱. Outcome variable

۲. Focal Predictor Variable

با توجه به جدول ۲ در رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ایده آل‌گرایی اخلاقی تعدیل‌کننده است. ولی در رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی نسبت‌گرایی اخلاقی تعدیل‌کننده نیست و نقش تعدیلی بازی نمی‌کند. در رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی نسبت‌گرایی اخلاقی تعدیل‌کننده است، اما نه رهبری اخلاقی و نه نسبت‌گرایی اخلاقی هیچ‌کدام به تنهایی پیش‌بینی‌کننده نیستند. در رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی ایده آل‌گرایی اخلاقی نیز تعدیل‌کننده است. این تعاملات به معنای تعدیل رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی بوسیله ایدئولوژی اخلاقی است. به عبارت دیگر هرچه ایدئولوژی اخلاقی افزایش می‌یابد اثر رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. عدالت سازمانی ۳۶ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند ولی با تعامل نسبت‌گرایی اخلاقی در این رابطه واریانس افزوده انحصاری<sup>۱</sup> تنها ۰/۰۰۱ افزایش می‌یابد. همچنین عدالت سازمانی ۵۴ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند ولی با تعامل ایده آل‌گرایی اخلاقی در این رابطه واریانس افزوده انحصاری ۴ درصد افزایش می‌یابد.

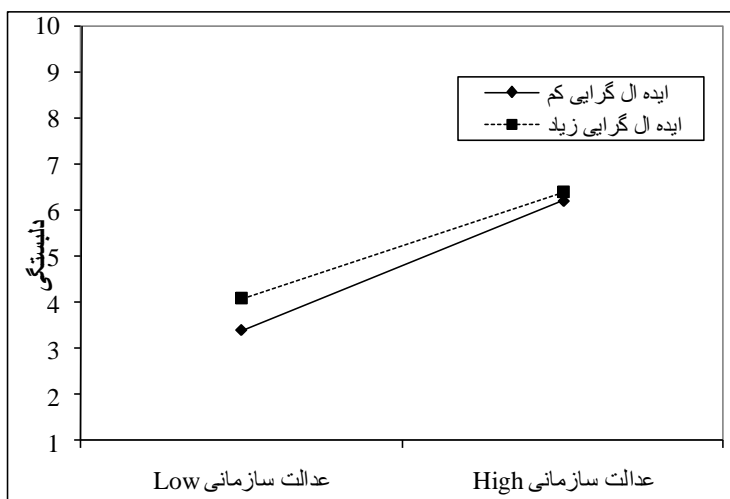
در رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی، رهبری اخلاقی ۳۸ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند ولی در تعامل با نسبت‌گرایی اخلاقی حدود یک درصد افزایش می‌یابد. رهبری اخلاقی در تعامل با ایده آل‌گرایی اخلاقی نیز ۲ درصد واریانس دلبستگی شغلی را افزایش می‌دهد. نتایج مربوط به نقش تعدیل‌کنندگی نسبت‌گرایی اخلاقی و ایده آل‌گرایی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در نمودارهای ۲ تا ۵ ارائه شده است.

نمودار ۲- نمودار رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در نسبت گرای اخلاقی



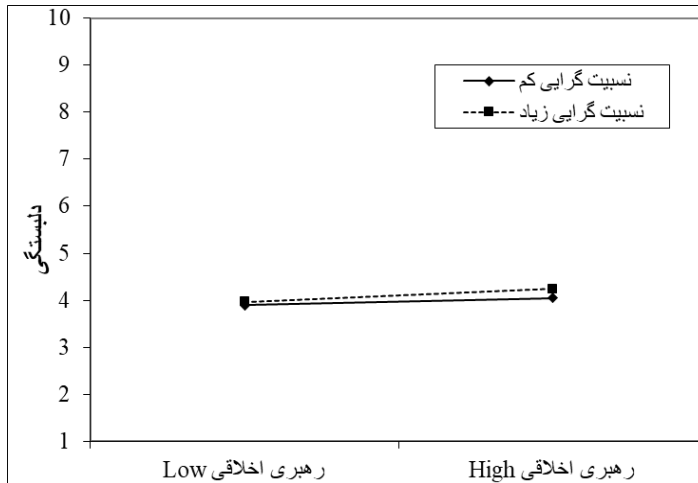
همانطور که نمودار ۲ نشان می‌دهد در رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی، نسبت گرای اخلاقی زیاد و کم تأثیری ندارد. به عبارت دیگر نسبت گرای اخلاقی نقش تعدیل‌کنندگی در این رابطه ندارد.

نمودار ۳- نمودار رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در ایده آل گرای اخلاقی



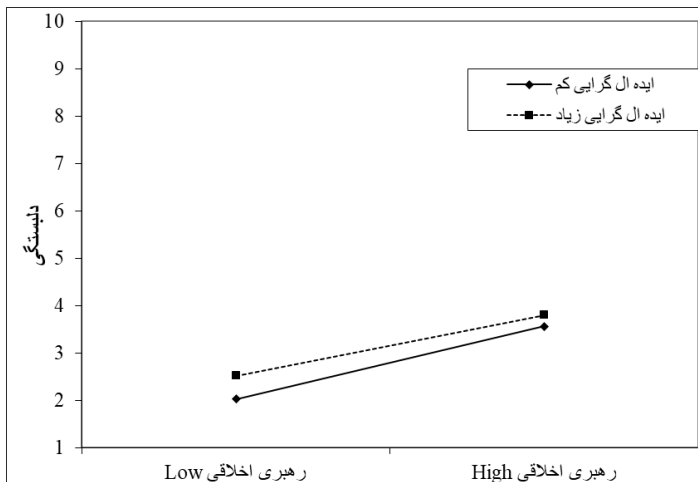
نمودار ۳ نشان می‌دهد که در افرادی که ایده آل‌گرایی پایین‌تری دارند با افزایش عدالت سازمانی دلبستگی شغلی افزایش بیشتری می‌یابد.

نمودار ۴- نمودار رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی در نسبت گرای اخلاقی



نمودار ۴ حاکی از آن است که در رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی، نسبت گرای اخلاقی بالاتر افزایش بیشتری در دلبستگی شغلی ایجاد می‌کند.

نمودار ۵- نمودار رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی در ایده آل گرای اخلاقی



با توجه به نمودار ۵ در افرادی که ایده آل گرای پایین تری دارند با افزایش رهبری اخلاقی دلبستگی شغلی افزایش بیشتری می‌یابد.

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیل کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در بین مدیران مدارس جنوب غربی شهر اصفهان به اجرا درآمد. در فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی با ایدئولوژی اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد همخوانی این پژوهش با پژوهش فارل و همکاران (۲۰۰۷) و لوفتون و همکاران (۲۰۰۷) تایید شد به این ترتیب در تبیین این یافته می‌توان گفت ایدئولوژی اخلاقی به صورت دستورالعمل و راهنمای تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی عمل می‌کند و رهبران اخلاقی با ایجاد ارتباط مکرر در خصوص اخلاقیات و برجسته‌سازی پیام‌های اخلاقی، بر توجه بیشتر به اخلاقیات، تمرکز می‌کنند و با تکیه بر ایدئولوژی اخلاقی خود به عنوان تصمیم‌گیرندگانی منضبط و بی‌طرف در نظر گرفته می‌شوند و در بین کارکنان مقبولیت می‌یابند بنابراین، این رابطه مثبت و معنادار را می‌توان توجیه نمود. رابطه معنادار به دست آمده بین ایدئولوژی اخلاقی با عدالت سازمانی نیز با پژوهش گیلند و همکاران (۲۰۰۲)، بیکیون و همکاران (۲۰۰۸) و هاستین و فاین گان (۲۰۱۱) همخوانی نشان داد. به عبارت دیگر زمانی که عدالت سازمانی در سطح بالایی قرار داشته باشد افراد با ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرا دلیلی برای مشارکت در کج رفتاریها ندارند. همچنین رابطه معنادار بین رهبری اخلاقی با عدالت سازمانی با پژوهش کراپانزانو و همکاران (۲۰۰۲) همسو می‌باشد. از آنجا که تصورات و ادراکات مربوط به عدالت باعث افزایش تاثیر مدیران و وضعیت آنها بعنوان یک مقام اخلاقی می‌شود، این رابطه نشان می‌دهد ادراک از عدالت سازمانی بیشتر در بین کارکنان موقعیت مدیران را به عنوان رهبران اخلاقی در سازمان تحکیم می‌کند. در این پژوهش بین عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی نیز رابطه معنادار بدست آمد. این نتیجه با نتایج پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۸۶)، عزیز (۱۳۸۹)، ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)، مانتر و مورفی (۲۰۰۵) و دمیرتاز (۲۰۱۳) همخوانی داشت. این رابطه مؤید نقش حساس افزایش عدالت سازمانی در ایجاد دل‌بستگی شغلی می‌باشد. نظر به این که کارکنان بیشتر به عدالت سازمانی در پرداختها، رویه‌ها و تعاملات توجه دارند در صورت ادراک خوب از عدالت در سازمانشان دل‌بستگی بیشتری نسبت به شغل خود پیدا می‌کنند. این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و ایدئولوژی اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی اثر مستقیم دارند. هر چه فرد نسبت به سازمان خود دل‌بستگی بیشتری داشته باشد یا به عبارت دیگر هر اندازه فرد در خود به این احساس رسیده باشد که شغل و حرفه‌ی او معرف شخصیت و هویت و ارزشمندی اوست، به

همان میزان در روابط انسانی و انجام وظایف شغلی خود کمتر دچار خطا می‌گردد. دلبستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. برای مثال، سطوح بالای دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان (لاولر، ۱۹۸۶؛ یار محمد زاده و فیضی، ۱۳۹۴) مد نظر قرار گرفته است، چراکه افراد به طور روان شناختی تمایل دارند بیشتر در کارشان سرمایه گذاری کنند. بدین لحاظ باید افراد شغل مناسب برای خود انتخاب کنند و سازمانها توانایی واگذاری نقش مناسب با توجه به علائق، توانایی‌ها و استعداد به افراد را داشته باشند. همچنین کارکنان برای تأمین نیازهای خود با پاداش‌ها و دریافت‌هایی که از سازمان دریافت می‌کنند به فعالیت خود در سازمان ادامه داده و به دنبال آن دلبستگی شغلی آنان افزایش می‌یابد. به این ترتیب مدیران دلبسته به شغل، به طور آگاهانه و با انتخاب شخصی خود وقت و انرژی بیشتری را برای انجام فعالیت‌های شغلی خود صرف می‌کنند. یا فلسفه اخلاق فردی، به صورت دستورالعمل و راهنمای تصمیم‌گیری در وضعیتهای دشوار اخلاقی عمل می‌کند و افراد با اعمال، رفتار، تصمیم‌گیری‌ها و ایدئولوژی اخلاقی خود در سازمان به گونه‌ای عمل می‌کنند که در جهت و همسو با سازمان قدم بردارند و به این ترتیب با عملکرد مثبت دلبستگی آنها به سازمان بیشتر می‌شود. ویژگی‌های رهبری اخلاقی، پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی و در نظر گرفتن مجازات برای رفتارهای غیراخلاقی، مدیران را بر آن می‌دارد که با عملکرد بهتر از سازمان حمایت کنند و در جهت اهداف سازمان فعالیت‌های شغلی بیشتری داشته باشند که به عبارتی باعث افزایش دلبستگی آنها به شغلشان می‌گردد. نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی مدیران در این پژوهش تأیید شد. به عبارت دیگر هرچه ایدئولوژی اخلاقی افزایش یابد اثر رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد. این یافته نشان می‌دهد وجود رهبری اخلاقی در مدیران باعث افزایش دلبستگی شغلی مدیران می‌گردد ولی فلسفه اخلاقی آنها در این میان نقش تعدیل‌کننده دارد. در صورتی که قضاوت‌ها و تصمیم‌های مدیران اقدام درست اخلاقی باشد می‌تواند نتیجه‌ای خوشایند و مطلوب به همراه داشته باشد و اثر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی را تقویت نماید. نظر به اینکه تعامل رهبری اخلاقی و نسبت‌گرایی اخلاقی ۱۲ درصد و تعامل رهبری اخلاقی و ایده آل‌گرایی اخلاقی ۲۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند، می‌توان چنین نتیجه گرفت که افرادی که فلسفه اخلاقی ایده آل‌گرایی دارند یعنی معتقد بر یک سری اصول، قواعد، قوانین و باورهای هستند

که بر اعمال و تصمیمات آن‌ها تاثیرگذار است با اعمال رهبری اخلاقی می‌توانند دلبستگی شغلی بیشتری در کارکنان ایجاد می‌کنند و پیامد آن می‌تواند عملکرد بهتر کارکنان باشد. آن لترسناطمنظردم خرده مقیاس نسبت گرای اخلاقی نه خاصیت پیش بینی کنندگی و نه خاصیت تعاملی نشان داده است. این یافته بر این مفهوم دلالت می‌کند که افرادی که بر نسبت گرای اخلاقی اعتقاد دارند و در اصول عمومی اخلاق تردید می‌کنند، باور دارند که عملکرد اخلاقی با توجه به وضعیت افراد می‌تواند متفاوت باشد بر این اساس این افراد در اعمال رهبری اخلاقی و اجرای اصول اخلاقی تردید دارند و به این خاطر نمی‌توانند بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر گذار باشند. اینکه تنها تعامل ایده آل گرای اخلاقی برای دلبستگی شغلی معنادار شده است، به معنای تعدیل رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی بوسیله ایده آل گرای اخلاقی است. به عبارت دیگر هرچه فلسفه اخلاقی ایده آل گرای در فرد بیشتر باشد اثر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. از طرف دیگر تعامل عدالت سازمانی و ایده آل گرای اخلاقی نیز ۲۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند. این یافته نشان می‌دهد زمانیکه ادراک از عدالت سازمانی در افراد با فلسفه اخلاقی ایده آل گرای افزایش یابد به میزان ۲۵ درصد دلبستگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه آموزش و پرورش نیاز به کارکنانی دلسوز و متعهد برای خدمت به جامعه دارد مدیران باید دارای توانایی اعمال رهبری اخلاقی باشند به عبارت دیگر باید مجموعه ای از ارزشها را ارائه کند که نه تنها باعث افزایش سطح عملکرد رهبر شود بلکه منجر به راندمان و اثربخشی بیشتر در میان کارکنان گردد. به این ترتیب پیشنهاد می‌شود مدیران با تقویت توان رهبری خود بر مبنای رهبری اخلاقی کوشا باشند. از طرف دیگر با آشنایی کامل از ایدئولوژی اخلاقی خود و برقراری فلسفه اخلاقی ایده آل گرای به اعمال رهبری اخلاقی در سازمان کمک کنند و بتوانند دلبستگی شغلی هرچه بیشتر کارکنان را رقم بزنند. به نظر می‌رسد اگر مدیران تمام فعالیت‌های سازمان را بر مبنای گسترش عدالت در سه بعد (توزیعی، رویه ای و تعاملی) پایه ریزی کنند و به دنبال اجرای عدالت سازمانی در سازمان و ادراک از عدالت سازمانی در بین کارکنان باشند در ایجاد دلبستگی شغلی کارکنان سهم بسزایی دارند. از آنجا که این پژوهش تنها در سازمان آموزش و پرورش (بین کلیه مدیران مدارس) صورت گرفته است، پیشنهاد می‌شود تحقیقات مشابهی در سایر سازمان‌ها انجام گیرد و نتایج آنها مورد مقایسه تطبیقی قرار گیرد. همچنین رابطه بین متغیرهای این پژوهش در سازمانهای خصوصی و عمومی دیگر بررسی شود و زمینه مقایسه نتایج فراهم گردد. این مطالعه



همچون سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی نیز داشت که از آن جمله می‌توان به محدودیت جامعه‌ی پژوهش اشاره کرد و به این دلیل باید در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و سازمانی دیگر احتیاط شود. روش این پژوهش رابطه‌ای بوده است لذا کاربست و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی منطقی نیست. همچنین باید استفاده از ابزارهای خودسنجی به عنوان ابزار پژوهش که امکان خودافزایی و یا مدیریت دریافت پاسخگویان را به دنبال دارد نیز از محدودیت‌های این پژوهش دانست.

### کتابنامه

- الوانی، سید مهدی و رحمتی، محمد حسین. (۱۳۸۵). فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، فصلنامه فرهنگ مدیریت، ۵ ( ۱۵)، صص ۷۰-۴۳.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۵). "مدیریت عمومی"، تهران: نشر نی.
- امراهی، اکبر؛ قلاوندی، حسن و علی زاده، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰ (۴)، صص ۹۴-۷۷.
- امیدی ارجنکی، نجمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه اصفهان.
- حضور، محمدجواد؛ پورعزت، علی اصغر؛ سرلک، محمدعلی و محمدعلی پور، نسرين. (۱۳۹۲). طراحی مدل سازمان عدالت محور درآمدی نو برکارت امتیازی متوازن، پژوهشنامه تربیتی، ۸ (۳۵)، صص ۱-۲۴.
- سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۱). استراتژی رهبری با رویکردی دانش محور، پژوهشنامه تربیتی، ۷ (۳۰)، صص ۲۲-۱.
- سیادت، سیدعلی؛ زارع، حسین؛ قاسمی نژادی، افسر و ربانی، رسول. (۱۳۸۷). مباحثی در سازمان و مدیریت آموزشی، تهران: آوای نور.
- سیادت، سیدعلی؛ نصرافهانی، علی و اله یاری، سمیه. (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی، نشریه مهندسی فرهنگی، ۹ (۴۵ و ۴۶)، صص ۴۶ - ۳۸.
- سیادت، سیدعلی؛ راهسار، محمدرسول و زارع زاد، لیلا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان، نامه آموزش عالی، ۲۱ (۱۴)، صص ۱۰۲-۸۹.
- شجیع، رضا و پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۰). تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش (DAT - Q)، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱ (۸)، صص ۱۱۸-۱۰۳.
- شجیع، رضا؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد و امیری، مجتبی. (۱۳۹۱). تأثیر ایدئولوژی بازیکنان حرفه‌ای فوتبال ایران بر تصمیم‌گیری اخلاقی آنان، مطالعات روانشناسی ورزشی، ۲، صص ۳۸-۲۷.
- شیربگی، ناصر؛ غلامی، خلیل؛ معروفی، فخرالدین؛ نوری، سمیه. (۱۳۹۱). درک و شناخت گونه‌های سوء رفتار سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه کردستان، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۵ (۹)، صص ۵۱ - ۲۸.
- ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی، ۴ (۱۵)، صص ۱۷۴-۱۵۷.

عبداللهی، بیژن؛ یوسلیانی، غلامعلی و حاتمیان، جمال (۱۳۹۳). رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰ (۲)، صص ۹۱-۱۱۶.  
عزیزی، آمنه. (۱۳۸۹). رابطه بین عدالت سازمانی و وجدان کاری و دلبستگی شغلی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش پرورش شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.

عواطفی منفرد، احسان؛ مهداد، علی و میرجعفری، سید احمد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷ (۳)، صص ۹-۱.  
فتحی، گونا؛ جوانک، ماندانا؛ طاهری، ماهدخت و شهودی، مریم. (۱۳۹۳). مدل یابی روابط بین رهبری اخلاقی و حاکمیت بالینی با توانمندسازی روانشناختی در پرستاران، مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، بهبود، ۱۸ (۴)، صص ۲۱۲-۲۰۴.

قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر و سعیدی نژاد، مجید. (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲ (۸)، صص ۲۹-۱.

کشتکاران، علی؛ کاوسی، زهرا؛ قلی پور، آرین؛ سهرابی زاده، ساناز و شرفی، زهرا. (۱۳۹۱). دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستانهای آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، پی‌اورد سلامت، ۶ (۲)، صص ۱۴۷-۱۵۶.

گل پرور، محسن؛ نصری، مرجان و ملک پور، مختار. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک شده مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان، دانش و پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱۵ (۲۱)، صص ۴۶-۲۵.

گل پرور، محسن؛ غفوری، محمد رضا و نصری، مرجان. (۱۳۸۸). پیش‌بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در مربیان آموزشگاه‌های استثنایی، کودکان استثنایی، ۳۴ (۱۴)، صص ۳۴۴ - ۳۳۱.

گل پرور، محسن و رفیع زاده، پروین دخت. (۱۳۸۸). الگوی ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرش‌های شغلی، رشد حرفه‌ای، حمایت رهبری و توانمندسازی، فصلنامه بصیرت، ۱۶ (۴۴)، صص ۲۷-۴۵.

گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا و اسماعیلیان اردستانی، زهره. (۱۳۹۱). رابطه عدالت و بی‌عدالتی آموزشی با رفتارهای مدنی - تحصیلی: نقش واسطه‌ای اخلاق تحصیلی (رویکرد رویدادهای واسطه‌ای اخلاقی)، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۸ (۳)، صص ۱۰۶-۸۵.

نادی، محمدعلی؛ مشفق، نزهت الزمان و سیادت، سید علی. (۱۳۹۲). مدل یابی معادلات ساختاری رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهدمستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۱۶)، صص ۴۲-۱۹.

نصراصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری نسب، سیامک. (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ۵(۱)، صص ۱۰۷-۱۲۸.

یار محمد زاده، پیمان و فیضی، ایوب. (۱۳۹۴). نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۳۸(۱۰)، صص ۲۰۳-۲۲۵.

Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.

Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.

Butler, L. S. (2009). Ethical perspectives and leadership practices in the two year colleges of South Carolina. A dissertation resented at Graduate School of Clemson University.

Beekun, R. I., Hamdy, J. R., Westerman, H. W., & HassabElnaby, R. (2008). An exploration of ethical decision making processes in the USA and Egypt. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 587-605.

Cropanzano, R., & Prehar, C.A. (2001). Emerging justice concerns in an era of changing psychological contracts. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice*, 2, 245-269.

Cropanzano, R., Rupp, D.E., Mohler, C.J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In J. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 20, 1-113.

Cropanzano, R., Prehar, C.A., & Chen, P.Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organizational management*, 27, 324-351.

Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.

Demirtas, O. (2013). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*. Doi: 10.1007/s10551-013-1950-5.

Demirtas, O. & Akdogan, A. (2014), the Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment, *Journal of Business Ethics*, 130, 1, 59–67.

Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, 29–38.

Farrell, C., Carraher, S. M., Sadler, T., & Cammack, S. E. (2007). Ethics and leadership among young American nascent entrepreneurs. *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*, 13(2), 3–11.

Ferguson, Merideth J. (2007). From bad to worse: A social contagion model of organizational misbehavior. Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School of Vanderbilt University in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy in management.

Forsyth, D. R.: (1980), 'A Taxonomy of Ethical Ideologies', *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 175–184.

Gefen, D., & Straub, D. (2005). A partiale guid to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the ALS*, 16(5), 91-109.

Gilliand, W. S., Steiner, D. D., & Skarlicki, D. P. (2002). Emerging perspectives on managing organizational justice. Greenwich, CT: Age Publishing.

Hastings, S. E., & Finegan, J. E. (2011). The role of ethical ideology in reactions to injustice. *Journal of Business Ethics*, 100, 689–703.

Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17, (2), 247–263.

Hallberg, U. & Schaufeli, W. B. (2006). "Same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.

Hedland, B., San Tan, P., De Castro, G., Lopes, G. (2014) Meta-analysis of first-line therapies in advanced non-small-cell lung cancer harboring EGFR-activating mutations. *Journal of thoracic oncology*, 9(6), 805-811.

Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and Work-Place deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126-138.

Kelle, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82, 803-811.

Lofton, J., Carraher, S. M., Sadler, T., & Cammack, S. (2007). Ethics among German entrepreneurs: What is important for good Leaders? *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*, 13(2), 31-43.

Magner, N., Welker, R. B., & Campbell, T. L. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation -processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*, 27(1) 41-50.

Mantler, R. H & Morfi, G. L (2005). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.

Moorman, R.H., Blakely, G.L., & Niehoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.

Rest J., Narvaez, D., Bebeau, M.J., Thomas, S.J. (1999). *Post conventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.

Richards, James. (2008). the many approaches to organizational misbehavior: a review, map and research agenda. Heriot-watt University.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 298-315.

Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V & Bakker A. (2002) the measurement of engagement a burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*; 3(1): 71-92.

Schneider, M. (2002), "A stakeholder model of organizational leadership", *Organization Science*, 13(2) 209- 220.

Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. *Handbook of Partial Least Squares*, 47-82.

