

## رابطه جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان

بهبود یاری‌قلی<sup>۱</sup>، غلامرضا گلمحمدنژاد بهرامی<sup>۲</sup>، مهدی فضلی<sup>۳</sup>

Received: 2019/01/14  
Accepted: 2019/09/01

صفحات: ۲۵۱-۲۳۵

دریافت مقاله: ۲۴/۱۰/۳۹۷  
پذیرش مقاله: ۱۰/۰۶/۱۳۹۸

### چکیده

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری است. تمامی معلمان دوره اول متوسطه شهر تبریز به تعداد ۱۶۹۲ نفر جامعه آماری تحقیق بودند و روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای انجام شد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه گردید و ۳۲۰ نفر پرسشنامه را تکمیل کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های عدالت سازمانی (Morman & Nihof (2001)، جو اخلاقی (Fritch 2000)، درگیری شغلی (Canongo 1982)، اخلاق حرفه‌ای (Beatman & Shell 2004) استفاده شد و روایی ابزارها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که همه آن‌ها برازش خوبی داشتند. نتایج نشان می‌دهد جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای با یکدیگر رابطه دارند. همچنین اخلاق حرفه‌ای مابین عدالت سازمانی و جو سازمانی ادراک شده با درگیری شغلی نقش میانجی ندارد. عدالت سازمانی بر درگیری شغلی به صورت مستقیم مؤثر است. به عبارت دیگر افزایش عدالت سازمانی موجب افزایش درگیری شغلی می‌گردد. بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌شود معلمان و مدیران ارشد عرصه تعلیم و تربیت با لحاظ اخلاقیات و ایجاد فضای آرام و توزیع عادلانه مزایا و تجدیدنظر در رویه‌های توزیع موجبات دل‌بستگی و درگیری شغلی معلمان را فراهم آورند.

**کلید واژگان:** جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی، اخلاق حرفه‌ای

۱. دانشیار فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

**Email:** Behboud.yarigholi@yahoo.com

نویسنده مسئول:

۲. استادیار سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۳. دانش‌آموخته رشته تحقیقات آموزشی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

## مقدمه

هر نهاد و سازمانی وابسته به نیروی انسانی است. موفقیت هر سازمانی، مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. به همین دلیل شناسایی راهکارها و ایجاد شرایطی که باعث به‌کارگیری توانایی‌ها و سرانجام بالا رفتن بهره‌وری کار بشود از اهمیت بسزایی برخوردار است. جهت اثربخشی و ایجاد انگیزه و درگیر کردن معلم و تربیت دانش‌آموزان خلاق و مفید برای جامعه، هم سازمان و هم معلم باید رفتارهایی را از خودشان بروز بدهند. یکی از سازه‌های مربوط به رفتار کاری، "درگیری شغلی" است. درگیری شغلی به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد (Raymond & Mjoli, 2013). از نظر اندیشمندان درگیری شغلی به‌عنوان یک حالت شناختی تک‌بعدی از یک رویکرد انگیزشی است (Kanungo, 1982). این انگیزش می‌تواند درونی یا بیرونی باشد. وی در تعریفی گسترده‌تر، درگیری شغلی را به‌عنوان ادراک یا باور فرد بیان می‌کند که او با کارش شناخته می‌شود. در کنار عوامل سازمانی مؤثر بر میزان درگیری شغلی، میزان این رفتار در سازمان می‌تواند متأثر از ویژگی‌های اخلاقی افراد نیز باشد (Chagatai, 2012). مدل درگیری شغلی که توسط نظریه‌پردازان بسط و مطرح گردید مدل چندبعدی درگیری شغلی است که متشکل از درگیری شغلی عاطفی، درگیری شغلی شناختی و درگیری شغلی رفتاری است. درگیری شغلی عاطفی به معنی این است که فرد چقدر شغلش را دوست دارد؛ درگیری شغلی شناختی به اهمیت شغل در کل زندگی فرد اشاره دارد؛ و درگیری شغلی رفتاری به میزان اندیشه فرد به کارش اشاره می‌کند هنگامی که فرد بر سرکارش حاضر نیست (Ueda, 2012).

در میان دیدگاه‌های مختلف در مورد درگیری شغلی واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند (Elankumaran, 2004) و عدالت و اخلاق بی‌ارتباط با درگیری و مشارکت کاری کارکنان نیست. مطالعه عدالت در محیط‌های کاری به‌عنوان متغیر تبیین‌کننده بسیاری از رخدادها و وقایع در پژوهش‌های مختلف استفاده شده است (Zhang, Nie, Luo, 2009). جهت درگیر شدن در کار باید شرایط و عواملی را در نظر گرفت یکی از این عوامل درک افراد از عدالت سازمانی است. عدالت و برابری، در درون سازمان یکی از مهم‌ترین باارزش‌ترین مفاهیم است. به‌ویژه این که ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه، می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط با کار را تحت تأثیر قرار دهد. ادراک بی‌عدالتی اثرات زیانباری بر روحیه کاری افراد دارد (Johnson, Selenta & Lord, 2006). رعایت عدالت بر این امر متمرکز است که چگونه افراد از نظر اجتماعی، رویدادهای درون سازمانی را عادلانه یا ناعادلانه درک می‌کنند

(Poll, 2007). واژه "عدالت سازمانی"<sup>۱</sup> برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه ۱۹۷۰ به کار گرفته شده است. نظریه‌ها و تحقیقات مختلف درباره عدالت سازمانی به سه شیوه ارزیابی و بررسی شده است. ریگو<sup>۲</sup> در دسته‌بندی عدالت، عدالت توزیعی را عادلانه بودن پیامدهایی که کارکنان دریافت می‌کنند، توصیف می‌کند. عدالت رویه<sup>۳</sup> عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین این پیامدها را بیان می‌کند. عدالت تعاملی، یعنی این که کلیه مراودات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه باید عادلانه باشد؛ یعنی افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراوداتی غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند (Ghanbari & Hejazi, 2013).

بنا به نظر نظریه پردازان عدالت سازمانی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی افراد در سازمان‌ها دارد. ادراک کارکنان نسبت به وجود عدالت در سازمان عاملی مهم در چگونگی قضاوت آن‌ها درباره سازمان خود است. مطالعات در زمینه عدالت سازمانی حاکی از آن است که وجود عدالت سازمانی باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان و درنهایت، افزایش عملکرد سازمان خواهد شد پیامدهای احساس عدم عدالت در سازمان‌ها خود می‌تواند مانعی برای عدم تحقق اهداف سازمان از جانب نیروی انسانی تلقی شود. بی‌انگیزگی و عدم پایبندی به اصول حرفه‌ای سازمان از جمله نتایج این امر خواهد بود (Parker, 2013).

از سوی دیگر، یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون سازمانی و نظرات کارکنان، "جو اخلاقی"<sup>۴</sup> است (Lewis, Goodman, Fandt & Michlitsch, 2004). علی‌رغم تلاش‌های متعدد برای تعریف جو اخلاقی، تعریفی که همگان بر آن توافق داشته باشند وجود ندارد؛ و تنها توافق نسبی در این زمینه این است که جو اخلاقی سازه‌ای روان‌شناختی است و براساس مجموع ادراکات فردی قرار می‌گیرد (Filipova, 2009). جو اخلاقی ادراکات رسمی و غیررسمی کارکنان از فرآیندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری سازمان بوده و هنجارهایی را برای پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می‌نمایند. با توجه به دیدگاه ویکتور و کالن، پنج سازه اصلی، جو اخلاقی شامل رفتار مراقبت‌کننده<sup>۵</sup>، قانون و مقررات، کارایی، دیدگاه ابزاری و استقلال است: جو کاری درک شده با پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری، عملکرد شغلی در ارتباط

1. Organizational justice

2. Rego

3. Ethical climate

4. Caring

است (Deconinck, 2009). پژوهشگران نیز در تحقیق خود ضمن تأیید نقش جو اخلاقی بر درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که مؤلفه جو مسئولیت اجتماعی نسبت به ابعاد دیگر جو اخلاقی نقش بیشتری در درگیری شغلی داشته است و مؤلفه فداکاری در درگیری شغلی تأثیرپذیری بالاتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها داشته است (Müjdelén, 2012). از سوی دیگر صاحب‌نظران اخلاق را به‌عنوان یک استاندارد و معیاری برای حرفه تعریف نمود و طی چند سال گذشته، موضوعات مربوط به "اخلاق حرفه‌ای" پیشرفت قابل‌ملاحظه‌ای داشته و مطالعات منظم در این زمینه، رو به فزونی نهاده است (Vitez, 2007). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. محققان تدریس را فعالیت حرفه‌ای معرفی می‌کنند که به‌شدت درگیر بحث‌ها و ملاحظه‌ها اخلاقی است. در این صورت معلم در قلب چنین حرفه‌ای قرار می‌گیرد و بدیهی است که مقتضیات این اخلاق، متفاوت از ویژگی‌های اخلاقی در سایر حرفه‌هاست (Ghaedi, Amiri & Dibavajari, 2013).

نتایج تحقیقات مؤید رابطه معنادار بین جو اخلاقی سازمان و اخلاق حرفه‌ای کارکنان آن دارد (Nakhaie, 2010؛ Akwasi, 2011)

امروزه دستیابی به هدف‌های سازمان‌ها تا حد زیادی در سایه عملکرد مناسب و صحیح کارکنان محقق می‌شود. معلمان و دبیران به‌عنوان نیروی انسانی و کارگزار نظام تعلیم و تربیت از قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه‌ای برخوردار هستند که موجب بالا رفتن اثربخشی و کارایی می‌گردد. به نظر می‌رسد این امر اتفاق نمی‌افتد مگر ارزش‌های انسانی در سازمان مورد توجه قرار گیرد و اخلاق و اخلاق‌مداری و عدالت به‌عنوان برتری رقابتی محسوب گردد و احساس تبعیض و بی‌عدالتی و بداخلاقی‌ها در جنبه‌های گوناگونش رخت بریندد و از آنجاکه زندگی بدون کار بی‌معنی است و کار بی‌روح نابودکننده زندگی است (Krishna Kumar & Neak, 2002). افراد باید به نحو مطلوب در حرفه خویش درگیر باشند. درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (Hirschfeld, 2006). آموزش و پرورش یکی از نهادهای حساس دولتی بوده که به‌عنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کند و مهم‌ترین رسالت افراد درگیر در آن ترویج و توسعه دانش و آموزش و آماده کردن افراد برای به دست گرفتن مشاغل در جامعه است؛ بنابراین، انتظار می‌رود که جو اخلاقی و مؤلفه‌های مربوط به آن در این سازمان مناسب بوده و در ارتباطات، روحیه، انگیزش، رضایت و درگیری شغلی کارکنان اثرگذار باشد. به‌طور یقین جو اخلاقی نامناسب می‌تواند در رفتار این مجموعه عظیم تأثیر گذاشته و سازمان را با بحران مواجه کند. همچنین ضعف اخلاق حرفه‌ای منجر

به شیوع رفتارهای ناپسندی مثل دروغ، فساد، رشوه‌خواری و تقلب می‌شود بدین جهت وجود یک نظام اخلاقی را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند و از آنجا که دوام و بقای سازمان به کارکنان اثربخش و مسئولیت‌پذیر بستگی دارد، برای رضایت کارکنان اجرای عدالت امری ضروری محسوب می‌شود و در جامعه بزرگ آموزش و پرورش معلمان با نسل آینده‌ساز کشور در ارتباط هستند. بدین جهت اخلاق حرفه‌ای جایگاه خاصی در امر آموزش و پرورش و پرورش پیدا می‌کند و همچنین معلمان نسبت به سازمان و محیط کار خود دل‌بستگی داشته باشند تا رسیدن به اهداف آموزش و پرورش میسر گردد، در این میان مدیریت مدرسه خود تأثیر زیادی در شکل‌گیری فضای سازمانی مطلوب دارد.

لذا ضرورت دارد رفتارهای اخلاقی و عدالت سازمانی در آموزش و پرورش بیشتر از هر سازمان دیگری مورد توجه قرار گیرد و برنامه‌هایی برای ارتقا و رشد اخلاقی این سازمان طرح‌ریزی شود و به دلیل این که احساس آرامش و آسایش روانی در بین کارکنان یک سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای در نیل به اهداف معین می‌باشد و عدالت سازمانی حاکم یکی از مقوله‌های مهم در ایجاد چنین احساسی است؛ پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤالات زیر است:

- ۱- آیا بین جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده، اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی با یکدیگر رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مؤلفه‌های جو اخلاقی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با درگیری شغلی به واسطه اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد؟

### روش‌شناسی تحقیق

تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از طریق پرسشنامه و از نوع روش توصیفی همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. در مدل تحقیق عدالت سازمانی و جو اخلاقی متغیر برون‌زا و اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه یا میانجی و درگیری شغلی متغیر درون‌زا می‌باشند. جامعه آماری کلیه دبیران مرد و زن دوره اول متوسطه نواحی پنج‌گانه آموزش و پرورش شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ است که در مجموع ۱۶۹۲ نفر تشکیل می‌دادند.

شیوه نمونه‌گیری، خوشه‌ای چندمرحله‌ای بوده و تعداد نمونه انتخابی بر اساس جامعه معلمان آموزش و پرورش شهر تبریز، بر اساس فرمول کوکران ۳۱۳ نفر برآورد شده است اما به دلیل جلوگیری از افت احتمالی نمونه تعداد ۳۲۷ پرسشنامه توزیع شد که پس از بررسی ۳۲۰ مورد وارد تحلیل شد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۱۳ نفر برآورد شده است اما به دلیل جلوگیری از افت احتمالی نمونه تعداد ۳۲۷ پرسشنامه توزیع شد که پس از بررسی ۳۲۰ مورد

وارد تحلیل شد. نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا دو ناحیه از نواحی پنج‌گانه آموزش و پرورش تبریز به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس از هر ناحیه منتخب، ۱۲ مدرسه (۶ مدرسه دخترانه و ۶ مدرسه پسرانه) و در مجموع ۲۴ مدرسه انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها در بین دبیران مدارس انتخاب شده توزیع شدند.

Section ۱, 01 ابزارهای اندازه‌گیری: برای گردآوری داده‌های مرتبط با عدالت سازمانی، از پرسشنامه عدالت سازمانی (Mortman & Nihof 2001) که شامل ۲۰ گویه است، استفاده شد. این پرسشنامه شامل عدالت توزیعی ۵ سؤال، عدالت رویه‌ای ۶ سؤال و عدالت تعاملی ۹ سؤال است.

برای سنجش جو اخلاقی از پرسشنامه Victor & Cullen که شامل پنج سازه اصلی، جو اخلاقی که شامل رفتار مراقبت‌کننده، قانون و مقررات، کارآمدی دیدگاه ابزاری و استقلال بوده و دارای ۲۶ سؤال است، استفاده شد. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه ۸ سؤالی (Beatman and Shell 2004) استفاده شد. همه این ابزارها بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵) با طیف نمرات ۵-۱ می‌باشند. برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی (Canongo 1982) که شامل ۱۰ ماده است استفاده شد برای بررسی روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید علوم تربیتی قرار گرفتند و پس از مطالعه سؤالات آنان، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ایشان مورد تأیید قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و متخصصان مورد تأیید واقع شد و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله آلفای کرانباخ محاسبه گردید که ضریب درگیری شغلی ۰/۷۸، جو اخلاقی ۰/۷۶ (پایایی مؤلفه مراقبت برابر با ۰/۷۲، قوانین ۰/۷۰ ابزاری ۰/۶۹، کارایی ۰/۷۱ و مؤلفه استقلال برابر با ۰/۷۴)، عدالت سازمانی ۰/۸۸ (پایایی مؤلفه توزیعی برابر با ۰/۸۳، رویه‌ای ۰/۸۶ و مؤلفه تعاملی برابر با ۰/۸۴) و اخلاق حرفه‌ای ۰/۶۹ می‌باشد.

### یافته‌ها

پس از بررسی و رعایت پیش‌فرض‌های نرمال بودن توزیع متغیرها، وجود روابط خطی بین متغیرها و عدم وجود چند هم خطی، سؤال اول پژوهش با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و سؤال دوم پژوهش نیز با استفاده از مدل مسیر مورد بررسی و تحلیل گرفت.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود میانگین و انحراف معیار متغیر درگیری شغلی به ترتیب برابر با ۳۱/۱۹ و ۶/۷، جو اخلاقی ۹۱/۷۲ و ۹/۸، عدالت سازمانی ۷۴/۱۵ و ۱۱/۱۴ و اخلاق حرفه‌ای برابر با ۳۱/۶۲ و ۳/۹ است.

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها

| متغیرها       | میانگین | انحراف معیار | حد پایین | حد بالا |
|---------------|---------|--------------|----------|---------|
| درگیری شغلی   | ۳۱/۱۹   | ۶/۷          | ۱۴/۰     | ۴۸/۰    |
| جو اخلاقی     | ۹۱/۷۲   | ۹/۸          | ۶۲/۰     | ۱۲۵/۰   |
| عدالت سازمانی | ۷۴/۱۵   | ۱۱/۱۴        | ۳۳/۰     | ۹۸/۰    |
| اخلاق حرفه‌ای | ۳۱/۶۲   | ۳/۹          | ۱۵/۰     | ۴۰/۰    |

برای بررسی سؤال اول و دوم پژوهش به ترتیب از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل مسیر با استفاده از معادلات ساختاری استفاده شد. قبل از تجزیه و تحلیل آماری ابتدا پیش فرض‌های نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف و نمودار Q-Q، عدم وجود داده‌های پرت از طریق نمودار جعبه‌ای و فاصله ماهالانوبیس چند متغیری، عدم وجود هم خطی بین مؤلفه‌های متغیرهای جو اخلاقی و عدالت سازمانی به وسیله محاسبه شاخص VIF (عامل تورم واریانس) و ضرایب همبستگی بین آن‌ها و برای پیش فرض وجود روابط خطی بین متغیرها از نمودار پراکنش استفاده شد که نتایج به دست آمده حاکی از برقراری پیش فرض‌های مذکور بود.

سؤال اول پژوهش:

آیا بین جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده، اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی با یکدیگر رابطه وجود دارد؟

برای بررسی سؤال اول پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده که در جدول (۲) آمده است نشان می‌دهد ضریب همبستگی میان درگیری شغلی با جو اخلاقی برابر با ۰/۲۷، درگیری شغلی با عدالت سازمانی ۰/۳۶، درگیری شغلی با اخلاق حرفه‌ای ۰/۱۹، جو اخلاقی با عدالت سازمانی ۰/۵۶، جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۲ و عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای ۰/۴۲ است. بیشترین مقدار ضریب همبستگی مربوط به متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با جو اخلاقی ۰/۷۲ و کمترین مقدار مربوط به درگیری شغلی با اخلاق حرفه‌ای ۰/۱۹ است؛ بنابراین می‌توان گفت بین همه متغیرهای مذکور با یکدیگر رابطه وجود دارد.

جدول ۲ ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرها

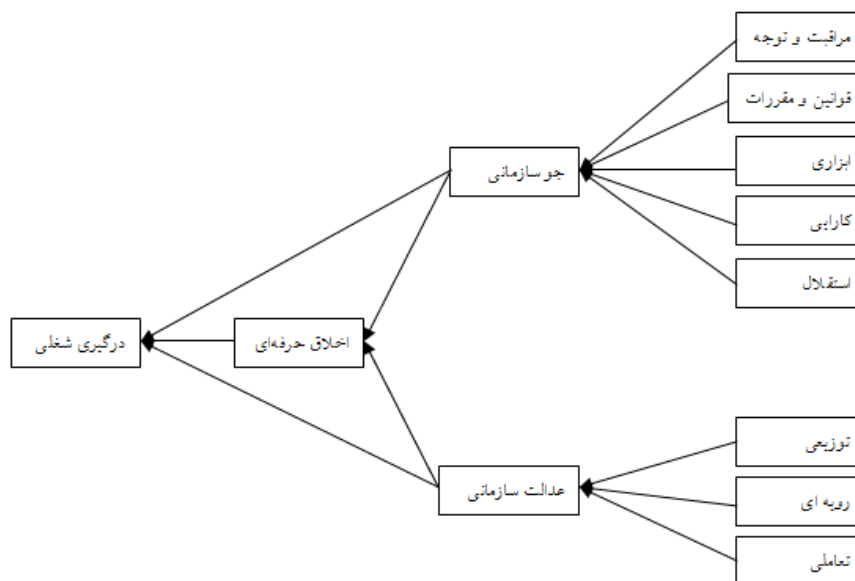
| متغیرها       | درگیری شغلی | جو اخلاقی | عدالت سازمانی | اخلاق حرفه‌ای |
|---------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| درگیری شغلی   | ۱           |           |               |               |
| جو اخلاقی     | ** ۰/۲۷     | ۱         |               |               |
| عدالت سازمانی | ** ۰/۳۶     | ** ۰/۵۶   | ۱             |               |
| اخلاق حرفه‌ای | ** ۰/۱۹     | ** ۰/۷۲   | ** ۰/۴۲       | ۱             |

\*\* همبستگی بین متغیرها در سطح معنی داری ۰/۰۱

سؤال دوم پژوهش:

آیا بین جو اخلاقی و عدالت سازمانی ادراک شده با درگیری شغلی به واسطه اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد؟

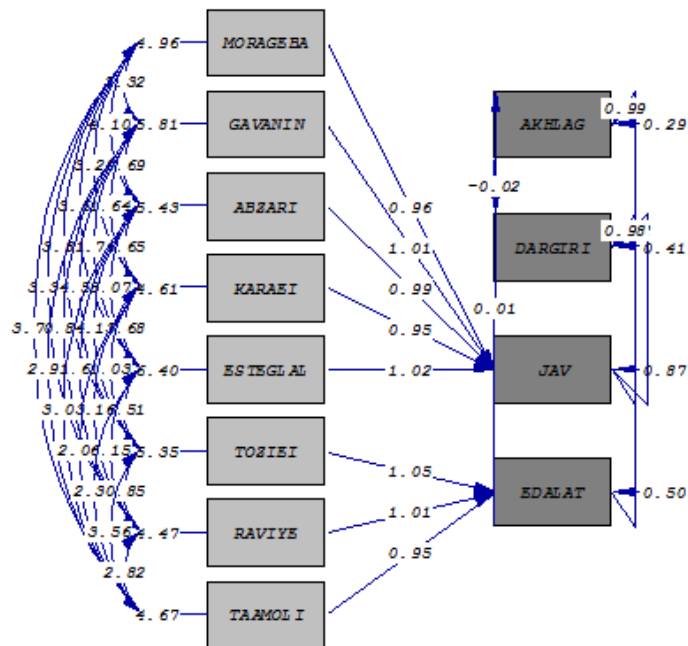
سؤال دوم پژوهشی با استفاده از تحلیل مسیر و با استفاده از معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱: مدل نظری روابط علی بین متغیرهای تحقیق (مدل مسیر)



مدل نظری که در آن روابط علی متغیرهای تحقیق مشخص شده در شکل (۱) نشان داده شده است. همان گونه که مشاهده می شود اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر واسطه‌ای و درگیری شغلی به عنوان متغیر وابسته در مدل نظری مشخص شده‌اند. نتایج آزمون مدل نظری در دیاگرام (۲) و جداول (۳) و (۴) آمده است.



$Chi-Square=35.20$ ,  $df=25$ ,  $P-value=0.08458$ ,  $RMSEA=0.046$

شکل ۲ مدل مسیر آزمون شده روابط علی بین متغیرها (خروجی لیزرل)

همان گونه که در شکل (۲) و جدول (۳) مشاهده می شود ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای به طرف درگیری شغلی  $0.02-$  بوده و معنی دار نیست. بنا براین نمی تواند نقش متغیر واسطه‌ای در مدل مذکور ایفا نماید. همچنین ضرایب مسیر جوسازمانی با اخلاق حرفه‌ای معنی دار و با درگیری شغلی معنی دار نیست. ضریب مسیر عدالت سازمانی با درگیری شغلی معنی دار و با اخلاق حرفه‌ای معنی دار نیست. می توان چنین نتیجه گیری کرد که عدالت سازمانی به صورت مستقیم بر درگیری شغلی تأثیرگذار است. جوسازمانی نیز بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر داشته اما بر درگیری شغلی نه به صورت مستقیم و نه غیرمستقیم تأثیر معنی دار ندارد.

جدول (۳) ضرایب مسیر متغیرها و مقادیر t همراه با سطوح معنی داری

| نتیجه         | t      | ضرایب | مسیر                               |
|---------------|--------|-------|------------------------------------|
| معنی دار      | ۱۳/۷۷  | ۰/۹۶  | مراقبت <----> جوسازمانی            |
| معنی دار      | ۲۶/۷۰  | ۱/۰۱  | قوانین <----> جوسازمانی            |
| معنی دار      | ۱۸/۷۹  | ۰/۹۹  | ابزاری <----> جوسازمانی            |
| معنی دار      | ۱۸/۴۶  | ۰/۹۵  | کارایی <----> جوسازمانی            |
| معنی دار      | ۲۷/۳۹  | ۱/۰۲  | استقلال <----> جوسازمانی           |
| معنی دار      | ۳۲/۱۰  | ۱/۰۵  | توزیعی <----> عدالت سازمانی        |
| معنی دار      | ۳۱/۴۲  | ۱/۰۱  | رویه‌های <----> عدالت سازمانی      |
| معنی دار      | ۲۶/۳۳  | ۰/۹۵  | تعاملی <----> عدالت سازمانی        |
| معنی دار      | ۱۵۳/۷۸ | ۰/۹۹  | جوسازمانی <----> اخلاق حرفه‌ای     |
| معنی دار نیست | ۰/۲۵   | ۰/۰۲  | جوسازمانی <----> درگیری شغلی       |
| معنی دار نیست | ۱/۰۲   | ۰/۰۱  | عدالت سازمانی <----> اخلاق حرفه‌ای |
| معنی دار      | ۸۰/۹۲  | ۰/۹۸  | عدالت سازمانی <----> درگیری شغلی   |
| معنی دار نیست | -۰/۲۱  | -۰/۰۲ | اخلاق حرفه‌ای <----> درگیری شغلی   |

شاخص‌های برازش کلی مدل که در جدول (۴) آمده است نسبت مجذور کای بر درجه آزادی را برابر با ۱/۴۰۸ و شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۷، شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI) ۰/۹۱، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) ۰/۹۹، شاخص نرم شده برازندگی (NFI) ۰/۹۹، خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) ۰/۰۴۶ و باقیمانده مجذور میانگین (RMR) را برابر با ۰/۲۹ را نشان می‌دهد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل از برازش کافی برخوردار است.

جدول ۴ شاخص‌های برازش کلی مدل

| P-value | RMR  | RMSEA | NFI  | CFI  | AGFI | GFI  | CMIN/DF | Df | X <sup>2</sup> |
|---------|------|-------|------|------|------|------|---------|----|----------------|
| ۰/۰۸۵   | ۰/۲۹ | ۰/۰۴۶ | ۰/۹۹ | ۰/۹۹ | ۰/۹۱ | ۰/۹۷ | ۱/۴۰۸   | ۲۵ | ۳۲/۲۰          |

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهد درگیری شغلی با جو اخلاقی با مقدار ۰/۲۷ رابطه مثبت و معناداری دارند و این میزان همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است. نتایج این پرسش با یافته‌های

پژوهش (GHasezadeh & Momenpur, Hasani, 2015) مبنی بر وجود رابطه علی، مثبت و معنی دار جو اخلاقی با درگیری شغلی و همچنین با نتایج پژوهش‌های (Montakhab, et all, 2011, 2015) Heidari & Moradi مبنی بر اثراگذاری سلامت محیط بر درگیری شغلی و پیامدهای مهم جو اخلاقی حاکم بر سازمان برای افراد و سازمان‌ها و همچنین بخشی از پژوهش‌های (Martin & Cullen, 2006) و (Kuh & Boo, 2001) هم‌سو است. با توجه به مواردی که گذشت می‌توان بیان کرد که درگیری شغلی بالا که نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است و با گذشت زمان این روند شدت پیدا می‌کند (Rhenen, Taris & Schaufeli, 2008)، در بین معلمان رایج است و این نتیجه طبیعی جو اخلاقی حاکم بر محیط تدریس و مدرسه است که رضایت‌بخش است؛ به عبارت دیگر شرایط طوری است که بیشتر معلمان در حرفه‌شان درگیر هستند.

همچنین نتایج حاصل شده نشانگر رابطه مثبت در سطح ۰/۰۱ بین عدالت سازمانی ادراک شده با درگیری شغلی است. نتیجه این قسمت از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Tajjebi & et all, 2016) Khanifar & et all، 2010 که درگیر شدن در کار به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر ابعاد عدالت سازمانی است. نتیجه مبین این است که دلیل این که بیشتر عمر انسان در نهادهای اجتماعی نظیر مدرسه و کسب و کار صرف می‌شود، به‌منظور انجام وظیفه اثربخش در نهادهای اجتماعی، تعلق و همکاری در روابط میان فردی باید ایجاد شود و هر عضوی باید هزینه معینی را از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد (Rezaian, 2004) و این امر اتفاق نمی‌افتد مگر عدالت سازمانی مورد توجه قرار گیرد و عدالت در سازمان برقرار شود. عدالت سازمانی می‌تواند پیامدهای مؤثری به دنبال داشته باشد بدون تردید عدالت انسجام آفرین است و می‌توان آن را مانند چسبی دانست که موجب می‌شود افراد باهم متحد شوند و به‌طور مؤثر عمل کنند؛ در مقابل، بی‌عدالتی سازمانی هرگونه انسجام سازمانی را از هم می‌پاشد (Hoseinzadeh & Naseri, 2011). عدالت همه‌جانبه در سازمان، سبب می‌شود که جو سازمانی، مثبت و اعتماد انگیز باشد و کارکنان در محیط کار، احساس آرامش و راحتی داشته و مطمئن باشند که در محیط شغلی حقوق حرفه‌ای و اجتماعی آن‌ها رعایت می‌شود. از طریق اجرای عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی ایجاد و تقویت می‌شود و هر فرد از کار کردن در سازمان، احساس رضایت و خوشبختی می‌کند. نبود صداقت و رفتار عادلانه و منصفانه از سوی مدیریت، تهدیدی جدی برای حیات سازمانی مدارس است. اگر این ارزش‌های پسندیده در سازمان‌ها کمرنگ شوند، وجود کنترل‌های رسمی متعدد، بازرسی‌های بی‌رویه، جو بدبینی، کم‌کاری، نافرمانی، تمایل به غیبت، تمارض و قفل شدگی سیستم به وجود خواهد آمد.

همچنین بنابر نتایج، اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی با مقدار ۰/۱۹ رابطه مثبت دارد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای موجب درگیری شغلی معلمان می‌شود. همان‌طور که برخی از عالمان این عرصه تأکید می‌نمایند کارکنان با داشتن اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی‌شان مستلزم داشتن اخلاق حرفه‌ای است (Ozar, 2000) و عکس آن نیز صادق است یعنی هر قدر محیط کلاس و مدرسه عاری از اخلاقیات باشد، به همان میزان رغبت به تدریس و فعالیت، به عبارتی درگیری شغلی افت پیدا می‌کند. از آن‌جا که معلمی شغلی مشکل و پرتوقعی است و اغلب با حجم زیادی از کار، دانش‌آموزان لازم‌التوجه از نظر تحصیلی و عاطفی، نحوه ارتباط و برخورد با همکاران، کمبود منابع مناسب، تغییرات مداوم در حرفه و تعاملات دشوار با اولیای دانش‌آموزان مواجه است (Santavirta, 2007)، بدون علاقه‌مندی و درگیری شغلی معلمان اهداف تعلیم و تربیت ابر خواهد ماند. همچنین در رابطه با مدل ارائه‌شده یافته‌ها بیانگر آن است که جو اخلاقی نه به صورت مستقیم و نه به واسطه اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی مؤثر نیست و عدالت سازمانی به صورت مستقیم بر درگیری شغلی تأثیر داشته اما به واسطه اخلاق حرفه‌ای تأثیری روی درگیری شغلی ندارد؛ بنابراین اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی در مدل ایفا نمی‌کند. این نتایج با نتیجه پژوهش (Dehghan & Rasoli, 2014) و (Hasani & Bashiri, 2016) همسویی ندارد.

جو ابزارگرایی به صورت محدود از رفتار با رویکرد خودمحوری حمایت می‌کند. در این جو، علائق شخصی رفتار را هدایت می‌کند (Debra & Sherril, 2008). در تبیین بعد مراقبت و توجه این سؤال پژوهشی می‌توان گفت که معلمان دانش و مهارت‌های لازم را جهت اداره امور در مدرسه را دارند و نسبت به همکاران و دانش‌آموزان به عنوان یک مجموعه و حتی سایرین و اولیای دانش‌آموزان دغدغه دارند و در ایجاد فضای دوستانه و صمیمی نقش دارند و باعاطفه فضای مدرسه را تلطیف می‌نمایند. به عبارتی می‌توان گفت که از نظر اخلاقی در مرحله سوم سطح قراردادی کلبرگ قرار دارند. به اهداف آموزشی و تربیتی اهمیت داده و در جهت حصول آن هدف‌ها تلاش می‌کنند. معلمان برای ایفای بهتر نقش خود با برنامه‌ریزی درست و بهره‌گیری از انواع راهبردها و اقدامات کلاس خود را به گونه‌ای اداره می‌کنند که حداکثر کارایی و اثربخشی را داشته باشد و همچنین از امکانات و عوامل موجود به نفع خود و دانش‌آموزان خود استفاده می‌نمایند تا از این طریق محبوبیت مناسب به دست آورند و در کار خودشان و تدریس الگو واقع شوند. همچنین در بعد کارایی مداری، معلمان از ائتلاف منابع پرهیز می‌کنند و از امکاناتی که در اختیار دارند به نحو مطلوب استفاده می‌کنند تا در کمترین زمان و هزینه به اهداف تعیین‌شده مدرسه دست یابند. ادراکات عدالت می‌تواند بر پیامدهای فردی و سازمانی تأثیرگذار باشد و هنگامی که مربیان یک آموزشگاه عدالت توزیعی را به میزان بالا حس می‌کنند، تعهد بالاتری را در رفتار و نگرش خود

نشان می‌دهند (Masterson, 2001) و دو بعد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی (مراوده‌ای) نقش اساسی در افزایش درگیری شغلی معلمان دارند و قاعده‌های عدالت توزیعی (Rezaian, 2014) برابری و مساوات، نیاز افراد و عدالت و انصاف در درون سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد و همچنین عدالت تعاملی که ناظر بر تجربه رفتار عادلانه و ارتباطی توأم با احترام و بین مدیران و همکاران است، در سطح سازمان و مدرسه رعایت می‌شود و اخلاقیات و اخلاق حرفه‌ای به این روند نظام خاصی می‌بخشد؛ اما عدالت که بیانگر انصاف در رویه‌های مورد استفاده در تعیین و تخصیص پیامدها و منابع است، مطلوب نمی‌باشد هر چند مطابق نظر (Hartman, 1999) در صورتی که سطح عدالت توزیعی مطلوب باشد، با وجود ناعادلانه بودن رویه‌ها، افراد پاسخ مطلوبی می‌دهند.

براساس بررسی پیشینه نظری و تجربی و همچنین داده‌های حاصل از این پژوهش به این نتیجه می‌توان رسید که اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان‌های آموزشی دارد؛ بنابراین در ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی معلمان به اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی رسالتی است که نیازمند ایجاد موقعیت و بستر مناسب برای آن است و همچنین گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای معلمان در مدرسه می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی معلمان، مسئولیت‌پذیری، رعایت اصول و قوانین مدرسه، ارتباطات مناسب علمی و پژوهشی در بین آنان شود. در زمینه عدالت سازمانی و جو اخلاقی و درگیری شغلی نیز این گونه استنباط می‌شود که جو اخلاقی و عدالت سازمانی می‌تواند بر احساس مسئولیت معلمان نسبت شغل خود و به عبارت دقیق‌تر بر میزان درگیری شغلی تأثیر مثبت داشته باشد. در جمع‌بندی می‌توان گفت که اعمال جو اخلاقی مناسب در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون‌سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادی شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از جمله شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌روند با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق که در فوق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت، پیشنهادهای زیر جهت بهبود نظام آموزشی ارائه می‌شود: گردآوری ایده‌های جدید کارکنان و معلمان و ساماندهی، تجزیه و تحلیل و کاربردی کردن آن‌ها در خصوص اخلاقیات و دلبستگی شغلی، ارائه آموزش‌های علمی و اصولی و متنوع و مرتبط با نیازها و موازین اخلاق حرفه‌ای معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، نیازسنجی و ایجاد کمیته‌ها و گروه‌های پژوهشی اخلاق محور در آموزش و پرورش، رعایت اصول اخلاقی در پرداخت‌ها و رعایت عدالت در نظام پاداش و تنبیه‌ها از طریق ارائه معیارهای صریح و شفاف، برگزاری کارگاه‌ها و همایش‌هایی در خصوص ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و مسائل اخلاقی برای افراد و کارکنان سازمان‌ها؛ زیرا که ضعف اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت می‌گردد. پژوهش حاضر مانند دیگر مطالعات دارای محدودیت‌هایی

است. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های گزارش‌دهی استفاده شده که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. از طرفی دیگر برخی متغیرها به دلیل محدودیت‌های ذاتی مانند خصوصیات فرهنگی و دیدگاه‌های سیاسی آزمودنی‌ها قابل کنترل نبود.

#### منابع

- Akwasi, A. (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States. *J Bus Econ Res.* 2(9),55-72.
- Chagatai, A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Behavioral and Applied Management.* 9(2), 169- 182.
- Debra, W., & Sherril. (2008). *an exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry.* United States: Capella University.
- Deconinck, J. (2009). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research.* 63(4), 384-391.
- Dehghan, S., & Rasoli, R. (2014). The Role of Ethical Climate of Job Environmental on Quality of work life School Teachers. *Quarterly Journal of Career & Organi- zational Counseling.* 6(18),76-99. (In Persian).
- Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: A empirical study. *Journal of Human Values,*10(2),117-130.
- Elci, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics.* 84, 297-311.
- Filipova, A. (2009). Relationship among ethical climates, perceive organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled nursing facilities. *Journal of Applied Gerontology,* 20(10), 1-23.
- Ghaedi, Y., Amiri, M., & Dibavajari, M. (2013). Study the theoretical foundations of professional ethics in order to propose a framework for the elaboration of the Teachers' Professional Ethics Code. *Quarterly Journal of Education.* 113(24), 159-182... (In Persian).
- Ghanbari, S., & Hejazi, N. (2013). Relationship between perceived organizational justice whit job satisfaction and organizational commitment among public secondary school's teachers in Hamadan. *Quarterly Journal of Career & Organi- zational Counseling.* 5(16), 9-27. (In Persian).
- Hartman, S., Yrle, A., & Galle, W. (1999).” Procedural and distributive justice: examining equity in a university setting ”, *Journal of Business Ethics.* 20(4), 337-351.

- Hasani, M., & Bashiri, Zh. (2016). The Relationship of Ethical Climate with Positive and Negative Organizational Outcomes. *Ethics in science and Technology*. 10 (4), 27-36. (In Persian).
- Heidari, S., & Moradi, M. (2011). The Relationship between Job Involvement and Organizational Climate in Physical Education Teachers of High Schools in Ahvaz City. *Journal of Sport Management*, 3(8), 5-21. (In Persian).
- Hirschfeld, R. (2006). Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.
- Hoseinzadeh, A., & Naseri, M. (2011). Organizational Justice. *Tadbir*. 18(90), 45-57. (In Persian).
- Johnson, R., Selenta, Ch., & Lord, R (2006). When organizational justice and the self-concept meet: consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 99(2), 175-201.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67(1), 341 – 349.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, M. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes with Involvement: Moderating Role of Islamic Work Ethicse. *Journal of Business Ethices*. 126(2), 235-246.
- Khanifar, H., Amiri, A., Jandaghi, G., Ahmadi Azarm, H., & Hoseini, S. (2010). Relationship between Organizational Justice and Employee Engagement at Work in Social Exchange Theory Framwork. *Organizational Culture Management*. 8(21), 177-200. (In Persian).
- Koehn, D. (2001). *The Ground of professional Ethics*, New York, Teylor & Francis.
- Koh, H. C., & Boo, E. H. (2001). The link between organizational ethical and job satisfaction; *Journal of Business Ethices*. 29, 309-324.
- Konovsky, M. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*. 26(4), 489-511.
- Krishna Kumar, S., & Neak, Ch. (2002). The “What”, “Why”, and “How” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*. 17(3). 153-164.
- Lewis, PS., Goodman, SH., Fandt, PM., & Michlitsch, JF. (2004). *Management: challenges for tomorrow's leaders*. 4th ed. Florence (KY): C engage Learning.
- Martin, K.D., & Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analysis review, *Journal of Business Ethices*. 69(5), 175-194.
- Masterson, S. (2001). Artickle – down model of organizational justice relating employees and reactions to foulness. *Journal of Applied Psychology*. 86(4), 594- 604.

- Mathiew, J., & Zajac, D. (1990). A review and Meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108(4), 171-194.
- Momenpur, N., Hasani, M., & GHasemzadeh, A. (2015). The Role of Ethical Climate in Staffs' Job Involvement Dimensions. *Bioethics Journal (Quarterly)*. 5(17):65-90.(In Persian).
- Montakhab, M., Arshadi, Y., & Neisi, A. (2015) Correlation of Ethical Climate with Psychological Wellbeing, Organizational Commitment, Job Stress and Turnover Intention. *Ethics in science and Technology*. 10 (1):9-18. (In Persian).
- Müjdelén, Y., Miray, Y., & Sinem, E. (2012). The Effect of Ethical Climate on Work Engagement. *Social and Behavioral Sciences*. 58(12): 724-733.
- Nakhaie, H. (2011). Survey of the relationship between organizational culture and ethical behavior of the state organizations staff in Kerman. *International conference on financial management and economics*. Singapore: IACSIT Press.
- Nazarian, A., & Mokhtari, M. (2016). The relationship between perceived organizational justice, Psychological Contract Breach and organizational citizenship behavior of physical education teacher Tehran provienc sites. *Sport Management Studies*. 7(33), 99-112.(In Persian).
- Ozar, D., Berg, J., Werhane, p., & Emaruel, L. (2000). *Organizational ethics in Health Care*. American, Medical Association.
- Parker, C. P., Baltes, B., Young, SA., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost. H., & Boberts, JE. (2013). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. 24(2),389-416.
- Poll, W.L. (2007). Organizational Justice as a Framework for Understanding union management relation in Education. *Canadian Journal of Education*, 30(3),725-748.
- Raymond, T., & Mjoli, T. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor-car manufacturing company in Eastern London, South Africa. *Journal of Business & Economic Management*. 6(1), 25-35.
- Rezaian, A. (2014). *Anticipatory and Organizational Justice*. The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT). (In Persian).
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.
- Salar, A. R., Jafari, H., Zare, S., & Salar, E. (2016). Investigation of the Relationship between Ethical Climate and Job Involvement among the Nurses Working in Educational Hospitals of Sari in 2016. *Indian Journal of Public Health Research & Development*. 7(4):155-159.



- Santavirta, N., Solovieva, S., & Theorell, T. (2007). *The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers*. *British Journal of Educational Psychology*.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(9), 173-203.
- Taajobi, M., Abbaszadeh, M., Hasani, M., & Ghalavandi, H. (2016). The Role of Perceived Organizational Justice on Job Involvement; Mediating Organizational Identification Test. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 5(12), 153-174. (In Persian).
- Ueda, Y. (2012). Effect of job involvement on importance evaluation of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Society*. 13(1): 77 – 89.
- Victor, B., & Cullen, B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33(10), 101-125.
- Vitez, O. (2010), what is the relationship between corporate culture and ethics? *J Bus Ethics*. 100(2):515-30.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*. 47(1), 108-126.
- Zapata, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 108(1), 93-105.
- Zhang, L., Nie T., & Luo, Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management*. 4(2), 180-187.