

بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی محل کار با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهرستان بجنورد)

وحید میرزایی^{۱*}

امید قزوینی^۲

یونس مهرآسا^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

چکیده

آموزش و پرورش، همواره یکی از بخش‌های مهم کشور بوده است. دبیران به عنوان رکن اصلی این نهاد محسوب می‌شوند. چگونگی ارتباط مدیران با دبیران در آمادگی ذهنی و روحی آن‌ها برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزانی که قرار است آینده کشور را بسازند تأثیر مستقیم دارد. از این رو، پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در جامعه دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد صورت پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع پیمایشی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۴۴۰ نفر از دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهرستان بجنورد بود که با استفاده از فرمول مورگان ۱۶۰ نفر با روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی برون و همکاران (۲۰۰۵)، پرسش‌نامه ادراک از عدالت سازمانی کلکوئیت (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، استفاده شد. پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی صوری احراز شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده گردید. نتایج پژوهش، بیانگر رابطه معکوس و معنادار بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی است. همچنین بیانگر رابطه مثبت و مستقیم بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی، رابطه معکوس و معنادار بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی و رابطه معکوس و معنادار بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی است. همچنین نتایج نشان داد، ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی را میانجی‌گری می‌نماید. بدین ترتیب این پژوهش، نشانگر اهمیت رهبری اخلاقی و الزام برای انجام اقدامات عادلانه از سوی مدیران برای کاهش بروز رفتارهای انحرافی دبیران است. پیشنهاد می‌شود، برنامه‌های نظارت و راهنمایی به صورت جدی در برنامه توسعه‌ای مدارس گنجانده شود و راهنمایی معلمان به عنوان رویکردی برای کاهش رفتارهای انحرافی و آسیب رسان تلقی گردد همچنین درک معلمان از بی‌عدالتی در مورد حقوق و مزایا مورد بررسی قرار گرفته و در صورت واقعیت داشتن نسبت به متعادل‌سازی حقوق و مزایا آنها اقدام گردد.

واژگان کلیدی

رهبری اخلاقی، ادراک از عدالت سازمانی، رفتارهای انحرافی محل کار

۱- استادیار، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (*نویسنده مسئول: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

در جهان رقابتی امروز، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های موردنظر، نیروی انسانی است. در این میان آنچه مقوله حیات را تحول می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است. نقش انسان در سازمان و نگاه به او سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. با آغاز هزاره سوم هر روز نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به‌عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود (هاشمی و پور امین زاد، ۱۳۹۰). مدیران سازمان‌های کنونی، بر این باورند که کارکنان، مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان هستند. آن‌ها معتقدند که منابع انسانی کارآمد، به دلیل کمیابی و جانشین‌ناپذیری بسیار بااهمیت است. از این رو، سازمان‌ها برای حفظ سرمایه انسانی ماهر و توسعه تعهد آنان تلاش می‌کنند (Weech- Maldonado et al, 2018). قدرت و ثروت اصلی هر کشوری بعد از وابستگی به منابع طبیعی، به داشتن نیروی انسانی دانا و برخوردار از علم و دانش وابسته است. منابع انسانی در سازمان‌ها دارای دانش، مهارت‌ها و تجربه‌هایی هستند که تمام اینها، مزایای رقابتی برای سازمان به وجود آورده و درعین حال، به توسعه و رشد کشور کمک می‌کنند (Almannie, 2015). اساساً، اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره عملیاتی هر سازمان مدت‌ها است که به اثبات رسیده و سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند، توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خویش قرار داده‌اند (Cartwrith, 2012). بسیاری از رفتارهای مدیران و کارمندان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کاری و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان پدید آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (Reybold et al, 2008).

امروزه، موضوع اخلاق در سازمان‌ها، به‌خصوص در رابطه با رفتار غیراخلاقی یا انحرافی، موردتوجه قرار گرفته است و به یکی از مسائل عمده در حوزه سازمانی و بازرگانی تبدیل شده است (Aryati et al, 2018). تحقیقات نشان داده است که یکی از عوامل مؤثر در بروز رفتارهای ایمن سازمانی، رهبری اخلاقی است. این سبک رهبری، از طریق مکانیزم‌های یادگیری اجتماعی، رفتار اخلاقی را به زیرمجموعه خود منتقل می‌کند (همایون‌فر؛ همکاران، ۱۳۹۷). رهبری اخلاقی به رهبری ارزش‌ها و رفتارهایی گفته می‌شود که با هنجارهای اخلاقی مطابقت داشته باشد (Nguyen et al, 2021). با توجه به نتایج مطالعات انجام شده، می‌توان گفت رهبری اخلاقی می‌تواند به‌عنوان نمونه‌ای از رفتار مناسب اجتماعی در نظر گرفته شود. به عبارت دیگر، در فرایندی از تعامل دوطرفه، رهبری اخلاقی با اعمال شخصی و برقراری روابط بین فردی، به دیگران الهام می‌بخشد تا رفتارهای اخلاقی را به نمایش بگذارند. در واقع، رهبری اخلاقی به‌عنوان یک نمونه از رفتارهای مناسب در جامعه، نشانگر رشد و پیشرفت سازمان‌ها و جوامع است. این نوع رهبری به دیگران ایده‌آل‌های اخلاقی را نشان می‌دهد و آنها را به عمل‌گرایی و اعمال رفتارهای اخلاقی ترغیب می‌کند. به‌طور کلی، رهبری اخلاقی به دیگران یادآوری می‌کند که رعایت اخلاق در تمامی جوامع و سازمان‌ها، اساس رشد و پیشرفت است. در نتیجه، رهبری اخلاقی می‌تواند برای جامعه و سازمان‌ها به‌عنوان یک مثال مثبت از رفتارهای اخلاقی و نشانه رشد و پیشرفت در نظام اجتماعی و سازمانی باشد (Brown & Trevino, 2006). شین و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقات خود ادعا کردند که رهبری اخلاقی با ارتقا سطوح عدالت تعاملی و رویه‌ای در سطح سازمان، عملکرد و کارایی سازمان

¹ Shin et al

را افزایش می‌دهد. تحقیقات اخیر نیز این نتیجه را تأیید کرده‌اند و بر این موضوع تأکید می‌کنند که رهبری اخلاقی شامل سه عامل اصلی جهت‌گیری انسانی در رهبری، پاسخگویی به مسائل رهبری و جهت‌گیری به‌سوی پایداری است (Wang et al, 2017). به عبارت دیگر، رهبری اخلاقی با متمرکز شدن بر ارزش‌های اخلاقی و احترام به حقوق افراد در سازمان، می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی و ایجاد جو سازمانی بهتر شود. در نهایت، با اعمال رهبری اخلاقی، سیاست‌ها و شیوه‌های اخلاقی به گونه‌ای تغییر می‌کنند که توجه به منافع سازمان به جای توجه به منافع فردی می‌شود. این می‌تواند باعث بهبود کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده توسط سازمان شود (Mayer et al., 2009). بندورا^۱ (۱۹۹۷) در نظریه یادگیری اجتماعی معتقد است که زیردستان با مشاهده رفتار رهبر، الگوسازی رفتار رهبر را دنبال می‌کنند و هنجارهایی که رهبر در سازمان تعیین می‌کند را به عنوان الگوی خود در نظر می‌گیرند. در نتیجه، رهبری اخلاقی می‌تواند موجب کاهش رفتارهای انحرافی در کارکنان شود. به عبارت دیگر، ارائه الگوی رفتاری اخلاقی و ترویج آن توسط رهبر، می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیرگذار باشد و باعث کاهش رفتارهای نامطلوب و انحرافی شود. همچنین، رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق تقویت ارزش‌ها و قوانین اخلاقی در سازمان، اعمال شیوه‌های اخلاقی را ترویج دهد و جوی اخلاقی در سازمان را تحقق بخشد (Erkutlu & Chafra, 2014). ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی به دلیل تحقیقاتی است که نشان می‌دهند نتایج مثبت آن در برخی از پیامدهای مهم سازمانی از قبیل عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی یا ضد تولیدی مؤثر بوده است (O'Keefe et al., 2020). همچنین، رهبری اخلاقی نقش مهمی در ترویج نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارد (Shakeel et al., 2019). توجه به تحقیقات انجام شده، به نظر می‌رسد که روابط بیشتر و بهتر رهبران با کارکنان و رعایت انصاف در برخورد و عمل به گفتار، می‌تواند در الگوی اخلاقی رهبران برای زیردستان نقش مهمی داشته باشد. در واقع، با داشتن این ویژگی‌ها، رهبران می‌توانند الهام‌بخش و الگویی برای کارکنان خود باشند و باعث افزایش اعتماد و همبستگی در سازمان شوند. همچنین، این الگوی اخلاقی می‌تواند به کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان و بهبود عملکرد آن‌ها کمک کند (Aguiar-Quintana et al., 2020).

رفتارهای انحرافی به دلیل آنکه ممکن است باعث ایجاد مشکلاتی در سازمان شوند، به عنوان یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌ها شناخته شده‌اند و صاحب‌نظران و کارشناسان در دهه‌های اخیر بیشتر به این موضوع توجه کرده‌اند (مقدم و محمودی، ۱۳۹۷). رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند هنجارهای پذیرفته شده در یک سازمان را تحت تأثیر قرار داده و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش شود. پرخاشگری شخصی، آسیب و زیان مالی و انحراف عملکرد به عنوان رفتارهای مخرب، تبعات سنگینی برای یک سازمان دارد که مدیریت آن در گرو توجه به عوامل سازمانی و مدیریتی قرار دارد (تابلی و محمد باقری، ۱۳۹۴). رفتارهای انحرافی در کار، به منظور آسیب رساندن به سازمان و جستجوی سود به صورت ارادی و به طور قصدی انجام می‌شوند (Bashir & Long, 2015). این انحرافات رفتاری در محل کار، به عنوان یک مشکل رایج در تقریباً همه سازمان‌ها، به ویژه در کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته، شناخته شده است (Nasir & Bashir, 2012). محققان، دلایل اصلی توجه و تحلیل بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان را شامل کاهش کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده به دلیل عدم رعایت استانداردهای اخلاقی، تأثیر منفی این رفتارها بر اعتماد و روابط کارکنان سازمان، خسارت‌های مالی و اقتصادی که به دلیل رفتارهای انحرافی به وجود

¹ Bandura

می‌آیند، مانند تقلب، رشوه‌دادن، فساد، بروز مشکلات و تنش‌های روانی در سازمان که ممکن است باعث بروز افسردگی، اضطراب و بی‌اعتمادی در بین کارکنان شوند، معرفی می‌کنند (Neves & Story, 2013). از دیگر متغیرهایی که می‌تواند در بروز رفتارهای انحرافی مؤثر باشد ادراک از عدالت سازمانی است. می‌توان از دو نظریه برابری آدامز و نظریه مبادله اجتماعی برای تبیین این موضوع استفاده کرد. بر اساس نظریه برابری آدامز^۱ (۱۹۶۵)، نابرابری ادراک شده توسط افراد، آنها را به مبارزه برای ایجاد تعادل مجدد بین افراد تشویق می‌کند. در این تئوری، تأکید می‌شود که افراد اغلب با توجه به تفاوت‌های ادراک شده، به دنبال ایجاد تعادلی بین خود و دیگران هستند. به عنوان مثال، اگر یک فرد متوجه شود که در مقایسه با دیگران در یک زمینه خاص، کمتر موفق بوده است، احتمالاً سعی می‌کند تا این تفاوت را کاهش دهد و با دیگران مساوی شود؛ بنابراین، نابرابری ادراک شده، افراد را به مبارزه برای ایجاد تعادل مجدد تشویق می‌کند و به عنوان یک انگیزه بزرگ برای مبارزه با تفاوت‌های درک شده، می‌تواند مؤثر باشد. نظریه مبادله اجتماعی نیز معتقد است که افراد در روابط خود با دیگران، به دنبال حصول منافع مشترک هستند و تلاش می‌کنند تا مقدار منافع خود را افزایش دهند و خسارت کمتری ببینند. بر اساس این نظریه، تلاش برای کاهش نابرابری‌های ادراک شده و ایجاد تعادل مجدد، نتیجه تقسیم منافع بهتری برای همه اعضای سازمان خواهد داشت و این می‌تواند بهبودی در روابط اجتماعی و کاهش اختلافات داخل سازمان به دنبال داشته باشد (Loi et al, 2020). برخی مطالعات نشان داده‌اند که معلمان همانند سایر حرفه‌ها ممکن است دچار رفتارهای انحرافی شوند. به عنوان مثال، مطالعات نشان داده‌اند که معلمان ممکن است به علت شرایط شغلی پراکنده و عدم پشتیبانی مدیریتی، از جمله شیوع بیش از حد استرس و فشار شغلی، به رفتارهای انحرافی، مانند سوءاستفاده از موقعیت خود برای ارضای نیازهای شخصی، دچار شوند (پیرایش؛ اکبریان، ۱۳۹۷). بررسی‌های گوناگون نشان می‌دهند که رفتارهای انحرافی در معلمان به صورت گسترده‌ای وجود دارد. در مطالعات انجام شده، بیشترین رفتارهای انحرافی شامل تلاش برای تغییر نمره دانش‌آموزان، تأخیر در تصحیح کارنامه‌ها، تبدیل پاسخ صحیح به پاسخ نادرست و نادیده گرفتن مقررات مدرسه است (Suleiman et al, 2018). مدارس، از آنجایی که در زمره سیستم‌های آموزشی قرار گرفته‌اند رسالت مهمی در آموزش و تربیت جامعه بر دوش دارند بروز رفتارهای انحرافی در این سیستم‌ها از دو جهت خسارت بار است؛ اول اینکه این نوع رفتارها باعث کاهش بهره‌وری و کارایی سیستم می‌شود و مجموعه را در رسیدن به اهداف و رسالت خود با مشکل مواجه می‌کند (Ferris et al, 2009). دوم اینکه بروز این رفتارها در مدارس از جنبه تربیتی و فرهنگی نیز موجب ایجاد آثار سوء و مخرب می‌شود. از جهتی دیگر امروزه نزدیک به ۱۵ میلیون دانش‌آموز و معلم در سیستم آموزش و پرورش کشور مشغول فعالیت هستند و محیط این نظام آموزشی تا حد زیادی زندگی این جمعیت را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد براین اساس ضروری به نظر می‌رسد که با انجام تحقیقاتی در سیستم آموزش و پرورش زمینه‌های تبیین، پیش‌بینی و کنترل چنین رفتارهایی ایجاد گردد (رفیعی و برقی، ۱۳۹۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی به گونه هم‌زمان با رفتارهای انحرافی در جامعه دبیران آموزش و پرورش مورد بررسی قرار نگرفته است و در این زمینه نکات مبهمی در ایران وجود دارد؛ لذا تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین رهبری اخلاقی و بروز

¹ Adams

رفتارهای انحرافی در محل کار در بین دبیران دبیرستان‌های شهرستان بجنورد رابطه معناداری وجود دارد؟ و آیا ادراک از عدالت سازمانی نقش میانجی در این رابطه دارد؟

مبانی نظری

رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی

ادراک عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از برابری درون سازمان اشاره دارد (Greenberg, 1987). عدالت عبارت است از بی‌طرفی، اعتراف به عیوب، رفتار یکسان با افراد و بهره‌نبردن از اشتباهات یا کاستی‌های دیگران (Demir, 2018). در ادبیات عدالت سازمانی استدلال می‌شود که ادراک بالا از عدالت، باعث نگرش‌ها و رفتارهای مثبت در کارکنان می‌شود (Choi, 2011). در مورد ابعاد ادراک عدالت سازمانی نظرات مختلفی وجود دارد. برخی از محققان، مانند کلکوئیت^۱ (۲۰۰۱)، استدلال کردند که عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای (Folger & Konovsky, 1989) و عدالت تعاملی است (Greenberg, 1987). طبق نظر فولگر و کروپانزانو^۲ (۱۹۹۸)، عدالت توزیعی عبارت است از ادراک کارکنان از اینکه آیا منافعی که به دست می‌آورند به طور عادلانه توزیع می‌شود یا خیر. عدالت رویه‌ای به فرایند تصمیم‌گیری یا سیاست‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری تخصیص اشاره دارد (Cropanzano & Molina, 2015). بعد بین‌فردی نشان‌دهنده ارزش، ادب و احترامی است که توسط سرپرستانی که در تعیین دستاوردها و اجرای معاملات مشارکت دارند به کارکنان نشان می‌دهد. عدالت اطلاعاتی ارائه اطلاعات در مورد اجرای معاملات یا توزیع سود است (Colquitt et al., 2001). خو و همکاران^۳ (۲۰۱۶) در مطالعه خود دریافتند که رابطه مثبتی بین رفتار رهبری اخلاقی و ادراکات عدالت وجود دارد. آنها اظهار داشتند که اعتماد میانجی روابط مثبت بین رفتار رهبری اخلاقی و عدالت رویه‌ای و توزیعی است. به طور مشابه، ممکن است متغیرهای میانجی پنهان متفاوتی وجود داشته باشد که بتواند رابطه بین رهبری اخلاقی و ابعاد فرعی ادراک عدالت سازمانی را توضیح دهد که نیاز به تحقیقات بیشتر دارد. به طور کلی، رهبری اخلاقی بر تمام ابعاد فرعی عدالت سازمانی از جمله عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین‌فردی و اطلاعاتی تأثیر می‌گذارد (Schwepker, 2016). رهبران اخلاقی به دلایل اخلاقی، ادراک عدالت را در سازمان خود افزایش می‌دهند. علاوه بر این رهبران اخلاقی تمایل دارند بروز رفتارهای انحرافی را در سازمان کاهش دهند (Demirtas, 1987). انصاف یکی از ویژگی‌های ضروری رهبری اخلاقی تلقی می‌شود، بنابراین، در یک عادلانه، کارمندان به اجرای عدالت اعتماد کرده و رفتارهای انحرافی خود را کاهش خواهند داد (Al Halbusi et al, 2021). مطالعات مختلف نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر ادراک عدالت سازمانی دارد (Xu et al., 2016; Al Halbusi et al., 2021; Bayer & Sahin, 2020). بر اساس مطالب فوق، فرضیه زیر را مطرح گردید.

فرضیه ۱. بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی

در سازمان‌های مدرن، به منظور داشتن مزیت رقابتی، تلاش برای بهره‌برداری بهینه از نیروی انسانی صورت می‌گیرد، اما متأسفانه، برخی از کارکنان رفتارهای انحرافی از خود نشان می‌دهند که می‌تواند به بهره‌وری سازمانی ضربه بزند و رفاه

¹ Colquitt

² Folger & Cropanzano

³ Xu, Loi & Hang-yue

سازمانی را به شدت تهدید کند (Syaebani & Sobri, 2013). بیشتر رفتارهای انحرافی از بی عدالتی در رویدادهای سازمانی ناشی گردیده که باعث کاهش رضایت کارکنان می شود (Hany et al., 2020). مفهوم رفتار انحرافی به عنوان رفتاری داوطلبانه تعریف شده است که هنجارهای سازمانی را نقض و رفاه سازمان یا اعضای آن را تهدید می کند (Robinson & Bennet, 1995). طبق نظریه تبادل اجتماعی بلاو^۱ (۱۹۶۴)، زمانی که کارکنان با بی عدالتی در سازمان مواجه می شوند، تلاش می کنند با بروز رفتارهای انحرافی، تعادلی برای اصلاح آن ایجاد کنند (Wu et al, 2016). براین اساس، ممکن است رفتارهایی نظیر کاهش تلاش و انگیزه، ایجاد احساسات منفی نسبت به سازمان از خود بروز دهند (Skarlicki & Folger, 1997).

الیاس و رصدی^۲ (۲۰۱۵) بیان کردند که ادراک عدالت سازمانی یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده رفتارهای انحرافی در محل کار است. از نقطه نظر عملی، چون رفتارهای انحرافی در محل کار طیف وسیعی از هزینه های سازمانی را پوشش می دهد، شناسایی چنین رفتارهایی در هر سازمانی برای افزایش بهره وری حیاتی است. افزایش انصاف در سازمان ها باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محل کار می شود (Kim & Chung, 2019). مطالعات مختلف رابطه منفی بین ادراک عدالت سازمانی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار را نشان داده اند. بر اساس مطالب ذکر شده فرضیه زیر مطرح می گردد.

فرضیه ۲. بین ادراک عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی

رهبران یک سازمان، می توانند به عنوان الگوی مناسبی برای زیردستان خود عمل کرده و آن ها را به تقلید از رفتارهایشان و در نتیجه یادگیری از آن ها تشویق کنند (Bian, 2021). نظریه تبادل اجتماعی استدلال می کند که وقتی پیروان، رهبران خود را اخلاقی و منصف می دانند، با مشارکت در عملکرد گروهی یا سازمانی پاسخ می دهند و وقوع رفتارهای انحرافی در محل کار را کاهش می دهند (Wu Et al, 2016; Jacobs, 2013; Haldorai et al., 2020). رایبسون و بنت^۳ (۱۹۹۵)، رفتارهای انحرافی در محل کار را به دو صورت انحراف بین فردی و سازمانی طبقه بندی کردند. انحراف بین فردی شامل اقداماتی نظیر آزار کلامی، حمله، شایعه پراکنی در مورد کارکنان و اعمال فیزیکی است. به عبارت دیگر، هر گونه رفتار نامناسب و تعدی به افراد درون سازمان را در بر می گیرد. از سوی دیگر، انحراف سازمانی شامل هدر دادن منابع، دزدی، خرابکاری ابزار و تجهیزات، آهسته کاری عمدی و هر گونه رفتاری که علیه سازمان باشد، است. نتایج تحقیق نشان داده است کارکنانی که رهبران خود را منفی ارزیابی می کنند، بیشتر در رفتارهای انحرافی شرکت می کنند (Tufan & Ugurlu, 2019). مطالعات مختلف نشان داده اند که رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محل کار تأثیر می گذارد (Bian, 2021). بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید.

فرضیه ۳. بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

نقش میانجی ادراک عدالت سازمانی

اهمیت سبک رهبری در ایجاد نگرش ها و رفتارهای مثبت کارکنان نسبت به سازمانشان بسیار زیاد است، زیرا رهبران افرادی هستند که بر تصمیمات استراتژیک کار می کنند و کارکنان را هدایت می کنند. به عبارت دیگر، سبک رهبری

¹ Blau

² Alias, Rasdi

³ Robinson & Bennet

می تواند به شدت تأثیرگذار باشد و به تشکیل نگرش ها و رفتارهای مثبت در میان کارکنان کمک کند (Walumbwa et al, 2011). کارکنان یک سازمان تحت تأثیر رفتار رهبران خود قرار می گیرند و رهبران خود را به عنوان الگو در نظر می گیرند (Songur Et al, 2017). رهبران اخلاقی با رفتار صمیمانه و محترمانه، کارکنان را به مشارکت تشویق می کنند. به این ترتیب، آنها با تعامل مثبت با کارکنان خود، نقش اساسی در توسعه و حفظ فرهنگ ها و رفتارهای اخلاقی ایفا می کنند (Brown & Treviño, 2006). رفتارهای اخلاقی بر فضای عدالت در سازمان می افزاید. این امر همه اعضای سازمان را تشویق می کند تا به نفع سازمان و همکاران خود رفتار اخلاقی داشته باشند (Shkoler & Tziner, 2017). رفتار اخلاقی اعضای گروه می تواند ترویج عدالت در بین همکاران را فراهم کند. رفتار اخلاقی اعضا باعث گسترش تعاملات متمدنانه و متقابل محترمانه در میان گروه می شود و احتمال رفتار عادلانه و محترمانه با همکاران را افزایش می دهد (Walumbwa Et al, 2012). کارکنان در صورتی نگرش های منفی مانند دلخوری، بی اعتمادی و استرس را نشان می دهند که به نظرشان محل کارشان ناعادلانه به نظر می رسد. این نگرش های منفی می تواند به رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر شود که به هر دو طرف ضرر وارد می کند (Haldorai Et al, 2020). رفتار انحرافی ممکن است شامل اقدامات و رفتارهای منفی عمدی کارکنان باشد که سایر اعضای سازمان را به خطر می اندازد و هنجارها و استانداردهای سازمان را نقض می کند (Bennett & Robinson, 2000). مطالعات نشان داده اند که بی عدالتی ادراک شده در محیط کار می تواند باعث رفتارهای انحرافی کارکنان شود بنابراین، لازم است سازمان ها به ایجاد محیط کار عادلانه و پایبندی به استانداردها و هنجارهای اخلاقی خود توجه کنند تا رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش یابد (Li & Zeng, 2019; Demir, 2011). چانگ و اسمیتی کرای^۱ (۲۰۱۰)، دریافتند که عدالت سازمانی اثر تعدیل کننده معکوسی بر رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رفتارهای انحرافی دارد. لیو و دینگ^۲ (۲۰۱۲) به بررسی عدالت تعاملی در محل کار پرداخته اند و نتیجه گرفته اند که ادراک کارکنان از عدالت تعاملی، تأثیر بسزایی در رفتارشان در محل کار دارد. به عبارت دیگر، افرادی که در محل کارشان احساس کنند عدالت تعاملی وجود دارد، کمتر به رفتارهای انحرافی متمایل هستند.

ژیل و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، دریافتند که ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین رهبری تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری پرستاران را میانجی گری می کند. الحلبوسی و همکاران^۴ دریافتند که ادراک از عدالت سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتار اخلاقی کارکنان دارد.

تحقیقات نشان داده است که ادراک از عدالت سازمانی نقش مهمی در بروز یا عدم بروز رفتار انحرافی در محل کار دارد (Colquitt et al., 2001). در صورت وجود فضای عادلانه، به رفتارهای انحرافی با پاسخ و تنبیه لازم پاسخ داده می شود. رهبری اخلاقی می تواند با ایجاد حس محیطی عادلانه برای کارکنان، رفتار انحرافی را کاهش دهد، به طوری که در این محیط، رسیدگی به رفتارهای انحرافی از جمله مجازات اجرا گردد. کاهش رفتارهای انحرافی می تواند با میانجیگری عدالت سازمانی تسهیل گردد، زیرا پیشگیری یا مجازات رفتارهای انحرافی، تنها به واسطه تحریم ها و سیستم های عملکردی سازمانی مناسب امکان پذیر است. براین اساس فرضیه زیر مطرح می گردد:

¹ Chang & Smithikrai

² Liu & Ding

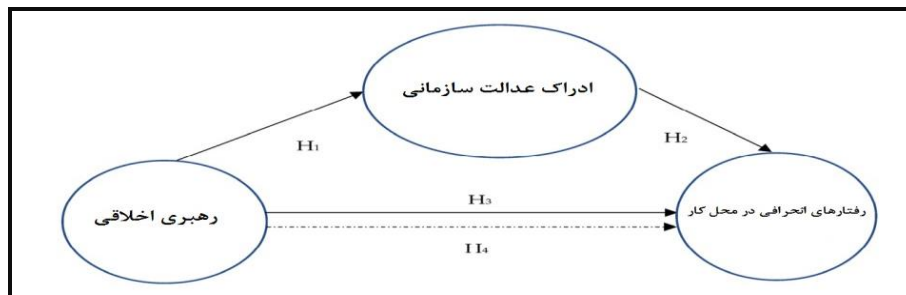
³ Gillet et al

⁴ Al Halbusi et al

فرضیه ۴. ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محل کار را میانجی‌گری می‌نماید.

مدل مفهومی پژوهش

برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، با مرور مبانی نظری پیرامون ادراک عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی محل کار، مدل پژوهش مطابق شکل ۱ مطرح گردید.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (Tufan et al., 2023)

روش پژوهش

از آنجاکه هدف تحقیق، تعیین روابط علی میان متغیرهای رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی باتوجه به نقش میانجی ادراک عدالت سازمانی است، تحقیق ما از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع پیمایشی - همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهر بجنورد در سال ۱۴۰۲ است. تعداد افراد جامعه آماری ۴۴۰ نفر است که طبق جدول کرجسی و مورگان نمونه‌ای با حجم ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در مدل تحلیلی تحقیق، رهبری اخلاقی متغیر مستقل، ادراک عدالت سازمانی متغیر میانجی و رفتارهای انحرافی متغیر وابسته است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه است. برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسش‌نامه (Brown et al., 2005) که شامل شش گویه فردی اخلاقی و چهار گویه مدیر اخلاقی است استفاده گردید. برای سنجش ادراک عدالت سازمانی از پرسش‌نامه (Colquitt, 2001) که شامل ۲۰ مقیاس و چهار مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی است بهره گرفته شد و در نهایت برای سنجش رفتارهای انحرافی از پرسش‌نامه (Bennett & Robinson, 2000) که شامل دو مؤلفه انحراف بین فردی و انحراف سازمانی است استفاده شد. به منظور سنجش پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و روایی پرسش‌نامه‌ها به وسیله روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت. نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
رهبری اخلاقی	۰/۸	۰/۸۳	۰/۹۱
عدالت سازمانی	۰/۷۹	۰/۶۱	۰/۸۶
رفتارهای انحرافی در محل کار	۰/۷۳	۰/۷۹	۰/۸۸

باتوجه به جدول ۱ چون مقادیر CR از AVE بیشتر است و همچنین مقادیر AVE از ۰/۵ بیشتر است، بنابراین شرط

روایی همگرایی برای تمامی سازه‌ها برقرار است. (Fornell & Larcker, 1981)

یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۱۶۰ پرسش‌نامه استفاده شده برای تحلیل داده‌های مربوط به دبیران دوره دوم متوسطه شهر بجنورد، ۹۷ نفر (معادل ۶۰/۶٪) را زنان و ۶۳ نفر (معادل ۳۹/۴٪) را مردان، ۲۶ نفر (معادل ۱۶/۳٪) را افراد مجرد و ۱۳۴ نفر (معادل ۸۳/۸٪) را افراد متأهل تشکیل داده‌اند. ۲۳ نفر (معادل ۱۴/۴٪) بین ۲۱ تا ۲۶ سال، ۱۷ نفر (معادل ۱۰/۶٪) بین ۲۷ تا ۳۳ سال، ۴۶ نفر (معادل ۲۸/۷٪) بین ۳۴ تا ۴۰ سال، ۳۱ نفر (معادل ۱۹/۴٪) بین ۴۱ تا ۴۶ سال، ۲۹ نفر (معادل ۱۸/۱٪) بین ۴۷ تا ۵۳ سال و ۱۴ نفر (معادل ۸/۸٪) بین ۵۴ تا ۶۰ سال سن داشتند. همچنین ۳ نفر (معادل ۱/۹٪) دارای مدرک کاردانی، ۵۹ نفر (معادل ۳۶/۹٪) دارای مدرک کارشناسی، ۸۱ نفر (معادل ۵۰/۶٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۷ نفر (معادل ۱۰/۶٪) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. در بین این افراد ۳۰ نفر (معادل ۱۸/۸٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۳۱ نفر (معادل ۱۹/۴٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۲ نفر (معادل ۱۳/۸٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴ نفر (معادل ۱۵٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۳ نفر (معادل ۸/۱٪) بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۴۰ نفر (معادل ۲۵٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه فعالیت داشتند.

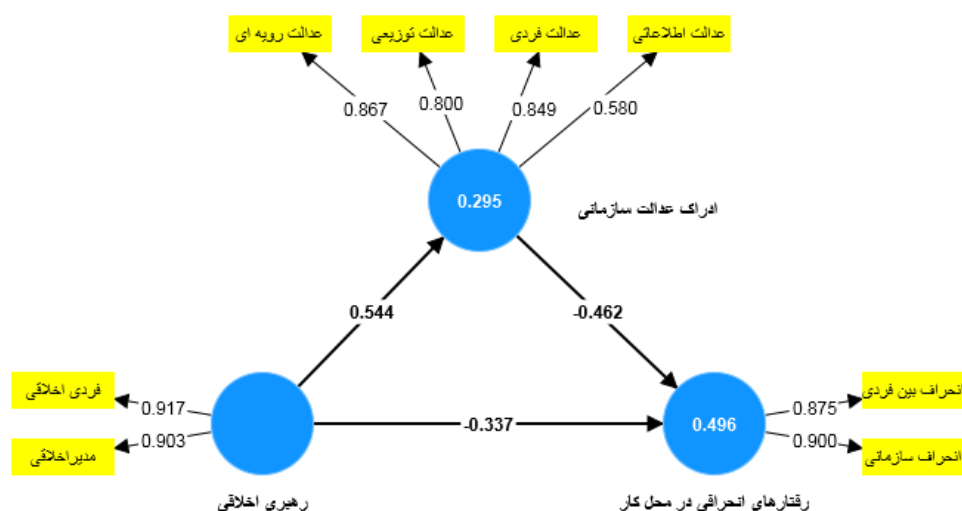
آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن داده‌ها

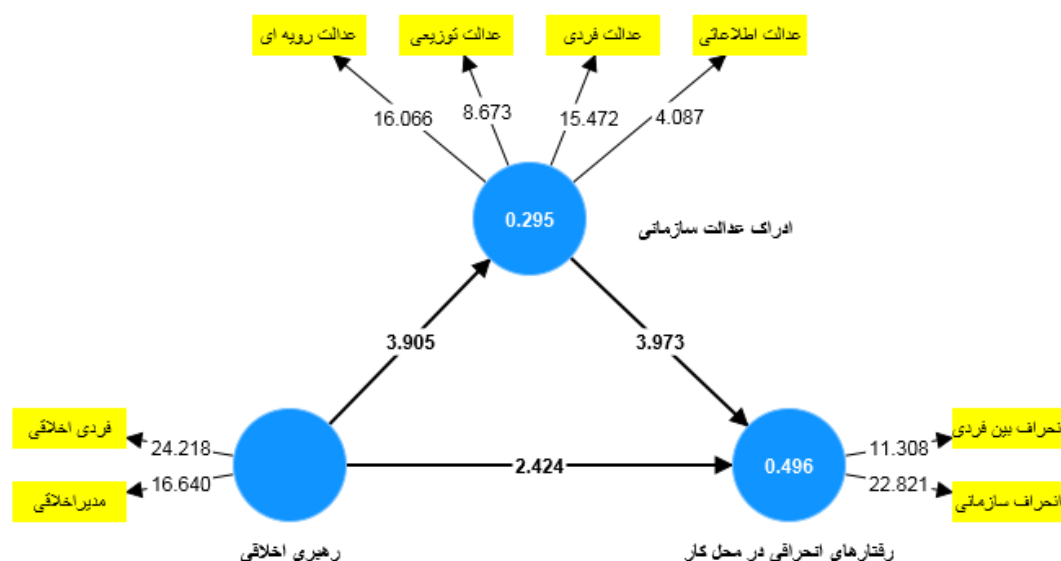
چون روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم‌افزار پی‌ال‌اس برخلاف نرم‌افزارهای آماری دیگر، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم‌افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست.

بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه‌ای پژوهشگر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آنها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد؛ بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج به دست آمده آن‌ها را تأیید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار است که باید ارزیابی و تأیید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده‌های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) است. در شکل ۲ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل ۳ نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است. معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن بین متغیرهای مکنون (پنهان) است. اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T است، چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می‌شود.

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	سطح معناداری	نتیجه
رهبری اخلاقی ← ادراک از عدالت سازمانی	۰/۵۴۴	۳/۹۰۵	۰/۰۰	معنادار
رهبری اخلاقی ← رفتارهای انحرافی در محل کار	-۰/۳۳۷	۲/۴۲۴	۰/۰۱۵	معنادار
ادراک از عدالت سازمانی ← رفتارهای انحرافی در محل کار	-۰/۴۶۲	۳/۹۷۳	۰/۰۰	معنادار

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر t محاسبه شده برای تمامی مسیرهای موجود در مدل بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شماره ۲ به عنوان مثال، مشخص شد که رهبری اخلاقی تأثیر حدود ۵۴ درصدی به صورت مستقیم بر ادراک از عدالت سازمانی دبیران دارد. بدین معنا که هر چه رهبری اخلاقی در بین دبیران افزایش یابد، ادراک از عدالت سازمانی نیز افزایش می‌یابد و افزون بر این، این تأثیرگذاری با عدد معناداری ۳/۹۰۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

معیار دوم: شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درون‌زا)

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیرهای وابسته	R^2
ادراک از عدالت سازمانی	۰/۲۹۵
رفتارهای انحرافی در محل کار	۰/۴۹۶

مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) ادراک از عدالت سازمانی (۰/۲۹۵) و رفتارهای انحرافی در محل کار (۰/۴۹۶) در حد متوسط و بالایی قرار دارد.

معیار سوم: معیار هم خطی

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بین متغیرها است. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی‌شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

VIF متغیر مستقل	ادراک از عدالت سازمانی	رفتارهای انحرافی در محل کار	نتیجه
ادراک از عدالت سازمانی		۱/۴۲	کمتر از ۵ و مناسب
رهبری اخلاقی	۱	۱/۴۲	کمتر از ۵ و مناسب

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. این موضوع نشان‌دهنده آن است که هیچ مشکل هم خطی بین داده‌ها مشاهده نشده است.

بنابراین، با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می‌توان این گونه استنباط نمود مدل‌های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می‌توان فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و ۳ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی ۰/۵۴۴ و مقدار آماره t (شکل ۳) برابر ۳/۹۰۵ است. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی‌داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچک‌تر است)؛ بنابراین بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه مثبت و مستقیمی برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، ادراک از عدالت سازمانی در بین دبیران افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همانند فرضیه اول، در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و ۳ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار $-0/462$ و مقدار آماره t (شکل ۳) برابر $3/973$ است. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح ادراک از عدالت سازمانی، رفتارهای انحرافی در محل کار در بین دبیران کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همانند فرضیه اول، در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و ۳ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار $-0/337$ و مقدار آماره t (شکل ۳) برابر $2/424$ است. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار در محل کار رابطه معکوس و معناداری برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، بروز رفتارهای انحرافی در محل کار در بین دبیران کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار را میانجی‌گری می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ نشان‌دهنده نقش میانجی ادراک عدالت سازمانی در ارتباط بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار است. میزان ضرایب مستقیم و غیرمستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T -Value) مرتبط با آن در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم بر اساس خروجی PLS مربوط به فرضیه چهارم

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم (میانجی)	P-Value	T-Value	اثر کل
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ ادراک از عدالت سازمانی $\leftarrow$ بروز رفتارهای انحرافی در محل کار (نقش میانجی)	---	$-0/251$	$0/031$	$2/152$	$-0/588$ (سطح معناداری $0/000$)
رهبری اخلاقی $\leftarrow$ بروز رفتارهای انحرافی در محل کار	$-0/337$	---	$0/00$	$3/905$	$-0/588$ (سطح معناداری $0/000$)

نتایج به‌دست آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ نشان‌دهنده آن است که اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر بروز رفتارهای انحرافی در محل کار با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی برابر با $-0/251$ است. با توجه به اینکه مقدار T -Value ($2/152$) در سطح خطای $0/05$ معنادار است؛ بنابراین می‌توان گفت متغیر ادراک از عدالت سازمانی نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار دارد. ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در حضور متغیر میانجی ادراک از عدالت سازمانی، $-0/337$ و معنادار است، این مطلب و

معناداری اثر کل، نشان‌دهنده میانجی‌گری جزئی ادراک از عدالت سازمانی است. بدین ترتیب فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد با نقش میانجی ادراک عدالت سازمانی انجام گرفته است. کیفیت تدریس و چگونگی رفتار دبیران در محیط آموزشی، تأثیر شگرفی بر آینده تحصیلی، شغلی و حتی زندگی خصوصی دانش‌آموزان دارد. این موضوع در دوره دوم متوسطه که دانش‌آموزان علاوه بر مسائل درسی، به دنبال یافتن مسیر مناسب تحصیلی و شغلی خود هستند اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. ازاین‌رو، اهمیت دادن به نیازهای دبیران و برقراری عدالت در محیط آموزشی توسط مدیران می‌تواند کمک شایانی به صورت مستقیم بر بهبود روند زندگی کاری و خصوصی دبیران و به صورت غیرمستقیم در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان داشته باشد. هم چنین این امر موجب می‌شود که دبیران تمام تمرکز خود را صرف تدریس مطالب درسی نمایند و از انجام رفتارهای انحرافی بپرهیزند. رهبری اخلاقی مدیران و ایجاد احساس عدالت در بین دبیران از عواملی بودند که تأثیر خود را در جلوگیری و کاهش بروز رفتارهای انحرافی نشان دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج الهلبوسی^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، مهاجران و دیوبند (۱۳۹۶) و خلیلی، اندام و رجبی (۱۴۰۰) مطابقت دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۶) اذعان داشتند که رهبری اخلاقی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر عدالت سازمانی است و رهبری اخلاقی دارای کارکرد تقویت عدالت در درون سازمان‌هاست. رهبر اخلاق‌مدار ضمن در نظر گرفتن تمامی جوانب اخلاقی محیط آموزشی تحت اختیار خود، بر این مهم نیز آگاه است که تصمیم‌گیری عادلانه و مشارکت دادن معلمان در اتخاذ این تصمیمات، میزان بازدهی تدریس معلمان را افزایش خواهد داد. مدیران با پشتیبانی از معلمان و بهبود روابط بین آن‌ها می‌توانند تأثیر مثبتی بر ترویج و ادراک عدالت در محیط آموزشی خود ایجاد نمایند. منوچهری و همکاران (۱۳۹۶) نیز به این نکته اشاره داشتند که اگر کارکنان تحت سبک رهبری قرار گیرند که در آن کارکنان، درک مثبتی از رویه‌های سازمانی داشته باشند و در سازمان، معیارهای ارتقا و رویه‌های تخصیص حقوق و مزایا به طور واضح تعریف شده باشد و تصمیمات به‌دوراز هر گونه تبعیض و جانب‌داری اتخاذ گردد و به‌طور کلی تحت حمایت بیشتری از جانب مدیر قرار گیرند، دارای درک بالاتری از عدالت سازمانی خواهند بود. در مجموع می‌توان گفت مدیران با در هم آمیختن رعایت مسائل اخلاقی و ایجاد جو عادلانه در محیط آموزشی خود، موجب عملکرد بهتر دبیران خواهند شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به این ترتیب فرضیه دوم نیز تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج طوفان^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، و واعظی؛ حسین‌پور و رنجبر کبوترخانی (۱۳۹۵) مطابقت دارد. باید به این نکته توجه داشت که مفهومی مانند عدالت، یک مفهوم کیفی است و میزان ادراک از آن برای افراد مختلف، متفاوت است. واعظی، حسین‌پور و رنجبر کبوترخانی (۱۳۹۵) به این نکته اشاره کرده‌اند که واکنش کارکنان نسبت به متغیرهای سازمانی چون عدالت، بیش از آن که مبتنی بر آن چه مدیران می‌گویند باشد، متکی بر ادراک و تشخیص خودشان از آن‌هاست؛ بنابراین مهم است که عملکرد مدیران

1 Al Halbusi et al

2 Tufan et al

و نحوه اداره سازمان آن‌ها از منظر ذی‌نفعان دیگر چون کارکنان ارزیابی شود. به‌طور کلی اگر دبیری احساس کند تصمیمی که مدیرش در قبال کار انجام شده توسط او گرفته عادلانه است، کمتر به فکر انجام رفتارهای انحرافی می‌افتد. در مجموع می‌توان گفت مدیران باید با در نظر گرفتن تمامی جوانب به هرچه بیشتر شدن ادراک دبیران از عدالت موجود در محیط کاری خود کمک نمایند و موجب کاهش رفتارهای انحرافی توسط آن‌ها گردند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به این ترتیب فرضیه سوم نیز تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج طوفان و همکاران (۲۰۲۳)، میر^۱ و همکاران (۲۰۱۲) و موثقی، رنجی و جفروودی (۱۴۰۱) مطابقت دارد. طبق نظریه یادگیری اجتماعی، زیردستان با مشاهده، توجه و بررسی نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتار الگوهای معتبر و جذاب که در اشکال رهبری یافت می‌شود، یاد می‌گیرند؛ بنابراین اگر دبیری رفتار و اقدامات مدیر خود را بر اساس اصول اخلاقی بداند، کمتر دست به رفتارهای انحرافی می‌زند. یگانه و همکاران (۱۳۹۵) بیان می‌دارند که رهبران اخلاقی برای سازمان، مجموعه‌ای از روش‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های اخلاقی را فراهم کرده و به کارکنان آن چه را که مورد انتخاب، انتظار، مورد تشویق و با ارزش است نشان می‌دهند، در نتیجه این رفتارها و رویه‌های رهبر، احتمال رخ دادن رفتارهای انحرافی کارکنان را کاهش می‌دهد. در مجموع می‌توان گفت مدیران، با رعایت ضوابط و اصول اخلاقی برقراری ارتباط با دبیران به شیوه‌ای محترمانه، موجب کاهش بروز رفتارهای انحرافی آن‌ها می‌شوند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محل کار را میانجی‌گری می‌نماید. به این ترتیب فرضیه چهارم نیز تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج طوفان و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد. در سازمانی که مدیر آن رفتار محترمانه‌ای با کارکنان خود دارد و به شیوه‌ای صمیمانه و صادقانه با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کند و تمامی اقدامات و فعالیت‌های آن بر اساس اصل عدالت پایه‌ریزی شده‌اند، احتمال بروز رفتارهای انحرافی کاهش پیدا می‌کند. در نهایت می‌توان گفت مدیران می‌بایست با در نظر گرفتن تمامی شرایط دبیران، تاحدامکان سعی در برطرف نمودن مشکلات آن‌ها نمایند و به‌صورت عادلانه با تمامی آن‌ها برخورد نمایند. این موضوع سبب می‌شود تا دبیران کمتر دست به رفتارهای انحرافی بزنند.

پیشنهادهای پژوهش

باتوجه به اینکه نگرش و رفتار سرپرستان در نظارت آموزشی بسیار مهم است، انتصاب سرپرستان و آموزش آنها (آموزش پیش از خدمت و ضمن خدمت) باید با دقت انجام شود. برنامه‌های آموزشی آنها باید شامل رویکردها و روش‌های آموزشی مدرن باشد. همچنین باید فناوری‌های اطلاعاتی را که یکی از پیش نیازهای اساسی توسعه است، بیاموزند. بهترین معلمان باید به سرپرستی منصوب شوند و بر اساس نیازهای آموزش مدرن که عمدتاً مستلزم توانایی تفکر انتقادی و خلاقیت در عصر اطلاعات است، تربیت شوند. سرپرستان باید دیدگاه و شیوه کار خود را تغییر دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود، برنامه‌های نظارت و راهنمایی به‌صورت جدی در برنامه توسعه‌ای مدارس گنجانده شود و راهنمایی معلمان به‌عنوان رویکردی برای کاهش رفتارهای انحرافی و آسیب‌رسان تلقی گردد همچنین درک معلمان از بی‌عدالتی در مورد حقوق و مزایا مورد بررسی قرار گرفته و در صورت واقعیت داشتن نسبت به متعادل سازی حقوق و مزایا آنها اقدام گردد. برای پژوهش‌های بیشتر، انجام تحقیقات کاربردی در مورد تأثیرات رابطه رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت

سازمانی بر رفتارهای انحرافی محل کار دبیران در محیط های مختلف آموزشی و در تمامی مقاطع تحصیلی مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع و مآخذ

۱. پیرایش، اعظم و اکبریان، اکرم (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۴(۷۴)، ۴۳-۳۶.
۲. تابلی، حمید و محمد باقری، پروانه (۱۳۹۴). رفتارهای انحرافی و بی نزاکتی در محیط کار و تبعات سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.
۳. خلیلی، اندام و رجبی، اکبر (۲۰۲۱). تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی با نقش تعدیلگر تعارض کار - خانواده در بین معلمان تربیت بدنی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۲)، ۳۰۹-۳۲۵.
۴. رفیعی، برقی، & عیسی. (۱۳۹۷). شناسایی نموده های رفتار انحراف کاری معلمان و رابطه آن با عدالت سازمانی و نظارت و راهنمایی آموزشی. مدیریت مدرسه، ۵(۶)، ۱۸۹-۲۰۵.
۵. مقدم، علیرضا؛ محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸(۸۹)، ۲۸-۵۶.
۶. موثقی و رنجی جفرودی. تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با نقش واسطه ای جو اخلاقی و تعهد سازمانی. مجله اخلاق زیستی - علمی پژوهشی، ۱۲(۳۷)، ۱-۱۵.
۷. هاشمی، سید حامد و پور امین زاد، سعیده (۱۳۹۰). چالش های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکارهایی برای رفع آن، کار و جامعه مهر ۱۳۹۰ - ۱۳۶ - ۴ - ۲۱.
۸. همایون فر، مهدی؛ فدایی اشکیکی، مهدی و صداقت روزبه (۱۳۹۷). تأثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی، رهبری اخلاقی و خود کارآمدی بر رفتارهای ایمنی کارکنان دارای مشاغل سخت و زیان آور در صنایع تولیدی استان گیلان. ارگونومی، ۶(۱)، ۶۵-۷۴.
۹. واعظی، حسین پور و رنجبر کبوترخانی. (۲۰۱۶). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۹(۵)، ۸۵-۱۱۲.
10. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
11. Aguiar-Quintana, T., Araujo-Cabrera, Y., & Park, S. (2020). The sequential relationships of hotel employees' perceived justice, commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context. *Tourism Management Perspectives*, 35, 100676.
12. Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., Jimenez-Estevéz, P., & Gutiérrez-Broncano, S. (2021). How upper/middle managers' ethical leadership activates employee ethical behavior? The role of organizational justice perceptions among employees. *Frontiers in Psychology*, 12, 652471.
13. Al Halbusi, H., Williams, K. A., Mansoor, H. O., Hassan, M. S., & Hamid, F. A. H. (2020). Examining the impact of ethical leadership and organizational justice on employees' ethical behavior: Does person-organization fit play a role?. *Ethics & Behavior*, 30(7), 514-532.
14. Alias, M., & Rasdi, R. M. (2015). Organizational predictors of workplace deviance among support staff. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 126-133.
15. Almannie, M. A. (2015). Achieving Competitive Advantage in Human Resource Management in General School District of Riyadh in Saudi Arabia. *Journal of Education and Practice*, 6(23), 1-9.

16. Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233-249.
17. Bandura A. *Social Learning Theory*. Library of Congress Catalog card number 75. New York: General Learning Press: 1997.
18. Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1227-1245.
19. Bayer, N., & Şahin, İ. (2020). The relationship between perceived ethical leadership, organizational justice, and turnover intention among general hospital nurses. *International Journal of Health Management and Tourism*, 5(2), 123-144.
20. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
21. Bian, Y. (2021, April). Can Ethical Leadership Reduce Workplace Deviant Behavior?. In 2021 6th International Conference on Social Sciences and Economic Development (ICSSED 2021) (pp. 391-400). Atlantis Press.
22. Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological inquiry*, 34(2), 193-206.
23. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.
24. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
25. Cartwright, Roger (2012). *Empowerment*. Easton publishing.
26. Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1272-1288.
27. Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitudes: The federal case. *The American Review of Public Administration*, 41(2), 185-204.
28. Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
29. Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
30. Cropanzano, R., & Molina, A. Organizational justice. In Wright, *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2nd ed.:
31. Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204-221.
32. Demir, N. (2008). The Relationship Of Leadership Style With Organizational Justice And The Role Of Trust In The Leader In This Relationship. *Suggestion Journal*, 8(30), 195-205.
33. Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 273-284.
34. Erkutlu, H., & Chafra, J. (2014). Ethical leadership and workplace bullying in higher education. *Hacettepe University Journal of Education*, 29(3), 55-67.
35. Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J., & Buckley, M. R. (2009). Relationships at work: Toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships. *Journal of management*, 35(6), 1379-1403.
36. Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
37. Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.
38. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.

39. Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 50(10), 1359-1367.
40. Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
41. H Hany, S., M Hassan, R., & MM Badran, F. (2020). Relation between Organizational Justice and Workplace Deviance Behavior among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(1), 248-259.
42. Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102372.
43. Jacobs, G., Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2014). (Un) ethical behavior and performance appraisal: The role of affect, support, and organizational justice. *Journal of business ethics*, 121, 63-76.
44. James, D., Ed.: Elsevier: Amsterdam, The Netherlands, 2015: Volume 17, pp. 379–384.
45. Kim, S. J., & Chung, E. K. (2019). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of safety research*, 68, 27-32.
46. Li, X., & Zeng, Y. (2019, March). How to reduce hospitality employees' deviant behavior: An organizational justice perspective. In *International Conference on Economics, Management and Humanities Science* (pp. 929-37).
47. Liu, N. T., & Ding, C. G. (2012). General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2712-2735.
48. Loi, T. I., Kuhn, K. M., Sahaym, A., Butterfield, K. D., & Tripp, T. M. (2020). From helping hands to harmful acts: When and how employee volunteering promotes workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 944.
49. Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of management journal*, 55(1), 151-171.
50. Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 1-13.
51. Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*.
52. Neves, P., & Story, J. S. (2013). Ethical leadership and reputation: combined indirect effects on employee organizational deviance. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2013, No. 1, p. 15878). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
53. Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Hoai, T. T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4), e06809.
54. O'Keefe, D. F., Howell, G. T., & Squires, E. C. (2020). Ethical leadership begets ethical leadership: exploring situational moderators of the trickle-down effect. *Ethics & Behavior*, 30(8), 581-600.
55. Reybold, L. E., Halx, M. D., & Jimenez, A. L. (2008). Professional integrity in higher education: A study of administrative staff ethics in student affairs. *Journal of College Student Development*, 49(2), 110-124.
56. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
57. Shakeel, F., Kruiyen, P. M., & Van Thiel, S. (2019). Ethical leadership as process: A conceptual proposition. *Public Integrity*, 21(6), 613-624.

58. Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of business ethics*, 129, 43-57.
59. Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 157-164.
60. Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.
61. Songur, C., Özlem, Ö. Z. E. R., & ŞAHİN, D. S. (2017). The effect of ethical leadership on organizational justice: Practice in a public hospital. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 20(4), 445-456.
62. Suleiman, Y., Suleiman, J. M., Musa, M. A., & Abubakar, Y. A. (2018). Teachers' perceived factors of deviant behavior among secondary school students in Kwara state: Implication for educational managers. *International Journal of Synergy and Research*, (7).
63. Syaebani, M. I., & Sobri, R. R. (2013). Relationship between organizational justice perception and engagement in deviant workplace behavior. *The South East Asian Journal of Management*, 37-50.
64. Tabli, H., & Bagheri, M. P. (2015), deviant and rude behaviors in the workplace and organizational consequences, the first international management conference, economics, accounting and educational sciences.
65. Tufan, C., & Yasar Ugurlu, Ö. Z. L. E. M. (2019). Mediation Effect Of Organizational Learning Culture On The Relationship Between Authentic Leadership And Organizational Deviation Behavior: A Research In Turkish Pharmaceuticals. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7.
66. Tufan, C., Namal, M. K., Arpat, B., Yesil, Y., & Mert, I. S. (2023). The Mediating Effect of Organizational Justice Perception on the Relationship between Ethical Leadership and Workplace Deviant Behaviors. *Sustainability*, 15(2), 1342.
67. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*, 32(1), 4-24.
68. Walumbwa, F. O., Morrison, E. W., & Christensen, A. L. (2012). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. *The leadership quarterly*, 23(5), 953-964.
69. Wang, D., Feng, T., & Lawton, A. (2017). Linking ethical leadership with firm performance: A multi-dimensional perspective. *Journal of business ethics*, 145, 95-109.
70. Weech-Maldonado, R., Dreachslin, J. L., Epané, J. P., Gail, J., Gupta, S., & Wainio, J. A. (2018). Hospital cultural competency as a systematic organizational intervention: Key findings from the national center for healthcare leadership diversity demonstration project. *Health care management review*, 43(1), 30-41.
71. Wu, M., Sun, X., Zhang, D., & Wang, C. (2016). Moderated mediation model of relationship between perceived organizational justice and counterproductive work behavior. *Journal of Chinese Human Resource Management*.
72. Xu, A. J., Loi, R., & Ngo, H. Y. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: The mediating role of trust in organization. *Journal of Business Ethics*, 134, 493-504.