

نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با سکوت و بی تفاوتی سازمانی معلمان

ناهیده حسینی یان، دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

*** بهبود یاری قلی**، استادیار، فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

پیمان یارمحمدزاده، دانشیار، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با سکوت و بی تفاوتی سازمانی معلمان است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری ۴۸۰ نفر از معلمان مرد شهرستان آذرشهر در سال ۹۵-۱۳۹۴ بودند که از آنها با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن(۱۹۹۳)، پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران(۲۰۱۱)، پرسشنامه سکوت سازمانی وکلا و دیمیتریس(۲۰۰۵) و پرسشنامه جو اخلاق سازمانی ویکتور و کولن(۱۹۹۸) استفاده شد. داده‌ها به وسیله نرم افزارهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد؛ ضریب مسیر سکوت سازمانی به عدالت سازمانی قبل و بعد از حذف مسیر به ترتیب ۰/۲۶ ، ۰/۳۲ معنادار می باشد، ضریب مسیر بی تفاوتی سازمانی به عدالت سازمانی به ترتیب ۰/۴۴ ، ۰/۶۶ ، ۰/۶۶ معنادار می باشد و ضریب مسیر جو اخلاقی سازمانی برای پیش‌بینی سکوت سازمانی به ترتیب ۰/۲۶ کند اما عدالت سازمانی فقط به صورت مستقیم و چه با میانجیگری جو اخلاقی سازمان می تواند سکوت سازمانی را پیش‌بینی کند اما عدالت سازمانی فقط به صورت مستقیم و نه با میانجیگری جو اخلاقی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی کند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، سکوت سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، جو اخلاق سازمانی.

* نویسنده مسئول: B_yarigholi@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۷/۷/۲۶ پذیرش مقاله: ۹۷/۱/۲۰

Mediating role of Organizational Ethical Climate in the relationship between Organizational justice, Organizational silence and Indifference

Nahideh Hoseynian, MSc, Educational management, Educational sciences, Faculty of education and psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

***Behboud Yarigholi**, Assistant Professor, Philosophy of Education, Educational sciences, Faculty of education and psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

Peyman Yarmohammadzadeh, Associate Professor of educational science, educational management, Faculty of education and psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

Abstract

The aim of this study was to determine mediating role of organizational ethical climate in the relationship between Organizational justice, Organizational silence and Indifference. The research also aims to evaluate the mediating role of organizational ethical climate among male teachers in Azarshahr city during the year 2016. The research method was descriptive and of the correlational type. The total experimental population was comprised of 480 people, , Sample include of 220 teachers were chosen Stratified. In order to gather information, four questionnaires were used, namely the Organizational Justice Questionnaire by Niehoff and Moorman (1993), the Organizational Indifference Questionnaire by Salariyeh et al (2004), the Organizational Silence Questionnaire by Dimitris (2005), and the Organizational Ethical Climate Questionnaire by Victor and Cullen (1988). To assess the validity of the used tools, the confirmatory factor analysis was used. The collected data were analyzed by the software Spss and Lisrel. The results showed that. SEM analysis results showed that the path analysis to organizational justice organizational silence before and after the removal of the track, respectively, 0.26 and 32/0 is the significant, organizational indifference path analysis to Justice organizational respectively, -0.18, -0.44 path analysis is the organizational ethical climate to predict organizational silence, respectively, 0.66 and 0.66 is significant. Results also showed that organizational ethical climate to predict organizational indifference was non-significant.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Silence, Organizational Indifference, Organizational Ethical Climate.

* Corresponding author: B_yarigholi@yahoo.com

Receiving Date: 18/10/2017 Acceptance Date: 18/10/2017

مقدمه

عدالت و اخلاق از زیباترین و محبوب‌ترین کلماتی است که افراد بشری به آن علاوه نشان می‌دهند. رعایت عدالت و جو اخلاقی مناسب در سازمان از مهم‌ترین فاکتورهایی هستند که باعث تحرک، پویایی، رضایت کارکنان گردیده و بی‌توجهی به آنها باعث سکون رفتار در سازمان می‌شود که این سکون به صورت بی‌تفاوتی و بی‌توجهی ظهور می‌کند. پس یکی از متغیرهای رفتاری که تحقیقات بسیاری در حوزه رفتار سازمانی به بررسی و اهمیت و تأثیر آن بر رفتار و نگرش افراد پرداخته‌اند عدالت سازمانی است و مصادیق آن مواردی مانند بی‌عدالتی در ارتقاء شغلی و مالی و عدم تقدیر و نادیده گرفته شدن را دربر می‌گیرد[۱]. از جمله پیامدهای احساس بی‌عدالتی در آموزش‌پرورش نیز می‌تواند بی‌علاقه شدن به امر مطالعه و تدریس، بی‌توجهی و بی‌تفاوتی به کار و عدم تعهد و سکوت نسبت به بسیاری از کارها باشد [۲]. در صورت عدم رعایت عدالت سازمانی یا درک نادرست از آن، کارکنان دچار نوعی تنفس مخفی می‌شوند و درنتیجه مشارکت خود را در سازمان کاهش می‌دهند[۳]. به این معنا که نسبت به سازمان بی‌تفاوت می‌شوند، بی‌تفاوتی حالتی است که مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی یا موفقیت و شکست سازمان برای افراد تفاوتی ایجاد نکند[۴]. همچنین امتناع از تلاش، کمکاری و رفتارهای ضعیف در محیط کار و در شکل حاد آن، استعفا از کار می‌تواند از جمله پیامدهای عدم عدالت در سازمان‌ها باشد[۵]. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است[۶]. بنابراین بی‌توجهی و بی‌تفاوتی رفتار جان‌سوزی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار عقب‌ماندگی ذهنی و جسمی مزمن خواهد شد. حیطه بی‌تفاوتی در سازمان رفتار فردی را توصیف می‌کند که به صورت ماشین وار و بدون به کار بردن نبوغ و خلاقیت خود فعالیت‌های سازمانی را بدون چون و چرا انجام می‌دهد. طبعاً چنین پذیرش دستوری که به

دور از هرگونه علاقه باشد، ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی شود؛ ولی کارمند را به تلاش، پذیرش مسئولیت‌ها یا نشان دادن ابتکار تشویق نمی‌کند. حیطه‌های بی‌تفاوتی در افراد سازمانی کاربرد عباراتی مانند «اممور و معدور» هست. چنین واکنشی از طرف کارکنان نشان دهنده آن است که فرد از خود ابتکار عمل و جوششی ندارد و آنچه به عنوان عملکرد سازمانی از او مشاهده می‌شود، اجرای صرف دستورهای مدیران است. گاهی افراد اعتراض خود را به دستورها به صورت اعتراضات و اعتصابات که آشکارترین نوع نارضایتی است بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد بیانگر این امر است. ولی آنچه باعث تسلیم شدن و بی‌تفاوتی افراد می‌شود، نارضایتی عمیق و به مدت طولانی است^[۷]. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل‌کننده اشتغال دارند و در کار خود اغلب تسلیم این واقعیت می‌شوند که در محیط کار امید چندانی به بهبود و پیشرفت وجود ندارد^[۸]. برخی از علل بروز بی‌تفاوتی عدم شایسته‌سالاری، برخورد گزینشی با تخصص افراد، عدم وجود نظارت، عدم شناخت نیازهای کارکنان، توجه به بعضی از شغل‌ها، وجود تبعیض، وجود هرم تصمیم‌گیری، بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود هست.

علاوه بر بی‌تفاوتی، سکوت سازمانی نیز عامل مخرب دیگری است که گریبان گیر سازمان‌ها است. سکوت و دلسوزی کارکنان به سرنوشت و برنامه‌های سازمان و درک و تفاهم مؤثر بین کارکنان و مدیریت زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی است که در سطح کلان‌تر بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه‌ی کار و تلاش را از آن‌ها می‌گیرد و در بی‌کارکنان بی‌تفاوت، سازمان بی‌تفاوت شکل می‌گیرد^[۷]. سکوت سازمانی پدیده‌ای اجتماعی است که کارمندان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند و در سازمان‌ها جوی به وجود می‌آید که اغلب موجب می‌شود، کارکنان احساس کنند عقیده‌ی آن‌ها با ارزش نبوده و باعث می‌شود که

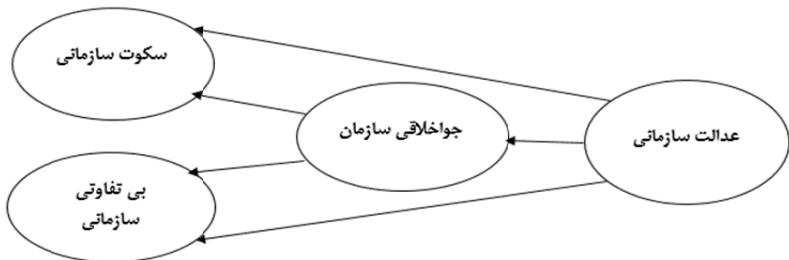
کارکنان را از صحبت کردن بازدارد. این پدیده تحت عنوان پدیده‌ی سکوت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد[۹]. درواقع سکوت سازمانی، با محدود کردن اظهار نظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرایندهای تغییر می‌گردد و این موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن گله‌دارند[۱۰]. همچنین این پدیده رفتاری به‌وسیله ممانعت از بازخورد منفی، مانع تحول و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود، از این‌رو سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاهای را از دست می‌دهد. بنابراین توجه به این مشکل رایج در سازمان‌ها، یکی از مسائل بسیار مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد[۱۱].

از سوی دیگر جو اخلاق سازمانی یکی از عوامل شکل‌دهنده‌ی نگرش‌های کارکنان است و تأثیر فراوانی بر پیامدهای سازمانی دارد[۱۲]. که در این پژوهش به‌عنوان متغیر میانجی گر در رابطه عدالت سازمانی با سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی نقش ایفا می‌کند. جو اخلاق سازمانی به‌عنوان بخشی از شخصیت سازمان به‌نوعی بیانگر اخلاق آن سازمان است[۱۳]. تحقیقات نشان داده است که جو سالم سازمانی به‌طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. لذا عوامل و عناصر تشکیل‌دهنده‌ی آن، صداقت (شفافیت)، استانداردها، مسؤولیت‌ها، انعطاف‌پذیری، پاداش‌ها و تعهد گروهی است. زمانی که میزان هر یک از این ابعاد در هر یک از کارکنان بالا رود، افراد به‌وسیله‌ی محیط کارشان برانگیخته می‌شوند، یعنی محیط کار به‌عنوان مکانی لذت‌بخش و سودآور تلقی می‌شود. هر چه جو سازمانی مثبت‌تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان‌تر خواهد بود. بر عکس، جوهای بسته، ترس‌آور و منفی سبب بی‌اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می‌شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می‌کند، جو اخلاقی ضمن اینکه تأثیر زیادی بر رفتار افراد و سازمان‌ها دارد می‌تواند از آنچه بیشتر افراد به درست بودنش اعتقاد دارند نیز حمایت کند. وقتی شرایط محیط اخلاقی روش

و مشیت است، هر کس می‌داند در هنگام بلا تکلیفی‌های اخلاقی که اجتناب ناپذیرند، چه باید بکند و چگونه باید رفتار کند [۱۴].

فهم ارتباط بین جو اخلاقی و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر میرسد [۱۵] جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه کارکنان به کار می‌رود [۱۶] این نوع جو زمینه‌ای برای بروز رفتارها و تصمیم گیری‌ها فراهم می‌کند؛ به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه میدهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد و یا بهبود بخشد [۱۷] بهبود جو اخلاقی سازمان سبب به وجود آمدن فرصتی در جهت توسعه سازمانی شده و چنین توسعه‌ای خود زمینه حفظ تعهد کاری کارکنان و تقویت عملکرد آنان خواهد شد [۱۸] سکوت و بی تفاوتی سازمانی در سایه تقویت تعهد کاری ناشی از بهبود جو اخلاقی و عدالت سازمانی رنگ باخته و پویایی و تعهد، اینزه و کارایی را در کارکنان تقویت خواهد کرد. پژوهش‌های مختلفی در ارتباط با متغیرهای مورد نظر مورد پژوهش قرار گرفته‌اند که موید این مساله می‌باشند. در پژوهشی ارتباط معناداری بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی به دست آمده است [۱۹] همچنین در پژوهشی دیگر به بررسی ارتباط احساس عدالت رویه‌ای و صداقت مدیران با سکوت کارکنان پرداخته شده و رابطه منفی معناداری به دست آمده است [۲۰] بررسی نتایج پژوهشی نشان داد جو کاری اخلاقی به طور مستقیم با هویت سازمانی ارتباط دارد [۲۱] در پژوهشی دیگر رابطه معنیداری بین جو اخلاقی سازمان و رفتار مخرب کاری به دست آمده است [۲۲]. یافته‌های یک پژوهش نشانگر رابطه معنادار جو اخلاقی سازمان با هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت است [۲۳] نتایج پژوهشی دیگر رابطه معنیداری بین جو اخلاقی و رفتار مدنی یافته است [۲۴] نتایج پژوهشی دیگر نشان

میدهد ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود با رضایت شغلی، و تعهد سازمانی رابطه مثبت و با جایه جایی شغلی رابطه منفی وجود دارد[۲۳]. از آنجایی که آینده هر کشور در دستان آموزش و پرورش و معلمان آن کشور است، پس بدون شک آموزش و پرورشی موفق است که معلمانی بدون دغدغه و صاحب انگیزه و کارا داشته باشد. بنابراین توجه به مشکلات معلمان از قبیل عدم توجه به حقوق معنوی، عزت و منزلت شغلی، مشکلات مالی و مادی، حقوق و مزايا و برقراری عدالت در پرداختها و به صورت کلی مشکلات معیشتی و دغدغه‌های زندگی معلمان مساله بسیار مهمی است. این مسائل احساس بی‌عدالتی را در معلمان به وجود آورده است که این احساس بی‌عدالتی پیامدها و مشکلات زیادی مثل عدم توجه به افزایش دانش، مهارت‌ها، خلاقیت، نوآوری در تدریس و بی‌توجهی، بی‌تفاوتوی و حتی سکوت نسبت به مدرسه و دانش آموزان را در بی‌خواهد داشت و همچنین بی‌توجهی معلمان، بی‌انگیزگی و افت تحصیلی دانش آموزان به دنبال خود دارد. با توجه به مسائلی که بیان شد هدف این پژوهش نیز با توجه به پدیده شایع سکوت و بی‌تفاوتوی سازمانی و در نظر گرفتن آن به عنوان عاملی مرتبط با ادراکات و نگرشهای اعضای سازمان، به مطالعه نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه عدالت سازمانی با این دو متغیر در میان معلمان مدارس شهرستان آذرشهر پرداخته است.



شکل ۱: الگوی مفهومی نقش جو اخلاق سازمانی در رابطه میان عدالت، سکوت و بی تفاوتی سازمانی

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی پژوهشی عدالت سازمانی متغیر مستقل، جو اخلاقی سازمان متغیر میانجی و سکوت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی متغیر وابسته هستند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مرد مدارس شهرستان آذرشهر به حجم ۴۸۰ نفر که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۲۲۰ نفر بوده که به منظور انتخاب نمونه‌ها به میزان نسبت آن در مدارس ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند و این تحقیق ۱۶ مورد افت آزمودنی داشت.

ابزار گردآوری داده‌ها: در این تحقیق از چهار پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ سؤال، بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۲۰۱۱) با ۳۳ سؤال، سکوت سازمانی ماریا وکلا و بوراداس دیمیتریس (۲۰۰۵) با ۲۳ سؤال و جو اخلاقی سازمانی ویکتور و کولن (۱۹۸۸) با ۲۶ سؤال می‌باشند. روایی این

پرسشنامه ها با استفاده از نظر خبرگان و پایابی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۸، ۰/۹۲ و ۰/۸۶ به دست آمد.

در این پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۵ استفاده گردید تا مشخص شود الگوی ها تا چه اندازه با داده های پژوهش حاضر برازش دارد. پس از برآوردهای پارامترها، برازش مدل مورد بررسی قرار می گیرد. از مجموع آماره های برازش شش آماره، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش هنجارشده (NFI)، شاخص برازش هنجار شده مقتضد (PNFI) شاخص برازش تطبیقی مقتضد PCFI و ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) و نسبت مجدور کای به درجه آزادی از اهمیت بیشتری برخوردار است. مهم ترین آماره برازش مجدور کای است که این آماره میزان تفاوت ماتریس مشاهده و برآورده شده را اندازه گیری می کند. معنادار نبودن این آماره نشان می دهد که مدل با داده ها برازش شده است؛ اما از آنجا که ارزش مجدور کای وابسته به حجم نمونه است و به دست آوردن مجدور کای غیر معنادار در نمونه ای با حجم بالا غیرممکن است از شاخص های دیگر برازش استفاده می شود. ملاک تعیین شده برای برازش مدل بر اساس شاخص ها بدین شکل می باشد.

جدول ۱. شاخص های نیکویی برازش

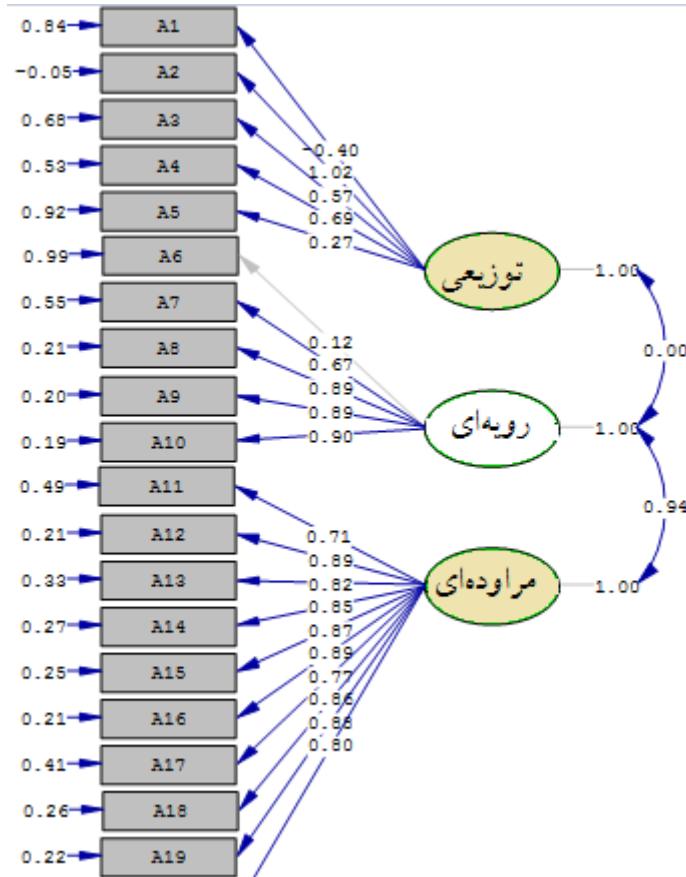
شاخص ها	Df/ χ^2	IFI	CFI	PNFI	RMSEA
دامنه مقیول	۳ تا ۱	IFI<0/80	CFI<0/80	PNFI<0/50	RMSEA>0/08

روایی سازه پرسشنامه عدالت سازمانی

جدول ۲. شاخص های نیکویی برازش عدالت سازمانی

RMSEA	PNFI	CFI		X2	Df	Df/ χ^2
۰/۰۸۷	۰/۶۰	۰/۸۲	۰/۸۳	۴۲۸/۲۳	۱۶۱	۲/۷۲

جدول ۲ انسان می دهد که مقدار خی دو ۴۳۸/۲۳ با درجه آزادی ۱۶۱ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. شاخص های برازش دیگر نشان دهنده برازش مدل می باشد.



Chi-Square=438.23, df=161, P-value=0.00000, RMSEA=0.87

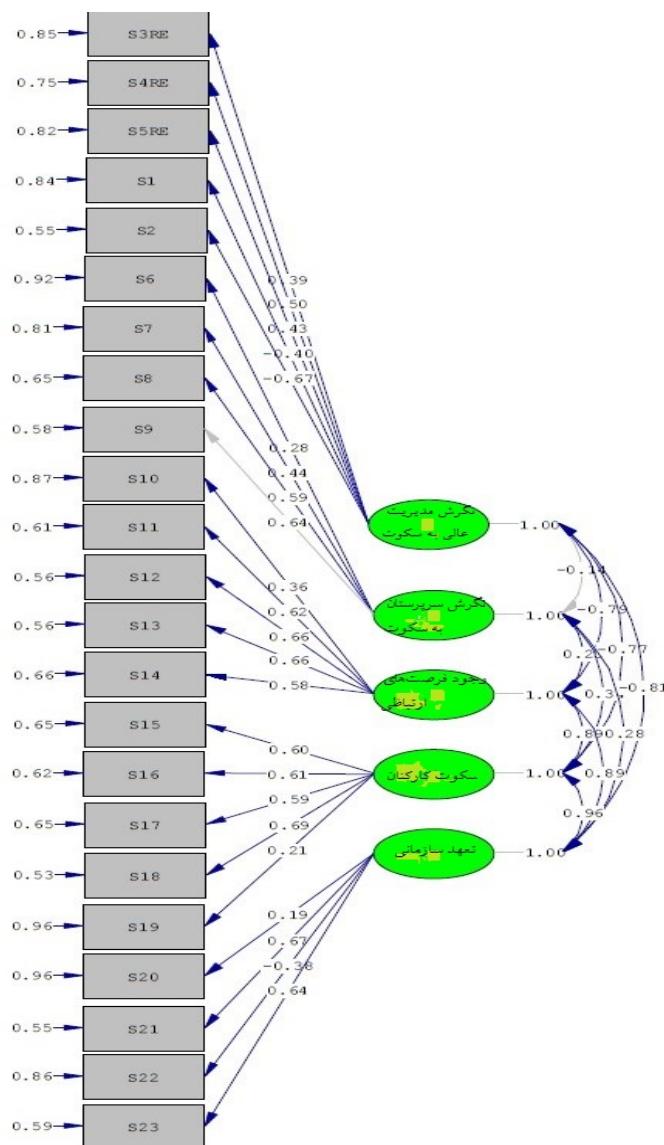
شکل ۲. خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تائیدی عامل مکنون عدالت سازمانی
روایی سازه پرسشنامه سکوت سازمانی

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش سکوت سازمانی

RMSEA	PNFI	CFI	IFI	χ^2	DF	χ^2/DF
.۰۰۷۰	.۰۷۰	.۹۵	.۹۵	۴۳۹/۱۴	۲۲۲	۱/۹۸

جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار خی دو ۴۳۹/۱۴ با درجه آزادی ۲۲۲ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. شاخص‌های برازش دیگر نشان دهنده برازش مدل می‌باشد.

مدیریت بر آموزش سازمانها



Chi-Square=439.14, df=222, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

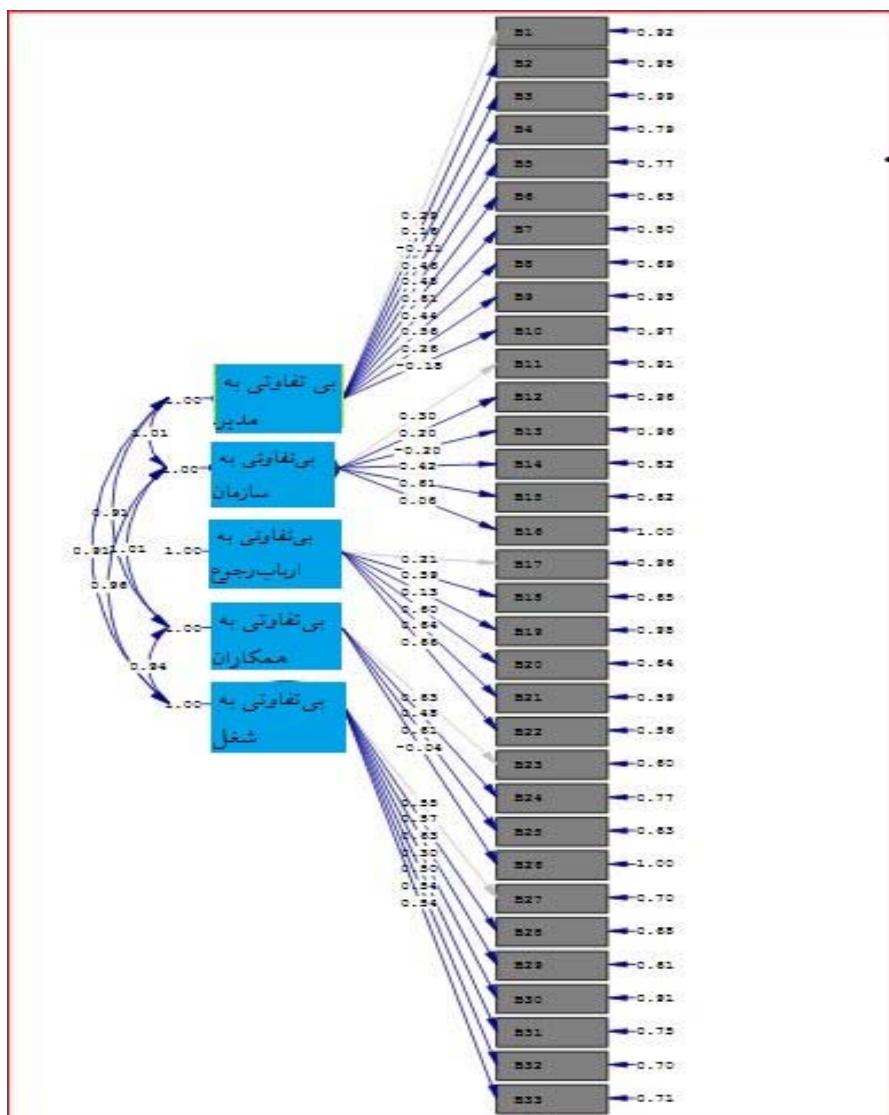
شكل 0. خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تائیدی عامل سکوت سازمانی

روایی سازه پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش بی‌تفاوتی سازمانی

RMSEA	PNFI	CFI	IFI	χ^2	DF	χ^2/DF
۰/۰۸۸	۰/۷۳	۰/۸۸	۰/۸۸	۱۲۴۱/۷۵	۴۸۹	۲/۵۴

جدول ۴. نشان می‌دهد که مقدار خی دو ۱۲۴۱/۷۵ با درجه آزادی ۴۸۹ در سطح ۰/۰ معنادار است. شاخص‌های برازش دیگر نشان دهنده برازش مدل می‌باشد

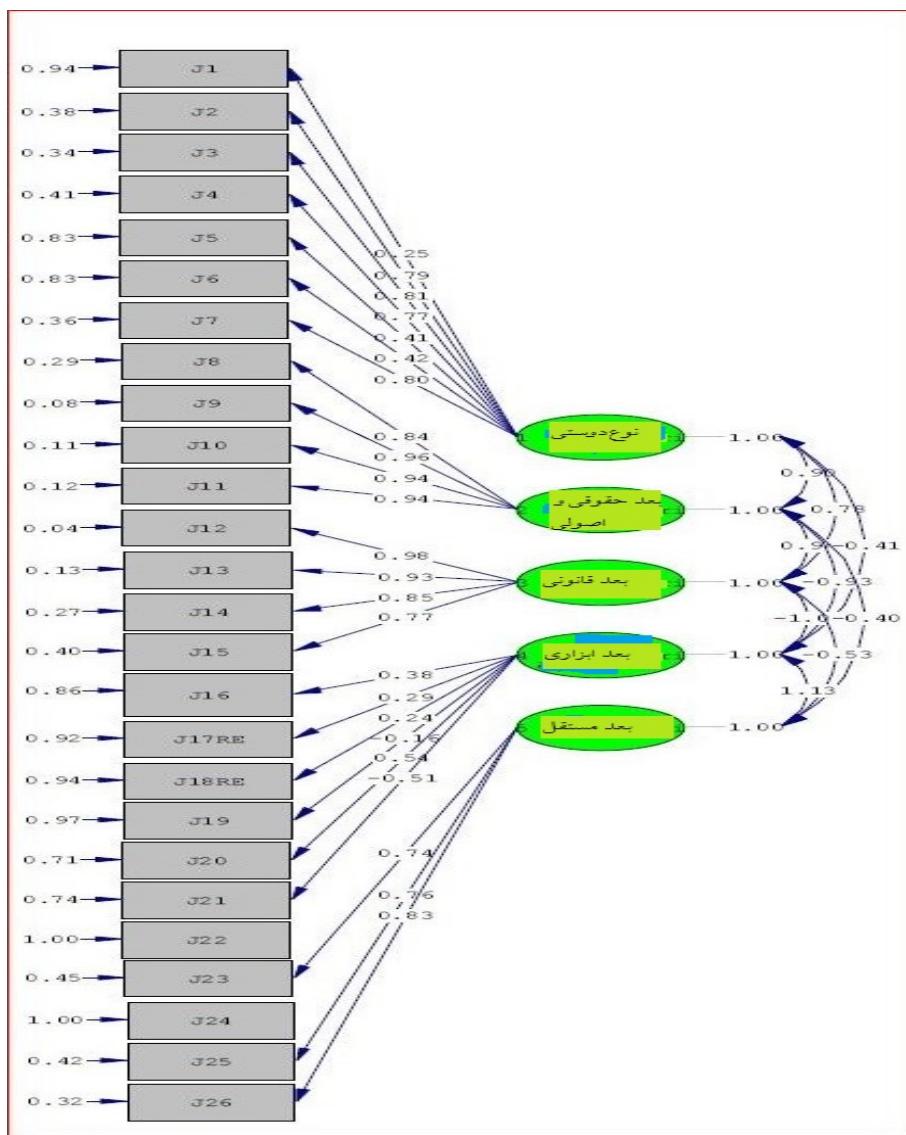


Chi-Square=1241.75, df=489, P-value=0.00000, RMSEA=0.088
شكل ۴. خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تائیدی عامل بی تفاوتی سازمانی
روابی سازه پرسشنامه جواخلاق سازمانی

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برآزش جواخلاق سازمانی

RMSEA	PNFI	CFI	IFI	χ^2	DF	χ^2/DF
.۰۰۸۷	.۰۷۳	.۷۸۸	.۰۸۸	۸۵۹/۱۷	۳۵۲	۲/۴۴

جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار خی دو ۸۵۹/۱۷ با درجه آزادی ۳۵۲ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. شاخص‌های برآزش دیگر نشان دهنده برآزش مدل می‌باشد.



Chi-Square=859.17, df=352, P-value=0.00000, RMSEA=0.087

شكل ۰.۵ خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تائیدی عامل جواхلاق سازمانی سازمانی

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی و مدلیابی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و Amos صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد افراد بر حسب مقطع تحصیلی

درصد	فراوانی (نفر)	دوره تحصیلی
۳۳/۳۳	۶۸	ابتدایی
۲۸/۴۳	۵۸	متوسطه اول
۳۸/۲۳	۷۸	متوسطه دوم
۱۰۰	۲۰۴	مجموع

جدول ۷. توزیع فراوانی و درصد افراد بر حسب سطح تحصیلات (مدرک تحصیلی)

درصد	فراوانی (نفر)	سطح تحصیلات
۳۳/۳	۶۸	دیپلم
۱۶/۲	۳۳	فوق دیپلم
۴۴/۱	۹۰	لیسانس
۶/۴	۱۳	فوق لیسانس
۱۰۰	۲۰۴	مجموع

جدول ۸. توزیع فراوانی و درصد معلمان بر حسب سابقه کار (سنوات خدمت)

درصد	فراوانی (نفر)	سابقه کار (سنوات خدمت)
۴/۴	۹	۱-۵ سال
۷/۸	۱۶	۶-۱۰ سال
۱۱/۸	۲۴	۱۱-۱۵ سال
۱۶/۲	۳۳	۱۶-۲۰ سال
۵۹/۸	۱۲۲	۲۰ سال به بالا
۱۰۰	۲۰۴	مجموع

فرضیه‌های پژوهشی

۱. بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی رابطه وجود دارد.
 ۲. بین عدالت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه وجود دارد.
 ۳. بین جو اخلاق سازمانی و سکوت سازمانی رابطه وجود دارد.
 ۴. بین جو اخلاق سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه وجود دارد.
 ۵. بین عدالت سازمانی و جو اخلاق سازمانی رابطه وجود دارد.
 ۶. بین سکوت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با میانجیگری جو اخلاق سازمانی رابطه وجود دارد.
- یافته‌های مربوط به ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است.

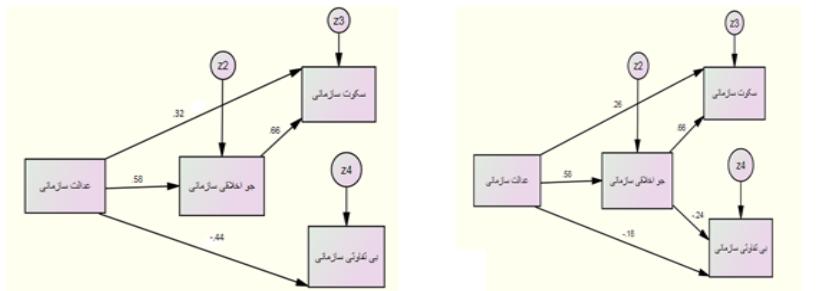
جدول ۹. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	عدالت	سکوت	بی تفاوتی	جو اخلاقی
عدالت سازمانی	1			
سکوت سازمانی		1	0/64**	
بی تفاوتی / سازمانی		-0/38**	-0/32**	
جو اخلاق سازمانی		1	-0/35**	0/80**
				0/58**

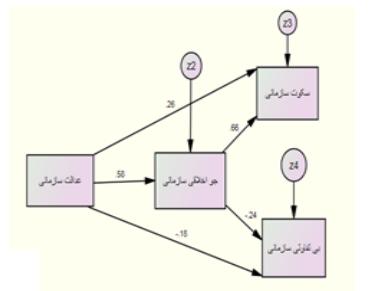
**: همبستگی معنی دار ($P < 0/01$).

یافته های جدول ۹ نشان می دهد که عدالت سازمانی با سکوت سازمانی ($r = 0/46$) رابطه معنی داری در سطح 0/01 دارد، یعنی با اطمینان 99/0 درصد می توان گفت بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. عدالت سازمانی با بی تفاوتی سازمانی ($r = -0/32$) رابطه معنی داری در سطح 0/01 دارد، یعنی با اطمینان 99/0 درصد می توان گفت بین عدالت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد. جو اخلاق سازمانی با سکوت سازمانی ($r = 0/80$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح 0/01 دارد. یعنی با اطمینان 99/0 درصد می توان گفت بین جو اخلاق سازمانی و سکوت سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. جو اخلاق سازمانی با بی تفاوتی سازمانی ($r = -0/35$) رابطه معنی داری و منفی در سطح 0/01 دارد. به زبان ساده می توان گفت بین جو اخلاق سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد. عدالت سازمانی با جو اخلاقی ($r = 0/58$) رابطه معنی داری در سطح 0/01 دارد، یعنی با اطمینان 99/0 درصد می توان گفت بین عدالت سازمانی و جو اخلاق سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

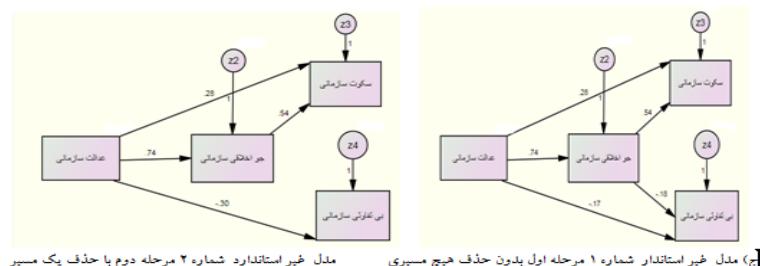
به منظور پیش بینی متغیر سکوت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی از روی عدالت سازمانی با توجه به متغیر میانجیگری جو اخلاق سازمانی از تحلیل مسیر استفاده شد.



مدل استاندارد شماره ۲ مرحله دوم یا حذف یک مسیر



ب) مدل استاندارد شماره ۱ مرحله اول بدون حذف هیچ مسیری



ج) مدل غیر استاندارد شماره ۱ مرحله اول بدون حذف هیچ مسیری

شکل ۶ (الف) مدل استاندارد (ب) مدل غیر استاندارد تحلیل مسیر

مدلهای ارائه شده در شکل ۶ پیش بینی سکوت و بی تفاوتی سازمانی را از روی عدالت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجیگری جو اخلاقی سازمانی در دو مرحله قبل و بعد از حذف مسیر غیر معنادار نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: شاخص‌های برآش مدل تحلیل مسیر (اثر مستقیم و غیرمستقیم مسیر)

شاخص	علامت اختصاری	تحلیل مسیر		تحلیل مسیر
		قبل از حذف مسیر	بعد از حذف مسیر	
تطبیقی	CFI	0/90	56	
	TLI	0/91	0/81	
	NFI	0/94	0/60	
	PNFI	0/54	0/43	
مقصد	PCFI	0/57	0/06	$P_1 = \text{اثر مستقیم}$ $P_2 = \text{اثر مستقیم}$ $P_3 = \text{اثر غیرمستقیم}$ $P_4 = \text{اثر غیرمستقیم}$ $P = \text{اثر غیرمستقیم}$ $P = P_1 + (P_3) * (P_4)$ $\text{عدالت} \rightarrow \text{سکوت سازمانی} = 0/26 + (0/58)(0/68) = 0/65$ $\text{عدالت} \rightarrow \text{سکوت سازمانی} = P_2 + (P_3) * (P_5)$ $\text{عدالت} \rightarrow \text{بی تفاوتی سازمانی} = 0/58 + (0/18)(0/24) = 0/62$ $\text{عدالت} \rightarrow \text{بی تفاوتی سازمانی} = P_1 = \text{اثر مستقیم عدالت} \rightarrow \text{سکوت سازمانی} = 0.26$ $\text{عدالت} \rightarrow \text{بی تفاوتی سازمانی} = P_2 = \text{اثر مستقیم عدالت} \rightarrow \text{بی تفاوتی سازمانی} = 0/58$
	RMSEA	0/08	0/75	
	CMNIN/DF	2/95	7/93	
	p-value	0/04	0/001	
مطلق	GFI	0/99	0/65	سایر شاخص‌ها

در جدول ۱ برخی از مهم‌ترین نتایج حاصل از برازش‌های مدل معادلات ساختاری قبل و بعد از حذف مسیر ارائه شده است. برازش مدل مذکور بر اساس Chi-square کای اسکوئر(خی دو)، CFI، PNF، TLI، PCFI، RMSEA p-value اندازه‌گیری شد که در جدول بالا به خوبی نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول مشخص شده است شاخص‌های اندازه‌گیری برازش مدل اصلاح شده نشان می‌دهد که این مدل با توجه به نوع داده‌ها بیانگر برازش خوب مدل به دست آمده است و مدل نهایی به طور مطلوبی برازش یافته است. همچنین یافته‌ها در قسمت اثرات مستقیم و غیرمستقیم به خوبی نشان داده است که جو اخلاقی سازمانی به عنوان یک متغیر واسطه‌ای می‌تواند سکوت سازمانی را پیش‌بینی کند اما این متغیر میانجی برای پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی خوب عمل نمی‌کند. بنابراین طبق یافته‌های تحلیل مسیر، عدالت سازمانی به صورت مستقیم و با واسطه‌گری جو اخلاق سازمانی می‌تواند سکوت سازمانی را پیش‌بینی کند همچنین متغیر عدالت سازمانی به صورت مستقیم می‌تواند بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی کند اما با واسطه‌گری جو اخلاقی سازمانی نمی‌تواند بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی کند.

جدول ۱۱: ضرایب مسیرهای ساختاری مدل

		نوع مسیر		برآورد		مسیر
معناداری	غیرمستقیم	از	بعد از	مستقیم	قبل	
		حذف مسیر	حذف			
		مسیر				
p<0/05	مستقیم	0/32	0/26	عدالت سازمانی»	سکوت سازمانی	
p<0/05	مستقیم	-0/44	-0/18	عدالت سازمانی ..»	بی تفاوتی سازمانی	
p<0/05	غیرمستقیم	0/58	0/58	عدالت سازمانی»	جو اخلاقی سازمانی	
p<0/05	غیرمستقیم	0/66	0/66	جو اخلاقی سازمانی ..»	سکوت سازمانی	
p>0/05	غیرمستقیم	حذف	-0/24	جو اخلاقی سازمانی»	بی تفاوتی سازمانی	

نتایج جدول ۱۱ ضرایب مسیرهای ساختاری نشان داد که مسیر عدالت سازمانی به سکوت سازمانی در سطح $p < 0/05$ معنادار بود، مسیر عدالت سازمانی به بی تفاوتی سازمانی در سطح $p < 0/05$ معنادار بود، مسیر عدالت سازمانی به جو اخلاق سازمانی در سطح $p < 0/05$ معنادار بود، مسیر جو اخلاق سازمانی به سکوت سازمانی نیز در سطح $p < 0/05$ معنادار بود. اما مسیر جو اخلاق سازمانی به بی تفاوتی سازمانی در سطح $p < 0/05$ معنادار نبود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد. ضرایب مسیر نشان دادند که عدالت سازمانی چه به صورت مستقیم و چه با میانجیگری جو اخلاق سازمانی می‌تواند سکوت سازمانی را پیش‌بینی کند اما عدالت سازمانی فقط به صورت مستقیم می‌تواند بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی کند، نه با میانجیگری جو اخلاق سازمانی. مقایسه تطبیقی این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیگر پژوهشگران نشان داد که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های [۲۴]. [۲۵]. [۸] و [۲۶] همخوان و همسو است. در راستای تبیین این یافته می‌توان گفت سازمان‌ها سیستم‌های اجتماعی هستند که رفتارهای کارکنان را از طریق مکانیسم‌های مختلفی هدایت می‌کنند، یکی از این مکانیسم‌ها که رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، جو اخلاقی محیطی را فراهم می‌کند که در آن ارزش‌های اخلاقی ایجاد و توسعه پیداکرده، ابهام نقش از بین می‌رود و جهت‌گیری مشخصی برای تصمیم‌گیری فراهم می‌آید و کارکنان از کارشان لذت می‌برند. درواقع جو اخلاقی می‌تواند نقش‌های بسیاری در سازمان ایفا کند ازجمله، این‌که جو اخلاقی به دلیل آن‌که معیارهای مهم رفتاری مورد قبول یا غیرقابل قبول در سازمان را برای کارکنان مشخص می‌کند، کارکنان را تشویق کرده تا مطابق استاندارهای اخلاقی رفتار کنند و به ویژگی‌هایی مثل تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی معتقد گردند.^[۲۷] در تحقیق حاضر می‌توان گفت محورهای اصلی علل بی‌تفاوتی سازمانی، ضعف‌های مدیریتی، ضعف‌ها و محدودیت‌های سازمانی، عوامل اقتصادی و جنبه‌های شخصیت‌اند. بدیهی است که جو اخلاق سازمانی نیز جزئی از عوامل سازمانی است. به نظر می‌رسد اعتقاد معلمان تحقیق حاضر به ارتباط معکوس جو اخلاق سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی حاکی از عوامل سازمانی و تجاری که آنان در این راستا دارند، باشد. به بیان بهتر، تجرب سازمانی معلمان مورد بررسی به گونه‌ای بوده که بی‌تفاوتی سازمانی را متأثر از جو

اخلاق سازمانی می‌دانند و بین این دو رابطه معکوس در نظر گرفته‌اند به این صورت که به هر نسبت در سازمانی جو اخلاقی در جنبه‌های مختلف همچون ارتباط مدیر و زیرستان، ارتباط همکاران، تلاش برای انجام‌وظیفه، احترام به قوانین و شخصیت هم‌دیگر، نوع دوستی، بعد حقوقی و اصولی، بعد قانونی، بعد ابزاری، بعد مستقل و ... مشاهده می‌شود، به همان مقدار بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به کار و اهداف سازمان نیز کاهش پیدا می‌کند و بالعکس [۲۸].

بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی رابطه مستقیم معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتیجه‌ی تحقیق [۱]، [۲۹] و [۳۰] همسو و همخوان است. در راستای تبیین این یافته می‌توان گفت هرجایی که عدالت سازمانی وجود داشته باشد نشان از آن است که تمامی افراد به حق و حقوقی که شایسته آن هستند دست یافته‌اند و درنتیجه اعتراضی وجود ندارد و سکوت سازمانی حاکم می‌گردد. همچنین مشاهده گردید بین عدالت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد. این یافته با نتیجه مطالعه [۳۱]، [۴]، [۳۲] همخوان است. در راستای تبیین این یافته می‌توان گفت طبق نظر صاحب‌نظران محورهای اصلی علل بی‌تفاوتی سازمانی، ضعف‌های مدیریتی، ضعف‌ها و محدودیت‌های سازمانی، عوامل اقتصادی و جنبه‌های شخصیت‌اند. بدیهی است که عدالت سازمانی نیز جزئی از عوامل سازمانی است. به نظر می‌رسد اعتقاد معلمان تحقیق حاضر به ارتباط معکوس عدالت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی حاکی از عوامل سازمانی و تجاربی که آنان در این راستا دارند، باشد. به بیان بهتر تجارب سازمانی معلمان موردنبررسی به گونه‌ای بوده که بی‌تفاوتی سازمانی را متأثر از عدالت سازمانی می‌دانند و بین این دو رابطه معکوس در نظر گرفته‌اند به این صورت که به هر نسبت در سازمانی عدالت در جنبه‌های مختلف همچون ارتقا، پرداخت حقوق، مرخصی و ... مشاهده می‌شود، به همان مقدار بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به کار و اهداف سازمان نیز کاهش پیدا می‌کند و بالعکس. همچنین نتایج نشان دادند که بین عدالت سازمانی و جو اخلاق

سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتیجه مطالعه [۲۱]، [۳۳] و [۳۴] همخوان و همسو است. در راستای تبیین این یافته می‌توان گفت سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. چنان‌چه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید قادر باشند درک وجود عدالت در سازمان خود را در کارکنان به وجود آورند. بدون ایجاد زمینه‌های مناسب برای ادراک عدالت و انصاف، سازمان‌ها مشکلات زیادی در انگیزش و هدایت کارکنان خواهند داشت. از سوی دیگر عدالت سازمانی دارای اثرات مختلفی بر دیگر ویژگی‌های مربوط به یک سازمان از جمله جو اخلاقی سازمان است. در واقع جو اخلاقی سازمانی بخشی از فرهنگ‌سازمانی است که از عدالت و انصاف سازمانی تأثیر می‌پذیرند. در جایی که کارکنان در سازمان خود عدالت و انصاف سازمانی را احساس می‌کنند به بروز رفتارهای اخلاقی مناسب می‌پردازند و عکس این مورد نیز صادق است [۳۵].

با توجه به یافته‌ی حاصل از این پژوهش مبنی بر این‌که از طریق جو اخلاق سازمانی، عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سکوت سازمانی معلمان دارد، در راستای پاسخ‌گویی هرچه بیشتر سازمان‌ها به نیازها و چالش‌های گوناگون و توسعه سازمان خود، باید بر این نکته‌ی مهم تأکید کرد که تلاش در جهت القا و توسعه توانمندی‌ها و قابلیت‌های کارکنان و به‌تبع توسعه توانمندی‌های سازمان از طریق عدالت سازمانی و جو اخلاق سازمانی به عنوان یک الوبت جدی در دستور کار سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مدیران عالی سازمان‌ها قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیران با در نظر گرفتن راهبردهایی انگیزشی و حمایتی از معلمان، زمینه بروز هرگونه بی‌تفاوتوی را قطع نمایند و در سازمان‌ها راهبردهای حمایتی برای پذیرش ایده‌ها و افکار خلاق

کارکنان، طراحی و تدوین شود تا روح بی تفاوتی بر سازمان حاکم نگردد. همچنین از طریق جلساتی به ریشه یابی عوامل بی تفاوتی سازمانی کارکنان اقدام گردد.

منابع

1. Tulubas, T. & Celep, C. (2012). Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 47, 1221 – 1123.
2. Galavandi, H., Alizadeh, S. & Alizadeh, M. (2016). Relationship perceived organizational justice with organizational commitment: A case study of female teacher's city of naghadeh. School Psychology, 4(4), 111-124.[Persian]
3. Mardani Hamooleh, M., Heydari, H. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in a hospital staff. Medical Ethics and History of Medicine. 2 (2) :47-54. [Persian]
4. Seyed nqvy, M.A., Keshavarz, H.M. (2012). Management of organizational indifference, Police. Human Resource Quarterly, 29, 1-16. [Persian]
5. Andkazlky, M., Sarvghad, S. & Barzegar, M. (2014). Relationship between organizational justice and job burnout and ambiguity, role conflict in Employees. New findings in psychology (social psychology), 8 (28): 93-106. [Persian]
6. Seyed Javadin, S.R., Abedi, E., Yazdani, H. & Pourvali, B. (2013). Reviewing the mediating role of organizational trust and commitment on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours. Quarterly Journal of Business Management. 14(15): 105-108. [Persian]
7. Danaee fard, H., Hassanzadeh, A. & Salariyeh, N. (2011). Measures designed to measure organizational indifference: This combination. Strategic management ideas (ideas management), 2, 79-99. [Persian]

8. Shiri, A., Azizian Pour, M. & Rostami, K.R. (2013). Relationship Between Moral-Islamic Merit and Dimensions of Organizational Indifference. Culture in Islamic Guidance, 6, 3-18. [Persian]
9. Marzoghi, R., Heydari, M., Keshavarzi, F. & Heydari, E. (2015). Investigating the Role of Organizational Silence in explaining the relationship between student trust and educational satisfaction with their managers. Journal of Medical Education Development, 8 (17): 102-114. [Persian]
10. Dillon, R. L., Rogers, E. W. Oberhettinger, D. J., & Tinsley, C. H. (2016). A different kind of organizational silence: When individuals fail to recognize a problem exists. In Aerospace Conference, (pp. 1-9).
11. Dankoski, M., Brown, A., & Gusic, M. (2015). Peer coaching to counteract organizational silence and foster a culture of dialogue. MedEdPORTAL Publications, 11, 10133.
12. Ghadiri, M., Beshlide, K., Hashemi Sheikh Shabani, S.E. & Moshkelani, F. (2013). The Relationship of Ethical Climate with Job Satisfaction, Organizational Commitment & Turnover Intention in Employees of a Govermental Company. Ethics in Science & Technology, 2, 62-75. [Persian]
13. Hoy, W. & Myskl, S. (2009). Educational administrati0n theory research and prac. translator: MM abbaszadeh. Edition: 7. Publisher: University of Urmia Persian language. [Persian]
14. Mobasher, M., Nkhaee, N. & Garoosi, S. (2008). Assessing the ethical climate of Kerman teaching hospitals. Medical Ethics and History of Medicine, 1(1): 45-52. [Persian].
15. Najafi M, Ghahremani F, Rezvani S M. (2010). Study of ethical climate and work satisfaction relationship among Isfahan education offices. Modern Educational Approaches; 2(12):1-22. . [Persian].

16. Shirey M. (2005). Ethical Climate in Nursing Practice: The Leader's Role. *Healthcare Law, Ethics, & Regulation*; 7 (2):59-67.
17. Jalali T, Abbaszadeh A, Borhani F , Haghdoost A. (2011). Nurse's view on ethical climate of Kerman University educational hospitals, *Quarterly Journal of medication ethics*; 5: 27 – 44. [Persian].
18. Fox S, Spector PE, Miles D.(2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *J Voc Beh*; 59(3): 291–309.
19. Pinder C, Harlos KP. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as response to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources*.
20. Tulubas T, Celep C. (2012). Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor. *Social and Behavioral Sciences*; 47(17):1221 – 1231
21. De coninck JB. (2011). The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover among Salespeople. *Journal of Business Research*; 64 (6):617-624.
22. Appelbaum SH, Deguire KJ, Mathieu L. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Corporate Governance*; 5 (4):43-55.
23. Ahmadi A, Panahi B. (2009). Studying the influence of ethical climate on Azerbaijan Sharghi Payamnour University employees' job attitudes and behavior. *Management Studies*; 5: 33 – 55. [Persian].
24. Moradi, F. (2015). Impact of climate change on health Organizational Ethics Office (Case study: Semnan Regional Water Company). Master's Thesis, Semnan University - Institute of Economics. [Persian]

25. Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C. Anderwes. (2006). Promoting Behavior and Organizational Citizenship Behavior. United States: Clmosen University.
26. Rahimnia, F. & Nikkhah Farkhani, Z. (2013). The effects of ethical climate on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. Ethics in Science & Technology, 4, 71-81.. [Persian].
27. Soleimany N, Abasszade N, NiazAzari B. (2012).the relationship between work ethics with job satisfaction and job stress vocational training organizations In Tehran. Journal of a New Approach in the Educational Administration; 3(1): 21-38. (In Persian).
28. Ghadiri M, Shalide K, Hashemi Sheikhshabani E, Moshkelati F. (2013).the Relationship between ethical climate and job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. Ethics in Science and Technology; 8(3).(In Persian).
29. NiliPour Tabatabaei, A., & N., Hashemi, N. (2015). Article examine the relationship between organizational justice and organizational commitment were silent martyr petrochemical Tondgooyan. http://www.civilica.com/Paper-NDMCONF01-NDMCONF01_075.html. [Persian]
30. Doustdar, F. (2016). The relationship between ethical climate of trust and organizational Islamic Azad University, Science and Research. Master's Thesis, Islamic Azad Universit CentralTehran Branch - Faculty of Social Sciences. [Persian]
31. Moayedi, Z. (2014). Analyzing The Effect Of Job Characteristics On Person – Organization Fit And Organizational Indifference Of Employees (Case Of Study: Gas Company Of Isfahan Province). Master's Thesis. University of Isfahan. [Persian]
32. Eric, G., Lambert, N. L., & Shanhe, O. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and

- correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justic*, 38, 7-16.
33. Golparvar, M., Javadian, Z., Mosahebi, M.R., & Alimardani, S. (2013). Ethical climate and deviant and organizational citizenship behaviors: The new motivational approach to justice compensation and organizational justice. *Ethics in Science & Technology*, 4, 41-52. [Persian]
34. Baharifar, A. & Javaheri, K.M. (2011). Evaluation of outcomes ethical values (the study of organizational justice, organizational commitment and OCB). *Human Development Police*, 28, 95-118. [Persian]
35. Ambrose M, Hess RL & Ganesan S. The relationship between justice and attitudes: an examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2007; 103(1): 21-36.