

بررسی اثر رفتار اخلاقی گروهی بر رفتار یادگیری گروهی با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت همکاران

***مریم احمدی زهرانی**، استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

نجمه مرادی، دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول سازمانی، موسسه آموزش عالی امین، اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این تحقیق بررسی اثر رفتار اخلاقی گروهی بر رفتار یادگیری گروهی با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت همکاران در شهرداری اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی- همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش را تعداد $N=90$ نفر از کارکنان اداری و ستادی شهرداری اصفهان تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی تعداد $n=73$ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه رفتار یادگیری گروهی، عدالت همکاران و رفتار اخلاقی گروهی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تاییدی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ که همه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بود، مورد تایید قرار گرفت. داده‌های از طریق نرم افزار Spss24 و Smart PLS2 تجزیه و تحلیل شدند که جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی گروهی بر عدالت همکاران تاثیر دارد و همچنین عدالت همکاران بر رفتار یادگیری گروهی تاثیر دارد. از دیگر نتایج این تحقیق نقش میانجی عدالت همکاران در رابطه بین رفتار اخلاقی گروهی و رفتار یادگیری گروهی بود. که در این راستا، مدیران می‌توانند با توسعه یادگیری کارکنان در بعد گروهی، میزان یادگیری را در بعد فردی آنها افزایش دهند. لذا به آنها پیشنهاد می‌شود به اتخاذ روش‌های گروهی در آموزش و یادگیری کارکنان در دوره‌های ضمن خدمت مبادرت شود.

واژگان کلیدی: رفتار اخلاقی گروهی، رفتار یادگیری گروهی، عدالت همکاران.

* نویسنده مسئول: maryamahmadi@yazd.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۹/۱۰/۱۷ پذیرش مقاله: ۹۹/۶/۲۴

Investigating the Effect of Group Ethical Conduct on Group Learning Behavior Considering the Mediating Role of peer Justice

***Maryam Ahmadi Zahrani**, Assistant Professor, Department of Economics,
Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran.

Najmeh Moradi, Master of Science Graduated Student, Department of
Management, Amin Instituted of Higher Education, Esfahan, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of group ethical conducting group learning behavior by mediating peer justice. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of this study consists of $N = 90$ employees of the administrative and administrative staff of the Isfahan Municipality. Using Morgan sample size table, $n = 73$, which were selected by random sampling method. From the peer justice questionnaire, group learning behavior questionnaireand group ethical behavior questionnaire were used. The validity of the questionnaires was confirmed by confirmatory factor analysis and the reliability was confirmed by Cronbach's alpha where all Cronbach's alpha values were higher than 0.7. Data were analyzed using Spss24 and Smart PLS2 software. Pearson correlation test and structural equation modeling were used to test the hypotheses.The results showed that group moral conduct has an effect on peer justice and also peer justice has an effect on group learning behavior. Another result of this study was the mediating role of peer justice in the relationship between group ethical behavior and group learning behavior. In this regard, managers can increase the amount of learning in their individual dimension by developing employees' learning in the group dimension. Therefore, they are suggested to adopt group methods in training and learning of employees in in-service courses.

Key words: group ethical conduct, peer justice, group learning behavior.

* Corresponding author: maryamahmadi@yazd.ac.ir

Receiving Date: 14/9/2020 Acceptance Date: 6/1/2021

مقدمه

رفتار یادگیری گروهی به عنوان یادگیری فردی در گروه، یا به عنوان مجموع یادگیری فردی و یا به عنوان سطح دانش گروهی یا تیمی عملی شده است. رفتار یادگیری گروهی به عنوان "ویژگی فزاینده‌ای از اعمال گروه مفهوم‌سازی می‌شود که نفوذی فراتر از نفوذ فردی اعضا که در فرایند یادگیری اصلی تاثیرگذار هستند، دارند. به عبارت دیگر، رفتار یادگیری گروهی نمایش درونی و بیرونی فرایند پردازش اطلاعاتی است که اعضا گروه این اقدام را انجام می‌دهند، بازخور دریافت می‌کنند و منعکس کننده بازخور و تغییراتی برای انطباق یا بهبود توانایی‌ها، دانش و مهارت‌های خود ایجاد می‌کنند. بنابراین رفتار یادگیری گروهی هنگامی رخ می‌دهد که اعضا گروه هر دو دانش (صریح و ضمنی) را دارند و درک می‌کنند که اعضا گروه‌های دیگر دارای دانش مشابه هستند (Goodman & Dabbish, 2011, p.380). در یادگیری گروهی، گروه‌ها قادر خواهند بود تا به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. یادگیری تیمی مدخل یادگیری سازمانی و پلی است برای تبدیل آن به دانش سازمانی، به نحوی که برای همه به اشتراک گذاشته شود. یادگیری جمعی فرآیندی است که طی آن ظرفیت اعضا توسعه یافته و به گونه‌ای همس و می‌شود که نتایج حاصله از آنچیزی خواهد بود که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند (Chavoshi et al., 2016, p.20). ادموندсон^۱ (Edmondson, 2003, p.1423) ادعا کرد که بدون حمایت و تشویق رهبر، اعضا گروه به دشواری ریسک ارتباط‌های بین فردی مرتبط با رفتار یادگیری گروهی را در می‌یابند (Edmondson, 2003, p.1423). زاکارو^۲ و همکاران (Zaccaro & Shuffler, 2008, p.21) پیشنهاد کردند که رهبران گروه در سه مجموعه از فعالیتها درگیر هستند که یادگیری مشارکتی در تیم‌ها و گروه‌هارا ترویج می‌دهند که این موارد عبارتند از: (الف) توسعه، ارتقاء و حفظ جو یادگیری درون تیم؛ (ب) کمک به اعضای برای توسعه و استفاده از ابزارهای یادگیری خاص، هم به صورت فردی و هم به صورت جمعی؛ و (ج) عمل کردن به عنوان شرکای یادگیری برای اعضا گروه در مراحل مختلف توسعه گروهی، یادگیری و عملکرد (Zaccaro & Shuffler, 2008, p.21).

رفتارهای یادگیری گروهی از طریق ایجاد توسعه هنجارهای رفتار یادگیری گروهی موثر ارتقاء می‌یابد و رفتارهای خود تقویتی را افزایش می‌دهند (Walumbwa et al, 2011).

1. Edmondson
2. Zaccaro

(2011,p.210). رفتار یادگیری گروهی را از طریق تخصیص ارزش قوی به قوانین و مقررات و رویه‌های گروه برمی‌انگیزاند و با آماده‌سازی اعضا با سیستم‌های رسمی و برنامه‌های آموزشی، یادگیری برای هدایت تصمیمات گروهی را توسعه می‌دهند. این دیدگاه منطبق با رویکرد رهبری کارکردی است که نشان می‌دهد که کارکرد اصلی رهبر کمک به گروه‌ها برای حل مشکلات روزمره‌ای است که در محیط کاری داخلی و بیرونی گروه‌ها با آن مواجه می‌شوند که دلالت بر یادگیری گروهی داشته دارد (Beikzad, 2010,p.35).

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های امروزی مسائل و مشکلات اخلاقی در محیط کار است (Beeri, 2013,p.61). رفتار اخلاقی به‌طورکلی می‌تواند به عنوان رفتاری که درست یا غلط است، در نظر گرفته شود. بنابراین مردم را به آنچه باید انجام دهند و آنچه نباید انجام دهند، هدایت می‌کند (Derakhshide& Rezaie-Dolatabadi, 2013,p.110). دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود (Tavalaei, 2010,P.58). رفتار اخلاقی کارکنان حاصل تلاش‌های بی‌دریغ مدیران در ایجاد بافت و زمینه اخلاقی برای تأثیرگذاری بر رفتار کارکنان است. زمانی که مدیر یا سرپرست در تعاملات و رفتارهای خود با کارکنان، شرایط شغلی، روانی و اجتماعی آن‌ها را در نظر می‌گیرد و بالاحترام با آن‌ها برخورد می‌کند، حس ارزشمند شخصی را به آن‌ها منتقل می‌کند. این حس ارزشمندی به‌طور طبیعی باعث احساس امید و سرزنشگی و نشاط در کارکنان می‌شود و امکان بروز رفتارهای فرانشی را در روابط بین فردی و سازمانی افزایش می‌دهند (et al., 2016, P.80). در صورتی که کارکنان معتقد باشند که خطمشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری می‌شوند ادراکات کارکنان از ابعاد عدالت افزایش پیدا می‌کند. بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود بر وجود رابطه مثبت و معنادار رفتار اخلاقی و ابعاد عدالت تأکید کردند (Bahari-Far et al., 2011, p.30). از نظر لوزیر^۱ (۲۰۰۰)، رفتار اخلاقی، یک مسئله عمومی است. سازمان‌های دنبال کارکنان درستکار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. او رفتار اخلاقی را اصولی می‌داند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسئله‌ای است که، از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند.

(Karimi et al., 2011,p.90) یافته‌های پژوهش الیاسی (۱۳۹۴) نشان داد که ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی و یادگیری سازمانی ۰/۵۸۶۹ است و بدین معنی است که بین رهبری اخلاقی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سایر نتایج پژوهش نشان داد که بین کلیه مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و یادگیری سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (Eliassy, 2015,p.23). چنواهی^۱ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیق به بررسی نقش میانجی گر عدالت رویه درمانی و عدالت تعاملی در رابطه بین رهبری اخلاقی و چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی پرداختند که یافته‌ها در این مدل نشان داد که دو بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با رهبری اخلاقی بیشترین رابطه را دارند تاثیر عدالت گروهی بر فرآیند کار گروهی پرداختند که نتایج تحلیل‌ها نشان داد که ادراک در مورد عدالت رویه‌ای و بین‌فردی بر پروسه تیم تاثیر می‌گذارد، که ویژگی‌هایی از جمله ارتباطات بهتر، هماهنگی بهتر و پشتیبانی مقابل بیشتر از اعضا است. این تیم به نوبه خود بهبود عملکرد تیم و رفتارهای شهروندی را ارتقا می‌دهد (Cropanzano et al., 2011,p.590).

عدالت سازمانی عبارت است از اینکه با چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود که احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است که شامل ادراک منصفانه بودن پرداختها و برابرای در رویه‌های سازمانی و عادلانه بودن رفتارهای بین شخصی و کافی بودن اطلاعات در سازمان است (Salajegheh et al., 2013,p.88). قضاوتها در مورد عدالت ادراک شده به دو دسته جو عدالت و عدالت گروهی تقسیم می‌شود. جو عدالت به این معنی که یگ رهبر به نحو عادلانه و منصفانه با تک تک اعضای گروه رفتار کند و عدالت گروهی به ادراکات جمعی در خصوص چگونگی رفتار اعضای گروه با یکدیگر مربوط می‌شود (Walumbwa et al., 2017,p.560). نتایج مطالعات نشان داد که بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و ابعاد عدالت سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد (Rahmannejad & Rahmani, 2016,p.8).

1. Chenwei
2. Cropanzano

عدالت سازمانی و یادگیری سازمانی به روش تحلیل مسیر پرداخته است، نشان داد که رابطه عدالت سازمانی و یادگیری سازمانی، تحت تأثیر ابعاد اعتماد سازمانی است. ابعاد (عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) عدالت سازمانی بر ابعاد یادگیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و مثبت می‌باشد. نتایج همچنین نشان داد از میان ابعاد اعتماد سازمانی (شاپیستگی، یکپارچگی و حسن نیت) حسن نیت بیشترین اثر مستقیم و مثبت را بر روی یادگیری سازمانی دارد. از میان ابعاد عدالت سازمانی (عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) عدالت تعاملی بیشترین اثر غیرمستقیم و مثبت را بر روی یادگیری سازمانی دارد. همچنین در بررسی مدل برآش شده Talebi et al., ۰/۳۲ می‌باشد (, ۲۰۱۶, P. 40). به علاوه هر سطح از سطوح جو عدالت و عدالت گروهی به صورت مستقیم می- تواند بر رفتار یادگیری گروهی تأثیرگذار باشد (Walumbwa et al., 2017,p.25).

عدالت همکاران، به این مطلب اشاره دارد که چگونه اعضای گروه در یک واحد کار با یکدیگر رفتار می‌کنند و این نوع عدالت که به ادراکات جمعی مربوط می‌شود. وقتی اعضای گروه تحت حمایت مدیر خود اجازه یابند که نظرات خود را ابراز کنند، و یاد بگیرند که از جبهه‌گیری شخصی به نظرات همکاران، خودداری کنند و با توجه به نیازهای همکاران خود به آنان احترام بگذارند در نتیجه این شرایط ادراک آنان از عدالت همکاران افزایش خواهد یافت (Walumbwa et al., 2009, p.1110). در طی دو دهه اخیر، مطالعات زیادی به بررسی ادراک سطح واحد یا تیمی درباره عدالت توسعه یافته است (Walumbwa et al., 2011,p. 210). تحقیقات درباره عدالت جمعی به جو عدالت درک شده تاکید می‌کند که جو عدالت به این اشاره دارد که چگونه رهبر با گروه به طور عادلانه رفتار می‌کند و به طور کلی، جو عدالت درک شده بالا به گروه کاری تعلق دارد که در آن سربرست نسبت به کل واحد عادلانه رفتار می‌کند. در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان سمنان پرداخت که یافته‌های تحقیق نشان داد رابطه و تأثیر معناداری به میزان ۹۱٪ بین عدالت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان سمنان وجود دارد (Vahed et al., 2014,p.30). در پژوهشی با عنوان «اثر بخشی رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان» که با هدف اهمیت اخلاق در کسب و کار امروزه و توجه به عوامل ایجاد کننده فضای اخلاقی در سازمان با معرفی دو متغیر فضای اخلاقی سازمان و رهبری اخلاقی نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر معنادار و قوی بر فضای اخلاقی سازمان دارد (Saleh Nia, 2012,p.92).

به علاوه چون کارکنان یک سازمان به عنوان دارایی‌های فکری و سرمایه‌های انسانی اهمیت دارند، امروزه سازمان‌هایی می‌توانند در عرصه جهانی موفق باشند که یادگیری مستمر کارکنان را سرلوحه کار خویش قرار دهنده اطلاعات و داده‌های موجود در سازمان را به چرخش درآورند. در میان سازمان‌های گوناگون، شهرداری‌ها به علت اینکه از تحولات موجود در محیط تأثیرات بیشتری می‌پذیرند، نیاز دارند تا با فعالیت‌هایی مواردی آنچه در شرح وظایف کارکنان آورده شده بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند و نقش مهمی در ارتقاء کیفیت خدمات خود ایفا کنند (Lind, 2001, p.60). کمک به پرورش کارکنان شهرداری‌ها از طریق خودآموزی و خود پژوهی، فراهم کردن زمینه مناسب گذار از آموزش معلم محور به آموزش یادگیرنده محور از طریق سازمان‌دهی فرآیند یادگیری و کاهش هزینه‌ها از مسائل مهمی است که ضرورت دارد مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. یادگیری و آموزش حین کار به کارکنان کمک می‌نماید تا نقش فعال و مؤثری در نیل به اهداف سازمان به عهده گیرند (Hosseini, 2010, p.60).

تصویر زیر مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد که براساس مبانی نظری پیشنهاد شده است. این مدل بررسی تاثیر رفتار اخلاقی گروهی بر رفتار یادگیری گروهی با در نظر گرفتن نقش عدالت همکاران در شهرداری اصفهان را نشان می‌دهد. روابط بین هر کدام از متغیرها و تاثیر آنها در مدل زیر بیان می‌شود. این شاخص‌ها و ابعاد با توجه به تئوری‌های پشتیبان به دست آمده‌اند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: رفتار اخلاقی گروهی بر یادگیری گروهی در بین کارکنان شهرداری اصفهان اثر دارد.

فرضیه ۱: رفتار اخلاقی گروهی بر عدالت همکاران در بین کارکنان شهرداری اصفهان اثر دارد.

فرضیه ۲: عدالت همکاران بر رفتار یادگیری گروهی در بین کارکنان شهرداری اصفهان اثر دارد.

فرضیه ۳: رفتار اخلاقی بر یادگیری گروهی با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت همکاران در بین کارکنان شهرداری اصفهان اثر دارد.



شکل ۱ . مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش مورد استفاده توصیفی- همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شهرداری اصفهان در یکی از معاونت‌های آن به تعداد ۹۰ نفر بوده است. نمونه آماری متناسب با تعداد افراد جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۷۳ نفر به دست آمد.

برای سنجش رفتار یادگیری گروهی، پرسشنامه (Edmondson, 2002) استفاده شد که به صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری شد که شامل ۱۱ سوال می‌باشد دارای سه بعد بحث در مورد اشتباهات، جستجوگر بازخورد از دیگران و جستجوگر اطلاعات می‌باشد که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رفتار یادگیری گروهی ۰/۷۸۰ و برای سنجش عدالت همکاران از پرسشنامه Molinaa et al., (2016) استفاده شد که دربرگیرنده ۱۲ سوال که شامل ۳ بعد عدالت همکاران رویه‌ای، میان‌فردی و اطلاعاتی می‌باشد و برای پرسشنامه عدالت همکاران ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵۱ بود. برای رفتار اخلاقی گروهی از پرسشنامه (Aghighi, 2017) که شامل ۱۷ سوال و ۵ بعد وفای به عهد، توانایی در بخشش، حمایت‌عاطفی، غم‌خواری و وظیفه‌شناسی می‌باشد و برای پرسشنامه رهبری اخلاقی ۰/۹۳۲ محاسبه گردید که در ابتدا برای پایابی پرسشنامه، ۳۰ پرسشنامه توزیع گردید و از نرم‌افزار SPSS برای به دست آوردن ضرایب آلفای کرونباخ استفاده شد که همه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۱. محاسبه آلفای کرونباخ

| پرسشنامه | سوالات | آلفای کرونباخ |
|---------------------|--------|---------------|
| رفتار یادگیری گروهی | ۱۱ | ۰/۷۸۰ |
| عدالت همکاران | ۱۰ | ۰/۸۵۱ |
| رفتار اخلاقی گروهی | ۱۷ | ۰/۸۹۳ |

یافته‌های تحقیق

به منظور آشنایی با پاسخ دهنده‌گان، متغیرهای جمعیت شناختی آنان از قبیل: سابقه کار، جنسیت و سن و تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت است. از بین ۷۳ نفر موجود در تحقیق، ۸ نفر (۱۱ درصد) از افراد کمتر از ۵ سال سنوات دارند. همچنین ۳۶ نفر (۴۹/۳ درصد) بین ۵ تا ۱۵ سال و ۲۶ نفر (۳۵/۶ درصد) بین ۱۵ تا ۲۵ سال، و ۳ نفر (۴/۱ درصد) بیشتر ۲۵ سال سنوات دارند. ۴۱ نفر (۵۶ درصد) مرد و ۳۲ نفر (۴۴ درصد) زن هستند. ۱۵ درصد بین ۳۰-۲۰ سال، ۴۰ درصد بین ۴۰-۳۰ سال، ۴۳ درصد بین ۵۰-۴۰ سال و ۳ درصد ۵۰ سال و بالاتر هستند. ۹ نفر (۱۲/۳ درصد) دیپلم، ۱۵ نفر (۲۰/۵ درصد) فوق دیپلم، ۴۲ نفر (۵/۵۷ درصد) کارشناسی و ۷ نفر (۹/۶ درصد) کارشناسی ارشد هستند.

در این تحقیق، برآش مدل با معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی پایایی دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی(CR)^۱ محاسبه شد. مقدار این دو معیار باید بزرگ‌تر یا مساوی با ۰/۷ باشد، تا پایایی مدل اندازه گیری قابل قبول باشد. همچنین، روایی پرسشنامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا معیار میانگین واریانس استخراج شده(AVE)^۲ محاسبه شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد(Molinaa et al., 2016). نتایج این معیارها برای متغیرها و ابعاد آنها مطابق با جدول ۲ است.

-
1. Composite Reliability
 2. Average Variance Extracted

جدول ۲. بارهای عاملی و مقدار آماره t

| متغیرها | نماد سوالات / گویه ها | مقدار بار عاملی | مقدار آماره t | | | |
|---------------|-----------------------|-----------------|--------------------|--|--|--|
| حمایت عاطفی | Q40 | -/۸۸۴ | ۲۸/۴۹۴ | | | |
| | Q41 | -/۳۷۱ | ۵/۶۴۱ | | | |
| | Q42 | -/۸۴۳ | ۱۶/۵۳۸ | | | |
| | Q36 | -/۸۱۴ | ۶/۷۹۲ | | | |
| | Q37 | -/۸۲۱ | ۶/۴۴۰ | | | |
| | Q38 | -/۸۶۷ | ۸/۹۷۰ | | | |
| | Q39 | -/۸۴۵ | ۸/۹۵۱ | | | |
| | Q32 | -/۸۸۱ | ۳۸/۲۶۵ | | | |
| | Q31 | -/۹۳۹ | ۵۱/۶۴۳ | | | |
| | Q34 | -/۸۷۴ | ۲۶/۴۱۳ | | | |
| توانایی بخشش | Q35 | -/۸۴۲ | ۱۶/۶۸۶ | | | |
| | Q43 | -/۸۶۶ | ۱۹/۹۳۴ | | | |
| | Q44 | -/۸۶۹ | ۲۴/۵۳۷ | | | |
| | Q45 | -/۸۱۳ | ۱۵/۸۹۷ | | | |
| | Q46 | -/۸۹۰ | ۲۷/۶۷۱ | | | |
| | Q47 | -/۸۷۸ | ۲۱/۲۱۹ | | | |
| | Q48 | -/۸۹۷ | ۲۵/۴۱۵ | | | |
| | Q29 | -/۷۸۷ | ۹/۰۳۶ | | | |
| | Q30 | -/۷۴۴ | ۸/۴۶۶ | | | |
| | Q31 | -/۷۲۸ | ۱۰/۸۶۱ | | | |
| غمخواری | Q26 | -/۶۷۸ | ۸/۹۳۲ | | | |
| | Q27 | -/۸۹۸ | ۳۸/۱۷۵ | | | |
| | Q28 | -/۸۵۵ | ۱۶/۹۱۱ | | | |
| | Q22 | -/۳۹۶ | ۴/۵۴۱ | | | |
| | Q23 | -/۷۹۶ | ۱۱/۷۱۲ | | | |
| | Q24 | -/۸۵۰ | ۱۳/۷۲۴ | | | |
| | Q25 | -/۸۷۹ | ۱۳/۴۷۶ | | | |
| | Q1 | -/۸۶۸ | ۲۷/۱۳۹ | | | |
| | Q2 | /۸۳۰ | ۱۸/۹۹۵ | | | |
| | Q3 | -/۴۳۱ | ۳/۰۲۴ | | | |
| دعاوت همکاران | اطلاعاتی | وقای بعهد | رفتار اخلاقی گروهی | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| رویه ای | میان فردی | غمخواری | حمایت عاطفی | | | |
| | | | | | | |
| اشتباهات | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| یادگیری | بحث در مورد | وقای بعهد | رفتار اخلاقی گروهی | | | |
| | | | | | | |

| متغیرها | نماد سوالات / گویه ها | مقدار بار عاملی | مقدار آماره t |
|-----------------|-----------------------|-----------------|---------------|
| بازخورد | Q4 | .0/554 | 3/699 |
| | Q5 | .0/657 | 5/246 |
| | Q6 | .0/758 | 7/708 |
| | Q7 | .0/731 | 9/833 |
| | Q8 | .0/695 | 7/351 |
| | Q9 | .0/829 | 6/303 |
| | Q10 | .0/505 | 2/540 |
| | Q11 | .0/666 | 4/353 |
| جستجوگر اطلاعات | | | |

مقدار ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/3$ می‌باشد (Hair & et al., 2010, p.120). بارهای عاملی و ضرایب t بین سوالات یا گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خودشان در تمامی موارد به ترتیب بیشتر از $0/3$ و $1/96$ محاسبه شده؛ همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود همه سوالات با متغیرهای پنهان خود بار عاملی بیشتر از $0/3$ و ضرایب t بیشتر از $1/96$ دارند.

جدول ۳. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

| سازه‌های پژوهش | ضریب آلفای کرونباخ Alpha > $0/7$ | ضریب ترکیبی CR > $0/7$ | پایایی | مقیاس واریانس استخراج شده AVE > $0/5$ |
|----------------------|----------------------------------|------------------------|--------|---------------------------------------|
| عدالت گروهی رویه‌ای | .0/737 | .0/850 | | .0/854 |
| بحث در مورد اشتیاهات | .0/746 | .0/808 | | .0/606 |
| توانایی در بخشش | .0/864 | .0/903 | | .0/701 |
| جستجوگر اطلاعات | .0/793 | .0/713 | | .0/562 |
| بازخورد از دیگران | .0/774 | .0/803 | | .0/506 |
| حمایت عاطفی | .0/762 | .0/855 | | .0/746 |
| عدالت گروهی اطلاعاتی | .0/726 | .0/797 | | .0/567 |

مدیریت بر آموزش سازمانها

| | | | |
|-------|-------|-------|-----------------------|
| ۰/۶۶۶ | ۰/۸۵۵ | ۰/۷۴۱ | عدالت گروهی میان فردی |
| ۰/۷۲۲ | ۰/۸۸۶ | ۰/۸۰۷ | غمخواری |
| ۰/۷۸۸ | ۰/۹۱۸ | ۰/۸۶۶ | وظیفه‌شناسی |
| ۰/۷۸۲ | ۰/۹۳۵ | ۰/۹۰۷ | وفای بعهد |

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، همه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از ۰/۷ بیشتر است، همچنین، مقدار AVE نیز برای سازه‌های بزرگ‌تر از ۰/۵ به دست آمده است، که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش قابل قبول است دست آمده است، که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش قابل قبول است (نتایج بررسی روایی واگرا نیز در جدول ۴ بیان شده است). (Henseler & et al, 2009,p.300)

جدول ۴. روایی واگرایی سازه‌های پژوهش

| دلالت گروهی روابطی | نمودار اشتباهات | توانایی در بخشش | پیشگویی اطلاعات | بازخورد از دیگران | همایت عاطفی | آلفا گروهی اطلاعات | دلالت گروهی میان فردی | غمخواری | وظیفه‌شناسی | وفای بعهد | |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------|--------------------|-----------------------|---------|-------------|-----------|-----------------------|
| ۰/۸۰۹ | | | | | | | | | | | عدالت گروهی روابطی |
| ۰/۳۳۵ | ۰/۷۷۹ | | | | | | | | | | بحث در مورد اشتباهات |
| ۰/۰۴۴ | ۰/۰۲۸ | ۰/۸۳۷ | | | | | | | | | توانایی در بخشش |
| ۰/۱۰۵ | ۰/۳۰۶ | ۰/۲۶۰ | ۰/۶۸۰ | | | | | | | | جستجوگر اطلاعات |
| ۰/۴۵۷ | ۰/۶۳۸ | ۰/۰۸۹ | ۰/۳۷۴ | ۰/۷۱۱ | | | | | | | بازخورد از دیگران |
| ۰/۲۹۱ | ۰/۱۱۵ | ۰/۲۳۷ | ۰/۰۰۹ | ۰/۳۸۰ | ۰/۸۶۴ | | | | | | حمایت عاطفی |
| ۰/۴۱۷ | ۰/۳۴۹ | ۰/۱۸۰ | ۰/۳۰۴ | ۰/۴۹۱ | ۰/۳۸۶ | ۰/۷۵۳ | | | | | عدالت گروهی اطلاعاتی |
| ۰/۴۹۲ | ۰/۳۱۵ | ۰/۰۵۶ | ۰/۰۳۴ | ۰/۴۹۶ | ۰/۵۷۷ | ۰/۵۲۷ | ۰/۸۱۶ | | | | عدالت گروهی میان فردی |
| ۰/۲۲۳ | ۰/۱۷۶ | ۰/۲۷۰ | ۰/۰۱۶ | ۰/۲۶۱ | ۰/۷۷۰ | ۰/۳۴۲ | ۰/۶۰۰ | ۰/۸۵۰ | | | غمخواری |
| ۰/۲۲۵ | ۰/۴۰۴ | ۰/۲۱۴ | ۰/۰۵۶ | ۰/۲۴۳ | ۰/۴۹۱ | ۰/۳۱۱ | ۰/۴۲۸ | ۰/۷۰۴ | ۰/۸۸۸ | | وظیفه‌شناسی |
| ۰/۳۵۰ | ۰/۲۴۲ | ۰/۱۱۵ | ۰/۰۳۳ | ۰/۳۷۶ | ۰/۷۳۴ | ۰/۵۰۷ | ۰/۷۱۷ | ۰/۷۳۰ | ۰/۶۷۴ | ۰/۸۸۵ | وفای بعهد |

نتایج نشان داد جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر یک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است. بنابراین، پرسشنامه دارای اعتبار کافی است. برای بررسی برآش مدل ساختاری روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به کار گرفته شد. شایان ذکر است، برای بررسی معنادار بودن روابط باید به مقادیر معناداری توجه کرد. مقدار استاندارد بالای قدر مطلق ۱/۹۶ معنادار بودن رابطه را تایید می‌کند.

ضریب مربوط به مسیر متغیرهای پژوهش همگی بیشتر از ۱/۹۶ بوده (حد استاندارد) و در نتیجه، مدل پژوهش دارای سطح مناسبی از معناداری است. ضریب تعیین، معیار دیگری است که نشان می‌دهد سازه‌های درون‌زا در مدل تحقیق به چه میزان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی را دارند.

جدول ۵. اثرات بر متغیر درونزا و مقادیر کیفیت مدل ساختاری

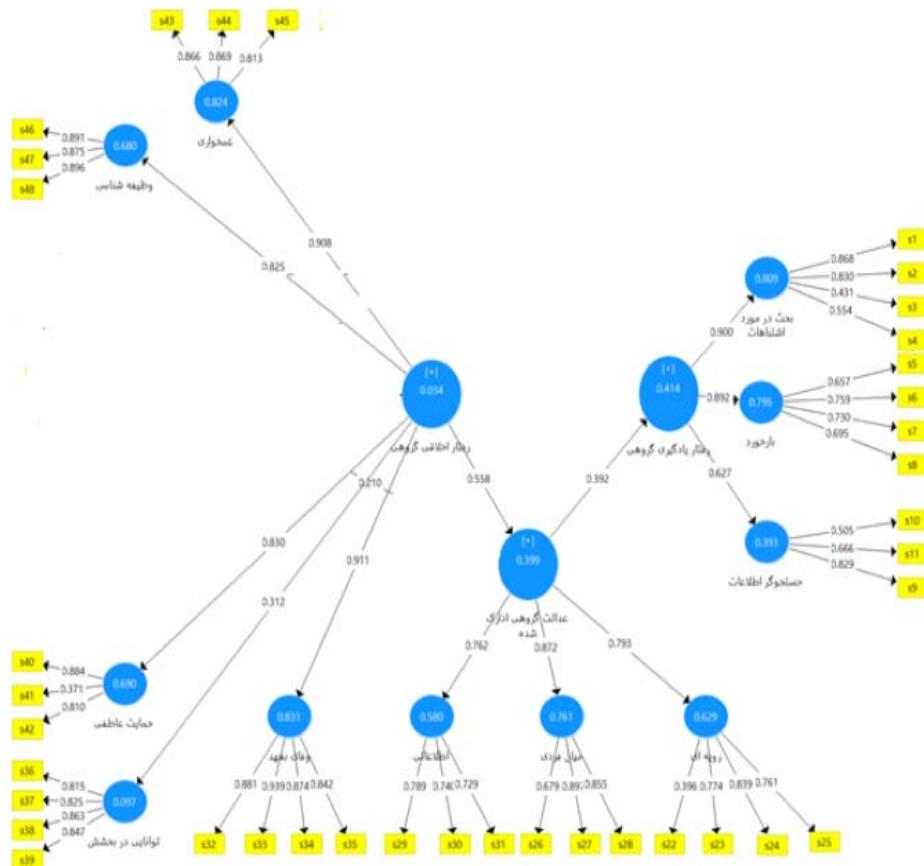
| فرضیه‌ها | ضریب تعیین | اثر مستقیم | مقدار معیار سنجش |
|----------------------|------------|------------|------------------|
| Riftar يادگیری گروهی | ۰/۴۲۳ | ----- | ۰/۱۲۵ |
| عدالت همکاران | ۰/۳۸۲ | ----- | ۰/۱۳۸ |
| Riftar اخلاقی گروهی | --- | ۰/۴۹۱۳ | ----- |
| Riftar اخلاقی گروهی | --- | ۰/۵۵۸ | ----- |
| عدالت همکاران | --- | ۰/۳۹۲ | ----- |

سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای ضریب تعیین (Chin, 1998,p.302) و سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای اندازه تاثیر و مقدار سنجش به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند (Henseler et al., 2009,p.300) که مقادیر به دست آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل ساختاری از برآش خوبی برخوردار است.

برآش مدل کلی به علاوه بر معیارهای یاد شده، برای سنجش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری، شاخصی به اسم نیکویی برآش نیز توسط (Tenenhaus et al., 2004,p.741) معرفی شده است. این معیار هر دو مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد. در واقع، توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برآش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برآش بخش کلی را نیز کنترل کند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) سه مقدار

۰/۳۶ و ۰/۲۵ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی کرده‌اند) Fornell & Larcker, 1981b, p.385; Fornell & Larcker, 1981a, p.40

$$GOF = \sqrt{\bar{C} \text{Communalities} \times \bar{R}^r} = \sqrt{.635 \times .402} = .255$$



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی، محقق اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمودن فرضیه‌های پژوهش خود پردازد. بنابراین، تأثیرات متغیرهای رفتار اخلاقی

گروهی، عدالت همکاران و رفتار یادگیری گروهی در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد برای بررسی شدت تاثیر متغیرها بر هم، بررسی شده و نتایج در جدول ۵ درج شده است.

جدول ۵. نتایج مدل ساختاری

| نتیجه | عدد معناداری آماره ^a | ضریب مسیرو | مسیرو ساختاری |
|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|---|
| تاثیرات مستقیم | | | |
| تایید | ۵/۹۸۲ | ۰/۴۹۳ | Riftar اخلاقی گروهی - یادگیری گروهی |
| تایید | ۷/۰۷۷ | ۰/۵۵۸ | Rفتار اخلاقی گروهی - عدالت همکاران |
| تایید | ۳/۴۷۷ | ۰/۳۹۲ | عدالت همکاران - Riftar یادگیری گروهی |
| تاثیرات غیرمستقیم | | | |
| تایید | ۳/۶۳ | ۰/۵۵۸ * ۰/۳۹۲ = ۰/۲۱۸ | Rفتار اخلاقی گروهی - عدالت همکاران - Riftar یادگیری گروهی |

در بررسی فرضیه اول مشخص شد که متغیر Riftar اخلاقی گروهی به میزان ۴۹ درصد می‌تواند تغییرات متغیر یادگیری گروهی را پیش‌بینی کند و جدول ۵ نشان می‌دهد که که مقادیر معناداری ضریب مسیرو Riftar اخلاقی گروهی بر یادگیری گروهی (۵/۹۸۲) از ۱/۹۶ بیشتر است که نشان می‌دهد Riftar اخلاقی گروهی بر یادگیری گروهی به صورت مستقیم تاثیر دارد.

در بررسی فرضیه دوم مشخص شد که متغیر Riftar اخلاقی گروهی به میزان ۵۵ درصد می‌تواند تغییرات متغیر عدالت همکاران را پیش‌بینی کند. و جدول ۵ نشان می‌دهد که مقادیر معناداری ضریب مسیرو (۰/۵۵۸) Riftar اخلاقی گروهی بر عدالت همکاران (۷/۰۷۷) از ۱/۹۶ بیشتر است که نشان می‌دهد Riftar اخلاقی گروهی بر عدالت همکاران به صورت مستقیم تاثیر دارد.

در بررسی فرضیه سوم مشخص شده که متغیر عدالت همکاران به میزان ۳۹ درصد می‌تواند تغییرات متغیر Riftar یادگیری گروهی را پیش‌بینی کند و جدول ۴ نشان می‌دهد که مقادیر معناداری ضریب مسیرو (۰/۳۹۲) عدالت همکاران بر Riftar یادگیری گروهی (۳/۴۷۷) از ۱/۹۶ بیشتر است که نشان می‌دهد عدالت همکاران بر Riftar یادگیری گروهی به صورت مستقیم تاثیر دارد.

و همچنین در خصوص ارزیابی اثر غیرمستقیم Riftar اخلاقی گروهی بر Riftar یادگیری گروهی همان‌گونه که در شکل و در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار ضریب مسیرو برای رابطه بین دو متغیر Riftar اخلاقی گروهی و عدالت همکاران برابر با ۰/۵۵۸ و برای رابطه بین دو متغیر عدالت

همکاران و رفتار یادگیری گروهی برابر با $0/392$ محسوبه شد. بنابراین، میزان اثر غیرمستقیم رفتار اخلاقی گروهی با رفتار یادگیری گروهی برابر با $0/218$ است و مقدار معناداری برای اثرغیرمستقیم برابر با $3/63$ به دست آمده که بیشتر از $1/96$ میباشد که در نهایت، نتیجه فرضیه چهارم نشان از تایید نقش میانجی عدالت همکاران در رابطه بین رفتار اخلاقی گروهی و رفتار یادگیری گروهی دارد

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش بررسی تاثیر رفتار اخلاقی گروهی بر رفتار یادگیری گروهی با درنظر گرفتن نقش میانجی عدالت همکاران بود. نتایج فرضیه اول حاکی از آن است که رفتار اخلاقی گروهی بر یادگیری گروهی تاثیر دارد. نتایج فرضیه دوم حاکی از آن است که رفتار اخلاقی گروهی بر عدالت همکاران تاثیر دارد. همچنین با نتیجه تحقیق واحد و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان پرداخت و نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه و تاثیر معناداری وجود دارد، یکسان است (Vahed & et al., 2014, p.23). بعلاوه والمبوا و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که هر سطح از سطوح جو عدالت و عدالت گروهی بهصورت مستقیم میتواند بر رفتار یادگیری گروهی تاثیرگذار باشد (Walumbwa & et al, 2017, p.560) همکاران بر رفتار یادگیری گروهی تاثیر دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق رستگار و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تعیین نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و یادگیری سازمانی که نشان داد از میان ابعاد عدالت سازمانی (عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) عدالت تعاملی بیشترین اثر غیرمستقیم و مثبت را بر روی یادگیری سازمانی دارد یکسان است (Rastegar et al., 2016, p.40). همچنین با نتایج تحقیق Rahmannejad & Rahmani,(2016) با عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی که نشان دادند بین ابعاد عدالت سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه مشبت و معناداری وجود دارد یکسان است. همچنین با نتایج تحقیق Cropanzano & Benson, (2011) با عنوان تاثیر عدالت گروهی بر فرآیند کار گروهی یکسان است و نتایج تحلیل‌ها نشان داد که ادراک در مورد عدالت رویه‌ای و بین فردی بر پروسه تیم تاثیر می‌گذارد، که ویژگی‌هایی از جمله ارتباطات بهتر، هماهنگی بهتر و پشتیبانی متقابل بیشتر از اعضاء است. این

تیم به نوبه خود بهبود عملکرد تیم و رفتارهای شهروندی را ارتقا می‌دهد [۱۵]. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که رفتار اخلاقی بر یادگیری گروهی با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت همکاران تاثیر دارد که با نتایج تحقیق (Rastegar et al., 2016) گروهی بازمانی دارای اثر تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) عدالت سازمانی بر ابعاد یادگیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و مثبت می‌باشد، یکسان است. (Chenwei & et al., 2012) در تحقیق به بررسی نقش میانجی گر عدالت رویه درمانی و عدالت تعاملی در رابطه بین رهبری اخلاقی و چهار بعد توانمندسازی روان‌شناسخی پرداختند که یافته‌ها در این مدل نشان داد که دو بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با رهبری اخلاقی بیشترین رابطه را دارند.

این مطالعه چندین پیامد عملی دارد. نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید در انتخاب و توسعه مدیرانی که رفتارهای اخلاقی را به عنوان بخش اصلی دیدگاه خود تلقی می‌کنند، اولویت-بندی کنند. این امر می‌تواند از طریق انتخاب یا اجرای مداخله آموزشی حاصل شود که از طریق محرك یادگیری، کمک به گروه‌ها برای آمادگی یادگیری و تأمین منابع و پشتیبانی برای تسهیل فرایند یادگیری ایجاد می‌شود.

نتایج این تحقیق همچنین حاکی از آن است که سازمان باید بر روی برنامه‌هایی سرمایه-گذاری کند که باعث افزایش عدالت سرپرست و همکاران و بهبود رفتارهای یادگیری در سازمان می‌شود. به ویژه سیستم‌های طراحی برای ارتقاء اخلاق کارکنان ممکن است مفید باشند زیرا نتایج نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی کارکنان نقش مهمی در افزایش عدالت و عدالت همسالان دارد. این بدان معناست که هرچه کارمندان از مزایای رفتار اخلاقی یاد بگیرند، این رفتار با تقویت تعهد، عملکرد و رفتار یادگیری اختیاری می‌تواند برای سازمان‌ها با ارزش باشد. بنابراین، سازمان‌ها باید منابع بیشتری را در برنامه‌های آموزشی که باعث تقویت رفتار اخلاقی به عنوان راهی برای تسهیل عدالت در سازمان‌ها می‌شود، سرمایه‌گذاری کنند. در نتیجه، یافته‌های تحقیق نشان می-دهد که سازمان‌های تجاری می‌توانند منابع بیشتری را برای پرورش مدیران اخلاقی سرمایه-گذاری کنند و از راههای خلاقانه برای آموزش رفتار اخلاقی در محیط کار استفاده کنند. چنین سرمایه‌گذاری‌هایی احتمالاً منجر به نتایج سازمانی مثبتی مانند رفتار یادگیری گروهی خواهد شد. علاوه بر این، گروه‌های کاری احتمالاً وقتی که محیط کار با انصاف سطح بالایی از همکاران سازمان‌هایی که رفتار مشخص می‌شود، مهارت‌های خود را از طریق یادگیری فعال ایجاد می‌کنند.

اخلاقی و رفتار منصفانه را ترویج می‌کنند از این رو محیطی را فراهم می‌کنند که کارکنان بتوانند از پیشرفت و رقابت مؤثر در موفقیت رقابتی بلندمدت سازمان‌هایشان برخوردار شوند.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم مقاله در موسسه آموزش عالی امین اصفهان می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Aghighi, A. (2017). Relationship between Some Ethical Variables on Organizational Health. *Ethics in science and Technology*, 11 (3), 97-107.
2. Bahari-Far A., Javaheri Kamel, M., & Ahmadi, S. A. (2011). Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Ethical Values, Justice and Organizational Commitment. *Organizational Resources Management Researches*, 1(1), 23-43
3. Beeri, I. (2013). Advancing ethics in public organizations: The impact of an ethics program on employees' perceptions and behaviors in a regional council. *Journal of Business Ethics*, 112(1), 59-78.
4. Beikzad J., Fardi Azar, A. R., &Fathi Bonabi, R. (2010). Investigating Organizational Factors Affecting Organizational Learning in Region 8 Gas Transmission Operations. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 4(12), 33-64.
5. Chavoshi, Z., Nikbakht, M., Mokhtare, H., Akbari, A., & Mirbazegh, F. (2016). Relationship between levels of group and individual learning in clinical nurses' organizational learning: a case study. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 4(4), 18-27.
6. Chenwei, L., Keke, W., Diane, E. J., & Min, W. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90- 108.
7. Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares approach to structural equation modeling. In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-358). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
8. Cropanzano, R., Li, A., & Benson, L. (2011). Peer justice and teamwork process. *Group & Organization Management*, 36(5), 567–596.

9. Derakhshide, H., & Rezaie-Dolatabadi, H. (2013). Role of Employees' Ethical Behavior in Organizational Justice - Job Satisfaction Relationship: Case Study on Three, Four and Five-Star Hotels in Tehran. *Journal of Management and Development Process*, 26 (3), 97-114.
10. Edmondson A.C. (2002). The local and variegated nature of learning in organizations: A group-level perspective. *Organization Science*, 13(2), 128–146.
11. Edmondson, A.C. (2003). Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419–1452.
12. Eliassy, H., (2015). Investigating the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Learning Case Study: Court of Audit, Annual Conference on Management and Business Economics, electronically, Modiran Ideh Pardaz Paytakht Viera Institute, Tehran.
13. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981a). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
14. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981b). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
15. Goodman P.S., & Dabbish L. A. (2011). Methodological issues in measuring group learning. *Small Group Research*, 42(4), 379–404.
16. Hair, J. F., Black, B., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective. Upper Saddle River: Pearson Education.
17. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing, in R. Rudolf, Sinkovics, Pervez N. Ghauri (ed.), *New Challenges to International Marketing (Advances in International Marketing)*, 20, 227–319.
18. Hosseini, M. (2010). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Citizenship Behavior of Tehran Municipality Employees, Master Thesis, Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Al-Zahra University, Tehran
19. Karimi, M., Rajaei Pour, S., & Howeida, R. (2011). The Relationship between Dimensions of Organizational Atmosphere and Ethical Behavior among Staff of Isfahan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Education Leadership & Administration*, 4(1), 83-102.
20. Lind, E.A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice Judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg, & R. Cropanzano

- (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56–88). Stanford, CA: Stanford University Press.
21. Molinaa, A., Molinerb, C., Martínez-Turb, V., Cropanzanoc, R., &Peirób, J. M. (2016). Validating justice climate and peer justice in a real work setting. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 191–205.
 22. Rahmannejad, A., &Rahmani, S. (2016). Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Learning with Components of Organizational Justice among Professors of Payam Noor University, The First International Conference on New Research in the Field of Educational Sciences and Psychology and Social Studies in Iran, Qom.
 23. Rastegar, A., Hasan Seif, M., Kamyab Kalantari, R., &Talebi, S. (2016). Presenting a model of relationship between organizational justice and organizational learning, emphasizing the role of organizational trust (Case Study: The Staff of Youth and Sport Organization of Fars Province). *Contemporary Studies on Sport Management*, 6(11), 29-40.
 24. Salajegheh, S., Rashidi Poor, R., Koulak, A. (2013). Study the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Governmental Organizational of Kerman. *Ethics in science and Technology*, 8 (2), 86-96.
 25. Saleh Nia, M. (2012). The Effect of Ethical Leadership on Organization Ethical Climate. *Ethics in science and Technology*, 7(2), 89-101.
 26. Tavalaei, R. (2010). Factors Influencing the Ethical Conduct of Personnel in Organization. *Journal of Police Organizational Development*, 6(25), 45-64.
 27. Tenenhaus, M., Amato, S., &Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova, 739–742.
 28. Vahed H, Noudri N, Khodaverdi M.M. Explaining the Relationship between Organizational Justice and Ethical Behavior of Staff (Case Study: Semnan Commission Martyr Foundation and Veterans Affairs). M.Sc., Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Shahroud Branch. 2014.
 29. Walumbwa, F.O., Cropanzano, R., & Hartnell, C.A. (2009). Organizational justice, job performance, and voluntary learning behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1103–1126.
 30. Walumbwa, F.O., Mayer, D., Wang, P., Wang, H., Workman, K., &Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to performance:

- The role of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213.
31. Walumbwa, F.O., Morrison, E.W., &Christensen, A.L. (2017). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating role of group conscientiousness and group voice. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 953–964.
32. Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Misati, E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice, *Journal of Business Research*, 72(C), 14-23.
33. Zaccaro, S.J., Ely, K., &Shuffler, M. (2008). The leader's role in group learning. In V. I. Sessa, & M. London (Eds.), *Work group learning: Understanding, improving, and assessing how groups learn in organizations* (pp. 193–214). Mahwah, NJ: Erlbaum.
34. Zahiri, A., Babamiri, M., Ayoubi Mehri, M., & Sabagh, Y. (2016). The Relationship between Leadership and Ethical Context with Emotional Commitment: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Ethics in science and Technology*, 10(3), 75-84.