

The Effect of Organizational Support on Professional Ethics with the Mediating Role of Organizational Justice in Secondary School Teachers

Aghdas Taghi Shahbazi M.A. in Educational Management, Islamic Azad University, Zahedan Branch, Iran. E-mail: shahbaziaghadas83@gmail.comGholam Hassan Panahy* Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, PO Box 889-14665, Tehran, Iran. E-mail: gh.panahi@cfu.ac.irSajad Kazemi M.A. in Educational Management and Planning, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran. E-mail: sajad.kazemi.uast@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the impact of organizational support on professional ethics with the mediating role of organizational justice among teachers. The research method was descriptive-correlational with path analysis. The study population included 844 secondary school teachers in Zahedan during the 2022-2023 academic year. A sample of 264 teachers (172 female and 92 male) was selected using stratified random sampling. The research instruments included the Organizational Support Questionnaire (Eisenberger et al., 1986), the Professional Ethics Questionnaire (Armito et al., 2011), and the Organizational Justice Questionnaire (Calcit, 2001). Data were analyzed using path analysis and the Pearson correlation coefficient. The results revealed that perceived organizational support had a direct and significant effect on teachers' professional ethics. Organizational support also had a direct and significant impact on teachers' perceived organizational justice. Moreover, professional ethics was found to have a direct and significant effect on organizational justice. Organizational justice mediated the relationship between organizational support and teachers' professional ethics, accounting for 16% of the effect.

Keywords: Organizational Support, Professional Ethics, Organizational Justice

Cite this Article: Taghi Shahbazi, A., Panahy, GH., & Kazemi, S. (2025). The Effect of Organizational Support on Professional Ethics with the Mediating Role of Organizational Justice in Secondary School Teachers. *Educational Leadership Research*, 9(35), 7-33. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.81250.1774>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

In the contemporary world, professional ethics holds a distinctive position as one of the key factors in organizational success, particularly within educational systems. The education system, as a primary social institution, emphasizes adherence to professional ethical principles among teachers, since educators serve not only as knowledge transmitters but also as identity and behavioral role models for students (Gholami et al., 2022). Professional ethics encompasses a set of principles and values that guide professional behaviors, including respect for students, fairness in assessment, transparency in communication, and commitment to lifelong learning (Dehghani Ghobadi et al., 2024). These principles compel teachers to uphold high ethical standards and can address organizational dysfunctions through ethics-oriented approaches (Lawrent, 2022). Furthermore, teachers' awareness of professional ethics enhances accountability and fosters a healthy ethical climate in the educational environment (Ngang & Chan, 2015). On the other hand, educational organizations face challenges such as dynamic and ambiguous environments, which necessitate greater perceived organizational support. Perceived organizational support reflects employees' beliefs about the organization's commitment to their well-being (Zara'at Peshe, 2020) and forms the core of social exchange processes (Bozgeyikli, 2018). This support involves valuing employees' efforts, providing assistance in stressful situations, and demonstrating organizational commitment (Leenu & Lakhwinder, 2012; Sumardjo et al., 2023). Perceived organizational support enhances teachers' performance, innovation, and creativity (Dehghani Ghobadi, 2024; Li & Liu, 2020) and promotes positive job attitudes (Nadi & Shojaei, 2019). Recent studies, such as those by ChaoHua Peng et al. (2022) and Ye et al. (2018), confirm a positive relationship between perceived organizational support and professional ethics. Organizational justice encompasses employees' perceptions of fair treatment, divided into three dimensions: distributive, procedural, and interactional (Khalghvay et al., 2023), which reduces stress and increases positive behaviors (Cakıroğlu, 2022). Injustice in educational organizations leads to demotivation and tension among teachers (Ahmed et al., 2019). Prior studies, such as those by Piotrowski et al. (2021) and Smoked et al. (2018), demonstrate the relationship between perceived organizational support and organizational justice, while KhayatMoghadam (2019) highlights the impact of organizational justice on professional ethics.

Despite separate examinations, research investigating the effect of perceived organizational support on professional ethics with the mediating role of organizational justice among teachers remains scarce. This research gap underscores the necessity of the present study. The primary objective of this research is to determine the effect of perceived organizational support on professional ethics with the mediating role of organizational justice among secondary school teachers.

The Research Hypotheses are as follows

- 1 -Organizational support has a direct effect on teachers' professional ethics.
- 2 -Organizational support has a direct effect on teachers' organizational justice.
- 3 -Organizational justice has a direct effect on teachers' professional ethics.
- 4- Organizational support has an indirect effect on teachers' professional ethics through the mediating role of organizational justice.

Literature Review

Professional ethics in educational organizations is rooted in an organizational context and yields supra-organizational outcomes (Momeni Mohamouei & Fakharian Torbeiti, 2021). Promoting ethics enhances productivity and influences societal elevation. Concentrating power in individuals lacking ethical competence is inherently unethical (Mirkamali & Haj Khazimeh, 2016). Recent research has focused on the interrelationships among support, justice, and ethics. Tufan et al. (2023) demonstrated that organizational justice serves as a full mediator between ethical leadership and deviant workplace behaviors. ChaoHua Peng et al. (2022) confirmed a positive relationship between organizational support and nurses' professional ethics mediated by emotional labor. Piotrowski et al. (2021) reported the impact of support and justice on police officers' work engagement. Hameed et al. (2019) identified psychological ownership as a mediator between justice and knowledge-sharing behavior. KhayatMoghadam (2019) positioned justice as a predictor of ethical dimensions (such as accountability). Ye et al. (2018) linked support to performance through ethics. Smoked et al. (2018) showed support as a mediator between justice and commitment. In Iran, Hassan Zahi Moradi (2021) identified trust as a mediator among support, justice, and organizational learning. Yari Qoli et al. (2019) reported ethics as a mediator between ethical climate, justice, and job involvement. Mohammad Daoudi et al. (2018) found

justice as a mediator between ethics and commitment. Binesh and Jabari (2017) deemed team identity effective on ethics. Kafi and Hashem Nesb (2012) confirmed support's effect on commitment through trust. Contemporary studies (2023–2025) emphasize teachers. Fan and Chang (2025) identified organizational commitment as influential on professional development (including ethics) among university teachers and introduced organizational support as an indirect factor in occupational well-being.

Methodology

This study employed a descriptive correlational design using path analysis, classified as applied research based on its objectives. The population consisted of all 844 secondary school teachers in Zahedan during the 2023–2024 academic year. Based on Morgan's and Krejcie and Morgan's tables, a sample of 264 participants (172 females and 92 males) was selected through stratified random sampling. Data were collected using three standard questionnaires. The perceived organizational support questionnaire, developed by Eisenberger et al. (1986), comprises 8 items rated on a 5-point Likert scale (1 = strongly disagree to 5 = strongly agree). The professional ethics questionnaire, designed and validated by Armito et al. (2011), includes 20 closed-ended items on a 5-point Likert scale (1 = very low to 5 = very high) and assesses four dimensions: social responsibility, sense of scientific community belonging, self-efficacy, and academic responsibility. Organizational justice was measured using the standard questionnaire by Colquitt (2001), which encompasses three dimensions—distributive, procedural, and interactional justice—across 18 closed-ended items rated on a 5-point Likert scale (1 = very low to 5 = very high). Data analysis involved path analysis and Pearson correlation coefficients, conducted using SPSS version 26 and LISREL version 10.2.

Results

Using The results indicated that the direct effect of perceived organizational support on professional ethics was estimated at 0.48, and the direct effect of organizational justice on professional ethics was 0.34. Subsequently, the indirect effect of perceived organizational support on professional ethics through the mediating role of organizational justice was estimated at 0.16.

Estimation of Indirect and Total Effects of Perceived Organizational Support on Professional Ethics with Organizational Justice.

Pathway Between Variables	Indirect Effect		Total Effect		Result
	Value	P	Value	P	
Perceived Organizational Support → Organizational Justice → Professional Ethics	0.16	0.001	0.64	0.001	Confirmed

Therefore, it can be concluded that perceived organizational support has a significant indirect effect on teachers' professional ethics through the mediating role of organizational justice.

Conclusion

The findings of the study revealed that perceived organizational support exerts a significant indirect effect on teachers' professional ethics through the mediating role of organizational justice. Thus, it can be explained that fostering perceptions of organizational justice can positively influence perceived organizational support and teachers' professional ethics. Given the impact of perceived organizational support on professional ethics via the mediating role of organizational justice among teachers, it is recommended that in-service training workshops be conducted for education officials and school principals to familiarize them with strategies for enhancing these variables in teachers. Additionally, it is suggested that factors promoting professional ethics be identified. Furthermore, education system managers are encouraged to cultivate a fair organizational climate and equity in resource distribution and procedural practices, thereby transforming school environments into more supportive ones and leveraging these effects to mitigate organizational challenges while elevating teachers' professional ethics.

تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان

اقدس تقی شاهبازی

shahbaziaghdas83@gmail.com

نویسنده مسئول، استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق

پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران. رایانامه: gh.panahi@cfu.ac.ir

غلامحسین پناهی *

کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان،

زاهدان، ایران. رایانامه: sajad.kazemi.uast@gmail.com

سجاد کاظمی

چکیده

هدف تحقیق حاضر، تعیین تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان بود. روش انجام تحقیق، توصیفی همبستگی از نوع تحلیل مسیر بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان متوسطه دوم شهر زاهدان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۸۴۴ نفر بود که تعداد ۲۶۴ نفر (۱۷۲ نفر معلم زن و ۹۲ نفر معلم مرد) به عنوان حجم نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه حمایت سازمانی (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (آرمیتو و همکاران، ۲۰۱۱) و پرسشنامه عدالت سازمانی (کالکیت، ۲۰۰۱) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل مسیر و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی معلمان تأثیر مستقیم و معناداری داشت. همچنین اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی ادراک‌شده معلمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. عدالت سازمانی به واسطه حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان به میزان ۰/۱۶ تأثیر داشت.

کلیدواژه‌ها: حمایت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی

استناد به این مقاله: تقی شاهبازی، اقدس، پناهی، غلامحسین، و کاظمی، سجاد. (۱۴۰۴). تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق

حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۹(۳۵)، ۷-۳۳.

<https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.81250.1774>

© ۲۰۱۶ دانشگاه علامه طباطبائی

ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی



مقدمه

امروزه مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از نظام‌های اجتماعی که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در آن، حائز اهمیت فراوانی است، سازمان آموزش و پرورش و نظام تربیتی است. معلم، به عنوان یکی از ارکان اصلی این سازمان است که اهداف و برنامه‌های آن را محقق می‌سازد. تأثیرات عمیق معلمان بر دانش‌آموزان در دنیای امروز، و نقش الگویی و هویت‌بخش آنان، ایجاب می‌کند که معلمان علاوه بر شایستگی‌های علمی، به اصول اخلاقی متناسب با حرفه‌ی خود نیز آگاه و مجهز شوند (غلامی و همکاران، ۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی اشاره دارد که رفتارهای حرفه‌ای را هدایت می‌کند و معلمان را به رعایت استانداردهای بالای اخلاقی و رفتاری در حین انجام وظایف خود ملزم می‌کند. این اصول شامل احترام به دانش‌آموزان، عدالت در ارزیابی، شفافیت در ارتباطات و تعهد به یادگیری مستمر است (دهقانی قبادی و همکاران، ۱۴۰۳). درواقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند همچون مشاوره‌ی آشنا مشکلات را بگشاید و آموزگار را با استمداد از روش‌های آمیخته با اخلاق بسیاری از نابسامانی‌ها را سامان بخشد (Lawrent, 2022). از طرفی کسب بینش صحیح پیرامون اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان، نقش مهمی در مسئولیت‌پذیری اخلاقی و حرفه‌ای معلمان و ایجاد جو سالم اخلاقی در فضای تربیتی، ایفا می‌کند (Ngang & Chan, 2015). اخلاق حرفه‌ای، هم دارای بسترهای سازمانی است و هم آثار و نتایج فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در بنگاه و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی، نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد. بهداشت، سلامتی و فراتر از آن‌ها، تعالی اخلاقی جامعه، از بنگاه‌ها و سازمان‌های آن سخت متأثر هستند (مؤمنی مهمویی و فخاریان تربتی، ۱۴۰۰). اینکه آموزش و پرورش یک جامعه را چه افراد و گروه‌هایی اداره می‌کنند از نظر اخلاق مهم است. سازمان آموزش و پرورش را باید افراد صالح و متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزش دارند، اداره کنند. تمرکز قدرت اداره سازمان‌های آموزش و پرورش در دست افرادی که متعلق به یک گروه سیاسی خاص هستند و صلاحیت

اخلاق و علم و تجربه لازم را ندارند کاری غیر اخلاقی و برای جامعه زیان‌بار است (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۵).

از سویی دیگر، سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش که کارکنان و معلمان مدت‌زمان زیادی را در محیط کار به سر می‌برند و بیشتر اوقات زندگی شخصی و زمان غیر کاری خود را نیز به شرایط و رویدادهای ساعت کاری فکر می‌کنند و همواره با مسائلی همچون محیط پرابهام، پویا و متحول روبه‌رو هستند، نیازمند حمایت سازمانی بیشتری نیز می‌باشند زیرا که پژوهشگران حمایت سازمانی را هسته فرایند روان‌شناختی نهفته در نمود عملیاتی تئوری مبادله اجتماعی می‌دانند؛ در حقیقت مبادله اجتماعی، حمایت سازمانی درک شده است (Bozgeyikli, 2018). حمایت سازمانی به باورهای فرد درباره‌ی درجه‌ای که سازمان به کارکنان خود متعهد است اشاره دارد (زراعت‌پیشه، ۱۳۹۹). Leenu and Lakhwinder (2012) معتقدند؛ حمایت سازمانی میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فرد و سلامت جسمانی و روانی‌اش قائل می‌شود و در شرایط استرس‌زا و سخت به وی کمک می‌کند و درواقع میزان تعهدی است که سازمان در برابر کارکنان خود دارد. Sumardjo و همکاران (2023) معتقدند سازمان‌هایی که به‌طور مستمر از کارکنان خود حمایت می‌کنند، باعث می‌شوند که کارکنان مشتاق‌تر کار کنند و به سازمان اعتماد نمایند. اعتماد بالا به یک سازمان باعث می‌شود که کارکنان حس وفاداری بالایی داشته باشند. در بیانی تقریباً مشابه، Ferris و همکاران (2009) مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده را باور کارمند به اینکه سازمان به نقش و سهم وی در موفقیت سازمان بها و ارزش می‌دهد، تعریف کرده‌اند (زارعی، ۱۳۹۸). حمایت سازمانی عاملی برای بهبود عملکرد و بروز نوآوری و خلاقیت معلمان است. حمایت سازمانی به‌عنوان پشتیبانی مدیریتی، تشویق همکاران، منابع کافی، فرصت استفاده از مهارت‌های مطالعه شده و پشتیبانی فنی در انتقال آموزش از اهمیت بالایی برخوردار است (دهقانی قبادی، ۱۴۰۳). زمانی که معلمان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی درصدد جبران برمی‌آیند که این می‌تواند از طریق درگیری بیشتر آنان در تدریس و کوشش بیشتر برای انجام تدریس بهتر و انجام رفتارهای نوآورانه صورت گیرد که این خود باعث بهبود عملکرد معلمان در مدارس می‌شود (Li & Liu, 2020). حمایت سازمانی سبب افزایش نگرش مثبت و تازه معلمان نسبت به شغلشان می‌شود. علاوه بر آن در افزایش درگیری شغلی تأثیر دارد هرچه حمایت سازمانی کارمندان بیشتر شود، میزان

نوآوری آنان در شغل و کارشان افزایش می‌یابد (نادی و شجاعی، ۱۳۹۸). ChaoHua Peng و همکاران (2022) در پژوهشی نشان دادند حمایت سازمانی درک شده رابطه مثبتی با اخلاق حرفه‌ای بالا و کار عاطفی پرستاران دارد. در مطالعه‌ای Ye و همکاران (2018) به این نتیجه رسیدند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پرستاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین Piotrowski و همکاران (2021) به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی مشارکت کاری افسران پلیس تأثیر دارد و می‌تواند عدالت سازمانی و مشارکت کاری را تبیین نماید. Smoked و همکاران (2018) در پژوهشی نشان دادند که عدالت سازمانی با حمایت سازمانی، اعتماد و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و غیرمستقیم دارد. Khayat Moghadam (2019) به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده بر ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری دارد.

با توجه به تحقیقات گذشته به نظر می‌رسد بین حمایت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عدالت سازمان ارتباط وجود دارد. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش‌ازپیش آشکار شده است در عصر حاضر سازمان‌ها درواقع آئینه تمام نمای جامعه‌اند، تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه خواهد بود (Tlaiss & Elamin, 2015). عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی منجر گردیده است (خالق‌خواه و همکاران، ۱۴۰۲). عدالت سازمانی برای کارکنان بسیار اهمیت دارد. درواقع، زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که با آن‌ها به‌صورت منصفانه رفتار شده است، استرس کمتری دارند، رفتارهای مثبت بیشتری از خود نشان می‌دهند (Cakiroglu, 2022). اگر کارکنان بر این باور باشند که این منافع در ازای کارشان به‌صورت منصفانه توزیع می‌شود، ادراکشان از عدالت سازمانی، افزایش خواهد یافت و اگر کارکنان بر این باور نباشند، ادراکشان از عدالت کاهش خواهد یافت (Sarrafogl & Gunsay, 2020). بسیاری از رفتارها ازجمله رعایت نکردن عدالت سازمانی در سطوح مختلف سازمان‌های آموزشی، مانند ادارات آموزش و پرورش و مدارس باعث شده است معلمان بی‌روحیه، بی‌اعتنا و غیرحساس نسبت به محیط اطراف خود باشند. اگر معلمان مشاهده کنند عدالت در محل کار رعایت نمی‌شود، دچار نوعی تنش منفی می‌شوند. درنتیجه، برای کاهش تنش، میزان

دروندها و مشارکت‌های خود را کاهش می‌دهند. لذا بایستی به متغیر عدالت در مدارس توجه بسیاری شود (Ahmed et al., 2019).

با توجه به ذکر مطالب فوق، از آنجایی که این متغیرها به صورت جداگانه در محیط آموزشی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما پژوهشی که تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان را بررسی کرده باشد، صورت نگرفته است و از طرف دیگر، بررسی پژوهش‌های پیشین در این حوزه، کمبود پژوهش در این باره را آشکار می‌کند؛ بنابراین هدف کلی این پژوهش تعیین تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان است.

پیشینه پژوهش

بر اساس مطالب بیان شده با بررسی پژوهش‌های گذشته Tufan و همکاران (2023) در پژوهشی به بررسی اثر میانجی ادراک عدالت سازمانی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی محیط کار بر روی افسران گمرکی فرودگاه‌های ترکیه پرداختند. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری بر ادراک عدالت سازمانی دارد؛ و ادراک عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی محیط کار تأثیر مستقیم و معناداری منفی داشت. علاوه بر این، هیچ اثر مستقیم و نتیجه‌ای رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی محیط کار وجود نداشت. علاوه بر این، رهبری اخلاقی به طور غیرمستقیم رفتارهای انحرافی محیط کار را از طریق ادراک عدالت سازمانی تحت تأثیر قرار داد و ادراک عدالت سازمانی اثر میانجی کاملی بین این دو متغیر داشت.

ChaoHua Peng و همکاران (2022) در پژوهشی به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با اخلاق حرفه‌ای پرستاران: اثر واسطه‌ای کار عاطفی در چین پرداختند. نتایج نشان داد حمایت سازمانی درک شده رابطه مثبتی با کار عاطفی پرستاران دارد که به نوبه خود با اخلاق حرفه‌ای بالا مرتبط است. برای پرستاران، بهبود حمایت سازمانی و آموزش پرستاران برای درگیر شدن در کار عاطفی از طریق ارائه سیستم‌های حمایتی متعدد، ایجاد مکانیسم‌های تشویقی مناسب و آموزش پرستاران برای تنظیم احساسات می‌تواند راه‌های مؤثری برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای پرستاران باشد.

Piotrowski و همکاران (2021) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت سازمانی و عدالت سازمانی بر مشارکت کاری افسران پلیس ادارات پلیس در شمال لهستان پرداختند. نتایج نشان

داد حمایت سازمانی و عدالت سازمانی سرپرست تأثیر مثبتی بر مشارکت و درگیری کاری افسران پلیس داشتند.

Hameed و همکاران (2019) در پژوهشی به بررسی عدالت سازمانی و رفتار تقسیم دانش نقش مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارمند شرکت‌های چندملیتی در پاکستان بر روی ۱۲۰ نفر پرداختند. نتایج نشان داد ابعاد عدالت سازمانی عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی بر مالکیت روان‌شناختی تأثیر مثبت می‌گذارد. علاوه بر این، مالکیت روان‌شناختی به عنوان یک مکانیزم روان‌شناختی اساسی بین رابطه عدالت سازمانی و رفتار تقسیم دانش یافت شد. همچنین نتایج نشان داد که سطح بالاتر مالکیت روان‌شناختی رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و رفتار تقسیم دانش را تقویت می‌کند.

KhayatMoghadam (2019) در پژوهشی به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس عدالت سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده بر ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت، انصاف، وفاداری، احترام به دیگران، رقابت، همدردی، احترام به ارزش‌ها تأثیر معناداری دارد. همچنین مؤلفه‌های عدالت سازمانی تمامی ابعاد اخلاق کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و درنهایت می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سطح مطلوبی قرار دارد.

Ye و همکاران (2018) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد بالینی در دانشجویان پرستاری عملی: یک رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداختند. نتایج نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌طور منفی با عملکرد بالینی در میان دانشجویان پرستاری چینی مرتبط است و اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد بالینی را تبیین نمود.

Smoked و همکاران (2018) در پژوهشی به بررسی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مؤثر: واسطه توسط اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی درک شده در یک شرکت بزرگ صنعتی مرغ در اندونزی پرداخته‌اند. نتایج نشان دادند که عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و غیرمستقیم دارد، و حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش واسطه‌ای بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا نمود.

حسن‌زهی مرادی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان نقش ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی در سازمان امور

مالیاتی (شهرستان زاهدان) انجام داد. نتایج نشان داد ادراک از حمایت سازمانی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد و بین ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت؛ و به‌طور کلی اعتماد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی داشت.

یاری‌قلی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره اول متوسطه شهر تبریز پرداختند. نتایج نشان داد جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده، درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای با یکدیگر رابطه دارند. همچنین اخلاق حرفه‌ای بین درگیری شغلی و مراقبت و توجه، ابزاری و کارایی مداری از مؤلفه‌های جو اخلاقی و عدالت توزیعی و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده نقش میانجی داشت.

محمدداودی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی پرداختند. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی و بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین عدالت سازمانی نقش واسطه‌ای بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی داشت.

بینش و جباری (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان پرداختند. نتایج نشان داد حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری نداشته است. در صورتی که هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری داشت؛ به‌طوری که با افزایش هویت تیمی در بین کارکنان میزان اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (صداقت، وفاداری، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، برتری‌جویی، عدالت و انصاف، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها) افزایش می‌یابد.

کافی و هاشمی نسب (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی کارمندان آتش‌نشانی، هلال‌احمر، دانشگاه شهید باهنر و اداره امور شعب بانک ملی استان کرمان پرداختند. نتایج نشان داد

عدالت سازمانی، به شکل غیرمستقیم، از طریق دو متغیر حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر تعهد سازمانی داشت که تأثیر غیرمستقیم آن از طریق متغیر اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد.

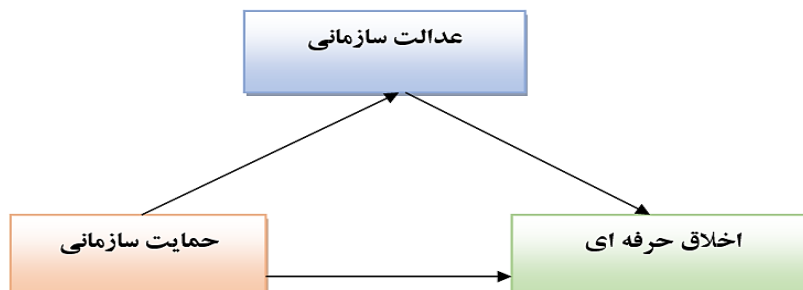
با توجه به اهمیت رفتار مبتنی بر حمایت سازمانی در مدیریت آموزشگاهی؛ فرض امکان و ضرورت عدالت سازمانی توسط مدیران آموزشگاهی؛ و درک لزوم ضرورت اطمینان از توسعه اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان لازم و ضروری است. اگر معلمی از اخلاق حرفه‌ای برخوردار نباشند و نتواند آن را با سبک زندگی کاری خود به اجرا درآورد؛ نمی‌تواند انتظار تحقق اهداف سازمانی توسط کارکنان را داشت که همین امر ضرورت انجام چنین تحقیقی را در این زمینه فراهم می‌آورد. با توجه به تحقیقاتی که درباره رابطه حمایت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی صورت گرفته است. تاکنون در زمینه تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان متوسطه دوم پژوهشی انجام نگرفته است و این خلأ پژوهشی احساس می‌شود که در ایران به بررسی این موضوع پرداخته شود. از نتایج این پژوهش سازمان آموزش و پرورش، مدیران و معلمان مدارس و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند استفاده نمایند.

فرضیه‌های پژوهش از قرار زیر است:

- ۱- حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر مستقیم دارد.
- ۲- حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی معلمان تأثیر مستقیم دارد.
- ۳- عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر مستقیم دارد.
- ۴- حمایت سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر غیرمستقیم دارد.

با توجه به مطالب گفته‌شده در مقدمه و ادبیات پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش

روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به روش تحلیل مسیر و با توجه به هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان متوسطه دوم شهر زاهدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۸۴۴ نفر (معلمان زن ۵۵۸ نفر (۶۶ درصد) و معلمان مرد ۲۸۶ نفر (۳۴ درصد)) بود. با توجه به جامعه آماری این پژوهش، بر اساس جدول مورگان و کرجسی نمونه آماری این پژوهش شامل ۲۶۴ نفر (معلمان زن ۱۷۲ نفر و معلمان مرد ۹۲ نفر) به طور طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. توضیحاتی از جمله اطمینان بخشی به آزمودنی‌ها در خصوص محرمانه بودن اطلاعات به دست آمده و دادن آزادی برای شرکت در پژوهش که از نکات رعایت شده اخلاق پژوهش باشد، گفته شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل استفاده شده است:

الف) پرسشنامه حمایت سازمانی: پرسشنامه حمایت سازمانی توسط Eisenberger و همکاران (1986) تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۸ گویه که با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) تنظیم شده است. Eisenberger و همکاران (1986) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند. همچنین عریضی و گل پور (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن، ضریب گاتمن و ضریب بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۸۴ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در این پژوهش ضریب اعتبار این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

ب: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای توسط Armato و همکاران (2011)، طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از (خیلی زیاد-۵ تا خیلی کم-۱) است، این پرسشنامه چهار بعد

مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی و مسئولیت علمی را موردسنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه در پژوهش Armito و همکاران (2011) از طریق تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد تأیید قرار گرفته است. Armito و همکاران (2011) برای پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. در مطالعه معانی پور (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه ۰/۸۹ محاسبه شد. در این پژوهش ضریب اعتبار این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

پ: پرسشنامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد Calict (2001) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است که شامل ۱۸ سؤال بسته پاسخ است. هر یک از سؤالات این مقیاس بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی زیاد-۵ تا خیلی کم-۱) نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه در پژوهش افتخاری (۱۳۹۶) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است. در این پژوهش ضریب اعتبار این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری تحلیل مسیر و ضریب همبستگی پیرسون که با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و لیزرل نسخه ۱۰،۲ انجام گردید.

یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی متغیرهای دموگرافیک معلمان شرکت‌کننده نشان داد از بین ۲۶۴ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه‌های پژوهش از نظر جنسیت ۶۶٪ (۱۷۲ نفر) زن و ۳۴٪ (۹۲ نفر) بودند. از نظر تحصیلات ۶٪ (۱۵ نفر) فوق‌دیپلم، ۵۱٪ (۱۳۶ نفر) لیسانس، ۳۲٪ (۸۴ نفر) فوق‌لیسانس و ۱۱٪ (۲۹ نفر) دکتری بوده‌اند. از نظر سابقه خدمت ۱۰٪ (۲۵ نفر) ۱ تا ۵ سال، ۱۶٪ (۴۳ نفر) ۶ تا ۱۰ سال، ۱۹٪ (۵۱ نفر) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۵٪ (۶۷ نفر) ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۴٪ (۳۸ نفر) ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۶٪ (۴۰ نفر) بالای ۲۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

نتایج میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش شامل حمایت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها در جدول ۱ آمده است. یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که متغیر حمایت سازمانی به ترتیب دارای میانگین و انحراف معیار (۲۹/۳۵ و ۶/۵۰)، اخلاق حرفه‌ای به ترتیب دارای میانگین و انحراف معیار (۶۶/۸۶ و ۱۳/۵۶) و عدالت سازمانی به ترتیب دارای میانگین و انحراف معیار (۵۲/۷۸ و ۱۱/۳۳) می‌باشند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد حمایت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
حمایت سازمانی	۲۶۴	۲۹/۳۵	۶/۵۰	۱۶	۴۰
اخلاق حرفه‌ای	۲۶۴	۶۶/۸۶	۱۳/۵۶	۴۳	۸۷
عدالت سازمانی	۲۶۴	۵۲/۷۸	۱۱/۳۳	۲۴	۶۷

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش آزمون ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت که نتایج رابطه بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

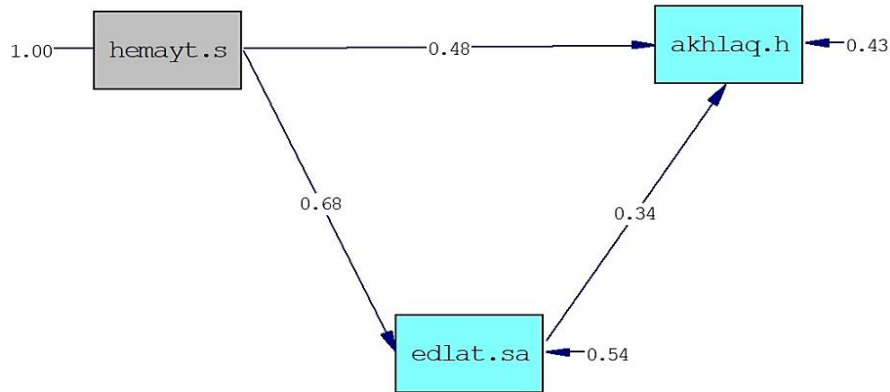
متغیرها	حمایت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	عدالت سازمانی
حمایت سازمانی	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۰۹**	۱	
عدالت سازمانی	۰/۶۸۱**	۰/۶۷۴**	۱

۰/۰۱**، N=۲۶۴

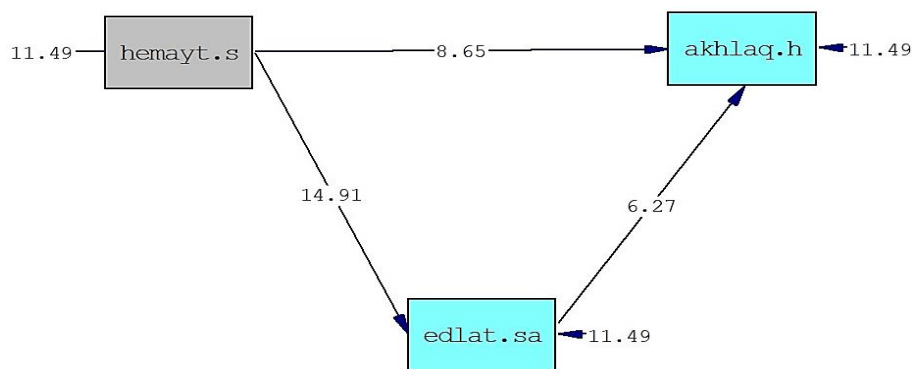
نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد مقدار ضریب همبستگی حمایت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی به ترتیب برابر با ($r=0/709$ ، $r=0/681$) و مقدار همبستگی عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای برابر با ($r=0/709$) که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد ($P<0/01$).

همان‌طور که در شکل ۲ و ۳ مشاهده می‌شود به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون تحلیل مسیر استفاده شده است که در شکل ۱ مسیر برون داد مربوط به ضرایب مسیر متغیرهای پژوهش و در شکل ۲ مسیر برون داد مربوط به ضرایب استاندارد t متغیرهای پژوهش آمده است.

شکل ۲. مسیر برون‌داد مربوط به ضرایب مسیر مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳. مسیر برون‌داد مربوط به ضرایب استاندارد t مدل مفهومی پژوهش



همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شاخص‌های کلی آزمون نیکویی برازش در تحلیل مسیر حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی است چنانچه شاخص‌های دو بخش بر درجه آزادی عددی کوچک‌تر از ۳ مشاهده شود، مطلوب است. همچنین زمانی که ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب کمتر (RMSEA) از ۰/۱ باشد، تحلیل و مدل برازش قابل قبولی را گزارش می‌دهد و هر اندازه، شاخص‌های GFI، AGFI، NFI، CFI و NNFI به یک نزدیک‌تر شوند، بر برازندگی مطلوب‌تر الگو دلالت دارند. با توجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده در جدول فوق، شاخص‌های دو بخش بر درجه آزادی ۱/۳۹ به دست آمده است و مقادیر شاخص‌های برازش GFI، AGFI، NF، CFI و NNFI در دامنه نزدیک به یک قرار

دارند که بیانگر آن است که این شاخص‌ها استانداردهای لازم را کسب نموده‌اند، بنابراین می‌توان گفت که مدل برازش خوبی داشته است و تأیید می‌شود.

جدول ۳. شاخص‌های برازش حمایت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عدالت سازمانی

شاخص برازش مدل	X ² /df	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	IFI	RFI	GFI	AGFI
مقدار به دست آمده	۱/۱۹	۰/۰۶۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۴

نتایج مربوط به فرضیه اول تا سوم در جدول ۴ و شکل ۲ و شکل ۳ آمده است. نتایج جدول ۴ و شکل ۲ و شکل ۳ در بررسی ضریب مسیر حمایت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان نشان می‌دهد، ضریب مسیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای برابر با (۰/۴۸) که با مقدار t-value به دست آمده از مسیر موردبررسی (۸/۶۵)، به احتمال ۹۹ درصد معنادار است ($P < ۰/۰۱$) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در معلمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

همچنین یافته‌های جدول ۴ و شکل ۲ و شکل ۳ بیانگر این است که ضریب مسیر حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی برابر با (۰/۶۸) که با مقدار t-value به دست آمده از مسیر موردبررسی (۱۴/۹۱)، به احتمال ۹۹ درصد معنادار است ($P < ۰/۰۱$) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی در معلمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. اطلاعات جدول ۴ و شکل ۲ و شکل ۳ نیز حاکی از آن است که ضریب مسیر عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای برابر با (۰/۳۴) که با مقدار t-value به دست آمده از مسیر موردبررسی (۶/۲۷)، به احتمال ۹۹ درصد معنادار است ($P < ۰/۰۱$) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در معلمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۴. نتایج برآورد اثر مستقیم متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل مسیر

مسیر روابط بین متغیرها	ضریب مسیر		ضریب معناداری (t)		نتیجه
	P	مقدار	P	مقدار	
حمایت سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۸**	۰/۰۰۱	۸/۶۵**	۰/۰۰۱	تأیید
حمایت سازمانی ← عدالت سازمانی	۰/۶۸**	۰/۰۰۱	۱۴/۹۱**	۰/۰۰۱	تأیید
عدالت سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۴**	۰/۰۰۱	۶/۲۷**	۰/۰۰۱	تأیید

همان‌طور که جدول ۵؛ و شکل ۲؛ و شکل ۳. نشان می‌دهد محاسبه اثر مسیرهای ساختاری حاکی از آن است که اثر مستقیم حمایت سازمانی به‌طور مستقیم با اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۸) و همچنین اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۴) برآورد شده و سپس مراحل محاسباتی اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی (۰/۱۶) برآورد گردید. با توجه به مقدار t-value های به دست آمده از مسیرهای موردبررسی، با احتمال (p-value) که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است لذا اثر غیرمستقیم به لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۵. برآورد اثر غیرمستقیم و اثر کل حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با عدالت سازمانی

مسیر روابط بین متغیرها	اثر غیرمستقیم		اثر کل		نتیجه
	مقدار	P	مقدار	P	
حمایت سازمانی (عدالت سازمانی) اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۶**	۰/۰۰۱	۰/۶۴**	۰/۰۰۱	تأیید

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان تأثیر غیرمستقیم و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان بود. در یافته‌های پژوهش در زمینه بررسی فرضیه نخست مبنی بر تأثیر مستقیم حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای حاکی از آن بود که حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در معلمان با ضریب مسیر (۰/۴۸) تأثیر مستقیم و معناداری داشت. این یافته با نتایج مؤمنی مهموئی و فخاریان تربتی (۱۴۰۰)، ChaoHua Peng و همکاران (۲۰۲۲)، Ye و همکاران (۲۰۱۸)، همسوئی و همخوانی دارد؛ اما با مطالعه بینش و جباری (۱۳۹۶) که دریافتند حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معنی‌داری نداشته است، همسوئی ندارد. مؤمنی مهموئی و فخاریان تربتی (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند حمایت سازمانی ادراک‌شده بر نشاط سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ChaoHua Peng و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با اخلاق حرفه‌ای پرستاران رابطه معناداری وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف

یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح است. Allen و همکاران (2003) اذعان می‌دارند که کارکنانی که حمایت سازمانی درک شده را دریافت می‌کنند نرخ بهتری از رضایت شغلی، عملکرد شغلی، و داشتن تعهد اخلاقی مثبت به یک سازمان خواهند داشت. به همین ترتیب، کارکنان با سطح اعتماد بالاتر ممکن است اخلاق حرفه‌ای خود را بهبود بخشند زیرا آن‌ها مسئولیت‌های محول شده به وظایف سازمان را می‌پذیرند؛ بنابراین چنین می‌توان تبیین نمود که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، میزان اخلاق حرفه‌ای معلمان نیز افزایش پیدا کند. نظر به وجود اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مدارس، لازم است که فرآیندها و ابزارهای مورد استفاده جهت حمایت سازمانی ادراک شده معلمان به‌خوبی شناسایی و آسیب‌شناسی شوند تا از کاهش اخلاق حرفه‌ای معلمان جلوگیری به عمل آید.

یافته‌های پژوهش در فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مستقیم حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی نشان داد که حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی در معلمان متوسطه دوم شهر زاهدان با ضریب مسیر (۰/۶۸) تأثیر مستقیم و معناداری داشت. این یافته با نتایج حسن‌زهی مرادی (۱۴۰۰)، کافی و هاشمی نسب (۱۳۹۱)، Piotrowski و همکاران (2021)، Hammed و همکاران (2019) و Smoked و همکاران (2018) مطابقت دارد. حسن‌زهی مرادی (۱۴۰۰) نشان داد بین ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود داشت. کافی و هاشمی نسب (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده بر عدالت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. Piotrowski و همکاران (2021) در پژوهشی نشان دادند حمایت سازمانی بر عدالت سازمانی و مشارکت کاری افسران پلیس تأثیرگذار است. Hammed و همکاران (2019) نشان دادند ابعاد عدالت سازمانی عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت می‌گذارد. عدالت سازمانی به درک کارکنان از مطلوبیت رفتار سازمان، و واکنش‌های رفتاری آن‌ها به این عدالت اشاره دارد. عدالت سازمانی حفظ کارکنان و مشارکت کاری را به سمت عملکرد بالا ارتقاء می‌دهد و باعث افزایش رضایت و تعهد شغلی معلمان می‌شود. بی‌عدالتی سازمانی موجب ایجاد نارضایتی می‌گردد که در صورت عدم رفع فوری منجر به رفتارهای انحرافی در مدرسه و معلمان می‌شود. از سویی دیگر، حمایت ادراک شده سازمانی به این نکته اشاره دارد که سازمان به تلاش کارکنان و سهم آن‌ها در جهت نیل به اهداف

سازمانی توجه کافی مبذول داشته و از تلاش‌های کارکنان در جهت برآورده کردن اهداف سازمانی آگاه بوده، به آن احترام می‌گذارد و برای آن ارزش قائل است؛ بنابراین چنین می‌توان تبیین نمود که با افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده از سوی معلمان، عدالت سازمانی ادراک‌شده آن‌ها نیز ارتقا پیدا کند.

یافته‌های پژوهش در فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مستقیم عدالت سازمانی اخلاق حرفه‌ای بیانگر این بود که عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در معلمان متوسطه دوم شهر زاهدان با ضریب مسیر (۰/۳۴) تأثیر مستقیم و معناداری دارد. این یافته با نتایج یاری قلی و همکاران (۱۳۹۸)، محمدداودی و همکاران (۱۳۹۷)، Tufan، و همکاران (2023)، Khyat Moghadam (2019) همسویی و همخوانی دارد. یاری قلی و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد. محمدداودی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند بین اخلاق حرفه و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Khyat Moghadam (2019) در پژوهشی نشان داد مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده بر ابعاد اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری داشت. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش‌ازپیش آشکار شده است. در عصر حاضر سازمان‌ها درواقع آینه تمام‌نمای جامعه‌اند، تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه خواهد بود. از سویی دیگر، داشتن اخلاق حرفه‌ای از سوی معلمان بسیار ضروری و حیاتی است؛ زیرا معلمان مهم‌ترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش هستند؛ بنابراین چنین می‌توان تبیین نمود که با افزایش ادراک عدالت سازمانی در مدارس میزان اخلاق حرفه‌ای معلمان نیز افزایش خواهد یافت.

یافته‌های پژوهش در فرضیه چهارم مبنی بر تأثیر غیرمستقیم حمایت سازمانی با نقش میانجی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان نشان داد اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان متوسطه دوم شهر زاهدان (۰/۱۶) بود؛ بنابراین حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان تأثیر غیرمستقیم و معناداری داشت. این یافته با نتایج حسن زهی مرادی (۱۴۰۰)، مؤمنی مهموئی و فخاریان تربتی (۱۴۰۰)، یاری قلی و همکاران (۱۳۹۸)، محمدداودی و همکاران (۱۳۹۷)، کافی و هاشمی نسب (۱۳۹۱)، Tufan، و همکاران (2023)، ChaoHua Peng و همکاران

(2022)، Smoked و همکاران (2018) همسویی و همخوانی دارد. حسن‌زهی مرادی (۱۴۰۰) نشان داد اعتماد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی با ظرفیت یادگیری سازمانی داشت. مؤمنی مهموئی و فخاریان تربتی (۱۴۰۰) نشان دادند حمایت سازمانی ادراک‌شده بر نشاط سازمانی از طریق نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در معلمان تأثیر غیرمستقیم و معناداری دارد. یاری قلی و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و درگیری شغلی معلمان از طریق نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای رابطه غیرمستقیم و معناداری وجود داشت. محمدداودی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که عدالت سازمانی نقش واسطه‌ای بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان داشت. نتایج مطالعه کافی و هاشمی‌نسب (۱۳۹۱) حاکی از آن بود که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر عدالت و تعهد سازمانی دارد. Tufan و همکاران (2023) نشان دادند که ادراک عدالت سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی محیط کار دارد. ChaoHua Peng و همکاران (2022) نشان دادند کار عاطفی اثر واسطه‌ای در رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با اخلاق حرفه‌ای دارد. Smoked و همکاران (2018) در پژوهشی نشان دادند که حمایت سازمانی درک شده نقش واسطه‌ای بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی دارد. بعضی از اقدامات سازمانی نظیر عدالت سازمانی باعث می‌شود کارکنان احساس کنند از آن‌ها حمایت می‌شود و یا حمایتی که از سوی سازمان احساس می‌کنند، افزایش می‌یابد. هنگامی که معلمان تلاش سازمان آموزش و پرورش را در برقراری عدالت سازمانی و حمایت سازمانی که انتظارات آنان را درک کنند را نظاره‌گر باشند، معلمان نیز به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان متعهدتر می‌شوند و تمایل بیشتری به ادامه خدمت در سازمان دارند که همان اخلاق حرفه‌ای است. زمانی که معلمان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی در صدد جبران برمی‌آیند که این می‌تواند از طریق درگیری بیشتر آنان در تدریس و کوشش بیشتر برای انجام تدریس بهتر و انجام رفتارهای خلاقانه در تدریس صورت گیرد؛ بنابراین چنین می‌توان تبیین نمود که می‌توان از طریق ایجاد ادراک عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده و اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر مثبتی ایجاد نمود.

با توجه با تأثیر حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی عدالت سازمانی در معلمان پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش حمایت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی،

کارگاه‌های آموزشی به صورت ضمن خدمت در جهت آشنایی مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس برگزار گردد تا با راه‌های افزایش این متغیرها در معلمان آشنا شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود عوامل ارتقادهنده اخلاق حرفه‌ای شناسایی شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش با ایجاد فضای عادلانه سازمانی و انصاف در توزیع‌ها و رویه‌های سازمانی خود می‌توانند جو مدارس را به جوی مناسب تبدیل کنند و از اثرات آن در کاهش مشکلات سازمان و افزایش اخلاق حرفه‌ای معلمان استفاده نمایند. از آنجایی که این پژوهش در جامعه معلمان متوسطه دوم شهر زاهدان انجام شده است یافته‌های آن قابل تعمیم به سایر معلمان ناست. همچنین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه بود؛ بنابراین این پژوهش تمام محدودیت‌های پرسشنامه را داراست. به محققین آینده پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی مدیران مدارس نیز انجام گردد و همچنین پیشنهاد می‌شود نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در تأثیر اشتیاق شغلی بر تعهد سازمانی و تمایل به ماندن در شغل معلمان مورد بررسی قرار گیرد و پیشنهاد می‌شود نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان مورد پژوهش قرار گیرد.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله اعلام می‌دارند که در رابطه با انتشار مقاله ارائه شده به طور کامل از اخلاق نشر، از جمله سرقت علمی / ادبی، سوء رفتار، جعل داده‌ها و یا ارسال و انتشار دوگانه، پرهیز نموده‌اند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان است. نویسندگان مقاله از کلیه معلمان، کارکنان و مدیران مدارس متوسطه دوم شهرستان زاهدان که در جهت تدوین این مقاله ما را یاری رساندند، کمال تشکر و تقدیر را دارند.

منابع

- بینش، آزاده و جباری، نگین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان. اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، کرج. <https://civilica.com/doc/742597>
- حسن‌زهی مرادی، محمود. (۱۴۰۰). نقش ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (مدیریت رفتار سازمانی). دانشگاه شهید بهشتی.
- خالق‌خواه، علی، امجدی حور، جواد و مصلح گرمی، مهدی. (۱۴۰۲). بررسی نقش رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمان در بین معلمان ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل، دوم‌نامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴(۱)، ۱۷۱-۱۵۸. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_5918.html
- دهقانی قبادی، مونا، مهدیان، محمدجعفر و جواهری‌زاده، ناصر. (۱۴۰۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان با مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد، فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۳)، ۱۱۸-۱۰۷. https://www.jmhs.ir/article_199918.html
- زارعی، سلمان. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای دل‌بستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۰(۳۷)، ۱۹۸-۱۷۱. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2019.35350.1949>
- زراعت‌پیشه، شهرام. (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی در رابطه هویت سازمانی و نوآوری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- سعیدی، معصومه سادات، فقیهی، علیرضا، سیفی، محمد، و ناطقی، فائزه. (۱۳۹۹). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۴)، ۱۳۱-۱۳۷. <https://ethicsjournal.ir/article-1-2091-fa.html>
- کافی، مهدی و هاشمی نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۱). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. مسائل اجتماعی ایران، ۴(۱)، ۶۲-۳۳. <http://jspi.khu.ac.ir/article-1-295-fa.html>
- محمدداودی، امیرحسین، میلاد، مریم و شایان، شهرام. (۱۳۹۷). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت

- بهداشت درمان و آموزش پزشکی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۱۸(۸۱)، ۵۵۰-۵۴۱
<http://ijme.mui.ac.ir/article-1-4190-fa.html>
- مؤمنی مهموئی، حسین و فخاریان تربتی، ایمان. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر نشاط سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت‌حیدریه. ششمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد. <https://civilica.com/doc/1391741>
- میرکمالی، سید محمد و حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۵). ارائه‌ی الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی: مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران. دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۵(۱۴)، ۲۷-۹.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.2423494.1395.5.1.1.1>
- نادی، محمدعلی و شجاعی، مژده. (۱۳۹۸). رابطه بین ادراک از قلدری در محیط کار، ازخودبیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری. نشریه جامعه‌شناسی کاربردی. ۳۰(۱) (پیاپی ۷۳)، ۱۸۸-
https://jas.ui.ac.ir/article_23187.html
- یاری‌قلی، بهبود، گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا و فضلی، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان. مدیریت مدرسه. ۷(۳)، ۲۵۱-۲۳۵.
https://jsa.uok.ac.ir/article_60965.html

References

- Ahmad, I., Donia, M. B., Khan, A., & Waris, M. (2019). Do as I say and do as I do? The mediating role of psychological contract fulfillment in the relationship between ethical leadership and employee extra-role performance. *Personnel Review*, 48(1), 98-117. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-12-2016-0325>
- Binesh, A., Jabari, N. (2016). Investigating the impact of organizational support and team identity on professional ethics among education workers in Gorgan city. The first national conference on modern management studies in Iran, Karaj . [In Persian]
- Bozgeyikli, H. (2018). Psychological Needs as the Working-Life Quality Predictor of Special Education Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 289- 295. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2018.060211>
- Çakıroğlu, D. (2022). Organizational Silence's Mediation Impact on The Effect of Organizational Justice's on Intention to Quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 219-231. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1376>
- ChaoHua Peng, Ye Chen, Tieying Zeng, Meiliyang Wu, Mengmei Yuan & Ke Zhang. (2022). Relationship between perceived organizational support and professional values of nurses: mediating effect of emotional labor. *BMC Nursing* volume 21, Article number: 142. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00927-w>

- Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., ... & Ciffliz, G. (2018). Mobbing, Organizational Identification, and Perceived Support: Evidence from a Higher Education Institution. *Eurasian Journal of Educational Research*, 73, 19-40. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1171177.pdf>
- Dehghani Ghobadi, M., Mahdian, M. J., Javaherizadeh, N. (2024). The relationship between professional ethics and organizational commitment of teachers with the responsibility of students of second secondary schools in Khorramabad city, *Mental Health Quarterly in School*, 2(3): 107-118. [In Persian]
- Hameed, Z. Khan, I. Sheikh, Z. Islam, T. Rasheed, M. Naeem, R. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior The role of psychological ownership and perceived organizational support. *Personnel Review* Vol. 48 No. 3, pp. 748-773. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-07-2017-0217>
- Hassanzahi Moradi, M. (2022). The role of perception of organizational support and organizational justice on organizational learning capacity with regard to the mediating role of organizational trust. Master's thesis, public administration field (organizational behavior management). Shahid Beheshti University. [In Persian]
- Kafi, M., Hasheminasab, F. (2011). The effect of organizational justice, perceived organizational support and organizational trust on organizational commitment. *Iranian Social Issues*, 4(1): 62-33. [In Persian]
- Khaliqkhah, A., Amjadi Hour, J., Mosleh Garmi, M. (2023). Investigating the role of ethical leadership on organizational commitment with the mediation of organizational justice among primary school teachers in two districts of Ardabil city, *Bimonthly Scientific Research New Approach in Educational Management*, 14(1), 158-171. [In Persian]
- KhayatMoghadam S. (2019). Predicting Professional Ethics Based on Organizational Culture. *Journal: International Journal of Ethics and Society* .1(3):37-46. <https://ijethics.com/article-1-23-en.html>
- Lawrent, G. (2022). Teacher Ethics in the Tanzanian Context and Their Implications. *Teaching and Teacher Education*, 120, 103900. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103900>
- Leenu, N., Lakhwinder, S. (2012). Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*.13:239-249. <http://dx.doi.org/10.1177/097215091201300204>
- Li, Y., & Liu, S. (2020). Resource Support or Emotional Trust: Effects of Perceived Organizational Support on Entrepreneurial Performance of Global Talents in China. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 235, p. 03003). EDP Sciences. <http://dx.doi.org/10.1051/e3sconf/202123503003>
- Mirkamali, S. M., Haj Khuzimah, M. (2015). Presenting a model of professional ethics for primary school teachers: a case study of public boys' primary school teachers in Tehran. *Bi-Quarterly Scientific Research Journal of Educational and Educational Studies*, 5(14), 9-27. [In Persian]
- Mohammad Davoudi, A. H., Milad, M., Shayan, Sh. (2017). The relationship between professional ethics and organizational commitment with the mediating role of organizational justice for employees of the Ministry of Health and Medical Education. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*. 18(81).550-541. [In Persian]
- Momeni Mahmoudi, H., Fakharian Torbati, I. (2021). Investigating the effect of perceived organizational support on organizational vitality and professional ethics of primary school teachers in Torbat Heydarieh city. *The 6th National*

- Conference on New Approaches in Education and Research, Mahmudabad. [In Persian]
- Nadi, M. A., Shujaei, M. (2018). The relationship between the perception of bullying in the workplace, occupational alienation, organizational support with the intention to leave the service and the mediating role of mandatory citizenship behavior. *Journal of Applied Sociology*. 30(1) (series 73): 167-188. [In Persian]
- Ngang T, Chan T. (2015). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 205: 8– 12. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.004>
- Piotrowski, A., Rawat, S & Boe, O. (2021). Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement. *Original Research article*.12(11):20-33. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>
- Saeedi, M. S., Faqihi, A., Seifi, M., Natghi, F. (2019). Identifying the dimensions and components of professional ethics in the organization. *Ethics in Science and Technology*, 15(4), 131-137. [In Persian]
- Sarrafolu, G. B., and Gunsay, M. M., (2020). The Effects OF Organizational Justice and Organizational Silence on Job Satisfaction and Employees' Intention to leave, *Bilgi Ekonomisi ve Yonetimi Dergisi*, 15(2), 85-97. <https://hdl.handle.net/20.500.12436/5183>
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality-Access to Success*, 24(192), 376-384. <https://doi.org/10.47750/qas%2F24.192.45>
- 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, 1342:15-3. <http://dx.doi.org/10.3390/su15021342>
- Yari-Qoli, B, Gul Mohammadnejad Bahrami, Gh.R., Fazli, M. (2018). The relationship between ethical climate, perceived organizational justice and job involvement with the mediating role of teachers' professional ethics. *School Management*.7(3): 251-235.167. [In Persian]
- Ye Y, Hu R, Ni Z, Jiang N, Jiang X. (2018). Effects of perceived stress and professional values on clinical performance in practice nursing students: A structural equation modeling approach. *Nurse Educ Today*. 71,157–162. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.036>
- Zarei, S. (2018). The mediating role of job attachment in the relationship between work-family conflict and perceived organizational support with intention to leave service in military employees. *Counseling and Psychotherapy Culture*, 10(37), 171-198. [In Persian]
- Zeraatpisheh, Sh. (2019). The mediating role of organizational support in the relationship between organizational identity and organizational innovation. Master's thesis, field of educational management. Islamic Azad University Marodasht branch. [In Persian]