

پیش بینی رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت

دکتر علی مهداد*، مریم بت شکن، مائده ملک زاده احمدی

گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۶)

چکیده

زمینه: امروزه ضرورت توسعه رفتارهای اخلاقی به دلیل تأثیری که در رشد، پویایی و بالندگی سازمان ها دارد، تا حدی است که بسیاری از سازمان ها را مجبور به تدوین سیاست های اخلاقی کرده است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت می باشد.

روش: روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل ۶۱۲ نفر از کارکنان لوله و پروفیل سپاهان اصفهان بودند که با استفاده از روش در دسترس، ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل چهار پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی، عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت بود. تحلیل داده ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و نرم افزار آماری SPSS 23 انجام گرفته است.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که طی دو گام عاطفه مثبت و عدالت اخلاقی به ترتیب توانسته اند ۸/۴ درصد از واریانس رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و طی سه گام عدالت اخلاقی و عاطفه مثبت و جو اخلاقی به ترتیب توانسته اند تا ۵۱ درصد از واریانس رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان را تبیین نمایند.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش حاضر می توان چنین نتیجه گیری نمود که عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت پیش بین های مهم رفتارهای شهروندی سازمانی هستند و به منظور بهبود این رفتارها، ضروری است که به توسعه عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت در سازمان ها توجه شود.

کلید واژگان: رفتارهای شهروندی سازمانی، عدالت اخلاقی، جو اخلاقی، عاطفه مثبت

سرآغاز

در دنیای پر رقابت کنونی، سازمانها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. از این رو، مدیران سازمانها خواستار کارکنانی می باشند که به میل و خواست خود، به رفتارهایی دست می زنند که جز وظایف رسمی شغلشان نمی باشد، اما عملکردهای سازمان را بهبود می بخشد. از این رو مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی^۱ (عملکرد فراتر از وظایف رسمی) شهرت یافته است از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. این رفتارها به عنوان مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط

وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند، تعریف شده اند (۱). در طبقه بندی کلی تر و بر مبنای هدف، رفتارهای شهروندی سازمانی را به دو دسته معطوف به سازمان^۲ و معطوف به افراد^۳ طبقه بندی می کنند که در رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد (همکاران، مشتریان یا مراجعان)، هدف رفتارهای شهروندی افراد هستند (برای مثال، یاری رسانی به همکاران و خوشروئی با مراجعین و)، ولی در رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، این سازمان است (مثل، زود تر از موقع آمدن، ترک سازمان پس از اتمام ساعات کاری، افتخار به عضو سازمان بودن و) که

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: alimahdad.am@gmail.com

موضوع و هدف رفتارهای شهروندی قرار می گیرد (۱). یکی از متغیرهای مهم و اثرگذار در رفتارهای شهروندی سازمانی ادراک عدالت اخلاقی^۵ به عنوان شکلی از ادراک عدالت سازمانی^۶ است که بر روش و عمل اخلاقی درست و مناسب برای فرد و سازمان بنا شده و پایداری فرد و سازمان را به ارزشهای اخلاقی^۷ نشان می دهد (۲). مطالعات انجام گرفته توسط (۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱) نشان دهنده رابطه مثبت میان عدالت سازمانی ادراک شده و رفتارهای شهروندی سازمانی است. بنابراین، اگر کارکنان به این شناخت و نتیجه برسند که با آنها منصفانه و عادلانه رفتار می شود، احتمال بسیار بالایی دارد که نگرشهای مثبتی نسبت به شغل و سازمانشان پیدا کنند و رفتارهای شهروندی در آنها بروز پیدا کند. همچنین، پژوهشی دیگر نشان داده که بین ارزشهای اخلاقی سازمان و عدالت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (۱۲). علاوه بر این، مطالعات انجام شده نشان داده است که بین جو اخلاقی^۸ و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد. نحوه پیوند میان مولفه های جو اخلاقی با رفتارهای شهروندی در پیشینه نظریات و پژوهشهای انجام شده بخوبی به چشم می خورد. اولین نکته در این حوزه، شواهد پژوهشی است که نشان می دهد، جو کاری حاکم بر سازمانها عاملی مهم در شکل دهی رفتار کارکنان است (۱۳). همچنین، شواهد پژوهشی موجود تا اندازه زیادی حاکی از وجود زیربنای اخلاقی برای رفتار شهروندی است (۱۴). به این معنی که رفتارهای شهروندی با جو اخلاقی حاکم بر سازمان پیوندی معنادار دارد و با توجه به تعاملی که بین جواخلاقی و رفتارهای شهروندی وجود دارد می توان به شرایط مناسب برای دستیابی به اثربخشی سازمانی^۹ را فراهم نمود. جواخلاقی در سازمان، اشاره ای است به ادراکات معنادار روانشناختی و با ثباتی که اعضای یک سازمان در مورد رویه ها و سیاستهای اخلاقی موجود در سازمان خودشان و بخشهای آن دارند (۱۵). جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می دهد و جو اخلاقی را می توان به عنوان ادراک عمومی از عملکردهای سازمانی خاص و رویه هایی که محتوای اخلاقی دارند، در نظر گرفت (۱۶). در این پژوهش عاطفه مثبت^{۱۰} به عنوان متغیر پیش بین سوم در کنار متغیرهای ادراک عدالت اخلاقی و جو اخلاقی مورد مطالعه قرار گرفته است که می تواند سبب بروز رفتارهای مثبت مثل رفتارهای شهروندی در سازمان گردد. عاطفه مثبت میزان احساس هیجان، کنش و هوشیاری در فرد است (۱۷). عاطفه مثبت بالا ارتباط نزدیکی با انرژی بالا، تمرکز کامل و مشارکت مطلوب داراست. پژوهش ها نشان می دهد، گزارش خلقیات مثبت، میزان بالایی از نوع دوستی و خدمت رسانی به مشتری در محیط کاری را در پی دارد (۱۸). از سوی دیگر، فراتحلیل انجام گرفته نشان داده است که عاطفه مثبت، مردم را به طریقی جهت

می دهد که احتمال مشارکت آنان در رفتارهای شهروندی افزایش می یابد (۱۹). بنابراین، بر اساس مرور مبانی نظری و پژوهشی ارائه شده می توان چنین نتیجه گیری نمود که ادراک عدالت اخلاقی، جواخلاقی و عاطفه مثبت بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر دارد. از آن جا که در جستجو های انجام گرفته در منابع معتبر علمی و پژوهشی داخل و خارج از کشور، پژوهشی که به طور همزمان رابطه ای این متغیرها را مورد مطالعه قرار داده باشد یافت نشد و به دلیل اهمیت پرداختن به رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان یک سازه ی بسیار مهم و اثر گذار بر اثر بخشی سازمانها و شناسائی متغیر های اثرگذار بر این رفتار ها، ضرورت انجام این پژوهش احساس گردید. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال است که کدامیک از متغیرهای ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت توان پیش بینی رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و معطوف به سازمان را دارند؟

روش

روش پژوهش همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۱۲ نفر بودند که تعداد ۱۹۶ نفر به روش در دسترس به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه های رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن (۲۰)، عدالت اخلاقی بیوگری (۲۱)، جو اخلاقی ویکتور و کولن (۲۲) و عاطفه مثبت کلارک، واتسون و تلگر (۲۳) بودند که به استناد پژوهش های متعدد انجام گرفته دارای روایی و پایایی مطلوب هستند. علاوه بر این، پایایی پرسشنامه ها در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۲، ۰/۸ و ۰/۸۸ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و از طریق نرم افزار آماری SPSS 23 انجام شده است.

یافته ها

این پژوهش دارای دو فرضیه به ترتیب زیر می باشد:
فرضیه اول: بین ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت با رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد رابطه چندگانه وجود دارد.
فرضیه دوم: بین ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت با رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان رابطه چندگانه وجود دارد. نتایج تحلیل های فرضیه اول در جدول ۱ و فرضیه دوم در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۱: تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش بینی رفتارهای شهروندی معطوف به افراد از طریق عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت

گام	مقدار ثابت و مقادیر پیش بین	R	R ²	F	b	SE	β	t	p
۱	مقدار ثابت	۰/۲۴۷	۰/۰۶۱	۱۲/۶۳**	۵۴/۱۹	۲/۹۹	-	۱۸/۰۹	۰/۰۰۱
	عاطفه مثبت				۰/۳۲	۰/۰۹	۰/۲۵	۳/۵۵	۰/۰۰۱
۲	مقدار ثابت	۰/۲۸۹	۰/۰۸۴	۸/۸۲**	۵۹/۳۹	۳/۸	-	۱۵/۶۱	۰/۰۰۱
	عاطفه مثبت				۰/۳۳	۰/۰۹	۰/۲۶	۳/۷۷	۰/۰۰۱
	عدالت اخلاقی				۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۱۵	۲/۱۸	۰/۰۰۱

** $p < ۰/۰۱$ * $p < ۰/۰۵$

چنان که در جدول (۱) مشاهده می شود، طی دو گام به ترتیب عاطفه مثبت و عدالت اخلاقی توانسته اند ۸/۴ درصد از واریانس رفتارهای شهروندی معطوف به افراد را تبیین نمایند. چنان که در جدول (۲) مشاهده می شود، طی سه گام به ترتیب عدالت اخلاقی، عاطفه مثبت و جو اخلاقی توانسته اند تا ۵۰/۸ درصد از واریانس رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان را تبیین نمایند.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش بینی رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان از طریق عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت

گام	مقدار ثابت و مقادیر پیش بین	R	R ²	F	b	SE	β	t	p
۱	مقدار ثابت	۰/۶۴	۰/۴۰۶	۱۳۲/۸**	۶۷/۸۸	۲/۳۴	-	۲۹/۰۶	۰/۰۰۱
	عدالت اخلاقی				۰/۴۲	۰/۰۴	۰/۶۴	۱۱/۵۲	۰/۰۰۱
۲	مقدار ثابت	۰/۶۶۹	۰/۴۴۷	۷۸/۰۸**	۸۰/۰۷	۳/۹۴	-	۲۰/۳۳	۰/۰۰۱
	عدالت اخلاقی				۰/۴۳	۰/۰۳	۰/۶۶	۱۲/۲	۰/۰۰۱
	عاطفه مثبت				۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۲	۳/۷۸	۰/۰۰۱
۳	مقدار ثابت	۰/۷۱۳	۰/۵۰۸	۶۶/۱۶**	۶۱/۳۲	۵/۳۵	-	۱۱/۴۶	۰/۰۰۱
	عدالت اخلاقی				۰/۳۴	۰/۰۴	۰/۵۲	۸/۸۸	۰/۰۰۱
	عاطفه مثبت				۰/۴۷	۰/۰۹	۰/۲۸	۵/۲۹	۰/۰۰۱
	جو اخلاقی				۰/۲۸	۰/۰۶	۰/۲۹	۴/۸۸	۰/۰۰۱

** $p < ۰/۰۱$ * $p < ۰/۰۵$

بحث

یافته های پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط ادراک عدالت اخلاقی با رفتارهای شهروندی سازمانی با یافته های (۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱) همخوان، با یافته های (۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰) مبنی بر ارتباط جو اخلاقی با رفتارهای شهروندی سازمانی همسو و با یافته های (۱۹) مبنی بر ارتباط بین عاطفه مثبت با رفتارهای شهروندی سازمانی همسو می باشد. در تبیین این یافته ها می توان چنین بیان نمود که ادراک عدالت اخلاقی به عنوان شکلی از ادراک عدالت سازمانی است که رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد و علت چنین تاثیری مربوط به این اصل است که رفتارهای شهروندی سازمانی بر اساس ادراک از واقعیت شکل می گیرد نه خود واقعیت. در این راستا، چنانچه ادراک افراد از واقعیت بر مبنای انصاف و عدالت باشد، رفتارهای شهروندی سازمانی بروز پیدا خواهد کرد.

همچنین، در تبیین یافته بعدی پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین جو اخلاقی با رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و معطوف به سازمان می توان چنین بیان نمود که شواهد پژوهشی موجود، نشان دهنده وجود زیربناهای اخلاقی برای رفتارهای شهروندی سازمانی است. به این معنی که رفتارهای شهروندی سازمانی با جو اخلاقی حاکم بر سازمان پیوندی معنادار دارد (۲۵). بنابراین، مشاهده رفتارهای فراتر از در شرایط جو اخلاقی بالا، قابل انتظار خواهد بود. علاوه بر این، یافته بعدی پژوهش نشان داد که بین عاطفه مثبت با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که دارا بودن خلیات مثبت، بروز رفتارهای یاری گرانه و مشارکت را ترغیب و حالت تهاجمی را کاهش و به میزان بالایی از نوع دوستی را در پی دارد (۱۹). نکته حایز اهمیت در این یافته ها و در تمایز میان پیش بین های رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و معطوف به سازمان این است که عاطفه

10. Positive affect عاطفه مثبت
11. Fair performance appraisal system نظام ارزشیابی عملکرد عادلانه
12. Ethical norms and rules هنجارها و قوانین اخلاقی
13. Ethical policies سیاست های اخلاقی
14. Ethical and Immoral issues موارد اخلاقی و غیر اخلاقی
15. Ethical considerations ملاحظات اخلاقی

References

1. Mehdad A. (2018). Industrial and organizational psychology. Tehran: Jungle Publications. (In Persian)
2. Landy F J, Conte JM. (2010). Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.
3. Nastiezaie N, Najafi M. (2016). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. TB;14 (5):79-92. (In Persian)
4. Khoshanami A, Mehdad A. (2015). The Relationship between organizational justice perceptions and organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational loyalty. Journal of Social Psychology; 36(3): 31-44.(In Persian)
5. Manouchehri Sajalabadi SA, Mohammadpour M, Aghababaei S. (2015). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in Isfahan science and reaserch town. UAE-Dubai: International Conference on Managgment and Human Sciences.
6. Yavari Bafeghy A. (2015). Investigating the impact of organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors. Journal of Resource Management in Law Enforcement; 3(2): 69-94.(In Persian)
7. Ghayomi AS, Hajiani A, Marashi Shoostari S. (2014). The impact of organizational justice on organizational citizenship behavior in cultural organizations. Journal of Cultural Management; 26(8): 1-12.(In Persian)
8. Moradi E, Safania E A, Poorsoltani Z H. (2019). The causal relationship between dimensions of organizational silence with organizational citizenship behavior in staff of youth and sport organizations of Khuzestan province: Mediating role of organizational justice. Applied Reachech in sport Manager; 9(7): 4 99-108. (In Persian)
9. Chang C S. (2014). Moderating effects of nurses' organizational justice between organizational support and organizational citizenship behaviors for evidence-based practice. Worldviews on evidence-based nursing. Hospital Journal; 11(5): 332-340.

مثبت پیش بین قوی برای رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد و عدالت اخلاقی پیش بین قوی برای رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان بوده است. به عبارتی می توان در تمایز این یافته ها چنین بیان نمود که وجود عاطفه مثبت به دلیل تاثیر تعاملی و اثر گذار بر روابط فیما بین افراد عمل نموده و سبب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به افراد میشود و در حالی که منشا ادراک اخلاقی، سازمان است و کارکنان به منشا چنین ادراک، واکنش نشان می دهند که همان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان است. باتوجه به نتایج پژوهش، به مدیران سازمانها پیشنهاد می شود تا از طریق اصلاح سیستم های جبران خدمات و پاداش ها از طریق ارائه معیارهای صریح و روشن در خصوص پرداختها، طراحی سیستم ارزشیابی عملکرد عادلانه کارکنان^{۱۱}، تدوین هنجارها و قوانین اخلاقی کار^{۱۲} و مصوب نمودن قوانین و سیاستهای اخلاقی^{۱۳}، مکتوب کردن موارد اخلاقی و غیر اخلاقی^{۱۴} در سازمان در توسعه ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت، اقدامات نمایند. این پژوهش داری محدودیت هائی چون جنسیت مرد پاسخگویان و نمونه گیری در دسترس می باشد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت پیش بینی کننده های قوی برای رفتارهای شهروندی سازمانی هستند. بر این اساس، از طریق توسعه و ارتقای ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت می توان گام های اساسی را در جهت رشد و توسعه کمی و کیفی سازمانها برداشت.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش کلیه ملاحظات اخلاقی^{۱۵} و امانتداری علمی رعایت و مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از کلیه مسئولان و کارکنان کارخانه پروفیل سپاهان اصفهان که در انجام این پژوهش نویسندگان را یاری دادند، قدردانی و تشکر میگردد.

واژه نامه

1. Organizational citizenship behavior رفتار شهروند سازمانی
2. Extra Role Performance عملکرد فراتر از نقش
3. Toward individual معطوف به افراد
4. Toward organization معطوف به سازمان
5. Deontic justice عدالت اخلاقی
6. Organizational Justice عدالت سازمانی
7. Ethical values ارزش های اخلاقی
8. Ethical climate جو اخلاقی
9. Organizational effectiveness اثربخشی سازمانی



20. Lee K, Allen N J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*; 87(5): 131-142.
21. Beugre CD. (2012). Implementing business process reengineering: the role of organizational justice. *Journal of Applied Behavioral Science*; 34(3):347-361.
22. Victor B, Cullen JB. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performances and Policy*; 9(3):51-57.
23. Clark L A, Watson D, TeLeeka J. (1989). Diurnal variation in the positive affects. *Motivation and Emotion. Journal of Abnormal Psychology*; 13(2): 205-234.
24. Golparvar M, Javadian Z, Mosahebi M, Alimardani SA. (2013). Ethical climate and deviant and organizational citizenship behaviors: The new motivational approach to justice compensation and organizational justice. *Ethics in Science and Technology*; 7 (4) :41-53.(In Persian)
25. Marinova SV, Cao X, Park H. (2019). Constructive organizational values climate and organizational citizenship behaviors: A configurational view. *Journal of Management*; 45(5): 2045-2071 .
26. Neghabi S, Ghorbani M. (2016). A study of the Relationship between the ethical climate and the organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Sciences and Business Research*; 4(4): 146-163. (In Persian)
27. Irandost M, Eskandari E. (2016). The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4):107-114. (In Persian)
28. Yuhung S. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*; 108(3): 299-312.
29. William S, Shiaw WT. (2014). The effect of ethical climate on the organizational commitment of faculty member's. *Journal of Academic and Business Ethics*; 133 (6): 656-668.
30. Karimi A. (2019). Analysis the relationship between quality of work life and job satisfaction with ethical culture. *Ethics in Scscience and Technology*; 14 (3): 91-98. (In Persian).
10. Daniel E C. (2016). The impact of procedural justice on organizational citizenship behaviour. *International Journal of Computer Applications*; 133(3): 1-6.
11. Guh W Y, Lin S P, Fan C J, Yang C F. (2013). Effects of organizational justice on organizational citizenship behaviors: Mediating effects of institutional trust and affective commitment. *Psychological Reports*; 112(3): 818-834.
12. 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. *Journal Modares Ac Ir*; 1 (1); 42-23. (In Persian)
13. Kiaman B, Zameni F. (2018). Investigating the relationship between ethical climate and organizational justice and organizational citizenship behavior in education organization of mazandaran province in order to provide a model. *Journal of Sociological Studies*; 41 (25): 61-37. (In Persian)
14. Zhang Y, Zhang L, Liu G, Duan J, Xu S, Cheung MWL. (2019). How does ethical leadership impact employee organizational citizenship behavior? A meta-analytic review based on two-stage meta-analytic structural equation modeling (TSSEM). *Journal of Management*; 227(1): 18-30.
15. Golparvar M, Alimardani S, Aghaei A. (2010). The role of organizational ethical elements on deviant behaviors. *Biennial congress of industrial and organizational psychology of Iran. Iran: Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University of Khorasan Branch. (In Persian)*
16. Cullen J B, Parboteeah K.P, Victor B. (2003). The effects of ethical climate on organizational commiment: a two-study analysis. *Journal of Business Ethics*; 46(5): 127-141.
17. Watson D, Clark LA, Tellegen A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*; 54(6):1063-70.
18. George J M. (1991). State or trait: effects of position mood and pro-social behavior at work. *Journal of Applied Psychology*; 76(2): 299-307.
19. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*; 48(4): 775-802.