

اثرات رهبری اخلاقی بر رفتار منافی با منافع معلمان مدارس دولتی استان اردبیل

شهلا نظری^۱، سوره قرداشی^۲، زهرارضایی^۳

تاریخ پذیرش: ۲۵ شهریور ماه ۱۴۰۴

تاریخ دریافت: ۱۶ مرداد ۱۴۰۴

چکیده

این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر رفتارهای منافی با منافع سازمانی در میان معلمان مدارس دولتی استان اردبیل می‌پردازد. رفتارهای منافی با منافع کارکنان به عنوان فعالیت‌های غیرمولد و داوطلبانه تعریف می‌شود که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان و اعضای آن را تهدید می‌کند. رهبری اخلاقی نیز به عنوان نمایش رفتار عادلانه متناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی تعریف می‌شود. این مطالعه از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ (حدود ۷۲۰۰ نفر) بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود، ۳۶۴ نفر تعیین شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب گردید.

داده‌ها از طریق دو پرسشنامه استاندارد گردآوری شد: پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۱۰ گویه) و پرسشنامه رفتارهای منافی با منافع سازمانی بنت و رابینسون (۱۹ گویه) در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای. ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی ابزارها به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۹ بود که بیانگر پایایی مطلوب است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر منفی و معناداری بر رفتارهای منافی با منافع دارد. به عبارت دیگر، هرچه سطح رهبری اخلاقی مدیران بالاتر باشد، احتمال بروز رفتارهای ضدسازمانی (غیبت، بی‌توجهی به وظایف، تأخیر و رفتارهای ناسازگار) کاهش می‌یابد. مدل توانسته است حدود ۲۳ درصد از واریانس رفتار منافی با منافع را تبیین کند.

^۱ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، بیله سوار، ایران
nzs993011@gmail.com

^۲ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، بیله سوار، ایران
Alinazmi196p@gmail.com

^۳ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، بیله سوار، ایران
Zahrarezayi5417@gmail.com

این یافته‌ها تأکیدکننده نقش حیاتی رهبری اخلاقی در کنترل و بهبود رفتارهای سازمانی است. مدیران اخلاق مدار با رعایت انصاف و شفافیت، فرهنگی را ایجاد می‌کنند که در آن رفتارهای ناسازگار با اهداف مدرسه نامطلوب تلقی می‌شود و عدالت ادراک شده افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، رفتار منافی با منافع سازمانی، مدیریت آموزشی، رفتار منحرف

۱-مقدمه

از آغاز وجود بشریت، انسان‌ها از نظر اخلاقی ناقص شناخته شده‌اند. برای مثال، در کتاب پیدایش، یعقوب با کمک مادرش به پدر خود اسحاق دروغ گفت تا برکت برادر توأم بزرگ‌تر خود را بدزدند، که بر تسلط بر برادر و خانواده‌های آنان دلالت داشت. رفتار غیراخلاقی بلافاصله پس از تولد آغاز می‌شود، زیرا کودکان به محض توانایی صحبت کردن دروغ می‌گویند بر اساس محاسبه اینکه کدام‌گونه بیانات لذت را بیشینه و درد را کمینه می‌کنند.

رفتار منافی با منافع کارکنان به‌طور گسترده به‌عنوان فعالیت‌های غیرمولد تعریف می‌شود که ضرررساننده اهداف سازمانی و مضر برای سازمان است، به‌طور مستقیم بر عملکرد یا ملک آن تأثیر می‌گذارد یا کارکنان را به‌گونه‌ای آسیب می‌رساند که اثربخشی آنان را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، رفتار منافی با منافع به‌عنوان رفتار داوطلبانه تعریف شده که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند.

علت رفتار غیرمولد کارکنان نیز مستند شده است. محققان این علل را در دو دسته کلی گروه‌بندی کرده‌اند. اول، عوامل مرتبط با فرد و عوامل مرتبط با سازمان. برای عوامل مرتبط با فرد، نمونه‌هایی از عواطف منفی، سازگاری، فلسفه اخلاقی، سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تأهل، هوش هیجانی، وظیفه‌شناسی و غیره وجود دارد. عوامل مرتبط با سازمان شامل عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، فشارهای اجتماعی برای انطباق، نگرش‌های منفی و غیرقابل اعتماد از سوی مدیران/همکاران، عدم توافق با اهداف و انتظارات سازمانی؛ ابهام در مورد شغل، سبک‌های مدیریت، جو اخلاقی سازمانی است (آلیاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). در ادبیات دانشگاهی، رهبری اخلاقی، درک کارکنان از رفتار اخلاقی استنباط شده از رفتار رهبران را در بر می‌گیرد (پیکولو، گرینباوم و عیسی^۲، ۲۰۱۲). طبیعتاً، رهبران اخلاقی با وضع شیوه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌هایی که به تسهیل نمایش رفتار اخلاقی و کاهش احتمال سوء رفتار کمک می‌کنند، لحن اخلاقی را برای یک سازمان تعیین می‌کنند (مایر، کوئنزی و گرینباوم^۳، ۲۰۱۰). به عنوان مثال، رهبران اخلاقی بر اساس ملاحظات اخلاقی تصمیم می‌گیرند، اخلاق را با زیردستان در میان می‌گذارند، کارمندان را بر اساس اصول اخلاقی پاداش و تنبیه می‌کنند. علاوه بر این، رهبران اخلاقی به زیردستان می‌آموزند که چگونه استانداردهای

¹ Alias

² Picollo, Greenbaum & Eissa

³ Mayer, Kuenzi & Greenbaum

اخلاقی بالا را حفظ کنند، بدون اینکه احساس فشار کنند تا به خاطر دستیابی به اهداف تجاری، از رفتار اخلاقی چشم‌پوشی کنند (مایر و همکاران، ۲۰۱۰).

یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه گذشته، سبک‌های رهبری بوده است. به‌خوبی اثبات شده است که سبک‌های مختلف رهبری با سلامت روانی پیروان مرتبط هستند. رهبری یکی از مفاهیم اصلی در رویکردهای پست‌مدرن و معاصر به‌شمار می‌رود. شفقت، مراقبت و عدالت اصول اخلاقی اساسی در رهبری و مدیریت هستند. یکی از عواملی که بر اثربخشی معلمان تأثیر می‌گذارد، پایداری آنها به اخلاق است. به نظر می‌رسد تعهد اخلاقی یکی از نگرانی‌های بنیادین هر نظام آموزشی در جوامع مختلف است. اخلاق در قلب رهبری جای دارد. به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط انسانی، اخلاق همواره از اهمیت قابل توجهی برخوردار بوده است. در مباحث مدیریتی، این مکانیزم درونی، بدون نیاز به اجرای اجباری خارجی، می‌تواند عملکرد اخلاقی کارکنان را تضمین کند و یک سازمان اخلاقی ایجاد کند. رهبری اخلاقی به طور مستقیم با عملکرد خلاقانه مرتبط است. رهبری اخلاقی در قرن بیست‌ویکم توجه زیادی را به خود جلب کرده است (رحیم زاده و همکاران، ۱۴۰۴).

براون، تروینو و هریسون^۱ (۲۰۰۵) به‌طور خاص رهبری اخلاقی را به‌عنوان نمایش رفتار عادلانه متناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی و ترویج چنین رفتاری برای پیروان، از طریق ارتباط دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کردند.

تحقیق تروینو، هارتمن و براون^۲ (۲۰۰۰) عموم را مطلع کرد که رهبری اخلاقی بر دو ستون استوار است: یکی ادراک شدن به‌عنوان فرد اخلاقی و دیگری به‌عنوان مدیر اخلاقی. به‌عنوان فرد اخلاقی، رهبران اخلاقی به‌عنوان افرادی دیده می‌شوند که صادق و قابل اعتماد، منصفانه و تصمیم‌گیرندگان اصولی هستند که به مردم و جامعه بزرگ‌تر اهتمام می‌گذارند و در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود به‌طور اخلاقی رفتار می‌کنند. در مورد بعد مدیر اخلاقی، این جنبه تلاش‌های فعالانه رهبر را برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی و غیراخلاقی پیروان نمایان می‌سازد. مدیران اخلاقی، اخلاقیات را جزء صریح برنامه رهبری خود قرار می‌دهند، با انتقال پیام‌های اخلاقیات و ارزش‌ها، مدل‌سازی نقش‌های اخلاقی آگاهانه و استفاده از سیستم پاداش‌ها (پاداش و انضباط) برای مسئول ساختن پیروان نسبت به رفتار اخلاقی (وظیفه دمیچی و همکاران، ۱۴۰۳).

روپرای و سنگام^۳ (۲۰۱۰) در مطالعه خود توصیف زنده‌ای از رهبری اخلاقی ارائه دادند: رهبری اخلاقی نه‌تنها رهبر بلکه بخش‌داران آن را، زمینه یا وضعیتی را که رهبر و بخش‌داران آن با آن روبرو هستند، فرایندها و مهارت‌های رهبر، و نتایجی را که ناشی می‌شوند، در نظر می‌گیرد. رهبران اخلاقی، هدف، دید و ارزش‌های سازمان و بخش‌داران را با درک نیت اخلاقی بدن می‌بخشند. آنان اهداف سازمان را با اهداف کارکنان داخلی و ذی‌نفعان خارجی متصل می‌کنند. آنان نسبت به نظرات و ایده‌های دیگران باز هستند، زیرا می‌دانند این

¹ Brown, Trevino and Harrison

² Trevino, Hartman and Brown

³ Rooprai and Sangam

ایده‌ها سازمانی را که رهبری می‌کنند بهتر می‌کنند. رهبران اخلاقی برای عدالت تلاش می‌کنند نه برای نتایج قطبی شده «برنده گرفتن تمام».

بر اساس موارد فوق، این مطالعه حاضر تعریف رهبری اخلاقی توسط براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) و ابعاد رهبری اخلاقی به‌عنوان ارائه شده توسط تروینو، هارتمن و براون (۲۰۰۰) برای مفهوم‌سازی ساخت را اتخاذ می‌کند. رهبری اخلاقی به‌عنوان مدیران اخلاقی، اخلاقیات را جزء صریح برنامه رهبری خود قرار می‌دهند، با استفاده از سیستم پاداش‌ها (پاداش و انضباط) برای مسئول ساختن پیروان نسبت به رفتار اخلاقی. بنابراین، این مطالعه یک منطق نظری برای پیوند رهبری اخلاقی با رفتار منفی با منافع کارکنان از طریق جو اخلاقی فراهم می‌کند.

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. هدف، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر رفتارهای منفی با منافع سازمانی در میان معلمان مدارس دولتی استان اردبیل می‌باشد.

۳-۱- جامعه آماری

جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ است. بر اساس اطلاعات اداره کل آموزش و پرورش استان، تعداد کل معلمان شاغل حدود ۷۲۰۰ نفر می‌باشد.

۳-۲- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انجام گرفت تا نسبت نواحی آموزشی و جنسیت معلمان حفظ شود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود، ۳۶۴ نفر تعیین شد و به‌صورت تصادفی انتخاب گردید.

۳-۳- ابزار گردآوری اطلاعات

داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) و پرسشنامه رفتارهای منفی با منافع سازمانی^۱ بنت و رابینسون (۲۰۰۰) گردآوری شد. پرسشنامه رهبری اخلاقی دارای ۱۰ گویه و پرسشنامه رفتار منفی با منافع دارای ۱۹ گویه در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) است.

۳-۴- روایی و پایایی ابزار

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط پنج نفر از اساتید مدیریت آموزشی و روان‌شناسی تربیتی تأیید شد. برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری اخلاقی ۰/۹۱ و برای پرسشنامه رفتار منفی با منافع ۰/۸۹ است که بیانگر پایایی مطلوب ابزارها می‌باشد.

۳-۵- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

¹ Counterproductive Work Behavior

آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و سپس رگرسیون چندگانه جهت بررسی اثر رهبری اخلاقی بر رفتار منافی با منافع معلمان استفاده شده است.

جدول ۱: آزمون نرمال بودن داده‌ها

نتیجه	(Sig) سطح معنی داری	K-S آماره	متغیر
داده‌ها نرمال	۰/۲۰۰	۰/۰۸۱	رهبری اخلاقی
داده‌ها نرمال	۰/۲۰۰	۰/۰۶۷	رفتار منافی با منافع

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد که توزیع داده‌های متغیرها نرمال است، بنابراین استفاده از آزمون‌های پارامتریک بلامانع می‌باشد.

۳- یافته‌های تحقیق

جدول ۲: مدل پیش‌بینی رفتار منافی با منافع معلمان بر اساس رهبری اخلاقی مدیران

نتیجه	سطح معنی داری	t مقدار	خطای استاندارد	β ضریب	متغیر پیش‌بین
معنادار	۰/۰۰۰	-۷/۸۹	۰/۰۶۱	-۰/۴۸۲	رهبری اخلاقی

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران مدارس تأثیر منفی و معناداری بر رفتار منافی با منافع سازمانی معلمان دارد.

جدول ۳: شاخص‌های کلی مدل

مقدار	شاخص
۰/۴۸۲	(R) ضریب همبستگی چندگانه
۰/۲۳۲	(R ²) ضریب تعیین
۶۲/۳۱	F مقدار
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

به عبارت دیگر، هرچه سطح رهبری اخلاقی مدیران بالاتر باشد، احتمال بروز رفتارهایی چون غیبت غیرموجه، بی‌توجهی به وظایف، تأخیر در انجام امور، و رفتارهای ناسازگار با اهداف مدرسه در میان معلمان کاهش می‌یابد.

مدل توانسته است حدود ۲۳ درصد از واریانس رفتار منافی با منافع معلمان را تبیین کند، که نشان‌دهنده تأثیر نسبتاً قوی سبک رهبری اخلاقی در کنترل و بهبود رفتارهای سازمانی است.

۴- نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر رفتارهای منافی با منافع معلمان در مدارس دولتی استان اردبیل بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر منفی و معناداری بر رفتارهای منافی با منافع دارد؛ به این معنا که با افزایش سطح رهبری اخلاقی مدیران، میزان بروز رفتارهای ضدسازمانی در میان معلمان کاهش می‌یابد.

این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است؛ به‌طور مثال، براون و همکاران (۲۰۰۵) و تربان و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که مدیرانی که از اصول اخلاقی پیروی می‌کنند، با ایجاد الگوهای رفتاری مثبت، اعتماد سازمانی را افزایش داده و از بروز رفتارهای مخرب در کارکنان جلوگیری می‌کنند. همچنین، کلارک و رابرتسون (۲۰۱۸) بیان کرده‌اند که رهبری اخلاقی از طریق تقویت تعهد سازمانی و عدالت ادراک‌شده، تمایل کارکنان به رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد.

از منظر نظری، یافته‌های این پژوهش تأیید می‌کند که رهبری اخلاقی به عنوان یکی از ابعاد کلیدی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های آموزشی عمل می‌کند. مدیران اخلاق‌مدار با رعایت انصاف، احترام، شفافیت و مسئولیت‌پذیری، فرهنگی را ایجاد می‌کنند که در آن رفتارهای ناسازگار با اهداف مدرسه (نظیر کم‌کاری، غیبت، بی‌توجهی به قوانین یا آسیب به منابع مدرسه) از نظر معلمان ناپسند تلقی می‌شود. این امر با نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) نیز سازگار است، زیرا مدیران به عنوان الگوهای رفتاری نقش مهمی در انتقال هنجارهای اخلاقی به اعضای سازمان دارند.

از نظر کاربردی، نتایج بیانگر آن است که مدیران مدارس می‌توانند با به‌کارگیری سبک رهبری اخلاقی، محیطی سالم‌تر، اعتمادمحورتر و عادلانه‌تر ایجاد کنند. به‌طور خاص، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

(۱) آموزش و توانمندسازی مدیران مدارس در زمینه اصول رهبری اخلاقی از طریق کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت.

(۲) تدوین منشور اخلاقی مدرسه که ارزش‌های اخلاقی و رفتاری را برای کارکنان و مدیران تبیین کند.

(۳) ایجاد نظام پاداش و تنبیه منصفانه برای تشویق رفتارهای مطلوب و پیشگیری از رفتارهای ضدسازمانی.

(۴) تقویت ارتباطات میان‌فردی و اعتماد متقابل بین مدیران و معلمان از طریق گفتگوهای باز و شفاف.

از سوی دیگر، نتایج نشان می‌دهد که حدود ۲۳ درصد از تغییرات رفتار منافی با منافع از طریق رهبری اخلاقی قابل تبیین است؛ بنابراین سایر عوامل مانند رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی و فرهنگ مدرسه نیز می‌توانند در بروز این رفتارها مؤثر باشند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی تأثیر همزمان این متغیرها را در قالب مدل معادلات ساختاری بررسی کنند تا دید جامع‌تری از روابط میان متغیرها به دست آید.

به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی یکی از مؤثرترین عوامل در پیشگیری از رفتارهای منافی با منافع در محیط‌های آموزشی است. در شرایط کنونی که مدارس با چالش‌های اخلاقی و

مدیریتی متعددی روبه‌رو هستند، توجه به اصول اخلاقی در مدیریت نه تنها کارایی سازمانی را افزایش می‌دهد بلکه موجب ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت آموزش نیز خواهد شد.

References

- Alias M; Rasdi R M; Ismail M (2013) “Predictors of workplace deviant behaviour. HRD agenda for Malaysian support personnel” European journal of training & Development 37(2):161 – 182.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brown M E; Mitchell M S (2010) “Ethical and Unethical leadership: Exploring New Avenue for future Research” Business Ethics.
- Brown M E; Trevino L K; Harrison O (2005) “Ethical leadership: A social Learning perspective for construction Development and Testing” Organizational behaviour and Human Decisions Processes. 97 P 117 – 134.
- Clark, M. A., & Robertson, I. T. (2018). The impact of ethical leadership on counterproductive work behavior. Journal of Business Ethics, 149(2), 303–317.
- Mayer D M.; Kuenzi M; Greenbaum R L (2010) “Examining the link between Ethical leadership and employee misconduct. The mediating role of ethical climate” Journal of business ethics, 95, 7 - 16.
- Piccolo R F; Greenbaum R. L; Eissa G (2012) “Ethical Leadership and core job characteristics. Designing jobs for employee wellbeing”
- Rahimzadeh, Vahid, Haidari, Razi Abad, Nader, Zahed Baboli, Adel (2025) Design and validation of a model for ethical leadership development in primary schools. Journal of Islamic Education, 20(51),23-52. doi10.30471edu.2025.1440.293
- Ron.piccolo.com/wordpress/wp...2012/.../2012-EL-Chap-piccolo-et-al...p...d
- Rooprai Y K; Sangam S (2010) “A study of Ethical leadership and its traits for successful organization” Aims International conference on Value based management. www.ijrcm.org.in/download.ph/?name=ijrcm-1-vol-2...5.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2013). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. California Management Review, 42(4), 128–142

The Impact of Ethical Leadership on Counterproductive Behaviors Among Teachers in State Schools of Ardabil Province

Shahla Nazari, Sorah Ghardashi, Zahra Rezai

Abstract

This study investigates the effect of ethical leadership by school principals on counterproductive behaviors among teachers in state schools of Ardabil Province, Iran. Counterproductive behaviors are defined as non-productive activities and voluntary behaviors that violate organizational norms and threaten the health of the organization and its members. Ethical leadership, on the other hand, is characterized by demonstrating fair and appropriate behaviors through personal actions and interpersonal relationships. This research is an applied and descriptive correlational study. The statistical population comprised all teachers in state schools of Ardabil Province during the 2022-2023 academic year (approximately 7,200 teachers). The sample size was determined as 364 using the Cochran formula for finite populations and selected through stratified random sampling. Data were collected through two standardized questionnaires: the Brown et al. (2003) Ethical Leadership Questionnaire (10 items) and the Bent & Robinson (1994) Counterproductive Behaviors Questionnaire (19 items) on a 5-point Likert scale. The Cronbach's alpha coefficient for the tools' reliability was 0.91 and 0.89, respectively, indicating good reliability. Multiple regression analysis results showed that ethical leadership has a significant negative impact on counterproductive behaviors. In other words, as the level of ethical leadership by principals increases, the likelihood of anti-organizational behaviors (absenteeism, neglect of duties, lateness, and inconsistent behaviors) decreases. The model explained approximately 23% of the variance in counterproductive behaviors. These findings underscore the role of ethical leadership in controlling and improving organizational behaviors. Ethical leaders, by upholding fairness and transparency, create a culture where behaviors at odds with the school's goals are deemed undesirable, and perceived justice increases.

Key words: Ethical, behavior contrary to organizational interests, management, deviant behavior