

ارتباط اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه‌های ورزشی دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری

روح الله اسماعیل‌زاده^{۱*}، معصومه درزیانی^۲

۱. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد آیت‌اله آملی آمل

۲. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد آیت‌اله آملی آمل

دریافت: (۱۳۹۵/۱۱/۲۰) پذیرش: (۱۳۹۶/۰۳/۰۱)

The Relationship Between the Professional Ethics and Organizational Citizen's Behavior in Sports Media of Male Physical Educational Teachers in Chaharmahal Bakhtiari

Rohollah Esmaeelzadeh^{*1}, Masomeh Darziani²

1. M .A. Azad University Ayatollah Amoli Amol

2. M .A. Azad University Ayatollah Amoli Amol

Received: (2017/02/08) Accepted: (2017/05/22)

Abstract

The aim of this paper is to investigate the relationship between professional ethics and organizational citizens behavior in sports media of physical educational male teachers in Chaharmahal Bakhtiari Province. The research community included of 532 participants and statistic sample included of 225, by using Morgan chart through stratified randomly were selected. Research tools include standard questionnaire, professional ethics (Kadvvzyr, 1384) and organizational citizenship behavior (Organ and Kanvsky, 2008) respectively with Cronbach's alpha coefficient 0/9 and 0/97 and validity of the two questionnaire which are confirmed by experts. The results conclusion showed that There is a significant the relationship between subscales with the professional ethics organizational citizenship behavior male physical educational teachers.

Keywords

Organizational Citizenship Behavior, Professional Ethics, Physical Education Teachers

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه‌های ورزشی دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری بود. جامعه پژوهش شامل ۵۳۲ نفر از دبیران و نمونه آماری آن شامل ۲۲۵ نفر از این افراد بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (Kadvvzyr, 1384) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (Organ and Kanvsky, 2008) به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹ و ۰/۹۷ و روایی این دو پرسشنامه نیز توسط متخصصان تأیید شده است. نتایج تحقیق مبین آن است که بین رفتار شهروندی سازمانی و خرده مقیاس‌های آن با اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی ارتباط معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، دبیران تربیت‌بدنی

مقدمه

مهمترین عامل در نیل به اهداف هر سازمانی نیروی انسانی است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش از سازمانهایی است که اکثریت نیروی انسانی آن افرادی پرتلاش و متعهد هستند و اگر شرایط کاری و انگیزشی مناسب باشد، استعداد و مهارت‌های خود را در خدمت آن سازمان بیشتر بکار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد (جانایی^۱، ۱۳۸۹: ۵۰).

امروزه آموزش و پرورش سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهد با توجه به اهمیت و نقش تعلیم و تربیت، به خصوص در ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، ضروری است در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش، فعالیت‌های اساسی صورت گیرد تا از به هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۵). تربیت‌بدنی در مدارس فرصت خوبی برای شرکت در فعالیت‌بدنی و رشد رفتارهای سالم برای کودکان فراهم می‌کند. دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از طریق فعالیت‌های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش‌آموزان، وظیفه دشواری است که به عهده دبیران تربیت‌بدنی و ورزش قرار دارد. بدیهی است که معلمان و دبیران تربیت‌بدنی برای نیل به این اهداف، خود نیز باید از سطح مطلوب و مناسبی از انگیزش شغلی برخوردار باشند کیفیت زندگی کاری کارکنان از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در این میان علیرغم انتظارات و در کنار آن بازرسی‌ها و نظارت‌هایی که بر کار معلمان و دبیران وجود دارد شایسته است به انتظارات متقابل، نیاز و انگیزش آنها نیز توجه شود (ساهرای و همکاران^۲، ۱۳۹۴: ۱۱۱-۱۲۱).

از سوی دیگر اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ایران در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ایران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (KeownNgang & Chan, 2015). جامعه ایران نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار،

روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان یا مجموعه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام نهاده می‌شود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، و غیره (لارنس و همکاران^۳، ۲۰۱۵).

برای نمونه، چگونه ممکن است سیستم یک اداره یا دانشگاه فاسد باشد، اما از کارکنان بخواهیم اخلاقی باشند. امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در سازمان‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (آریف^۴، ۱۳۹۴: ۵۱). در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است. این اصول موجب ایجاد یک شرکت و سازمان خوب می‌شود. مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (سامانی و سردرود، ۱۳۹۴: ۲۳).

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هر می سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دموکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می‌آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار

3. Laurence et al
4. Arif

1. Janayi
2. Sahrai et al

فرانکش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (سامانی و سردود، ۱۳۹۴: ۲۳).

انواع رفتار شهروندی در سازمان گراهام (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی در سازمان سه نوع‌اند: (آریف، ۱۳۹۴: ۵۱).
۱- اطاعت سازمانی: این واژه توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخصهای اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیتها با توجه به منابع سازمانی است (لارنس و همکاران، ۲۰۱۵).

۲- وفاداری سازمانی: این وفاداری به سازمان از وفاداری به خود، سایر افراد و واحدها و بخش‌های سازمانی متفاوت است و بیان کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است.

۳- مشارکت سازمانی: این واژه با درگیر بودن در اداره سازمان ظهور می‌یابد که از آن جمله می‌توان به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان، اشاره کرد.

گراهام با انجام این دسته‌بندی از رفتار شهروندی، معتقد است که این رفتارها مستقیماً تحت تأثیر حقوقی قرار دارد که از طرف سازمان به فرد داده می‌شود. در این چارچوب حقوق شهروندی سازمانی شامل عدالت استخدامی، ارزیابی و رسیدگی به شکایات کارکنان است. بر این اساس وقتی که کارکنان می‌بینند که دارای حقوق شهروندی سازمانی هستند به احتمال بسیار زیاد از خود، رفتار شهروندی (از نوع اطاعت) نشان می‌دهند. در بعد دیگر حقوقی یعنی تأثیر حقوق اجتماعی سازمان - که در برگیرنده رفتارهای منصفانه با کارکنان نظیر افزایش حقوق و مزایا و موقعیت‌های اجتماعی است - بر رفتار کارکنان نیز قضیه به همین صورت است. کارکنان وقتی می‌بینند که دارای حقوق اجتماعی سازمانی هستند به سازمان وفادار خواهند بود و رفتار شهروندی (از نوع وفاداری) از خود بروز می‌دهند و سرانجام وقتی که کارکنان می‌بینند به حقوق سیاسی آنها در سازمان احترام گذاشته می‌شود و به آنها حق مشارکت و تصمیم‌گیری در حوزه‌های سیاست‌گذاری سازمان داده می‌شود، باز هم رفتار شهروندی (از نوع مشارکت) از خود نشان می‌دهند (زورستیانز و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۰-۱۱۰).

ممکن است در هر جامعه‌ای با توجه به زمینه‌های فکری و

آنها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته‌اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند (ایران‌دوست و الکساندر^۱، ۱۳۹۴: ۱۰۷-۱۱۴). برای اولین بار مفهوم رفتار شهروندی توسط باتمان و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (یارمحمدی، ۲۰۱۱: ۳۶۶۱-۳۶۶۴). این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را این گونه تعریف می‌کنند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند». به عنوان مثال با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل شد جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان می‌ماند و به دیگران کمک می‌کند (همان منبع). ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (زورستیانز و همکاران^۲، ۱۳۹۴: ۱۱۰-۱۲۰). این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد (ایران‌دوست و الکساندر^۳، ۱۳۹۴: ۱۰۷-۱۱۴).

با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای

1. Irandoust & Alexander
2. Zoroastrians et al
3. Irandoust & Alexander

اکنون مورد توجه و رقابت فزاینده جوامع و موسسات آموزشی دنیا قرار گرفته است (شفکاری، ۱۳۸۵: ۱۶-۱۱).
با توجه به اهمیت ورزش و تربیت‌بدنی در آموزش و پرورش و نقش دبیران تربیت‌بدنی در مدارس این تحقیق در صدد آن است که: رابطه اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه‌های ورزشی دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری را مورد بررسی قرار دهد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری طرح را کلیه دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری تشکیل می‌دهند که عبارت از ۵۳۲ نفر بوده‌اند. نمونه آماری در این تحقیق طبق جدول مورگان برابر ۲۲۵ نفر است، اما لازم به ذکر است که به علت عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از موارد مخدوش، تعداد نهایی نمونه آماری که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته برابر ۱۹۵ نفر بوده است. محقق جهت جمع‌آوری اطلاعات پیرامون متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (کادووویر، ۱۳۸۴) و با پایایی ۰/۹۲ و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان و کانوسکی ۲۰۰۸ طراحی و ساخته شد. جهت تعیین ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی استان چهارمحال و بختیاری از آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، آزمون کالموگراف اسمیرنوف به منظور تعیین اطمینان از طبیعی بودن داده‌ها استفاده شد. برای تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی دبیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

فرهنگی آن جامعه، اصول اخلاقی حرفه‌ای رسانه‌ها صبغه و رنگ خاصی داشته باشد که آن را از اصول اخلاقی حرفه‌ای جامعه دیگری متفاوت کند. اما این موضوع دال بر چشم‌پوشی از تدوین و تنظیم و اعلام و ابلاغ مفاد اصول بین‌المللی اخلاقی حرفه‌ای نیست. از آنجا که عصر کنونی را عصر اطلاعات و ارتباطات قلمداد می‌کنند و رسانه‌های ارتباط جمعی به اشکال و گونه‌های مختلف در زندگی اجتماعی انسان‌ها رسوخ کرده و به جزئی جدایی‌ناپذیر از زندگی روزمره آنها تبدیل شده‌اند و نیز به جهت گستره نفوذ و اهمیت آنها در شکل‌دهی به افکار عمومی، توجه ویژه دولت‌ها و موسساتی که هر یک به نحوی با مردم سروکار دارند؛ به نقش‌ها و کارکردهای ویژه این رسانه‌ها جلب شده است. در این میان، رسانه‌های جمعی یکی از ابزارهای اساسی جهت بررسی مسائل اجتماعی، اطلاع‌رسانی، آموزشی و عامل بسیار مؤثری در شکل‌گیری ارزش‌های اجتماعی به شمار می‌آیند. به نظر می‌رسد رسانه‌ها به عنوان رکن چهارم دموکراسی می‌توانند نقش مهمی در روشنگری مردم به ویژه نوجوانان و جوانان داشته باشند و در صورت عملکرد صحیح، مانع از سوگیری آنها به سوی تفریحات ناسالم شوند. همچنین، عامل بسیار مؤثری در شکل‌گیری ارزش‌های اجتماعی به شمار می‌روند و محتوای برنامه‌ها و مطالب درج شده در آن می‌تواند تأثیر به‌سزایی در پیشرفت و بهبود وضعیت کشور در بخش ورزش داشته باشد (کردی، ۲۰۰۷).

تسلط بر تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات و بهره‌گیری از آن در امر استراتژیک و مهم آموزش و پرورش یکی از مؤلفه‌های مهم قدرت در عصر حاضر محسوب می‌شود. فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با سرعت چشمگیری در حال گسترش است و پدیده آموزش با تکیه بر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن با اخلاق حرفه‌ای در ادارات آموزش و پرورش

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	اخلاق حرفه‌ای (میانگین و انحراف استاندارد)	R	p
رفتار شهروندی سازمانی	55/71 ع 10/085		0/452	*0/000
نوع دوستی	20/89 ع 4/46		0/427	*0/000
وجدان	18/69 ع 3/21	27/27	0/390	*0/000
جوانمردی	16/64 ع 3/94	ع 106/39	0/332	*0/000
رفتار مدنی	17/58 ع 3/18		0/210	*0/000
ادب و ملاحظه	16/5 ع 3/85		0/282	*0/000

*P_α = 0/05

رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. لذا این نتایج نشانگر آن است که مدیران سازمان باید با راهکارهای پیشنهاد سعی نمایند که بتوانند اخلاق حرفه‌ای دبیران را افزایش دهند. مدیران می‌توانند با توانمند ساختن دبیران، استخدام افراد لایق و برقراری نظام شایسته‌سالاری، ایجاد امنیت شغلی برای دبیران، سهم کردن دبیران در امر تصمیم‌گیری و کمک به دبیران در توسعه توانایی‌ها و رسیدن به قابلیت‌ها در افزایش و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای نقش بسزایی داشته باشند. رفتار شهروندی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم وجود دارد این بدان معناست که عدم رفتار شهروندی باعث عدم وجود اخلاق حرفه‌ای می‌شود. به عبارت دیگر چون که باتوجه به رفتار شهروندی می‌توان اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسزایی داشته باشد بنابراین منطقی است که بین رفتار شهروندی با اخلاق حرفه‌ای دبیران رابطه مستقیم وجود دارد و هر قدر میزان اخلاق حرفه‌ای دبیران افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی داشته و باعث ارتقاء رفتار شهروندی می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمان می‌شود. لذا به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود برای افزایش میزان اخلاق حرفه‌ای، ضمن تبیین درست و واقعی اهداف و ارزش‌های سازمان، با برقراری ارتباط مفید و مؤثر با دبیران اهداف و ارزش‌های آنان را شناخته و در جهت نزدیکی و همسویی این اهداف و ارزش‌ها با ارزش‌ها و اهداف سازمان گام بردارند تا دبیران برای موفقیت سازمان بطور شخصی احساس مسئولیت کنند و با رفتارهای داوطلبانه و اختیاری خود باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان شوند.

References

- Arif, H. (1394). "Moral principles necessary for organizational improvement", *After-sales service magazine*, Issue 20, Page 51. (Persian)
- Hossein zadeh A. (1386). "Participation in the education system", *The journal Stroke*, No. 62, p. 15. (Persian)
- Irاندوست, M., & Alexander, Astyrh (1394). "The relationship between work ethic and organizational citizenship behavior and organizational performance", *Journal of Ethics in Science Technology*, vol. 34, pp. 107. 114. (Persian)
- Janayi, I. (1389). "The role of efficient manpower training", *Monthly Silk Road*, No. 112, p. 50. (Persian)
- Kurdi, M. (2007). "Examines the role of the press and media in Iran exercises", *Research projects, Institute of Physical Education and Sport Sciences*. (Persian)

نتایج بدست آمده در جدول ۱، نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه) دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق رابطه مثبت و معنی‌دار بین رفتار شهروندی سازمانی و خرده مقیاس‌های آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) با اخلاق حرفه‌ای دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری بدست آمد، نتایج این تحقیق ضمن همخوانی نتایج تحقیق (صحرائی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۱-۱۱۱) و (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۵) هر قدر میزان اخلاق حرفه‌ای دبیران افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی داشته و باعث ارتقاء رفتار شهروندی می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمان می‌شود. نیروی انسانی اخلاق‌مدار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالارفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده زمینه را برای

Laurence B. ,& etal (2016). "Ethics and professional responsibility: Essential dimensions of planned home birth", *Seminars in Perinatology, In Press, Corrected Proof*, Available online 21 January 2016.

S. Yarmohamamadi Monfared, S., & etal (2011). "Assessing Organizational Citizenship behaviour Among Physical Education Teachers In Zanjan-Iran", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 15, 2011, Pages 3661-3664.

Sahrai Reza, M., & etal (1394). "The relationship between empowerment and perceived organizational support and job satisfaction of physical education teachers in Hamadan", *Journal of Organizational Behavior in Sports Management Studies*, Issue 6, Pages 111-121. (Persian)

Samani Rahmani, M., & injured Sardrood, J. (1394). "The Code of Professional Ethics of engineering in Iran", *Iranian Journal of Engineering Education*, Issue 67, p. 23. (Persian)

Shfkari, Abbas. (1385). "Teaching Method", *Journal of Teaching Culture in 1385*;. 11-16: 3.

Tang KeowNgang, & Tan Chan Chan(2015). "The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 205, 9 October 2015, Pages 8-12.

Zoroastrians, sh. & et al (1394). "The relationship between perceived organizational support, job involvement and organizational citizenship behavior of PE teachers in Hamedan province", *Journal of Organizational Behavior Management in Sports*, No. 6, pp. 110, 120. (Persian)

