

The Role of Professional Ethics in Organizational Health through the Mediation of Organizational Citizenship Behavior: Case Study of Yasuj Education

Maryam Shafiei Sarvestani *
Tooraj Derakhshanfar**
Somayeh Mezginezhad***

Introduction

Given the importance of organizational health in organizational development, efforts to improve the health of the organization is important, so it is necessary to pay attention to organizational health and the factors affecting it. Therefore, this study has investigated the role of professional ethics in organizational health mediated by organizational citizenship behavior.

Method

The statistical population of all education staff in Yasuj includes 550 people, of which 230 people were selected by available sampling using Morgan table. Data collection tools were professional ethics questionnaires of Gregory et al. (1990), Torkzadeh and Basiri organizational health (2015) and organizational citizenship behavior of Padsakov et al. (1990). Data were analyzed using SPSS24 and Smart-PLS statistical software and univariate t-test, Pearson correlation and structural equation modeling at the significance level of 0.05.

Results

The results of one sample showed that the average score of professional ethics, organizational citizenship behavior and organizational health in general and its components (except for the component of perseverance and

* Assistant Professor, Shiraz University, Shiraz, Iran. *Corresponding Author:*

maryam.shafiei@gmail.com

** Ph.D. Student of Educational Administration, Shiraz University, Shiraz, Iran.

*** Ph.D. Student of Educational Administration, Shiraz University, Shiraz, Iran.

seriousness in work of professional ethics) in the education organization of the average theoretical score (3.00) as It is more meaningful. The results of Pearson correlation showed that there is a positive and significant relationship between the variables of professional ethics, organizational health and organizational citizenship behavior in general ($p < 0.001$). The results of structural equation modeling showed that professional ethics has a positive and significant effect on organizational health ($p = 0.05$) but professional ethics has no significant effect on organizational health through organizational citizenship behavior. Therefore, organizational citizenship behavior does not play a mediating role in the relationship between professional ethics and organizational health.

Discussion

The results showed that the organizational citizenship behavior has no mediating role in the relationship between professional ethics and organizational health. This ineffectiveness may be due to the fact that effectiveness, coherence, and accountability as components of organizational health are not affected by the voluntary behaviors of individuals in the workplace, and such behaviors only attract and retain qualified personnel. Since organizational health is one of the most important signs of good working relationships between employees in the workplace and can guarantee success in the workplace of organizations by determining common values among employees, it can be said that a significant amount of professional ethics among employees has resulted. The behavior of organizational citizenship and its components are not seen in the mediation between the relationship between professional ethics and organizational health.

Keywords: Professional Ethics, Organizational Health, Organizational Citizenship Behavior.

Author Contributions: Maryam Shafiei Sarvestani was responsible for leading the overall research process. Tooraj Derakhshanfar was responsible for compiling theoretical framework, data collection, data analysis and Findings report. Somayeh Mezginezhad was responsible for Conclusion from the findings and writing the article.

Acknowledgments: The authors declare their thanks to all those who contributed in completion of this research.

Conflicts of interest: The authors declare that there is no conflict of interests in this article.

Funding: The authors received no financial support for the research.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۰۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۱۸

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار و تابستان ۱۴۰۱، دوره‌ی ششم، سال ۲۹
شماره‌ی ۱، صص: ۱۲۲-۱۰۳

مقاله پژوهشی

نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی آموزش و پرورش یاسوج

مریم شفیعی سروستانی*

تورج درخشان‌فر**

سمیه مزگی‌نژاد***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف نظری - کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش یاسوج شامل ۵۵۰ نفر بود که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان، ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای گریگوری و همکاران، سلامت سازمانی ترک‌زاده و بصیری و رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS24 و Smart-PLS تجزیه و تحلیل شد. برای بررسی وضعیت متغیرهای مورد بررسی از آزمون t تک متغیره، برای بررسی همبستگی بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و برای بررسی نقش واسطه‌ای از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج t تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن (به جز مؤلفه پشتکار و جدیت در کار از اخلاق حرفه‌ای) در سازمان آموزش و پرورش از میانگین نمره نظری (۳/۰۰) به‌طور معنی‌داری بیشتر می‌باشد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کل ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/001$). نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد ($p = 0/05$) ولی اخلاق حرفه‌ای بر سلامت

maryam.shafiei@gmail.com

* استادیار، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

*** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی اثر معنی‌داری ندارد. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی نقش واسطه‌گری ندارد. واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی.

مقدمه

اصطلاح سلامت سازمانی^۱ برای اولین بار به وسیله Miles (1969, 380) جهت توضیح ویژگی‌های یک مدرسه سالم به کار برده شد (Guclu, Recepoglu & Kilinc, 2014, 144)، که به دوام مدرسه در محیط بیرونی و مطابقت و سازگاری با آن و همچنین گسترش توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود جهت سازگاری بیشتر اشاره دارد. او معتقد بود که توانایی یک سازمان برای مشارکت در هرگونه تلاش متکی بر سلامت کلی سازمان است (Nachman, 2021, 32). سلامت سازمانی شامل ۳ بُعد انسجام (حفظ یکپارچگی، همسویی و هماهنگی امور و فعالیت‌های سازمان برای تحقق مطلوبیت‌ها)، اثربخشی (انجام دادن کار درست به شیوه‌ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت‌های خود در سازمان دست یابد) و پاسخگویی (به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به نیازها، شرایط و مقتضیات محیطی) است که این ابعاد زمینه‌ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویای موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد (Torkzadeh, 2009, 162; Hoy, Miskel & Tarter, 2013, 47).

سلامت سازمانی به محیطی اشاره دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد. چنین سازمانی دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را برآورده می‌نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می‌کند (Reece et al., 2021, 231). یک سازمان سالم هم‌زمان نوآور و سازگار است، توانایی بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد، قادر است به سطوح جدید فعالیت ورود کند، می‌تواند در نیل به اهداف سازمان مؤثر واقع شود و به اثربخشی سازمان منجر شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان و افزایش عملکرد شغلی کارکنان کارایی داشته باشد (Tuan, 2013, 159). (AL-Abrow, 2019, 16) در مطالعه خود نشان دادند که سازمان سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برد.

1- Organizational Health

با توجه به پیامدهایی که سلامت سازمانی می‌تواند برای سازمان و کارکنان به دنبال داشته باشد، تلاش در جهت سالم‌سازی سازمان ضروری می‌باشد. توجه به این امر در سازمانی مانند آموزش و پرورش که تضمین‌کننده آینده کشور، پرورش نیروهای تحصیل‌کرده، آگاه، خلاق و صادق است، امری لازم و ضروری است (Naeimipour & Bakhtiari, 2016, 7).

یکی از راه‌های سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در سازمان است. استفاده از مفهوم اخلاق در بخش عمومی در سال‌های اخیر افزایش چشمگیری داشته است و نظام‌های آموزشی نیز به‌عنوان یک خدمت‌دهنده در بخش عمومی با چنین موضوعی مواجه هستند (Besharat Ghotb Abadi & et al., 2019, 242).

اخلاق حرفه‌ای^۱ به‌عنوان مجموعه‌ای از کنش و واکنش‌های اخلاقی است که از سوی افراد پذیرفته شده است و از سوی سازمان‌ها مقرر می‌شود تا بهترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای خود فراهم آورد (Charkhab, Hosseinpour & Nasiri, 2020, 204; Kusworo, 2020, 133). بر اساس دیدگاه Gregory et al. (1990) اخلاق حرفه‌ای دارای ۴ بُعد دلبستگی و علاقه به کار (توصیف ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی)، پشتکار و جدیت در کار (اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار)، روابط سالم و انسانی در محل کار (توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند) و روح جمعی و مشارکت در کار (سازگاری در محیط کار، ملاحظه و توجه به دیگران، برخورداری از روحیه کار به صورت مشارکتی) می‌باشد (Moradi, 2017, 46).

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار مدارس پرداختن به اخلاق حرفه‌ای مدیران و معلمان یکی از الزامات است که نماد بیرونی مدارس را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن مدرسه ظهور و بروز یافته است (Armideh, 2019, 1).

رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان روی طیف خطی که در یکسر آن سلامت سازمانی و در سر دیگر آن فساد سازمانی قرار دارد، قابل تحلیل است (Alizadeh et al., 2018, 54). بر این اساس هنگامی که ارزش‌های اخلاقی به‌طور گسترده‌ای میان کارکنان

سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به‌طورکلی موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت (Baer & Nagy, 2017, 102).

Rezalo et al. (2020) در مطالعه خود بیان داشتند که رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدارس تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی یادگیری است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان آموزش و پرورش قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهداف یاری نماید و آن‌ها را پاسخگو سازد.

وجود اخلاق حرفه‌ای در مراکز و سازمان‌ها باعث موفقیت در تحقق اهداف سازمان، کاهش تعارضات و زمینه‌ساز ایجاد محیط سازمانی سالم می‌گردد (Hahn, 2018, 19). به عبارتی نظام آموزشی برای اینکه از محیط سالم سازمانی برخوردار شود نیازمند ترویج مستمر و اثربخشی اخلاق در همه ارکان سازمان است (Mirkamali & Haj khozaymeh, 2017, 232). در همین راستا Shirvani & Ismaili (2020) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین مطالعات حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند اثربخشی شغل (Agholor & Agholor, 2010, 333) و سلامت سازمانی را افزایش دهد (Iavicoli et al., 2018, 1722).

با توجه به این پیامدها، اگر در سازمانی اخلاقیات حاکم باشد، کارکنان پایبند به ارزش‌های سازمانی خواهند بود و میل به ماندگاری در سازمان را خواهند داشت و تمام تلاش خود را فراتر از وضعیت تعیین‌شده به کار خواهند گرفت و رفتار شهروندی سازمانی^۱ از خود بروز خواهند داد. به عبارتی رفتارهای شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار است و رفتار اخلاقی فرد می‌تواند به‌طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه داشته باشد (Wang & Sung, 2016, 123).

رفتار شهروندی سازمانی به تمایل کارمندان برای ارائه چیزهایی فراتر از محدودیت‌های شرح وظایف آن‌ها به‌طور داوطلبانه به سود سازمان اشاره دارد و رفتارهایی را نشان می‌دهد که کارمندان با اشتیاق و بدون هیچ‌گونه انگیزه‌ای برای پاداش در محیط‌های کاری از خود به نمایش می‌گذارند (Solke & Singh, 2020, 171). این واژه برای اولین بار توسط اورگان و همکاران در سال ۱۹۸۳ مورد استفاده قرار گرفت که شامل ۵ بُعد نوع‌دوستی (کمک‌های

1- Organizational Citizenship Behavior

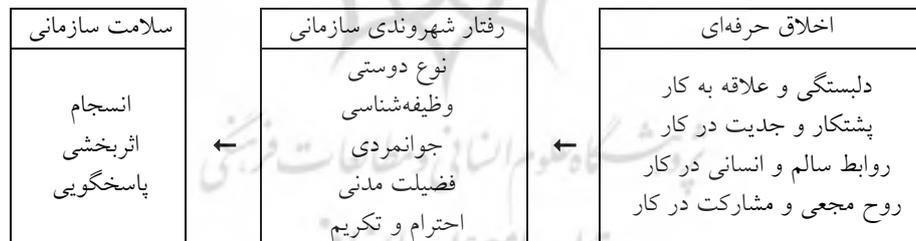
داوطلبانه نسبت به دیگران، ایثار، صلح، امید و روحیه دادن و جلوگیری از اتفاقات و مشکلات کاری)، وظیفه‌شناسی (رفتارهایی که فرد را در انجام دادن وظایف خود، بالاتر از سطح مورد انتظار، هدایت می‌کنند)، جوانمردی (تحمل عوارض و مشکلات اجتناب‌ناپذیر کاری بدون اعتراض)، فضیلت مدنی (مشارکت مسئولانه و علاقه‌مند بودن به حیات سازمان) و ادب و نزاکت (رفتارهای مؤدبانه‌ای که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند) می‌باشد (Asgari et al., 2020, 89).

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان‌های مختلف غیرقابل‌انکار است، اما هنگامی که صحبت از سازمان آموزش و پرورش می‌شود، نگاه‌ها به آن موشکافانه‌تر و حساس‌تر می‌شود. نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه‌جانبه کشورها، دلیل غیرقابل‌انکار بر لزوم بهره‌مندی از کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی بالا می‌باشد (Abadi koshki et al., 2017, 197).

رفتار شهروندی سازمانی موقعیت و وضعیت مناسب و مطلوبی است که باعث کاهش مکانیزم‌های کنترل رسمی و پرهزینه می‌گردد و همچنین منابع در دسترس و موجود را ارتقاء می‌دهد. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند باعث ایجاد محیط کاری بهتر گردد و همچنین ارتقاء عملکرد مؤثر سازمانی را در پی داشته باشد (Yusof, Yaacob & Rahman, 2019, 38; Bellini et al., 2019, 49). تمامی این شرایط سبب می‌گردد که سازمانی مانند آموزش و پرورش از طریق رفتار شهروندی سازمانی به اهداف خود سریع‌تر دست یابد (Zin Abady & Mohammedy, 2013, 86). همچنین برخوردار بودن از رفتار شهروندی سازمانی باعث می‌شود که کارمندان به دیگر همکاران در محیط کار خود کمک کنند، بیشتر از حد معمول کار کنند، ناملايمات و سختی‌های شغل خود را تحمل کنند و در امور سازمان فعالانه درگیر شوند. تمامی این موارد رفتارهای مطلوبی هستند که می‌توانند برای سازمان و افراد مفید باشند و به بقای سازمان و در نتیجه سلامت سازمانی کمک کند (Asefi et al., 2017, 168).

Atapour et al. (2017) در مطالعه خود نشان دادند که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین Modassir (2013) در مطالعه خود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و

معنی‌داری وجود دارد. در همین راستا نتایج مطالعه (Akbari et al., 2017) حاکی از آن است که رفتارهای اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه نظام‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش رکن اصلی تحولات جوامع بوده و عامل اساسی برای ارتقاء سرمایه انسانی شناخته می‌شوند (Gholampour & Ayati, 2020,) و مؤثرترین نهاد برای ارتقاء همه‌جانبه اندیشه و روش زندگی امروز، در ابعاد مختلف آن و همچنین رویارویی با چالش‌های دنیای فردا است (Vaghoor Kashani et al., 2019, 30) بنابراین سالم‌سازی سازمان آموزش و پرورش امری مهم تلقی می‌گردد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که اهمیت سلامت سازمانی در توسعه‌سازمانی، تلاش در جهت سالم‌سازی سازمان را ضروری ساخته است، بنابراین توجه به سلامت سازمانی و عوامل اثرگذار بر آن ضروری می‌باشد. لذا این مطالعه به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است. با توجه به آنچه مطرح شد و با توجه به دیدگاه Torkzadeh and Basiri (2015) در زمینه سلامت سازمانی، دیدگاه Podsakoff et al. (1990) در زمینه مدیریت کوانتومی و دیدگاه Gregory et al. (1990) در زمینه اخلاق حرفه‌ای چارچوب مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. چارچوب مفهومی نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی

Figure 1. Conceptual framework of the role of professional ethics in organizational health mediated by organizational citizenship behavior

سؤالات پژوهش عبارت‌اند از:

۱. اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در آموزش و پرورش یاسوج به چه میزان است؟
۲. آیا رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی نقش واسطه‌گری دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف نظری - کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش یاسوج شامل ۵۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۲۳۰ نفر تعیین شد که افراد به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای (Gregory et al., 1990)، سلامت سازمانی (Torkzadeh & Basiri, 2015) و رفتار شهروندی سازمانی (Podsakoff et al., 1990) بود:

۱. اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه و ۴ بعد دلبستگی و علاقه به کار (۱ تا ۶)، پشتکار و جدیت در کار (۷ تا ۱۲)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۳ تا ۱۷) و روح جمعی و مشارکت در کار (۱۸ تا ۲۳) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره ۱) است.
 ۲. سلامت سازمانی: این پرسشنامه دارای ۲۶ گویه در ۳ بعد انسجام (۱ تا ۱۱)، اثربخشی (۱۲ تا ۱۷) و پاسخگویی (۱۸ تا ۲۶) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره ۱) می‌باشد.
 ۳. رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه و ۵ بعد نوع‌دوستی (۱ تا ۴)، وظیفه‌شناسی (۵ تا ۷)، جوانمردی (۸ تا ۱۰)، فضیلت مدنی (۱۱ تا ۱۳) و احترام و تکریم (۱۴ تا ۲۰) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) است ولی عبارات ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۵ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند به این صورت که به گزینه خیلی کم (نمره ۵) و به گزینه خیلی زیاد (نمره ۱) تعلق می‌گیرد.
- برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی همگرا و واگرا استفاده گردید. در روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج شده اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۸، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۰ و سلامت سازمانی ۰/۹۳ به دست آمد. روایی واگرا با استفاده از آزمون فورنل لارکر سنجیده شد. همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در تحقیق حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در

خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است، بنابراین روایی و اگرایی پرسشنامه‌ها در حد مناسبی است.

جدول ۱. روایی و اگرایی پرسشنامه‌های پژوهش حاضر

Table 1. Divergent validity of the present research questionnaires

سلامت سازمانی Organizational Health	رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior	اخلاق حرفه‌ای Professional Ethics	
-	-	0.94	اخلاق حرفه‌ای
-	0.89	0.40	رفتار شهروندی سازمانی
0.96	0.13	0.49	سلامت سازمانی

پایایی پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۵ و ۰/۹۷ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS24 و Smart-PLS تجزیه و تحلیل شدند. برای بررسی وضعیت متغیرهای مورد بررسی از آزمون آماری t تک متغیره، برای بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش از همبستگی پیرسون و برای نقش واسطه‌گری از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

یافته‌های پژوهش

۱. میزان اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در آموزش و پرورش یاسوج برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید که بر اساس طیف نمره‌گذاری ۵ درجه‌ای لیکرت که در این مطالعه می‌باشد، نمره ۳ به عنوان حد وسط در نظر گرفته شد.

همان‌طور که نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای در جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن (به‌جز مؤلفه پشتکار و جدیت در کار از اخلاق حرفه‌ای) در سازمان آموزش و پرورش از میانگین نمره نظری (۳/۰۰) به‌طور معناداری بیشتر می‌باشد. به عبارتی نتیجه گرفته می‌شود که وضعیت اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش در حد مطلوب (بالتر از متوسط) است.

جدول ۲. مقایسه میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن با میانگین نمره نظری (۳)

Table 2. Comparison of the average score of professional ethics, organizational citizenship behavior and organizational health in general and its components with the average theoretical score (3)

متغیر Variable	میانگین mean	انحراف معیار Standard deviation	اختلاف میانگین Mean difference	نمره t Score t	df	Sig
اخلاق حرفه‌ای	دلبستگی و علاقه به کار	3.13	0.78	0.13	229	0.009
	پشتکار و جدیت در کار	3.09	0.77	0.09	229	0.08
	روابط سالم و انسانی	3.20	0.90	0.20	229	0.001
	روح جمعی و مشارکت در کار	3.15	0.86	0.15	229	0.01
	اخلاق حرفه‌ای	3.14	0.77	0.14	229	0.007
رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	3.48	0.80	0.48	229	<0.001
	وظیفه‌شناسی	3.55	0.85	0.55	229	<0.001
	جوانمردی	3.57	0.85	0.57	229	<0.001
	فضیلت مدنی	3.35	0.78	0.35	229	<0.001
	احترام و تکریم	3.48	0.83	0.48	229	<0.001
سلامت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی در کل	3.48	0.74	0.48	229	<0.001
	انسجام	3.41	0.83	0.41	229	<0.001
	اثربخشی	3.50	0.83	0.50	229	<0.001
	پاسخگویی	3.46	0.82	0.46	229	<0.001
سلامت سازمانی در کل	3.45	0.80	0.45	229	<0.001	

۲. بررسی نقش واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کل ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0.001$).

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

Table 3. Correlation between the variables of professional ethics, organizational health and organizational citizenship behavior

متغیر Variable	رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior	اخلاق حرفه‌ای Professional Ethics	سلامت سازمانی Organizational Health
سلامت سازمانی	0.32 *	0.54 *	-
اخلاق حرفه‌ای	0.40 *	-	-

*p<0.001

شاخص نیکویی برازش GOF که توسط تننهاوس^۱ و همکاران در سال ۲۰۰۵ پیشنهاد شده است، هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Communality) و میانگین ضریب تعیین (R²) است که برای مدل تحقیق حاضر ۰/۴۶ به دست آمد که از مطلوبیت قوی کلی مدل حکایت دارد.

$$\overline{\text{Communality}} = \frac{(0.88 + 0.80 + 0.93)}{3} = 0.87$$

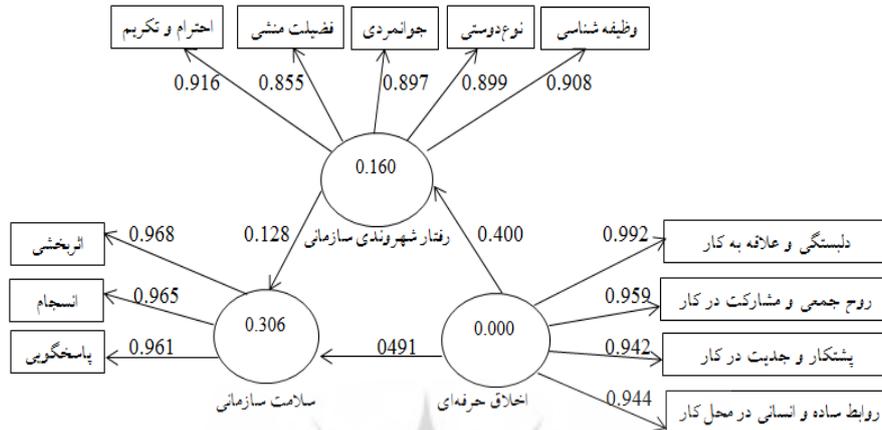
$$\overline{R^2} = \frac{(0.16 + 0.31)}{2} = 0.24$$

$$GOF = \sqrt{\overline{\text{Communality}} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.87 \times 0.24} = 0.46$$

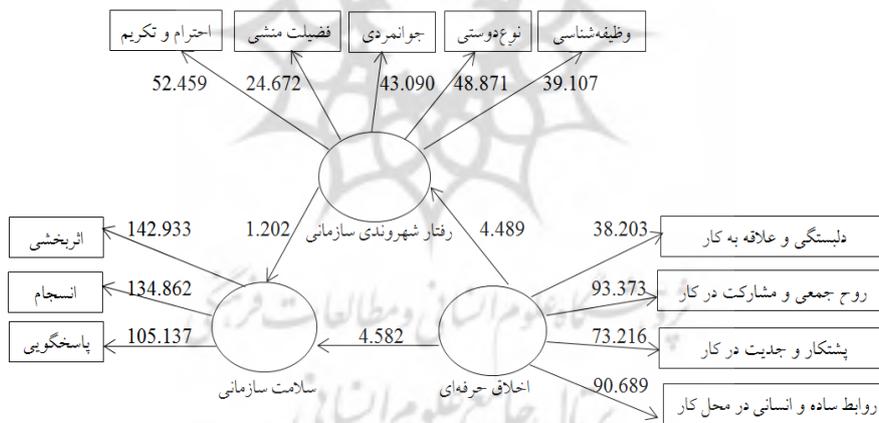
در شکل (۲)، ضریب مسیر مربوط به اثر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی و همچنین اثر رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت سازمانی به ترتیب (۰/۴۰۰) و (۰/۱۲۵) گزارش شده است و با توجه به شکل (۳)، از آنجاکه آماره t برای مسیرهای مذکور به ترتیب (۴/۴۸۹) و (۱/۲۰۲) می‌باشد که برای مسیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی از ۱/۹۶ بیشتر شده است و مبین معناداری ضریب مسیر مربوطه می‌باشد ولی برای مسیر رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت سازمانی از ۱/۹۶ کمتر شده است و مبین عدم معناداری ضریب مسیر مربوطه می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری ندارد. همچنین ضریب تعیین (R²) برابر با ۰/۳۱ گزارش شده است که این موضوع نشان می‌دهد که متغیر اخلاق حرفه‌ای قادر است از طریق

1- Tenenhaus

متغیر رفتار شهروندی سازمانی ۳۱٪ از تغییرات متغیر سلامت سازمانی را تبیین نماید.



شکل ۲. ضریب مسیر مدل مربوط به اثر اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی
 Figure 2. Model path coefficient related to the effect of professional ethics on organizational health through organizational citizenship behavior



شکل ۳. آماره t برای بررسی معناداری ضریب مسیر مربوط به اثر اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی

Figure 3. Statistics t to examine the significance of the path coefficient related to the effect of professional ethics on organizational health through organizational citizenship behavior

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری

دارد ولی اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری ندارد. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی نقش واسطه‌گری ندارد.

(Mirkamali & Haj khozaymeh, 2017) در مطالعه خود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین (Qalavandi & Ahmadian, 2017) به این نتیجه دست یافتند که اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در همین راستا نتایج مطالعه (Nowzohoor & Vazifeh, 2015) و (Murray, 2012) حاکی از ارتباط مثبت و معنادار اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی می‌باشد که این نتایج همسو با یافته‌های مطالعه حاضر می‌باشد.

با توجه به نتایج مطالعه حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که اخلاقیات و اصول اخلاقی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها در سازمان فضایی سالم ایجاد می‌کند. ضعف در سیستم اخلاقی منجر به کاهش سلامت سازمانی و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد (Sagheb et al., 2019, 54). دلیل آن این است که وقتی اخلاق حرفه‌ای در سازمان به اندازه کافی وجود دارد، جریان آزاد اطلاعات تسهیل می‌گردد و مدیر پیش از ایجاد مشکل، از آن آگاه می‌گردد که این امر منجر به افزایش سلامت سازمانی می‌شود. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آن‌ها، سازمان‌ها را سست، آسیب‌پذیر و متضرر کرده است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای زمینه‌ساز بهبود عملکرد سازمان و تحقق اثربخش اهداف را فراهم نموده و سبب کاهش تعارضات می‌گردد و سازمان را پاسخگو می‌سازد و بدین طریق مؤلفه‌های سلامت سازمانی محقق می‌گردد (Hoy, Miskel & Tarter, 2013, 49).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی نقش واسطه‌گری ندارد. این در حالی است که نتایج مطالعات مختلف (Gheitani, 2016; Ahmady et al., 2016; Asefi et al., 2017; Pakniyat & Javidi, 2016) و همچنین مبانی نظری موجود در این زمینه حاکی از تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت سازمانی می‌باشد که این نتایج ناهم‌سو با یافته‌های مطالعه حاضر می‌باشد.

از آنجا که سلامت سازمانی یکی از مهم‌ترین نشانه‌های وجود روابط کاری مطلوب بین

کارکنان در محیط کاری است و می‌تواند از طریق تعیین ارزش‌های مشترک در بین کارکنان تضمین‌کننده موفقیت در محیط کاری سازمان‌ها باشد (Hoy, Miskel & Tarter, 2013, 48). می‌توان گفت که میزان قابل‌توجهی از اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان سازمان موجب شده است که رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در واسطه‌گری بین رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی به چشم نیاید. اگر مدیران سازمان نسبت به توسعه اخلاق حرفه‌ای و به تبع آن سلامت سازمانی بی‌توجه باشند، سازمان با تبعاتی چون افزایش غیبت و تعهد پایین کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطح پایینی از روحیه و انگیزه و نادیده گرفتن اعتبار سازمان توسط کارکنان، فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان مواجهه و بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد (Qalavandi & Ahmadian, 2017, 146).

با توجه به تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی به مدیران توصیه می‌شود که نمونه بارز اخلاق در سازمان باشند و از طریق توجه به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و راهکارهای سازمان، زمینه دستیابی به اثربخشی از دیدگاه ذینفعان مختلف را فراهم آورند. مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شاخص‌های اخلاقی به‌عنوان معیاری برای ارزیابی در گزینش تصمیمات و سیاست‌های خود، احتمال کسب نتایج مطلوب و سلامت سازمانی خود را افزایش دهند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، جامعه آماری آن بود که تنها کارکنان آموزش و پرورش یاسوج را در برمی‌گرفت. پیشنهاد می‌شود جهت افزایش گستره تعمیم‌پذیری یافته‌ها، مشابه این پژوهش در نمونه‌های گسترده‌تر و کارکنان سایر سازمان‌ها نیز تکرار گردد. محدودیت دیگر مربوط به سوگیری تک روشی و استفاده صرف از پرسشنامه‌های خودگزارشی است که پیشنهاد می‌گردد همزمان با اجرای پرسشنامه از آزمودنی‌ها مصاحبه هم به عمل آید.

سهم مشارکت نویسندگان: مریم شفیعی سروسستانی مسئول هدایت روند کلی تحقیق، تورج درخشان‌فر تدوین چارچوب نظری، جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها و گزارش یافته‌ها، سمیه مزگی‌نژاد نتیجه‌گیری از یافته‌ها و نگارش مقاله.
تشکر و قدردانی: نویسندگان از همه کسانی که در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند، مراتب تشکر خود را اعلام می‌دارند.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد.
منابع مالی: نویسندگان برای انجام این پژوهش هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده‌اند.

References

- Abadi koshki, S., Zinabadi, H. R., & Nave Ebrahim, A. (2017). Investigating the role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior teachers: The findings of a quantitative study in secondary schools of Karaj city. *Journal of New Approaches in Educational Administrations*, 8(1), 195-208. [Persian]
- Agholor, S. I., & Agholor, P. A. (2020). Influence of application of professional ethics on job effectiveness of secretaries in Delta State. *Journal of the Association of Business Educators of Nigeria*, 7(1), 333-340.
- Ahmady, G. A., Yari, B., & Rezaie, M. (2017). The Relationship between Organizational Health and Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction of Allameh Tabatabaei University's Staff. *Quarterly Research on Educational Leadership & Management*, 3(10), 1-22. [Persian]
- Akbari, M., Ghasemi Shams, M., Por Mohammad Ali Chayjani, S. (2018). Relationship between Professional Ethics and Job Conflicts with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(4), 108-119. [Persian]
- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhmreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1683123.
- Alizadeh, M., Mohajeran, B., & Qalehaei, A. (2018). Focal analysis of the relationship between the components of professional ethics and the dimensions of social capital. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 13(2), 52-60. [Persian]
- Armideh, M. R. (2019). Review and solutions of teachers' professional ethics in schools. Fifth International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Educational Sciences and Psychology, Tehran. [Persian]
- Asefi, A., Goudarzvand Chegini, M., & Rezaee Dizgah, M. (2017). Investigating the Effect of Organizational Health on Organizational Citizenship Behavior. *Medbiotech Journal*, 1(04), 165-171.
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98.
- Atapour, Z. H., Hassani, M., & Qalavandi, H. (2017). Investigating the Relationship between Professional Ethics and Social Capital with Organizational Citizenship Behavior among Secondary School Teachers in Meshginshahr. *Journal of Educational Leadership and Management Research*, 4(14), 127-156. [Persian]
- Besharat Ghotb Abadi, Z., Shah Talebi Hossein Abadi, B., & Saeidian

- Khorasgani, N. (2019). Identifying Components and providing a Model of Ethical Leadership in the university (Study: Islamic Azad University). *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 26(2), 239-256. [Persian]
- Baer, R., & Nagy, L. M. (2017). Professional ethics and personal values in mindfulness-based programs: A secular psychological perspective. *In Practitioner's Guide to Ethics and Mindfulness-Based Interventions*, (87-111). Springer, Cham.
- Bellini, D., Ramaci, T., Bonaiuto, M., Cubico, S., Favretto, G., Johnsen, S. A. K. (2019). Exploring the influence of working environments' restorative quality on organisational citizenship behaviours. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(1), 32-50.
- Charkhab, M., Hosseinpour, M., & Nassiri, M. (2020). Provide a framework for developing the professional ethics of managers with a future research approach. *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 27(2), 201-224. [Persian]
- Cek, K., & Eyupoglu, S. Z. (2019). Does teachers' perceived corporate social responsibility lead to organisational citizenship behaviour? The mediating roles of job satisfaction and organisational identification. *South African Journal of Business Management*, 50(1), 1-11.
- Gheitani, A. (2016). The Relationship of Organizational Commitment by Perceived Organizational Justice and Perceived Organizational Health on Organizational Citizenship Behavior of Employees in Melli Bank and Saderat Bank of Iran, Shushtar Branches. *Journal of Management and Accounting Studies*, 4(1), 50-53.
- Gholampour, M., & Ayati, M. (2020). Factors Affecting the Development of a Teacher's Professional Identity: A Narrative-Research of a Teacher's Life Events. *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 27(2), 1-22. [Persian]
- Goodarzvand Chegini, M., & Salehikordabadi, S. (2016). Organizational health and human resource capability (Case study: Science and Research Branch of Islamic Azad University). *Journal of Human Resource Studies*, 5(20), 97-112. [Persian]
- Guclu, N., Recepoglu, E., & Kilinc, A. (2014). The Relationship between Health of the Primary Schools and Teachers' Motivation. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. H. U. *Journal of Education*, 29(1), 140-156.
- Hahn, A. (2018). Beyond Neutrality: Questioning Professional Ethics, Neoliberalism, and Data Violence in LIS Praxis.
- Hoy, K. W., Miskel, G. C., & Tarter, C. J. (2013). Educational Administration: Theory, Research and Practice. McGraw-Hill. Hill Companise Inc.
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(8), 1713-1724.

- Khoramian Tusi, S., Sadeghi Torbati, V., Sasani, M., Mousavi Moallem, M. H. (2020). Investigating the effect of job characteristics on organizational citizenship behavior (Case study: Mashhad District 4 Municipality). *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3(13), 82-92. [Persian]
- Kusworo, A. D. B. (2020). Effect of Business Ethics and Professional Ethics to the Perception of Students. *PEDAGOGIA: Journal Pendidikan*, 9(1), 131-135.
- Miles, M. B. (1969). Planned change & organizational health: Figure and ground. In F.D. Corver & T. J. Sergiovanni (Eds). *Organizations and Human Behavior*. 375-391.
- Mirkamali, M., & Haj khozaymeh, M. (2017). Explanation of organizational health based on professional eithics of male primary school teachers in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administrations*, 8(1), 231-261. [Persian]
- Modassir, A. (2013). Organizational Citizen Behavior and Professional Ethics in Employees. *International Journal of Leadership Studies*, 4(1), 3-21.
- Moradi, H. (2017). Analysis Work Ethics of Accountants Working in Iran's Northern Ports Based on Personality Type (A & B). *Journal of Maritime Transport Industry*, 3(4), 42-51. [Persian]
- Murray, A. (2012). The relationship between organizational ethics and employee ethics. *Journal of Jones Company*, 2(4), 220-235.
- Naami, A., Mehrabizadeh-Honarmand, M., & Gol-Pichi, F. (2011). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of school principals in Dizful. *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 18(1), 151-166. [Persian]
- Naeimipour, N., & Bakhtiari, M. (2016). Identify and rank the factors affecting the organizational health of education. International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting. [Persian]
- Nachman, A. M. (2021). Exploring the Relationship between School Organizational Health, Advice Seeking Networks, and Student Behavior. Doctoral Dissertations. 2206.
- Nowzohoor, M. H., & Vazifeh, R. (2015). Investigating the relationship between managers' professional ethics and organizational vitality and health (Case study of Moghan Agro-industry Company). The Second International Conference on Management and Development Culture. Tehran. [Persian]
- Pakniyat, M., & Javidi, H. A. (2016). Mediating Role of Citizenship Behaviors for Spiritual Intelligent and Organizational Mental Health. *Journal of Psychological Models and Methods*, 7(23), 19-38. [Persian]
- Qalavandi, H., & Ahmadian, Z. (2017). The causal model of the relationship between professional ethics, organizational health and quality of work life in the higher education system. *Quarterly Journal of Educational*

Leadership & Administration, 11(4), 143-158. [Persian]

- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 228-248.
- Rezalo, M., Fazlolahi, S., & Bakhtiary, A. (2020). Identifying Factors and Indicators of Professional Ethics of High School Principals in Tehran Based on Religious Teachings. *Journal of Research in Educational Science*, 14, 547-565. [Persian]
- Sagheb, E. M., Abdi, K., Hosseini, M. A., & Biglarian, A. (2019). The Relationship of Work Ethics with Job Performance of the Administrative and Medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and Its Affiliated Centers in 2017. *Jrehab*, 20(1), 52-63. [Persian]
- Sendjaya, S., Pekerti, A. A., & Cooper, B. K. (2019). Fostering organisational citizenship behaviour in Asia: The mediating roles of trust and job satisfaction. In *Leading for High Performance in Asia* (1-18). Springer. Singapore.
- Shirvani, T., & Ismaili, M. (2020). Investigating the mediating role of organizational health in the relationship between professional ethics and organizational virtue of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Journal of Human Resource Management in Sports*, 6(2), 313-297. [Persian]
- Solkhe, A., & Singh, S. (2020). Assessing the Impact of Emotional Exhaustion on Turnover Intention, Task Performance and Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Investigation at a Software Organisation in North India. *Haryana School of Business*, 169-176.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y-M., & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48(1), 159-205.
- Torkzadeh, J. (2009). Strategic leadership in higher education, new approaches and perspectives in higher education, Tehran. *Research Institute for Cultural and Social Studies*, 139-176. [Persian]
- Tuan, L T. (2013). Underneath organizational health and knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*, 26(1), 139-168.
- Vaghoor Kashan, M. S., Haji Hossein Nejad, G. R., Mousapour, N., & Ebrahim Zadeh, I. (2019). Designing and Validating a Conceptual Model for the Evaluation of Teachers' Professional Competencies in Iran. *Journal of Educational Sciences (JEDUS)*, 26(2), 27-50. [Persian]
- Wang, Y. D., & Sung, W. C. (2016). Predictors of organizational citizenship behavior: Ethical leadership and workplace jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117-128.
- Yusof, J. Yaacob, H. F., & Rahman, S. A. A. (2019). The Effects of Psychological Empowerment on Organisational Citizenship Behaviour among Malaysian Nurses. *Management Research Spectrum*, 9(1), 48-53.

Zin Abady, H., & Mohammady, F. (2013). Consequences of school leadership distribution: A special look at teachers' organizational citizenship behavior. *Journal of Research in Educational Science*, 7(22), 79-100. [Persian]

