

Research Paper



The effect of leadership styles and professional ethics on organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational effectiveness in education workers of Lorestan province

Somayeh Hasanvand ¹, Maryam Hasanvand ², RasulAli Panahian ^{3*}

¹Master's degree, Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

² Master of Public Administration, Allameh Tabatabai University, Tehran. Iran

³ PhD in Persian language and literature, Farhangian University, Lorestan, Iran

**Article Info:**

Received: 2023/04/17

Accepted: 2023/7/19

PP: 16

Use your device to scan and read the article online:



DOI: 10.22098/AEL.2023.13278.1308

Keywords:

Leadership styles, professional ethics, organizational citizenship behavior, organizational effectiveness, education staff

Abstract

Background and Objective: The current study has investigated the effect of leadership styles and professional ethics on organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational effectiveness in education workers of Lorestan province.

research methodology: This research is in the category of descriptive-correlation quantitative research of the structural equation model type. The statistical population included all education workers of Lorestan province (1311 people). A statistical sample of 301 people was selected using the simple random sampling method through lottery and Cochran's formula. In order to collect data, Avalio et al.'s "Leadership of Managers" questionnaire (2007), Podsakoff et al.'s (2000) "Organizational Citizenship Behavior" questionnaire, Ingram and Visnicki's "Positive Thinking" questionnaire (1988) were used. that their validity is with the validity of the structure; And their reliability was confirmed with Cronbach's alpha for leadership style 0.917, professional ethics 0.866, organizational effectiveness 0.846, organizational citizenship behavior 0.787 and combined reliability for all variables above 0.70 respectively. Data were analyzed using SPSS23 and SMART PLS2 software.

Findings: . The results of structural equations showed that the hypothesis of the influence of leadership styles on citizenship behavior was rejected, and it was confirmed on organizational effectiveness, and the hypothesis of the effect of professional ethics on organizational citizenship behavior and organizational effectiveness, and the hypothesis of the effect of organizational effectiveness on organizational citizenship behavior was confirmed. $z\text{-value} \leq 1/96$. **Conclusion:** Effectiveness was able to explain the full mediating role between leadership styles and organizational citizenship behavior and the weak mediating role between professional ethics and organizational citizenship behavior. The R2 determination coefficient was 0.414 for organizational effectiveness and 0.394 for organizational citizenship behavior, which is very strong.

Citation: Hasanvand S., Hasanvand R., Panahian RA. (2024). The effect of leadership styles and professional ethics on organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational effectiveness in education workers of Lorestan province. *Journal of Applied Educational Leadership*4(4), 131-150. Persian [\[http://dx.doi.org/10.22098/AEL.2023.12679.1257\]](http://dx.doi.org/10.22098/AEL.2023.12679.1257)

*Corresponding author: Mohammad Reza Keramati

Address: Department of Persian Language and Literature, Faculty of Humanities, Farhangian University, Lorestan, Iran

Tell: +98 937 892 9440

Email: R.ali@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Today's environment of organizations has become more dynamic and challenging than ever (Robbins, Stephen 2000). In such a situation, having capable, motivated and committed employees is the main factor in creating a sustainable competitive advantage for the organization. Such employees are scarce and cannot be easily copied and replaced (Qalipour, 2010). It can be said that one of the most important human factors affecting the improvement of organizational performance is organizational citizenship behaviors. Today, the ethical activity of organizations has become one of the most important factors in gaining legitimacy and environmental support and is one of the most prominent signs of the organization's commitment to its social responsibility. Also, the competitive environment forces organizations to constantly strive to improve organizational performance, and on the other hand, the cultural-social environment expects them to pay attention to the values and norms of society (Scott, 2009). In such a situation, one of the factors that can have a great impact on improving organizational performance is the development of organizational citizenship behaviors of employees (Qalipour, 2010). Currently, one of the fundamental challenges of management is how to attract these behaviors (Zarei, Alwani, Jandaghi, Ahmadi, 2009). Many factors influence the occurrence of organizational citizenship behavior, Podsakov et al. (2000) identified four important factors for the occurrence of organizational citizenship behaviors of employees, which are: Personal characteristics of employees, organizational characteristics, job characteristics and leadership behaviors. One of the antecedents of organizational citizenship behavior is leadership. Research results show that leadership styles have a significant relationship with organizational citizenship behavior (Aghajani, Mehdad, 2018). Emphasis on management and leadership has attracted the attention of most organizations seeking transformation. By choosing the appropriate leadership style, organizations can efficiently direct human resources to achieve the goals of the organization. Therefore, the identification of leadership styles is of particular importance and has an important effect on the effectiveness of the organization (Bramond, Hakak, Sephund, Ismaili, 2022). The effective role of managers and leaders in fundamental changes and transformations in the organization is undeniable. Leaders create culture through a process of social influence, and by influencing employees, they lead them to achieve lofty goals. Also, one of the other antecedents that is effective on the emergence of organizational citizenship behavior of employees is the personal characteristics of employees. that these personal characteristics are reflected in the professional ethics of employees (Purvanova, Bono, 2006).

Methodology:

In terms of its nature and practical purpose, and in terms of the study of variables, the current research is in the category of descriptive-survey quantitative research. The statistical community includes all education workers of Lorestan province in the academic year 2017-2018; According to the education report, the population size is 1311 people. In the present study, simple random sampling was used, and in this study, according to the Cochran formula, the sample size was 297 people. Anticipating the non-return of a number of questionnaires, 315 questionnaires were randomly distributed among the target sample and 307 questionnaires were returned. Finally, 301 qualified questionnaires were used in the analysis process.

Results:

According to the results obtained from the 301 people in the research sample, there are 246 men (81.7 percent) and 55 women (18.3 percent); 246 married people (81.7 percent) and 55 single people (18.3 percent); 29 people aged 20-30 years (9.6 percent), 109 people aged 31-40 years (36.2 percent), 134 people aged 41-50 years (44.5 percent) and over 50 years old 29 people (6 / 9 percent); 7 people with post-graduate education (2.3 percent), 123 people with bachelor's degree (40.9 percent), and 171 people with post-graduate education (56.8 percent); 32 people with work experience of 5 years and less (10.6 percent), 46 people with 6-10 years (15.3 percent), 93 people with 11-15 years (30.9 percent) and more than 15 years 130 people (/43 percent). Based on the results, the average amount of research variables including leadership styles, professional ethics, organizational effectiveness and organizational citizenship behavior are: 3.415, 4.007, 3.396 and 3.386, respectively. The highest average and leadership styles have the lowest average. The skewness value of the variables at the error level of 0.140 and the kurtosis value at the error level of 0.280 is less than the absolute value of 2, so the research variables are normal. The results of Pearson's test in Table 2 show that there is a positive correlation between leadership styles with professional ethics, organizational effectiveness and organizational citizenship behavior at the error level of 0.01: 0.455, 0.626 and 0.392 respectively. Also, the positive correlation between professional ethics with organizational effectiveness and organizational citizenship behavior at the error level of 0.01 is 0.448 and 0.402, respectively, and the positive correlation between organizational effectiveness and

organizational behavior at the error level 0.01 is equal to 0.472. In the initial model, a number of questions had a factor load of less than 0.5, so they were removed from the model, but in the modification of the model according to figure (2), the factor load of all questions was higher than 0.5 and also according to figure (3). All the t coefficients of the questions are greater than 1.96.

Discussion and conclusion

According to the results of the research and in order to complete and develop scientific and practical achievements, it is suggested that considering that the influence of leadership style on organizational effectiveness was confirmed in this research, it is suggested to the education managers of Lorestan province in order to increase the effectiveness of each The more this organization, the more sensitive they are in choosing the appropriate leadership style for their employees. In the current study, the influence of leadership style on organizational citizenship behavior was rejected, it is suggested that the managers and researchers of this organization study and investigate this case more deeply and find the root of why employees use leadership styles in the emergence of They consider their organizational citizenship behavior ineffective. Considering that the effect of professional ethics on organizational effectiveness was confirmed in this research, it is suggested that the managers of this organization appreciate the individual efforts of employees and their adherence to the principles of professional ethics in the organization in order to increase their organizational effectiveness as much as possible. In this research, the effect of professional ethics on organizational citizenship behavior was also confirmed, the managers of this department are recommended to identify and strengthen the principles of professional ethics in this organization in order to increase the incidence of organizational citizenship behavior. The results of the research showed that organizational effectiveness is effective on organizational citizenship behavior, it is suggested that the managers of this organization plan for the greater effectiveness of their organization in order to help the emergence of organizational citizenship behavior of their employees.

Reference:

- Robbins, Stephen P. (2000). *organizational behavior. Parsaian and Arab translation*. Tehran: Cultural Research. [Persian]
- Qalipour, A. (2010). *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Side. [Persian]
- Scott, R (2009). "*Organizations: rational, natural and open systems*". Translated by Hasan Mirzai Ahranjani. Tehran: Side. [Persian]
- Zarei M, H; Alwani, M; Jandaghi, Gh and Ahmadi, F (2009). "Providing a comprehensive model of effective factors on the development of organizational citizenship behavior". Case study: employees of National Iranian Oil Company. Master's thesis, public administration major with human resources orientation. [Persian]
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Aghajani, Mina, and Mehdad, Ali. (2018). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior and innovative behavior in Isfahan Azad University employees: the mediating role of job enthusiasm. *Knowledge and research in applied psychology*, 20(1 (serial 75)), 35-46. SID. <https://sid.ir/paper/163866/fa> [Persian]
- Bramond, S and Hakak, M and Sefhund, R and Ismaili, M. (2022), *Policy model of knowledge-based companies with the approach of measuring organizational courage*, <https://civilica.com/doc/1966016> [Persian]
- Purvanova, K. R., Bono, E. J.,(2006).Dzieweczynski, J. "Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance". *Human Performance*, (1)19: 1-22



مقاله پژوهشی

تأثیر سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سازمانی در

کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان

سمیه حسونند^۱ ID، مریم حسونند^۲ ID، رسول علی پناهیان^{۳*} ID

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، گروه مدیریت، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳. دکترای زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه فرهنگیان، لرستان، ایران



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۱۹

شماره صفحات: ۱۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:

DOI: 10.22098/AEL.2023.12
679.1257

واژه‌های کلیدی:

سنتز پژوهی، عناصر یادگیری مشارکتی، مهارت رهبری، دانش آموزان مدارس ابتدایی، گروه کانونی

چکیده

مقدمه و هدف: علیرغم اینکه از یادگیری مشارکتی به‌عنوان یک رویکرد فعال استقبال شده، اطلاعات کاملی در مورد نقش آن در پرورش مهارت‌های رهبری دانش‌آموزان وجود ندارد.

روش‌شناسی پژوهش: این مطالعه که با رویکرد چندروشی انجام شد، این شکاف تحقیقاتی مورد واکاوی قرار گرفت. ابتدا از طریق مطالعه فراترکیب، داده‌های اولیه گردآوری و تحلیل شدند و سپس با استفاده از روش گروه کانونی داده‌ها تکمیل، اصلاح و رواسازی شدند. میدان پژوهش در بخش فراترکیب ۵۲۰۰ سند علمی بود که تعداد ۳۲ سند با توجه به زبان، سال انتشار، چکیده و متن، نوع سند و روش پژوهش به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و سپس با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) انتخاب و وارد مرحله تحلیل شدند. در مرحله تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Atlas/ti استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد وابستگی درونی مثبت به‌عنوان یکی از عناصر یادگیری مشارکتی مهارت‌هایی نظیر محبوبیت، همدلی و همکاری را پرورش می‌دهند. پاسخگویی، مهارت عزت‌نفس و احترام به حقوق دیگران را بهبود می‌بخشد و مهارت بین فردی به‌عنوان سومین عنصر یادگیری مشارکتی در توسعه مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی مؤثر است و مهارت حل مسئله و حل تعارض را در دانش‌آموزان تقویت می‌کند. این سه عنصر که با عناصر پنجگانه نظریه وابستگی متقابل اجتماعی انطباق پیدا می‌کنند ابعاد تازه‌ای از پرورش مهارت‌های رهبری در دانش‌آموزان را آشکار می‌سازند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه می‌تواند مورد توجه سیاست‌گذاران اجتماعی قرار گیرد و رهبران آموزشی را ترغیب کند تا از طریق آشناکردن معلمان با یادگیری مشارکتی زمینه اجرا در کلاس درس را فراهم سازند. همچنین می‌تواند انگیزه معلمان را برای استفاده از یادگیری مشارکتی افزایش دهد و والدین را ترغیب کند تا در فرآیند اجرا از معلمان حمایت کنند.

استناد: حسونند، سمیه؛ حسونند، مریم؛ و پناهیان، رسول علی. (۱۴۰۳). تأثیر سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۴)، ۱۵۰-۱۳۱.

*نویسنده مسئول: رسول علی پناهیان

نشانی: گروه ادبیات و زبان فارسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه فرهنگیان، لرستان، ایران

تلفن: ۰۹۳۷۸۹۲۹۴۴۰

پست الکترونیکی: R.ali@gmail.com

محیط امروز سازمان‌ها پویاتر و چالش‌برانگیزتر از همیشه شده است (Robbins, Stephen 2000). در چنین وضعیتی برخورداری از کارکنانی توانمند، با انگیزه و متعهد، عامل اصلی در ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان به‌شمار می‌رود. چنین کارکنانی کم‌یابند و به‌راحتی قابل کپی‌برداری و جایگزینی نیستند (Qalipour, 2010). می‌توان گفت یکی از مهمترین عوامل انسانی مؤثر بر بهبود عملکرد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی است. امروزه فعالیت اخلاق‌محور سازمان‌ها به یکی از مهمترین عوامل کسب مشروعیت و حمایت محیطی تبدیل شده و از برجسته‌ترین نشانه‌های تعهد سازمان به مسئولیت اجتماعی خود است. همچنین محیط رقابتی، سازمان‌ها را وادار می‌کند تا پیوسته برای ارتقای عملکرد سازمانی تلاش و از سوی دیگر محیط فرهنگی - اجتماعی از آن‌ها انتظار دارد به ارزش‌ها و هنجارهای جامعه توجه کنند (Scott, 2009). در چنین وضعیتی، یکی از عواملی که می‌تواند بر ارتقای عملکرد سازمانی تأثیر بسیاری داشته باشد، توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان است (Qalipour, 2010) در حال حاضر، یکی از چالش‌های اساسی مدیریت، چگونگی جلب این رفتارها است (Zarei, Alwani, Jandaghi, Ahmadi, 2009). عوامل زیادی بر بروز رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار هستند، پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) چهار عامل مهم را برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مشخص کردند که عبارتند از: ویژگی‌های شخصی کارکنان، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های شغل و رفتارهای رهبری. یکی از پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی، رهبری است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد (Aghajani, Mehdad, 2018). تاکید بر مدیریت و رهبری، توجه اکثر سازمان‌های خواهان تحول را به خود جلب نموده است. سازمان‌ها می‌توانند با انتخاب سبک رهبری مناسب، نیروی انسانی را جهت دستیابی به اهداف سازمان به طور کارآمد هدایت کنند. بنابراین شناسایی سبک‌های رهبری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و تأثیر مهمی در اثربخشی سازمان دارد (Bramond, Hakak, Sephund, Ismaili, 2022). نقش مؤثر مدیران و رهبران در تغییر و تحولات بنیادی در سازمان انکارناپذیر است. رهبران از طریق یک فرآیند نفوذ اجتماعی، فرهنگ سازی نموده و با اثرگذاری بر کارکنان، آنان را به سمت تحقق اهداف متعالی هدایت می‌کنند. همچنین یکی از پیشایندهای دیگری که بر بروز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، مؤثر می‌باشد، ویژگی‌های شخصی کارکنان است. که این ویژگی‌های شخصی در اخلاق حرفه‌ای کارکنان نمود پیدا می‌کند (Purvanova, Bono, 2006).

به نظر می‌رسد علاوه بر سبک رهبری که برای اثربخشی و موفقیت سازمان لازم می‌باشد، امروزه مهمترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای، است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آن‌ها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی، نقش آفرین است. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد یا در بعد یک سازمان فراهم می‌نماید که خود کنترل و خود بهبودگر باشند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار افزایش و هزینه‌های سازمان و جامعه را کاهش می‌دهد (Holako, Haddadi Dozin, 2023). اخلاق حرفه‌ای یکی از عناصر مهم و مؤثر در روند توسعه، بهره‌وری و بهبود سازمان است، می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای به معنی داشتن تعهد بالای کاری است، با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌نمایند (Homan, 2007). اخلاق حرفه‌ای یکی از نیازهای بنیادی سازمان‌های امروزی است (Razian & Qalavandi, 2024).

در ادامه می‌توان اشاره کرد که به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آن‌ها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تأثیرات آن‌ها بر برخورداران مختلف اهمیتی روز افزون یافته است به گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر عملکرد کلی سازمان تأثیرات بزرگی دارد (Rezaiyan, 2007). بی‌شک دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند. به عبارت دیگر، فلسفه وجود سازمان متکی به حیات انسان است. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه

تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. در واقع امروزه سازمان‌هایی موفق‌اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند (Rezaiyan, 2007). محققان، رفتار شهروندی سازمانی را بر ترویج عملکرد مؤثر در سازمان تأثیر گذار می‌دانند. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی دارای تأثیرات مهم بر اثر بخشی، کارایی و سودآوری سازمانی می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند بهره‌وری مدیریتی و کاری را بهبود بخشد، استفاده از منابع و تخصیص آن‌ها را کارا سازد، از هزینه‌های مدیریتی بکاهد، هماهنگی بهتری بین فعالیت‌های سازمانی در سطح فردی، گروهی و بخشی ایجاد نماید، جذابیت سازمانی را با ارتقای کیفیت استخدام بهبود بخشد، ثبات در عملکرد سازمان را افزایش دهد و توانایی سازمان برای انطباق مؤثر با تغییرات محیطی را ارتقا دهد (Rego, Ribeiro, Cunha, 2009). رفتار شهروندی سازمانی، باعث تقویت و اثربخشی عملکرد سازمان می‌گردد (Faruk-Unal, 2013). به بیانی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جز وظایف رسمی آنان نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی مورد پاداش قرار نمی‌گیرد و در عین حال میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد. تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون‌نقشی و عملکرد فرانشی تفاوت قائل شده‌اند (Ahmadzadeh, & Shokouh, 2020).

در رابطه با متغیرهای پژوهش تحقیقات متفاوتی انجام شده است از جمله مواردی که در زیر به آنها اشاره شده است:

Dehghanian, (2011) در بررسی تأثیر نوع رهبری (تحول آفرین و تعامل‌گرا) مدیران بر فشار روانی معلمان در مدارس ابتدایی شیراز دریافت که معلمان که مدیران آن‌ها تحول آفرین هستند، فشار روانی کمتری دارند و بالعکس معلمان که مدیران آن‌ها تعامل‌گرا هستند، فشار روانی بیشتری دارند.

Tabarsa & Ramin Mehr, (2010) در تحقیق خود، با توجه به اهمیت موضوع رفتار شهروندی سازمانی مدلی ارائه کرده‌اند که در راستای کمک به بهبود و ارتقای اینگونه رفتارها از میان مدل‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی مدل گراهام و پادساکف را انتخاب و بر مبنای آن سوالات خود را طراحی کنند؛ سپس در تحلیل عامل اکتشافی مرتبه دوم، ابعاد اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی را به عنوان مولفه تعلق سازمانی نامگذاری و ابعاد ابتکارات فردی، رفتارهای کمک‌کننده و جوانمردی را به عنوان مولفه ویژگی‌های فردی نامگذاری کنند. پس از شکل‌گیری مدل مفهومی تحقیق، برای آزمودن صحت مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون فرضیات تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند و نتایج تحقیق نشان داد که هم عوامل فردی و هم تعلق سازمانی بر شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی اثر زیادی دارند.

Saidian and Moradi, (2018) تحقیقی با عنوان رابطه تعهد کاری با سبک رهبری باس در دانشگاه اصفهان انجام داد و نتایج نشان داد: بین کلیه مولفه‌های تعهد کاری و مولفه‌های سبک رهبری تحول آفرین، رابطه معناداری وجود دارد، ولی بین مولفه‌های تعهد کاری و مولفه‌های سبک رهبری تبدالی و سبک رهبری مداخله‌ای رابطه معناداری وجود ندارد و نیز بین مولفه‌های سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی و بازده‌های رهبری رابطه معناداری وجود دارد که کمترین ضریب همبستگی بین مدیریت مشخص شد و بین سبک رهبری مداخله‌گر و مولفه‌های بازدهی رهبری رابطه معناداری وجود دارد.

Sanobori, (2007) در بررسی رفتار شهروندی سازمانی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را عامل تحولی در حوزه رفتار سازمانی دانسته‌اند. این مفهوم عامل مسئولیت‌پذیری سازمان‌های نوآور، منعطف، بهره‌ور در برابر بقا و موفقیت آن‌ها است. به نظر آن‌ها می‌توان "OCB" را "روان کردن حرکت ماشین اجتماعی سازمان" نامید؛ از این رو کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی‌شان عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته شده پیروی می‌کنند به بهتر شدن و غنای محیط عمومی کار کمک می‌کنند و بر کل سازمان تأثیر مثبت دارند.

Taheri Demeneh, Zanjehi, Nejatian Ghasemieh. (2010) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی" با استفاده از روش ضریب همبستگی، تحلیل عاملی و رگرسیون به این نتیجه رسید که مشخصه‌های "OCB" می‌توانند از طریق تقویت اخلاق حرفه‌ای، ارتقا داده شوند.

(Soleimani, 2010) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان"

به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار اخلاقی مدیران و بروز رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان دارد.

(Taqvi Yazdi, 2015) در پژوهش خود نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای، سلامت روان و رفتار شهروندی

سازمانی کارکنان وجود دارد.

(Podsakoff, & et al(2000) در بررسی رابطه بین سبک های رهبری و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که رفتارهای رهبری

تحول آفرین با هر پنج مولفه رفتارهای شهروندی سازمانی مدل ارگان ارتباط معنادار مثبتی دارد و از میان رفتارهای رهبری تعامل گرا، دو رفتار با عناصر پنج گانه رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارند که عبارتند از: رفتار پاداش دهی اقتضایی که دارای ارتباط مثبت است، رفتار تنبیهی غیر اقتضایی که دارای ارتباط منفی است.

(Piccolo, & et al,(2010) در مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی

گری متغیرهای معنادار بودن کار و تلاش پیروان دارد. آنان دریافتند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر تلاش کارکنان می گذارد که این تلاش کارکنان به نوبه ی خود رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان را از طریق افزایش معناداری در کار تحت تأثیر قرار می دهد.

با توجه به آنچه بیان شد می توان اظهار داشت که سبک های رهبری و اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است و همه این عوامل می تواند بر اثر بخشی سازمان مؤثر باشد و چون سازمان آموزش و پرورش یکی از سازمان های کلیدی کشور می باشد، هدف ما در این پژوهش این است که به بررسی تأثیر سبک های رهبری و اخلاق حرفه ای بر رفتار شهروندی سازمانی، با نقش میانجی اثر بخشی سازمانی، در کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان، بپردازیم.

مدل سبک‌های رهبری با مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین، رهبری تعامل گرا و رهبری منفعل؛ مدل اخلاق حرفه‌ای با مؤلفه‌های مسئولیت-پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی؛ مدل اثربخشی سازمانی با مؤلفه‌های نوآوری (انطباق)، تعهد سازمانی (کسب هدف)، رضایت شغلی (یگانگی) و سلامت سازمانی (حفظ الگوها) و مدل رفتار شهروندی سازمانی (Podsakoff, & et al(2000) با مؤلفه‌های نوع دوستی، نزاکت، وجدان کاری، جوانمردی و آداب اجتماعی می‌باشد. با توجه به ادبیات موضوع، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر طراحی شد:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

بنابراین پژوهش حاضر در پی بررسی فرضیات زیر است:

۱. سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.
۲. اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

۳. سبک‌های رهبری بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.
۴. سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
۵. اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.
۶. اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
۷. اثربخشی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر ماهیت و هدف کاربردی و از لحاظ مطالعه متغیرها در زمره پژوهش‌های کمی از نوع توصیفی-پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ است؛ به استناد به گزارش آموزش و پرورش حجم جامعه ۱۳۱۱ نفر ارائه شده است. در پژوهش حاضر از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است، همچنین در پژوهش حاضر با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه برابر ۲۹۷ نفر انتخاب شده است. با پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۱۵ پرسشنامه به صورت تصادفی بین نمونه مورد نظر توزیع گردید و از این تعداد ۳۰۷ پرسشنامه برگشت داده شد. در نهایت ۳۰۱ پرسشنامه واجد شرایط در فرآیند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود که بعد از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و مشاوره با اساتید مربوطه انتخاب شد. پرسشنامه مذکور متشکل از دو بخش است. بخش اول پرسشنامه شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای معلمان از قبیل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و سابقه خدمت بود. بخش دوم نیز شامل سه پرسشنامه رهبری موثق، رفتار مدنی سازمانی و مثبت-اندیشی مدیران بود که در ادامه شرح داده می‌شوند: برای اندازه‌گیری "رهبری مدیران مدارس" مورد مطالعه از پرسشنامه ۱۶ گویه‌ای (Bass, & Avolio, 2000) استفاده شده است. این پرسشنامه در ۴ بُعد شامل: خودآگاهی (سؤالات ۱ تا ۴)، شفافیت رابطه‌ای (سؤالات ۵ تا ۸)، اخلاق‌مداری (سؤالات ۹ تا ۱۲) و پردازش متوازن اطلاعات (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) می‌باشد. که بر اساس طیف پاسخگویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است. ضریب پایایی کل خرده مقیاس توسط **Abbasi and Beigi, (2015)** گزارش شده است. روایی آن نیز از طریق روایی محتوایی به دست آمده است. برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مورد مطالعه از پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه در ۵ بُعد شامل: نوع-دوستی (سؤالات ۱۷ تا ۲۰)، وظیفه‌شناسی (سؤالات ۲۱ تا ۲۳)، جوانمردی (سؤالات ۲۴ تا ۲۶)، فضیلت مدنی (سؤالات ۲۷ تا ۲۹) و احترام و تکریم (سؤالات ۳۰ تا ۳۶) می‌باشد. که بر اساس طیف پاسخگویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است. ضریب پایایی کل خرده مقیاس توسط **Poursoltani & Amirji Naqander, (2012)**، ۰/۷۶ گزارش شده است. روایی آن نیز از طریق روایی محتوایی به دست آمده است. برای اندازه‌گیری "مثبت‌اندیشی معلمان مدارس" مورد مطالعه از پرسشنامه ۳۰ گویه‌ای پرسشنامه **Ingram & Wisnicki, (1999)** استفاده شده است. این پرسشنامه از سؤالات ۳۷ تا ۶۶ گزارش شده است. که بر اساس طیف پاسخگویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم شده است. ضریب پایایی کل مقیاس توسط **Farah Bakhsh, & et al, (2006)**، ۰/۹۴ گزارش شده است. روایی آن نیز از طریق روایی محتوایی به دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

طبق نتایج به دست آمده از ۳۰۱ نفر نمونه پژوهش، تعداد مردان ۲۴۶ (۸۱/۷ درصد) و زنان ۵۵ نفر (۱۸/۳ درصد)؛ افراد متأهل ۲۴۶ نفر (۸۱/۷ درصد) و مجرد ۵۵ نفر (۱۸/۳ درصد)؛ افراد رده سنی ۳۰-۲۰ سال ۲۹ نفر (۹/۶ درصد)، ۴۰-۳۱ سال ۱۰۹ نفر (۳۶/۲ درصد)، ۵۰-۴۱ سال ۱۳۴ نفر (۴۴/۵ درصد) و بالاتر از ۵۰ سال ۲۹ نفر (۹/۶ درصد)؛ افراد با تحصیلات فوق دیپلم ۷ نفر (۲/۳ درصد)، لیسانس ۱۲۳ نفر (۴۰/۹ درصد) و فوق لیسانس و بالاتر ۱۷۱ نفر (۵۶/۸ درصد)؛ افراد با سابقه‌ی کاری ۵ سال و کمتر ۳۲ نفر (۱۰/۶ درصد)، ۱۰-۶ سال ۴۶ نفر (۱۵/۳ درصد)، ۱۱-۱۵ سال ۹۳ نفر (۳۰/۹ درصد) و بیشتر از ۱۵ سال ۱۳۰ نفر (۴۳/۱ درصد) هستند.

جدول ۱: آمار توصیفی، نرمال بودن، پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
سبک‌های رهبری	۳/۴۱۵	۰/۵۶۹	-۰/۳۸۹	-۰/۱۵۹
اخلاق حرفه‌ای	۴/۰۰۷	۰/۵۳۳	-۰/۷۳۱	-۰/۳۲۱
اثربخشی سازمانی	۳/۳۹۶	۰/۶۶۸	-۰/۰۹۳	-۰/۳۶۴
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۳۸۶	۰/۴۸۱	-۰/۳۰۳	-۰/۵۰۶

بر اساس نتایج، میزان میانگین متغیرهای پژوهش شامل سبک‌های رهبری، اخلاق حرفه‌ای، اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب: ۳/۴۱۵، ۴/۰۰۷، ۳/۳۹۶ و ۳/۳۸۶ می‌باشد که اخلاق حرفه‌ای بالاترین میانگین و سبک‌های رهبری پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. مقدار چولگی متغیرها در سطح خطای ۰/۱۴۰ و مقدار کشیدگی در سطح خطای ۰/۲۸۰ کمتر از قدر مطلق ۲ می‌باشد، بنابراین متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند.

جدول ۲: همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

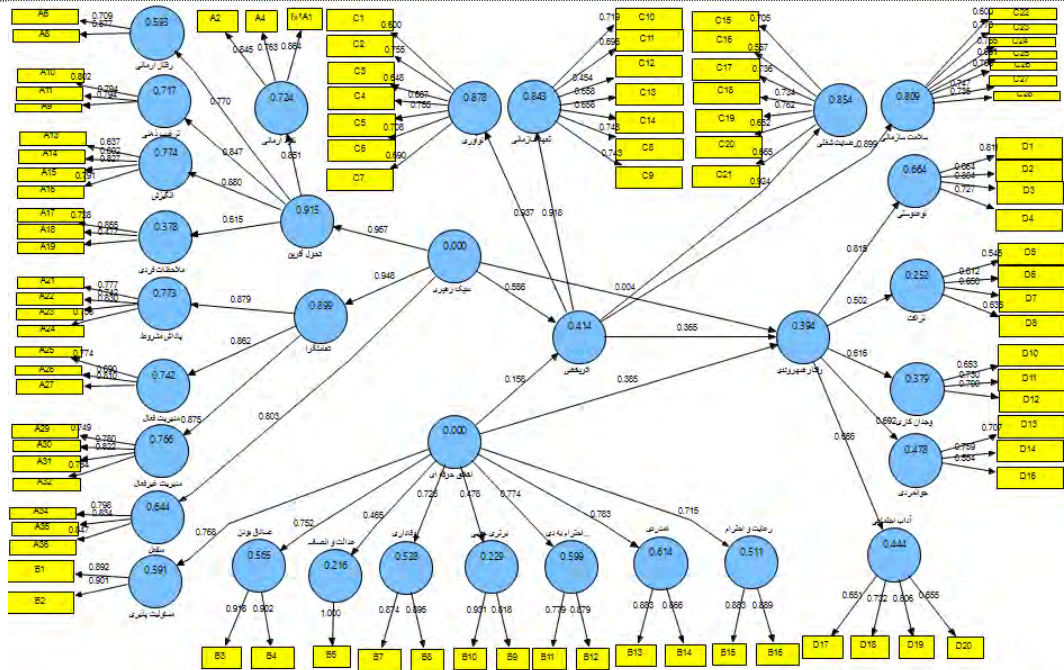
ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	سبک‌های رهبری	۱			
۲	اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۵۵**	۱		
۳	اثربخشی سازمانی	۰/۶۲۶**	۰/۴۴۸**	۱	
۴	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۹۳**	۰/۴۰۳**	۰/۴۷۲**	۱

نتایج آزمون پیرسون جدول ۲ نشان می‌دهد که همبستگی مثبت بین سبک‌های رهبری با اخلاق حرفه‌ای، اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح خطای ۰/۰۱ به ترتیب: ۰/۴۵۵، ۰/۶۲۶ و ۰/۳۹۲ می‌باشد، همچنین همبستگی مثبت بین اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح خطای ۰/۰۱ به ترتیب ۰/۴۴۸ و ۰/۴۰۲ می‌باشد و میزان همبستگی مثبت بین اثربخشی سازمانی و رفتار سازمانی در سطح خطای ۰/۰۱ برابر ۰/۴۷۲ می‌باشد.

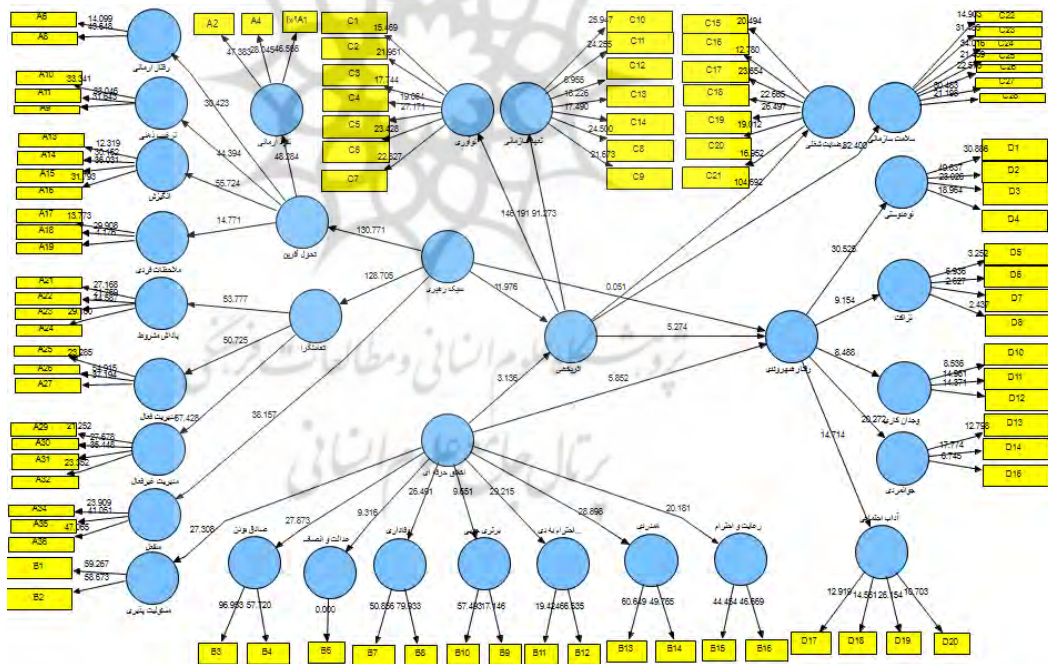
مدلسازی معادلات ساختاری

به‌منظور تحلیل داده‌های پژوهش و استنباط آماری از نرم‌افزار SmartPLS جهت تحلیل‌های مدل مفهومی و بررسی فرضیات پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

آزمون همگن بودن از یک مدل انعکاسی گرفته می‌شود. سؤالاتی که بارهای عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۵ باشد حذف می‌شوند (به‌صورت استثنا بارهای عاملی نزدیک به ۰/۵ حذف نمی‌شوند، به‌دلیل این‌که کمبود آن‌ها با بالا بودن بار عاملی بقیه سؤالات آن مؤلفه جبران می‌شود).



شکل (۲): مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح‌شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد (بارهای عاملی)



شکل (۳): مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح‌شده در حالت سطح معناداری

در مدل اولیه تعدادی از سوالات بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند، بنابراین از مدل حذف شدند، اما در اصلاح مدل با توجه به شکل (۲) بار عاملی تمام سوالات بالاتر از ۰/۵ و همچنین با توجه به شکل (۳) تمام ضرایب t سوالات از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد.

جهت بررسی کیفیت مدل (برازش مدل)، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم.

۱. پایایی^۱: به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، به بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ پرداخته می‌شود.

۲. روایی سازه: شامل روایی همگرا و واگرا می‌باشد.

الف) روایی همگرا^۳: روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می‌پردازد که با آزمون AVE بررسی می‌شود.

ب) روایی واگرا (افتراقی)^۴: به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیارهای تجربی متمایز می‌شود. با دو روش سنجیده می‌شود: آزمون‌های بارهای عرضی و فورنل - لارکر.

۳. معیار cv.com: این معیارها قدرت پیش‌بینی مدل اندازه‌گیری را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار cv.com در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

۱. معیار R Squares یا R²: مقدار R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود.

۲. معیارهای (Cv.Red) Q²: این معیار قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q² در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

۳. آزمون اندازه اثر: برای ارزیابی این که آیا سازه‌ی حذف‌شده اثر قابل توجهی بر سازه‌های درون‌زا دارد، مورد استفاده قرار گیرد که با مقادیر: ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای f² به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ متغیر مکنون برون‌زا را نشان می‌دهد.

معیار GOF^۵: مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

جدول (۴): نتایج برازش متغیرهای پنهان پژوهش

متغیر	آلفا	CR	AVE	R ²	Q ²	cv.com	Communality
سبک‌های رهبری	۰/۹۱۷	۰/۹۲۷	۰/۵۲۷	-	۰/۳۲۷	۰/۳۲۷	۰/۵۲۷
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۶۶	۰/۸۹۱	۰/۵۶۴	-	۰/۳۶۴	۰/۳۶۴	۰/۵۶۴
اثربخشی سازمانی	۰/۸۴۶	۰/۹۵۰	۰/۶۱۰	۰/۴۱۴	۰/۲۶۱	۰/۴۲۷	۰/۶۱۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۸۷	۰/۸۲۰	۰/۵۱۳	۰/۳۹۴	۰/۲۴۷	۰/۳۹۷	۰/۵۱۳

¹ Reliability

² Composite Reliability

³ Convergent Validity

⁴ Divergent Validity

⁵ Goodness of Fit

با توجه به نتایج جدول (۴) مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ است، بنابراین می‌توان بیان نمود که متغیرهای سبک‌های رهبری، اخلاق حرفه‌ای، اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از مقدار مناسبی برخوردارند، پس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین با توجه به جدول (۴) مقدار AVE برای تمام متغیرها بالای ۰/۵ است، پس می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی همگرایی پژوهش را تأیید نمود. مقدار CV.COM برای متغیرها قوی می‌باشد؛ بنابراین برازش قوی مدل اندازه‌گیری (cv.com) تأیید می‌شود. همچنین مقدار R^2 برای سازه‌های اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، ۰/۴۱۴ و ۰/۳۹۴ می‌باشد که با توجه به سه مقدار ملاک، متوسط برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد؛ و مقدار Q^2 برای متغیر سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای متوسط و برای اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نزدیک به متوسط ارزیابی می‌باشد؛ بنابراین برازش مدل ساختاری (cv.Red) تأیید می‌شود.

به‌طور مشخص، بار بیرونی یک معرف متناظر با سازه باید بیشتر از همه‌ی بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها (بارهای عرضی) باشد. وجود بارهای عرضی که از بارهای بیرونی معرف تجاوز کند، مشکل روایی افتراقی را نشان می‌دهد.

جدول (۵): بارهای عرضی متغیرهای پژوهش

رفتار شهروندی	اثربخشی سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	سبک رهبری	رفتار شهروندی	اثربخشی سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	سبک رهبری	رفتار شهروندی	اثربخشی سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	سبک رهبری
0.385024	0.605098	0.289659	0.342745	0.209673	0.434182	0.269486	0.690137	A1	0.385024	0.605098	0.289659
0.312539	0.696040	0.227343	0.389657	0.259036	0.373637	0.266783	0.668842	A2	0.312539	0.696040	0.227343
0.425093	0.587587	0.320818	0.405064	0.225164	0.200125	0.138138	0.329073	A3	0.425093	0.587587	0.320818
0.282031	0.657390	0.218983	0.467347	0.294866	0.465333	0.406208	0.640714	A4	0.282031	0.657390	0.218983
0.351101	0.686328	0.313143	0.454296	0.237652	0.162551	0.098268	0.517242	A5	0.351101	0.686328	0.313143
0.265963	0.641338	0.191549	0.362919	0.343589	0.275735	0.301251	0.495419	A6	0.265963	0.641338	0.191549
0.346854	0.665027	0.277037	0.352038	0.071994	0.147820	0.197053	0.361953	A7	0.346854	0.665027	0.277037
0.299982	0.641919	0.407994	0.584486	0.302258	0.398340	0.368380	0.668121	A8	0.299982	0.641919	0.407994
0.400298	0.672260	0.438693	0.521397	0.324271	0.394007	0.414171	0.638198	A9	0.400298	0.672260	0.438693
0.368504	0.672489	0.385167	0.388015	0.190327	0.509746	0.137284	0.654238	A10	0.368504	0.672489	0.385167
0.389399	0.687526	0.266277	0.413448	0.225580	0.438152	0.282368	0.628085	A11	0.389399	0.687526	0.266277
0.206163	0.405462	0.228902	0.306225	0.269854	0.347962	0.277678	0.509396	A13	0.206163	0.405462	0.228902
0.349917	0.597256	0.363872	0.431832	0.248573	0.456940	0.391300	0.690931	A14	0.349917	0.597256	0.363872
0.221132	0.609363	0.187763	0.412053	0.174932	0.397502	0.296745	0.720495	A15	0.221132	0.609363	0.187763
0.245619	0.671920	0.240144	0.437553	0.190520	0.408868	0.280500	0.672137	A16	0.245619	0.671920	0.240144
0.293420	0.523963	0.404924	0.451153	0.204087	0.127982	0.210308	0.363337	A17	0.293420	0.523963	0.404924
0.386187	0.684126	0.286485	0.414682	0.351850	0.394755	0.326081	0.573748	A18	0.386187	0.684126	0.286485
0.379875	0.649245	0.234511	0.285253	0.192748	0.141792	0.110911	0.510502	A19	0.379875	0.649245	0.234511
0.291140	0.673362	0.174986	0.357112	0.096986	0.010002	0.051851	0.021205	A20	0.291140	0.673362	0.174986

A21	0.711800	0.292976	0.465297	0.297034	C20	0.364119	0.280880	0.654718	0.324950
A22	0.575313	0.320092	0.343979	0.293660	C21	0.287963	0.084838	0.605594	0.216106
A23	0.667014	0.348068	0.362143	0.274187	C22	0.402599	0.222023	0.631021	0.349685
A24	0.623032	0.243461	0.402740	0.228544	C23	0.489403	0.314047	0.726242	0.449262
A25	0.616181	0.243086	0.231874	0.214799	C24	0.364983	0.137615	0.708357	0.395447
A26	0.717915	0.326925	0.364921	0.239459	C25	0.300634	0.083030	0.596874	0.234755
A27	0.693752	0.282022	0.479892	0.254043	C26	0.427983	0.234059	0.655331	0.412438
A28	0.446649	0.157073	0.037970	0.040332	C27	0.356871	0.189904	0.589632	0.296745
A29	0.666082	0.206644	0.512210	0.307017	C28	0.452385	0.365192	0.660837	0.398424
A30	0.600792	0.164771	0.473998	0.247382	D1	0.338806	0.555718	0.440051	0.654814
A31	0.671350	0.237468	0.534301	0.291234	D2	0.389851	0.520454	0.435465	0.710425
A32	0.642261	0.236050	0.418020	0.288104	D3	0.311102	0.452536	0.357385	0.665986
A33	0.323214	0.000777	0.008467	0.098251	D4	0.273628	0.374812	0.357527	0.578954
A34	0.631421	0.311803	0.407550	0.276139	D5	0.160485	0.321154	0.176183	0.599202
A35	0.663824	0.380980	0.337948	0.201496	D6	0.160019	0.102722	0.270687	0.590556
A36	0.693951	0.346398	0.387123	0.278050	D7	0.015370	0.11937	0.162060	0.504558
B1	0.332901	0.674790	0.306947	0.385764	D8	0.020103	0.09779	0.146106	0.540268
B2	0.427132	0.702855	0.346721	0.339482	D9	0.08339	0.15199	0.063132	0.567287
B3	0.335786	0.711518	0.230762	0.378220	D10	0.04691	0.091681	0.079551	0.590768
B4	0.378936	0.654919	0.259982	0.258945	D11	0.179272	0.232961	0.212361	0.470908
B5	0.279696	0.464926	0.217908	0.240521	D12	0.045913	0.107180	0.184401	0.417715
B6	0.069166	0.464034	0.159937	0.080304	D13	0.121871	0.186929	0.318196	0.484973
B7	0.264490	0.614423	0.225218	0.350480	D14	0.258156	0.283126	0.301096	0.550390
B8	0.318360	0.669133	0.331826	0.362880	D15	0.15021	0.26138	0.01819	0.668856
B9	0.133698	0.413699	0.257223	0.267960	D16	0.173763	0.070004	0.153207	0.349282
B10	0.231039	0.494113	0.308677	0.382182	D17	0.283887	0.315137	0.298903	0.487382
B11	0.302843	0.549272	0.314682	0.334497	D18	0.119669	0.150091	0.078577	0.420248
B12	0.262376	0.721318	0.239585	0.383392	D19	0.172915	0.281688	0.159943	0.532913
B13	0.175000	0.706735	0.154345	0.361534	D20	0.199378	0.179676	0.162420	0.444995
B14	0.242870	0.662254	0.262481	0.389869					
B15	0.295029	0.626035	0.260790	0.303640					
B16	0.278065	0.641294	0.201139	0.251060					

با توجه به جدول (۵) تمامی گویه‌های مربوط به متغیرهای سبک‌های رهبری، اخلاق حرفه‌ای، اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بارعاملی بیشتری با سازه‌ی مربوط به خود به اشتراک می‌گذارند تا با سازه‌های دیگر، که این امر نشان‌دهنده‌ی برخورداری مدل پژوهش از روایی و اگرایی مناسب است.

آزمون فورنل - لارکر دومین رویکرد و محافظه‌کارانه‌تر برای سنجش روایی افتراقی است. این معیار ریشه‌ی دوم مقدار AVE را با همبستگی میان متغیرهای مکنون مقایسه می‌کند. به‌طور مشخص، ریشه‌ی دوم هر AVE سازه باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد. منطق این روش بر این اساس است که یک سازه باید واریانس بیشتری را با معرف‌های متناظر تا سایر سازه‌ها به اشتراک بگذارد. در PLS بررسی این امر به‌وسیله‌ی یک ماتریس صورت می‌پذیرد، که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر AVE مقادیر مربوط به هر سازه است و در صورتی روایی و اگرایی قابل‌قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و کناری (طول و عرض) خود بیشتر باشند.

جدول (۶): آزمون فورنل - لارکر

	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	سبک‌های رهبری	۰/۷۲۶			
۲	اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۵۹	۰/۷۵۰		
۳	اثربخشی سازمانی	۰/۶۲۸	۰/۴۱۲	۰/۷۸۲	
۴	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۰۲	۰/۵۳۳	۰/۵۲۱	۰/۷۱۷

همان‌طور که از جدول (۶) نشان می‌دهد، در پژوهش حاضر مقدار جذر متغیرهای مکنون (متغیرهای اصلی) که در خانه‌های AVE موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است. پس از بررسی روایی و اگرایی از طریق ماتریس بارهای عرضی معرف‌ها و همچنین ماتریس روایی و اگرایی به روش فورنل - لارکر در پژوهش حاضر، می‌توان اظهار داشت که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به بیان دیگر روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است.

علاوه بر ارزیابی مقادیر R^2 همه‌ی سازه‌های درون‌زا، تغییر در مقدار R^2 هنگامی که یک سازه‌ی برون‌زای معین از مدل حذف می‌شود، برای ارزیابی این‌که آیا سازه‌ی حذف‌شده اثر قابل توجهی بر سازه‌های درون‌زا دارد، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. از این سنجه به اندازه‌ی اثر f^2 یاد می‌شود که از فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

R^2 Included: متغیر مکنون درون‌زا هنگامی که متغیر مکنون برون‌زای انتخاب‌شده، در مدل است.

R^2 Excluded: متغیر مکنون درون‌زا هنگامی که متغیر مکنون برون‌زای انتخاب‌شده، از مدل حذف شده است.

جدول (۷): مقادیر آزمون اندازه‌ی اثر

متغیر	اثربخشی سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی
سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۱۲	۰/۳۳۱
سبک‌های رهبری	۰/۱۶۸	۰/۱۵۷
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۹۳	۰/۲۸۹

با توجه به نتایج جدول (۷) در نرم‌افزار PLS اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر روی سازه‌های درون‌زای اثربخشی سازمانی ۰/۴۱۲ می‌باشد که اثری قوی دارد؛ اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر روی سازه‌های درون‌زای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۳۳۱ می‌باشد که اثری نزدیک به قوی دارد؛ همین‌طور اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای سبک‌های رهبری بر روی سازه‌های درون‌زای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۱۶۸ می‌باشد که اثری نزدیک به متوسط دارد؛ اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای سبک‌های رهبری بر روی سازه‌های درون‌زای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۱۵۷ می‌باشد که اثری نزدیک به متوسط دارد؛ همچنین اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای اخلاق حرفه‌ای بر روی سازه‌های درون‌زای اثربخشی سازمانی ۰/۳۹۳ می‌باشد که اثری قوی دارد؛ اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای اخلاق حرفه‌ای بر روی سازه‌های درون‌زای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۸۹ می‌باشد که اثری نزدیک به قوی دارد؛

مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.553 \times 0.404} = 0.474$$

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۷۴، برازش بسیار مناسب و قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۵: نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	سطح معناداری		ضرایب		متغیرهای وابسته	متغیر مستقل
	غیر مستقیم	مستقیم	غیر مستقیم	مستقیم		
رد	۰/۰۵۱	۱۱/۹۷۶	۰/۰۰۴	۰/۵۵۶	رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اثربخشی سازمانی	سبک‌های رهبری
تأیید	۵/۸۵۲	۳/۱۳۶	۰/۳۸۵	۰/۱۵۸	رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اثربخشی سازمانی	اخلاق حرفه‌ای
تأیید	-	۱۱/۹۷۶	-	۰/۵۵۶	اثربخشی سازمانی	سبک‌های رهبری
رد	-	۰/۰۵۱	-	۰/۰۴	رفتار شهروندی سازمانی	سبک‌های رهبری
تأیید	-	۳/۱۳۶	-	۰/۱۵۸	اثربخشی سازمانی	اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۸۵	-	۵/۸۵۲	-	تأیید
اثربخشی سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶۵	-	۵/۲۷۴	-	تأیید

آزمون سوبل^۶ برای تست تصویر برند به‌عنوان متغیر میانجی بین (سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی)

در نتایج فرضیات یک تحقیق اگر: فرضیه تأثیر متغیر مستقل (سبک‌های رهبری) به متغیر وابسته (رفتار شهروندی) رد شده باشد؛ در این جا نقش متغیر میانجی، میانجی کامل است.

$$Z - Value = \frac{\frac{0}{556} \times \frac{0}{04}}{\sqrt{\left(\frac{0^2}{556} \times \frac{0^2}{01}\right) + \left(\frac{0^2}{04} \times \frac{0^2}{09}\right) + \left(\frac{0^2}{01} \times \frac{0^2}{09}\right)}} = 3/35$$

مطابق با فرمول فوق، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل ۳/۳۵ به دست آمد. از آنجایی که مقدار Z-value بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان اظهار داشت که تأثیر متغیر میانجی اثربخشی سازمانی در مدل پژوهش، معنادار است. همچنین شدت تأثیر متغیر میانجی اثربخشی سازمانی از طریق فرمول زیر محاسبه شده است:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = \frac{0/556 \times 0/04}{(0/556 \times 0/04) + 0/365} = ۰/۵۷۳$$

با استفاده از فرمول فوق، مقدار شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی (VAF) برابر ۰/۵۷۳ به دست آمد. این نشان می‌دهد که ۵۷/۳ درصد از اثر کل بین سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اثربخشی سازمانی می‌باشد. بنابراین متغیر اثربخشی سازمانی یک متغیر میانجی کامل می‌باشد.

آزمون سوبل برای تست اثربخشی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بین (اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی)

چون مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل ۴/۱۲ به دست آمد. از آنجایی که مقدار Z-value بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان اظهار داشت که تأثیر متغیر میانجی اثربخشی سازمانی در مدل پژوهش، معنادار است. همچنین مقدار شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی برابر ۰/۱۴۲ به دست آمد. این نشان می‌دهد که ۱۴/۲ درصد از اثر کل بین اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اثربخشی سازمانی می‌باشد. بنابراین متغیر اثربخشی سازمانی یک متغیر میانجی ضعیف می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان بود. با توجه به نتایج تحلیل و برازش خوب مدل، فرضیه تأثیر سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی گری اثربخشی سازمانی تأیید شد، به این معنی که زمانی اثربخشی سازمانی نقش میانجی گری را در سازمان داشته باشد سبک‌های رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان موثر خواهد بود و

^۶ Sobel Test

^۷ Variance Accounted for

مدیران اداره آموزش و پرورش باید این متغیر را مورد توجه قرار دهند. فرضیه تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اثربخشی سازمانی رد شد، یعنی در پژوهش حاضر اثربخشی سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی گر، نقشی بر تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی نداشته است. فرضیه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اثربخشی سازمانی تأیید شد، با توجه به نتایج تحلیل، زمانی که اثربخشی سازمانی نقش میانجی گر را برای تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد نقش موثری خواهد داشت. همچنین فرضیه تأثیر سبک‌های رهبری بر اثربخشی سازمانی تأیید شد، یعنی سبک‌های رهبری مدیران سازمان می‌تواند اثربخشی سازمانی و عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد و مدیران باید این مهم را مورد توجه قرار دهند. فرضیه تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی رد شد یعنی در پژوهش حاضر تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی بی‌معنی می‌باشد و مراجعه به مبانی نظری و پژوهشی نشان داد که مغایر با پژوهش (Alwani, et al, 2013) می‌باشد. فرضیه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی تأیید شد، یعنی اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان بر اثربخشی سازمانی موثر می‌باشد و زمانی که کارکنان به اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان پایبند باشند این پایبندی بر اثربخشی سازمانی موثر خواهد بود. فرضیه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی نیز تأیید شد، یعنی با ارتقای اخلاق حرفه‌ای رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد و همسو با نتایج پژوهش (Eskandari, et al, 2013) می‌باشد. همچنین فرضیه اثربخشی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد به این معنی که با افزایش رفتار اثربخش سازمانی، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد و همسو با نتایج پژوهش اسکندری و همکاران می‌باشد. هر پژوهش دارای محدودیت‌هایی است که در پژوهش حاضر شامل: با توجه به شرایط کرونا، و تعطیلی مدارس و فضای مجازی، دسترسی به مدیران مدارس مقداری محدود شد. ۲) زمان گیر بودن متقاعدسازی مدیران مدارس مربوطه برای شرکت در پژوهش نیز از جمله محدودیت‌های اصلی این تحقیق بود.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش و به منظور تکمیل و توسعه دستاوردهای علمی و عملی، پیشنهاد می‌گردد که با توجه به اینکه تأثیر سبک رهبری بر اثربخشی سازمانی در این پژوهش تأیید شد، به مدیران آموزش و پرورش استان لرستان پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش اثربخشی هر چه بیشتر این سازمان، در انتخاب سبک رهبری متناسب با کارکنان خود حساسیت بیشتری داشته باشند. در پژوهش حاضر تأثیر سبک رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی رد شد، پیشنهاد می‌شود که مدیران و پژوهشگران این سازمان، به طور عمیق‌تری به مطالعه و بررسی این مورد بپردازند و آن را ریشه‌یابی کنند که چرا کارکنان سبک‌های رهبری را در بروز رفتار شهروندی سازمانی خود بی‌تأثیر می‌دانند. با توجه به اینکه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی در این پژوهش تأیید شد پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان برای افزایش هر چه بیشتر اثربخشی سازمانی خود، قردان تلاش‌های فردی کارکنان و پایبندی آن‌ها به اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان باشند. در این پژوهش تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی نیز تأیید شد، به مدیران این اداره توصیه می‌شود برای افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی به شناسایی و تقویت هر چه بیشتر اصول اخلاق حرفه‌ای در این سازمان بپردازند. نتایج پژوهش نشان داد که اثربخشی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی موثر است، پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان برای اثربخشی بیشتر سازمان خود برنامه‌ریزی داشته باشند تا از این طریق به بروز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود کمک کنند.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

References

- Abbasi, T, and Beigi, V. (2015). Explaining the challenges of implementing public policies in the field of science, research and technology. *Science and Technology Policy*, 8(3), 1-12. [SID. <https://sid.ir/paper/133175/fa>]
- Aghajani, Mina, and Mehdad, Ali. (2018). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior and innovative behavior in Isfahan Azad University employees: the mediating role of job enthusiasm. *Knowledge and research in applied psychology*, 20(1 (serial 75)), 35-46. [SID. <https://sid.ir/paper/163866/fa>] [Persian]
- Ahmadzadeh, S., & Shokouh, Z. (2020). The Role of Social Capital in the Realization of Organizational Innovation and Organizational Citizenship Behavior by Explaining the Mediating Role of Sustainable Human Resource Management. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 3(3), 151-178. [DOI:10.22034/qjimdo.2020.209116.1226] [Persian]
- Alwani, S M and Khairandish, M and Fathi, A, (2013), the relationship between leadership style and organizational climate with organizational citizenship behavior; Case study, [<https://civilica.com/doc/240664>]
- Bass, B.M. & Avolio. (2000). Multifactor Leadership Questionnaire. Mind Garden.
- Bramond, S and Hakak, M and Sefhond, R and Ismaili, M. (2022), Policy model of knowledge-based companies with the approach of measuring organizational courage, [<https://civilica.com/doc/1966016>]. [Persian]
- Dehghanian, MH, (2011). Investigating the effect of the type of leadership (transformational and interactive) of managers on the psychological stress of teachers in primary schools in Shiraz. Master thesis, Shiraz University.
- Eskandari, Stireh and Mansoureh Irandoost (2013), "The relationship between work ethics and organizational citizenship behavior with organizational performance", *Ethics in Technology Quarterly*, 10 (3), 107-114.
- Farah Bakhsh, Farah Bakhsh, & Ghanbari, Ghanbari. (2006). Investigating the effectiveness of Glaser's couple therapy on reducing stress and increasing intimacy after trauma caused by the perception of infidelity. *Researches in clinical psychology and counseling*, 07(2), -. [DOI:10.22067/ijap.v7i2.6795]
- Faruk-Unal O. (2013). Relationship between the facts of job satisfaction and the dimensions of organizational citizenship behavior: mediating role of organizational commitment. *Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*; 18(1): 243-269.
- Holako, Mohammad Javad and Haddadi Dozin, Masoumeh, (2023), the importance and necessity of professional ethics of managers and educational leaders in the success of educational organizations, [<https://civilica.com/doc/1928972>]

- Homan, Heydar Ali (2007). Modeling of structural equations using Lisrel software. Tehran: Samit Publications. [Persian]
- Ingram, R. E., & Wisnicki, K. (1999). Situational specificity of self-focused attention in dysphoric states. *Cognitive Therapy and Research*, 23(6), 625-636. [DOI:10.1023/A:1018736808385]
- Piccolo, R. F, Greenbaum, R, den Hartog, D. N, & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and cor job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2/3), 259-278. [DOI:10.1002/job.627]
- Podsakoff, P. M. Mackenzie, S. B. Paine, J. B. Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 6(3), 513-563. [DOI:10.1207/s15327043hup1901_1]
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563. [DOI:.1177/014920630002600307]
- Poursoltani, H, & Amirji Naqander, R. (2012). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of physical education teachers in Mashhad in 2013. *Sports Management Journal*, 5(16), 127-147. [DOI:10.22059/jsm.2013.30417]
- Purvanova, K. R., Bono, E. J.,(2006).Dzieweczynski, J. "Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance". *Human Performance*, (1)19: 1-22.
- Qalipour, A. (2010). *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Side. [Persian]
- Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. (2009). Perceptions oforganizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*; 93:215–235 [DOI:10.1007/s10551-009-0197-7]
- Rezaiyan, A. (2007). *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Samit Publications. [Persian]
- Robbins, Stephen P. (2000). *organizational behavior. Parsaian and Arab translation*. Tehran: Cultural Research. [Persian]
- Razian, Sara, & Qalavandi, Hassan. (2024). Examining the effect of managerial competencies on social identity with regard to the mediating role of professional ethics among academic staff members of Amir Kabir University. *Applied educational leadership*, 5(1), 46-63. doi: 10.22098/ael.2024.14446.1405
- Saidian, N and Moradi, M, (2018), the relationship between leadership styles of bass and work conscience and work commitment of middle school principals in Isfahan city, [https://civilica.com/doc/464671]
- Sanobori, M. (2007). Organizational citizenship behavior, concepts, definitions, dimensions and factors affecting it. *Bimonthly Journal of Police Human Resource Development*: 79-99. [Persian]
- Scott, R (2009). "*Organizations: rational, natural and open systems*". Translated by Hasan Mirzai Ahranjani. Tehran: Side. [Persian]

- Soleimani, N. (2010). Investigating the relationship between the ethical behavior of managers and the organizational citizenship behavior of teachers and employees in Garmsar schools. *New ideas in educational sciences*: 11-27. [Persian]
- Tabarsa, G, & Ramin Mehr, H. (2010). Presentation of organizational citizenship behavior model. *Public administration perspective*, 1(3), -.
- Taheri Demeneh M, Zanjehi SM, Nejatian Ghasemieh M. (2010). The role of work ethics in promoting organizational citizenship behavior. *Ethics in science and technology*; 6 (2): 31-41. [Persian]
- Taqvi Yazdi, M. (2015). The relationship between professional ethics and mental health and citizenship behavior, *Educational Management Research Quarterly*, (4)7, 56-52. [Persian]
- Zarei M, H; Alwani, M; Jandaghi, Gh and Ahmadi, F (2009). "Providing a comprehensive model of effective factors on the development of organizational citizenship behavior". *Case study: employees of National Iranian Oil Company*. Master's thesis, public administration major with human resources orientation. [Persian]

