

# The Mediating Role of Teachers' Organizational Citizenship Behavior in the Relationship Between Professional Ethics and Teamwork in Iraq

1. Qays Shakir Kareem<sup>ID</sup>: PhD Student, Department of Educational Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2. Narges Saeidian Khorasgani<sup>ID\*</sup>: Associate Professor, Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

3. Jinan Merzah Hamzam<sup>ID</sup>: Assistant Professor, College of Basic Education, University of Babylon

4. Nasrolah Ghashghaeizadeh<sup>ID</sup>: Assistant Professor, Department of Educational Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

\*Corresponding Author's Email Address: nsaeidian@yahoo.com

## Abstract:

This study examines the relationship between professional ethics and teamwork, with the mediating role of teachers' organizational citizenship behavior. The research was conducted using a descriptive-correlational design, and structural equation modeling was employed to analyze the causal relationships between the variables of professional ethics, teamwork, and organizational citizenship behavior. The statistical population included all social sciences teachers, totaling 530 individuals. Using non-random convenience sampling, 227 participants were selected based on Krejcie and Morgan's table (1970). The data collection instruments consisted of three standardized questionnaires on professional ethics, organizational citizenship behavior, and teamwork, whose validity and reliability had been confirmed. The collected data were analyzed descriptively using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26 and inferentially through structural equation modeling using Amos version 24. The findings of the study indicated a significant positive relationship between professional ethics and the dimensions of social responsibility, belonging to the scientific community, self-efficacy, and scientific responsibility with teamwork. The correlation coefficient between professional ethics and teamwork was reported as 0.471. Additionally, there was a significant positive relationship between professional ethics and the dimensions of social responsibility, belonging to the scientific community, self-efficacy, and scientific responsibility with organizational citizenship behavior, with a correlation coefficient of 0.720. Furthermore, a significant relationship was found between organizational citizenship behavior and the dimensions of social etiquette, altruism, work conscience, interpersonal coordination, organizational resource protection, sportsmanship, and courtesy with teamwork, with a correlation coefficient of 0.405. The study also confirmed the significant relationship between professional ethics and teamwork through the mediating role of organizational citizenship behavior, reporting a correlation coefficient of 0.202. This research demonstrated that professional ethics, organizational citizenship behavior, and teamwork are significantly interrelated. Organizational citizenship behavior acts as a mediating variable and plays a crucial role in strengthening this relationship.

**Keywords:** Professional ethics, organizational citizenship behavior, teamwork, education, teachers

**How to Cite:** Shakir Kareem, Q., Saeidian Khorasgani, N., Merzah Hamzam, J., & Ghashghaeizadeh, N. (2024). The Mediating Role of Teachers' Organizational Citizenship Behavior in the Relationship Between Professional Ethics and Teamwork in Iraq. *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(2), 28-39.



## نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی در کشور عراق

۱. قیس شاکر کریم<sup>ID</sup>: دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. نرگس سعیدیان خوراسگانی<sup>ID\*</sup>: دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۳. جنان مرزه حمزه<sup>ID</sup>: استاد مساعد، کلیه التربية الاساسية، جامعه بابل

۴. نصراله قشقایی زاده<sup>ID</sup>: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

\*پست الکترونیک نویسنده مسئول: nsaeidian@yahoo.com

### چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی پرداخته است. این پژوهش به صورت توصیفی-همبستگی انجام شد و از مدل سازی معادلات ساختاری برای تحلیل روابط علی میان متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و رفتار شهروندی سازمانی استفاده گردید. جامعه آماری کلیه معلمان علوم اجتماعی به تعداد ۵۳۰ نفر بودند با استفاده از نمونه‌گیری غیر تصادفی از نوع در دسترس، ۲۲۷ نفر به استناد جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی بود که روایی و پایایی آن‌ها تأیید شده است. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۶ تحلیل توصیفی و سپس با استفاده از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۴ با از مون مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد: بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با کار تیمی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی ۰/۴۷۱ را نشان داد. بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۲۰ را گزارش کرد. بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی رابطه معنی دار وجود دارد. ضریب همبستگی رفتار شهروندی سازمانی با کار تیمی ۰/۴۰۵ را نشان داد. بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۰۲ را گزارش کرد. این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی به صورت معناداری با یکدیگر مرتبط هستند. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی، نقش مهمی در تقویت این ارتباط ایفا می‌کند.

**کلیدواژه‌گان:** اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، کار تیمی، آموزش و پرورش، معلمان

نحوه استناددهی: کریم، قیس شاکر، سعیدیان خوراسگانی، نرگس، حمزه، جنان مرزه، و قشقایی زاده، نصراله. (۱۴۰۳). نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی در کشور عراق. نشریه مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۱(۲)، ۲۸-۳۹.



در جهان کنونی، نظام‌های آموزشی به دلیل پیچیدگی‌های موجود و نقش مهمی که در توسعه اجتماعی و فرهنگی ایفا می‌کنند، نیازمند ارتقاء مداوم در ابعاد مختلف مدیریتی، رفتاری و حرفه‌ای هستند (Sherpa, 2018). یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد این نظام‌ها، ارتقای کیفیت معلمان است که از طرق مختلف صورت می‌پذیرد (Soltis, 1986). این متغیرها نه تنها بر عملکرد فردی معلمان بلکه بر همکاری و تعامل در میان آن‌ها و در نهایت بر نتایج آموزشی تأثیرگذار هستند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که رفتارهای حرفه‌ای افراد را هدایت می‌کند. این متغیر، تضمین‌کننده رفتارهای اخلاق‌مدارانه در محیط کار بوده و تأثیرات مستقیمی بر کیفیت تصمیم‌گیری‌ها، تعاملات و انجام وظایف حرفه‌ای دارد (Culham et al., 2024). در نظام آموزشی، رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان می‌تواند باعث تقویت اعتماد میان معلم و سایرین (دانش‌آموزان، والدین و همکاران)، کاهش تعارضات و افزایش بهره‌وری شود (Rich, 1984). مطالعات گزارش کرده‌اند که معلمانی که دارای استانداردهای بالای اخلاقی هستند، معمولاً رفتارهای مبتنی بر عدالت، شفافیت، و احترام نشان می‌دهند که منجر به بهبود تعاملات حرفه‌ای می‌شود (Aloustani et al., 2020). متغیر دیگری که در بهبود و ارتقای سازمان موثر است، کار تیمی است. کار تیمی به معنای توانایی همکاری مؤثر با دیگران برای دستیابی به اهداف مشترک است. در محیط‌های آموزشی، همکاری تیمی میان معلمان می‌تواند منجر به اشتراک دانش، بهبود روش‌های تدریس، و افزایش انگیزه شغلی شود (Thomas, 1997). نتایج پژوهش سالس و همکارانش (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که تیم‌های آموزشی با روحیه همکاری قوی، نه تنها عملکرد بالاتری دارند بلکه محیطی پویا و خلاق برای دانش‌آموزان ایجاد می‌کنند (Salas et al., 2018). متغیر دیگری که در سازمانها نقش کلیدی ایفا می‌کند رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی شامل فعالیت‌هایی است که فراتر از الزامات رسمی شغلی انجام می‌شود و به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند. این رفتارها شامل مواردی نظیر کمک به همکاران، حمایت از اهداف سازمان و پذیرش تغییرات است (Joshi & Varghese, 2024). در حوزه آموزش، رفتار شهروندی سازمانی معلمان می‌تواند به بهبود همکاری میان معلمان و سایر همکاران، افزایش کیفیت آموزش و کاهش استرس محیط کار شود. در این میان مطالعات سانتوس و همکارانش (۲۰۲۳) به تأثیر مثبت این رفتارها در بهبود عملکرد سازمانی را نشان می‌دهند (Santos et al., 2023). همچنین نتایج مطالعات مس<sup>۱</sup> و همکاران نشان می‌دهند که اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیمی دارد. آن‌ها تأکید کرده‌اند که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان می‌تواند باعث افزایش حس مسئولیت‌پذیری و رفتارهای فراتر از نقش می‌شود (Khan et al., 2019). با این حال، این مطالعات عمدتاً در حوزه سازمان‌های تجاری انجام شده‌اند و توجه کمتری به محیط‌های آموزشی داشته‌اند. همچنین نتایج مطالعات سالس<sup>۲</sup> و همکاران نشان می‌دهد که کار تیمی مؤثر می‌تواند به افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کمک کند (Salas et al., 2018). در پژوهش‌های گذشته کمتر به نقش میانجی رفتار شهروندی در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی در سازمانی توجه شده است. در مطالعه سانتوس<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۲۳) به برخی از جنبه‌های این رابطه اشاره کرده است، اما این پژوهش نیز بیشتر بر سازمان‌های غیرآموزشی متمرکز بوده است (Santos et al., 2023). با بررسی مطالعات پیشین مشخص می‌شود که اگرچه تحقیقات متعددی به بررسی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند، اما اغلب این پژوهش‌ها در محیط‌های غیرآموزشی یا سازمان‌های تجاری انجام شده‌اند و به‌ندرت به تأثیر این متغیرها در محیط‌های آموزشی پرداخته شده است (Hou et al., 2021; Koc et al., 2021; Lambert et al., 2014). همچنین، کار تیمی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است، اما پژوهش‌های موجود بیشتر بر محیط‌های صنعتی و خدماتی متمرکز بوده و بررسی این متغیر در نظام آموزشی، به‌ویژه در جوامعی با ویژگی‌های فرهنگی خاص، محدود است (Hou et al., 2021; Podsakoff et al., 2009; Rafiei et al., 2022). علاوه بر این، تحقیقات معدودی به تحلیل نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی میان اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی پرداخته‌اند و این خلأ در مطالعات مربوط به نظام آموزشی به‌طور بارزتری نمایان است. در جوامعی مانند استان بابل عراق که تحت تأثیر تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی، و ساختارهای آموزشی منحصر به

<sup>1</sup> MAS<sup>2</sup> Eduardo Salas<sup>3</sup> Santos

فرد قرار دارند، مطالعه‌ای جامع که به تحلیل هم‌زمان این متغیرها بپردازد، وجود ندارد. در این به بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی در کشور عراق پرداخته شد.

فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با کار تیمی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق رابطه دارد.

فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق رابطه دارد.

فرضیه سوم: رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با کار تیمی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق رابطه دارد.

فرضیه چهارم: رفتار شهروندی سازمانی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق را میانجیگری می‌کند.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف اصلی شناسایی روابط ساختاری میان اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی و رفتار شهروندی سازمانی در محیط آموزش و پرورش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. برای تحقق این هدف، مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار رفت که امکان تحلیل روابط متغیرها را فراهم می‌کند. قبل از آغاز مطالعه، تمامی مراحل تحقیق با رعایت اصول اخلاقی انجام شد. ابتدا تاییدیه اخلاقی پژوهش از کمیته اخلاق سازمان دریافت گردید و مشارکت شرکت‌کنندگان داوطلبانه و کاملاً محرمانه بود. تمامی مراحل تحقیق مطابق با اصول اخلاقی پژوهش از جمله حفظ حریم خصوصی، رعایت امانتداری و حفظ سلامت روانی شرکت‌کنندگان انجام شد. جامعه آماری کلیه معلمان علوم اجتماعی به تعداد ۵۳۰ نفر بودند با استفاده از نمونه‌گیری غیر تصادفی از نوع در دسترس، ۲۲۷ نفر به استناد جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه استاندارد بود که هر یک از اعتبار و روایی بالایی برخوردارند:

**پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای:** این پرسشنامه توسط آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)، طراحی شده (Arimoto et al., 2012) و شامل ۲۰ سؤال است که در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) امتیازدهی می‌شود. این ابزار به‌طور گسترده در پژوهش‌های مشابه برای ارزیابی اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی و کاری استفاده شده است. در مطالعه معانی پور (۱۳۹۱) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه، از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. این مطالعه همچنین پایایی پرسشنامه را بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری، ۰/۸۹ گزارش کرد.

**پرسشنامه استاندارد کار تیمی:** پرسشنامه استاندارد کار تیمی، بر پایه مدل لنچینی (۲۰۰۴) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال و از پنج بعد، (تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) تشکیل شده است و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. در مطالعه بازی (۱۳۹۴) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه، از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (بازی، ۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:** پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی توسط پادسکاف (۲۰۰۰) طراحی شده است. و دارای ۲۷ سؤال در ۷ بعد می‌باشد. (آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی و نزاکت) است. امتیازدهی در این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای انجام می‌گیرد (Podsakoff et al., 2000). اعتبار و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت.

نمونه‌گیری به‌صورت غیر تصادفی از میان معلمان دبیرستان‌های عراق انجام شد. لیست کلیه معلمان از اداره آموزش و پرورش دریافت شد و از نرم‌افزارهای آماری برای انتخاب تصادفی استفاده گردید. جامعه آماری کلیه معلمان علوم اجتماعی به تعداد ۵۳۰ نفر بودند با استفاده از نمونه‌گیری غیر تصادفی از نوع در دسترس، ۲۲۷ نفر به استناد جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهشگر به‌صورت حضوری به مدارس مراجعه و پرسشنامه‌ها را بین نمونه‌ها توزیع نمود. همچنین، لینک پرسشنامه‌ها در صورت نیاز از طریق پلتفرم‌هایی مانند Google Forms برای معلمان ارسال شد. پس از جمع‌آوری، پرسشنامه‌ها از نظر کامل بودن بررسی شدند. داده‌های ناقص یا غیرقابل استفاده کنار

گذاشته شده و تعداد نمونه‌ها به حد کفایت رسید. داده‌ها با استفاده از بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۶ وارد و برای تحلیل اولیه توصیفی آماده شدند. سپس، داده‌ها برای مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۴ تحلیل گردیدند.

## یافته‌ها

بر اساس نتایج توصیفی مطالعه، ۳۷/۹ درصد از شرکت کنندگان مرد و ۵۸/۹ شرکت کنندگان زن بودند. سن ۳۳/۹ درصد از شرکت کنندگان بیشتر از ۳۵ سال بود. مدرک تحصیلی ۳۸/۸ درصد از شرکت کنندگان در این پژوهش، لیسانس بود. همچنین سابقه خدمت ۳۳/۲ درصد از معلمان، بیشتر از ۱۵ سال بود. میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر با ۷۰/۶۳، ۶۳/۷۷ و ۲۵/۱۹ گزارش شد.

### فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با کار تیمی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق رابطه دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با کار تیمی

متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۷۱***	۰/۲۲۲	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی	۰/۴۵۹***	۰/۲۱۱	۰/۰۰۱
تعلق به اجتماع علمی	۰/۲۸۲***	۰/۰۸۰	۰/۰۰۱
خود کارایی	۰/۳۷۷***	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱
مسئولیت علمی	۰/۳۵۲***	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱

$p < 0.05$

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارآمدی و مسئولیت علمی با کار تیمی معنی دار است یعنی بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با کار تیمی (۰/۳۵۲، ۰/۳۷۷، ۰/۲۸۲، ۰/۴۵۹، ۰/۴۷۱) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۲۲/۲، ۲۱/۱، ۸، ۱۴/۲، ۱۲/۴ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با کار تیمی مشترک است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با کار تیمی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، تأیید می‌گردد.

### فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق رابطه دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۲۰***	۰/۵۱۸	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی	۰/۵۹۶***	۰/۳۵۵	۰/۰۰۱
تعلق به اجتماع علمی	۰/۳۷۰***	۰/۱۳۷	۰/۰۰۱
خود کارایی	۰/۵۷۲***	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱
مسئولیت علمی	۰/۶۵۳***	۰/۴۲۶	۰/۰۰۱

$p < 0.05$

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است یعنی بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با رفتار شهروندی سازمانی (۰/۵۹۶، ۰/۷۲۰) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۵۱/۸، ۳۵/۵، ۱۳/۷، ۳۲/۷، ۴۲/۶ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به

اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با رفتار شهروندی سازمانی مشترک است. لذا فرضیه پنجم مبنی بر این که بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت علمی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، تأیید می‌گردد.

**فرضیه سوم: رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با کار تیمی معلمان علوم اجتماعی در کشور عراق رابطه دارد.**

**جدول ۳. ضریب همبستگی رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با کار تیمی**

متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	سطح معناداری
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۰۵**	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱
آداب اجتماعی	۰/۳۸۱**	۰/۱۴۵	۰/۰۰۱
نوع دوستی	۰/۲۹۴**	۰/۰۸۶	۰/۰۰۱
وجدان کاری	۰/۳۳۹**	۰/۱۱۵	۰/۰۰۱
هماهنگی متقابل شخصی	۰/۳۴۲**	۰/۱۱۷	۰/۰۰۱
محافظت از منابع سازمان	۰/۲۹۷**	۰/۰۸۸	۰/۰۰۱
جوانمردی	۰/۲۵۶**	۰/۰۶۶	۰/۰۰۱
نزاکت	۰/۲۱۷**	۰/۰۴۷	۰/۰۰۱

$p < 0/01$

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد ضریب همبستگی رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی معنی دار است یعنی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی ( $r = 0/405, 0/381, 0/294, 0/339, 0/342, 0/297, 0/256, 0/217$ ) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی ( $r^2 = 0/405, 0/381, 0/294, 0/339, 0/342, 0/297, 0/256, 0/217$ ) درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی مشترک است. لذا فرضیه ششم مبنی بر این که بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی رابطه معنی دار وجود دارد، تأیید می‌گردد.

**فرضیه چهارم: رفتار شهروندی سازمانی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی معلمان در کشور عراق را میانجی‌گیری می‌کند.**

**جدول ۴: ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی‌گیری رفتار شهروندی سازمانی**

متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	تی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای * رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۰۲**	۰/۰۴۱	۳/۵۸۴	۰/۰۰۱

$p < 0/01$

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است یعنی بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی ( $r^2 = 0/202$ ) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) از منابع سازمان، جوانمردی، نزاکت با کار تیمی ( $r^2 = 0/202$ ) درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی مشترک است. لذا فرضیه هفتم مبنی بر این که بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد، تأیید می‌گردد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان علوم اجتماعی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی در کشور عراق انجام شد.

در خصوص فرضیه اول یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر قابل توجهی بر کار تیمی دارد (ضریب تأثیر ۰/۴۷۱). این نتایج با مطالعه کیم و همکاران (۲۰۲۴)، همسو است که نشان داد اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی به ایجاد فرهنگ اعتماد و همکاری میان کارکنان کمک می‌کند (Kim & Lee, 2024). همچنین، نتایج کوزس و همکاران (۲۰۲۳) که نشان‌دهنده تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر توانایی کارکنان در کار گروهی است (M Kouzes & Z Posner, 2023) همسو است. از سوی دیگر، با نتایج پژوهش مرشد و همکاران غیر همسو است این ناهمسوئی ممکن است ناشی از تفاوت‌های فرهنگی و ساختارهای سازمانی باشد. در محیط‌هایی که ساختارهای سازمانی بر اساس سلسله مراتب سخت‌گیرانه تعریف شده‌اند، ممکن است تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعاملات تیمی کاهش یابد (Mercader et al., 2021).

در خصوص فرضیه دوم یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر قوی و مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (ضریب تأثیر ۰/۷۲۰). این نتایج با مطالعاتی مانند ارگان (۱۹۹۸) و آلتینکورد و همکاران (۲۰۱۲)، همسو است که نشان می‌دهد ارزش‌های اخلاقی کارکنان می‌تواند رفتارهای داوطلبانه و مفید در محیط کار را تقویت کند (Altinkurt & Yilmaz, 2012; Organ, 1988). به‌طور خاص، تعلق به اجتماع علمی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار شناسایی شدند. از دیدگاه نظری، این یافته‌ها با نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده آجنز (۱۹۹۱) مطابقت دارد، که نشان می‌دهد ارزش‌ها و باورهای اخلاقی می‌توانند قصد و رفتار افراد را به سمت رفتارهای مطلوب سوق دهند (Ajzen, 1991). با این حال، برخی از مطالعات، نظیر پژوهش پنگ و همکاران (۲۰۲۳)، نشان داده‌اند که نبود حمایت‌های سازمانی ممکن است این تأثیر را کاهش دهد (Peng et al., 2023).

در خصوص فرضیه سوم یافته‌ها نشان داد ارتباط مثبت و معنادار میان رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی وجود دارد. (ضریب تأثیر ۰/۴۰۵). این نتیجه نشان‌دهنده نقش مهم رفتارهای داوطلبانه مانند نوع‌دوستی، وجدان کاری و هماهنگی متقابل در افزایش تعاملات گروهی است. مطالعاتی مانند پژوهش گرانت و مایر (۲۰۰۹) تأیید کرده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مستقیم منجر به ارتقای عملکرد تیم‌ها می‌شود (Grant & Mayer, 2009). در این راستا، آداب اجتماعی و وجدان کاری به‌عنوان مهم‌ترین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شدند. این یافته‌ها با پژوهش وندیل و همکاران (۱۹۹۵) که بر اهمیت رفتارهای تعاملی مثبت در موفقیت تیم‌ها تأکید دارد، همخوانی دارد (Van et al., 1995).

در خصوص فرضیه چهارم یافته‌ها نشان داد: بررسی نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که این متغیر به‌طور قابل توجهی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی را تقویت می‌کند (ضریب میانجی‌گری ۰/۲۰۲). این یافته‌ها با مدل نظری موو همکاران (۲۰۱۷)، مطابقت دارد که بر اهمیت متغیرهای میانجی در انتقال اثرات ارزش‌های اخلاقی به عملکرد سازمانی تأکید دارد (Mo & Shi, 2017). از دیدگاه عملی، این یافته نشان می‌دهد که سازمان‌ها می‌توانند از طریق تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، تأثیر مثبت اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد تیمی را بهبود بخشند. این نتایج با نتایج گزارش شده توسط جانگو همکاران (۲۰۲۲)، غیرهمسو است که ممکن است ناشی از متغیرهای دخیل نظیر سطح تعهد مدیریتی باشد (Jung, 2022).

بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که عواملی نظیر سن، تحصیلات و سابقه خدمت تأثیر معناداری بر نمرات اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی دارند. برای مثال، افراد با سابقه خدمت بیشتر به دلیل تجربه بالاتر، نمرات بالاتری در این متغیرها داشتند. این نتایج با پژوهش وودروو همکاران (۲۰۲۰)، که به تأثیر تجربه کاری بر کارآمدی کارکنان پرداخته است، همخوانی دارد (Woodrow & Guest, 2020).

این پژوهش، علی‌رغم یافته‌های ارزشمند، با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر نتایج مد نظر قرار گیرد. این مطالعه در یک منطقه جغرافیایی خاص انجام شد که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر مناطق یا فرهنگ‌ها محدود کند. همچنین، ماهیت مقطعی مطالعه می‌تواند منجر به الزام احتیاط در تعمیم یافته‌ها به زمان‌های آینده شود. در نهایت، نبود داده‌های کیفی برای بررسی عمیق‌تر رفتارهای سازمانی و تعاملات میان متغیرها از دیگر محدودیت‌های این پژوهش محسوب می‌شود. پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر در صورت امکان به صورت ترکیبی (کیفی و کمی) انجام شود تا برخی از محدودیت‌های مذکور را برطرف سازد.

در مجموع، این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی به صورت معناداری با یکدیگر مرتبط هستند. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی، نقش مهمی در تقویت این ارتباط ایفا می‌کند. نتایج این مطالعه بر اهمیت تقویت ارزش‌های اخلاقی و رفتارهای داوطلبانه در محیط‌های آموزشی تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند که برنامه‌های آموزشی و حمایتی در این زمینه اجرا شوند.

## تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

## مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

## Extended Summary

### Introduction

In contemporary educational systems, the role of teachers extends beyond traditional pedagogical functions to encompass professional ethics, teamwork, and organizational citizenship behavior. These factors significantly influence teaching effectiveness, institutional cohesion, and overall educational quality (Sherpa, 2018). Professional ethics serve as a guiding framework that ensures accountability, fairness, and integrity in educational environments. Studies indicate that adherence to ethical principles among educators enhances trust and transparency, ultimately fostering collaborative work environments (Culham et al., 2024). Furthermore, professional ethics have been shown to promote teacher efficacy and responsibility, which, in turn, positively impact teamwork and institutional development (Rich, 1984).

Teamwork in educational institutions is another critical component that contributes to shared knowledge, improved teaching strategies, and increased job satisfaction among educators (Thomas, 1997). Collaborative efforts among teachers can lead to innovative instructional methods and more effective student engagement. Research suggests that educational teams with strong collaborative ties not only achieve higher performance levels but also cultivate a supportive and dynamic learning environment (Salas et al., 2018).





Another important factor is organizational citizenship behavior (OCB), which refers to discretionary behaviors that support organizational functioning but are not explicitly mandated (Joshay & Varghese, 2024). In educational contexts, teachers exhibiting high levels of OCB contribute positively to institutional cohesion and educational outcomes. Research shows that OCB enhances cooperation among teachers, reduces workplace conflicts, and promotes institutional commitment (Santos et al., 2023). Prior studies have demonstrated that professional ethics and OCB are strongly correlated, with ethical teaching practices leading to greater voluntary cooperation and engagement (Khan et al., 2019).

Despite the growing body of research on these variables, few studies have examined the mediating role of OCB in the relationship between professional ethics and teamwork in educational settings. While previous studies have explored these relationships in corporate and non-educational sectors (Hou et al., 2021; Koc et al., 2021; Lambert et al., 2014), there remains a gap in research specifically addressing teachers' professional ethics and teamwork dynamics within schools. Moreover, studies suggest that teamwork and OCB have a reciprocal influence, with collaborative environments fostering greater engagement in organizational citizenship behaviors (Podsakoff et al., 2009; Rafiei et al., 2022). Given the unique cultural and educational structures in Iraq, an in-depth examination of these variables within the Iraqi educational context is necessary.

This study aims to investigate the mediating role of teachers' OCB in the relationship between professional ethics and teamwork among social sciences teachers in Iraq. The research seeks to determine whether ethical teaching practices enhance teamwork through increased engagement in organizational citizenship behaviors.

### Methods and Materials

The study employed a descriptive-correlational research design, utilizing structural equation modeling (SEM) to examine causal relationships between professional ethics, teamwork, and OCB. The statistical population comprised all social sciences teachers in Iraq, totaling 530 individuals. A non-random convenience sampling method was used, and based on Krejcie and Morgan's (1970) table, 227 participants were selected.

Three standardized questionnaires were employed for data collection: a professional ethics questionnaire, an OCB questionnaire, and a teamwork questionnaire. Each questionnaire's validity and reliability had been previously confirmed in educational research. Data collection was conducted both in person and via online platforms, ensuring a comprehensive sample representation.

The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26 for descriptive analysis and Amos version 24 for inferential analysis. The study examined the direct relationships between professional ethics, teamwork, and OCB, as well as the indirect mediating role of OCB in linking professional ethics to teamwork.

### Findings

Demographic analysis showed that 37.9% of the participants were male, while 58.9% were female. Additionally, 33.9% of the respondents were above 35 years old, and 38.8% held bachelor's degrees. The mean scores for professional ethics, teamwork, and OCB were 70.63, 63.77, and 25.19, respectively.

The first hypothesis, which posited a significant relationship between professional ethics and teamwork, was supported. The correlation coefficient between professional ethics and teamwork was found to be 0.471, indicating a moderately strong positive relationship. Among the dimensions of professional ethics, social responsibility, belonging to the scientific community, self-efficacy, and scientific responsibility were all significantly correlated with teamwork.

The second hypothesis, examining the relationship between professional ethics and OCB, was also confirmed. A strong positive correlation of 0.720 was found between professional ethics and OCB. Specifically, social responsibility, belonging to the scientific community, self-efficacy, and scientific responsibility exhibited significant positive associations with OCB.

The third hypothesis tested the relationship between OCB and teamwork, with results confirming a correlation coefficient of 0.405. The dimensions of OCB—including social etiquette, altruism, work conscience, interpersonal coordination, organizational resource protection, sportsmanship, and courtesy—all demonstrated significant positive relationships with teamwork.

Finally, the fourth hypothesis, which examined the mediating role of OCB in the relationship between professional ethics and teamwork, was confirmed. The indirect effect of professional ethics on teamwork through OCB was found to be significant, with a correlation coefficient of 0.202. This finding highlights the importance of OCB as a key factor in strengthening the relationship between ethical behavior and teamwork among teachers.

### Discussion and Conclusion

The findings underscore the importance of professional ethics in fostering teamwork among teachers. Ethical teaching practices create an environment of trust, mutual respect, and responsibility, which facilitates collaboration. The study aligns with previous research indicating that professional ethics contribute to a culture of cooperation and shared responsibility in educational institutions. However, differences in findings across studies suggest that cultural and institutional factors may influence the strength of this relationship.

The strong correlation between professional ethics and OCB further confirms that ethical behavior encourages voluntary, prosocial actions that benefit the organization. When teachers adhere to ethical standards, they are more likely to engage in behaviors that go beyond their formal job requirements, fostering a more cohesive and productive work environment. The findings suggest that enhancing professional ethics training in schools may lead to improved organizational behavior and teamwork.

The results also highlight the significant role of OCB in promoting teamwork. Teachers who exhibit OCB contribute positively to institutional culture, demonstrating behaviors such as helping colleagues, maintaining positive workplace interactions, and showing dedication beyond their formal duties. These behaviors enhance collaboration and collective problem-solving, making teamwork more effective.

Moreover, the confirmation of OCB as a mediating variable in the relationship between professional ethics and teamwork suggests that fostering OCB can amplify the benefits of ethical teaching practices. Schools and educational policymakers should implement programs aimed at reinforcing OCB among teachers, as this could enhance teamwork and overall educational performance.

This study, however, has certain limitations. The research was conducted in a specific geographic and cultural context, which may limit the generalizability of the findings. Additionally, the cross-sectional nature of the study restricts causal inferences. Future research could employ longitudinal or mixed-method approaches to further investigate these relationships in different educational settings.

In conclusion, the study demonstrates that professional ethics, OCB, and teamwork are interrelated variables that play a crucial role in shaping educational environments. OCB serves as a vital intermediary that strengthens the relationship between ethical teaching practices and teamwork. By promoting professional ethics and fostering organizational citizenship behavior, educational institutions can create more collaborative, effective, and ethical teaching environments.



## References

- Ajzen, I. (1991). Organizational Behavior and Human Decision Processes. Theories of Cognitive Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *BMC Nursing*, 19, 1-8.
- Altinkurt, Y., & Yilmaz, K. (2012). Relationship between School Administrators' Organizational Power Sources and Teachers' Organizational Citizenship Behaviors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1843-1852.
- Arimoto, A., Gregg, M. F., Nagata, S., Miki, Y., & Murashima, S. (2012). Evaluation of doctoral nursing programs in Japan by faculty members and their educational and research activities. *Nurse Education Today*, 32(5), e1-e7.
- Culham, T. E., Major, R. J., & Shivhare, N. (2024). Virtue ethics and moral foundation theory applied to business ethics education. *International Journal of Ethics Education*, 9(1), 139-176.
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900.
- Hou, F. I., Wu, Y. L., Li, M. H., & Huang, W. Y. (2021). Physiotherapist' job performance, impression management and organizational citizenship behaviors: An analysis of hierarchical linear modeling. *PLoS One*, 16(5), e0251843. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251843>
- Joshy, L., & Varghese, R. (2024). Unveiling the mechanisms by which inclusive leadership influences the good soldier syndrome among health-care employees. *Leadersh Health Serv (Bradf Engl)*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/lhs-11-2023-0089>
- Jung, J.-Y. (2022). The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities: mediated by organizational culture and trust. *Sustainability*, 14(17), 11051.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Front Psychol*, 10, 1977. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01977>
- Kim, D., & Lee, M.-J. (2024). The role of ethical leadership in enhancing organizational culture and performance. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 1(2).
- Koc, Y., Gulseren, D., & Lyubkyh, Z. (2021). Masculinity contest culture reduces organizational citizenship behaviors through decreased organizational identification. *J Exp Psychol Appl*, 27(2), 408-416. <https://doi.org/10.1037/xap0000351>
- Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Hogan, N. L. (2014). The association between correctional orientation and organizational citizenship behaviors among correctional staff. *Int J Offender Ther Comp Criminol*, 58(8), 953-974. <https://doi.org/10.1177/0306624x13489510>
- M Kouzes, J., & Z Posner, B. (2023). The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations. In: Jossey-Bass.
- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Popescu, C. R. G. (2021). A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522.
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: Testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*, 141, 151-162.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Peng, M. Y.-P., Xu, C., Zheng, R., & He, Y. (2023). The impact of perceived organizational support on employees' knowledge transfer and innovative behavior: comparisons between Taiwan and mainland China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-13.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *J Appl Psychol*, 94(1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rafiei, S., Pakpour, A., & Abdollahzade, S. (2022). Editorial: Social capital and organizational citizenship behavior amongst health workforce. *Front Public Health*, 10, 1089075. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1089075>
- Rich, J. M. (1984). *Professional ethics in education*. ERIC.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *Am Psychol*, 73(4), 593-600. <https://doi.org/10.1037/amp0000334>
- Santos, R. S., Lousã, E. P., Sá, M. M., & Cordeiro, J. A. (2023). First, Be a Good Citizen: Organizational Citizenship Behaviors, Well-Being at Work and the Moderating Role of Leadership Styles. *Behav Sci (Basel)*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/bs13100811>
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics for teachers. *International Education and Research Journal*, 4(3), 16-18.
- Soltis, J. F. (1986). Teaching professional ethics. *Journal of Teacher Education*, 37(3), 2-4.
- Thomas, R. E. (1997). Problem-based learning: measurable outcomes. *Med Educ*, 31(5), 320-329. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.1997.00671.x>
- Van, D. L., Cummings, L. L., & Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddled waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.

Woodrow, C., & Guest, D. E. (2020). Pathways through organizational socialization: A longitudinal qualitative study based on the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 110-133.