

بررسی تاثیر حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان

نگین جباری^۱، معصومه حسن پور^۲، آزاده بینش^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

چکیده

هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان می‌باشد. از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان به تعداد ۸۰۰ نفر تشکیل می‌دهد که در سال ۹۴ مشغول فعالیت هستند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۰۰ نفر به‌طور نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار لیزرل انجام شد. یافته‌ها حاکی از آن بود که حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان تأثیر معنی‌داری نداشته است. در صورتی که هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان تأثیر معنی‌داری داشت؛ بطوریکه با افزایش هویت تیمی در بین کارکنان میزان اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (صداقت؛ وفاداری؛ احترام به دیگران؛ همدردی با دیگران؛ برتری‌جویی؛ عدالت و انصاف؛ رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها) افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: حمایت سازمانی، هویت تیمی، اخلاق حرفه‌ای، کارکنان آموزش و پرورش.

مقدمه:

در سازمان‌ها افراد یک هویت معینی که با واحد کاری که فعالیت‌های روزمره‌شان را انجام می‌دهند، دارند که به آن هویت تیمی گفته می‌شود (آشفورت و جانسون^۱، ۲۰۰۰). هویت تیمی توجه زیادی را از طرف روانشناسان، جامعه‌شناسان و محققان دیگر دریافت کرده است (لی و فریرا^۲، ۲۰۱۳). حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و درازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آن‌ها توجه می‌کنند؛ به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند (آیزنبرگر^۳ و همکاران، ۲۰۰۱) اقدامات هدفمند در بهبود ادراک از حمایت سازمانی ادراک شده نه تنها منجر به بهبود ارتباطات با حفظ امنیت می‌شود بلکه پیشنهاد ارزیابی عقلایی از علل حوادث را می‌کند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند. در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می‌آید منظور، اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون‌ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می‌کند (هو^۴، ۲۰۱۱). بحث هویت تیمی یکی از چالش‌برانگیزترین مباحث سازمانی است که آثار عمیقی را بر زندگی افراد و جوامع می‌گذارد و رابطه مستقیم با اعمال و رفتار افراد دارد. این واژه اصطلاح مهمی است که محرک پنهان بسیاری از کارهای گروهی و تلاش‌های اجتماعی است. بنابراین توجه زیادی در ادبیات رفتار سازمانی و پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است.

بیان مسئله:

امروزه اخلاق و رفتارهای اخلاقی در محیط‌های کار در کنار موج توجهات جدی اغلب جوامع دنیا در آغازین سال‌های هزاره سوم میلادی به ارزش‌های اخلاقی در میان اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف علوم جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، انسان‌شناسی و حتی علوم تجربی و پزشکی، نظریات و پژوهش‌های زیادی را به خود اختصاص داده است (کادوزیر، ۲۰۱۲؛ احمدیان و همکاران، ۱۳۹۴). علی‌رغم اینکه از نظر علمی، نظریه‌پردازی در باب اخلاق کاری و تجاری در گذشته توسط فلاسفه آغاز گشته و تا اندازه‌ای قدمتی طولانی دارد، ولی بررسی‌های علمی دقیق در این حوزه، طی سال‌های اخیر از طرف دانشمندان علوم اجتماعی و علوم انسانی دنبال شده است. تلاش‌های این دانشمندان برای تبیین نحوه وقوع رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری منجر به بسط و گسترش نظریات و شواهد علمی گشته که در بسیاری از آن‌ها رهبران و مدیران به‌عنوان کسانی معرفی شده‌اند که به‌طور جدی می‌توانند فراوانی و شدت رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. تأکیدات موردنظر اندیشمندان یادشده در مفهومی به نسبت نوین تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای به اجماع قابل توجهی رسیده است (فاسین، ۲۰۱۲؛ کتابفروش و همکاران، ۱۳۹۲). رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک‌سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مدنظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به‌مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژی است سپرده می‌شود؛ نه به واحد کارکنانی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت محور» است، نه «مسئله محور»؛

¹ Ashfort and Jonson

² Lee and Ferreira

³ Eisenberger

⁴ Ho

درحالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله محور» است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی این است که ما باید از تلویحی نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد وابسته و نه حتی سازمان وابسته و نه محیط وابسته است؛ بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد؛ که این امر منجر به تحقیق بر روی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از سوی کارکنان می‌شود (هارتوک و وینتسلی، ۲۰۱۳؛ خرم منش؛ ۱۳۹۲).

با توجه به مطالب بیان‌شده فوق و بررسی و مطالعه نتایج مطالعات محققین دیگر بر آن شدیم که تأثیر حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان را مورد بررسی قرار داده و سؤال اصلی تحقیق حاضر آن است که آیا حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان تأثیر دارد یا خیر؟

مفاهیم و نظرات:

خالق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلایی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (قراملکی، ۱۳۹۲).

هویت با سازمان به شکل کلی و هویت با واحد کاری است که افراد در آن بیشتر فعالیت‌های شغلی روزانه‌شان را انجام می‌دهند؛ بنابراین افراد یک هویت معینی نیز با واحد کاری دارند که به آن هویت تیمی گفته می‌شود (وان کنیپنورگ و وان شای، ۲۰۰۰).

میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فرد و سلامت جسمانی و روانی قائل می‌شود و در شرایط استرس‌زا و سخت به وی کمک می‌کند و همچنین میزان تعهدی است که سازمان در برابر کارکنان خود دارد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه تحقیقات انجام شده:

علوی متین و مهران پور در سال ۱۳۹۵؛ به بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر مشتری‌مداری کارکنان و نتایج روانی و رفتاری موردنظر پرداختند. روش تحقیق حاضر از نظر ماهیت از تحقیق‌های توصیفی پیمایشی بوده و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. جامعه آماری، کارکنان صف شعب بانک ملی استان آذربایجان شرقی هستند. حجم این افراد ۵۴ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه را برابر با ۷۴۲ نفر در نظر گرفته شده است. برای انتخاب اعضای نمونه تحقیقاتی، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، از نرم‌افزار SPSS استفاده گردیده است. نتایج تحقیق گویای این هست که حمایت سازمانی بر مشتری‌مداری کارکنان تأثیرگذار است. در بین ابعاد حمایت سازمانی، بعد آموزش، رهبری خدمتگزار، توانمندسازی و پاداش‌های سازمان بر مشتری‌مداری تأثیرگذار بوده اما دو بعد حمایت سرپرست و فناوری خدمات بر مشتری‌مداری تأثیرگذار نیست.

وجه‌الدینی و مظفری در سال ۱۳۹۵؛ بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی را مورد ارزیابی قرار دادند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان اداره کل بهزیستی استان کرمان است که تعداد آن‌ها ۱۷۰ نفر هست. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۱۵ نفر انتخاب گردید. نتایج استخراج‌شده از پرسشنامه‌ها با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد: (۱) حمایت سازمانی ادراک‌شده با

عملکرد شغلی رابطه دارد (۲) حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد (۳) رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد.

ایمانی و جمشیدزهی در سال ۱۳۹۵؛ تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش را مورد مطالعه قرار دادند. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش که تعداد آن‌ها برابر با ۱۰۴۰ نفر هست. از جامعه آماری مذکور بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، نمونه‌ای به حجم ۲۸۵ نفر تعیین گردیده که به صورت تصادفی طبقه‌ای مشخص گردیده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده است. به منظور سنجش فرضیه‌های تحقیق از آزمون رگرسیون چندگانه و الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی تأثیرگذار است؛ اما هیچ‌کدام از مؤلفه‌های حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی به تنهایی پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی نیستند.

آخیلندرا و سدهانا^۱ در سال ۲۰۱۳؛ تحقیقی تحت عنوان حمایت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی صورت پذیرفت. نمونه آماری پژوهش ۱۸۸ نفر از کارکنان مدیریتی سطح بالای سازمان‌های هندوستان بودند. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

چیانگ^۲ و همکاران در سال ۲۰۱۲ در تحقیقی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی را با توجه به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان میانجی بررسی کردند. نتیجه به دست آمده نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی به تنهایی نمی‌توانند چندان بر عملکرد موثر باشند در صورتی که با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای فوق می‌توانند تأثیر بسزایی بر عملکرد شغلی داشته باشند.

وانگ و کیونگ^۳ در سال ۲۰۱۱ طی تحقیقی دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان از طریق رویکردهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از سوی سازمان پیش‌بینی کرد.

فرضیه‌های تحقیق:

حمایت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارند.

هویت تیمی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارند

روش تحقیق

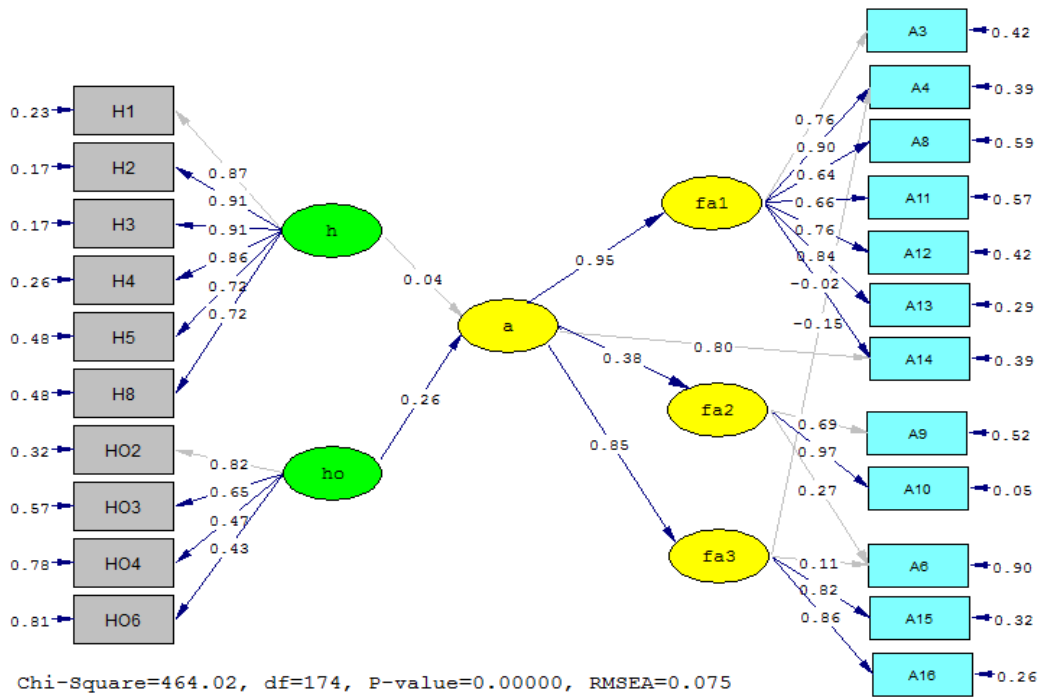
با توجه به موضوع مورد پژوهش، طرح کلی تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی و با توجه به هدف و کاربرد از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان به تعداد ۸۰۰ نفر تشکیل می‌دهد که در سال ۹۴ مشغول فعالیت هستند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۰۰ نفر به طور نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد.

¹ Akhilendra K. S. and Sadhana

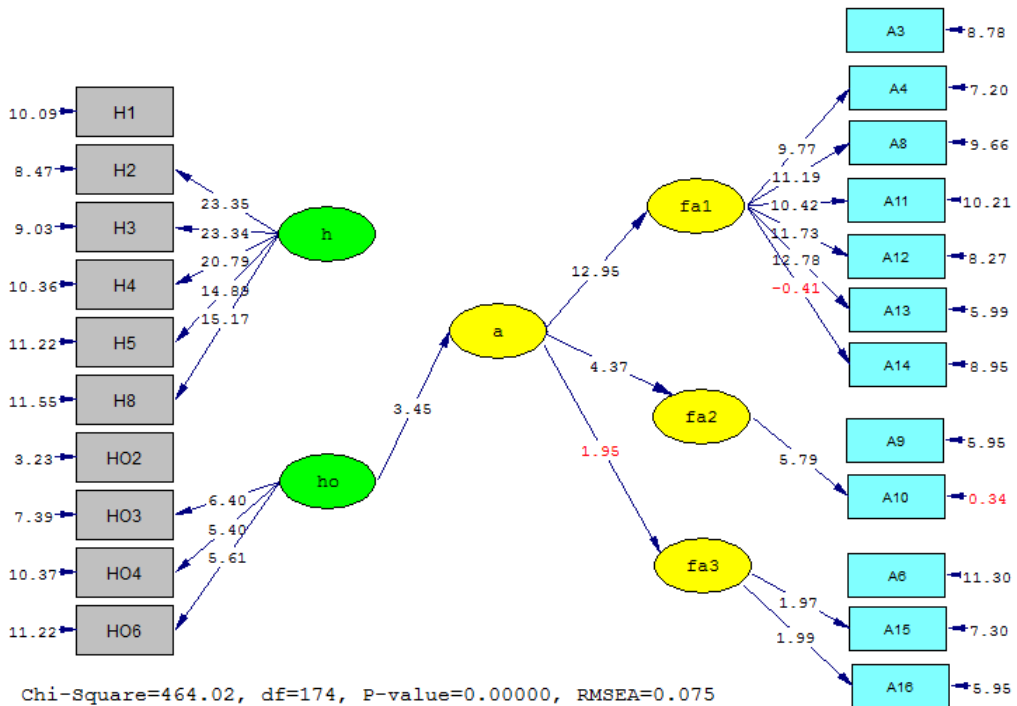
² Chiang

³ Wang and Keung

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات



شکل ۱: مدل مفهومی تصحیح شده با ضرایب مسیر استاندارد شده



شکل ۲: مدل مفهومی با ضرایب معناداری T

با توجه به مدل مفهومی با ضرایب استاندارد و غیر استاندارد و ضرایب معنا داری T ضریب مسیر حمایت سازمانی منتهی به اخلاق حرفه ای ۰/۰۴ بوده و معنادار نیست ($t < 1/96$). بنا بر این می توان گفت حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان اثر معنادار ندارد. ضریب مسیر هویت تیمی منتهی به اخلاق حرفه ای ۰/۲۶ بوده و معنادار است ($t > 1/96$). بنا بر این می توان گفت هویت تیمی بر اخلاق حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان اثر معنادار دارد. با هر واحد افزایش در هویت تیمی کارکنان می توان انتظار ۰/۲۶ افزایش در اخلاق حرفه ای آنها را داشت.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که حمایت سازمانی بر اخلاق حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان تاثیر معنی داری نداشته است. در صورتی که هویت تیمی بر اخلاق حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان تاثیر معنی داری داشت؛ بطوریکه با افزایش هویت تیمی در بین کارکنان میزان اخلاق حرفه ای و مولفه های آن (صداقت؛ وفاداری؛ احترام به دیگران؛ همدردی با دیگران؛ برتری جویی؛ عدالت و انصاف؛ رعایت و احترام نسبت به ارزش ها) افزایش می یابد. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادات زیر ارائه میگردد:

- با توجه به اینکه شکل گیری هویت تیمی می تواند متأثر از فرایندهای سازمانی مانند آنچه در مدیریت منابع انسانی اتفاق می افتد باشد بنابراین توجه به انسان ها و تفویض اختیار تیم ها می تواند موجب افزایش توجه به مسئولیت و وفاداری افراد در سازمان ها شود.

- پیشنهاد میشود بستر لازم برای کار تیمی در سازمان فراهم شود این امر می تواند شامل متغیرهای رفتاری و رفاهی در سازمان باشد. توصیه می شود کارهای تیم ها را هر چه بیشتر تخصصی کرده تا با تمایز کاری، هویت تیمی در سازمان درست تر و منسجم تر شکل بگیرد.

- دوره های آموزشی ضمن خدمت برای مدیران برگزار گردد تا مدیران با مفهوم هویت تیمی آگاهی بیشتری کسب کنند.

- پیشنهاد می شود سازمان آموزش و پرورش محیطی همراه با حس مشارکت گروهی و همدردی در بین همکاران و مدیران به وجود آورند. در چنین محیطی همکاران همدیگر را دوست داشته و این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می نمایند. با میل و رغبت به انجام وظایف خود می پردازند و به محیط کار و شغلشان افتخار می کنند.

- فراهم سازی زمینه های لازم جهت شناساندن و افزایش سطح هویت تیمی کارکنان توسط آموزش و پرورش با برگزاری کارگاه های مناسب آموزشی

- پیشنهاد می شود تا در صورت امکان زمان استخدام و بکارگیری نیروهای انسانی، میزان علاقه افراد به کارهای گروه و مشارکت آنها در تیم های سازمانی مدنظر قرار گیرد.

فهرست منابع:

۱. احمدیان، محمد؛ احمدیان، مهدی؛ احمدیان، علی، ۱۳۹۴، اخلاق حرفه ای در سازمان، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق
۲. ایمانی، عبدالمجید؛ جمشیدزهی، احسان، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد پویا ایران -مالزی، مالزی -جزیره پنانگ دانشگاه USM، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران
۳. خرم منش، مریم. ۱۳۹۰. بررسی وضعیت اخلاق حرفه ای کادر پزشکی در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود

۴. علوی متین، یعقوب و ساسان مهران پور، ۱۳۹۵، تأثیر حمایت سازمانی بر مشتری مداری کارکنان مطالعه موردی: بانک ملی استان آذربایجان شرقی، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین
۵. قاسمی، محمدرضا؛ غلامی، مصطفی؛ رضانی، یوسف. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران بیمارستان فارابی. نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی
۶. قراملکی، احد. (۱۳۹۲). اخلاق سازمانی، تهران: سرآمد
۷. کتابفروش بدری، آرش؛ جعفری پرویز خانلو، کرم؛ یحیوی، رامین، ۱۳۹۲. نقش و کاربرد اخلاق حرفه ای در سازمان. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی
۸. وجه الدینی، مصطفی؛ ملاحسینی، علی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی از طریق نقش میانجی رفتار شهروندی (مورد مطالعه اداره کل بهزیستی استان کرمان). سومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون

9. Akhilendra K. S. and Sadhana S. (2013). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Personality, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 39(1). pp 117-125
10. Cadozier, V, (2012). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com
11. Chiang, Chun-Fang, Tsung-Sheng, Hsieh (2012) "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, pp. 180-190

Investigating the Effect of Organizational Support and Team Identity on Professional Ethics among Education Staff in Gorgan

Negin Jabari¹, Masoume Hasanpour², Azade Binesh³

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Unit, Iran (Corresponding Author)

2. PhD Students in Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran

3. Master's degree in Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran

Abstract

The main purpose of this study was to the effects of organizational support and team identity on professional ethics among of employees Education city of Gorgan. The type of research method is descriptive - correlation and in terms of purpose, is applied. The statistical population of this research is all the education staff of Gorgan city, which consists of 800 people who work in 94 years. The sample size was estimated by using Cochran's formula of 300 people by simple random sampling. In this research, the standard questionnaire for professional ethics (2000), organizational support for Eisenberger et al. (1986) and team identity of Van Dick et al. (2008) were used to collect the required data. Data analysis and analysis through LaserList software was done. The findings indicated that organizational support had no significant effect on the professional ethics of education staff in Gorgan. If team identity had a significant effect on the professional ethics of the education staff of Gorgan, so that by increasing the team identity among the staff, the amount of professional ethics and its components (honesty, loyalty, respect for others, sympathy with others, superiority) Justice; justice and fairness; respect and respect for values).

Keywords: organizational support, team identity, professional ethics, education staff
