

رابطه هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان - دانشگاه تهران)

نسرين اردستاني^۱، هادی رزقی شیرسوار^{۲*}

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، سمنان، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، سمنان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۱۵)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران، با استفاده از روش تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی، انجام شد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران تشکیل دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات ۲۳۰ نفر (۱۶۳ نفر کارکنان و ۶۷ نفر استادان) بودند و ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسش‌نامه «هوش اخلاقی» لنینیک و کیل و «رفتار شهروندی سازمانی» پودساکف و همکارانش استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها به تأیید متخصصان و استاد راهنما رسید. پایایی پرسش‌نامه‌ها، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای هوش اخلاقی ۰/۸۶ و برای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۹ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل، روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون) به کار رفت. یافته‌های پژوهش نشان داد هوش اخلاقی و همه مؤلفه‌های آن (درست‌کاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری، گذشت) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

کلیدواژه‌گان

اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، هوش اخلاقی.

* رایانامه نویسنده مسئول rezghih@yahoo.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، توسعه تکنولوژی‌های جدید و رشد فزاینده جهانی اقتصاد به رقابت فزاینده و تغییرات سریع در ماهیت کار سازمان‌ها و کارکنانشان منجر شده است. در نتیجه این تغییرات و به منظور آماده شدن برای تغییرات آینده، فشاری قابل ملاحظه و فزاینده بر کارکنان برای پذیرفتن مسئولیت برنامه‌ریزی ارتقای شغلی، آموزش، و حقوق و مزایا وارد می‌آید. همچنین، سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند و در تلاش‌اند کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین‌شده در شرح شغلشان کار کنند (سنوبری ۱۳۸۷: ۸۰). باور بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، و می‌توان گفت عاملی مؤثر بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی و عزت نفس است (ملکی‌نیا و صادقی ۱۳۸۷: ۷۱). عوامل زیادی وجود دارد که باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود؛ از جمله نگرش شغلی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳؛ اسپنک و همکاران ۱۹۹۵)، اعتماد (دلگا ۱۹۹۵؛ پودساکوف و همکاران ۱۹۹۶)، عدالت سازمانی (مورمن ۱۹۹۱؛ شپارد و همکاران ۱۹۹۲؛ اسکيو ۱۹۹۳)، رضایت شغلی (اسمیت و همکاران ۱۹۸۳؛ بیتن و ارگان ۱۹۸۳؛ مورمن ۱۹۸۳)، تعهد سازمانی (اوریلی و چتمن ۱۹۸۶؛ ایزنبرگر و همکاران ۱۹۹۰؛ ارگان ۱۹۹۰؛ تراکینبرت ۲۰۰۰) (به نقل از ییلماز و تاسدان^۱ ۲۰۰۹: ۱۱۲). در مجموع در این مقاله ابتدا پیشینه هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی تشریح می‌شود و در ادامه روش پژوهش و آزمون‌های آماری و پیشنهادهای کاربردی مرتبط با تحقیق می‌آید.

بیان مسئله

یکی از عواملی که بر بروز رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد هوش اخلاقی در سازمان‌هاست. مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون از موضوعات بسیار مهمی است که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای جوامع در سطح

1. Yilmaz, K. & Tasdan, M.

جهان شده است. رعایت نکردن برخی معیارهای اخلاقی نگرانی‌هایی در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. در جامعه ما نیز، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن برای کار ارزش بسیار قائل می‌شود)، در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کنند (سلیمانی و همکاران ۱۳۹۱: ۲۶).

ترانپ سید (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان داد افرادی که رفتار اخلاقی بهتری دارند رفتار شهروندی بیشتری نیز نشان می‌دهند. می‌توان این گونه نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار است. در نتیجه انتظار می‌رود افرادی که رفتار اخلاقی بالاتری دارند رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان دهند (بهارى فر و جواهرى کامل ۱۳۸۹: ۱۰۳). به همین دلیل در چند دهه اخیر توجه به هوش اخلاقی به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است. زیرا از طریق هوش اخلاقی می‌توان شاخص‌های مزیت رقابتی، از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی، را بهبود و توسعه داد. بدین منظور، در پردیس ابوریحان دانشگاه تهران باید توسعه و گسترش هوش اخلاقی کارکنان و اعضای هیئت علمی جزء اولویت‌ها قرار گیرد و ضمن شناسایی آن، برای ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی، در جهت بهبود و توسعه آن تلاش شود. با توجه به اهمیت و ضرورت رفتار شهروندی سازمانی در پردیس ابوریحان دانشگاه تهران و همچنین با توجه به تأثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی، در پژوهش حاضر رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران بررسی شد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

الف) رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی بیان‌کننده فعالیت‌های کاری مرتبط و داوطلبانه و اختیاری است که به طور مستقیم از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش‌دهی سازمان‌دهی نشده

است؛ ولی در نهایت سطح کارایی و اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد (زارعی‌متین و همکاران ۱۳۸۵: ۳۵).

اورگان^۱ پنج مؤلفه را برای رفتار شهروندی سازمانی برمی‌شمرد؛ شامل جوانمردی، نوع‌دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری، و نزاکت (شاطری ۱۳۸۸: ۴۱). در ادامه شرح هر یک از این ابعاد می‌آید.

جوانمردی: اورگان (۱۹۸۸) جوانمردی را شکیبایی کردن، بدون هیچ‌گونه شکایت در موقعیت‌های نامطلوب، توصیف کرده است. به عبارت دیگر، جوانمردی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیرایده‌آل سازمانی بدون اظهار شکایت است.

نوع‌دوستی: نوع‌دوستی عبارت است از کمک کردن به همکاران در انجام دادن وظایفشان زمانی که در شرایط غیرمعمول قرار دارند (کاسترو و همکاران^۲ ۲۰۰۴: ۳۴) و کمک به افرادی که حجم کاری سنگینی دارند و کمک به افراد تازه‌وارد جهت تطبیق یافتن با محیط کار (شاطری ۱۳۸۸: ۴۵).

آداب اجتماعی: آداب اجتماعی به معنای مشارکت در فرایندهای سیاسی سازمان، ابراز عقیده، پرداختن به مسائل کاری در وقت‌های شخصی، حضور در جلسات، مشارکت در مسائل سازمانی، و غیره است (کرنودل^۳ ۲۰۰۷: ۳۴).

وجدان کاری: وجدان کاری به رفتارهایی از سوی کارمند جهت انجام دادن مطلوب وظایف سازمانی در سطحی فراتر از ملزومات تعیین‌شده شغلی یا آنچه از او انتظار می‌رود اطلاق می‌شود (گارج و رینو^۴ ۲۰۰۶: ۵۳۱).

نزاکت: نزاکت عبارت است از رفتارهای مؤدبانه‌ای که مانع ایجاد مشکل در محیط کار می‌شود. این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران و سرپرستان و مخاطبان سازمان است (هویدا و نادری ۱۳۸۸: ۱۰۶).

-
1. Organ
 2. Castro, C. B., Armario, E. M. & Ruiz, D. M.
 3. Kernodle, T. A.
 4. Garg, P. & Renu, R.

ب) هوش اخلاقی

درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌هاست (کوناک و جونز^۱ ۱۹۹۸: ۲۹). اخلاقیات یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان شود و به بهبود وضعیت کاری کمک کند (زئیری و پیترز^۲ ۲۰۰۲: ۴۲۵).

نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی را بوربا (۲۰۰۵) در روان‌شناسی وارد کرد. وی هوش اخلاقی را «ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها، و رفتار صحیح» تعریف کرد (به نقل از محمودی و همکاران ۱۳۹۱: ۱۰۹). هوش اخلاقی شامل گستره‌ی فراشناختی یا فراعلمی است که واکنش شناخت‌ها و نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی را فقط در چارچوب سیستم‌های ارزشی فردی امکان‌پذیر می‌سازد (رحیمی ۲۰۱۱: ۷۴).

هوش اخلاقی توصیف‌کننده‌ی تمایل و توانایی فرد در پیشبرد اهداف غیرشخصی و مسائلی به غیر از مسائل شخصی است. هوش اخلاقی هوشی است که به قواعد پویا و پایدار ساختار می‌بخشد و فعالیت فرد را در محیطش شناسایی می‌کند (تورهاور و بلاچفینر^۳ ۲۰۰۹: ۷).

لنیک و کیل چهار مؤلفه‌ی اساسی درست‌کاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، و بخشش را برای هوش اخلاقی تعیین کردند و آن‌ها را برای موفقیت فردی و سازمانی ضروری دانستند. شرح هر یک از این ابعاد بدین شرح است:

درست‌کاری: ایجاد هماهنگی بین اعتقاد و آنچه بدان عمل می‌شود. کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد به شیوه‌ای که با اصول و عقایدش سازگار باشد عمل می‌کند (مختاری‌پور و کاظمی ۱۳۸۹: ۳۹).

مسئولیت‌پذیری: فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم‌گیری و پیامدهای آن را

1. Conaock, M. & Johns, L.
2. Zairi, M. & Peters, J.
3. Thorhauer, Y. & Blachfellner, S.

می‌پذیرد. سرمشقی دیگران است و برای مسئولیتی که بر عهده گرفته با همه توان و خلوص نیت تلاش می‌کند (امیری و همکاران ۱۳۸۹: ۴۶). کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال و همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد (مختاری‌پور و کاظمی ۱۳۸۹: ۳۹).

دلسوزی: فرد در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند، به احساسات دیگران توجه می‌کند، مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند (امیری و همکاران ۱۳۸۹: ۴۶). دلسوزی روابط اجتماعی را بهبود می‌بخشد و به ایجاد رفتارهای حمایت‌کننده و پذیرنده در ارتباط با دیگران منجر می‌شود (صیادی ۱۳۸۸: ۴).

بخشش: بخشش فضیلتی اخلاقی است در برابر خطای دیگران و قابل آموزش دادن است. در دو دهه اخیر روان‌شناسان علاقه‌مند بوده‌اند این موضوع را آزمایش کنند و از آن به منزله عاملی مهم و مؤثر در روابط بهره‌جویند (ایمانی‌فر و همکاران ۱۳۹۱: ۱۵۰).

کریمی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی «رابطه اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز» پرداخت و به این نتیجه دست یافت که بین رفتار شهروندی و اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد از بین متغیرهای پیش (اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی) فقط اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی است و از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای فقط بعد تعلق در اخلاق به طور معنادار قادر به پیش‌بینی متغیر رفتار شهروندی است.

سفی‌قلی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین» به این نتیجه رسید که هوش اخلاقی معلمان بر مؤلفه‌های اطاعت و وفاداری سازمانی تأثیرگذار نیست؛ درحالی‌که بر مؤلفه‌های ابتکارات فردی، رفتارهای کمک‌کننده، و جوانمردی آن‌ها در مدارس تأثیرگذار است.

طاهری‌دمنه و همکارانش (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «نقش اخلاق کاری در

ارتقای رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که عامل قانون‌گرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می‌تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه کند. لامبرت و همکارانش^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «مشارکت عدالت توزیعی و رویه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که هسته هر مؤسسه تأدیبی کارمندان آن هستند و انتظار می‌رود وظایف خود را در زمینه نقش و جایگاهی که در مؤسسه دارند انجام دهند. اما رفتارهای مطلوب خارج از وظیفه، که از آن به عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می‌شود، نیز برای این‌گونه مؤسسات تأدیبی اهمیت دارد. بررسی داده‌های جمع‌آوری شده از یک زندان خصوصی نشان می‌دهد عدالت رویه‌ای نقشی مهم و مثبت در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی دارد. اما عدالت توزیعی سهم چندانی در این زمینه ندارد. بهشتی‌فر و همکارانش (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر هوش اخلاقی بر رهبری» به این نتیجه دست یافتند که هوش مفهومی یکپارچه و عمومی فرض می‌شود و به طور گسترده با توانایی شناختی ارتباط پیدا می‌کند و موضوعی است که نسبت به هوش عاطفی و هوش اجتماعی جدیدتر است. این نوع هوش، در دنیای مدرن و جهانی تجارت، مانند قطب‌نمایی برای رهبران است. مدبری که از هوش اخلاقی بالایی برخوردار است می‌تواند عاملی برای اجرای هوش سازمانی باشد. مطالعات نشان می‌دهد هوش اخلاقی با مدیریت اثربخش ارتباط فراوان دارد و رهبران موفق به طور اجتناب‌ناپذیری با انتخاب‌های مناسب اخلاقی و وجدانی تشویق می‌شوند. با توجه به نقش و اهمیت هوش اخلاقی در توسعه و بهبود سازمانی و به دلیل اهمیتی که رفتار شهروندی دارد، این تحقیق بر آن بود که رابطه هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی را در میان کارکنان و اعضای هیئت‌علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران بررسی کند. بی‌شک پرداختن به چنین موضوعی راه‌گشای غنی‌سازی پیشینه پژوهشی هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی و متغیرهای مرتبط با آن خواهد بود. ازین‌رو، این پژوهش در پی پاسخگویی به فرضیاتی است که در ادامه می‌آید:

1. Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Hogan, N. L.

۱. بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین درست کاری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین مسئولیت پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.
۵. بین بخشش و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را اعضای هیئت علمی و کارکنان پردیس ابوریحان دانشگاه تهران تشکیل دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود ۲۳۰ (۱۶۳ نفر کارکنان و ۶۷ نفر استادان) بودند. حجم نمونه نیز با توجه به تعداد جامعه آماری به روش طبقه‌ای - نسبتی متناسب با حجم جامعه و بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۴۴ نفر برآورد شد که از این تعداد نمونه ۱۰۲ نفر کارکنان و ۴۲ نفر اعضای هیئت علمی انتخاب شدند و در ادامه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده اقدام به تعیین نمونه شد. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش سیاهه هوش اخلاقی بود که لنینک و کیل^۱ (۲۰۰۵) ارائه کرده‌اند که از ۲۰ سؤال در طیف پنج درجه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب، همه اوقات) تشکیل شده است. دومین ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسش‌نامه^۲ ۲۴ سؤالی بود که پودساکف و همکارانش^۲ (۲۰۰۰) بر اساس

1. Lennick D, Kiel F. (2005).

2. Podsakoff, p. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000)

الگوی پنجگانه ارگان^۱ (۱۹۹۷) - یعنی نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، آداب اجتماعی - ساخته‌اند. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است. پایایی پرسش‌نامه هوش اخلاقی در پژوهش آراسته و همکارانش (۱۳۸۹) برای اولین بار بررسی شد و مقدار ۰/۸۹۷ به دست آمد که پایایی مطلوب این پرسش‌نامه را نشان می‌دهد. در این پژوهش، به منظور اطمینان، ضریب پایایی پرسش‌نامه هوش اخلاقی بررسی شد. بدین منظور یک نمونه اولیه، شامل ۳۰ پرسش‌نامه، پیش‌آزمون شد و سپس، با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS، میزان ضریب پایایی برای متغیر پژوهش و مؤلفه‌های آن به دست آمد. پایایی پرسش‌نامه به طور کلی ۰/۸۶۲ و هر یک از ابعاد آن شامل درست‌کاری ۰/۸۴، دلسوزی ۰/۸۲، مسئولیت‌پذیری ۰/۸۷، و گذشت ۰/۷۵ به دست آمد که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسش‌نامه است. همچنین، پایایی پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۹ و هر یک از ابعاد آن شامل نوع دوستی ۰/۹۰، وجدان کاری ۰/۹۳، نزاکت ۰/۸۷، جوانمردی ۰/۸۱، و آداب اجتماعی ۰/۸۸ به دست آمد که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسش‌نامه است.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی: بر اساس شاخص‌های توصیفی افراد نمونه ۷۷ مرد و ۶۷ زن بودند. در زمینه تحصیلات، ۱۳/۶۹ درصد دیپلم، ۱۱/۸ درصد فوق‌دیپلم، ۲۷/۱ درصد کارشناس، ۱۸/۱ درصد کارشناس‌ارشد، و ۲۹/۲ درصد دکتر بودند. در زمینه سابقه خدمت، کارکنان و اعضای هیئت علمی با سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۲۰ سال، و ۲۱ تا ۳۰ سال هر یک به ترتیب ۹/۰، ۸/۳، ۴۱/۰، و ۴۱/۷ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص دادند. در زمینه سن، کارکنان و اعضای هیئت علمی دارای ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال، و ۵۱ سال و بالاتر هر یک به ترتیب ۹/۷، ۲۵/۷، ۴۷/۲، و ۱۷/۴ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص دادند.

1. Organ, D. W. (1997).

در بخش آمار استنباطی سؤالات پژوهشی مطرح شده بررسی و تحلیل شد. در این بخش از آزمون‌های همبستگی پیرسون استفاده شد.

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج آن در جدول ۱ می‌آید.

جدول ۱. همبستگی بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰,۵۹۶	۰,۳۴	مثبت	۰,۰۰۰

همان‌طور در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه مثبت و معنادار ($r = 0,596$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰,۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، هر چه کارکنان و اعضای هیئت علمی از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار باشند رفتار شهروندی آن‌ها بیشتر است. همچنین، ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد متغیر هوش اخلاقی ۰,۳۴ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه دوم: بین درست‌کاری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ می‌آید.

جدول ۲. همبستگی بین درست کاری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی

پردیس ابوریحان دانشگاه تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
درست کاری و رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰,۵۹	۰,۳۴	مثبت	۰,۰۰۰

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، بین دو متغیر درست کاری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه مثبت و معنادار ($r = ۰,۵۹۹$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰,۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، هر چه کارکنان و اعضای هیئت علمی درست کارتر باشند رفتار شهروندی آن‌ها بیشتر است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد متغیر درست کاری ۰,۳۴ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کند.

فرضیه سوم: بین دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۳ می آید.

جدول ۳. همبستگی بین دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی

پردیس ابوریحان دانشگاه تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰,۵۱۵	۰,۲۶	مثبت	۰,۰۰۰

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می شود، بین دو متغیر دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه مثبت و معنادار ($r = ۰,۵۱۵$) وجود دارد. این رابطه در سطح آلفای ۰,۰۱ معنادار است. به عبارت

دیگر، هر چه کارکنان و اعضای هیئت علمی دلسوزتر باشند رفتار شهروندی آن‌ها بیشتر است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد متغیر دلسوزی ۰٫۲۶ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه چهارم: بین مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد. به منظور بررسی این رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۴ می‌آید.

جدول ۴. همبستگی بین مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰٫۵۴۷	۰٫۲۹	مثبت	۰٫۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود بین دو متغیر مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه مثبت و معنادار ($r = 0.547$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰٫۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، هر چه کارکنان و اعضای هیئت علمی مسئولیت‌پذیرتر باشند رفتار شهروندی آن‌ها بیشتر است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد متغیر مسئولیت‌پذیری ۰٫۲۹ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه پنجم: بین گذشت و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد. به منظور بررسی این رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۵ می‌آید.

جدول ۵. همبستگی بین گذشت و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی

پردیس ابوریحان دانشگاه تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
گذشت و رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰,۴۸۰	۰,۲۳	مثبت	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر گذشت و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه مثبت و معنادار ($r = 0,480$) وجود دارد. این رابطه در سطح آلفای ۰,۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، هر چه کارکنان و اعضای هیئت علمی باگذشت‌تر باشند رفتار شهروندی آن‌ها بیشتر است. همچنین، ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد متغیر گذشت ۰,۲۳ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه

فرضیه اول: بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد که در سطح آلفای ۰,۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، هوش اخلاقی در سازمان به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان منجر می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های کریمی (۱۳۹۲) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان داد بین رفتار شهروندی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج همچنین با یافته‌های سفی‌قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتیجه رسید که هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتایج هم‌سو با یافته‌های کرم دخت (۱۳۹۰)

است که در پژوهشی نشان دادند رفتار اخلاقی نیز به طور مثبت بر بُعدِ جوانمردی و بُعدِ نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. کارکنانی که هوش اخلاقی دارند از روش‌های گمراه‌کننده استفاده نمی‌کنند. ازین‌رو، جوّ اخلاقی باعث می‌شود کارکنان به شغل خود دیدی مثبت داشته باشند و مدت زمان بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند. می‌توان گفت اگر جوّ اخلاقی در سازمان عادلانه و منصفانه باشد و بینش کارکنان هم آن را تصدیق کند، رفتار شهروندی کارکنان افزایش خواهد یافت.

فرضیه دوم: بین درست‌کاری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای

هیئت‌علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر درست‌کاری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر افزایش درست‌کاری در سازمان به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان منجر می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی‌قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت، نتایج هم‌سو با یافته‌های ییلماز و تاسدان (۲۰۰۹) است که در پژوهشی نشان دادند رفتار اخلاقی نیز به طور مثبت بر بُعدِ جوانمردی و بُعدِ نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. صداقت و درست‌کاری در محیط کار افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و باعث می‌شود آن‌ها به هم اعتماد داشته باشند و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و با آن‌ها احساس همبستگی عمیق می‌کنند به همکارانشان بیشتر اهمیت می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، به‌ویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با کار دارند، سبب می‌شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد.

فرضیه سوم: بین دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، افزایش دلسوزی در سازمان به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان منجر می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی‌قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت، نتایج هم‌سو با یافته‌های لامبرت و همکارانش (۲۰۱۳) است که در پژوهشی نشان دادند رفتار اخلاقی نیز به طور مثبت بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

زمانی که در سازمانی جو اخلاقی حاکم باشد و کارکنان و مدیران سازمان حس دلسوزی و خیرخواهی در ارتباط با یکدیگر داشته باشند جو اعتماد نسبی در سازمان حاکم می‌شود. مدیر در چارچوب مقررات و دستورهای صادر شده تصمیم می‌گیرد. مرئوس در انجام دادن وظایفی که به او محول شده است تا حدودی آزادی عمل دارد. رئیس به مرئوس دیدی خیرخواهانه و دلسوزانه دارد. در واقع، می‌توان گفت زمانی که چنین جوی بر سازمان حاکم باشد و مدیران نیز تا حدودی به کارکنان اهمیت بدهند و از دیدگاه آن‌ها تا حدودی استفاده کنند طبیعتاً کارکنان تا حدودی قوانین و مقررات شغلی را رعایت می‌کنند.

فرضیه چهارم: بین مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر افزایش مسئولیت‌پذیری در سازمان به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان منجر می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین

همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی‌قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت، نتایج هم‌سو با یافته‌های شاطری (۱۳۸۸) است که در پژوهشی نشان دادند رفتار اخلاقی نیز به طور مثبت بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. وظیفه‌شناسی با کنترل تکانه‌ها و خویشتن‌داری قدرت اراده و موفقیت ارتباط دارد. این صفت به نشان دادن خودانطباقی، عمل به وظایف، و نایل شدن به موفقیت دلالت می‌کند. از سویی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند به احتمال بیشتری به کار خود علاقه‌مندند و احتمال بروز رفتار شهروندی در آن‌ها بیشتر است.

فرضیه پنجم: بین گذشت و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت‌علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر گذشت و رفتار شهروندی سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت‌علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، افزایش گذشت در سازمان به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان منجر می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه، نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی‌قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت، نتایج هم‌سو با یافته‌های کریمی (۱۳۹۲) است که در پژوهشی نشان دادند رفتار اخلاقی نیز به طور مثبت بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. بخشش فضیلتی اخلاقی است که قابل آموزش دادن است. در همین زمینه می‌توان گفت زمانی که کارکنان از خصوصیت گذشت برخوردار باشند در راه رسیدن به اهداف سازمان نهایت تلاش خود را می‌کنند.

پیشنهاد

بر اساس یافته‌های این پژوهش وجود هوش اخلاقی در پردیس ابوریحان دانشگاه تهران باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. بدین منظور از آنجا که توسعه و

گسترش هوش اخلاقی رفتارهای فرانش را تسهیل می‌کند و سازمان‌ها را در موقعیتی جدید و پویا قرار دهد، در این بخش، بر اساس نتایج حاصل از اطلاعات جمع‌آوری شده و آزمون‌های آماری، با توجه به عوامل هوش اخلاقی، پیشنهادهایی ارائه می‌شود.

- **استفاده از منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان:** سازمان‌ها، شرکت‌ها، و انجمن‌های حرفه‌ای و صنعتی با مکتوب کردن منشور اخلاقی نشان می‌دهند که منشور اخلاقی به صورت سندی سازمان تا چه اندازه اهمیت می‌دهند. زمانی که منشور اخلاقی به صورت سندی درآمد و در اختیار منابع انسانی سازمان قرار گرفت ارزش‌های مورد نظر سازمان به اعضا منتقل خواهد شد و بر رفتار اخلاقی آن‌ها نیز تأثیر خواهد گذاشت.
- **برگزاری کارگاه‌های اخلاق کاری کارکنان:** ناآگاهی از غیراخلاقی بودن عمل و در نتیجه تغییر قضاوت درباره رفتار از دیدگاه اخلاقی در شرایط فرد موضوعی قابل تأمل است. در این زمینه باید برای کارکنان کارگاه‌های آموزشی در نظر گرفته شود تا آن‌ها با اصول اخلاق کاری در سازمان آشنا شوند.
- **ایجاد مرکز اخلاقیات:** با ایجاد مرکز اخلاقیات می‌توان مسائل اخلاقی را مطرح کرد و اصول اخلاقی را اشاعه داد. این مرکز می‌تواند به صورت واحدی مشاوره‌ای رهنمودهای لازم را در زمینه اخلاقیات در اختیار متقاضیان قرار دهد.
- **کنترل رفتارهای کارکنان:** کنترل رفتار کارکنان، با ایجاد چارچوب قانونی و سازوکارهای نظارتی و مسئولیت‌پذیری اثربخش و رسیدگی‌های عمومی، کارکردی پیشگیرانه در شکل‌گیری و رشد رفتارهای غیراخلاقی و جرایم کیفری دارد.
- **در پردیس ابوریحان دانشگاه تهران، مدیران و سرپرستان باید خود رفتارهای شهروندی سازمانی را به نمایش بگذارند تا کارکنان نیز از آن‌ها پیروی کنند و این رفتارها را از خود بروز دهند.**
- **مدیران پردیس ابوریحان دانشگاه تهران باید تصویری خوش‌بینانه درباره آینده در برابر کارکنان سازمان ایجاد کند. تفکر خوش‌بینانه درباره آینده باعث می‌شود کارکنان در زمینه انجام دادن وظایف انگیزه بیشتری پیدا کنند.**

منابع

۱. آراسته، حمید رضا؛ جعفری راد، علی؛ عزیزی شمامی، مصطفی؛ محمدی جوزانی، زهره (۱۳۸۹). «بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان»، مجله راهبرد فرهنگ، تابستان و پاییز - شماره ۱۰ و ۱۱، صص ۲۰۱ تا ۲۱۴.
۲. امیری، علی نقی و محمد همتی، مهدی مبینی (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان»، معرفت اخلاقی، ۴، صص ۴۴ - ۶۲.
۳. ایمانی‌فر، حمیدرضا و جمیله فاطمی، فاطمه امینی (۱۳۹۱). «بخشش از دیدگاه روان‌شناسی و قرآن کریم»، انسان پژوهی دینی، ۹ (۲۷)، صص ۱۴۹ - ۱۷۵.
۴. بهاری‌فر، علی و مهدی جواهری کامل (۱۳۸۹). «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، و رفتار شهروندی سازمانی)»، دوماهنامه علمی - ترویجی توسعه انسانی پلیس، ۷ (۲۸)، صص ۹۵ - ۱۱۸.
۵. زارعی‌متین، حسن و غلامرضا جندقی، ناصر توره (۱۳۸۵). «شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی»، فرهنگ مدیریت، ۴ (۱۴)، صص ۳۱ - ۶۳.
۶. سفی‌قلی، معصومه (۱۳۹۲). «بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
۷. سلیمانی، نادر و ناصر عباس‌زاده، بهروز نیازآذری (۱۳۹۱). «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳ (۱)، صص ۲۱ - ۳۶.
۸. شاطری، کریم (۱۳۸۸). «ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۹. صنوبری، محمد (۱۳۸۷). «رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل موثر بر آن)»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۶، صص: ۷۹-۹۹.

۱۰. صیادی، غلام‌علی (۱۳۸۸). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: کارشناسان دانشگاه تهران)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۱۱. طاهری‌دمنه، محسن و محمود زنجیرچی، مجید نجاتیان قاسمیه (۱۳۹۰). «نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی»، اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۲)، پیاپی ۱۶، ص ۳۰.
۱۲. کرم‌دخت، رقیه (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۱)، صص ۱۱۵ - ۱۲۶.
۱۳. کریمی، ملیحه (۱۳۹۲). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
۱۴. محمودی، محمدتقی و سید علی سیادت، فائزه شادان‌فر (۱۳۹۱). «رابطه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان»، علوم تربیتی، ۵ (۱۹)، صص ۱۰۷ - ۱۲۶.
۱۵. مختاری‌پور، مرضیه و ایرج کاظمی (۱۳۸۹). «بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان»، آموزش عالی، ۳ (۱۲)، صص ۳۵ - ۵۱.
۱۶. ملکی‌نیا، عماد و مهدی صادقی (۱۳۸۷). «بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه»، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۶ (۱۵)، صص ۷۱ - ۹۲.
۱۷. هویدا، رضا و ناهید نادری (۱۳۸۸). «بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان»، مدیریت اجرایی، ۹ (۱)، صص ۱۰۳ - ۱۱۸.

18. Beheshtifar, M., Esmaili, Z., Nekoie, Moghadam, M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. *Eur J Econ Finan Admin Sci*. 43: pp. 1-7.
19. Castro, C. B., Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *International Journal of Service Industry Management*, 15(1): pp. 27-53.
20. Conaock, M. & Johns, L. (1998). "Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis", *The TQM Magazine*, 10(4): pp. 26-31.
21. Garg, P. & Renu, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, *International Journal of Educational Management*, 20(7): pp. 529-541.
22. Kernodle, T. A (2007). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior: A hierarchical linear modeling study. A Thesis to the faculty of the college of Business Administration of Tours University international in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy in Business Administration.
23. Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Hogan, N. L. (2013). The Association between Correctional Orientation and Organizational Citizenship Behaviors among Correctional Staff. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 58(8): pp. 953-97.
24. Lennick D, Kiel F. (2005) Linking strong moral principles to business success. Pennsylvania: Wharton School of the University of Pennsylvania.
25. Organ, D. W. (1997). "Organizational citizenship behavior: its construct clean up time". *Human Performance*, 10(2), 85-97.
26. 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*, Vol. 6 No. 3, pp. 513-563
27. Rahimi, GH. R. (2011). The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization; Are They Interrelated? *International Journal of Marketing and Technology*, 1(4): pp. 69-82.
28. Thorhauer, Y. & Blachfellner, S. (2009). Business Intelligence Meets Moral Intelligence". *International Review of Information Ethics*. 10 (2): pp. 1-16.
29. Yılmaz, K. & Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools, *Journal of Educational Administration*, 47(1): pp. 108-126.
30. Zairi, M. & Peters, J. (2002). "The impact of social responsibility on business performance ", *Managerial auditing journal*, 17(4): pp. 422-456.