

## تأثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی

کبری هواسی<sup>۱</sup>

زینب بختیاری<sup>۲</sup>

محمدجواد فلاح<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام شد و سؤال اصلی آن نیز در همین راستا تنظیم گردید. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان و طلاب حوزه علمیه فاطمه زهرا (س) شهر ایلام تشکیل دادند که در زمان پژوهش ۱۰۰ نفر بودند؛ بنابراین نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. برای سنجش متغیر هوش اخلاقی از پرسشنامه لنینک و کیل (۲۰۰۵) و برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد پادسکاف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده گردید. برای تعیین روایی هر دو پرسشنامه نیز از روایی سازه به کمک تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار ایموس و برای محاسبه پایایی آنها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار به دست آمده برای پرسشنامه هوش اخلاقی، ۰/۹۱۱ و برای رفتار شهروندی، ۰/۸۰۲ بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار Amos انجام شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۵۸۰ دارد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، کارکنان، شهر ایلام.

۱. کارشناس ارشد مدرسی معارف اسلامی، مدرس گروه معارف دانشگاه فرهنگیان، ایلام (نویسنده مسئول) havasi.ghane@gmail.com  
۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ولیعصر، رفسنجان z.bakhtiari1388@yahoo.com  
۳. دانشیار دانشگاه معارف اسلامی قم، ایران javabekhoob@yahoo.com

## مقدمه

اخلاق در سازمان، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای اخلاقی است که همگام با سایر فعالیت‌های سازمانی، به طور شایسته باید بدان عمل شود (رکنی لموکی، ۱۳۸۹: ۷۲). این نوع اخلاق بیانگر ارزش‌هایی است که یک سازمان برای کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی قائل می‌شود (موسوی و عربشاهی، ۱۳۹۲: ۲) و اخلاق خوب به معنی سازمان خوب است (رجبی پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱: ۵۳-۵۴). اخلاق در مدیریت نیز به بایدها و نبایدهای تصمیم‌گیری یا عمل مدیران می‌پردازد و آنها را به گرفتن تصمیمات یا عمل عقلانی، خیر، زیبا و خوب تشویق می‌کند و از اتخاذ تصمیمات یا رفتارهای غیرمنطقی، شر، زشت و بد باز می‌دارد (میرکمالی، ۱۳۸۲: ۱۲۳). در این میان هوش اخلاقی<sup>۱</sup>، توانایی درک درست از نادرست و داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. مطالعات نشان می‌دهد افرادی که هوش اخلاقی بالایی دارند سعی دارند کارهایشان را با توجه به اصول اخلاقی انجام دهند (ستوده و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۵) و هوش اخلاقی شامل یادگیری، کسب مهارت فکری، جسمی و سازگاری با محیط است. در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی مدیران، بروز مشکلات و مسائل پیچیده‌ای است که از طریق رعایت نشدن اخلاق توسط زیردستان ایجاد می‌شود. در این راستا هوش اخلاقی، مؤثرترین پدیده‌ای است که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد (تابان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲۷) که در عین حال به حقوق شهروندی نیز توجه دارد (بردبار و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۹). ارگان<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) معتقد است رفتار شهروندی<sup>۳</sup> رفتاری است که جنبه داوطلبانه دارد و به شکل مستقیم و آشکارا از سوی سازمان مورد پاداش قرار نمی‌گیرد؛ اما به ارتقای اثربخشی سازمان کمک می‌کند (سلیمانی، ۱۳۹۰: ۱۲) پادسکاف<sup>۴</sup> رفتار شهروندی سازمانی را به دو نوع یاری رساندن و کمک مثبت و فعال و اجتناب از رفتارهایی که به همکاران و سازمان لطمه وارد می‌کند تقسیم کرده است

1. Moral intelligence
2. Organ
3. organizational citizenship behavior
4. Podsakoff

(محرابی و گلناری، ۱۳۹۴: ۵۹). تشویق غیررسمی کارکنان باعث بروز رفتار شهروندی می‌شود و درک اینکه چه چیزی بر رفتار شهروندی تأثیر می‌گذارد جزء موضوعات مهم پژوهشی به صورت علمی و عملی است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۲). محققان زیادی دربارهٔ عملکرد کارکنان و اثربخشی آن در سازمان، پژوهش کرده و هوش اخلاقی را در بهبود تلاش‌ها مؤثر دانسته‌اند؛ اما تلاش چندانی برای شناسایی رابطهٔ رفتار شهروندی و هوش اخلاقی انجام نداده‌اند. از طرفی به نظر می‌رسد که معنویت محیط کاری نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است (بیگزاده و همکاران: ۱۳۹۰: ۴۰)؛ لذا با توجه به اینکه استان ایلام دارای فرهنگی غنی و اصیل و پایبند به ارزش‌های والای انسانی از جمله بخشش، مسئولیت‌پذیری، نوع‌دوستی، احترام و تکریم و دیگر اصول اخلاقی است و استانی یکپارچه شیعه و الهام‌گرفته از معارف و سیرهٔ اهل بیت  $\Delta$  می‌باشد و نیز با عنایت به اینکه حوزهٔ علمیه از جمله سازمان‌هایی است که به فعالیت در حوزهٔ معنویت و اخلاق اسلامی، نشر معارف و مکتب اهل بیت  $\Delta$  و گسترش مذهب جعفری همت می‌گمارد، نگارندگان این پژوهش بر آن شدند تا در تحقیق خود به بررسی تأثیر رویکرد اسلامی در اثربخشی سازمان‌ها بپردازند.

### بیان مسئله

**هوش اخلاقی:** یکی از ابعاد هوش است که برای اولین بار به وسیلهٔ بوربا به رشتهٔ روانشناسی وارد شد. این بعد می‌تواند چهارچوبی را برای عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم آورد و به عنوان یک عامل پیش‌بینیکنندهٔ رفتار محسوب شود (گلیپور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲) و با انجام درست کار و رعایت اصول اخلاقی پیوند دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۳). در رابطهٔ هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی تحقیقات چندی صورت پذیرفته است که پژوهش کریمی (۱۳۹۲) با عنوان «رابطهٔ اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دورهٔ متوسطه آموزش و پرورش ناحیهٔ ۲ شهر شیراز» یکی از آنهاست. سلفی قلی و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پایان‌نامهٔ خود با عنوان «بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین» به این نتیجه دست یافتند که

هوش اخلاقی معلمان، مؤلفه اطاعت و وفاداری سازمانی نیست؛ در حالی که بر مؤلفه‌های ابتکارات فردی، رفتار کمککننده و جوانمردی آنها در مدارس تأثیرگذار است. پژوهش اسکندری و همکاران (۱۳۹۱) نیز با عنوان «بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی مدیران» نشان داد که هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان مورد مطالعه، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. همانطور که بیان شد در رابطه با بهبود رفتار شهروندی در سازمان و هوش اخلاقی پژوهش‌هایی انجام است؛ ولی تاکنون تلاشی برای پژوهش در زمینه شناسایی رفتار شهروندی و هوش اخلاقی صورت نگرفته است؛ بنابراین مقاله حاضر به تأثیر این رفتار با رویکرد اسلامی و اصول اخلاقی که مد نظر صاحب‌نظران اخلاق اسلامی است می‌پردازد و این امر به این اثر تازگی می‌دهد.

لنیک و کیل<sup>۱</sup> (۲۰۰۵: ۸۶) هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است و چهار اصل درستکاری<sup>۲</sup>، مسئولیت‌پذیری<sup>۳</sup>، دلسوزی<sup>۴</sup> و بخشش<sup>۵</sup> را برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی، ضروری قلمداد می‌کنند. آنها علاوه بر این چهار اصل، ده بعد زیر را نیز برای هوش اخلاقی بیان کرده‌اند:

«۱. عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها؛ ۲. راستگویی؛ ۳. استقامت و پافشاری برای حق؛ ۴. وفای به عهد؛ ۵. مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی؛ ۶. اقرار به اشتباهات و شکست‌ها؛ ۷. قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران؛ ۸. فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران؛ یعنی آنچه افراد برای دیگران می‌دهند بر اساس دستور یا برای دریافت پاداشی نباشد؛ ۹. توانایی در بخشش اشتباهات خود؛ یعنی آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و بخشیدن خود؛ ۱۰. توانایی در بخشش اشتباهات دیگران؛ یعنی آگاهی از عیوب و اشتباهات دیگران و بخشیدن آنان» (محمدی و همکان، ۱۳۹۳: ۵۶).

1. Lennick & Kiel
2. Honesty
3. Responsibility
4. Compassion
5. Forgiveness

اصول اخلاقی مدّ نظر صاحب نظران هوش اخلاقی، با آموزه‌های دین مبین اسلام منافاتی ندارد و در قرآن کریم و سخنان ائمه $\Delta$  به این اصول (درستکاری، مسئولیت‌پذیری و بخشش) سفارش و تأکید هم شده است (خالقی و چناری، ۱۳۹۴: ۵۶). با توجه به موارد بالا و با وجود اینکه رفتار شهروندی سازمانی به عنوان منبعی برای اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود، مقاله حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان و طلاب حوزه علمیّه فاطمه زهرا (س) شهر ایلام اثرگذار است؟

به نمونه‌هایی از مصادیق ابعاد بیان‌شده در بالا در قرآن کریم و کلام معصومین  $\Delta$  اشاره می‌شود:

راستگویی: بنای خلقت و طبیعت بر حقیقت و راستی استوار است؛ لکن این انسان ظلوم و ستمکار است که حق و باطل را به هم می‌آمیزد و حقیقت را وارونه جلوه می‌دهد و به فرموده حضرت علی  $\Delta$ : «و لکن یؤخذ من هذا ضغث و من هذا ضغث فیمزجان ...: مردم قسمتی از حق و قسمتی از باطل را می‌گیرند و در هم می‌آمیزند [و از این راه باطل را به خورد مردم می‌دهند]» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۱: ۵۴)؛ پیامبر اکرم  $\text{v}$  نیز فرموده است: «چهار خصلت است در هر که باشد مؤمن است؛ اگرچه از فرق تا قدم گناه باشد: راستگویی، حیا، خوشخویی و حق‌شناسی» (ابن شعبه، ۱۳۶۳: ۵۹۳). آن حضرت  $\text{v}$  چنان با مردم از سر محبت و دلسوزی برخورد می‌کرد که کسی نمی‌توانست در صداقت و درستی مدیریت او تردیدی به دل راه دهد (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۳، ج ۳: ۸۱). در مقابل راستگویی که از فضایل اخلاقی مؤمنان محسوب می‌شود، دروغ قرار دارد که امام حسن عسکری  $A$  در مورد آن فرمود: «جعلت الخبائث کلها فی بیت و جعل مفتاحها الکذب: تمام پلیدی‌ها در خانه‌ای نهاده شده و کلید آن دروغ است» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۹: ۲۶۳).

استقامت و پافشاری برای حق: امام صادق  $A$  در این مورد می‌فرماید: «و علامه القبول وجود الاستقامه ببذل کل المحاب مع اصابه علم کل حرکه و سکون» (جعفر بن محمد، ۱۳۶۰: ۴۷۱): «نشانه قبول عمل، وجود استقامت است و

معنی استقامت، حاصل نمی‌شود مگر به بذل کردن هر چیزی که محبوبتر است و تعلق به او بیشتر است به ارباب حاجت و مستقیم بودن در جمیع افعال و اعمال و حرکات و سکانات» و نیز می‌فرمایند: «بلا و گرفتاری، زینت مؤمن و کرامت و عزت برای کسی است که صاحب عقل و تدبّر است؛ زیرا در مباشرت و مصاحبت با بلا، صبر بر آن و استقامت در برابر آن، ایمان از ناخالصی‌ها و تیرگی‌ها پاک می‌گردد و نسبت انسان با ایمانش تصحیح می‌شود و شخص مؤمن‌تر می‌گردد» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۵، ج ۲: ۵۰۶). حضرت مسیح A فرموده است: «انکم لاتدرکون ما تحبون الا بصبرکم علی ما تکرهون: شما به آنچه دوست می‌دارید نمی‌رسید، مگر به صبر و استقامت بر آنچه از آن کراهت دارید» (ابن شعبه، ۱۳۶۳: ۵۱۱). انسان‌ها عادت دارند هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها به جای استقامت، پایداری و تلاش برای حل آنها، فرافکنی کنند و تقصیر را به گردن دیگران بیندازند (مظاهری، ۱۳۸۹: ۴۰). انسان بدون صبر و استقامت، هم در جهت مثبت به جایی نمی‌رسد و هم در برابر عوامل منفی، مصائب و آفات، قادر به ایستادگی نیست (اکبری، ۱۳۸۷: ۹۲).

**مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی:** انسان به برکت تکلیف و حس مسئولیت است که می‌تواند نردبان تعالی را ببیند؛ در واقع آدمی در برابر خود، دیگران و خدای خود مسئول است. پیامبر اکرم ۷ در این باره می‌فرماید: «همه شما نسبت به زیردستان خود مسئول هستید. پس حاکم نسبت به رعیت خود مسئولیت دارد. مرد، سرپرست خانواده است و نسبت به آنها وظیفه دارد» (اسحاقی، ۱۳۸۵: ۲۶۹).

**اقرار به اشتباهات و شکست‌ها:** اقرار به اشتباهات در قرآن با واژه توبه و بازگشت به سوی خداوند مطرح شده است: «توبوا الی الله جمیعا ایها المؤمنون لعلکم تفلحون» (نور/۳۱): «ای مؤمنین همه با هم به درگاه خدا توبه کنید باشد که رستگار شوید». انسان باید قابل انعطاف باشد، اشتباهات خودش را بپذیرد و خوی نرم داشته باشد تا بتواند در زندگی اجتماعی موفق شود، در غیر این صورت مستبد و مطرود جامعه خواهد شد (مظاهری، بیتا: ۳۷).

قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران: قرآن کریم با مهم دانستن خدمت به جامعه و مسئولیت داشتن در قبال آن می‌فرماید: «و باید برخی از شما مسلمانان، خلق را به خیر و صلاح دعوت کنند و امر به نیکوکاری و نهی از بدکاری کنند...» (آل عمران/۱۰۴). نزدیک شدن به خدا مقدمه خدمت به خلق نیست؛ بلکه خدمت کردن به خلق خدا مقدمه قرب الهی و رسیدن به مقام قرب خداست (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۳: ۲۸۹). رسول اکرم ۷ فرمودند: «خدمه العیال کفاره الكبائر و یطفئ غضب الرب» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰۱: ۱۳۲). از دید اسلام خدمت کردن به دیگران گاهی به سرحد و جوب، بلکه به خود جوب می‌رسد و ممکن است انسان به وسیله آن، راه پنجاه ساله را در یک شب پیماید و ریشه درخت ایمان را به یک شب در دل بسیار محکم کند (مظاهری، ۱۳۸۶: ۲۱۲).

**فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران:** این مورد در قرآن با واژه‌های احسان و ایثار مطرح شده است: «إن الله یأمر بالعدل و الإحسان و إیتاء ذی القربی» (النحل/۹۰): «در حقیقت، خدا به دادگری و نیکوکاری و بخشش به خویشاوندان فرمان می‌دهد...». اهل بیت  $\Delta$  در حق بینوا و یتیم و اسیر، ایثار و از خود گذشتگی می‌کردند، بدون اینکه انتظار پاداش و دریافتی داشته باشند: «و یطعمون الطعام علی حبه مسکینا و یتیم و أسیرا. إنما نطعمکم لوجه الله لانیرد منکم جزاء و لاشکوراً» (انسان/۸ و ۹). «از نظر اسلام شکی نیست که خدمت کردن به خلق و احسان به مردم، خود یکی از ارزش‌های انسانی و الهی است. محبت و خدمت به مردم و درد مردم را داشتن، از نظر اسلام خود یک کمال و یک ارزش و یک نیکی است و مقامش هم بسیار عالی است؛ ولی اسلام با انحصارش مخالف است» (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۳: ۲۸۰).

**توانایی در بخشش اشتباهات خود:** خداوند متعال در مورد کسانی که مرتکب ظلم به نفس و گناه شدند می‌فرماید: «إلا الذین تابوا و أصلحوا و بینوا فأولئک أتوب علیهم و أنا التواب الرحیم» (بقره/۱۶۰): «مگر کسانی که توبه کردند و [خود را] اصلاح نمودند و [حقیقت را] آشکار کردند، پس بر آنان خواهیم بخشود و من توبه‌پذیر مهربانم»؛ و نیز می‌فرماید: «فمن تاب من بعد ظلمه

وَأَصْلَحَ فَإِنَّ اللَّهَ يَتُوبُ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ» (مائده/۳۹): «پس هر که بعد از ستمکردنش توبه کند و به صلاح آید، خدا توبه او را می پذیرد که خدا آمرزنده مهربان است» «وَمَنْ تَابَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَإِنَّهُ يَتُوبُ إِلَى اللَّهِ مَتَابًا» (فرقان/۷۱)؛ «و هر کس توبه کند و کار شایسته انجام دهد، در حقیقت به سوی خدا بازمی گردد».

توانایی در بخشش اشتباهات دیگران: قرآن کریم عفو و بخشش دیگران را وسیله‌های برای بخشش خود شخص می داند و می فرماید: «وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ» (نور/۲۲): «و باید عفو کنند و گذشت نمایند. مگر دوست ندارید که خدا بر شما ببخشد؟ و خدا آمرزنده مهربان است» و نیز: «خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ» (اعراف/۱۹۹): «گذشت پیشه کن و به [کار] پسندیده فرمان ده و از نادانان رخ برتاب». امام صادق A نیز فرمود: «سه از مکارم دنیا و آخرتند: درگذری از کسی که به تو ستم کرده و پیوند کنی با کسی که از تو بریده و بردباری کنی هنگامی که با تو نادانی کنند». کلام حضرت علی A که: «اعطِ النَّاسَ مِنْ عَفْوِكَ وَصَفْحِكَ مِثْلَ مَا تُحِبُّ أَنْ يُعْطِيَكَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ» (آمدی، ۱۴۱۰: ۱۳۸): به مردم از عفو و چشمپوشی خود بدان گونه عطا کن که دوست داری خدای سبحان به تو عطا کند». امام صادق A از رسول خدا ۷ چنین روایت کرده است: «عفو کنید، زیرا عفو و گذشت موجب عزت بنده می شود، پس یکدیگر را عفو کنید تا خداوند عزیزتان کند» (طبرسی، ۱۳۷۹: ۴۸۱). با توجه به آنچه در رابطه با اصول اخلاقی بیان شد، می توان به نقش هوش اخلاقی و تأثیرات این مؤلفه در رفتار شهروندی سازمانی تأکید کرد، بدون اینکه با آنچه مورد توجه صاحب نظران اصول اخلاقی است تعارضی داشته باشد. در حقیقت این اصول اخلاقی با رویکرد اسلامی در بزنگاه‌هایی که تنها به امور مادی و سودهای اقتصادی توجه می شود و به فناء سازمان و عدم تعهد نسبت به آن می انجامد، به یاری سازمان می آید و به سر و سامان دادن به آن کمک می کند.

### رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی برای اولین بار در سال ۱۹۸۳م. توسط ارگان و همکارانش به کار



گرفته شد؛ اما گویا قبل از او افرادی چون کاتز و کان با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه هفتاد و هشت میلادی و پیشتر از آنان، چستر بارنارد با بیان مفهوم تمایل همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی، این رفتار را مورد توجه قرار داده‌اند (یارمحمدی منفرد و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۲). از جمله شاخص‌های عملی رفتار شهروندی می‌توان به شرکت مستمر در فعالیت‌های خیرخواهانه، متأثر شدن از رنجش و گرفتاریهای دیگران، ایمان قوی و داشتن بیشترین تلاش در کار اشاره کرد (سلطانی، ۱۳۹۱: ۴۸-۴۹). از رفتار شهروندی تعاریف گوناگونی شده است؛ از جمله اینکه می‌توان آن را مجموعه فعالیت‌هایی دانست که برای انجام کار، ضروری و جزء الزامات رسمی نیستند؛ اما به تسهیل انجام کار و اثربخشی آن کمک می‌کنند. ارگان بیان می‌دارد که رفتار شهروندی سازمانی به طور مؤثری منابع مالی و انسانی را حفظ و به کارایی سازمان کمک می‌کند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۸۲) و به قول هال (۲۰۰۹: ۳۸۲)، به رفتارهای فردی و داوطلبانه‌ای گفته می‌شود که سبب بهبود عملکرد سازمان می‌گردد. در یک جمع‌بندی، عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: ۱. گسترده‌تر از چیزی است که سازمان تصور می‌کند؛ ۲. اختیاری است؛ ۳. از سوی ساختار رسمی سازمان، مستقیماً اجری برای آن در نظر گرفته نمی‌شود و ۴. ضرورتی جهت بهبود عملکرد سازمان است (پراجگو و درموت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۷۱۷). در این تحقیق از مدل پادسکاف استفاده شده است. وی ابعاد نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم را به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کند (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴: ۵۹):

نوع دوستی: عبارت است از کمک کردن به همکاران در عملکرد مربوط به وظایفشان، زمانی که در شرایط غیر معمولی قرار دارند؛ مانند کمک به افرادی که حجم کار سنگینی دارند.

وظیفه‌شناسی: شامل رفتارهایی است که به شیوه‌های فراتر از الزامات تعیین‌شده نقش سازمانی یا آنچه انتظار می‌رود از طرف کارمند در انجام وظایف روی می‌دهد (مثلاً در استفاده بهینه از زمان).

1. Prajogo & Dermott

جوانمردی: عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتنابناپذیر و اجحاف‌های کاری، بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد. فضیلت مدنی (آداب اجتماعی): این بعد از رفتار شهروندی توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمانی را نشان می‌دهد و می‌تواند به عنوان مشارکت در فرایندهای سیاسی سازمان، ابراز عقاید، پرداختن به مسائل کاری در وقت‌های شخصی، مشارکت در رویدادهای سازمان و غیره در نظر گرفته شود. تکریم و احترام: رفتار مؤدبانه‌ای است که از ایجاد مسئله و مشکل در محیط کار جلوگیری می‌کند (رستمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۵). دین مبین اسلام به اصول اخلاقی توجه ویژه دارد و بر تأثیرات این اصول بر محیط اجتماعی و عمومی تأکید می‌کند. چنانچه این اصول اخلاقی در رفتارهای شهروندی سازمانی مورد توجه قرارگیرند به بهبود اوضاع سازمان و تسریع در امور آن کمک می‌کنند.

در ادامه به مواردی از اصول اخلاقی‌ای که در قرآن کریم و کلام معصومین  $\Delta$  ذکر شده‌اند، اشاره می‌شود:

نوع دوستی: کمک، همکاری و یاری را از دوش دیگران برداشتن در منابع دینی مورد تأکید قرار گرفته و با نظریه پادسکاف مغایر نیست. نوع دوستی یکی از ارزش‌های الهی است و انسان نوع دوست از دایره محدود خودخواهی به یاری و همکاری غیر خود می‌پردازد. زندگی اجتماعی بدون تعاون و عواطف اجتماعی ممکن نیست و این تعاون در بین موجودات وجود دارد. فطری بودن میل غیردوستی، امری مشهور است و بقا و ادامه حیات جوامع بشری بهترین دلیل و شاهد نوع دوستی است (حقانی، ۱۳۷۳: ۴۳). پیامبر اکرم  $\text{v}$  فرمودند: «لاتدخلون الجنة حتی تؤمنوا و لاتؤمنوا حتی تحابوا، اولادکم علی شیء اذا فعلتموه تحاببتم؟ أفشوا السلام بینکم» (ورام، ۱۴۱۰: ۱۲۷).

وظیفه‌شناسی: این مورد یکی از مؤلفه‌های مورد توجه پادسکاف است که امام صادق  $\text{A}$  هزار سال پیش آن را از دانش‌های مهم قلمداد کردند و فرمودند: «وَجَدْتُ عِلْمَ النَّاسِ كُلَّهُ فِي أَرْبَعٍ أَوْلَاهَا أَنْ تَعْرِفَ رَبَّكَ وَ الثَّانِي أَنْ تَعْرِفَ مَا صَنَعَ بِكَ وَ الثَّلَاثُ أَنْ تَعْرِفَ مَا أَرَادَ مِنْكَ وَ الرَّابِعُ أَنْ تَعْرِفَ مَا يُخْرِجُكَ مِنْ دِينِكَ» (طوسی، ۱۴۱۴: ۶۵۱): «دانش تمام مردم (تمام دانشها) در چهار موضوع خلاصه می‌شود: ۱. خداشناسی؛ ۲. شناخت نعمتها و نیکیهای خدا به انسان؛ ۳.

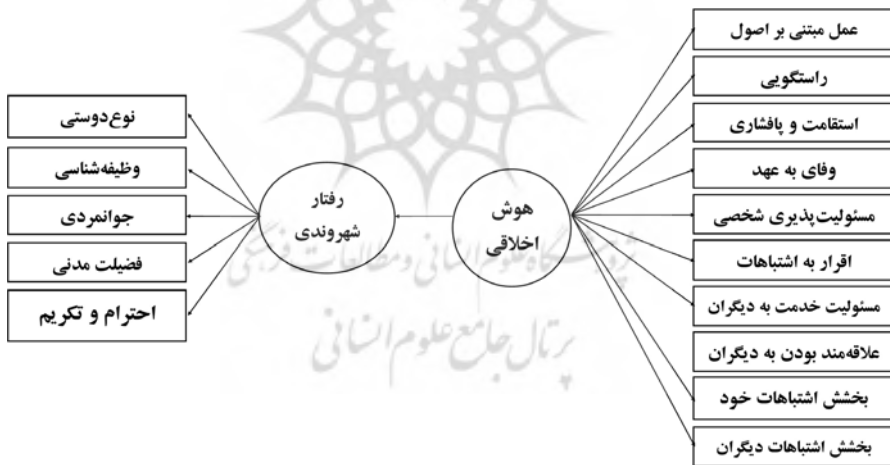
وظیفه‌شناسی و ۴. شناخت آنچه مانع دینداری است». از طرف دیگر کمکاری و کوتاهی در انجام وظیفه به شدت نکوهش و از آن به آسیب کار تعبیر شده است. امام علی A می‌فرماید: «التَّفْرِيطُ مُصِيبَةُ الْقَادِرِ» (آمدی، ۱۴۱۰: ۵۴).

**جوانمردی:** المروء از ماده «مرء» گرفته شده و به معنای، جوانمردی، مردانگی، بزرگواری و بخشندگی است. راغب اصفهانی در مورد جوانمردی می‌گوید: «المروء آداب نفسانیة تحمل مراعاتها الانسان على الوقوف عند محاسن الاخلاق و جمیل العادات» (راغب اصفهانی، ۱۳۷۳: ۱۴۳): «مروت سلسله‌های از آداب نفسانی است که انسان را وادار می‌کند همواره در مرزهای محاسن اخلاق باشد و به عادات زیبا عمل کند». امام علی A می‌فرماید: «المروء إسم جامع لسائر الفضائل و المحاسن» (آمدی، ۱۴۱۰: ۱۲۶)؛ همچنین آن امام همام چارچوب جوانمردی را برای کسانی که بخواهند مروت خود را بسنجند چنین بیان می‌فرماید: «نظام الفتوة احتمال عثرات الاخوان و حسن تعهد الجیران» (همان: ۷۲۳): «نظام مردانگی، تحمل لغزش‌های برادران و رسیدگی شایسته به همسایگان است» و نیز جوانمردی را بهترین زینت انسان می‌داند و می‌فرماید: «ما تزين الانسان بزينة اجمل من الفتوة» (همان: ۶۹۵). با توجه به آنچه بیان شد، اگر پادسکاف، جوانمردی را شکیبایی در برابر مزاحمت‌های کاری می‌داند، در منابع دینی بالاتر از این، تحمل لغزش‌های دیگران نیز بیان شده است.

**فضیلت مدنی:** به نظر پادسکاف فضیلت مدنی، توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی است؛ در حالی که پیامبر اکرم V آن را عامل بقا و فنای انسان‌ها را در جامعه می‌داند و می‌فرماید: «الا و ان البقا فی الجماعة و الفناء فی الفرقة» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۲: ۳۶۰): «ای مردم آگاه باشید بقای انسان‌ها در جامعه با جماعت و هماهنگی انسان‌ها حاصل می‌شود و فنا و نابودی در افتراق و جدایی و عدم هماهنگی انسان‌ها با یکدیگر پدید می‌آید». اصولاً اطاعت از اوامر الهی و برکت در زندگی اجتماعی انسان‌ها و در نتیجه، رحمت الهی همه به دنبال جماعت و همراه زندگی اجتماعی هماهنگ انسان‌ها حاصل می‌شود (حقانی، ۱۳۸۳: ۵۳).

**احترام و تکریم:** این دو واژه «به معنای بخشش، بزرگواری و نیکویی رساندن است؛ همچنین به معنای سود، نیکی و ارجی است که کاهش‌پذیر نیست یا چیزی که بزرگوارانه است و به انسان می‌رسد» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ۷۰۷).

تکریم به معنای گرامی داشتن، تنزیه و تعظیم، حرمت، احترام، تحیت و تسلیم است (دهخدا، ۱۳۷۷: ذیل واژه). قرآن کریم در آیات بسیاری به احترام و تکریم اشاره دارد؛ چنانکه در مورد احترام به پیامبر اکرم ۷ می‌فرماید: «بِأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ...» (حجرات/۲): «ای کسانی که ایمان آورده‌اید صدای خود را فراتر از صدای پیامبر نکنید و در برابر او بلند سخن نگویند...» و در جای دیگر از اظهار سخنان ناشایست و بیان عیوب دیگران نهی می‌فرماید: «لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا» (نساء/۱۴۸): «خداوند دوست ندارد کسی با سخنان خود بدیها و عیوب دیگران را اظهار کند، مگر آن کسی که مورد ستم واقع شده و فریادرسی ندارد. خداوند شنوا و داناست». اگر پادسکاف احترام را به منظور ارتباط کارمندان با همدیگر و جلوگیری از بروز مشکلات لازم می‌داند، بخش عظیمی از دستورات اسلام به نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، کارگشایی و احترام به دیگران توصیه و تأکید دارد (مظاهری، ۱۳۸۷: ۱۰).



شکل شماره (۱). مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه تحقیق عبارت است از: هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان و طلاب حوزه علمیه فاطمه زهرا اظهر (س) شهر ایلام، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

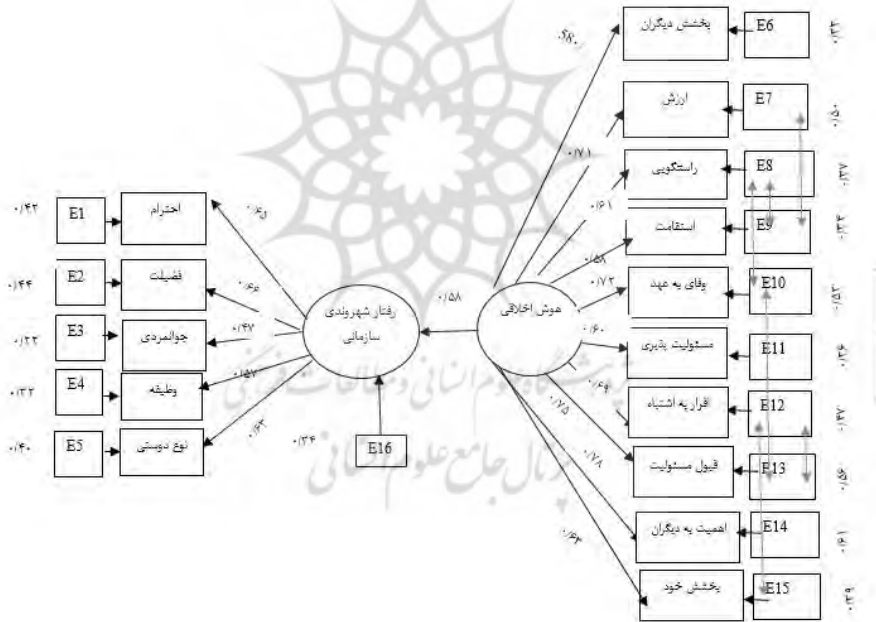
## روش شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر را کارمندان و طلاب حوزه علمیه فاطمه زهراى اطهر (س) شهر ایلام تشکیل دادند که در زمان پژوهش ۱۰۰ نفر بودند؛ بنابراین نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی، پیمایشی می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش و برآزش مدل از پرسشنامه استفاده شد: الف) جهت سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه لیک و کیل (۲۰۰۵) با ۴۰ گویه و ۱۰ بعد (عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران) و ب) جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) با ۲۰ گویه و ۵ بعد (نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم) استفاده گردید. مقیاس اندازه‌گیری در این پرسشنامه‌ها، لیکرت پنج گزینه‌ای بود. برای تعیین روایی هر دو پرسشنامه از روایی محتوا و برای بررسی استاندارد بودن ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از بررسی سازگاری درونی به کمک آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج این آزمون، ۰/۹۱۱ را برای پرسشنامه هوش اخلاقی و ۰/۸۰۲ را برای رفتار شهروندی سازمانی ارائه داد که حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌هاست. جهت بررسی روایی پرسشنامه‌های تحقیق از روایی سازه به کمک تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار ایموس استفاده شد و نتایج حاکی از مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای مورد مطالعه بود.

## یافته‌های پژوهش

پس از گردآوری داده‌ها به بررسی روایی سازه هر یک از متغیرهای تحقیق پرداخته شد. جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار ایموس استفاده گردید. تحلیل عاملی تأییدی به دنبال تأیید نیکویی برآزش مدل یا به عبارتی تأیید اینکه مدل ارائه‌شده مشابه مدل واقعی در جمعیت مورد مطالعه است، می‌آید (پهلوان شریف و مهدویان، ۱۳۹۴: ۵۹).

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تأثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان و طلاب حوزه علمیّه فاطمه زهراى اطهر (س) شهر ایلام بود. پس از بررسی روایی سازه‌های تحقیق، به تبیین چارچوب پیشنهادشده در این مقاله پرداخته شد؛ به عبارت دیگر، در این قسمت به آزمون مجموعه روابطی پرداخته شد که در چارچوب نظری پژوهش تعریف گردیدند. این هدف در مدلیابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با طراحی مدل ساختاری عملیاتی می‌شود. بدین ترتیب می‌توان تأثیر متغیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را مورد آزمون قرار داد. به کمک نرم‌افزار ایموس می‌توان ضرایب استاندارد را مشاهده کرد. نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره (۲) نشان داده شده است.



شکل شماره (۲). برازش مدل مفهومی تحقیق (ضرایب استاندارد)

در ادامه به بررسی معناداری بارهای عاملی پرداخته می‌شود. نتایج حاکی از معناداری بارهای عاملی، نشان داد که تمامی pها مطلوب

هستند، چون کمتر از ۵ درصد خطا را نشان می‌دهند، پس هیچ رابطه‌ای ضعیف نیست و حذف نمی‌شود. معمولاً روابط با  $p$ های بالاتر از ۵ درصد خطا حذف می‌شوند؛ لذا طبق نتایج حاصلشده کلیه بارهای عاملی و ضرایب مسیر برآوردشده در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. در ادامه مناسب بودن مدل با شاخص‌هایی مقایسه می‌شود. شاخص‌های برازندگی مدل و دامنه قابل قبول برای آنها در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره (۱). شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری سازه‌های تحقیق

ردیف	شاخص‌های برازش	مقدار	حد قابل قبول
۱	GFI شاخص نیکویی برازش	۰/۸۵۸	نزدیک به ۱
۲	AGFI شاخص نیکویی اصلاح شده	۰/۷۹۵	نزدیک به ۱
۳	TLI شاخص توکر لویس	۰/۹۰۴	نزدیک به ۱
۴	NFI شاخص برازش هنجارشده یا بنتلر بونت	۰/۸۰۲	نزدیک به ۱
۵	CFI شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۲۴	نزدیک به ۱
۶	RFI شاخص برازش نسبی	۰/۷۵۰	نزدیک به ۱
۷	IFI شاخص برازش افزایشی	۰/۹۲۷	نزدیک به ۱
۸	$\chi^2/df$ کای اسکوار هنجارشده	۱/۴۷۰	بین ۱ تا ۵
۹	RMSEA ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۳	کمتر از ۰/۰۸

با توجه به نتایج به دست آمده از شاخص‌ها و مقایسه آنها با دامنه قابل قبول آنها می‌توان اذعان نمود تمامی شاخص‌های برازندگی مدل‌های فوق در دامنه قابل قبول قرار گرفته است؛ بنابراین تناسب داده‌های گردآوریشده با مدل‌های مذکور مطلوب می‌باشد؛ لذا برازندگی مدل نهایی تحقیق تأیید می‌گردد. در ادامه به تعیین تأثیر متغیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته می‌شود. نتیجه حاصل از تعیین اثر کل استاندارد در جدول زیر نشان داده شده است.

## جدول شماره (۲). نتیجه حاصل از تعیین اثر کل (استاندارد)

اثر	متغیر	هوش اخلاقی	رفتار شهروندی
اثرات کل	رفتار شهروندی	۰/۵۸۰	۰/۰۰۰

بر این اساس نتیجه فرضیه تحقیق به شرح جدول شماره (۳) خواهد بود:

## جدول شماره (۳). نتیجه بررسی فرضیه تحقیق

فرضیه	میزان تأثیر	تصمیم گیری
هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان و طلاب حوزه علمیه فاطمه زهرا (س) شهر ایلام، تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۵۸۰	تأیید

## نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان و طلاب حوزه علمیه خواهران شهر ایلام انجام شد. نتایج پژوهش بیانگر این است که تأثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است. یافته‌ها و نتایجی که از این تحقیق به دست آمده و به آموزه‌های اخلاقی با رویکرد اسلامی پرداخته است نه تنها با سایر اصول اخلاقی مد نظر صاحب نظران هوش اخلاقی منافاتی ندارد؛ بلکه با آنها همسو و هماهنگ است. این یافته با نتایج پژوهش‌های سلفی قلی و همکاران (۱۳۹۲) و اسکندری و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد؛ به این صورت که آنها نیز به این نتیجه رسیده بودند که بین دو متغیر مربوط، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در حالی که با تحقیق کریمی (۱۳۹۲) همسو نیست.

شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد هوش اخلاقی، نقش بزرگی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند؛ به طور کلی، افراد اخلاق‌گرا تعهد درازمدت به کمالات اخلاقی و ظرفیت مناسب برای یادگیری از دیگران دارند، در پیگیری اهداف اخلاقی صادقند و موشکافانه عمل می‌کنند و اشتیاق زیادی



برای به خطر انداختن منافع شخصی خود جهت تحقق اهداف اخلاقی دارند؛ لذا برخورداری از هوش اخلاقی باعث می‌شود که سازمان‌ها مؤثرتر عمل کنند. پادسکاف ابعاد نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم را به عنوان ابعاد مهم رفتار شهروندی سازمانی بیان کرد. نتایج به دست آمده نیز حکایت از رابطه معنادار و مثبت هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. درباره رفتار شهروندی می‌توان گفت که ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند، طوری که در اثر رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود پیدا کند. در نهایت باید گفت که سازمان‌ها و مدیران در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی باید گام به گام حرکت کنند؛ چون فرایند رفتار شهروندی سازمانی فرایندی یک روزه نیست که بتوان مانند یک فناوری جدید آن را به سرعت وارد سازمان کرد؛ بلکه مداوم و زمانبر است. با توجه به اینکه در بیشتر سازمان‌ها جهتگیری بیشتر پاداش‌ها به طرف کارها و وظایف رسمی در سازمان است و رفتارهای فرانشی که در چهارچوب وظایف سازمان تعریف نشده پاداش چندانی ندارد، می‌توان برای جبران این نقصان در چارچوب سازمان با ایجاد سیستم‌های منظم برای ارائه پاداش به کارکنانی که چنین رفتارهایی از خود نشان می‌دهند، تا حد زیادی بروز رفتار شهروندی سازمانی را تسهیل کرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مآخذ

الف) فارسی

- قرآن کریم.
- آمدی، عبدالواحد بن محمد؛ (۱۴۱۰)، غرر الکحیم و درر الکلم، چ دوم، قم: دارالکتاب الاسلامی.
- ابن شعبه، حسن بن علی، (۱۳۶۳)، تحف العقول، تهران: علمیه اسلامیة.
- اسحاقی حسین؛ (۱۳۸۵)، ملکوت اخلاق، چ دوم، تهران: مشعر.
- اسکندری، غلامرضا، کریم اسکندری، جعفر بیگزاد و شیما کردبچه؛ (۱۳۹۱)، «تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در

- سازمان تأمین اجتماعی»، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۶، شماره ۲۱.
- اکبری، محمود؛ (۱۳۸۷)، عجله و شتابزدگی، قم: فتیان.
  - بردبار، غلامرضا، نگار میرزاد و نگار فرزین‌فر؛ (۱۳۹۴)، «شناسایی و رتبه‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی در مدیران گروه‌های آموزشی مبتنی بر نهج البلاغه (مطالعه موردی: دانشگاه یزد)»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره ۱.
  - بیگزاده، جعفر، مریم حمدالهی و کبری حمدالهی؛ (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنجگانه شهر تبریز»، رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمساز، سال پنجم، شماره ۴.
  - پهلوان شریف، سعید و وحید مهدویان؛ (۱۳۹۴)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با AMOS، تهران: بیشه.
  - تابان، محمد، وحید شرفی، سیدمهدی ویسه و اردشیر شیری؛ (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال هشتم، شماره دوم.
  - جعفر بن محمد؛ (۱۳۶۰)، مصباح الشریعه، ترجمه حسن مصطفوی، تهران: انجمن حکمت و فلسفه اسلامی.
  - حقانی، حسین؛ (۱۳۷۳)، نظام اخلاقی اسلام، تهران: فرهنگ اسلامی.
  - \_\_\_\_\_؛ (۱۳۸۳)، پژوهشی در ارزش‌های اخلاقی از دیدگاه قرآن و حدیث، تهران: دانشگاه الزهراء (س).
  - خالقی، نرگس و مهین چناری؛ (۱۳۹۴)، «رابطه هوش اخلاقی با نوع‌دوستی»، اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، ش ۴، ۵۵-۶۵.
  - دلشاد تهرانی، مصطفی؛ (۱۳۸۳)، سیره نبوی (منطق عملی)، ج ۳، چ دوم، تهران: دریا.
  - دهخدا، علیاکبر؛ (۱۳۷۷)، لغتنامه دهخدا، ج ۱۳، چ دوم، تهران: دانشگاه تهران.
  - راغب اصفهانی، حسین بن محمد؛ (۱۳۷۳)، الذریعه الی مکارم الشریعه،

۱۳۷۳، قم: شریف الرضی.

- \_\_\_\_\_؛ (۱۴۱۲)، مفردات الفاظ القرآن، تحقیق: صفوان عدنان داوودی، بیروت: الدارالاسلامیه.
- رجیب پور میبدی، علیرضا و مرتضی دهقانی فیروزآبادی؛ (۱۳۹۱)، «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران»، اخلاق زیستی، دوره ۲، ش ۶، ۵۰-۹۲.
- رستمی، رضا، روح الله مهدیون، بهزاد شالچی، فاطمه نارنجی و ناصر غلامی؛ (۱۳۸۸)، «رفتار سازمانی شهروندی: تبیین بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، روانشناسی معاصر، دوره ۴، شماره ۱، ۷۴-۸۶.
- رکنی لموکی، محمدتقی (۱۳۸۹)، «اخلاق سازمانی»، حصون، ش ۲۳، ۷۰-۷۹.
- ستوده، حافظ، ایرج شاکرینیا، مریم خیراتی، شهریار درگاهی و رضا قاسمی جوبنه؛ (۱۳۹۵)، «رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با بهزیستی روانشناختی پرستاران»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ش ۱، ۶۳-۷۳.
- سلطانی، ایرج؛ (۱۳۹۱)، الگوی سرآمدی اخلاقی، اصفهان: ارگان دانش.
- سلفی قلی، معصومه؛ (۱۳۹۲)، بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- سلیمانی، نادر؛ (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس گرمسار»، اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول، ۱۲-۳۰.
- طبرسی، علی بن حسن؛ (۱۳۷۹)، مشکاه الانوار، قم: دار الثقلمین.
- طوسی، محمد بن الحسن؛ (۱۴۱۴)، الأمالی (للطوسی)، قم: دار الثقافه.
- طهماسبی، مرضیه، مسلم صالحی و عباس قلتاش؛ (۱۳۹۴)، «رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان»، رهیافت نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۴، پیاپی ۲۴.
- غلامی، علیرضا؛ (۱۳۸۸)، «اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راهکارها»، توسعه انسانی پلیس، سال ششم، ۶۵-۸۷.

- 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، دانشگاه آزاد مرودشت.
- کلینی، محمد بن یعقوب؛ (۱۴۰۷ ق)، الکافی، ج ۱، چ چهارم، تهران: الإسلامیه.
- گلی‌پور، صدیقه، سارا حقیقت و داوود معنوی‌پور؛ (۱۳۹۳)، «رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با معنای زندگی در داوطلبان واکنش اضطراری»، شفای خاتم، دوره دوم، شماره چهارم، ۲۰-۲۹.
- مجلسی، محمدباقر؛ (۱۴۰۳)، بحارالانوار، ج ۳۲، ۶۹، ۷۰ و ۱۰۱، چ دوم، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
- محرابی، جواد و مجتبی گلناری؛ (۱۳۹۴)، «بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین»، مدیریت توسعه و تحول، ش ۲۱، ۴۹-۶۰.
- محمدی، جواد، فیروزه غضنفری و امیر عزیزی؛ (۱۳۹۳)، «ارتباط هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرستاران»، پرستاری ایران، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، دوره ۲۷، ش ۹۰ و ۹۱، ۵۴-۶۴.
- مطهری، مرتضی؛ (۱۳۷۷)، مجموعه آثار استاد شهید مطهری، ج ۲۳، چ ۸، قم: صدرا.
- مظاهری، حسین؛ (۱۳۸۶)، عوامل کنترل‌گرایز در زندگی انسان، چ ۱۳، تهران: ذکر.
- \_\_\_\_\_؛ (۱۳۸۷)، اخلاق در اداره، چ هفتم، قم: بوستان کتاب.
- \_\_\_\_\_؛ (۱۳۸۹)، سیر و سلوک، چ دوم، قم: مؤسسه فرهنگی مطالعاتی الزهراء (علیها السلام).
- \_\_\_\_\_؛ (بی‌تا)، خانواده در اسلام، قم: شفق.
- مکارم شیرازی، ناصر؛ (۱۳۸۵)، اخلاق اسلامی در نهج‌البلاغه، ج ۲، قم: نسل جوان
- موسوی، محمد و احمد عربشاهی؛ (۱۳۹۲)، «رابطه اخلاق با تعالی سازمانی (اخلاق در علوم و فنون)»، سال ۹، ش ۲، ۱-۱۱.

- میرکمالی، سیدمحمد؛ (۱۳۸۲)، «اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی»، روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳۳، ش ۲۰۱-۲۲۱.
- ورام بن ابی فراس، مسعود بن عیسی؛ (۱۴۱۰)، مجموعه ورام، قم: مکتب فقیه .
- یارمحمدی منفرد، سعید، سیدحسین موسوی و علیرضا یوزباشی؛ (۱۳۹۱)، «رابطه بین هوش هیجانی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی»، مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، سال اول، شماره ۱.

#### ب) انگلیسی

- Hall, A. T & Zinko, R. P & Alexia A. F and Gerald. R(2009). Organizational citizenship behavior and reputation: mediators in the relationships between account ability and job performance and satisfaction. Journal of Lea Dership & Organizational Studits, Vol. 15. Num4,pp 381-392.
- Lennick, D. & F. Kiel (2005). Moral Intelligence: the Key to Enhancing Business Performance and Leadership Success Warton School Publishing. An Imprint of Pearson Education.
- Prajogo, Daniel, I & McDermott, (2011). There latenship between multitudimensional Organization organization cultchr and performance. Lntheinternational Journal of Operations & Production Management. Vol. 31. No. 7.pp712-735
- Zhang Mian. Zheng Wei. Wei Jun. (2009). Sources of social capital: Effects of altruistic citizenship behavior and job involvement on advice network centrality, Human Resource Development Quarterly, Volume 20, Issue2