

رابطه هوش اخلاقی با رفتار شهروند سازمانی در کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان

جعفر رحیمی^۱ - حمید شفیق زاده^۲

چکیده

زمینه: در مشاغلی که افراد آن از هوش اخلاقی بالایی برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه به هوش اخلاقی به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که از طریق هوش اخلاقی می‌توانند شاخص‌های عملکرد فردی و سازمانی از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی را بهبود و توسعه دهند.

هدف: بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان تشکیل می‌دهند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود استانی در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۲۷۰ می‌باشند. حجم بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۶۰ نفر برآورد گردید. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای هوش اخلاقی، ۰/۸۶ و برای رفتار شهروندی سازمانی، ۰/۸۹ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، t تک نمونه‌ای و رگرسیون گام به گام) استفاده شد.

یافته‌ها: پژوهش نشان داد که وضعیت هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، کمی بیشتر از سطح متوسط می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. علاوه بر این، هوش اخلاقی و تمامی مؤلفه‌های آن (درستکاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری و گذشت) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

نتیجه‌گیری: مدیران ارشد این سازمان می‌توانند با تقویت هوش اخلاقی کارکنان به بهبود رفتار شهروندی سازمانی کمک کنند.

کلید واژه‌ها: هوش اخلاقی، رفتار شهروند سازمانی، سازمان صنعت، معدن و تجارت

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران (مسئول مکاتبات) shafizadeh11@gmail.com

مقدمه

در دنیای پرچالش کنونی، سازمان‌ها به منظور تامین نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شغلشان عمل کنند زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد، و می‌توان گفت عاملی مؤثر بر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد (ملکی نیا و صادقی، ۱۳۸۷، ص ۱۷). در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه بین رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به رفتارهای درون نقش^۱ توجه می‌کردند. (ون داین^۲ و همکاران، ۱۹۹۴، ص ۷۷۱). این رفتار ناظر بر کارها، وظایف و مسئولیت‌های رسمی مانند آنچه در شرح شغل آمده است، می‌باشد. رفتارهای فراتر از نقش^۳ به فعالیت‌های فی نفسه خودجوش و آگاهانه مربوط هستند (مانند کمک به دیگران)، و به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش^۴ سازمان پیش‌بینی نشده‌اند، اما کارایی سازمان را به عنوان یک کل افزایش می‌دهد (بیکر و کران^۵، ۲۰۰۳، ص ۳۳۱). سازمانهای موفق، کارکنانی دارند که احساس مسئولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آنها ایجاب می‌کنند، دارند و به نوعی خود را وقف موفقیت سازمانشان می‌کنند و در این راستا بطور داوطلبانه وقت و انرژی بسیاری را صرف می‌کنند. چنین رفتارهایی نه لازم و نه تجویز گونه‌اند، بلکه گویای شرایط ایده‌آل انجام وظایف سازمانی است. بقاء و پیشرفت هر سازمانی در گرو رفتار اعضای آن به عنوان شهروندانی است که به همه جنبه‌های رفتارهای مثبت توجه نموده و آن‌ها را رعایت می‌نمایند. به دلیل اهمیت به سزای چیزی که به وجود شهروندان خوب درون سازمانی تعبیر شده است، آگاهی یافتن از ماهیت و منشاء رفتار شهروندی سازمانی، از جمله اولویت‌های تحقیقات سازمانی محسوب شده‌اند (ارگان، ۱۹۸۸ به نقل از یوسفی، ۱۳۸۸، ص ۳).

عوامل زیادی وجود دارد که باعث افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌شود؛ از جمله این عوامل می‌توان: نگرش شغلی (نیپوف و مورمن، ۱۹۹۳؛ اسپنک و همکاران، ۱۹۹۵)، عملکرد (بال و همکاران، ۱۹۹۴؛ پیرسی و همکاران، ۲۰۰۶)، رهبری و رفتار رهبری (پودساکوف و همکاران، ۱۹۹۰؛ واینه و گرین، ۱۹۹۳؛ تراکینبرت، ۲۰۰۰)، اعتماد (دلوگا، ۱۹۹۵؛ پودساکوف و همکاران، ۱۹۹۶)، عدالت سازمانی (مورمن، ۱۹۹۱؛ شپارد و همکاران، ۱۹۹۲؛ اسکيو، ۱۹۹۳)، رضایت شغلی (اسمیت و دیگران، ۱۹۸۳؛ بیتمن و ارگان، ۱۹۸۳؛ مورمن، ۱۹۸۳)، تعهد سازمانی (اوریلی و چتمن، ۱۹۸۶؛ ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۰؛ ارگان، ۱۹۹۰؛ تراکینبرت، ۲۰۰۰) (به نقل از یلماز و تاسدان^۶، ۲۰۰۹، ص ۱۱۲). یکی از این عوامل که بر بروز رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد، هوش اخلاقی در سازمان‌ها است (پودساکوف و همکاران، ۱۹۹۰).

هوش اخلاقی عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان شمول تعریف شده. این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه‌ی نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (بهشتی فر و همکاران^۷، ۲۰۱۱، ص ۴).

یکی از مهمترین موضوعاتی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای جوامع در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیر دولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را

فراهم آورند. در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزشهایی غلبه دارند که اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۲۶).

ترانپ سید (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان داد افرادی که رفتار اخلاقی بالاتر و بیشتری دارند، رفتار شهروندی بیشتری نیز نشان می‌دهند. می‌توان این گونه نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار می‌باشد. در نتیجه انتظار می‌رود افرادی که رفتار اخلاقی بالاتری دارند رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را از خود نشان دهند. بنابراین می‌توان این گونه مطرح نمود که رفتار اخلاقی فرد به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی وی رابطه دارد (بهراری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹، ص ۱۰۳).

کارتر و همکاران^۸ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رهبری تحول‌گرا، عدالت تعامل‌گرا و رفتار شهروندی سازمانی، تاثیر تفاوت‌های نژادی و جنسیتی بین کارفرمایان و کارکنان» به تاثیر غیر مستقیم عدالت تعامل‌گرا بر روی روابط بین رهبری تحول‌گرا و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و به این نتایج دست یافتند که از آنجایی که روابط مربوط به کارفرمایان و کارکنان می‌تواند بر روی نتایج رهبری تحول‌گرا به رفتار شهروندی سازمانی اثر بگذارد، مدل تک مرحله‌ای و ساده‌ای طراحی کرده و تفاوت‌های جنسیتی و نژادی بین کارفرمایان و کارکنان را به عنوان متغیر در نظر گرفتند. تحلیل‌های صورت گرفته بر ۲۳۰ گونه مختلف کارمند - کارفرما نشان داد که تغییرات نژادی، تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق عدالت تعامل‌گرا را تعدیل می‌کند. همانطور که فرضیه‌های نشان می‌دهد اثر رهبری تحول‌گرا روی رفتار شهروندی سازمانی بر روی کارکنانی که تفاوت نژادی با کارفرمایانشان دارند شدیدتر است و تفاوت جنسیتی تغییری در مدل مورد مطالعه حاصل نکرد. جین و همکاران^۹ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «اندازه‌گیری عوامل تعیین‌کننده بر رفتار شهروندی سازمانی» به مطالعه فاکتورهای شخصی کارگران شیفت و ویژگی‌های شخصیتی آنها به عنوان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند که این نتایج از ۲۴۰ شرکت‌کننده از ۵ صنعت مربوط به آلیاژها و آهن در اودیشای هند جمع‌آوری شده‌اند. هدف اصلی این پژوهش روی روابط بین فردگرایی، گروه‌گرایی، متغیرهای جمعیت‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد که قدری از جهت‌گیری‌های آینده برای تحقیق شخصیتی در روانشناسی سازمانی و صنعتی را مشخص می‌کند. لامبرت و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «میزان وابستگی بین جهت‌گیری تادیبی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان موسسات تادیبی» به این نتایج دست یافتند که بین جهت‌گیری تادیبی (توانبخشی یا تنبیه) و رفتار شهروندی سازمانی (انجام کارهایی فراتر از وظایف مورد انتظار در محل کار) رابطه وجود دارد. تمامی کامندان در زندان امنیتی که مجرمان نوجوان را در خود جای می‌داد مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج رگرسیون نشان دادند که جهت‌گیری تادیبی تاثیر مستقیمی روی رفتار شهروندی سازمانی دارد. کارمندانی که حمایت بیشتری از توانبخشی نشان دادند با احتمال بیشتری از رفتارهای شهروندی سازمانی استقبال کردند. اما کارمندانی که نظر مساعدتری نسبت به تنبیه داشتند استقبال کمتری نشان دادند. حتی در میان کارکنان حفاظت و کارکنانی که نیمی از روز یا بیشتر با تعامل با زندانیان می‌پرداختند پشتیبانی از توانبخشی ارتباط مثبت قابل توجهی با رفتار شهروندی سازمانی پیدا می‌کرد. در حالی که حمایت از تنبیه نشانه خوبی نبود. علاوه بر مزایای حمایت بیشتر از توانبخشی از جمله روابط بهترین زندانیان، رضایت از شغل و استرس کاری کمتر، نتایج کنونی نشان می‌دهد که مزیت دیگر حمایت بیشتر از توانبخشی در میان کارکنان می‌تواند منجر به مشارکت بیشتر و رفتارهای شهروندی سازمانی شود. مدیران موسسات تادیبی بایستی راهکارهای مختلفی برای افزایش پشتیبانی برای توانبخشی در میان

کارکنانشان پیدا کنند. نگاموک^{۱۱} (۲۰۱۴)، در تحقیقی تحت عنوان مطالعه هشت ویژگی اخلاقی بنیادی در دانشجویان کارشناسی تابلندی به کشف هشت ویژگی اخلاقی دانشجویان کارشناسی پرداخته است. این هشت ویژگی اخلاقی عبارت اند از: سعی و کوشش، صرفه جویی، صداقت، نظم و انضباط، ادب، پاکیزگی، وحدت و سخاوت در این تحقیق پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها این ۸ ویژگی اخلاقی با این ترتیب رتبه بندی شده اند: ادب، سخاوت، صداقت، وحدت، پاکیزگی، انضباط، سعی و کوشش و صرفه جویی. لامبرت و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «مشارکت عدالت توزیعی و رویه ای با رفتار شهروندی سازمانی» به این نتایج دست یافتند که هسته هر موسسه تادیبی، کارمندان آن هستند. از کارمندان اینگونه موسسات انتظار می‌رود وظایف خود را نسبت به نقش و جایگاهی که در موسسه دارند انجام دهند. اما انجام رفتارهای مطلوب خارج از وظیفه که از آن به عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می‌شود نیز برای اینگونه موسسات تادیبی اهمیت دارد. با این وجود تحقیقات کمی روی کارکنان موسسات تادیبی از نظر رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. براساس تئوری مبادلات اجتماعی، عدالت سازمان گرا بایستی در شکل دهی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت‌های تادیبی اهمیت داشته باشد. عدالت توزیعی و عدالت رویه ای، دو بعد مهم عدالت سازمانی می‌باشند. بررسی داده‌های جمع آوری شده از یک زندان خصوصی نشان می‌دهد که عدالت رویه ای، نقش مهم و مثبتی در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی دارد. اما عدالت توزیعی سهم چندانی در این قضیه ندارد. استاکوئیز^{۱۳} (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «تاثیر آموزش تجارت بر شایستگی‌های اخلاقی دانش آموزان، مطالعه ای کاوش گرایانه در لهستان» به این نتایج دست یافت که آماده سازی دانشجویان اقتصاد برای نقش‌های اخلاقی حرفه ای، دغدغه ای مورد توجه برای دنیای حقوقی و دانشگاه‌های اقتصاد است. رسواییهای مالی که در رسانه‌ها انعکاس وسیعی می‌یابد، اعتماد عمومی را در زمینه تجارت همواره پایین نگه داشته و این سوال را به وجود می‌آورد که پرورش صلاحیت‌های اخلاقی دانشجویان رهبران آینده تجارت، در دانشگاه تا چه اندازه موثر است که دو هدف مورد نظر است: (۱) بررسی قابلیت اطمینان و صحت MCI در جامعه لهستان (۲) مقایسه صلاحیت‌های اخلاقی دانش آموزان در صورت بکارگیری آموزش‌های اخلاقی یا عدم بکارگیری آن در نتایج MCI. که نتایج مربوطه (نتایج MCI) روی دانشجویان لهستانی نکات قابل توجهی را درباره افزایش فهم دانشجویان درباره آموزش‌های اقتصادی و صلاحیت‌های اخلاقی آشکار می‌سازد.

عظالهی و همکاران (۱۳۹۴) طی تحقیقی با عنوان بررسی هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیدند که: یکی از عوامل تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی، هوش اخلاقی است و هوش اخلاقی بر تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی تاثیرگذار است. براین اساس پیشنهادهای کاربردی برای راهنمایی مدیران و کارکنان سازمانی ارائه می‌گردد. جودی و رضایی (۱۳۹۳) طی تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خادمیت در مدارس شهرستان میاندوآب با تاکید بر جنسیت به بیان داشتند: این تحقیق با هدف تعیین رابطه هوش اخلاقی مدیران با خادمیت آنان در مدارس شهرستان میاندوآب انجام شد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه مدیران مرد و زن مدارس ابتدایی و راهنمایی و متوسطه شهرستان میاندوآب به تعداد ۱۷۹ نفر می‌باشد. نمونه ای به حجم ۱۲۲ نفر با استفاده از روش طبقه ای نسبتی و بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران انتخاب شد که ۷۵ نفر مدیر مرد و ۴۷ نفر مدیر زن را شامل می‌شود. به ازای خادمیت هر مدیر ۳ نفر از دبیران مدارس تحت مدیریت وی نظر داده اند که جمعا ۳۶۶ نفر دبیر را شامل می‌شود. نتایج نشان دادند که بین هوش اخلاقی و مولفه‌های آن با خادمیت مدیران مدارس شهرستان میاندوآب رابطه مثبت و

معنی داری وجود دارد. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین ۴ مولفه هوش اخلاقی، دلسوزی پیش بینی کننده معتبری برای خادمت مدیران مدارس شهرستان میاندوآب می باشد. نتایج حاصل شده از اجرای آزمون t مستقل نشان داد که بین میزان هوش اخلاقی و خادمت مدیران مرد و زن مدارس شهرستان میاندوآب تفاوت معنی داری وجود ندارد. رفعتی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان « هوش اخلاقی دانشجویان پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران» به این نتایج دست یافتند که شاخصه‌های هوش اخلاقی ثبات عملکرد، راستگویی و بیان حقیقت، استقامت برای حق و حقیقت، پابندی به عهد، مسوولیت پذیری برای انتخاب‌های شخصی، اعتراف به اشتباهات و قصورها، قبول مسوولیت برای خدمت به انسان ها، فعالانه علاقمند بودن به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران در میان دانشجویان در حد مطلوب بود. نتایج نیز نشان داد بین شاخصه‌های هوش اخلاقی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی بر رابطه مثبت و معناداری میان سن، سطح تحصیلات با هوش اخلاقی دلالت داشت. منطقی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان « هوش اخلاقی و بررسی کارکردهای آن در سازمان از منظر اسلام» به این نتایج دست یافتند که اولاً، هوش اخلاقی می تواند از راه تنظیم بهتر روابط به وسیله تمرکز و توجه بر پرورش فضیلت های، اخلاقی منجر به حصول عملکرد بهتر برای سازمان گردد. ثانیاً، کارکردهای مهم هوش اخلاقی در سازمان، شامل امانت داری، مسوولیت پذیری، مهرورزی، مدارا، خوش رفتاری، بردباری، دادورزی، است. اسماعیلی طرزی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان « رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران» به این نتایج دست یافتند که بین دو متغیر هوش اخلاقی و میزان اعتمادآفرینی مدیران رابطه ی معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین بین هوش اخلاقی مدیران با میزان اعتماد راسخ، میزان اعتماد مبتنی بر صداقت، میزان اعتماد فراگیر، میزان اعتماد پایدار و میزان اعتماد متقابل نیز رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. کریمی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی « رابطه ی اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز» پرداخت و به این نتایج دست یافت که بین رفتار شهروندی و اخلاق حرفه ای رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بین رفتار شهروندی و هوش اخلاقی رابطه ی مستقیم معناداری وجود ندارد؛ و همچنین بین اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی نیز رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای پیش، بین (اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی) تنها متغیر اخلاق حرفه ای قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و از بین ابعاد اخلاق حرفه ای فقط بعد تعلق در اخلاق به طور معنا داری قادر به پیش بینی متغیر رفتار شهروندی می‌باشند، بین ابعاد هوش اخلاقی تنها بعد اقرار به اشتباهات و شکست‌ها به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و سایر ابعاد هوش اخلاقی به طور معنادار قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی نمی‌باشند.

سفی قلی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان « بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین» به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان بر مولفه‌های اطاعت و وفاداری سازمانی تاثیرگذار نمی باشد در حالیکه بر مولفه‌های ابتکارات فردی، رفتارهای کمک کننده و جوانمردی آنها در مدارس تاثیرگذار است. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان رابطه هوش اخلاقی با رهبری تیمی در بین مدیران به این نتیجه رسیدند: بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و بین میانگین نمره‌ها ی رهبری تیمی اعضای هیأت علمی برحسب سن تفاوت وجود دارد و بین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب سابقه خدمت تفاوت

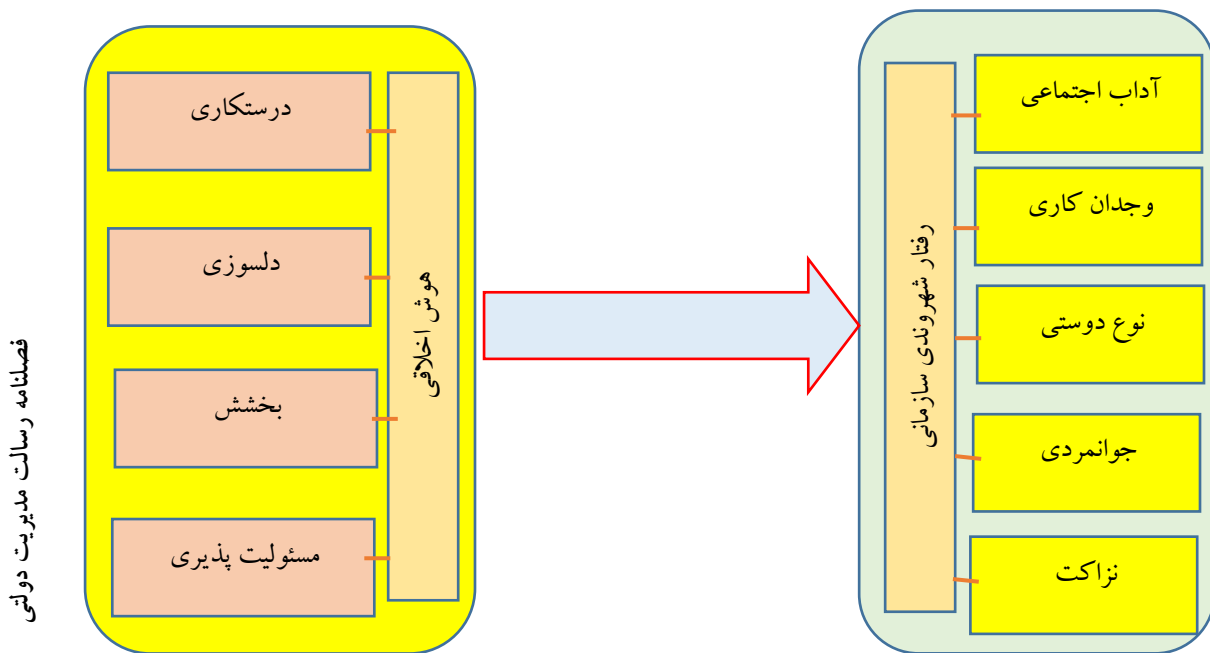
وجود دارد. سیادت و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان رابطه هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به این نتیجه رسیدند تغییرات سریع، انعطاف پذیری، تنوع فزاینده نیروی کار و عدم رعایت اخلاق در سازمان‌ها توجه بسیاری از پژوهشگران از جمله بوربا (با نظریه هوش اخلاقی) و کیم^{۱۴} (با نظریه رهبری تیمی) را به خود جلب نموده است.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی « سطح هوش اخلاقی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد » پرداختند و به این نتایج دست یافتند که اعضای هیات علمی و کارکنان در ۳ مولفه‌ی درستکاری، بخشش و مسئولیت پذیری دارای وضعیت خیلی خوب بودند. در مولفه‌ی دلسوزی نیز اعضای هیات علمی و کارکنان، به ترتیب دارای وضعیت خیلی خوب و خوب بودند. متغیر سن رابطه‌ی معنی دار آماری با سطح هوش اخلاقی داشت، به طوری که با افزایش سن، میانگین امتیاز هوش اخلاقی افراد کم تر از ۵۰ سال افزایش یافته و در افراد بالای ۵۰ سال مجدداً کاهش یافته است. سایر متغیرهای دموگرافیک (جنس، مدرک تحصیلی، سمت، سابقه‌ی کار، سابقه مدیریت و دو شغله بودن) نیز رابطه‌ی معنی داری با سطح هوش اخلاقی نداشتند. طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان « نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی » به این نتایج دست یافتند که عامل قانونگرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید. بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی « رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی » پرداختند و به این نتایج دست یافتند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ی ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه‌ی ای و عدالت توزیعی به طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد، تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. آراسته و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان « بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان » به این نتایج دست یافتند که شایستگیهای اخلاقی ثابت عملکرد، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق، پایبندی به عهد، مسئولیت پذیری برای انتخابهای شخصی، اقرار به اشتباهات و شکستها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت دادن خودجوش به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران در میان دانشجویان در حد بالای متوسط بود. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد بین مولفه‌های هوش اخلاقی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی بر رابطه مثبت و معناداری میان سن، سطح تحصیلات و هوش اخلاقی دلالت داشت.

در همین راستا، پژوهشهای انجام شده نیز در زمینه هوش اخلاقی نشان دهنده این مطلب می باشد که در مشاغلی که افراد آن از هوش اخلاقی بالایی برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه به هوش اخلاقی به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که از طریق هوش اخلاقی می توانند شاخص‌های مزیت رقابتی خود از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی را بهبود و توسعه دهند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان و همچنین با توجه به نقش هوش اخلاقی در رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان می پردازد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش متغیرها، ابعاد و رابطه آنها را به گونه‌ای منسجم نشان می‌دهد و اساس کار پژوهشی را تشکیل می‌دهد. هدف از پژوهش بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان می‌باشد. در این پژوهش برای سنجش هوش اخلاقی از مدل لنینک و کیل (۲۰۰۵) استفاده شده است. بر اساس این مدل هوش اخلاقی شامل چهار بعد مسئولیت‌پذیری، درستکاری، دلسوزی و بخشش می‌داند. همچنین از مدل اورگان و همکاران (۱۹۹۰) برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی استفاده می‌شود. بر اساس این مدل رفتار شهروندی سازمانی شامل ابعاد جوانمردی، نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نزاکت می‌باشد. شکل (۱) این مدل را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

برگرفته از اورگان و همکاران (۱۹۹۰) و لنینک و کیل، (۲۰۰۵)

فرضیه‌های تحقیق

الف) فرضیه اصلی:

بین هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی:

۱. بین درستکاری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین مسئولیت‌پذیری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. بین بخشش با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
۵. هر یک از ابعاد هوش اخلاقی در پیش بینی رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان نقش دارند.
۶. وضعیت هوش اخلاقی در میان کارکنان در حد متوسطی قرار دارد.

۷. وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان درحد متوسطی قرار دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان تشکیل می‌دهند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود استانی در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۲۷۰ می‌باشند. حجم نمونه نیز با توجه به تعداد جامعه آماری به روش تصادفی ساده، و بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۶۰ نفر برآورد گردید. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، سیاهه هوش اخلاقی می‌باشد که توسط لنین و کیل (۲۰۰۵) ارائه شد که از ۲۰ سوال در طیف پنج درجه ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) تشکیل شده است. دومین ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه ۲۴ سوالی که پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)، بر اساس الگوی پنجگانه ارگان (۱۹۸۸) یعنی: نועدوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی ساخته اند، استفاده شد. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای هوش اخلاقی، ۰/۸۶ و برای رفتار شهروندی سازمانی، ۰/۸۹ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، t تک نمونه ای و رگرسیون گام به گام) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آزمون نرمال بودن داده‌ها: قبل از استفاده از آزمون‌های پارامتریک باید فرضیه نرمال بودن داده‌ها تایید شوند. طبق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف اگر فرضیه صفر مبنی بر اینکه داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند، تایید شود، می‌توان برای ادامه تحلیل‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد، در غیر این صورت باید سراغ آزمون‌های ناپارامتریک رفت.

جدول ۱: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	هوش اخلاقی	رفتار شهروندی سازمانی
Z	۱/۰۵	۱/۱۱
سطح معنی داری	۰/۰۸۷	۰/۰۶۸

نتایج آزمون گلموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در خصوص هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی بیانگر آن است که سطح معناداری برای توزیع نمرات بیشتر از ۰/۰۵ بوده ($P < ۰/۰۵$) بوده و بنابراین فرضیه صفر مبنی بر اینکه داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند، تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان به پاسخ به سوالات بر اساس مفروضات آزمون‌های پارامتریک می‌پردازیم.

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲: همبستگی بین هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R	جهت همبستگی	معنی داری
هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰/۵۹۶	۰/۳۴	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان رابطه مثبت و معناداری ($r = ۰/۵۹۶$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه کارکنان بیشتر از هوش اخلاقی برخوردار باشند، رفتار شهروندی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر هوش اخلاقی، ۰/۳۴ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی اول: بین درستکاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه بین درستکاری با رفتار شهروندی سازمانی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: همبستگی بین درستکاری و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R	جهت همبستگی	معنی داری
درستکاری با رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰/۵۹۹	۰/۳۴	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر درستکاری و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان رابطه مثبت و معناداری ($r = ۰/۵۹۹$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه کارکنان بیشتر از درستکاری برخوردار باشند، رفتار شهروندی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر درستکاری، ۰/۳۴ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی دوم: بین دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه بین دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: همبستگی بین دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R	جهت همبستگی	سطح معنی داری
دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰/۵۱۵	۰/۲۶	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان رابطه مثبت و معناداری ($r = 0/515$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه کارکنان بیشتر از دلسوزی برخوردار باشند، رفتار شهروندی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر دلسوزی، ۰/۲۶ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی سوم: بین مسئولیت پذیری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری و رفتار شهروندی سازمانی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: همبستگی بین مسئولیت پذیری با رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R	جهت همبستگی	سطح معنی داری
مسئولیت پذیری با رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰/۵۴۷	۰/۲۹	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر مسئولیت پذیری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان رابطه مثبت و معناداری ($r = 0/547$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه کارکنان بیشتر از مسئولیت پذیری برخوردار باشند، رفتار شهروندی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر مسئولیت پذیری، ۰/۲۹ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی چهارم: بین گذشت با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه بین گذشت با رفتار شهروندی سازمانی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول شماره ۶: همبستگی بین گذشت با رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R	جهت همبستگی	سطح معنی داری
گذشت با رفتار شهروندی سازمانی	پیرسون	۰/۴۸۰	۰/۲۳	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر گذشت با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان رابطه مثبت و معناداری ($r = 0/480$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه کارکنان بیشتر از گذشت برخوردار باشند، رفتار شهروندی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر گذشت، ۰/۲۳ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی پنجم: هر یک از ابعاد هوش اخلاقی در پیش بینی رفتار شهروند سازمانی نقش دارند. به منظور بررسی تأثیری که هر یک از مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر رفتار شهروند سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول شماره ۷: نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه پیش‌بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی از طریق رفتار شهروند سازمانی

گامها	متغیرهای پیشین	R	R ²	B	Beta	t	P
گام اول	درستکاری	۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۳۴	۰/۵۹	۸/۹۱	۰/۰۰۰

جهت بررسی اینکه آیا مولفه‌های هوش اخلاقی پیش بینی کننده رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان هستند، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج بدست آمده از جدول ۷ حاکی از آن است که از میان ابعاد هوش اخلاقی، بعد درستکاری با ضریب بتای ۰/۵۹، به عنوان متغیر پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات رفتار شهروند سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند. اما دیگر ابعاد سهم معنی داری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی نداشته‌اند. به عبارت دیگر در پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، سهم سایر ابعاد بسیار ناچیز بوده است. همچنین همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید، بعد درستکاری توانسته است، ۳۵ درصد از واریانس رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان را تبیین نمایند.

فرضیه فرعی ششم: وضعیت هوش اخلاقی در میان کارکنان در حد متوسطی قرار دارد.

برای بررسی وضعیت هوش اخلاقی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان از روش تی تک نمونه ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول شماره ۸: مقایسه میانگین نمره وضعیت هوش اخلاقی در میان کارکنان با میانگین فرضی ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	P
هوش اخلاقی	۳/۰۸	۰/۷۹۰	۲/۸۹	۱۴۳	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۸، میانگین نمره‌ی وضعیت هوش اخلاقی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، ۳/۰۸ می‌باشد. t محاسبه شده از t جدول بزرگتر بوده است. بنابراین نمره وضعیت هوش اخلاقی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، کمی بیشتر از سطح متوسط می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد بنابراین، فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی هفتم: وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان در حد متوسطی قرار دارد.

برای بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان از روش تی تک نمونه ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول شماره ۹: مقایسه میانگین نمره وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با میانگین فرضی ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	P
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۰۴	۰/۵۰۰	۲/۹۴	۱۴۳	۰/۰۰۴

بر اساس یافته‌های جدول ۹، میانگین نمره‌ی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در میان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، ۳/۰۴ می‌باشد. t محاسبه شده از t جدول بزرگتر بوده است. بنابراین نمره وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، کمی بیشتر از سطح متوسط می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد بنابراین، فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر وجود هوش اخلاقی در سازمان منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان 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 که بین رفتار شهروندی و اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج همچنین با یافته‌های سفی قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. نتایج همچنین همراستا با یافته‌های طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند عامل قانونگرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می‌تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید. نتایج همراستا با یافته‌های بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان داد رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر درستکاری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش درستکاری در سازمان منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتایج همراستا با یافته‌های بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان داد رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. وجود صداقت و درستکاری در محیط کار، افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و آن‌ها را قادر می‌سازد که به همدیگر اعتماد کنند و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و احساس همبستگی عمیقی با آن‌ها دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن‌ها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند و به آنها کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. علاوه بر این صداقت باعث می‌شود در بین کارکنان احساس عدالت، توجه و حمایت سازمان از آن‌ها ایجاد شود و کارکنان مطمئن باشند که سازمان در تعامل با آن‌ها فرصت طلبانه عمل نمی‌کند؛ هم چنین در این شرایط، کارکنان باور دارند که سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس است. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، به ویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با

کار دارند، سبب می شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد. احتمالاً این کارکنان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می کنند و مبادرت به انجام اقداماتی می نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند. علت چنین فعالیت هایی این است که چنین کارکنانی به سازمان، همکاران و مدیران خود اعتماد دارند، سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از سازمان جدا نمی دانند (شیرازی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۳۶).

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر دلسوزی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش دلسوزی در سازمان منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتایج همراستا با یافته‌های بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان داد رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. زمانی که در سازمانی جو اخلاقی حاکم باشد و کارکنان و مدیران سازمان یک حس دلسوزی و خیرخواهانه نسبت به همدیگر داشته باشند، جو اعتماد نسبی در سازمان حاکم می‌شود. مدیر در چهار چوب مقررات و دستورات صادر شده تصمیم می‌گیرد. مرئوس در انجام وظایفی که به او محول شده است تا حدودی آزادی عمل دارد. رئیس نسبت به مرئوس نظری خیر خواهانه و دلسوزانه دارد. دواغ می‌توان گفت که زمانی که همچنین جوی بر سازمان حاکم باشد، و مدیران نیز تا حدودی به کارکنان اهمیت بدهند و از نظراتی آن‌ها تا حدودی استفاده می‌شود که این امر طبیعتاً باعث می‌شود که تا حدودی قوانین و مقررات شغلی را رعایت کنند. رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان می‌دهند. نتایج این پژوهش به مدیران و متخصصان یاری می‌دهند، با اتخاذ اقدامات مدیریتی، بروز رفتارهای فراتر از کارکنان تقویت کنند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر مسئولیت پذیری و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان رابطه وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش مسئولیت پذیری در سازمان منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتایج همراستا با یافته‌های بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان داد رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. وظیفه شناسی با کنترل تکانه‌ها و خویشتنداری قدرت اراده و موفقیت ارتباط دارد. این صفت به نشان دادن خود انطباقی، عمل به وظایف و نائل شدن به موفقیت دلالت می‌کند (عظیم زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع وظیفه شناسی با خود نظم-دهی، تلاش برای پیشرفت، سعی در رسیدن به هدف و شایستگی تعریف می‌شود. بنابراین ثبات فرد در وظیفه شناسی و مسئولیت، خود احتمالاً باعث می‌شود که فرد وظایفش را در هنگام کار به درستی به انجام رساند و کارهایش را تکمیل کند. از سویی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند، به احتمال بیشتری به کار خود علاقه داشته و احتمال رفتار شهروندی در آنها نیز بیشتر است (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱).

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر گذشت با رفتار شهروندی سازمانی در میان رابطه وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش گذشت در سازمان منجر به بهبود

رفتار شهروندی سازمانی در سازمان می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتایج همراستا با یافته‌های بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان داد رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد. بخشودن و بخشش یک فضیلت اخلاقی است که در برابر خطای دیگران انجام می‌شود و قابل آموزش دادن است. هرچند انتقام گرفتن پاسخ طبیعی انسان در برابر خطاهای دیگران است اما بخشش شاهراه سلامت روانی است. و از آن به‌عنوان یک عامل مهم و مؤثر در روابط بهره‌جویند (ایمانی فر و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۰). در همین زمینه می‌توان گفت که زمانی که کارکنان از خصوصیت گذشت برخوردار باشند، همیشه سعی خواهد کرد که در راه رسیدن به اهداف سازمان نهایت تلاش خود را بکنند، از خودگذشتگی داشته باشد و رفتارهای فراتر از نقش داشته باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که از میان ابعاد هوش اخلاقی، بعد درستکاری با ضریب بتای ۰/۵۹، به عنوان متغیر پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان (متغیر ملاک)، را دارا هستند. اما دیگر ابعاد سهم معنی داری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی نداشته‌اند. به عبارت دیگر در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان، سهم سایر ابعاد بسیار ناچیز بوده است. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های سفی قلی (۱۳۹۲) مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتایج همراستا با یافته‌های بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد که در پژوهشی نشان داد رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

منابع

- ابزری، مهدی و یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). مسؤلیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین. فرهنگ مدیریت، ۵(۱۵): ۵-۴۲.
- ایلی، خدایار؛ شاطری، کریم؛ یوزباشی، علیرضا؛ فرجی ده سرخی، حاتم (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی: ویژگی‌ها، ابعاد، متغیرهای پیش شرط و پیامدها: مجموعه مقالات اولین کنفرانس رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- اسماعیلی طرزی، زهرا، بهشتی فر، ملیکه و اسماعیلی طرزی، حمیده (۱۳۹۲). رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۱) (پیاپی ۲۳): ۷۰-۸۴.
- اسماعیلی، علی و گودرزی، شایسته (۱۳۸۶). مبانی روان‌شناسی عمومی، چاپ دوم، تهران: انتشارات شلاک.
- بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). دوماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، ۷(۲۸): ۹۵-۱۱۸.
- بیک محمدی، سمیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

- پارسنازاد، محمدرضا (۱۳۸۷). ارتباط رفتار رفتار سازمانی با سرمایه اجتماعی و تبیین تئوری سرمایه‌گذاری اجتماعی، مجموعه مقالات اولین کنفرانس رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه تهران.
- زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلام رضا؛ توره، ناصر (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی. فرهنگ مدیریت، ۴(۱۴): ۳۱-۶۳.
- سلاجقه، سنجر و سیستانی خنامان، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان های دولتی شهر کرمان. اولین همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی. دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیر
- سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر و نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱): ۲۱-۳۶.
- شاطری، کریم (۱۳۸۸). ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران
- صمدی، عباس و مهدوی خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی). فصلنامه تخصصی مالیات، ۴(۵۲): ۴۵-۷۱.
- صیادی، غلامعلی (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی کارشناسان دانشگاه تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- فتاحی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی اثرات معنویت کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تامین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- فرهنگ پور، مهدی (۱۳۸۲). بررسی رابطه انگیزه و وجدان کاری کارکنان صنعت برق کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- کرم دخت، رقیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۵(۱): ۱۱۵-۱۲۶.
- محمودی، محمدتقی؛ سیادت، سید علی؛ شادان‌فر، فائزه (۱۳۹۱). رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان، فصلنامه علوم تربیتی، ۵(۱۹): ۱۰۷-۱۲۶.
- مختاری پور، مرضیه، کاظمی، ایرج (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، فصلنامه نام‌آموزش عالی، ۳(۱۲): ۳۵-۵۱.
- ملکی نیا، عماد؛ صادقی، مهدی (۱۳۸۷). بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- نادی، محمدعلی و حاذقی، فاطمه (۱۳۹۰). الگویابی معادله‌ی ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستانهای خصوصی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵): ۶۹۹-۷۰۸.

هویدا، رضا؛ نادری، ناهید (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، ۱۱۸-۱۰۳: (۱)۹

- Beheshtifar M, Esmaili Z, Nekoie. Moghadam M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. **Eur J Econ Finan Admin Sci**. 43: 1-7.
- Carter, M. Z., Mossholder, K. W., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. (2014). Transformational Leadership, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behavior the Effects of Racial and Gender Dissimilarity between Supervisors and Subordinates. **Group & Organization Management**, 39(6), 691-719.
- 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):27-53
- Chu, cheng-I (2001). **Examining organizational Citizenship behavior among nurses using Price and Mueller s model**. A thesis submitted for the Doctor of Philosophy degree in Hospital and Health Administration in the Graduate of The University of Iowa
- Clarcken, R. H. (2009). Moral Intelligence in the Schools, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. **Moral Intelligence**, 1-9.
- Conaock, M., & Johns, L., (1998), "Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis", **The TQM Magazine**, 10(4): 26-31.
- Foote, D. A., Li-Ping T, T (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? **Management Decision**. 46(6): 933-947.
- Garg, P and Renu R (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, **International Journal of Educational Management**, 20(7):529-541
- Haigh, M. M., Pfau, M (2006). Bolstering organizational identity, commitment, and citizenship behaviors through the process of inoculation. **International Journal of Organizational Analysis**. 14(4):295-316
- Jena, R. K., & Goswami, R. (2014). Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behavior. **Global Business Review**, 15(2), 381-396.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L & Griffin, M. L.(2008). Being the Good Soldier: Organizational Citizenship Behavior and Commitment among Correctional Staff. **Criminal Justice and Behavior**, 35(1):55-68.
- Markoczy L & Xin K (2004). **The virtues of omission in organizational citizenship behavior**, **Anderson Graduate School of Management**: University of California
- Modassir, Atika & Singh, Tripti (2008). Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. **International Journal of Leadership Studies**, 4(1):3-21.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). **Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences**. Beverly Hills, CA: Sage.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, 6(3):513-563.
- Rahimi, GH, R, (2011). The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization; Are They Interrelated? **International Journal of Marketing and Technology**, 1(4): 69-82.
- Stachowicz-Stanusch, A. (2011). The Impact of Business Education on Students' Moral Competency an Exploratory Study from Poland. Vision: **The Journal of Business Perspective**, 15(2), 163-176.
- Van. D, L. Graham., J. W. & Dienesch. R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation, **Academy of Management Journal**, 37, 765-802
- Vigoda-Gadot, E., Itai B, Taly B-S and Somech A (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation, **Educational Administration Quarterly**, 43(4) pp. 462- 493.
- Yilmaz, K & Tasdan, M (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools, **Journal of Educational Administration**, 47(1):108-126.
- Zairi, M., and Peters, J (2002). "The impact of social responsibility on business performance ", **Managerial Auditing journal**, 17(4):422-456.

- ¹ *In-role behavior*
- ² *Van Dayne*
- ³ *Extra-role behavior*
- ⁴ *Formal reward system*
- ⁵ *Becker and Kernan*
- ⁶ *Yilmaz & Tasdan*
- ⁷ *Beheshtifar et al*
- ⁸ *Carter et al*
- ⁹ *Jana et al*
- ¹⁰ *Lambert et al*
- ¹¹ *Negamok*
- ¹² *Lambert et al*
- ¹³ *Stachowicz*
- ¹⁴ *Kim*