

رابطه اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت

سیده فاطمه حبیبی^۱، مژگان امیریان زاده^۲

تاریخ وصول: ۹۴/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۴/۶/۳۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان آموزش و پرورش بالغ بر ۱۲۰ نفر است، طبق جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۹۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران، پرسش نامه هوش معنوی بدیع و همکاران، و پرسش نامه اخلاق اسلامی کاری یوسف استفاده شده است. به منظور استخراج و تحلیل اطلاعات از روش آماری ضریب همبستگی و رگرسیون همزمان و گام به گام استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، بین ابعاد هوش معنوی (تفکر کلی و بعد اعتقادی، خودآگاهی و عشق و علاقه) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، خودآگاهی و عشق و علاقه متغیر پیش بینی کننده قوی برای رفتار شهروندی سازمانی بوده است. اخلاق اسلامی کار می تواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کند.

کلمات کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی، اخلاق اسلامی کار، مدیریت

۱. گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

Emile:habibifati2015@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول)

mamirianzadeh15@gmail.com

مقدمه

در چند دهه اخیر انتظارات کارفرما^۱ در پیش بینی رفتارهای مورد مشاهده از کارمندان رو به رشد بوده است، که این باعث رکود میدان کاری و دستگاه های مربوطه شده است. در بررسی و تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، دستیابی به درک مفاهیم اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات حیاتی است. نماد بیرونی سازمان ها^۲ را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است. از این رو سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه باشند و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران^۳ کارآمد^۴ در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل، در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است. اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی^۵ است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار دارای یک ارزش ذاتی است. دین مبین اسلام، به کار، فضیلت و شرافت بخشیده و آن را به سان عبادت در نظر گرفته است. در اخلاق اسلامی کار^۶، زندگی بدون کار بی معنی می شود و کسانی که سخت کار می کنند، در زندگی موفق تر هستند. اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش ها^۷، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها تعریف می شود که براساس آن نیک و بدی سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می گردد (سیدجوادین، احمدی، علوی، ۱۳۹۰). اهمیت معنویت، هوش معنوی^۸ و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روان شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است (میرجلیلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۲). هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن ماموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می شود (آمرام^۹، ۲۰۰۵: ۷۴). پیشرفت علم روان شناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند. به طوری که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می کند و بعد چهارم یعنی بعد معنوی را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می سازد. اما علی رغم تأکید روزافزون دانشمندان بر بعد معنوی رشد انسان، هنوز تعریفی واحد که دربرگیرنده تمامیت معنویت باشد ارائه نشده است. (میرجلیلی و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۲). در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان ها در جهت بقا، توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل می گیرد. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه های مذکور را به اثربخش ترین، کارآترین و بهترین روش ممکن به کار گیرند. عمده منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه هاست، زیرا نیروی انسانی است که با توانایی های خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. باتمان و ارگان^{۱۰} (۱۹۸۳) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی^{۱۱}

1. Employer
4. Efficient
7. Values
10. Batman & Organ

2. Organizations
5. Cultural
8. Spiritual Intelligence
11. Organizational Citizenship Behavior

3. Managers
6. Islamic Ethics work
9. Amraam

استفاده کردند و آن را به عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌دانند که ورای الزامات سازمانی است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۴). این رفتارها با مفاهیم رفتارهای پیش اجتماعی، رفتارهای فراتقشی، عملکرد زمینه ای رفتارهای خودجوش و یا رفتارهای شهروندی سازمانی مدنظر قرار گرفته اند (پودساکف، ۲۰۰۰: ۵۱۳). ارگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. رفتارهای شهروندان سازمانی برای به وجود آمدن یک بخش کوچک از محرک اصلی شامل یک حالت مثبت و نیاز برای وابستگی یا یک احساس موفقیت مطرح هستند. به بیان دیگر کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم داشتی تلاش کنند. بطور طبیعی در صورتی که سازمان‌ها بهره مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می‌توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه گذاری در عرصه های دیگر موثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره مندی از این کارکنان اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می‌کنند (ارگان، ۱۹۸۸: ۶۸). تحقیقات نشان داده اند یکی از دلایلی که مدیران رفتار شهروندی سازمانی را ارج و ارزش مینهند آن است که آنها معتقدند رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمان و شرکت کمک می‌کند نتایج تحقیق انجام شده با استفاده از داده های حاصل از ۱۱۶ شرکت بیمه نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی با موفقیت شرکت و عملکرد سازمان ارتباط دارد (پودساکف، مکنزی، پوینی و باچراچ، ۱۹۹۴: ۳۵۱). اورگان با این وجود نشان دادن تلاش خیلی زیاد توسط کارمند اساسی است و برای سازمان موثر هست. مخصوصاً در جایی که نشان دهد که سازمان محتاج به هم پیوستن و شبکه اجتماعی از مردم است. به هر حال سیستم پاداش از یک سازمان توسط قرارداد رسمی نیست، و این عامل بالقوه در شرکت به طرف پیشرفت موفقیت و تأثیر از یک سازمان برجسته افزایش یک مزیت رقابتی را در این مقاله دست یافتن به برخی از اهداف خیلی دور دست اشاره می‌کند. (غزالی بن و همکاران، ۲۰۱۱: ۴۹۰). توجه به منابع انسانی سازمان توجه ما را به عواملی که رشد و شکوفایی آن را تسهیل و یا بالعکس به شرایطی که از پویایی کامل آن جلوگیری می‌کند جلب می‌نماید. مطالعه و شناسایی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌تواند ما را در گزینش روش های مدیریت و رهبری مناسب در اینگونه سازمان ها یاری رساند. برای افزایش هوش معنوی توصیه می‌شود که کارکنان در مفاهیم اصلی دین به عنوان اعتقاد پشتیبانی کنند و از نظر کار و دیگران خود آگاه، از سلسله مراتب ارزش های خود آگاه باشند، و در مورد اهداف در زندگی و تمایلات خود فکر کنند زیرا هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها و ظرفیت ها و منابع معنوی است که به کارگیری آنها موجب افزایش انطباق پذیری و در نتیجه سلامت روان افراد می‌شود (زوهر، ۲۰۰۰). در واقعه معنویت تلاشی دائمی بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی تعریف کرده است. در همین راستا، با ایجاد مکانیزم های اجرایی کارآمد و نهادینه کردن رفتار اخلاقی و طراحی مدل اخلاق کار در سازمان های بزرگ براساس رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان اصول اخلاقی را در سازمان به گونه ای عینی تقویت کرد تا موجب کاهش و رفع تبعیض، بی عدالتی و نارضایتی شود. اخلاق در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی (یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲). بنابراین سازمان ها برای رسیدن به بهره وری که باید هدف اصلی هر سازمانی باشد، ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند.

رفتار شهروندسازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت هنگامی ایجاد می شود که کارکنان از شغل شان راضی باشند. رفتار شهروندی افعال و اقدامات ایثارگرانه و تمایل به از خودگذشتگی کارکنان را به منظور تامین آسایش و رفاه دیگران تبیین میکند. محیط های رقابتی کسب و کار امروزی کارکنانی را می طلبد که شهروندان خوبی باشند، به شکلی که کارکنان تمایل به گسترش همیاری و کمک به همکاران، کارفرمایان و ارباب رجوع را از خود بروز دهند. بنابراین محقق در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروند سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

سیدجوادین، احمدی و علوی (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش های شغلی انجام داده است. نتایج نشان داد اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب تأثیر قابل توجهی داشته، همچنین ارزش های فردی و جمعی در محیط های کار هسمو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش های انسانی و اخلاقی است و اخلاق کار اسلامی با واسطه ارزش های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار است. پژوهش اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نتایج این پژوهش در میان کارکنان نشان داد که نمره کارکنان در شاخص اخلاق اسلامی کار بسیار بالاست که نشان دهنده ی این مطلب است که کارکنان به اصول اخلاق اسلامی کار اعتقاد دارند و از این اصول حمایت می کنند.

هاشمی شیخ شبانی، نعامی و بشلیده (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه اخلاق اسلامی کار با رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری تعهد سازمانی در کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند شهرستان بهبهان انجام شده است که یافته ها بیانگر تطابق و برازش الگوی پیشنهادی با دادههای واقعی بودند. یافته ها نشان دادند که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم و نیز با میانجیگری تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار بود.

مقدم پور (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با اطلاعات پیش بینی از مشتریان شرکت بیمه نتایج نشان می دهد که شرکت های بیمه به معنویت در محیط کار و آموزش و اطلاعاتی در زمینه معنویت برای بهبود منابع انسانی خود داشته باشند. نتایج این پژوهش برای سازمان ها، مشتریان و همچنین برای کارکنان پر بار بوده است. رفتار شهروندی که به عنوان وظایف رسمی کارکنان در نظر گرفته نمی شود اما این رفتارها در توسعه و احترام به مدیران در بخش خدمات بسیار اثر گذار بوده است بنابراین چنین رفتارهایی در ارزیابی عملکرد کارکنان مهم به نظر می رسد.

پورشریعتی و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش معلمان فیزیکی در شهر تهران پرداخته شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین رابطه معنویت در محیط کار معلمان یک معنی داری وجود دارد و در اقدامات کاری باعث حس همبستگی، هم تراز با ارزش می شود. اما بین ابعاد هوش معنوی با وجدان کاری رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنا داری وجود ندارد زیرا مقدار ضریب همبستگی به دست آمده از ۵/۰ بیشتر است.

یزدانی (۲۰۱۴) به بررسی تعدیل اثر هوش معنوی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در کارخانه ذوب آهن اصفهان پرداخته شده است. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت معنی داری بین اثر تعدیل از هوش معنوی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

هارون، زمان و رحمان (۲۰۱۲)، پژوهشی با عنوان رابطه بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رضایت شغلی در بخش بهداشت و درمان از پاکستان در میان ۸۰ نفر از پرستاران بیمارستان های خصوصی انجام و نشان دادند که، رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با رضایت شغلی در بین کارکنان وجود دارد.

چن و لی فار^۱ (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «رفتار های رهبری تحول آفرین و مبادله ای و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های چینی» نشان دادند که بین رفتار های تحول آفرین رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای مبادله ای رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

فرضیه های پژوهش

- ۱) بین ابعاد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد
- ۲) بین اخلاق اسلامی کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) اخلاق اسلامی کار بطور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد.
- ۴) ابعاد هوش معنوی بطور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد.
- ۵) اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی بطور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و به روش توصیفی همبستگی است

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش تعداد ۱۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه بصورت نمونه گیری تصادفی انجام شده است. نمونه آماری بر اساس جنسیت شامل ۱۵ نفر زن و ۱۰۵ نفر مرد، بوده است. طبق جدول مورگان ۹۲ نفر انتخاب شده اند و به تعداد و به نسبت زن ها و به نسبت مرد ها توزیع پرسش نامه انجام شده است.

به منظور جمع آوری اطلاعات از جامعه مورد نظر از سه پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی و اخلاق اسلامی کار، استفاده شده است.

پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف: این پرسش نامه توسط پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) مطابق با ابعاد مدل رفتار شهروندی سازمانی ارگان ساخته شده است. پرسش نامه شامل ۲۰ سوال بوده و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. به ترتیب سوالات ۱ تا ۴ پرسش نامه، نمره نوع دوستی، سوالات ۵ تا ۸ نمره وظیفه شناسی، سوالات ۹ تا ۱۲ نمره جوانمردی، سوالات ۱۳ تا ۱۶ نمره فضیلت شهروندی و سوالات ۱۷ تا ۲۰ نمره احترام و تکریم کارکنان را مشخص خواهند نمود. به منظور تعیین پایایی پرسش نامه، تعداد ۳۰ پرسش نامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار با ۲۰ سؤال، ۰/۷۰۸ می باشد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رفتار شهروندی سازمانی با ۲۳ سؤال ۰/۷۷۴ بوده است.

جدول ۱: بررسی پایایی پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی توسط محقق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۹۲

¹ - Chen & Lee Farr

پرسش نامه اخلاق اسلامی کار: برای سنجش اخلاق اسلامی کار از پرسش نامه یوسف (۲۰۰۰) که توسط مقیمی و همکاران (۱۳۹۰) ترجمه شده، استفاده شده است. این پرسش نامه از ۱۷ سوال تشکیل شده که از گزینه کاملاً موافق (۱) تا کاملاً مخالف (۵) ادامه دارد و براساس مقیاس لیکرت نمره بندی شده است. پایایی این پرسش نامه به وسیله آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد که براساس نتیجه حاصل شده، ضریب آماری پرسش نامه ی اخلاق اسلامی کار برابر با ۰/۹۲ به دست آمده است.

جدول ۲: بررسی پایایی پرسش نامه اخلاق اسلامی کار توسط محقق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق اسلامی کار	۰/۸۵۲

پرسش نامه هوش معنوی: پرسش نامه ۴۲ ماده ای هوش معنوی دارای ۴ عامل می باشد. عامل اول دارای ۱۲ ماده است. ماده هایی که روی عامل اول قرار گرفته اند به روشنی تفکر کلی و اعتقاد افراد را نشان می دهند. عامل اول به عنوان «تفکر کلی و بعد اعتقادی» نامگذاری شده است. عامل دوم دارای ۱۴ ماده است. ماده هایی که روی عامل دوم قرار گرفته اند به روشنی توانایی مقابله و تعامل با مشکلات را نشان می دهند. عامل دوم به عنوان «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» نام گذاری شده است. عامل سوم دارای ۹ ماده است. ماده هایی که روی عامل سوم قرار گرفته اند به روشنی سجایای اخلاقی افراد را نشان می دهند. عامل سوم به عنوان «پرداختن به سجایای اخلاقی» نامگذاری شده است. عامل چهارم دارای ۷ ماده است. ماده هایی که روی عامل چهارم قرار گرفته اند به روشنی خودآگاهی و عشق و علاقه افراد را نشان می دهند. عامل چهارم به عنوان «خودآگاهی و عشق و علاقه» نام گذاری شده است. برای تعیین پایایی پرسش نامه هوش معنوی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسش نامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ است که بیانگر پایایی قابل قبول آن است. ضرایب پایایی مقیاس هوش معنوی بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۵ نوسان دارد که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول است. همچنین برای تعیین اعتبار پرسش نامه، نمره آن با نمره سؤال ملاک همبسته شده و مشخص شد که رابطه مثبت معنی داری بین آنها وجود دارد ($p = 0/001$ و $r = 0/55$) که نشان می دهد پرسش نامه هوش معنوی از اعتبار لازم برخوردار است. به منظور نمره گذاری این مقیاس ۴۲ ماده ای هر یک از پنج گزینه «کاملاً موافق»، «موافق»، «تا حدودی»، «مخالف»، «کاملاً مخالف» به ترتیب مقادیر ۲، ۱، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۳: بررسی پایایی پرسش نامه هوش معنوی و ابعاد آن توسط محقق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
هوش معنوی کلی	۰/۸۳۳
عامل ۱ (تفکر کلی و بعد اعتقادی)	۰/۶۹۵
عامل ۲ (توانایی مقابله و تعامل با مشکلات)	۰/۶۰۳
عامل ۳ (پرداختن به سجایای اخلاقی)	۰/۸۳۶
عامل ۴ (خودآگاهی و عشق و علاقه)	۰/۸۱۲

یافته ها

مهمترین و اصلی ترین مرحله پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات است که با استفاده از آماراستنباطی به روش همبستگی و رگرسیون انجام شده و جهت بررسی رابطه بین متغیرها، ابعاد مرتبط با هر متغیر و داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

فرضیه اصلی: بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی	
ضریب همبستگی	P<
اخلاق اسلامی کار	۰/۲۷۰
هوش معنوی	۰/۲۷۴

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (۰/۲۷۰ و ۰/۲۷۴) در سطح (۰/۰۲) به دست آمده اند و از آنجا که این سطوح از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر می باشد لذا این ضرایب معنادار شده است ($P < 0/05$) فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی		ابعاد هوش معنوی
ضریب همبستگی	P<	
عامل ۱ (تفکر کلی و بعد اعتقادی)	۰/۳۱۰	
عامل ۲ (توانایی مقابله و تعامل با مشکلات)	-۰/۰۰۴	
عامل ۳ (پرداختن به سجایای اخلاقی)	۰/۲۱	
عامل ۴ (خودآگاهی و عشق و علاقه)	۰/۳۱۳	

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (۰/۳۱۰، -۰/۰۰۴، ۰/۲۱ و ۰/۳۱۳) به ترتیب در سطوح (۰/۰۰۸، ۰/۰۹، ۰/۰۸ و ۰/۰۰۷) به دست آمده است و از آنجا که این ضرایب قابل قبول هستند و سطح معناداری آن ها از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر است، لذا ضرایب عامل توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و عامل خودآگاهی و عشق و علاقه معنادار شده است ($P < 0/05$)

فرضیه فرعی دوم: ابعاد هوش معنوی به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی است برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده شده است.

جدول ۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی به روش گام به گام

گام ها	متغیر ها	R	R ²	F	P<	β	T	p<
اول	عامل ۴ (خودآگاهی و عشق و علاقه)	۰/۳۱۳	۰/۱۰	۷/۶	۰/۰۰۷	۰/۳۱۳	۲/۷	۰/۰۰۷

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی تا یک گام پیش رفته است و داده های جدول فوق نشان می دهد که نسبت F و سطح معناداری آن بیانگر اثر معنادار متغیر عامل خودآگاهی و عشق و علاقه در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون (F= ۶/۷) به دست آمده که در سطح معناداری (۰/۰۰۷) معنادار هستند، و ضریب تعیین محاسبه شده براساس این متغیر (۰/۱۰) است، یعنی این متغیر ۱۰ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی می کند. با توجه به نتایج می توان متوجه شد که متغیر عامل خودآگاهی و عشق و علاقه نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی است. فرضیه فرعی سوم: اخلاق اسلامی کار بطور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شده است.

جدول ۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین اخلاق اسلامی کار و رفتار شهروندی سازمانی به روش همزمان

متغیر	R	R ²	F	P<	β	T	p<
اخلاق اسلامی کار	۰/۲۶۹	۰/۰۷	۵/۴	۰/۰۲	۰/۲۶۹	۲/۳	۰/۰۲

پیش بین

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با (۵/۴) معنادار گردیده (P<۰/۰۵) است. و با توجه به سطح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای متغیر اخلاق اسلامی کار معنادار شده است (P<۰/۰۲). یعنی اینکه متغیر اخلاق اسلامی کار می تواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نماید. ضریب همبستگی چند گانه (ضریب تعیین) محاسبه شده براساس این متغیرها (۰/۰۷) است، یعنی متغیر اخلاق اسلامی کار می تواند ۷ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کند.

فرضیه فرعی پنجم: بین اخلاق اسلامی کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۹: ضریب همبستگی بین اخلاق اسلامی کار با رفتار شهروندی سازمانی

ضریب همبستگی	P<
اخلاق اسلامی کار	۰/۲۷۰

با توجه به جدول فوق می توان گفت که ضرایب همبستگی برابر با (۰/۲۷۰) در سطح (۰/۰۲) به دست آمده اند و از آنجا که این سطح از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر می باشد لذا این ضریب معنادار شده است ($P < ۰/۰۵$). فرضیه فرعی پنجم: اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی بطور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده شده است.

جدول ۱۰: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی به روش گام به گام

گام ها	متغیر ها	R	R ²	F	P<	β	T	p<
اول	هوش معنوی	۰/۲۷۴	۰/۰۷	۵/۶	۰/۰۲	۰/۲۷۴	۲/۳	۰/۰۲
دوم	هوش معنوی	۰/۳۶۰	۰/۱۳	۵/۱	۰/۰۰۸	۰/۲۴۱	۲/۱	۰/۰۳
	اخلاق اسلامی کار					۰/۲۳۵	۲/۰۷	۰/۰۴

با توجه به جدول فوق می توان گفت که رگرسیون بین اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی تا دو گام پیش رفته است و داده های جدول فوق نشان می دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر هوش معنوی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F = ۵/۶$) به دست آمده که در سطح معناداری (۰/۰۲) معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده براساس این متغیر (۰/۰۷) است، یعنی این متغیر ۷ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی می کند. نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیر هوش معنوی و اخلاق اسلامی کار در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F = ۵/۱$) به دست آمده که در سطح معناداری (۰/۰۸) معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده براساس این متغیرها (۰/۱۳) است، یعنی این متغیرها ۱۳ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی می کنند. با توجه به نتایج می توان گفت که متغیر هوش معنوی نسبت به دیگر متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج حاصل شده از تجزیه و تحلیل داده های اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش می یابد. نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج تحقیقات (سیدجوادی، احمدی و علوی، ۱۳۹۲)، (هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۳)، (مقدم پور، ۲۰۱۴)، (پورشریعتی و همکاران، ۲۰۱۴)، (یزدانی، ۲۰۱۴)، (هارون، زمان و رحمان، ۲۰۱۲)، (چن و لی فار، ۲۰۰۱) هم سویی داشته است. نتایج نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی، نشانه ای از کار در شرایط سالم و درباره برون دادهای سالم برای ذی نفعان، مانند سرمایه گذاری، جامعه، مشتریان و موکلان را در بردارد. رفتار شهروندی سازمانی کل نگر، جامع و استراتژیک است. سازمانی که دارای کارمندانی معتقد به زندگی گرانبها و مقدس و ارتقای خود به یک منبع قدرتمند باشد به طور مداوم توانایی سازمان برای دریافت و تفسیر اطلاعات محیط را

افزایش داده و شانس سازمان برای بقا و رشد تقویت خواهد شد و در نتیجه رفتارهای شهروندی سازمانی در آن افزایش می یابد و فرصت های ترغیب نوآوری، کسب دانش و توسعه قابلیت ها به وجود خواهد آمد (زارعی متین، خیراندیش و جهانی، ۱۳۹۰: ۷۱). بیان کردند که از هوش معنوی هم می توان برای حل مشکلات روزانه استفاده کرد و هوش معنوی را اصولاً در جهت حل مسائل وجودی و اخلاقی دانسته است. اخلاقیات در سازمان نقش مهمی دارد، هر چه سازمان درباره کارکنان خود اخلاقی تر عمل کند کارکنان به مدیر و سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند، میزان بهره وری سازمان بالا می رود. به عبارت دیگر این اخلاق اسلامی کار و هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد به این معنا است که هر چه افراد سازمان توانایی بیشتری در عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش ها و باور ها داشته باشند بهتر می توانند به الگویی مشترک برای سازمان خود دست پیدا کنند و در نتیجه ویژگی هایی چون وظیفه شناسی، مسئولیت پذیری و تعهد در آنها افزایش خواهد یافت.

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه می توان متوجه شد. که متغیر هوش معنوی نسبت به دیگر متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی می باشد. این نتایج با تحقیقات (مقدم پور، ۲۰۱۴)، (پورشریعی و همکاران، ۲۰۱۴)، (یزدانی، ۲۰۱۴) همسو می باشد. در سرتاسر کشورهای اسلامی، قدرت ایمان و تأثیر گذاریش بر فرایند زندگی انسان ها واضح و ثابت شده است. این بدان معناست که اگرچه نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت از ایمان انسان در امور مهم اخلاق مطلوب سازمانی نشأت گرفته می شود اما این امر باعث نمی شود که از کار کردن احساس رضایت و خشنودی و خودشکوفایی کند و همین امر تأثیری بر بهبود اخلاق سازمانی او ندارد. در تحقیقات دیگری که در این زمینه صورت گرفته است اعتقادات و ایمان به عنوان یکی از فاکتورهای اخلاق کار دارای اثر مثبت بر رفتار شهروندی محسوب می شد و هم چنین به عنوان عاملی جهت کاهش استرس است. زیر بنای همه ارزشها در سازمان، ارزش های اخلاقی می باشد، که در حوزه کارآمدی منابع انسانی جایگاه ویژه ای دارد. رفتار شهروندی سازمانی نیز بر پایه اصول و ارزشهای اخلاقی خارج از قوانین و مقررات اجتماعی استوار است، لیکن رفتار اخلاقی و ماهیت آن تأثیر غیرقابل انکار بر رفتار شهروندی سازمانی و نوع آن و همچنین میزانی که افراد آن را بروز می دهند، دارد. باید گفت در جامعه کنونی ما، متأسفانه به علت اینکه بارها و بارها جوانان با استعداد و آگاه ما در فعالیت های شغلی خود تلاش زیادی کرده اند، به پشتکار و دانش آنها بها و ارزشی که درخور تلاش و کوشش آنها باشد، اعطا نشده است. بنابراین باید جوی اخلاق مدار در سازمان ایجاد کرد تا کارکنان احساس کنند با عدالت با آنها برخورد می شود و مدیریت برای تلاش ها و کوشش های آنان ارزش قائل است که با این کار کارمندان رفتار شهروندی در سازمان خواهند داشت و فراتر از نقش و وظیفه خود عمل خواهند کرد.

براساس نتایج حاصل شده از تجزیه و تحلیل داده ها یافته ها نشان داد بین عامل یک (تفکر کلی و بعد اعتقادی) و عامل چهارم (خود آگاهی و عشق و علاقه) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات (مقدم پور، ۲۰۱۴)، (پورشریعی و همکاران، ۲۰۱۴)، (یزدانی، ۲۰۱۴) همسو می باشد. نتایج پژوهش های فوق نشاتگر این است که عوامل و مولفه های هوش معنوی در ارتقا رفتار شهروندی سازمانی و بهبود روابط در سازمان رابطه وجود دارد اگرچه ابعاد هوش معنوی شیوه ها و ابزارهای مختلفی را برای توسعه و غنی سازی رفتار در سازمان به کار می برند. در واقع هوش معنوی بعنوان بستر شکل دهنده شخصیت سازمان ها که در بردارنده احساس یگانگی

و وحدت و عدم وجود ابزار های عملکردی افراد سازمان می باشد می تواند بر رفتار سازمانی تاثیر گذار باشد. اتحاد و توافق داشتن سطوح متعالی از هوشیاری معنوی باعث بوجود آمدن روحیه در انجام کارها می شود و رشد قابلیت های کارکنان به شکلی مستمر توسعه خواهند یافت. معنویت در محیط کار می تواند پاسخ و راه حلی برای کاهش کژکارکردهای سازمانی همچون از خودبیگانگی، استرس، سازش بیش از حد و زوال شخصیت برای کارکنان باشد (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۳۹). هوش معنوی عمیق ترین و کامل ترین نوع هوش است. تجارب معنوی افراد را از انجام رفتارهای ضد شهروندی سازمانی باز می دارد، بطوری که دیگر با وجود هوش معنوی رقابت ها و تفاوت ها در محیط کاری معنای ندارد بلکه کارکنان به طور خلاقانه و داوطلبانه در مسائل و کارهای سازمان مشارکت می کنند. وجود هوش معنوی باعث همگرایی و مشارکت کارکنان می شود.

بر اساس نتایج حاصل شده از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که متغیر عامل چهارم (خودآگاهی، عشق و علاقه) نسبت به دیگر متغیر ها پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

نتایج پژوهش های محققان دیگر (مقدم پور، ۲۰۱۴)، (پورشریعتی و همکاران، ۲۰۱۴)، (یزدانی، ۲۰۱۴) نیز موید نتایج تحقیق حاضر می باشند. این افراد معتقدند که سازمان ها با تاکید بر ویژگی های معنوی افراد و تعیین رسالت تمامی افراد یک سازمان مانند اعضای خانواده و تبیین سرنوشت مشترک آنان سعی در ارتقا رفتار در سازمان می کنند و در واقع تقویت ظرفیت وجودی افراد برای ورود به سطوح نامتعارف و متعالی هوشیاری منجر به خلق یک جو مبتنی بر رفتار شهروندی سازمانی می شود. در تحلیل و تبیین نتایج به دست آمده از فرضیه فوق می توان گفت سازمان ها و مدیران در واقع با نهادینه کردن ویژگی ها و مشخصه های هوش معنوی در بین اعضای سازمان، آن را تبدیل به یک فرهنگ می کنند و از این طریق موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی می گرداند. هرچند که تحقیقات زیادی در حیطه رشد و تحول هوش معنوی صورت نگرفته است و نیازمند تحقیقات تجربی- کیفی است ولی می توان گفت که استعداد این هوش در افراد مختلف متفاوت است و در اثر برخورد با محیط های غنی که سوالات معنوی را بر می انگیزد، به تدریج تحول یافته و شکل می گیرد. به عبارت دیگر می توان رفتار شهروندی سازمانی را در یک سازمان پیش بینی کرد به این معنا که هرچه افراد سازمان توانایی بیشتری در همنوایی با ارزش ها، اعتقادات و هنجارهای سازمانی داشته باشند بهتر می توانند به الگویی مشترک برای سازمان خود دست پیدا کنند و در نتیجه ویژگی هایی چون وظیفه شناسی و تواضع در آنها افزایش خواهد یافت. البته این نکته را باید در نظر داشت که: در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق و تخصص تاثیر به سزایی در رشد قابلیت ها و انجام وظایف افراد دارد. در سازمان های سالم، کارمندان، وظیفه شناس و متعهد و سودمند هستند و از روحیه عملکرد بالایی برخوردار هستند.

بر اساس نتایج حاصل شده از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که متغیر اخلاق اسلامی کار می تواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نماید، این متغیر می تواند واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کند. نتایج پژوهش های محققان دیگر سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۲)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد. اسلام به عنوان دین خاتم، که در تمام عرصه ها، آموزه های جامع و متناسب با سعادت و کمال حقیقی انسان عرضه کرده است در خصوص رفتار شهروندی سازمانی نیز دستورهای بی بدیلی دارد که هیچ جامعه ای بدون عملی ساختن آنها نمی تواند مدعی تحقق آرمانهای اجتماعی باشد. آیات و روایات بسیاری به شیوه های رفتاری شهروندی سازمانی در برابر خویشان، همسایگان، همکاران و مانند آن اشاره دارند که در نوع خود ممتاز است. در مقایسه با رویکرد های متعارف در تبیین رفتار

شهروندی سازمانی، یکی از وجوه ممیز رویکرد اسلامی به این موضوع در نظر گرفتن عامل قصد و نیت افراد در این رفتارها است. از این نظر ممکن است فرد با نیت خوب جلوه دادن خود در محیط کار و بد جلوه دادن همکارانش درگیر رفتار شهروندی سازمانی شود. به این ترتیب در تفکر اسلامی، هدف اساسی رشد و بالندگی کارکنان است و سازمان بستری برای شکوفایی استعدادهای بالقوه کارکنان و حمایت از آنان در جهت رسیدن به کمال مطلوب انسانی است. این امر می تواند بستر مناسبی برای حاکمیت رویکرد مدیریت مبتنی بر اخلاق را در سازمان فراهم، و از این طریق ضمن ایجاد فضای لازم برای دستیابی کارکنان به اهداف فردی خود، فضای مناسب برای اثربخشی سازمانی نیز فراهم کند. رفتار شهروندی سازمانی ملهم از اخلاق اسلامی کار کارکنان را در مسیر کمال پیش می برد و موجب افزایش چشمگیر کارایی و اثربخشی سازمانی می شود.

بر اساس نتایج حاصل شده از تجزیه و تحلیل داده هایین اخلاق اسلامی کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش های محققان دیگر سیدجوادی و همکاران (۱۳۹۲)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد. اگر بر مبنای این استدلال این موضوع را بپذیریم که ریشه های اخلاقی را می توان در ایمان مذهبی جستجو کرد بر این مبنای رفتار شهروندی کارکنان در سازمان ها را نیز که در این ارزش ها ریشه دارد، می توان از اموری به حساب آورد که فضیلت محسوب می شوند. از این دیدگاه، همواره تمایل و گرایش به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان وجود دارد. دستاورد دین در حوزه بسترسازی، ایجاد انگیزه بیشتر در کارکنان به منظور بروز این رفتارها و ثبات و پایداری این جریان رفتاری در سازمان است (موغلی و همکاران، ۱۳۹۰). اخلاق اسلامی کار سبب می شود که مدیران بر مبنای درک فوق العاده ای از تأثیر متغیرهای اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب در سازمان تلاش نموده، و موانع ایجاد رفتار شهروندی سازمانی مطلوب را آسیب شناسی کرده و دریابند چه متغیرهای دیگری در تأثیر و تأثر رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کار اسلامی دخالت دارند. اخلاق باید در تک تک فعالیت های اجتماعی، اقتصادی و هنری جاری باشد و هر فردی تلاش کند تا بستری مناسب را برای تجلی اخلاق و ارتقا رفتارهای شهروندی سازمانی ایجاد کند.

منابع

فارسی

- پورشریعتی، م؛ دوستی، م؛ موسوی، ج؛ (۲۰۱۴). رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش معلمان فیزیکی در شهر تهران، *مجله بین المللی مطالعات ورزشی*، دوره ۴
- زارعی متین، ح، خیراندیش م، جهانی، ح (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی تهران نژاد، *پژوهش مدیریت های عمومی*. سال چهارم شماره دوازدهم، ۱۳۹۰ تابستان، ص ۷۱
- سید جوادی، ر؛ احمدی، ع؛ علوی، آ؛ (۱۳۹۰). **تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش های شغلی**، اصفهان: دانشگاه علوم پزشکی اصفهان برگرفته از رساله دکتری
- ساغروانی، س (۱۳۸۹). بهره های هوش معنوی برای فرد و سازمان. *ماهنامه تدبیر*، شماره ۲۱۵، فروردین ۱۳۸۹، ص ۳۹.

- غزالی بن ، م ، سنگپو، ل. (۲۰۱۱). تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، ترجمه: رضایی حقیقت، سپیده، کنفرانس بین المللی اجتماعی و توسعه اقتصاد، مطبوعات سنگاپور، ص ۴۹۰
- میرجلیلی، م، شفیع، م؛ (۱۳۹۱). تحلیلی بر هوش معنوی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد. فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق، ص ۲۲، ش ۵
- مقدم پور، ع؛ (۲۰۱۴). هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با اطلاعات پیش بینی مشتریان شرکت بیمه، مجله بین المللی مدیریت و توسعه علمی، کینا، ش ۱۶۳
- موغلی، ع، و عزیزی، ع. (۱۳۹۰). مدیریت بهره وری نیروی انسانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲
- هاشمی شیخ شبانی، الف، نعمی، ع، بشلیده، ک. (۱۳۹۳) تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱ ص ۳۱
- یزدانی، م؛ (۲۰۱۴). بررسی تعدیل اثر هوش معنوی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در کارخانه ذوب آهن اصفهان، مجله بین المللی مدیریت و توسعه علمی ISSN، کینا، ش ۱۸۳
- یعقوبی، ی، مقدمی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۴، ص ۶۴

انگلیسی

- Amram, J ,(2005), **Intelligence Beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership**, Institute of Transpersonal Psychology .pp74
- Chen, M. f. Lee Farr, (2001), **The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior - a study of network department in a telecommunication company**, www.sciencedirect.com
- Haroon. M. Fakhar Zaman, H. M., Rehman, W, (2012), **The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan**, International Journal of Contemporary Business Studies; 3(5): pp 2156-7506.
- Organ, D. W, (1988), **organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome** , Lexington book, Lexington, MA.pp68
- Podsakoff, M. P, Mackenzie, B. S., Puine, B. J., and Bachrach, G. D, (2000), **Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and Empirical literature and suggestions for future research**, Journal of management, Vol. 26, pp 513
- Podsakoff, P. M., and Mackenzie, S. B., (1994), **Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness**. Journal of marketing research, 3(1), pp 351- 363

- Yousef, D., (2001), **Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context**. Personal Review, 30 (1), pp152
- Zohar, D, (2000), **SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence**, (ISBN 0747546762).