

نقش هوش معنوی و اخلاق کاری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

دکتر مهرداد محرم زاده^{۱*}، دکتر حبیب ابراهیم پور^۲، دکتر نسرین عزیزیان کهن^۱، مسعود دارابی^۱

۱. گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

۲. گروه مدیریت و اقتصاد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی

(تاریخ دریافت: ۹۷/۱/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۱۰)

چکیده

زمینه: رفتار شهروندی به عنوان رفتاری که از ضرورت‌های رسمی سازمان فراتر می‌رود برای سازمان سودمند است همواره مورد توجه محققان قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی و اخلاق کاری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان استان اردبیل انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اردبیل بود که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه هوش معنوی، اخلاق کاری و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی استفاده شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۵۷ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش معنوی و اخلاق کاری قابل پیش بینی بود که متغیر اخلاق کاری سهم بیشتری داشت.

نتیجه‌گیری: بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هوش معنوی و اخلاق کاری از متغیرهای مهم و مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌باشند.

کلیدواژه‌گان: هوش معنوی، اخلاق کاری، رفتار شهروندی سازمانی

سرآغاز

برخی محققان رفتار شهروندی سازمانی را رفتار فردی داوطلبانه، که به طور صریح توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارایی سازمان را افزایش می‌دهد، تعریف کرده‌اند (۵). رفتار شهروندی سازمانی، شامل انواعی از کمک‌های غیررسمی و اختیاری می‌باشد که کارمند، بدون توجه به تحریم‌ها و پاداش‌های رسمی و به عنوان فردی آزاد آن‌ها را انجام داده و یا از انجام آن‌ها، خوداری می‌نماید (۶). محققان رفتار شهروندی را به عنوان رفتاری که از ضرورت‌های رسمی سازمان فراتر می‌رود و برای سازمان سودمند است تعریف کرده است (۷). رفتار شهروندی سازمانی در ۵ بعد نوع دوستی^۳، وجدان کاری،

امروزه سازمان‌ها برای پاسخگویی به چالش‌ها و تغییرات محیطی نیاز دارند تا کارکنانی داشته باشند که فراتر از وظایف رسمی خود عمل کرده و به سازمان کمک کنند (۱). یکی از مهارت‌هایی که می‌تواند در این زمینه به سازمان و کارکنان کمک کند رفتار شهروندی سازمانی^۱ است که به عنوان الگوی نوین رفتار کارکنان، در بسیاری از سازمان‌ها بکار رفته است (۲، ۳). رفتار شهروندی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی^۲ سازمانی است و پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که تاکید بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند سالم‌تر و موفق‌تر هستند (۴).

فضیلت مدنی، احترام و تکریم و جوانمردی تعریف شده است (۸). این رفتارها برای هر سازمانی مطلوب است زیرا با متغیرهایی مانند اثر بخشی و بهره‌وری ارتباط دارد و عاملی مؤثر بر همکاری، تعهد سازمانی^۴ و عملکرد سازمانی^۵ محسوب می‌شود (۹). صاحب‌نظران رفتار شهروندی سازمانی بر این اعتقادند رفتار شهروندی سازمانی، چهارچوبی را فراهم می‌کند که مدیران می‌توانند با مدیریت کردن آن بین افراد در سازمان، باعث ارتقاء بهره‌وری شده و به افراد امکان می‌دهد تا با دقت بیش‌تری به انجام وظایف خود بپردازند (۱۰). بر اساس نظریه‌های سازمانی^۶، رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان و همچنین به کارایی و اثربخشی سازمان کمک می‌کند (۱۱). مطالعات میدانی نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد زیرا منابع را برای دستیابی به هدف‌های مولد آزاد می‌سازد و به هماهنگی فعالیت‌ها در سازمان کمک می‌کند (۱۲). به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (۱۳). پیامدها و تأثیرات مثبت رفتار شهروندی سازمانی برای سازمان، ضرورت شناسایی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر آن پرداختن به این امر را ایجاب می‌کند زیرا ایجاد و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، به عنوان واکنش‌های مثبت ناشی از عوامل درونی و بیرونی می‌تواند بر عملکرد سازمان بخصوص در شرایط بحرانی نقش مثبت و تأثیرگذاری داشته باشد (۱۴). مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد؛ محققین در پژوهش‌های خود به رابطه بین هوش معنوی^۷ به عنوان یک عامل فردی و رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرده‌اند. معنویت^۸ در محیط کار و تلاش برای انسانی کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ مطرح شده است (۱۵).

هوش معنوی و کاربرد آن در رهبری سازمان، رشد فزاینده‌ای یافته و توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد سازمانی و اثربخشی سازمان رو به افزایش است (۱۶). جایگاه هوش معنوی در روانشناسی دین است و همانطور که از عنوان آن مشخص است این مفهوم متشکل از مفاهیم هوش و معنویت است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به افراد کمک می‌کند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کنند و در محیط کار نقش بارزی در افزایش عملکرد مطلوب کارکنان ایفا می‌کند (۱۶). با وجود پیچیدگی مفهوم هوش معنوی بسیاری از نظریه پردازان در صدد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند. به کارگیری معنویت به منظور حل مسائل سازمانی و فردی به نوعی توانایی اشاره دارد که هوش معنوی نامیده می‌شود (۱۷). محققان بر اساس معیارهای هشت گانه معنویت را به عنوان هوش مطرح و آن را توانایی بشر در استفاده از ظرفیت‌های معنوی برای حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف می‌داند (۱۸). برخی محققان هوش معنوی را مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی می‌داند که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک

می‌کند و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود (۱۹). صاحب‌نظران دیگر هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد، تعریف کرده است (۲۰). هوش معنوی به زندگی درونی، ذهن، و نفس ارتباط می‌یابد این هوش ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی را همراه با بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می‌شود (۲۰). مدل‌های زیادی برای هوش معنوی ارائه شده است یکی از مهم‌ترین مدل‌ها، مدل کینگ است؛ این مدل دارای ۴ مولفه تفکر انتقادی وجودی (ظرفیت فکر کردن به صورت انتقادی در مورد ماهیت هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی)، تولید معنای شخصی (توانایی ایجاد مفهوم و هدف شخصی در تمامی تجارب فیزیکی و ذهنی، ظرفیت خلق و تسلط بر یک هدف زندگی، داشتن درک درستی از مسیر، درک نظم و ترتیب و دلیلی برای موجود)، آگاهی متعالی (ظرفیت شناسایی ابعاد تعالی فرد، دیگران و جهان مادی، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آنها با خود فرد و جسم او) و بسط هوشیاری (ظرفیت ورود به موقعیتهای معنوی بالاتر مانند هوشیاری محض، یگانگی مانند تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن) تقسیم بندی کرده است (۱۹). برخی محققان مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار را آرامش خاطر، ایجاد روابط و تفاهم با افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع می‌داند. هوش معنوی می‌تواند با تأثیر روی وجدان انسان‌ها در آن‌ها حس تعهد^۹ نسبت به مسئولیت‌های روزمره زندگی را به وجود آورده و نوعی تعهد پذیری در آن‌ها ایجاد می‌کند (۲۱). صاحب‌نظران خودشکوفایی در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی را با ورود معنویت به سازمان‌ها امکان پذیر می‌دانند و معنویت را پاسخگوی چالش‌های آینده مدیریت معرفی می‌کنند (۱۷). در واقع فرد با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود و دیدگاه کل نگر به جهان هستی است و در جست جوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی و نقد سنت‌ها می‌باشد (۲۲). اگر هوش معنوی با زندگی کاری کارکنان پیوند بخورد نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد در طول انجام وظایف کاری خود، لحظات لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتری را تجربه و کار را به عنوان یک ماموریت ببینند (۲۳). صاحب‌نظران آرامش خاطر، تفاهم با دیگران، مدیریت تغییرات و تلاش برای برطرف کردن موانع را از جمله کاربردهای هوش معنوی معرفی کرده‌اند. در مطالعات مدیریت، معنویت در محیط کار می‌تواند پاسخ و راه حلی برای کاهش کژکارکردهای سازمانی همچون از خودبیگانگی، استرس و زوال شخصیت کارکنان باشد (۲۴). از طرف دیگر پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اخلاق است و درجات بالاتر از اخلاق منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (۱۴). دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری^{۱۰} و ارزش‌های سازمانی^{۱۱} نه تنها عاملی برای برتری سازمان‌هاست بلکه مزیت رقابتی



دارد (۳۳). صاحب نظران در پژوهش خود با عنوان "رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران" به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱). در پژوهشی دیگر با عنوان "رابطه بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی" صاحب نظران به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (۱۴). در پژوهشی با عنوان "نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی" برخی محققان به این نتیجه رسیدند که اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد (۲۶). در پژوهشی با عنوان "رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان" محققان به این نتیجه رسیدند که بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد (۱۵). در پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش معنوی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی" صاحب نظران به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی پیش بین معنی دار رفتار شهروندی سازمانی می باشد (۳۴). در پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش معنوی بر عملکرد سازمانی" محققان به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی نقش کیفی و مثبت در کیفیت کار دارد و هوش معنوی عملکرد سازمانی را افزایش می دهد (۳۸).

رفتار شهروندی سازمانی رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و به طور مستقیم یا غیر مستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان ساماندهی نمی‌شود به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (۱۳، ۳۵). بر اساس نظریه های سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان و همچنین به کارایی و اثربخشی سازمان کمک می کند (۱۱).

محققان عوامل متعددی را در بروز رفتار شهروندی سازمانی شناسایی کرده‌اند که از جمله آن‌ها رضایت شغلی، رفتارهای رهبری، تعهد سازمانی، رهبری تحول آفرین، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، کنترل مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. به زعم برخی محققان یکی از ویژگی‌های شخصیتی افراد، هوش معنوی آن‌ها می‌باشد که به نظر می‌رسد در رفتار شهروندی سازمانی افراد تأثیر بسزایی داشته باشد (۳۹). از طرفی افرادی که اخلاق کاری بالاتر و بهتری دارند، رفتار شهروندی بیش‌تری نیز از خود نشان می‌دهند. لذا می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که رفتارهای شهروندی سازمانی، ظهور و نمود اخلاق کاری در محیط کار است. در نتیجه، انتظار می‌رود افرادی که اخلاق کاری بالاتری دارند، رفتار شهروندی سازمانی بیش‌تری را نیز نشان دهند؛ بنابراین، اخلاق کاری فرد می‌تواند به‌طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه داشته باشد (۴۰). با توجه به اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی برای سازمان و اثربخشی آن، توجه به این متغیر و شناسایی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت برخوردار خواهد بود؛ از آنجا که تحقیقات داخلی برای

برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود در واقع سازمان‌هایی موفق‌اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق‌مدار باشند (۱۴). در نگرش‌ها و رویکردهای جدید سرمایه سازمانی^{۱۲} یا کارکنان، افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت کرده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می‌پردازد. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند که از شاخص‌های دستیابی به چنین کارکنانی، توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است (۲۵). امروزه مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت‌کوش اهمیت بالایی پیدا کرده است با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (۲۶). اخلاق در درون خویش دارای ارزش ذاتی است و اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌بخشد (۲۵). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۲۷). اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعدادهای درونی گروه و فرد برای توسعه است (۲۸). برخی محققان، اخلاق کاری را به عنوان مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های منعکس کننده ارزش‌های اساسی کار تعریف کرده‌اند که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم جامعه با سیستم ارزش‌های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته دارد (۲۹، ۳۰). در مورد اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن طبقه‌بندی‌های متفاوتی مطرح شده است. اخلاق کاری را در چهار بعد دبستگی و علاقه به کار^{۱۳}، پشتکار و جدیت^{۱۴}، روابط انسانی^{۱۵} و روحیه جمعی و مشارکت در کار^{۱۶} طبقه‌بندی کرده‌اند. اخلاق کاری موجب می‌شود که فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه خود را به‌خوبی انجام دهد و فرد در محیط کار پرتلاش، فداکار، با مسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد و با پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی همراه است (۳۱).

در رابطه با متغیرهای پژوهش، تحقیقاتی انجام گرفته است. در پژوهشی با عنوان "رابطه بین هوش معنوی و تحلیل رفتگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران" صاحب نظران به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۲۴). برخی محققان در پژوهشی دیگر با عنوان "بررسی همسویی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران" به این نتیجه رسید که بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (۳۲). در پژوهشی با عنوان "رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهر زنجان" برخی محققان به این نتیجه دست یافت که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی دار وجود

بررسی پیش بین های رفتار شهروندی، کمتر به نقش هوش معنوی و اخلاق کاری پرداخته اند و از طرف دیگر اخلاق کاری و هوش معنوی به عنوان پیامد پیش بین رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است، از طرف دیگر اداره ورزش و جوانان به دلیل نقش حساس خود در ارتباط با جوانان نیاز مبرمی به این رفتارها دارد و شناسایی عوامل موثر بر این متغیر ضرورت پژوهش در این حوزه را ایجاب می کند. لذا پژوهش حاضر با هدف پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش معنوی و اخلاق کاری در اداره ورزش و جوانان استان اردبیل انجام گرفت.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اردبیل تشکیل می دادند که در سال ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به کار بودند که از بین آنها بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مربوط به هوش معنوی از مقیاس خودارزیابی هوش معنوی کینگ استفاده شد. این مقیاس یک ابزار اندازه گیری شامل ۲۴ سؤال و دارای چهار زیرمقیاس شامل تفکر وجودی (سؤالات ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱)، تولید معنای شخصی (سؤالات ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳)، بسط هوشیاری (سؤالات ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۲) و آگاهی متعالی (سؤالات ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۴) بود. نمره گذاری بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای بود. روایی محتوایی پرسش نامه مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و صاحب نظران پایایی این پرسش نامه را ۰/۸۹ گزارش کرده اند (۳۷). همسانی درونی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ در این تحقیق ۰/۸۹ به دست آمد. برای جمع آوری داده های اخلاق کاری از پرسش نامه استاندارد گریگوری، سی، پتی استفاده شد. این پرسش نامه شامل ۲۳ گویه و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار (۱-۶)، پشتکار و جدیت (۷-۱۲) در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۷-۱۳)، روح جمعی و مشارکت در کار (۲۳-۱۸) می باشد. مقیاس نمره گذاری این پرسش نامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی محتوایی پرسش نامه مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن توسط برخی محققان ۰/۸۵ گزارش شده است (۲۸). پایایی این پرسش نامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش نامه استاندارد اورگان و کونوسکی استفاده شد. این پرسش نامه شامل ۱۹ گویه، و به صورت طیف لیکرتی است و دارای پنج مولفه بود که از این میان نوع دوستی ۵ سؤال (۱، ۲، ۳، ۴، ۵)، احترام و تکریم ۳ سؤال (۶، ۷، ۸)، جوانمردی ۵ سؤال (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳)، وجدان کاری ۴ سؤال (۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷)، آداب اجتماعی ۲ سؤال (۱۸، ۱۹)، را شامل می شدند. روایی محتوایی پرسش نامه، مورد

تایید قرار گرفته و پایایی آن در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شد. چون تمامی ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده بزرگتر از ۰/۷ گزارش شدند، لذا اعتبار سوالات تمامی متغیرها بالا بود. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم افزار SPSS و روش های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد.

یافته ها

فرضیه های تحقیق به قرار زیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند:

- بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی دار دارد.
- بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی دار دارد.
- هوش معنوی و اخلاق کاری قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند.
- مولفه های هوش معنوی قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند.
- سهم مولفه های اخلاق کاری قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند.
- در این پژوهش تعداد ۱۳۲ نفر (۹۷ نفر مرد و ۳۵ نفر زن) از کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اردبیل مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
هوش معنوی	۱۳۲	۷۵/۰۲	۱۵/۳۴
تفکر وجودی	۱۳۲	۲۰/۲۷	۳/۴۷
تولید معنای شخصی	۱۳۲	۱۸/۴۴	۵/۶۸
بسط هوشیاری	۱۳۲	۱۸/۶۰	۴/۳۵
آگاهی متعالی	۱۳۲	۱۷/۷۱	۴/۹۱
اخلاق کاری	۱۳۲	۷۹/۶۷	۱۱/۱۰
دلبستگی و علاقه به کار	۱۳۲	۲۰/۶۸	۲/۹۷
پشتکار و جدیت	۱۳۲	۲۰/۰۴	۴/۱۲
روابط سالم و انسانی	۱۳۲	۱۹/۷۰	۳/۲۲
روح جمعی و مشارکت	۱۳۲	۱۹/۲۴	۵/۰۴
رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۲	۵۵/۹۷	۹/۲۷

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار هوش معنوی به ترتیب برابر با ۷۵/۰۲ و ۱۵/۳۴، میانگین و انحراف

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
هوش معنوی	۷۵/۰۲	۱۵/۳۴	۰/۸۶	۰/۶۵
اخلاق کاری	۷۹/۶۷	۱۱/۱۰	۰/۷۹	۰/۲۱۳
رفتار شهروندی سازمانی	۵۵/۹۷	۹/۲۷	۰/۸۳	۰/۱۲۴

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای بیش تر ($p > ۰/۰۵$) است و هر سه متغیر دارای توزیع طبیعی هستند. بنابراین جهت انجام آزمون فرضیه ها از آزمون های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده می شود.

استاندارد اخلاق کاری به ترتیب برابر با ۷۹/۶۷ و ۱۱/۱۰ و میانگین و انحراف رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر با ۵۵/۹۷ و ۹/۲۷ گزارش شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. مفروضه ی نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ($p > ۰/۰۵$) مورد تایید قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین هوش معنوی و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. هوش معنوی	۱					
۲. تفکر وجودی	۰/۶۶**	۱				
۳. تولید معنای شخصی	۰/۸۵**	۰/۳۱**	۱			
۴. بسط هوشیاری	۰/۸۹**	۰/۴۰**	۰/۲۳**	۱		
۵. آگاهی متعالی	۰/۸۷**	۰/۲۹**	۰/۳۳**	۰/۳۴**	۱	
۶. رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۶**	۰/۴۹**	۰/۶۹**	۰/۶۵**	۰/۶۳**	۱

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق کاری و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. اخلاق کاری	۱					
۲. دلبستگی و علاقه به کار	۰/۶۸**	۱				
۳. پشتکار و جدیت	۰/۷۸**	۰/۳۳**	۱			
۴. روابط سالم	۰/۸۲**	۰/۲۰**	۰/۲۵**	۱		
۵. روح جمعی و مشارکت	۰/۸۶**	۰/۳۱**	۰/۲۹**	۰/۳۶**	۱	
۶. رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۱**	۰/۴۸**	۰/۵۵**	۰/۳۸**	۰/۵۹**	۱

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۷۶, p<۰/۰۱$)، بین بعد تفکر وجودی با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۴۹, p<۰/۰۱$)، بین بعد تولید معنای شخصی با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۶۹, p<۰/۰۱$)، بین بعد بسط هوشیاری با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۶۵, p<۰/۰۱$) و بین بعد آگاهی متعالی با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۶۳, p<۰/۰۱$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، بین اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۷۱, p<۰/۰۱$)، بین بعد دلبستگی و علاقه به کار با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۴۸, p<۰/۰۱$)، بین بعد پشتکار و جدیت با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۶۹, p<۰/۰۱$)، بین بعد روابط سالم با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۶۵, p<۰/۰۱$) و بین بعد روح جمعی با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰/۶۳, p<۰/۰۱$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، تقریباً ۵۷ درصد از رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش معنوی و اخلاق کاری قابل پیش بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش معنوی و اخلاق کاری معنادار می باشد. هوش معنوی با بتای ۰/۱۸ ($t=۲/۰۹, p<۰/۰۵$) و اخلاق کاری با بتای ۰/۳۴ ($t=۲/۵۲, p<۰/۰۱$) به طور مثبت و معناداری قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. همچنین، بتاهای به دست آمده نشان می دهند که اخلاق کاری قدرت پیش بینی کنندگی بیش تری دارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش معنوی و اخلاق کاری

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۷۶	۰/۵۷	۰/۵۵	۲۳/۴۶	۰/۰۱
ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش بین					
متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	STE	β	T
رفتار شهروندی سازمانی	مقدار ثابت	۱۸/۸۹	۵/۱۲	-	۳/۶۹
	هوش معنوی	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۱۸	۲/۵۰
	اخلاق کاری	۰/۴۸	۰/۱۹	۰/۳۴	۲/۵۲

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مولفه های هوش معنوی

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۷۳	۰/۵۳	۰/۵۱	۲۳/۴۶	۰/۰۱
ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش بین					
متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	STE	β	T
رفتار شهروندی سازمانی	مقدار ثابت	۱۵/۸۰	۵/۲۰	-	۳/۶۹
	تفکر وجودی	۰/۴۶	۰/۲۳	۰/۱۳	۲/۰۱
	تولید معنای شخصی	۰/۸۳	۰/۲۳	۰/۳۸	۳/۶۰
	بسط هوشیاری	۰/۳۳	۰/۳۸	۰/۱۱	۰/۱۲
	آگاهی متعالی	۰/۶۸	۰/۲۹	۰/۱۳	۲/۴۲

است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مولفه های اخلاق کاری معنادار می باشد. بعد دل بستگی و علاقه به کار با بتای $0/20$ ($t=2/01$, $p<0/04$)، بعد تولید پشتکار و جدیت با بتای $0/29$ ($t=2/63$, $p<0/01$)، بعد روابط سالم با بتای $0/13$ ($t=2/84$, $p<0/01$) و بعد روح جمعی و مشارکت با بتای $0/26$ ($t=2/16$, $p<0/01$) به طور مثبت معناداری قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. همچنین، بتاهای به دست آمده نشان می دهند که بعد پشتکار و جدیت قدرت پیش بینی کنندگی بیش تری دارد

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود، تقریباً ۵۳ درصد از رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مولفه های هوش معنوی قابل پیش بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مولفه های هوش معنوی معنادار می باشد. بعد تفکر وجودی با بتای $0/13$ ($t=2/01$, $p<0/05$) و بعد تولید معنای شخصی با بتای $0/38$ ($t=3/60$, $p<0/01$) به طور مثبت معناداری قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. اما بین بعد بسط هوشیاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشده است. همچنین، بتاهای به دست آمده نشان می دهند که بعد تولید معنای شخصی قدرت پیش بینی کنندگی بیش تری دارد. همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، تقریباً ۴۶ درصد از رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مولفه های اخلاق کاری قابل پیش بینی

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مولفه های اخلاق کاری

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۶۸	۰/۴۶	۰/۴۳	۱۷/۶۸	۰/۰۱
ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش بین					
متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	STE	β	T
رفتار شهروندی سازمانی	مقدار ثابت	۲۱/۹۱	۵/۲۰	-	۴/۰۷
	دل بستگی و علاقه به کار	۰/۸۳	۰/۴۱	۰/۲۰	۲/۰۱
	پشتکار و جدیت	۰/۸۷	۰/۳۳	۰/۲۹	۲/۶۳
	روابط سالم	۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۱۱	۲/۸۴
	روح جمعی و مشارکت	۰/۶۴	۰/۲۹	۰/۲۶	۲/۱۶

بحث

این پژوهش با هدف نقش هوش معنوی و اخلاق کاری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اردبیل انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین مولفه‌های هوش معنوی قدرت پیش بینی تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را داشتند. این نتیجه با نتایج برخی محققان مبنی بر رابطه مثبت بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی همسو می‌باشد (۱، ۲۴، ۳۲، ۳۳، ۳۴).

در تبیین این یافته می‌توان گفت هوش معنوی به معنی یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است و به فرد کمک می‌کند تا از کار، انرژی و روحیه گرفته و احساس مفید بودن را تجربه کند و همچنین نسبت به سازمان و کارکنان نگرش مثبت‌تری داشته و رفتارهایی فراتر از وظیفه خود در سازمان انجام دهد که با بهره‌گیری و تقویت آن در کار کارکنان بر میزان رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها افزوده می‌شود. در واقع کارکنانی که مجهز به مهارت‌های تفکر انتقادی وجودی، گسترش خودآگاهی و معنا سازی باشند بهتر می‌توانند در محیط سازمان به وظیفه خود عمل کنند، در مسایل جاری و فوق برنامه سازمان شرکت کنند، با سایر همکاران رابطه مثبت برقرار کرده و در صورت لزوم به آن‌ها کمک کنند. هوش معنوی در کار باعث احساس مشترک، احترام و وابستگی بین افراد می‌شود و کارکنان با هوش معنوی بالاتر، با عشق و دلسوزی و خرد رفتار می‌کنند، مسئولیت‌پذیر بوده و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری صبورند و متعهد به وظایف خویش هستند. این ویژگی‌ها تداعی کننده رفتار شهروندی سازمانی است در واقع کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را با سازمان همسو می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن‌ها و مسایل‌شان توجه و ملاحظه دارد احتمال زیادی دارد که در محیط کارشان از خود رفتارهای شهروندی سازمانی نشان بدهند. بنابراین می‌توان گفت پرورش هوش معنوی و معنویت در کار می‌تواند به افزایش رفتار شهروندی سازمانی منجر شود.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین اخلاق کاری و مولفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مولفه اخلاق کاری قدرت پیش بینی تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را داشتند. این نتیجه با نتایج برخی صاحب‌نظران مبنی بر رابطه مثبت بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی همسو است (۱۴، ۲۶، ۳۴).

در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد دارای رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای سودمند خارج از نقش رسمی و وظایف خود را بدون انتظار هیچ توقع پاداشی به صورت اختیاری و داوطلبانه انجام می‌دهند، در انجام وظایف مسئولیت پذیرند، از همکاران خود حمایت می‌کنند، در جهت بهبود شرایط تلاش می‌کنند و تا حد امکان در انجام کارها شرایط

را در نظر می‌گیرند، از سیاست‌های پذیرفته شده سازمان پیروی می‌کنند و در چالش‌ها و ناملازمات کمتر گله و شکایت می‌کنند، که در واقع انجام این فعالیت‌ها همان رفتارهای اخلاقی است. یعنی می‌توان گفت که انجام این کارها از کسانی بر می‌آید که اخلاق کاری داشته باشند. فردی که نسبت به کار خود دلبستگی دارد، از پشتکار و جدیت لازم برای مواجهه با مشکلات و موانع کاری خود برخوردار است و قدرت برقراری روابط سالم را با دیگران دارد می‌تواند به وظایفی فراتر از نقش و وظیفه خود فکر کرده و در عمل نیز آن‌ها را انجام دهد. در واقع اخلاق فردی بالاتر منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی می‌شود و کارمندان اخلاق مدار کارآمدتر از دیگران بوده و تمایل بیش‌تری نسبت به انجام وظایفی فراتر از نقش خود دارند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به بهترین وجه در راستای ارتقای مشخصه‌های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرار گیرد، بدین منظور لازم است فرآیند ویژه‌ای برای لحاظ نمودن اخلاق‌گرایی در نظام استخدام مدنظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاقی بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند. همچنین اتخاذ تدابیری برای ارتقای اخلاق کاری کارکنان نیز به عنوان برنامه‌ای میان مدت برای اخلاق کاری کارکنان می‌تواند نقش موثری در افزایش رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها ارائه می‌شود:

- مدیران سازمان به منظور بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود، از ارزش‌ها و اصول اخلاق کاری کارکنان حمایت کرده و سعی کنند با ایجاد علاقه و پشتکار، دلبستگی به کار، روابط سالم و مشارکت، رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها را بهبود بخشند.

- مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه اخلاق کار را برگزار کرده و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در این برنامه‌ها داشته باشند.

نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود داشت، بعلاوه بین اخلاق کاری و مولفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود داشت، همچنین هوش معنوی، اخلاق کاری و مولفه‌های آن‌ها قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را داشتند در نتیجه بین هوش معنوی و اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی داری است لذا در سازمان ورزشی جهت افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان، می‌توان به متغیرهای هوش معنوی و اخلاق کاری کارکنان ادارات ورزشی توجه داشته و زمینه پرورش آن‌ها را در کارکنان این ادارات فراهم کرد.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

بدینوسیله نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمام کارکنان اداره کل ورزش و جوانان که در این پژوهش ما را یاری کردند تشکر و قدردانی نمایند.

واژه نامه

1. Organizational citizenship behavior

رفتار شهروندی سازمانی

2. Sociological

جامعه‌شناختی

3. Humanitarian

نوع دوستی

4. Organization Commitment

تعهد سازمانی

5. Organizational Performance

عملکرد سازمانی

6. Organizational theories

نظریه‌های سازمانی

7. Spiritual Intelligence

هوش معنوی

8. Spirituality

معنویت

9. Commitment

تعهد

10. Work ethics

اخلاق کاری

11. Organizational values

ارزش‌های سازمانی

12. Organizational capital

سرمایه سازمانی

13. Interest in work

علاقه به کار

14. Assiduity and collaboration

پشتکار و جدیت

15. Human relationships

روابط انسانی

16. Collaboration mood in job

روحیه جمعی در کار

References

- Science and Technology; 4(7): 842-847. (In Persian).
- Bachrach DG, Wang H, Bendoly E, Zhang S. (2007). Importance of organizational citizenship behaviour for overall performance evaluation: Comparing the role of task interdependence in China and the USA. Management and Organization Review; 3(2): 255-276.
- Vigoda-Gadot E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. Journal of Business and Psychology; 21(3): 377-405.
- Montakhab-Nia Y, Mohammad-Bashilde K, Baharloo M. (2014). The effect of servant leadership on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment, organizational justice and job satisfaction. Journal of Organizational Behavior Studies; 3 (4): 87-63. (In Persian).
- Organ DW. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. UK: Lexington Books.
- Huff C, Barnard L, Frey W. (2008). Good computing: a pedagogically focused model of virtue in the practice of computing (part 1). Journal of Information, Communication and Ethics in Society; 6(3): 246-278.
- Farh JL, Zhong CB, Organ DW. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's republic of China. Organization Science; 15(2): 241-253.
- Podsakoff P, Mackenzie S. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, Journal of management. 26, 513-563.
- Somech A, Ron I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. Educational Administration Quarterly; 43(1): 38-66.
- Bonyadi-Naini A, Kiyamehr B, Kamifirozai MH, Rahimi E. (2014). Investigating the effect of organizational justice on organizational citizenship Behavior (Study in a telecommunication company). Information Technology; 10 (104): 65-53. (In Persian).
- Eskandari S, Irandost M. (2015). The relationship between work ethics and organizational citizenship behavior with organizational performance. Ethics in Science and Technology; 10 (4): 114-107. (In Persian).
- Abazari-Mahmoud-Abad M, Amirianzadeh M. (2015). The relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment with organizational citizenship behavior. New Quarterly Journalism in Educational Management; 7 (10): 143-119. (In Persian).
- Naghavi SA, Azar A, Asadi MM. (2016). The relationship between spiritual intelligence,

- Haddadnia S, Jokar N. (2016). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with organizational citizenship behavior. New Approach in Educational Management; 7 (2): 181-157. (In Persian).
- Burns T, Carpenter J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education; 1(1): 51-58.
- Ertürk A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. Journal of Managerial Psychology; 22(3): 257-270.
- Noruzi A, Shatery K, Rezazadeh A, Hatami-Shirkouhi L. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. Indian Journal of



29. Meriac JP, Woehr DJ, Banister C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*; 25(2): 315-324.
30. Alhyasat K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian press foundations. *Journal of Islamic Marketing*; 3(2): 139-154.
31. Bahar-Moghadam M, Raji-Zadeh S, Zangi-Abadi H. (2013). Work ethics, job satisfaction and demographic factors associated with them. *Ethics in Science and Technology*; 9 (3): 113-100. (In Persian).
32. Ashoori J. (2016). Investigating the alignment of organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence with ethical behavior of nurses. *Journal of Nursing Education and Ethics*. 4 (4). 68-61. (In Persian).
33. Mousavi SH, Taleb-Zadeh-Nubriyan M. (2011). The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in high school teachers in Zanjan. *Educational Psychology*; 7 (22): 94-65. (In Persian).
34. Anwar MA, Osman-Gani AM. (2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*; 8(4): 1162.
35. Danaei-Fard H, Khayef-ellahi A, Hosseini SM. (2011). A reflection on the promotion of knowledge sharing in the light of organizational citizenship behavior. *Ministry of Roads and Transportation, Public Management Research*; 4 (14): 84-63. (In Persian).
36. Amram JY. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. *Institute of Transpersonal Psychology*.
37. Moalemi S, Bakhshani N, Raghbi M. (2011). The relationship between mental health, spiritual intelligence, and intelligence in students of Sistan and Baluchestan University. *Journal of Mental Health*; 12 (4): 709-702. (In Persian).
38. Malik MS, Tariq S. (2016). Impact of spiritual intelligence on organizational performance. *International Review of Management and Marketing*; 6(2).
39. Saghrvani S. (2011). Productivity of Spiritual Intelligence for Individuals and Organizations". *Target*, 215. 39-35. (In Persian).
40. Huang JH, Jin BH, Yang C. (2004). Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences. *International Journal of Manpower*; 25(2): 195-210.
- organizational commitment and job satisfaction among staff of the general administration of sport and youth of the selected province. *Quarterly Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*; 3 (11): 86-75. (In Persian).
17. Ghorbani M, Haghighi M, Tajrishi I, Raste-Moghadam A. (2011). The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government organization. *Development Management Process*; 25 (3): 78-67. (In Persian).
18. Emmons RA. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*; 10(1): 3-26.
19. King DB. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, measure. [MA thesis] Peterborough, Ontario: Trent University .
20. Vaughan F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*; 42(2): 16-33.
21. Zabihi MR, Saghrvani S. (2011). Spiritual intelligence and organizational commitment. *Quarterly Journal of Public Administration Outlook*; 12 (1):143-107. (In Persian).
22. Hamid N, Keykhosrowani M, Babamiri M, Dehghani M. (2011). The relationship between mental health and Spiritual Intelligence with Resiliency in Kermanshah University of Medical Sciences Students. *"Jundishapur Journals Journal*, 3 (2): 38-33. (In Persian).
23. Harmer R. (2008). Organizational citizenship behavior, emotional intelligence, and spirituality intelligence: What's the relationship? *Australian Catholic University*.
24. Bagherpour M, Abdollahzadeh H. (2016). The relationship between spiritual intelligence and job burnout considering the mediating role of organizational citizenship behavior among education staff in Mazandaran province. *National Law Quarterly*; 6 (23): 46-35. (In Persian).
25. Ibrahim-Pour H. (2014). The study of the relationship between work ethic and residual behavior. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1). 80-70. (In Persian).
26. Taheri-Demneh M, Zanjirchi SM, Nejatian-Ghasemiyeh. (2012). The role of work ethics in promoting organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 6 (2): 1-11. (In Persian).
27. Cherring DJ. (1980). The work ethic: working values and values that work. New York: Amacom Books. P. 43.
28. Golparvar M, Nadi MA. (2011). The role of mediating organizational loyalty in the relationship between work ethics and deviant behaviors in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 6 (1): 52-43. (In Persian).