

بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس

ملیحه نفعی

کارشناسی الهیات گرایش فقه و مبانی حقوق اسلامی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس بوده است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، همبستگی بود. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس که به تعداد ۹۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه متناسب با تعداد افراد جامعه تعداد ۲۷۰ نفر می باشد و روش نمونه گیری به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی (لنینک و کیل، ۱۹۹۸) و برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد (مورمن، ۱۹۹۸) و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی اچپو (۲۰۰۰) استفاده شد. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شده است. نتایج فرضیه اصلی نشان داد که بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد. نتایج فرضیات فرعی نشان داد که بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد و بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.

واژه های کلیدی: هوش اخلاقی، عدالت سازمانی، عملکرد شغلی

مقدمه

به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. استمرار یک نوع رفتار خاص دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که در فرهنگ جامعه ریشه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که جامعه را با آن می توان شناخت. عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. یکی از دشواری های بحث عدالت، ابهام در تعاریف و معانی آن است. در زبان عربی برای برخی واژه ها بیش از ده مترادف وجود دارد و واژه عدالت نیز از چنین ویژگی برخوردار است که برخی از آن ها شامل: قسط، قصد، استقامت، وسط، نصیب، حصه، میزان، انصاف و غیره است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان ها در زندگی اجتماعی انسان ها، نقش عدالت در سازمان ها بیش از پیش آشکار شده است. در عصر حاضر سازمان ها در واقع آئینه تمام نمای جامعه بوده، تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل، عدالت سازمانی به طور گسترده ای در رشته های مدیریت، روان شناسی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. عدالت در سازمان نمودی از ادراک کارکنان در مورد برخوردهای منصفانه در کار است. ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از معیارهای مهم در قضاوت درباره اثربخشی کارکنان و یا غیراثربخش بودن آنها برای سازمان به حساب می آید. با آگاه نمودن کارکنان از عملکرد آنان، زمینه پرورش آنها فراهم شده و آنها تلاش آگاهانه ای برای جایگزین ساختن رفتارهای مناسب و حذف رفتارهای منفی و غیر اثربخش خواهند داشت (سید جوادین ۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد عبارت است از ارزشیابی دوره ای عملکرد کاری کارکنان توسط سرپرست بلافصل وی. تحقیقات نشان داده است که شناخت استانداردها و مکانیزم ها در ارزیابی عملکرد با عدالت سازمانی ارتباط نزدیکی دارد. به زعم تانگ، فهم فرایند ارزیابی عملکرد در درک عدالت رویه ای نقش مؤثری دارد. کی ونی و آلن (۱۹۸۸) معتقدند مشارکت در توسعه استانداردهای ارزیابی عملکرد موجب درک کارکنان از عدالت سازمانی شده، از نظر رن (۱۹۹۸) هدف گذاری در ارزیابی عملکرد موجب افزایش درک عدالت سازمانی در میان کارکنان می شود. از آنجا که یکی از عرصه های ظهور و تحقق عدالت سازمانی، ارزیابی عملکرد است، بنابراین، در ارزیابی عملکرد، عدالت توزیعی به عادلانه بودن امتیازهای عملکرد اشاره دارد. محققانی که به بررسی امتیازهای واقعی و عدالت توزیعی پرداخته اند، معتقدند امتیازدهی بهتر با عدالت توزیعی بیشتر رابطه دارد. همچنین، عدالت رویه ای ارزیابان به عادلانه بودن رویه های مورد استفاده در طی ارزیابی عملکرد اشاره دارد، عدالت رویه ای در سیستم ارزیابی عملکرد، به درک عادلانه بودن رویه های ارزیابی عملکرد که از سازمان اقتباس شده، مربوط می شود.

بیان مساله

بیشتر مدیران به اهمیت مدیریت عملکرد، در بهبود عملکرد کارکنان و هم سویی عملکرد آنان با هدف های شرکت و افزایش اثربخشی نظام مدیریت منابع انسانی، (شامل: جبران خدمت، توسعه و جانشین پروری) پی برده اند با این وجود تحقق نظام مدیریت عملکرد در نظام آموزش و پرورش، هنوز یکی از چالش های دایمی مدیریت سازمان ها محسوب می شود. تغییرات شگرف و مستمر جهان امروز، تنوع و پیچیدگی مسائل موجود در سازمان ها و محیط پیرامون آنها موجب شده است که مدیران تنها با اتکا به برنامه ریزی مبتنی بر اطلاعات و آمار دقیق بتوانند وظایف خود را اجرا کرده، به اهداف سازمان جامعه عمل پوشانده و نسبت به محیط خود واکنش های مناسب نشان دهند (حسین زاده و ناصری، ۱۳۹۶).

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است. هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگترین و مهمترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. سازمان ها در دنیای پویا و

پرمخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتوانند بقای خودش را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نمایند. هوش اخلاقی است که از دیرباز آدمی به پژوهش و تفحص در مورد ابعاد، تظاهرات، ویژگی‌ها و انواع آن علاقه‌مند بوده است. در این بین، یکی از ابعاد هوش تحت عنوان «هوش اخلاقی» جزو عرصه‌هایی است که تحقیقات چندان منسجم و نظام‌مندی در جهت شناخت و تبیین ویژگی‌ها و مؤلفه‌های آن در حد و اندازه سایر انواع هوش صورت نپذیرفته است و همین امر خود دشواری‌های بسیاری را در راستای تمییز دقیق مؤلفه‌ها و ویژگی‌های آن بر سر راه محققین ایجاد می‌نماید. با توجه به پژوهش‌های اندکی که در مقالات داخل کشور در این زمینه مشاهده می‌شود، دور از انتظار نیست که تعاریف و نظریات مربوط به این مقوله را در حال طی کردن مراحل ابتدایی خود بدانیم. هدف این مقاله تعمق در مورد معانی مطرح شده در حوزه هوش اخلاقی و نقد و بررسی آنها به منظور دستیابی به مبنای نظری مناسب در راستای ساخت ابزاری جهت اندازه‌گیری آن و همچنین تعیین مداخلات مؤثر در افزایش این بعد از هوش در پژوهش‌های بعدی می‌باشد و در راستای تحقق این امر پژوهش حاضر می‌تواند جزو قدم‌های آغازین راهی طولانی و پرثمر باشد (سلیمی، ۱۳۹۵). هوش اخلاقی با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می‌شود. آگاهی از نفس، به عنوان زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را در بر می‌گیرد. هوش اخلاقی به شکل هشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح درمی‌آید. بنابراین هوش اخلاقی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماوراءفرد^۳ و به روح، مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش اخلاقی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است. بدین جهت خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه موجودات می‌شود. (وگان، ۲۰۱۶). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی رضایت شغلی است. از طرف دیگر، ارزیابی اثربخش عملکرد منابع انسانی موضوعی است که فکر بسیاری از مدیران را به خود جلب کرده است. اغلب آنان به دنبال رویکرد یا راهکار عملی هستند از طریق آن بتوانند عملکرد کارکنان خود را بهبود بخشیده و زمینه‌های رشد و تعالی را فراهم ساخته و بر مزیت‌های رقابتی خود بیفزایند. رسیدن به اهداف سازمان در گروهی توانایی نیروی انسانی در انجام امور محوله است. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در آموزش و پرورش و اینکه معلمان به عنوان مهمترین رکن آموزشی می‌باشند و فقدان عدالت و عدم توجه به اخلاقیات معلمان می‌تواند ضربات جبران ناپذیری بر بدنه آموزشی وارد نماید و در نهایت منجر به کاهش عملکرد شغلی و کاهش اثربخشی و کارایی و کاهش بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکار ناپذیری برای سازمان‌ها است و مدیریت عملکرد ابزاری برای دستیابی به این هدف است. ارزیابی عملکرد نسبت به بسیاری فنون و روش‌های بهبود سازمانی بسیار کم‌هزینه‌تر، آشناتر و ملموس‌تر است. با توجه به توان بالقوه ارزیابی عملکرد در بهسازی نیروی انسانی اگر از این ابزار به درستی و مطابق نیازهای روز استفاده شود نیازی به تغییرات بنیادین و صرف هزینه‌های بالا نخواهد بود، علت و هدف اصلی از انتخاب موضوع تحقیق بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس است، سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد؟

1. Spirit
2. Creative life force of evolution
3. Transpersonal
4. Vegan

پیشینه پژوهش

-دهقانی فیروز آبادی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان توان‌بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد بوده که به روش تمام شماری، ۱۵۰ نفر از کارکنان حاضر به همکاری وارد مطالعه شدند. یافته‌ها نشان داد میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی شامل: عاطفی (۲۶/۷۴ - ۵/۲۵)، مستمر (۲۸/۵۲ - ۳/۳۰) و هنجاری (۲۷/۸۷ - ۲/۵۰). نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (۰/۴۲۸ = $P < 0.01$). نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنادار هوش اخلاقی و تعهد سازمانی بدین معناست که با افزایش هوش اخلاقی، تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. بررسی راهکارهای توسعه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی یا تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی پیشنهاد می‌گردد.

زارعی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان پاکدشت انجام شد. این پژوهش از نوع - - توصیفی همبستگی است. داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزار SPSS، از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون همزمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

کردی و صانعی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری نقش تناسب فرد- سازمان پرداخته است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی (الگوسازی معادله ساختاری) همچنین بر اساس هدف، جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری تحقیق کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهرود می‌باشد که تعداد ۱۴۰ نفر بوده و با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۰۳ نمونه انتخاب و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع گردید. در این پژوهش جمع‌آوری اطلاعات به دو صورت انجام یافته است. در درجه اول استفاده از روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری اطلاعات از طریق مطالعه‌ی کتاب‌ها، مجلات، مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها در دانشگاه‌های مختلف انجام گرفت. در درجه دوم استفاده از روش میدانی که در این بخش اطلاعات به وسیله‌ی پرسشنامه از افراد نمونه جمع‌آوری گردید. به منظور جمع‌آوری از پرسشنامه فرهنگ اخلاقی از مقیاس رویز-پالومینو و مارتینز-کاناس (۲۰۱۴)، متغیر رفتار شهروندی سازمانی از مقیاس کاردونا و همکاران (۲۰۰۴) و متغیر تناسب فرد-سازمان از مقیاس کیپل و جوگ (۱۹۹۶) استفاده شد. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS و SPSS، جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد تمامی فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفته‌اند. بطوریکه فرهنگ اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و تناسب فرد-سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری داشت. تناسب فرد-سازمان با رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری باهم داشتند. همچنین بررسی نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در رابطه بین فرهنگ اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی نیز مورد تایید قرار گرفت.

- محمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر هوش اخلاقی بر عدالت سازمانی اداره ورزش و امور جوانان شهرستان اردبیل پرداخته بود. برای این منظور با توجه به ابعاد عدالت سازمانی و هوش اخلاقی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته تدوین و در اختیار کارکنان سازمان تربیت بدنی قرار گرفت. این تحقیق از نظر هدف تحلیلی-توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق را تقریباً کلیه مدیران و کارمندان اداره ورزش و امور جوانان شهرستان اردبیل تشکیل داده‌اند. به دلیل محدودیت جامعه آماری، کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد که در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند گانه استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که هوش اخلاقی بر تمام ابعاد عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد.

ژانگ (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر هوش اخلاقی و هوش عاطفی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع علی و کاربردی می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه گردید. از آنجایی که در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به حداقل حجم نمونه سه برابری تعداد گویه‌ها نیاز هست، بنابراین حجم نمونه حداقل ۲۵۵ نفر در نظر گرفته شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار AMOS و SPSS انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد هوش اخلاقی و هوش عاطفی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است. دو بعد درستکاری و مسئولیت‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. دلسوزی و بخشش بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر نداشته است.

چن لی (۲۰۱۸) بررسی تأثیر هوش معنوی و اخلاقی در ارتقای سلامت اجتماعی و اداری در سازمان پرداخته است. این تحقیق از منظر هدف و ماهیت از نوع کاربردی به شمار می‌آید. این مطالعه به تأثیر هوش معنوی و اخلاقی در ارتقای سلامت اجتماعی و اداری می‌پردازد. این پژوهش در حوزه مدیریت رفتار سازمانی می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات سازمان مورد مطالعه بر حسب اهداف تحقیق، از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق با سوالات بسته - پاسخ تنظیم شده است. روش‌ها و تکنیک‌های آماری مورد استفاده در تحقیق نرم‌افزار آماری SPSS ۱۹ و نرم‌افزار Excel می‌باشد. از طریق نرم‌افزار SPSS در تجزیه و تحلیل داده‌ها، به بررسی جداول فراوانی، جداول توصیف داده‌ها و وزن‌دهی برای نشان دادن نتایج تحقیق پرداخته شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تفکر انتقادی، معنای شخصی، آگاهی متعالی، موقعیت هوشیاری، مسئولیت‌پذیری، صداقت و درستکاری، دلسوزی و بخشش بر متغیر وابسته سلامت اداری و اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

ژانگ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه معنویت در محیط کار، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی پرداخته است. داده‌های حاصل با استفاده از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین معنویت محیط کار، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که هر سه متغیر معنویت محیط کار، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند.

دیویدسون (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و عدالت سازمانی کارکنان پرداخته است. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کرستن و همکاران (۲۰۱۱)، سلامت روانی (GHO-28) و عدالت سازمانی مورمن (۲۰۰۰) بود. با افزایش میزان سلامت روانی در افراد، میزان اخلاق حرفه‌ای در آنان افزایش می‌یابد و برعکس. با افزایش عدالت سازمانی، میزان اخلاق حرفه‌ای در افراد افزایش می‌یابد و برعکس. بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای، سلامت روانی و عدالت سازمانی در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به طور کلی بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و عدالت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

سانگ (۲۰۱۵) در پژوهش به بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی و عملکرد شغلی پرداخته است. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند با آنها به صورت عادلانه رفتار شده است. عدالت سازمانی شامل دو حیطه توزیعی و رویه‌ای است. طبق فرضیه‌های پژوهش عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت دارد. نتایج نشان داد که بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای با عدالت توزیعی رابطه وجود ندارد اما رابطه بین عملکرد وظیفه‌ای و عدالت رویه‌ای بین عملکرد زمینه‌ای و عدالت رویه‌ای رابطه و بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنادار بود. همچنین رابطه بین عدالت و عملکرد برای زنان معنادار بود ولی در مردان معنادار نبود.

1. zhang

3. chen le

1. zhang

2. Dayvidsoun

3. Sang

جولیا (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی و عملکرد شغلی است. در این پژوهش ۴۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه هادر ایالت پنجاب با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم مورد مطالعه قرار گرفته اند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و پرسشنامه نوآوری فنی استفاده شده است. تحلیل داده های به دست آمده نشان داد میانگین نمرات کارکردهای عدالت سازمانی و نمرات عملکرد شغلی در دانشگاه ها کمتر از حد متوسط بوده و بین کارکردهای عدالت سازمانی با عملکرد شغلی همبستگی چندگانه معناداری وجود داشته است. همچنین ضرایب بتا بین کارکردهای عدالت سازمانی و عملکرد شغلی از نظر آماری معنادار بوده و بین آنها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی دار وجود داشته است.

فرضیات تحقیق

فرضیه کلی:

بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.

بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

از نظر هدف کاربردی چون یک مساله واقعی را در سازمان مورد پژوهش حل می کند از نظر اجرا توصیفی زیرا در یک محیط واقعی بدون دستکاری متغیرها انجام می شود. از نظر جمع آوری داده ها، پیمایشی زیرا از طریق پرسشنامه داده از محیط واقعی جمع آوری می شود.

روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام خواهد شد.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده می شود. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده خواهد شد. برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی (لنینک و کیل، ۱۹۹۸) و برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد (مورمن، ۱۹۹۸) و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی اچپو (۲۰۰۰) استفاده خواهد شد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری و رسم نموداری استفاده خواهد شد.

۲. از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی و از آزمون کولوموگروف-اسمرینف جهت بررسی نرمال بودن و یا نبودن داده ها بهره گیری می شود و بررسی بین نتایج آزمون از روش همبستگی مناسب انتخاب و به مرحله اجرا در می آید. در تحقیق حاضر جهت بررسی فرضیه ها تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS استفاده شده است.

1. jolia

آزمون فرضیه ها

آزمون فرضیه فرعی اول: بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.
 H_0 : بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۱) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان			
عملکرد شغلی			متغیر مستقل / متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	حجم نمونه	هوش اخلاقی
*۰/۴۵۶	۰/۰۰۰	۲۷۰	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱)، بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0.05 <$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود. بین متغیر هوش اخلاقی و متغیر وابسته (عملکرد شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.
 H_0 : بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان			
عملکرد شغلی			متغیر مستقل / متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	حجم نمونه	عدالت سازمانی
۰/۷۴۶	۰/۰۰۰	۲۷۰	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0.05 <$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (عدالت سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد شغلی) (0.746) می باشد.

آزمون فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد.

جدول (۳) خلاصه مدل

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد	دوربین-واتسن	سطح معنی داری
۰/۶۵۸	۰/۳۱۴	۰/۳۳۰	۱/۶۹۲	۱/۸۹۵	۰/۰۰۰

برای هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۶۵۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۱۴ است. ضریب تعیین مقدار واریانس تبیین شده توسط مدل را نشان می‌دهد مقدار عددی ضریب تعیین بین صفر تا ۱ است. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده‌ی قوی‌تر بودن رابطه مدل است.

یکی از پیش شرطهای رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین- واتسن مورد آزمون قرار می‌گیرد. مقدار دوربین-واتسن برابر ۱/۸۹۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می‌گیریم که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه اصلی تایید می‌گردد.

جدول (۴) جدول ضرایب رگرسیون بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		
		Beta(بتا)	خطای معیار	B	
۰/۰۰۱	۳/۶۵۴		۲/۸۹۶	۹/۳۵۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۰/۶۹۸	۰/۰۷۸	۰/۰۶۶	۰/۰۸۵	هوش اخلاقی
۰/۰۰۰	۳/۲۲۰	۰/۳۱۳	۰/۰۴۹	۰/۲۰۵	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۷۶۶	۰/۳۶۲	۰/۰۵۰	۰/۱۸۴	عملکرد شغلی

برای اینکه مدل رگرسیونی معنی‌دار باشد باید بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی وجود داشته باشد. برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین از آزمون F استفاده شده است. سطح معنی‌داری آزمون F برابر ۰/۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ است نشان می‌دهد که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد.

رابطه خطی بین متغیر وابسته و مستقل (آزمون F فیشر): این امر را می‌توان از طریق تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیون به منظور بررسی رابطه خطی بین دو متغیر استفاده کرد. فرضیه‌های آماری کل مدل رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$\left. \begin{array}{l} H_0 = \text{رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد.} \\ H_1 = \text{رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد.} \end{array} \right\}$$

جدول (۵) جدول تحلیل واریانس (آنوا)

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۲/۱۴۵	۲	۰/۵۶۹	۳/۲۸۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۰/۴۵۶	۲۶۸	۰/۱۱۲		
کل	۳۲/۶۰۱	۲۷۰			

تحلیل جدول:

مطابق جدول شماره (۵) با توجه به سطح معنی داری، $\text{sig}=0/000$ شده است و چون این مقدار کمتر از $(\alpha=0/1)$ یعنی $(\text{Sig} < \alpha)$ ، می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تأیید قرار گرفته است؛ جدول آنوا نشان می دهد نمرات با توجه به مقدار F ، نمرات متغیرها پیش بین، پیش بینی متغیر وابسته موثر هستند.

بحث و تفسیر، مقایسه نتایج تحقیق

فرضیه اصلی:

آزمون فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج دهقانی فیروز آبادی (۱۳۹۶)، محمدی (۱۳۹۵) همسو است. با توجه به اینکه یافته های تحقیق دهقانی فیروز آبادی (۱۳۹۶) و محمدی (۱۳۹۵) نشان دادند که رابطه معنی داری بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی وجود داشت.

آزمون فرضیه اول فرعی: بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۸)، بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی در سطح 95% اطمینان $< 0/05$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (> 0 ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تأیید می شود. بین متغیر هوش اخلاقی و متغیر وابسته (عملکرد شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات رستگار (۱۳۹۴)، ژانگ (۲۰۱۷) جوادی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

آزمون فرضیه دوم: بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۹)، بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در سطح 95% اطمینان $< 0/05$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (> 0 ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (عدالت سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد شغلی) $(0/746)$ می باشد. نتایج این تحقیق با تحقیقات دیویدسون (۲۰۱۶)، سانگ (۲۰۱۵) جوادی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

پیشنهادهای تحقیق:

پیشنهادهای بر اساس فرضیه کلی تحقیق بین هوش اخلاقی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد. پیشنهادهای عملی با توجه به اینکه نتایج فرضیه کلی تحقیق نشان می دهد هوش اخلاقی معلمان و ابعاد آن بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی آنان در دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس تأثیرگذار است و از آنجایی که هر چه معلمان هوش اخلاقی خود را تقویت نمایند به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین برای اینکه مدیران از عملکرد شغلی بالایی برخوردار باشند، بهتر است هوش اخلاقی آنان تقویت گردد. در این راستا برای ارتقاء و تقویت هوش اخلاقی معلمان در مدارس دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس راهکار زیر پیشنهاد می گردد: ۱. برگزاری کلاس های آموزشی و دعوت از استادان مدیریت و روانشناس و با دادن اطلاعات و توضیحات بیشتر در زمینه ی تأثیر هوش اخلاقی معلمان بر عملکرد شغلی و عدالت سازمانی معلمان. پیشنهادهای بر اساس فرضیه فرعی اول تحقیق بین هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد. هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش ها و فعالیت های فرد دارد و به مفهوم ظرفیت و توانایی درک مسایل خوب از مسایل بد است همچنین عملکرد شغلی معلمان در این تحقیق را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد معلمان در شغل، میزان ابتکار

عمل و تدابیر حل مساله آن ها و روش های استفاده از منابع موجود خود و هم چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می باشد. به نظر می رسد معلمانی که هوش اخلاقی بالایی دارند عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. پیشنهادات بر اساس فرضیه فرعی دوم تحقیق بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر گنبد کاووس رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج اخذ شده پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- ۱- آموزش به روسا و سرپرستانی که ارزیابی از عملکرد زبردستان خود را بر عهده دارند. این پیشنهاد با توجه به نتایج تحقیق ارائه می شود. بنابراین، با ارائه آموزش های مقتضی در مورد فرم های ارزیابی عملکرد و چگونگی ارزیابی بر میزان عدالت سازمانی معلمان افزوده خواهد شد.
- ۲- یکی از عوامل مهم در افزایش عدالت عدالت سازمانی معلمان بازخورد است. مناسب ترین زمان برای بازخورد به کارکنان، هنگام ارزیابی عملکرد است. برای این منظور، بهتر است ارزیابی عملکرد در فضایی تشکیل شود که دو طرف احساس آرامش کرده، علاوه بر رعایت حق در هنگام ارزیابی دو طرف، با آسودگی خاطر به ابزار نظرهای خود (فرد در باره عملکرد خود و سرپرست و یا رئیس درباره عملکرد زبردست) بپردازند. در نتیجه، بازخورد از اثربخشی بهتر برخوردار خواهد بود، زیرا مدیران مدارس یا سرپرستان به تنهایی به قضاوت نپرداخته، هدف طرفین هم از ارزیابی عملکرد اصلاح و بهبود رفتار معلمان و مدیران و سرپرستان خواهد بود.

منابع فارسی

- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت. ۴۲(۴۰): ۱-۱۲.
- بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان (با مطالعه علامت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس. ۷(۲۷): ۹۵-۱۱۸.
- بهشتی فر، ملیکه؛ محمدرفعی، رضوان (۱۳۹۱). تاثیر هوش اخلاقی در سازمان ها. سومین همایش ملی سهروردی با موضوع اخلاق کاربردی. دانشگاه زنجان.
- حسنقلی پور، طهمورث، ندریس حسنیع معصومفغ رحیمی پور، اکبر؛ علیپور، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری در کارکنان دانشگاه مازندران. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم اجتماعی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. ۳(۳۰): ۵۴-۲۵.
- ضامن، فرشیده (۱۳۹۵). بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی مدیران با سلامت سازمانی. مجله اخلاق زیستی. ۶(۲): ۴۷-۶۶.
- علیزاده اقدام، محمدباقر؛ بنی فاطمه، حسین؛ عباس زاده، محمد؛ سلطانی بهرام، سعید (۱۳۹۵). هوش اخلاقی ابزاری برای تبیین شهروندی بوم شناختی (مورد مطالعه شهروندان کلانشهر تبریز). اخلاق زیستی. ۶(۱۹): ۱۵۳-۱۲۷.
- مظاهری، پروین؛ نیک پی، ایرج؛ فرح بخش، سعید (۱۳۹۵). بررسی تاثیر هوش اخلاقی و اعتماد آفرینی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان. نوآوری های آموزشی. ۶۱(۱۶): ۱۳۶-۱۱۱.
- ویسی، الناز؛ فرزانیان، هانیه (۱۳۹۳). بررسی تاثیر هوش اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی OCB، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول،
- قشقایی زاده، نصراله، حسین پور، محمد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی، هوش عاطفی و خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان زن موسسات آموزش عالی شهر بهبهان، زن و مطالعات خانواده: زمستان ۱۳۹۱، دوره ۵، شماره ۱۸، از صفحه ۱۰۵ تا صفحه ۱۲۵.
- بهاری فر، علی، جواهری کامل، مهدی، احمدی، سید علی اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. مجله پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۱ (شماره ۱).

- بست، جان، (۱۳۸۴)، روش تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی، نرگس طالقانی، چاپ سوم، گنبد کاووس، انتشارات رشد.
- حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۸)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ ششم، گنبد کاووس، انتشارات سمت.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۸)، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، چاپ پنجم، گنبد کاووس، انتشارات بازتاب.
- سارو خانی باقر، (۱۳۸۷)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی: روش های کمی آمار پیشرفته، چاپ پنجم، گنبد کاووس، نشر دیدار.
- سلیمی، زینب (۱۳۹۵) بررسی عدالت سازمانی معلمان سازمان های آموزشی در مدیریت رفتاری کلاس های درس، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش های علمی همایش نگار.
- حسین زاده، علی. ناصری، محسن (۱۳۹۶). عدالت سازمانی. ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۹۰: ۲۳-۱۸.
- دهقانی فیروز ابادی محمد محسن، مکارم اصغر، حسینی محمد علی، کواری سید حبیب الله (۱۳۹۴) همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت؛ ۴ (۲) ۴۰-۴۷.

- Alper, Erturk(2007). Increasing organizational citizenship behavior of Turkish academicians;
- Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors, Journal of Managerial Psychology, Vol. 22, No. 3, pp: 257-270.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000) "Spirituality at work: a conceptualization and measure", Journal of Management Inquiry, Vol. 9, No. 2, pp. 134-145.
- zhang, T. S., & Organ, D. W., (2017), Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship, Academy of Management Journal, 36, 587-595.
-
- Davidsoun, K.V. (2016). "Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice", Vocational Behavior, (58): PP: 254-259.
- sang, Z. Y. E. (2015). A study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors. Master's dissertation, Singapore management University. Retrieved from: <http://ink.library.smu.edu.sg/etdcoll/2>
- Harmer, R. (2008). Organizational citizenship behavior, emotional intelligence and spirituality: what's the relationship? retrieved from <http://www.developfullcircle.com>
- Jeon, J. H. (2009). The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management. A dissertation, faculty of the graduate school of the university of Minesota. 38.
- Vaughan, F. , 2016, What is spiritual intelligence? Journal of humanistic psychology. 42, (2). https://www.civilica.com/Paper-CMMS03-CMMS03_256.html
- Robbins, S.P, and Judge, T.A. (۲۰۱۰). "Essentials organizational Behavior", N,J:Prentice, Hall
- Markóczy, L. and Xin, K. (۲۰۰۴). The virtues of omission in organizational citizenship behavior, University of California, ۲۰(۲): ۲۸-۳۰.
- Bolino, M., turnley, C., and William h. (2016). "Going the extra mile: cultivating and

- managing employee citizenship behavior". Academy of management executive.
- Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2010). "Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan ", Advances in Global Leadership, Vol 2, pp 101 – 126.
 - Victoria Refler, Z. (2012). "Relationship of organizational citizenship behavior and organizational commitment", Esfahan ,Thesis in level MS, University of Esfahan.(in Persian).
 - 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 - 563.