



## مدل سازی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش اخلاقی: نقش میانجی رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی

طاهره شهرکی: گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران

روح اله سمیعی: گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران (\* نویسنده مسئول) roohalla.samiee@gmail.com

محمد باقر گرجی: گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران

سامره شجاعی: گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران

### چکیده

#### کلیدواژه‌ها

هوش اخلاقی،

رفتار شهروندی سازمانی،

رهبری اصیل،

سلامت روان،

اعتماد سازمانی

**زمینه و هدف:** ادراک، انگیزش، تگرش های شغلی و... از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می پردازند. هدف از انجام پژوهش حاضر مدل سازی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش اخلاقی: نقش میانجی رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش سه استان گلستان، مازندران و گیلان بود.

**روش کار:** برای انجام پژوهش کاربردی- توسعه ای حاضر محقق پس از جلب رضایت مسولین از بین جامعه آماری شامل مدیران، معاونین و کارکنان ادارات آموزش و پرورش در سه استان گلستان، مازندران و گیلان تعداد ۳۴۴ نفر را بطور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب کرد. سپس پرسشنامه های لنینک و کیل (Lennick & Kiel) (۲۰۰۵)، پودساکف (Podsakoff) و همکاران (۲۰۰۰)، والومبوا (Walumbwa) و همکاران (۲۰۰۸)، GHQ و الونن (Ellonen) و همکاران (۲۰۰۸) را به ترتیب برای سنجش هوش اخلاقی، رهبری اصیل، رفتار شهروندی سازمانی، سلامت روان و اعتماد سازمانی بین افراد نمونه توزیع و جمع آوری کرد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته ها:** نتایج تحلیل مسیر نشان داد بین هوش اخلاقی و رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش اخلاقی، رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

**نتیجه گیری:** با توجه به ارتباط بین مولفه های تحقیق و اهمیت این مولفه ها در راندمان کاری کارکنان پیشنهاد می شود مسولین با استفاده از روش های مناسب و بالا بردن سطح متغیرهای تحقیق در جهت پیشبرد اهداف آموزش و پرورش برنامه ریزی کنند.

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت کننده:** حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله:

Shahraki T, Samiee R, Gorji MB, Shojaei S. Modeling organizational citizenship behavior based on moral intelligence: The mediating role of genuine leadership, mental health and organizational trust. Razi J Med Sci. 2021;28(5):38-48.

\*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

## Modeling organizational citizenship behavior based on moral intelligence: The mediating role of genuine leadership, mental health and organizational trust

**Tahereh Shahraki:** Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

**Rohollah Samiee:** Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran  
(\*Corresponding author) roohalla.samiee@gmail.com

**Mohammad Bagher Gorji:** Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

**Samereh Shojaei :** Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

### Abstract

**Background & Aims:** Organizational behavior has long been considered, but the debate over the last two decades about organizational behavior of employees is called "organizational citizenship behavior" (2). Organizational citizenship behavior provides the attitude and capacity of employees to empower and increase their flexibility in line with the goals of the organization and in different environmental conditions; And provides the necessary conditions for organizational success and effectiveness (5). Because today, achieving the goals of organizations depends to a large extent on the proper performance of employees (6). This is more important in educational organizations, especially education (7). But one of the factors that affect the occurrence of organizational citizenship behavior is moral intelligence (11). Moral intelligence not only provides a strong and defensible framework for human activity, but also has many applications in the real world. People with high moral intelligence always link their work with ethical principles, which in turn increases the commitment and responsibility of individuals and improves individual and group performance (13). Many people's behaviors and actions are influenced by moral values and are rooted in morality. Therefore, lack of attention to ethics in organizations and weakness in observing ethical principles can create many problems and question the legitimacy and actions of organizations (14). However, considering the role of education in the future of the country, identifying variables related to moral intelligence and organizational citizenship behavior is of particular importance for better planning and improving the quality of teaching staff. In this regard, one of the variables that seems to be related to organizational citizenship behavior and moral intelligence is genuine leadership. Genuine leaders are deeply committed to the well-being of others and, as one of the characteristics of genuine leadership, pay special attention to the issue of caring ethics (19).

Mental health is another component that may be related to moral intelligence and organizational citizenship behavior. Mental health is one of the most important components of a healthy life in which numerous factors are involved in its proper or unhealthy formation. Accordingly, in parallel with examining the relationship between ethics and physical and mental health, researchers sought to define new concepts related to ethics and explain their components (22). Finally, in organizations, the most important and sensitive roles are played by managers. In order for managers to be able to perform their duties and activities well, employees must feel that their managers are trustworthy. Trust between management and employees will have a great impact on the quality of management. Therefore, the decline of trust in organizations is one of the issues that cause unmotivated and indifferent employees and slow implementation of programs (26). Considering the the importance of organizational citizenship behavior and moral intelligence on the work efficiency of education staff on the one hand, being adjacent to the three provinces of Golestan, Mazandaran and Gilan and behavioral and cultural similarities and structural and environmental characteristics on the other hand And considering that research conducted inside and outside the country did not find research to examine the relationship between organizational citizenship behavior with

### Keywords

Moral intelligence,  
Organizational  
Citizenship behavior,  
Genuine leadership,  
Mental health,  
Organizational trust

Received: 27/04/2021

Published: 27/07/2021

moral intelligence and the mediating role of genuine leadership, mental health and organizational trust in the Department of Education as In the present study, the researcher intends to model organizational citizenship behavior based on moral intelligence through genuine leadership, mental health and organizational trust.

**Methods:** The present study is based on the model of structural equations in terms of applied-developmental goal and in terms of correlation method. The statistical population of the present study included 3301 managers, deputies and employees of education departments in the three provinces of Golestan, Mazandaran and Gilan. 344 people were randomly selected as the sample. Library and field resources (questionnaire) were used to collect information. To measure moral intelligence from the standard questionnaire of Lenick and Kiel (2005), to measure organizational citizenship behavior from the standard questionnaire of Podsakoff et al. (2000), to measure authentic leadership from the standard questionnaire of Walomboia et al. (2008), to measure mental health from the standard questionnaire GHQ designed by Goldberg and Hiller (1979) and the standard questionnaire of Elonen et al. (2008) was used to measure organizational trust. The face validity and content of the questionnaire were approved by academic experts. CVR All indicators were evaluated and approved more than 0.8. Cronbach's alpha was used to confirm the reliability of the instrument, which was higher than the acceptable minimum (0.7). Data analysis was performed using the path analysis approach with the help of Smart-PLS software version 3.2.

**Results:** According to Table 2, the research variables are in good condition. Also, the value of the square root of all variables is greater than the value of the correlation between them, which indicates a good divergent validity and good fit of the measurement model.

The coefficient of determination shows that 78.9% of changes in organizational citizenship behavior are explained by moral intelligence, genuine leadership, mental health and organizational trust. The standardized path coefficients and the significance of the coefficients in Figure (2) show that there is a direct relationship between moral intelligence and genuine leadership ( $\beta = 0.789$ ), mental health ( $\beta = 0.805$ ) and organizational trust ( $\beta = 0.866$ ). And there is meaning. Also, there is a direct and significant relationship between moral intelligence ( $\beta = 0.192$ ), genuine leadership ( $\beta = 0.219$ ), mental health ( $\beta = 0.244$ ) and organizational trust ( $\beta = 0.295$ ) with organizational citizenship behavior. has it.

The indirect coefficient of moral intelligence through the variables of genuine leadership was 0.173, mental health was 0.197 and organizational trust was 0.255, so that the sum of indirect effects is 0.625 and the total is 0.816, which is significantly less than the Sobel test. 5% can be said to mediate the variables of genuine leadership, mental health and organizational trust in the relationship between moral intelligence and organizational citizenship behavior.

**Conclusion:** According to the results of the present study and the relationship between organizational citizenship behavior and moral intelligence directly and through the mediating role of genuine leadership, mental health and organizational trust, we realize the importance of organizational citizenship behavior. On the other hand, it can be argued that genuine leadership can enhance organizational citizenship behaviors by increasing the positive context in employees and promoting ethical intelligence and interest in employees. It can also be argued that moral intelligence through mental health is based on abilities and characteristics that provide valuable outcomes and results and lead to the emergence and development of organizational citizenship behavior. Finally, organizational trust creates a sense of security for employees and improves their organizational commitment and performance, and motivates employees to act beyond their duties. In this way, employees are sensitive to the better performance of work and the improvement of the image of the organization, and voluntarily and unconsciously engage in organizational citizenship behaviors.

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

#### Cite this article as:

Shahraki T, Samiee R, Gorji MB, Shojaei S. Modeling organizational citizenship behavior based on moral intelligence: The mediating role of genuine leadership, mental health and organizational trust. Razi J Med Sci. 2021;28(5):38-48.

\*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

## مقدمه

مباحثی نظیر؛ ادراک، انگیزش، نگرش های شغلی و... از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می پردازند. اما رفتار سازمانی مثبت‌گرا که در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است؛ خواهان تغییر رویکرد به سمت تقویت توانایی‌ها است (۱). بحثی که در دو دهه اخیر درباره رفتار سازمانی کارکنان مطرح شده است «رفتار شهروندی سازمانی» نام دارد (۲). از دیدگاه اورگان، رفتار شهروندی سازمانی به رفتاری اطلاق می‌شود که از روی میل و اراده فردی بوده و به طور مستقیم از طریق سیستم پاداش رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرند، ولی موجب ارتقای عملکرد اثربخش سازمان می‌شود. بولینو و تورنلی (Bolino and Turnley) (۲۰۱۰) اعتقاد دارند که رفتارهای شهروندی به طور کلی دارای دو حالت عمومی هستند: آن‌ها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند، همچنین ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق‌العاده هستند که سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت، از کارکنان‌شان انتظار دارند (۳). رفتار شهروندی سازمانی، نگرش و ظرفیت کارکنان را برای توانمندسازی و انعطاف‌پذیری بالاتر آنها در راستای اهداف سازمان و در شرایط مختلف محیطی فراهم آورده؛ و شرایط لازم را برای موفقیت و اثر بخشی سازمانی فراهم می‌سازد (۴).

زیرا امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است (۵). این امر در سازمان‌های آموزشی بخصوص آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است. زیرا یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزش‌های حرفه‌ای است. بنابراین شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، پیش از پیش آشکار نموده است، نسلی که از آنها به عنوان سربازهای سازمانی یاد می‌شود (۶). این رفتارها که تحت عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی شناخته می‌شود، مشتمل بر ویژگی‌هایی همچون داوطلبانه بودن و چندوجهی بودن است (۷) و اغلب به منظور حمایت از منابع سازمانی صورت می‌گیرند (۸).

اما از عواملی که بر بروز رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد، هوش اخلاقی است. هوش اخلاقی در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند. افراد با هوش اخلاقی بالا همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر افراد و بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود. از طریق هوش اخلاقی می‌توان شاخص‌های مزیت رقابتی، از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی، را بهبود و توسعه داد. بسیاری از رفتارها و اقدام‌های افراد متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. بنابراین، عدم توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات زیادی ایجاد کرده و مشروعیت و اقدامات سازمان‌ها را زیر سؤال ببرد (۹).

با این حال و با توجه به نقش آموزش و پرورش در آینده کشور، شناسایی متغیرهای مرتبط با هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی جهت برنامه‌ریزی هرچه بهتر و بالا بردن کیفیت کادر آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است. در همین راستا یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد با رفتار شهروندی سازمانی و هوش اخلاقی مرتبط است رهبری اصیل است. رهبران اصیل کسانی هستند که به خود شناسایی رسیده و از چگونگی رفتار و عقاید خود آگاهی دارند. آنها از بینش ارزش-اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی‌های دیگران که در آن فعالیت می‌کنند شناخت دارند (۱۰). بطور کلی کسانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، اقداماتشان را سازگار با اصول و عقایدشان تنظیم نموده، مسئولیت نتایج اقدامات و همچنین شکست‌ها یا اشتباهات خود را می‌پذیرند که این امر منجر به عملکرد بالای آنها خواهد شد (۱۰). سرجیو (Sergio) و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهش خود نشان دادند رابطه مثبت و معنی‌داری بین رفتارهای رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد (۱۱). رهبران اصیل عمیقاً خود را متعهد به رفاه

دیگران دانسته و به عنوان یکی از ویژگی‌های رهبری اصیل، به موضوع اخلاق مراقبت توجه ویژه ای دارند (۱۲). اما سوال این است که آیا رهبری اصیل می‌تواند در ارتباط بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی نقش واسطه داشته باشد یا خیر؟

سلامت روان یکی دیگر از مولفه‌هایی است که ممکن است با هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط باشد. سلامت روان، یکی از مهمترین مؤلفه‌های زندگی سالم است که عوامل بی‌شماری در شکل‌بندی صحیح یا ناسالم آن دخیل هستند، این مفهوم در پی آن است تا از احساسات منفی نظیر استرس، افسردگی و ... در افراد پیشگیری کند. در همین رابطه رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی و فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای در بخش‌های دولتی نگرانی‌های به وجود آورده است (۱۳). بدین رو، پژوهشگران در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر اجرایی مناسب و راهکارهای لازم را فراهم آورند. بر این اساس، به موازات بررسی رابطه بین اخلاق و سلامت جسمانی و روانی، پژوهشگران درصدد برآمدند تا مفاهیم جدید مرتبط با اخلاق را تعریف و مؤلفه‌های آنها را تبیین نمایند (۱۴). افرادی که گرایش اخلاقی دارند هنگام رویارویی با آسیب، پاسخ‌های بهتری به وضعیتی که درون آن هستند، می‌دهند، موفقیت تولیدکننده فشار را بهتر اداره می‌کنند و از سلامتی بهتری برخوردارند با توجه به رویکرد سیستمی، سلامت روان و رفتارهای آن به شکل یک سیستم در نظر گرفته می‌شود که دارای جنبه‌های متنوع می‌باشد و این جنبه‌ها دارای تأثیر و تأثرات متقابل می‌باشند. بدین ترتیب با توجه به رویکرد سیستمی می‌توان ارتباط بین سلامت روانی، موقعیت‌های اجتماعی و بروز رفتارهای گوناگون را مشاهده کرد، که نوعی از این رفتارها می‌تواند همان رفتار شهروندی سازمانی باشد. بدیهی است که سازمان‌های آموزشی نیز چنان که تجربه نشان داده است. برای بروز چنین رفتارهایی و دست یافتن به اهداف آرمانی خود به کارکنانی که از سلامت روانی برخوردار باشند نیازمند می‌باشند (۱۵).

نهایتاً اینکه در سازمان‌ها مهمترین و حساس‌ترین نقش‌ها را مدیران بر عهده دارند. برای اینکه مدیران بتوانند به خوبی به وظایف و فعالیت‌های محوله خود

بپردازند باید کارکنان این احساس را داشته باشند که مدیران‌شان قابل اعتماد هستند. اعتماد بین مدیریت و کارکنان بر کیفیت مدیریت تأثیر زیادی خواهد داشت. بنابراین افول اعتماد در سازمان‌ها، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد (۱۶). محققین نشان دادند بین هوش اخلاقی با اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اعتماد بالا به رهبران و مدیران سازمان این امکان را به آنها می‌دهد تا تصمیماتشان با حمایت بیشتری از جانب زیردستان پذیرفته و اجرا شود. سازمان‌های دولتی بدون تمایل داوطلبانه اعضا به همکاری، قادر به تقویت عملکرد خود نیستند. در این حالت، معمولاً افراد از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت‌پذیری در راستای منافع عمومی را در اولویت قرار می‌دهند (۱۷). اما اینکه در ارتباط اعتماد سازمانی در شکل‌گیری ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و هوش اخلاقی نقش میانجی دارد یا نه سوالی است که لازم است تحقیقاتی در رابطه با آن انجام شود.

بطور کلی تحولات، جزو لاینفک زندگی انسان شده‌اند و آموزش و پرورش نیروی آگاهی‌بخش و عامل اصلی توسعه جوامع بشری بشمار می‌رود. آنچه می‌تواند این نهاد فکری را به سوی کمال و توسعه پیش ببرد، نیروی انسانی آن سازمان است که می‌توان آن را مهمترین سرمایه سازمان در عصر کنونی تلقی کرد. از مهمترین عوامل مؤثر بر این نیروها می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را نام برد که از واجبات نظام آموزشی در تمام کشورهاست. با توجه به مطالب فوق و اهمیت رفتار شهروندی سازمانی و هوش اخلاقی بر راندمان کاری کارکنان آموزش و پرورش از یک طرف، در مجاورت قرار داشتن سه استان گلستان، مازندران و گیلان و تشابهات رفتاری و فرهنگی و ویژگی‌های ساختاری و محیطی از طرف دیگر و با توجه به اینکه با مرور تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور تحقیق یافت نشد که به بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی با هوش اخلاقی و نقش میانجی رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی آن هم در اداره آموزش و پرورش به عنوان متولیان تعلیم و تربیت نسل آینده بپردازد در تحقیق حاضر محقق در صدد است تا به مدل‌سازی رفتار شهروندی سازمانی براساس هوش اخلاقی از طریق



(۲۰۰۰) با ۲۰ گویه و پنج مؤلفه نوع‌دوستی (۴ گویه)، وجدان کاری (۴ گویه)، جوانمردی (۴ گویه)، نزاکت (۴ گویه) و آداب اجتماعی (۴ گویه) استفاده شده است (۱۹). برای سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه استاندارد والومبوا (Walumbwa) و همکاران (۲۰۰۸) با ۱۶ گویه و چهار مؤلفه خودآگاهی (۴ گویه)، دیدگاه اخلاق درونی (۴ گویه)، شفافیت رابطه (۴ گویه) و پردازش متون اطلاعات (۴ گویه) (۲۰) و برای سنجش سلامت روان از پرسشنامه استاندارد GHQ که توسط گلدبرگ و هیلر (Goldberg & Hillier) (۱۹۷۹) با ۲۸ گویه طراحی و دارای چهار مؤلفه نشانگان افسردگی (۷ گویه)، نشانگان اضطراب (۷ گویه)، نشانگان بی‌خوابی (۷ گویه) و نشانگان اختلال در کارکرد اجتماعی (۷ گویه) می‌باشد (۲۱). برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه استاندارد الونن (Ellonen) و همکاران (۲۰۰۸) با ۴۹ گویه و سه بُعد اعتماد جانبی (۱۵ گویه)، اعتماد عمودی (۱۵ گویه)، اعتماد نهادی (۱۹ گویه) در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است (۲۲). روایی صوری و محتوای پرسشنامه به تأیید خبرگان دانشگاهی رسید. CVR تمام شاخص‌ها بیشتر از ۰/۸ ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین برای تأیید پایایی ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که بالاتر از حداقل قابل قبول (۰/۷) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل مسیر با کمک نرم افزار Smart-PLS نسخه ۳/۲ استفاده شد. برای برازش مدل از شاخص‌های بارعاملی، پایایی ترکیبی (CR)، آلفای کرونباخ (CA)، میانگین واریانس استخراجی (AVE) و شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱ ارائه می‌شود.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که شاخص‌های AVE (بیشتر از ۰/۵)، CR و CA (بیشتر از ۰/۷) در تمام

رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی پرداخته بپردازد.

## روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی - توسعه‌ای و از نظر روش همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد که به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها پرداخته است و در محدوده پژوهش‌های مدل‌یابی علی قرار می‌گیرد. در این نوع تحقیق آزمودن روابط ساختاری مبتنی بر نظریه‌ها و یافته‌های تحقیقاتی موجود، بر اساس داده‌های مشاهده شده صورت گرفت.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران، معاونین و کارکنان ادارات آموزش و پرورش در سه استان گلستان، مازندران و گیلان به تعداد ۳۳۰۱ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و برای اطمینان بیشتر ۳۴۴ نفر و براساس نمونه‌گیری تصادفی ساده برآورد و انتخاب شدند. همچنین برای اطمینان بیشتر و برگشت‌پذیری پرسشنامه‌ها ۴۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۳۵۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. بطوریکه در استان گلستان ۱۰۹ پرسشنامه، در استان مازندران ۱۴۹ پرسشنامه و در استان گیلان ۹۷ پرسشنامه جمع‌آوری و جهت تجزیه و تحلیل استفاده شد.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه استاندارد لنینک و کیل (Lennick & Kiel) (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و چهار مؤلفه درستکاری (۶ گویه)، دلسوزی (۶ گویه)، مسئولیت‌پذیری (۴ گویه) و گذشت (۴ گویه) می‌باشد (۱۸). برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد پودساکف (Podsakoff) و همکاران

جدول ۱- نتایج شاخص‌های برازش متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ (CA > ۰/۷)	پایایی ترکیبی (CR > ۰/۷)	روایی همگرا (AVE > ۰/۷)
هوش اخلاقی	۰/۸۱۲	۰/۸۷۷	۰/۶۴۰
رهبری اصیل	۰/۷۵۰	۰/۸۴۲	۰/۵۷۲
سلامت روان	۰/۸۴۳	۰/۸۹۵	۰/۶۸۰
اعتماد سازمانی	۰/۹۰۹	۰/۹۴۳	۰/۸۴۶
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۱۶	۰/۸۷۲	۰/۵۷۷

۲۰ سال، ۵۴ نفر بین ۲۱-۲۵ سال و ۶۳ نفر بیشتر از ۲۶ سال سابقه خدمت داشتند.

در جدول ۲، میانگین و انحراف معیار برای بررسی روایی و اگر از روش فورنل و لارکر (The Fornell.Larcker Criterion) استفاده شد که از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها است.

مطابق با جدول ۲، آزمون تی نشان داد متغیرهای تحقیق در وضعیت مناسبی قرار دارند. همچنین مقدار جذر AVE (قطر اصلی ماتریس) تمامی متغیرها از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که این امر روایی و اگر مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۷۸/۹ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط هوش اخلاقی، رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی توضیح داده می‌شود. ضرایب استاندارد شده مسیر و معناداری

سازه‌ها مناسب است. همچنین مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF)، مقدار ۰/۶۸۲ به دست آمد. بنابراین می‌توان گفت، مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است. بر این اساس مشخص می‌شود که نشانگرهای انتخابی با زیربنای عاملی طرح تحقیق، از تناسب لازم برخوردارند.

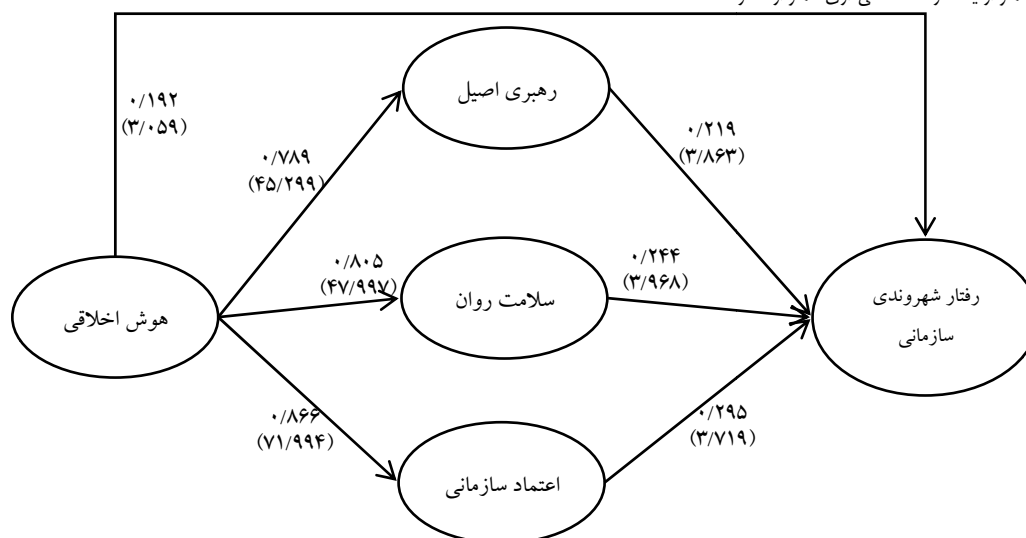
### یافته‌ها

نتایج یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که حدود ۶۲/۸ درصد از نمونه مورد مطالعه مردان و مابقی آن‌ها (۳۷/۲ درصد) زن بودند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی، ۵۰ نفر فوق دیپلم، ۱۰۰ نفر لیسانس، ۱۱۶ نفر فوق لیسانس و ۸۹ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ تأهل، ۱۰۴ نفر سابقه مجرد، ۲۵۱ نفر متأهل بودند و از لحاظ سابقه خدمت، ۷۰ نفر سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۱۰۷ نفر بین ۱۱-۱۵ سال، ۶۱ نفر بین ۱۶-

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و و روایی و اگر با روش فورنل و لارکر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	۱	۲	۳	۴	۵
۱- هوش اخلاقی	۳/۶۷	۰/۵۳	۲۳,۶۱**	۰/۸۰۰				
۲- رهبری اصیل	۳/۶۹	۰/۵۲	۲۴,۷۷**	۰/۷۸۹	۰/۷۵۶			
۳- سلامت روان	۳/۶۹	۰/۵۱	۲۵,۵۷**	۰/۸۰۵	۰/۷۹۴	۰/۸۲۴		
۴- اعتماد سازمانی	۳/۶۷	۰/۴۹	۲۵,۹۷**	۰/۸۶۶	۰/۸۴۰	۰/۸۶۹	۰/۹۲۰	
۵- رفتار شهروندی سازمانی	۴/۶۷	۰/۵۴	۲۳,۶۵**	۰/۸۱۶	۰/۸۱۲	۰/۸۲۹	۰/۸۵۷	۰/۷۵۹

\*\*معنی‌داری کمتر از یک درصد؛ \*معنی‌داری کمتر از ۵ درصد



شکل ۱- مدل ساختاری برازش یافته (در حالت ضرایب استاندارد و معناداری اعداد t)

جدول ۳- تحلیل مسیر آثار سازه‌های تحقیق به منظور آزمون مدل تحقیق

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t مقدار	P	نتیجه	R <sup>2</sup>
هوش اخلاقی	رهبری اصیل	۰/۷۸۹	۴۵/۲۹۹	۰/۰۰۰**	پذیرش	۰/۶۲۲
	سلامت روان	۰/۸۰۵	۴۷/۹۹۷	۰/۰۰۰**	پذیرش	۰/۶۴۸
	اعتماد سازمانی	۰/۸۶۶	۷۱/۹۹۴	۰/۰۰۰**	پذیرش	۰/۷۵۰
	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۹۲	۳/۰۵۹	۰/۰۰۰**	پذیرش	
رهبری اصیل		۰/۲۱۹	۳/۸۶۳	۰/۰۰۰**	پذیرش	۰/۷۸۹
سلامت روان		۰/۲۴۴	۳/۹۶۸	۰/۰۰۰**	پذیرش	
اعتماد سازمانی		۰/۲۹۵	۳/۷۱۹	۰/۰۰۰**	پذیرش	

\*\*معنی‌داری کمتر از یک درصد؛ \*معنی‌داری کمتر از ۵ درصد

جدول ۴- تفکیک اثرهای مستقیم و غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

نوع رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیر مستقیم	رابطه کل
هوش اخلاقی ← رهبری اصیل ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۱۹	۰/۱۷۳ = ۰/۲۱۹ × ۰/۷۸۹	۰/۸۱۶
هوش اخلاقی ← سلامت روان ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۴۴	۰/۱۹۷ = ۰/۲۴۴ × ۰/۸۰۵	۰/۱۹۷
هوش اخلاقی ← اعتماد سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۹۵	۰/۲۵۵ = ۰/۲۹۵ × ۰/۸۶۶	۰/۲۵۵

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد هوش اخلاقی نقشی اساسی در تبیین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش دارد. به عبارتی وجود هوش اخلاقی در سازمان منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌گردد. نتایج این پژوهش با یافته‌های شفیع زاده و رحیمی (۱۳۹۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان داد بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۲۳). همچنین با نتایج اردستانی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۸) همخوانی دارد که بیان داشتند هوش اخلاقی و همه مؤلفه‌های آن (درست کاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری، گذشت) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد (۹). در مشاغل که افراد از هوش اخلاقی بالایی برخوردار باشند، در دستیابی به سطوح رشد بالاتر و توسعه، بهتر عمل می‌کنند چرا که از طریق هوش اخلاقی می‌توانند شاخص‌های عملکرد فردی و سازمانی از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی را بهبود و توسعه دهند. از این رو باعث می‌شود کارکنان به شغل و خود دیدی مثبت داشته باشند و مدت زمان

ضرایب شکل ۱ نشان می‌دهد که بین هوش اخلاقی و رهبری اصیل ( $\beta = 0/789, t = 45/299$ )، سلامت روان ( $\beta = 0/805, t = 47/997$ ) و اعتماد سازمانی ( $\beta = 0/866, t = 71/994$ ) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش اخلاقی ( $\beta = 0/192, t = 3/059$ )، سلامت روان رهبری اصیل ( $\beta = 0/219, t = 3/863$ )، سلامت روان ( $\beta = 0/244, t = 3/968$ ) و اعتماد سازمانی ( $\beta = 0/295, t = 3/719$ ) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (جدول ۳). در جدول ۴ اثر غیرمستقیم برای بررسی نقش میانجی متغیرهای تحقیق مشاهده می‌شود.

ضریب غیرمستقیم هوش اخلاقی از طریق متغیرهای رهبری اصیل ۰/۱۷۳، سلامت روان ۰/۱۹۷ و اعتماد سازمانی ۰/۲۵۵ بود به طوریکه مجموع اثرات غیرمستقیم ۰/۶۲۵ و کل ۰/۸۱۶ می‌باشد که با بررسی توسط آزمون سوبل در سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد می‌توان گفت میانجی‌گری متغیرهای رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی در رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد.



ارائه می‌دهد و موجب بروز و توسعه رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد. در حقیقت هوش اخلاقی به لحاظ ایجاد و تقویت توانایی‌هایی نظیر ظرفیت انعطاف‌پذیری، درجه بالایی از خودآگاهی، کاربست‌های سازگارانه، کاهش استرس، ایجاد آرامش و غیره، نقش مؤثری در تقویت و بهبود سلامت روانی دارد.

همچنین اعتماد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج بیداریان و جعفری (۱۳۹۲) همخوانی دارد که نشان داد بین احساس اعتماد سازمانی (اعتماد بین فردی و اعتماد سیستمی) کارکنان دانشگاه و بروز رفتار شهروندی سازمانی از سوی آنان رابطه وجود دارد (۲۶). سازمان‌ها رهبرانی دارند که فعالانه ارزش‌های اخلاقی را برای ماندگاری سازمان و موفقیت شخصی خود اعمال می‌کنند و رهبر با هوش اخلاقی قوی می‌تواند اعتماد را ایجاد کند. وجود شرایط اعتماد در سازمان، افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و آن‌ها را قادر می‌سازد به همدیگر اعتماد و به صورت باز عمل کنند. اعتماد سازمانی موجب احساس امنیت کارکنان شده و تعهد و عملکرد سازمانی آن‌ها را بهبود می‌بخشد و در کارکنان انگیزه عمل کردن فراتر از وظایف‌شان را ایجاد می‌کند. به طور خلاصه کارکنانی که به همکاران، مدیران و در کل به سازمان خود اعتماد دارند، باور دارند که سازمان از آنها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آنها حساس است، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند، چنین کارکنانی نسبت به بهتر انجام شدن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند و به طور داوطلبانه و ناخودآگاه به رفتارهای شهروندی سازمانی می‌پردازند.

مدیریت آموزش و پرورش یکی از وظایف و نقش‌های حساس اجتماعی است که به دلیل پدیده انسان‌سازی این نهاد اجتماعی، وجود اعتماد، تعهد در بین کارکنان این سیستم و درک آن‌ها از عملکرد مدیر به حساسیت این مسئولیت افزوده است. چنانچه کارکنان و معلمان تعهد و اعتماد در فضای سازمان را احساس کنند احتمالاً بر آن خواهند شد خود نیز بیشتر تلاش کنند و این امر به لحاظ روان‌شناختی به آنها کمک قابل توجهی می‌کند، به‌خصوص وقتی درک بالایی از توانایی‌های مدیر خود داشته باشند، وظایف محوله را

بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر دست به رفتارهای ضد شهروندی بزنند. بنابراین می‌توان گفت اگر هوش اخلاقی در سازمان وجود داشته باشد و بینش کارکنان آن‌را تصدیق کند، موجب بهبود و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود.

از طرفی نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش براساس هوش اخلاقی از طریق رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی نیز تأثیرگذار است. رهبری اصیل به‌عنوان یکی از انواع سبک‌های رهبری، می‌تواند با ایجاد زمینه‌های روانی مثبت و ایجاد بستر مناسب برای تبلور ارزش‌های اخلاقی در کارکنان، بروز رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان را موجب شود. نتایج نیز نشان داد رهبری اصیل می‌تواند با استفاده از ویژگی منحصر به فرد خود موجب تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی گردد. نتایج بدست آمده با یافته‌های شکوه و نیک پور (۱۳۹۷)، عباسی و همکاران (۱۳۹۵)، والومبوا و همکاران (۲۰۱۰)، و سرجیو و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد (۱۱، ۲۰، ۲۴، ۲۵). آنها در پژوهش‌های خود نشان دادند بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و بر این باورند که رفتارهای فرا نقش و شهروندی سازمانی به لحاظ حمایت از افراد و سازمان خود عملکرد سازمانی را اثربخش‌تر نمایند. بنابراین می‌توان استدلال کرد که رهبری اصیل می‌تواند با افزایش زمینه‌های مثبت در کارکنان و ارتقا هوش اخلاقی و علاقمندی به کار در کارکنان، موجبات تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم آورد.

سلامت روان از دیگر متغیرهای واسطه‌ای در تبیین رفتار شهروندی سازمانی براساس هوش اخلاقی در آموزش و پرورش بود. بر این اساس نتایج این پژوهش با یافته‌های حجازی و غنی‌زاده (۱۳۹۷) همخوانی دارد که بیان داشتند بین هوش اخلاقی و سلامت روان معلمان رابطه معنادار وجود دارد (۱۴). سلیمانی و سیری (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود عنوان کردند بین سلامت روان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (۱۵). بنابراین می‌توان استدلال کرد هوش اخلاقی از طریق سلامت روان بر توانایی‌ها و ویژگی‌هایی مبتنی است که پیامدها و نتایج بارزتری را

مدیریتی به منظور به اشتراک گذاشتن آن با سایر بخش‌ها و ادارات استفاده شود. به این ترتیب، امید می‌رود که الگوهای موفق‌تری که به نوعی خصوصیات رهبری اصیل را در اداره‌ی مجموعه تحت سرپرستی خود نشان می‌دهند، بر عملکرد رهبری سرپرستان دیگر چه در مجموعه‌ی خود و چه در سایر ادارات تأثیرگذارند. در محور سوم نیز پیشنهاد می‌شود که سیاست‌های منابع انسانی در سیستم‌های آموزشی بر توسعه و انتخاب سرپرستانی با خصوصیات رهبر اصیل متمرکز گردد تا بتوان در نهایت رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان بهبود بخشید و ارتقا داد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد تفکر مثبت، اطمینان از کارآمدی خود و انطباق با محیط در کارکنان با فراهم ساختن زمینه‌های آشنایی و شناخت هر چه بیشتر کارکنان با مفهوم هوش اخلاقی و ابعاد مختلف آن مورد توجه قرار گیرد. همچنین در آموزش و پرورش تدابیری اندیشه‌گردد تا افرادی که دارای سلامت روانی می‌باشند به کار گرفته شده و این شرایط تا پایان دوره خدمت حفظ شود. نهایتاً با توجه به اینکه هوش اخلاقی و اعتماد عامل مهمی در مشارکت و به‌وجود آوردن جو رفتاری مثبت است، بنابراین در آموزش و پرورش با تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری و با توزیع رهبری در بین آنان، اعتماد در بین سازمان گسترش می‌یابد. همچنین توصیه می‌شود که آموزش و پرورش به‌دنبال ایجاد یه جو آکنده از اعتماد باشد.

در پایان پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابه تحقیق حاضر در سایر استان‌ها انجام شده و با نتیجه تحقیق حاضر مقایسه شود. همچنین با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا، متغیرهای میانجی دیگری را شناسایی کنند. از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به کاهش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سایر ادارات آموزش و پرورش در سایر استان‌ها، محدودیت زمانی جهت انجام تحقیق و کوتاه بودن دوره نمونه‌گیری و متقاعد نمودن افراد در مورد محرمانه بودن اطلاعات و ابراز عقایدشان نسبت به سازمان مطبوع اشاره کرد.

بهبتر و دقیق‌تر به انجام می‌رسانند. در ادامه نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌شود:

از آنجا که توسعه و گسترش هوش اخلاقی رفتارهای فرانش را تسهیل می‌کند و آموزش و پرورش را در موقعیتی جدید و پویا قرار می‌دهد، پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش با شناسایی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی، آن‌ها را تقویت کرده و از طرفی هوش اخلاقی مدیران و کارکنان خود را تقویت نماید. در این زمینه باید برای کارکنان و مدیران کارگاه‌های آموزشی در نظر گرفته شود تا آنها با اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان آشنا شوند. همچنین در انتصاب و انتخاب این اصل مهم مدنظر قرار گیرد. همچنین از آنجایی که هوش اخلاقی قابل آموزش است بنابراین پیشنهاد می‌گردد مسئولان آموزش و پرورش نسبت به هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان حساس باشند و آن‌ها را به‌عنوان عامل‌های مهم برای رشد سازمان در محیط امروزی در نظر بگیرند و مراکزی را ایجاد کنند که بتوانند هوش اخلاقی را در آموزش و پرورش در بین کارکنان ترویج، تشویق و آموزش دهند.

آموزش و پرورش اقدام به برگزاری دوره‌های توسعه رفتارهای رهبری اصیل برای همه سطوح مدیران در سازمان کند و برای افزایش میزان خودآگاهی مدیران از روش‌های جدید توسعه رهبران مانند داستان‌سرایی و ذهن آگاهی استفاده کند. همچنین برای توسعه اخلاق درونی‌شده در کارکنان و مدیران از مورد کاوی‌های دارای تعارض اخلاقی متناسب با موضوعات سازمانی طراحی و نحوه تصمیم‌گیری آنان به چالش کشیده شود.

در این راستا راهکارهایی پیشنهاد می‌گردد که در سه محور قابل اجرا می‌باشند. در محور اول توصیه می‌شود که آموزش‌هایی از قبیل ذهن آگاهی، تجزیه و تحلیل بازخورد و خودتنظیمی، همچنین مهارت‌های روابط بین فردی و تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد در راستای ارتقای رهبری اصیل در مدیران به کارگرفته شود. این آموزش‌ها که مستقیماً مولفه‌های رهبری اصیل را هدف می‌گیرند، بر عملکرد مدیران و سایر مسئولان تأثیر گذاشته و کیفیات رهبری اصیل را در آنها افزایش می‌دهد. در محور دوم پیشنهاد می‌شود، از سازوکارهای مثبت و مستندسازی تجارب مدیران موفق در حوزه‌ی

## References

1. Fahimzadeh Hadi, Ismaili MR, Vahdati H, Sepahvand R. Organizational Citizenship Behavior Model in Tourism Industry (Study of Travel and Tourism Services Offices in Mazandaran and Gilan Provinces). *Tourism Plan Develop*. 2017;(21):8-27. (Persian)
2. Bolino MC, Turnley WH, Niehoff BP. The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Hum Resource Manag Rev*. 2004;14(2):229-246.
3. Bolino M, Turnley W. Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior. *Acad Manag Execut*. 2010;17(3):60-71.
4. Hee Lee U, Kim HK, Kim YH. Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Glob Bus Manag Res*. 2013;5(1):54-65.
5. Korkmaz T, Arpacı E. Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Proced Soc Behav Sci*. 2009;1(1):2432-2435.
6. Tabarsa GhA, Ramin Mehr H. Presenting the Model of Organizational Citizenship Behavior. *Public Manag Perspect*. 2010;1(3):103-117. (in Persian)
7. Baharifar A, Javaheri Kamel M, Ahmadi SAA. Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Ethical Values, Justice, and Organizational Commitment. *Organiz Resource Manag Res*. 2011;1(1):23-42. (Persian)
8. Lagomarsino R, Cardona P. Relationship among leadership, organizational commitment and OCB in Uruguayan health institutions, <http://www.iiese.edu/research>. 2010.
9. Ardestani N, Razzaqi Shirsavar H. The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Staff and Faculty Members of Abu Reihan Campus, University of Tehran). *Organiz Culture Manag*. 2010;17(1):45-64. (Persian)
10. Hassan A, Ahmed F. Authentic leadership, trust and work engagement. *Int J Hum Soc Sci*. 2011;6(3):164-170.
11. Sergio EV, Juan AML, Fernando MA, Gabriela TC. Authentic leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours. *Psicothema*. 2012;4(24):561-566.
12. Atwijuka S, Caldwell C. Authentic leadership and the ethic of care. *J Manag Develop*. 2017;36(8):1040-51.
13. Pourjamshidi M, Beheshti Rad R. The effect of moral intelligence and mental health on students' happiness. *J Pos Psychol*. 2015;1(4):55-66. (in Persian)
14. Hejazi A, Ghanizadeh M. Analysis of the relationship between moral intelligence and mental health of school teachers. *Ethics Sci Technol*. 2018;13(2):107-99. (Persian)
15. Soleimani N, Siri MH. The relationship between mental health and organizational citizenship behavior of teachers. *Educ Psychol*. 2010;1(4):87-101. (Persian)
16. Shirazi A, Khodavardian E, Naimi M. The Effect of Organizational Trust on the Occurrence of Organizational Citizenship Behaviors (Case Study: North Khorasan Province Gas Company). *Transform Manag Res Paper (Management Research Paper)*. 2012;4(7):133-154. (Persian)
17. Hashemi SH, Ebrahimpour Azbari M, Ghanbari M. Pattern of promoting organizational citizenship behavior based on social capital and organizational health. *Quart J Strat Manag Stud*. 2014;5(20):107-127. (Persian)
18. Lennick D, Kiel F. *Moral Intelligence*. Wharton University of Pennsylvania, Philadelphia, 2005;16.
19. Podsakoff PM, Mackenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J Manag*. 2000;26(3):513-563.
20. WalumbwaFO, Wang P, Wang H, Schaubroeck J, Avolio BJ. Retracted: Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *Lead Quart*. 2010;21(5):901-14.
21. Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of general health questionnaire. *Psychol Med*. 1979;9(2):131-145.
22. Ellonen R, Blomqvist K, Puumalainen K. The role of trust in organizational innovativeness. *Eur J Innov Manag*. 2008;11(2):160-181.
23. Shafizadeh H, Rahimi J. The Relationship between Ethical Intelligence and Organizational Citizen Behavior in the Employees of Semnan Province Industry, Mining and Trade Organization. *General Manag Policy*. 2016;7:185-201. (Persian)
24. Shokooh Z, Nikpour A. The effect of genuine leadership on organizational citizenship behavior: The mediating role of employees' job motivation. *Public Manag Res*. 2018;11(40):243-266. (in Persian)
25. Abbasi H, Karimi J, Hosseini M, Hosseinabadi B. Explain the relationship between genuine leadership and organizational citizenship behavior by considering the mediating role of organizational trust in the Ministry of Sports and Youth. *J Organiz Behav Manag Stud Sport*. 2016;3(3):19-25. (in Persian)
26. Bidarian Sh, Jafari P. A Study of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior among Employees of Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch. *Quart J Lead Educ Manag*. 2013;7(2):31-43. (Persian)