

بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه‌ی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی
The moderating effect of organizational commitment on the relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in Isfahan steel factory

Maryam Yazdani

Young Researchers Club, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Etebarian. Ph.D.

Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Mehdi Abzari. Ph.D.

Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

مریم یزدانی (نویسنده مسئول)

باشگاه پژوهشگران جوان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان،

اصفهان، ایران m32yazdani@yahoo.com

اکبر اعتباریان

استادیار و عضو هیئت علمی و مدیر گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی

واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

مهدی ابزری

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه‌ی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت. **روش:** این تحقیق از منظر هدف، کاربردی و از منظر ماهیت توصیفی - همبستگی است و به شیوه میدانی اجرا گردید. جامعه آماری تحقیق نیروهای ستادی رسمی در پست‌های کارشناسی و بالاتر کارخانه ذوب آهن اصفهان در سال ۱۳۹۱ است که تعداد آنها ۵۰۰ نفر گزارش گردید. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۷ نفر محاسبه گردید و نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) و نت مه‌یر و همکارانش (۱۹۹۷) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها در این تحقیق به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۴ و ۰/۸۷ محاسبه گردید. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر این رابطه تأیید گردید.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد

سازمانی، کارخانه ذوب آهن اصفهان

Abstract

Aim: The purpose of this research was to study the moderating effect of organizational commitment on the relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior. **Method:** This practical research is a field survey and its nature is descriptive and correlative. The statistical population of this research is formal support staff in expertise position and higher of the Isfahan steel factory in 2012 which are reported to be 500 persons. The number of samples was counted 217 persons using the table, and sampling was done randomly. The King questionnaire was used to collect information for spiritual intelligence, Podsakoff, et al & Netemeyer, et al questionnaire was used for organizational citizenship behavior and Allen & Meyer questionnaire was used for organizational commitment. The reliabilities of ۳ questionnaires were calculated to be, 0/94, 0/74, 0/87. For data analysis, inferential statistics methods (Pearson correlation, Hierarchical multiple regression) were used. **Results:** The results of this research showed that there is a positive and Significant correlation between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior. Also The moderating effect of organizational commitment on the relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior was confirmed.

Keywords: spiritual intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment, Isfahan steel factory

مقدمه

هوش یکی از امتیازات بسیار مهم نوع بشر است که او را از سایر موجودات متمایز می‌کند (غباری بناب، سلیمی، سلیمانی، نوری مقدم، ۱۳۸۶). در سال‌های اخیر مفهوم هوش، تنها به عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته است (زارع، پدرام، شیروانیان، ۱۳۹۱). توجه به معنویت در حل مشکلات زندگی و ارزش و معنا دار نمودن زندگی انسان، از دوران جیمز و نگارش کتاب گوناگونی تجربه‌های معنوی (۱۹۷۷) آغاز شد. زهر و مارشال (۲۰۰۰) معتقدند، هوش معنوی^۲ موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نترسد و با صبر و تفکر با آنها مقابله نموده و راه حل‌های منطقی و انسانی برای آنها بیابد. متغیر دیگر این تحقیق رفتار شهروندی سازمانی^۳ است. سازمان‌ها به کارکنانی با تمایل به حرکت در فراسوی الزامات رسمی شغل نیاز دارند (موریسون^۴، ۱۹۹۴). محققان زیادی تاثیر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثر بخشی سازمانی را تأیید کرده اند (فرهنگی، واثق، فتاحی، ۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است. چرا که با متغیرهای مهمی چون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد (تورنپسید و مورکیسون^۵، ۱۹۹۶). بدون شک تمام متغیرهای رفتار سازمانی تحت تأثیر متغیرهای مداخله‌گر و تعدیل کننده قرار دارند و این تحقیق از این امر مستثنی نیست. متغیر تعدیل کننده متغیری است که جهت و میزان رابطه متغیر مستقل و وابسته را تحت تأثیر قرار می‌دهد (دلاور، ۱۳۸۹). بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (دوستدار، گودرزیان چگینی، پورعباسی، ۲۰۱۲؛ مالکی، بهر العلوم، حسنی، ۲۰۱۲؛ موسوی، طالب زاده نوبریان، شمس مورکانی، ۱۳۹۰). بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (ساغروانی، ۱۳۸۸)، و با توجه به اینکه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد (نجفی، حمین خضری آذر، نظری، شیرکوهی، ۲۰۱۱؛ احمدی و آواجیان، ۲۰۱۱؛ علامه، ۲۰۱۱). طبق تحقیق شیک مهامد و انیسا (۲۰۱۲) که نشان دادند تعهد هنجاری و مستمر اثر معنا دار بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارند، و از آنجا که تعهد سازمانی و هوش معنوی هر دو با ویژگی شخصیت رابطه مثبت دارند (امرابی، فراهانی، ابراهیمی، باقریان، ۲۰۱۱؛ نصر اصفهانی و اعتمادی، ۲۰۱۲؛ شریفی، سلیمی، احمدی، ۱۳۸۹)، تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان متغیر تعدیل کننده در نظر گرفت.

تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه، دلبستگی و فاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (آلن و میر^۶، ۱۹۹۱). گاپتا^۷ (۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با خود کارآمدی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. چیا و تسایی^۸ (۲۰۰۷) در بررسی رابطه برنامه‌های مشارکت در سود با رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی در ۳۵ شرکت مرتبط با فن اوری اطلاعات تایوان دریافتند که تعهد سازمانی رابطه بین برنامه‌های مشارکت در سود و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. **خورشیدی و گانه عبادی (۲۰۱۲)** نشان دادند که بین هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معنا دار مثبت وجود دارد.

² - Spirituality intelligence

³ - organizational citizenship behavior

⁴ - Morrison

⁵ - Turnipseed & Murkison

⁶ - Allen & Meyer

⁷ - Gupta

⁸ - Chiu & Tsai

با توجه به تحقیقات ذکر شده و دیگر تحقیقاتی که در ادامه خواهد آمد می‌توان نتیجه گرفت که این متغیرها بر اثر بخشی و عملکرد سازمانی، رضایت شغلی، بهره‌وری موثر هستند که این امر می‌تواند برای کارخانه ذوب آهن اصفهان که نقش کلیدی در اقتصاد کشور دارد و یکی از صنایع مادر محسوب می‌شود مزایای بسیاری دربر داشته باشد. پویایی و توانایی کارخانه ذوب آهن اصفهان به عنوان یکی از حیاتی‌ترین سازمان‌ها در انجام امور مربوط به خود می‌تواند یکی از مقدمات توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور را فراهم سازد و گام‌های مؤثری در تحقق آرمان‌های جامعه بردارد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه‌ی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در کارخانه ذوب آهن اصفهان به مرحله اجرا درآمد و بر همین اساس فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

1- بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

2- تعهد سازمانی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

هوش معنوی توسط ایمونز و مارشال^۹ در سال ۲۰۰۰ مطرح شد. زهر و مارشال سه نوع هوش بهره‌هوشی، هوش عاطفی و هوش معنوی را شناسایی کرده‌اند که عقیده دارند بقیه هوش‌های دیگر زیر مجموعه این هوش‌ها هستند. هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی همانند «آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کند (ویگلزورث^{۱۰}، ۲۰۰۴). ژهر^{۱۱} در کنفرانسی که در سال ۲۰۰۱ برگزار شد، ۹ ویژگی برای هوش معنوی بیان کرد که به صورت زیر است: ۱- خود آگاهی^{۱۲} ۲- تعیین ارزش‌ها و چشم انداز^{۱۳} (یا آرمان‌گرایی) ۳- توانایی مواجهه با ناملايمات و گرفتاری‌ها و استفاده از آن‌ها^{۱۴} ۴- کل نگر بودن^{۱۵} ۵- تنوع‌پذیری^{۱۶} ۶- مستقل بودن^{۱۷} (شجاعت) ۷- تمایل به پرسیدن چرا؟^{۱۸} ۸- توانایی این که چارچوب تازه‌ای به مفاهیم بدهیم^{۱۹} ۹- خود جوشی^{۲۰}.

مدلهای متعددی در مورد هوش معنوی ذکر شده است از جمله مدل وگان، ایمونز، کینگ، که در این تحقیق از مدل کینگ استفاده شد. کینگ معتقد است، هوش معنوی توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند، تا معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت‌های معنوی بالاتر راه یابد. از نظر او ابعاد هوش معنوی عبارتند از:

۱- **تفکر انتقادی وجودی:** توانایی ایجاد معنی بر اساس فهمیدن عمیق در خصوص مسائل مربوط به هستی، و توانایی استفاده از سطوح چندگانه هوش در حل مسائل؛ ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی و مربوط به هستی از جمله حقیقت، جهان، مرگ؛ ۲- **ایجاد معنای شخصی:** توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی؛ ۳- **آگاهی متعالی:** توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویش، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری؛ ۴- **ایجاد موقعیت هوشیاری:**

9 - Emmons & Marshal

10 - Wigglesworth

11- Zohar

12-Self-Awareness

13 -Vision & Values Led

14-The Capacity to Face and USE Adversity

15-To be Holistic

16-Diversity

17-Field Independence

18-The Tendency to Ask WHY

19-The Ability to Re-Frame

20-Spontaneity

توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش، مراقبه و خروج از آن (کینگ^{۲۱}، ۲۰۰۸، به نقل از هیلدبرانت، ۲۰۱۱). نوبل و وگان معتقدند مؤلفه‌های هشت گانه‌ای که نشان‌دهنده هوش معنوی رشد یافته هستند عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران (نازل، ۲۰۰۴). فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) معتقدند که با توجه به فرهنگ ایرانی آگاهی، اعتماد، کل‌نگری، تجارب معنوی و آرامش از مؤلفه‌های هوش معنوی هستند. به عقیده جورج^{۲۲} (۲۰۰۶)، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: ۱- ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثر بخشی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد احساس امنیت به وجود می‌آید و بدین ترتیب عملکرد او بهبود می‌یابد. ۲- ایجاد درک متقابل و تفاهم بین افراد: یکی از بنیان‌های اساسی برای ایجاد رابطه سالم، یکدلی است. ایجاد یکدلی برای بسیاری از مدیران سخت است. بسیاری از کارکنان، سازمان خود را ترک نم‌کنند، بلکه مدیران خود را ترک میکنند، بنابراین تمایل به حفظ نیروی کار یکی از دلایلی است که در ک کارکنان از سوی مدیران را الزامی می‌سازد. ۳- مدیریت کردن تغییرات واز میان برداشتن موانع راه: برای اکثر افراد تغییر رنج آور است. مقاومت ر برابر تغییرات با کنار کشیدن، انتقاد کردن، انکار کردن بروز میکند. زمانی که افراد اشتباهات خود را عمیقاً درک کنند، آن را تکرار نخواهند کرد و از ترس و آشفتگی در برابر تغییر رها خواهند شد و این عمیق‌ترین سطح هوش معنوی است. سلطانی (۱۳۸۸) دستاوردهای هوش معنوی را به این صورت معرفی می‌کند: دستاوردهای فردی (انگیزه درونی پایدار، کار با معنی، وجدان کار قوی)؛ دستاوردهای سازمانی (چشم انداز یکپارچه قوی، تعالی سازمان پایدار، رضایت شغلی درونی، همسویی جمعی با ارزش‌های سازمان)؛ دستاوردهای فرایندی (ایجاد علاقه سازمانی، بهبود ارتباطات، ایجاد قابلیت‌های پایدار، پارادایم سازی مداوم فکری).

از نظر اورگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که از روی میل و اراده فردی بوده و به طور مستقیم یا صریح از طریق سیستم پاداش رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد ولی باعث ارتقاء عملکرد اثر بخش می‌شود (ابراهیم پور و همکاران، ۲۰۱۱). عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمانی را اینگونه برشمردند ۱- یک نوع رفتاری است فراتر از آنچه که برای کارکنان سازمان به طور رسمی تشریح گردیده است. ۲- یک نوع رفتاری است که به صورت اختیاری و بر اساس اراده فردی است. ۳- یک نوع رفتاری است که به طور مستقیم پاداشی به دنبال ندارد. ۴- رفتاری است که بر عملکرد سازمان و موفقیت عملیات سازمانی خیلی مهم است (کاسترو و همکاران^{۲۳}، ۲۰۰۴). در مورد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد وجود ندارد. بررسی‌های پادساکف و همکاران^{۲۴} (۲۰۰۰) نشان داد که تقریباً ۳۰ نوع رفتار متفاوت از ابعاد آن شناسایی شده است. این مفاهیم در هفت بعد طبقه بندی شده اند: ۱- رفتارهای کمک کننده ۲- رادمردی و گذشت ۳- وفاداری سازمانی ۴- اطاعت سازمانی ۵- ابتکارات فردی ۶- رفتار مدنی ۷- توسعه شخصی. اورگان (۱۹۸۸) مقیاس پنج بعدی از رفتار شهروندی سازمانی ارائه داد که ساختار رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده و شامل؛ ادب و ملاحظه، وجدان کاری، نوع دوستی، جوانمردی و رفتار مدنی بوده است که از معتبرترین تقسیمات است. (ماتامالا^{۲۵}، ۲۰۱۱). **ادب و ملاحظه:** به تلاش کارکنان برای جلوگیری از استرس‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود. **نوع دوستی:** عبارت است از کمک کردن به همکاران در عملکرد مربوط به وظایفشان (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴)

21-king

22-George

23- Castro et al

24-Podsakoff et al

25-Matamala

وجدان کاری: رفتاری است که فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان در محیط کار می‌باشد. **جوانمردی:** عبارت است از تمایل به شکیبایی در شرایط غیر ایده‌آل سازمان و اجحاف‌های کاری بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد. **رفتار مدنی:** تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می‌باشد (مک کنزی و همکاران، ۱۹۹۳ و پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰). پادساکف برخی از زمینه‌های اثرگذاری رفتار شهروندی سازمانی در راستای بهبود موفقیت سازمان را شامل موارد زیر دانسته است:

۱- افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان، ۲- آزاد شدن منابع سازمانی برای بهره‌گیری در مقاصد مولدتر، ۳- کاهش اختصاص منابع کمیاب جهت وظایفی صرفاً نگهدارنده، ۴- کمک به فعالیت‌های هماهنگ‌کننده‌گی هم در درون و هم در بین گروه‌های کاری، ۵- تقویت توانایی سازمان برای جذب و نگهداری کارکنان کارآمد، ۶- افزایش ثبات عملکرد سازمان، ۷- توانمندسازی سازمان برای انطباق موثرتر با تغییرات محیطی (ابراهیم پور و همکاران، ۲۰۱۰).

بررسی مسیر تاریخی مطالعات تعهد سازمانی حکایت از آن دارد که این موضوع در سال‌های اخیر مورد توجه گسترده واقع شده است و صاحب‌نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه تعهد سازمانی، تعاریف مختلفی از آن ارائه داده‌اند. اوریلی و چاتمن^{۲۶} (۱۹۸۶)، تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان و دوری از ارزشهای ابزاری آن تعریف می‌کنند (رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷). گرچه تعاریف متعددی از تعهد توسط صاحب‌نظران حوزه علوم رفتاری ارائه شده است ولی اختلاف نظر در زمینه تعریف تعهد سازمانی وجود ندارد و در تمامی تعاریف تعهد سازمانی سه عامل اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل به تلاش شدید و خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان وجود دارد (آلن و میر، ۱۹۹۷)، به نقل از مستحسن و حقانی، (۱۳۸۹). نیروی انسانی وفادار، متعهد و دلبسته که با اهداف و ارزش‌های سازمانی سازگار بوده و تمایل به حفظ عضویت سازمانی است، حاضر است فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت کند و موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورد (صدافتی فرد و خلیج اسدی، ۱۳۹۰). تعهد سازمانی همچنین می‌تواند با عملکرد کارکنان، رضایت شغلی، غیبت و ترک خدمت رابطه داشته باشد (گرچی، صیامی، شامانی، ۱۳۸۹). از نظر آلن (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند. می‌یر و آلن^{۲۷} مدل سه بعدی‌شان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند. **تعهد عاطفی:** اشاره به وابستگی عاطفی فرد به سازمان دارد. **تعهد مستمر:** مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. **تعهد هنجاری:** احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند.

روش

این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، نیروهای ستادی رسمی در پست‌های کارشناسی و بالاتر کارخانه ذوب آهن اصفهان می‌باشد که تعداد آنها ۵۰۰ نفر گزارش گردید و تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان (مومنی، ۱۳۸۹)، ۲۱۷ نفر محاسبه گردید. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده انجام گردید. از تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده ۱۷۰ پرسشنامه برگشت شد. بنابراین در مجموع در حدود ۲۰ درصد نسبت به نمونه محاسبه شده، محقق با افت نمونه مواجه گردید.

ابزار سنجش

برای سنجش هوش معنوی از پرسشنامه کینگ (۲۰۰۸) که دارای ۲۴ سوال و ۴ خرده مقیاس به نامهای تفکر انتقادی وجودی (۷ سوال)؛ ایجاد معنای شخصی (۵ سوال)؛ آگاهی متعالی (۷ سوال)؛ ایجاد موقعیت هوشیاری (۵ سوال) است، استفاده شد. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پادساکف و همکاران (۱۹۹۹) که دارای ۲۰ سوال و ۴ خرده مقیاس نوع دوستی (۶ سوال)؛ وجدان (۶ سوال)؛ رادمردی و گذشت (۴ سوال)؛ رفتار مدنی (۴ سوال) است، استفاده شد و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) که دارای ۲۴ سوال و ۳ خرده مقیاس به نامهای تعهد عاطفی (۸ سوال)؛ تعهد مستمر (۸ سوال) و تعهد هنجاری (۸ سوال) است، استفاده شد و هر سه دارای مقیاس پاسخگویی پنج درجه ای (کاملاً مخالف، تا کاملاً موافق، ۵) استفاده شد. در این تحقیق از روایی صوری استفاده شد. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها در این تحقیق به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۴ و ۰/۸۷ محاسبه گردید.

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود در اردیبهشت ۱۳۹۱ پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از spss-18 تحلیل شدند.

نتایج

فرضیه ۱- بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱)- ضریب همبستگی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تعداد نمونه	سطح معنی داری
۰/۲۶۵	۰/۰۷	۱۷۰	۰/۰۰۱
رفتار شهروندی سازمانی			
هوش معنوی			

بر اساس یافته‌های جدول (۳) ضریب همبستگی بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح $p \leq 0/01$ معنی دار است. بنابراین بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین ضریب تعیین (۰/۰۷) نشان می‌دهد هفت درصد تغییرات دو متغیر یکدیگر را پوشش می‌دهد.

جدول (۲)- ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی	ایجاد موقعیت هوشیاری	آگاهی متعالی	ایجاد معنای شخصی	تفکر انتقادی وجودی	ابعاد هوش معنوی
تفکر انتقاد	۰/۳۴۰**	۰/۵۱۰**	۰/۵۴۰**	۱	ضریب همبستگی
ی وجودی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	تعداد
ایجاد معنای شخصی	۰/۵۶۰**	۰/۷۴۶**	۱	۰/۵۴۰**	ضریب پیرسون
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	تعداد
آگاهی متعالی	۰/۳۹۱**	۱	۰/۷۴۶**	۰/۵۱۰**	ضریب پیرسون
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	تعداد
ایجاد موقعیت هوشیاری	۰/۱۸۸*	۰/۵۵۲**	۰/۵۶۰**	۰/۳۴۰**	ضریب همبستگی
	۰/۰۱۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	تعداد
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۸۸*	۰/۳۹۱**	۰/۳۱۰**	۰/۰۶۱	ضریب پیرسون
	۰/۰۱۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۳۸	سطح معناداری
	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	تعداد

*: ضریب همبستگی در سطح خطای یک درصد معنادار است

*: ضریب همبستگی در سطح خطای پنج درصد معنادار است

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که تنها بین تفکر انتقادی وجودی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد و رابطه بین سایر ابعاد هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. رفتار شهروندی سازمانی بیشترین رابطه را با آگاهی متعالی در سطح خطای یک درصد دارد. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲- تعهد سازمانی به عنوان متغیر تعدیل کننده رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

جدول (۳)- رگرسیون سلسله مراتبی برای آزمون فرضیه ۲

متغیرهای پیش بین				متغیر ملاک رفتار شهروندی سازمانی
مرحله ۱	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	sig مدل ۳
هوش معنوی	۰/۲۶۵*	۰/۲۶۲*	۰/۱۱۳	۰/۳۸۰
مرحله ۲				
تعهد سازمانی	۰/۱۱۹	-۰/۱۰۶	۰/۴۵۰	
مرحله ۳				
هوش معنوی × تعهد سازمانی	۰/۲۷۶*	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰	
F	۱۲/۳۹۸	۱۲/۰۰۱	۱۳/۴۰۹	
ضریب همبستگی	۰/۲۶۵	۰/۲۶۲	۰/۲۷۶	
ضریب تعیین	۰/۰۷۰	۰/۰۶۹	۰/۰۷۶	
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۶۵	۰/۰۶۳	۰/۰۷۰	
تغییرات ضریب تعیین تعدیل شده	-۰/۰۰۲	+۰/۰۰۷		

* نشان می‌دهد که مقدار بتای استاندارد معنی دار است.

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که در مدل ۱، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر ملاک و هوش معنوی به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شدند. در این مدل مقدار بتای استاندارد هوش معنوی معنی دار بود. در مدل ۲، علاوه بر هوش معنوی تعهد سازمانی به عنوان متغیر پیش بین وارد مدل شد و در این مدل فقط مقدار بتای استاندارد هوش معنوی معنی دار بود. ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۷۶) نسبت به مرحله قبل کاهش یافت. در مدل ۳، علاوه بر متغیرهای قبلی، (هوش معنوی × تعهد سازمانی) به مدل اضافه شد و در این مدل فقط مقدار بتای (هوش معنوی × تعهد سازمانی) معنی دار بود و تغییرات ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۰۷+) نشان می‌دهد که تعهد سازمانی می‌تواند رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل کند. در نتیجه معادله رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$\text{هوش معنوی} \times \text{تعهد سازمانی} = ۰/۲۷۶ + ۳/۳۸۷ = \text{رفتار شهروندی سازمانی}$$

معادله نشان می‌دهد که با افزایش (هوش معنوی × تعهد سازمانی) به میزان یک واحد، رفتار شهروندی سازمانی به میزان یک واحد افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق در جدول (۲ و ۱) بین رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج جدول (۳)، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی می‌تواند رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل کند. یعنی با افزایش تعهد سازمانی رابطه مثبت بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. یافته‌ها با تحقیق (دوستدار و همکاران، ۲۰۱۲؛ مالکی و همکاران، ۲۰۱۲؛ موسوی و همکاران) که بیان کردند بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد به صورت مستقیم همسو است. پیرامون بررسی فرضیه ۲، بر اساس جستجوی محقق، تحقیقی یافت نشد. با توجه به اینکه هوش معنوی با هوش هیجانی (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹؛ فرامرزی و همکاران، ۱۳۸۸؛ آیرنسی، ۲۰۱۱) و تعهد سازمانی (ساغروانی، ۱۳۸۸) رابطه

مثبت دارد و رفتار شهروندی سازمانی با هوش هیجانی (کارمیلی و کولاکلو^{۲۸}، ۲۰۰۵؛ مقدمی و همکاران، ۱۳۹۰) و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد (کرساد و امی، ۲۰۰۸، آبراهام و همکاران ۲۰۰۵، اله توکلی ۱۳۸۸) و تعهد بر روی رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد (شیک مهامد و انیسا، ۲۰۱۲) و همچنین طبق تحقیق (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸)، هوش معنوی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رهبری تحول آفرین دارد و رهبری تحول آفرین رابطه مثبت با رفتار شهروندی سازمانی دارد (فتاحی، ۱۳۸۶؛ آگاز، ۲۰۱۰) شاید بتوان قضاوت نمود که یافته‌های تحقیق با این تحقیقات به طور غیر مستقیم همسو است. با افزایش هر کدام از مولفه‌های هوش معنوی می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را افزایش داد. افزایش هوش معنوی موجب پرورش خودآگاهی بیشتر می‌شود و فرد را کل نگر می‌کند و رضایت شغلی درونی او افزایش می‌یابد و یک وجدان کاری قوی و انگیزه درونی پدیدار می‌کند و در نتیجه فرد رفتار شهروندی بیشتری از خود بروز می‌دهد. به عبارت دیگر هرچه هوش معنوی افراد بالاتر باشد امکان بروز رفتار شهروندی سازمانی بیشتر است. اگر افراد میل به باقی ماندن در سازمان داشته باشند و خود را عضوی از سازمان بدانند، افراد جنبه‌های متعالی خویش و دیگران را بهتر می‌شناسند و هوش معنوی در افراد افزایش پیدا می‌کند در نتیجه شرایط ایده آل سازمان را راحت تر تحمل می‌کنند و حس نوع دوستی در آنها تقویت می‌شود و وجدان کاری خواهند داشت و رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان می‌دهند. این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی روبرو بوده است که باید به آنها توجه شود. این پژوهش در قلمرو مکانی کارخانه ی ذوب آهن اصفهان و در اردیبهشت ۹۱ انجام گردیده است، از این رو در تعمیم نتایج به دیگر سازمانها و دیگر زمانها باید احتیاط شود. از توصیه‌های کاربردی که در راستای نتایج این پژوهش می‌توان ارائه داد این است که: برای افزایش هوش معنوی افراد توصیه می‌شود که افراد به مفاهیم اساسی دین مانند (خالق یکتای جهان، روح و زندگی پس از مرگ) اعتقاد داشته باشند؛ از جهان بینی خود و دیگران آگاهی داشته باشند؛ از سلسله مراتب ارزش‌های خود آگاهی یابند؛ در مورد اهداف و تمایلات خود بیندیشند و در زندگی هدف داشته باشند؛ از به هم پیوستگی کل زندگی و قوانین معنوی آگاهی داشته باشند؛ توانایی بروز رفتارهای دلسوزانه و خردمندانه را داشته باشند؛ آرامش داشته باشند؛ به آیین‌های مذهبی عمل و نیایش کنند چون فرصتی برای تولد دوباره و ثبات فراهم می‌کند. طبق مدل تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۲۰۰۲)، عوامل ضروری تعهد عاطفی (مشخصات فردی و تجربه‌های کاری)؛ عوامل ضروری تعهد مستمر (مشخصات فردی، جایگزینها، سرمایه گذارها)؛ عوامل ضروری تعهد هنجاری (مشخصات فردی، تجارب اجتماعی شدن، سرمایه گذارهای سازمانی) هستند و با توجه به این عوامل می‌توان هر سه نوع تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و در نتیجه تعهد سازمانی را افزایش داد. مطابق با نظر جورج (۲۰۰۶) ایجاد درک متقابل و تفاهم بین افراد و ایجاد آرامش خاطر به گونه‌ای که اثر بخشی فرد را تحت تاثیر قرار دهد از مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار است. غنی سازی مشاغل، تنوع مهارت، مشاغل چالش برانگیز، اعتماد سازمانی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. همچنین روابط گروهی و چگونگی رابطه مدیر با کارکنان و مدیریت مشارکتی بر روی تعهد سازمانی موثر است. برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی توصیه می‌شود افراد وظایفی را انجام دهند که اجباری نیستند ولی به بهبود تصویر سازمان کمک می‌کند؛ در امور سازمان مشارکت داشته باشند و نظر خود را در مورد مسایلی که فکر می‌کنند برای سازمان مفید است بیان کنند حتی اگر برای آنها ریسک داشته باشد و همیشه اعلانات و اطلاعیه‌ها را بخوانند و خود را مطلع نگه دارند. افزایش هر کدام از این متغیرها بر روی بهره وری، اثربخشی، عملکرد سازمان مورد نظر تاثیر مثبت دارد و می‌تواند سازمان مورد نظر را زودتر به هدف خود برساند.

منابع

- اله توکلی ز، عابدی م، صالح نیا م. ۱۳۸۸. بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت. شماره ۳۳. صص ۱۰۵-۱۲۴.
- گرچی م ب، صیامی س، شامانی س. ۱۳۸۹. بررسی وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی، غیبت و تاخیر، ترک خدمت و عملکرد کارکنان. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال اول، شماره پنجم، صص ۷۵-۸۳.
- دلاورع. ۱۳۸۹. مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران، انتشارات رشد، ۴۳۲ صفحه.
- رهنمای رودپشتی ف، محمودزاده ن. ۱۳۸۷. توسعه منابع انسانی: مطالعه موردی تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری، ناشر سازمان مدیریت صنعتی، ۲۵۴ صفحه.
- زارع ح؛ پدرام؛ شایان؛ ۱۳۹۰. پیش بینی هوش معنوی دانشجویان از روی صفات شخصیتی آنها. تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۱۰، شماره ۱. صص ۵۹-۶۷.
- ساغروانی س. ۱۳۸۸. بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
- سلطانی ا. ۱۳۸۸. هوش شش گانه ابزار رهبری هوشمند. مجله تدبیر، شماره ۲۱۰: ۲۶-۲۱.
- شریفی س، سلیمی ق، احمدی س. ۱۳۸۹. بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱. ۴۸۱-۱۰۶.
- صدائتی فرد م، خلج اسدی ش. ۱۳۹۰. ارتباط بین شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد واحد گرمسار. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی. سال دوم، شماره ششم، صص ۳۹-۵۱.
- غباری بناب ب، سلیمی م، سلیمانی ل، نوری مقدم ث. ۱۳۸۶. هوش معنوی. فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین دینی-سال سوم، شماره دهم، صص ۱۴۷-۱۲۵.
- فتاحی م. ۱۳۸۶. بررسی اثرات معنویت کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری در سازمان تامین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت > دانشگاه تهران.
- فرامرزی س؛ همایی ر؛ سلطان حسینی م. ۱۳۸۸. بررسی هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان. دو فصلنامه علمی-تخصصی مطالعات اسلام و روان شناسی. س ۳، شماره ۴، صص ۷-۲۳.
- فرهنگی ع الف، واثق ب، فتاحی م. ۱۳۸۶. معنویت محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. نشریه: فرهنگ مدیریت. دوره: ۴، شماره: ۳. صص ۵-۳۶.
- فرهنگی ع الف، واثق ب، فتاحی م، نرگسیان ع. ۱۳۸۸. بررسی روابط هوش عاطفی، هوش معنوی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۵۷-۳۱.
- مستحسن م، حقانی م. ۱۳۸۹. رابطه بین کاربرد تصمیم گیری گروهی با تعهد سازمانی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال اول، شماره پنجم، صص ۸۵-۹۳.
- مقدمی م؛ حمیدی زاده ع؛ چاووشی س م. ۱۳۹۰. نقش مولفه‌های هوش عاطفی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. توسعه انسانی پلیس. ۸(۳۴): ۸۹-۱۲۰.
- موسوی س ح، طالب زاده نوبریان م، شمس مورکانی غ. ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان. فصلنامه روانشناسی تربیتی، شماره ۲۲، سال هفتم، صص ۶۱-۹۶.
- Abraham C & Sidika Nihal C. 2005. Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' The Relationship Between Affective Commitment and

- Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Role of Emotional Intelligence Vol. Research on Emotion in Organizations Iss: 1, pp. 77 – 93.
- Ahmadi F & Avajian Z. 2011. Survey relationship between organizational citizenship and organizational commitment in public organization in Iran. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS* VOL 3, NO 5. pp 115-1125.
- Allameh, Sayyed Mohsen & Amiri, Samane, Asadi. 2011. A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS. VOL 3, NO 5*
- Allen NJ. 2007. organizational commitment. *Encyclopedia of Industrial and organizational Psychology*, 2:548-551.
- Allen NG & Meyer JP. 1991. Three Component of organizational Commitment. *Human Resource Management Review*: 1, 61–89.
- Ayranci E. 2011. Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' Financial Performance/ *Business Intelligence Journal*.
- Carmeli .A & Colakoglu S. 2005. The relationship between affective commitment and organizational citizenship behaviors; research on emotion in organization, vol,1,pp,77-93
- Castro CB; Armario E,M & Ruiz DM. 2004. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty international journal of service industry Management ,vol,15, N,1,PP27-53
- Chiu S & TsaiW. 2007. the linkage between profit sharing and organizational citizenship behavior ,The international Journal of Human Resource Management ,vol,18,pp 1098-1115.
- Doostar M; Godarzvand Chegini M & Pourabbasi S. 2012. Survey of Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS. VOL 3, NO 11*, pp 54-61.
- Ebrahimpour H; Zahed A; Khaleghkhah M & Sepehri M. 2011. A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 1920 – 1925.
- George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human resource management international digest*, 14(5), 3-
- Gupta M G. 2012. Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self regulation among collage student. *International Journal of social sciences & interdisciplinary research. Vol 1, No 2*, pp, 60-69.
- Hildebrant L. 2011. *SPIRITUAL INTELLIGENCE: IS IT RELATED TO A LEADER'S LEVEL OF ETHICAL DEVELOPMENT? A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University* .
- Khorshidi A., & GanehEbaadi M. 2012. Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. 2(3)130-133.
- Kursad ,Y, Omay,C. 2008. Organisational citizenship behaviour and Organisational Commitment in Turkish Primary Schools". *World Applied Sciences Journal*, 3(5)775-780.
- Macmullen B. 2003. spiritual intelligence .www.studentbmj.com.
- MacKenzie SB., Podsakoff PM & Fetter, R. 1993. The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance",
- Macmullen B. 2003. spiritual intelligence .www.studentbmj.com.
- Maleki R; Bahrololoum H & Hasani A. 2012. The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Sport Organizations (Case Study: Sport and Youth Administration of Golestan Province). *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences. August 2012, Vol. 1, No. 4, PP 67-76*.

- Matamala A. 2011. Work Engagement as a Mediator Between Personality and Citizenship Behavior. FIU Electronic Theses and Dissertations. Paper 507. <http://digitalcommons.fiu.edu/etd/507>.
- Mohamed M; Sheik & Anisa H. 2012. Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. November 6. The IUP Journal of Organizational Behavior, Vol. XI, No. 3, pp. 7-22, July 2012.
- Meyer S; Allen ND; Herscovitch L & Topolnytsky L. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52.
- Morrison E. 1994. Role definitions and organizational citizenship behaviors: importance of the employees perspective. *Academy of Management Journal*, vol.41, N.3, pp 351-357
- Najafi S, HeminKhezriAzar N, Nazari S, Shirkouhi M. 2011. Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management* Vol. 513, pp. 5241-5248
- Nasel, D. D. 2004. *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality*: Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.
- Nasr Esfahani N & Etemadi A. 2012. The relation between personality traits with spiritual intelligence and quality of life in students of Alame Tabatabaie University (Iran). *Journal of Research & Health*. Vol. 2, No. 2.
- Oğuz E. 2010. The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviours of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1188-1193.
- Podsakoff PM, Mackenzie SB, Beth Pain J & Bachrach DG. 2000. empirical literature and suggestions for future research. *Journal Of Management* . 26(3): 513-26.
- Turnipseed D & Murkision G. 1996. Organization Citizenship behavior :an examination of the influence of the workplace “, *Leadership @development Journal* ,Vol. 17,N.2,pp.42-47.
- Wigglesworth C. 2004. *Spiritual Intelligence and Why It Matters*”, www.consciouspursuits.com . Copyright 2002-2004 Cynthia Wigglesworth
- Zohar D & Marshall I. 2000. *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury.



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښتی
پرتال جامع علوم انسانی