

## Investigating the relationship between organizational spirituality and organizational citizenship behavior

Borzo bagherabadi

Professional Doctorate of Business Management, Kermanshah Management and Planning Organization, Kermanshah, Iran.

(Corresponding Author). bagherabadi@gmail.com

Tooran bagheri

Ph.D. Knowledge and Information Science, Management and Planning Organization of Kermanshah, Razi University Visiting Professor, Kermanshah, Iran.

Shokofeh1265@yahoo.com

### Abstract

**Purpose:** The aim of this study was to investigate the relationship between spirituality in the workplace and the dimensions of organizational citizenship behavior in the Management and Planning Organization and the General Directorate of Technical and Vocational Education in Kermanshah.

**Methodology:** This research is an applied research that has been done in a descriptive survey method. The statistical population included 128 managers, deputies and experts of the Management and Planning Organization and the General Directorate of Technical and Vocational Education of Kermanshah. According to the size of the population, the census method has been used. Out of 128 distributed questionnaires, 122 questionnaires were used. The data collection tool was a standard questionnaire whose validity and reliability were checked and confirmed. Cronbach's alpha for all questions was estimated to be 0.87%.

**Results:** Regression coefficients between variables are higher than 0.279 and their significance level is less than 0.049. Also, the mediating effects of spirituality in the workplace between the other two variables according to the bootstrap test is equal to 0.281 and its significance is 0.004, which in the confidence interval of 0.95 is zero outside the distances (lower limit and upper limit). Is located, Therefore, all hypotheses are confirmed. According to the research findings, in order to enhance behaviors beyond the role, it is necessary to pay attention to employees' personality traits and spirituality in the workplace as variables affecting organizational citizenship behavior.

**Keywords:** spirituality, organizational citizenship behavior, altruism, work conscience, respect

## بررسی رابطه بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

برزو باقرآبادی

دکتری حرفه‌ای مدیریت کسب و کار (DBA)، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان کرمانشاه. کرمانشاه، ایران.

(نویسنده مسئول). [b.bagherabadi@gmail.com](mailto:b.bagherabadi@gmail.com)

توران باقری

دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان کرمانشاه، استاد مدعو دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

[Shokofeh1265@yahoo.com](mailto:Shokofeh1265@yahoo.com)

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه انجام شد.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نوع کاربردی است که به شیوه پیمایشی و به صورت توصیفی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۲۸ نفر از مدیران، معاونین و کارشناسان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و اداره کل فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه بود. با توجه به حجم جامعه از روش سرشماری استفاده شده است. از ۱۲۸ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۲۲ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده که روایی و پایایی آن بررسی و تأیید شده است. آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌ها برابر با ۰/۸۷ درصد برآورد گردید.

**یافته‌ها:** ضرایب رگرسیونی بین متغیرها بالاتر از ۰/۲۷۹ و سطح معنی‌داری آن‌ها کمتر از ۰/۰۴۹ است. همچنین اثرات میانجی معنویت در محیط کار در بین دو متغیر دیگر با توجه به آزمون بوت استرپ برابر با ۰/۲۸۱ و معنی‌داری آن ۰/۰۰۴ می‌باشد که در فاصله اطمینان ۰/۹۵ صفر بیرون از فاصله‌ها (حد پایین و حد بالای) قرار گرفته است، در نتیجه همه فرضیه‌ها مورد تأیید است. با توجه به یافته‌های پژوهش به منظور بالا بردن رفتارهای فراتر از نقش، توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و معنویت در محیط کار به عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی ضروری است.

**کلیدواژه‌ها:** معنویت، رفتار شهروندی سازمانی، نوع دوستی، وجدان کاری، احترام

## مقدمه و بیان مسئله:

در دهه‌های اخیر و به‌ویژه با آغاز قرن بیست و یکم تعداد مقالات و پژوهش‌ها در زمینه رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> رشد زیادی داشته است و این روند همچنان ادامه دارد؛ چرا که پژوهشگران زیادی تأثیر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمانی را تأیید کرده‌اند. رفتارهای شهروندی سازمانی یا همان رفتارهای فراتر از وظیفه کارکنان به‌رغم تأثیر آشکار بر عملکرد سازمان‌ها، در گذشته عمدتاً نادیده گرفته می‌شدند. در واقع، در تعابیر اولیه، این رفتارها خارج از حوزه شغل ملاحظه می‌شدند (بین استوک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). ولی امروزه این امر در کانون توجه بسیاری از محققان، مدیران و سازمان‌ها قرار گرفته است. امروزه سازمان‌ها به‌جای استفاده از سلسله مراتب خشک و رسمی و مشاغل بشدت غیرشخصی، به استفاده از ساختارهای کاری مبتنی بر گروه‌های مستقل متمایل شده‌اند. این امر بر اهمیت افزایش همکاری و نوآوری کارکنان افزوده است.

همواره آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن‌ها بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری از مدیران و پژوهشگران است؛ ولی اغلب آنان فقط به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کردند. تقریباً از دو دهه پیش پژوهشگران میان عملکرد درون نقشی<sup>۳</sup> و عملکرد فرا نقشی<sup>۴</sup> تفاوت قائل شده‌اند (هوی<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۹).

منظور از عملکرد فراتر از نقش، رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان است که معمولاً از سوی دستگاه‌ها پاداش سازمانی در نظر گرفته نمی‌شود (ارگان<sup>۶</sup>، ۱۹۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، مفهومی سازی متداول از عملکرد فرا نقشی است (بیتمن و ارگان<sup>۷</sup>، ۱۹۸۳).

به نقل از کندی<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) معنویت در سازمان، رابطه‌ی مستقیمی با رفتار کارکنان در تأمین اهداف فردی و سازمانی دارد. برخی از محققان بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد. پدیده «پیچیدگی انواع محیط» در عصر کنونی سازمان‌ها را بر آن داشته تا پاسخ‌ها و نگرش‌ها و رویکردهای گوناگونی به آن داشته باشند. با ورود به سازمان، با توجه به شدیدترین نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان‌های جهان امروزی نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می‌یابد. معنا بخشی به زندگی فردی و سازمانی کارکنان، یکی از برنامه‌های استراتژیک سازمان محسوب می‌شود.

به عقیده امونز<sup>۹</sup> (۲۰۰۰)، این تعهدات و فعالیت‌های معنوی، فرد را از رفتارهای نابهنجار و نامطلوب، از جمله رفتارهای مخرب اجتماعی و شخصی باز می‌دارد. نازل<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۴) بیان می‌کند، تجارب معنوی از طریق ایجاد انعطاف‌پذیری عاطفی به سلامت روانی و بهزیستی فرد کمک می‌کند.

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2. Binstock
3. In-Role Performance
4. Extra-Role Performance
5. Hui
6. Organ
7. Bateman and Organ
8. Kennedy
9. Emmons
10. Nasel

از نظر جورکیویز و گیاکلونه<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است که ریشه در فرهنگ بوده و موجب برتری کارکنان در فرایندهای کار و تسهیل ارتباط با دیگران می‌شود به گونه‌ای که احساس کمال و شادی را فراهم می‌سازد.

پژوهش‌های آنها معنویت را احساسات و تجربیات معنوی کارکنان در محیط کار معنا کرده‌اند که به وسیله جنبه‌های مختلف سازمانی مثل فرهنگ تسهیل می‌شود. ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه در دنیا طبقه‌بندی می‌شود و به نیروی کار قوی و کارآمد نیاز دارد تا بتواند مزایای رقابتی را حفظ کند. سازمان‌های دولتی نیازمند کارکنانی است که دائماً رفتارهای اختیاری را بیش از الزامات رسمی نقش خود و عملکرد سازمانی بهبود دهند. درحالی‌که بیش از ۹۰ درصد بدنه دولت را کارشناسان و مدیران تشکیل می‌دهند و به‌طور مستقیم درگیر مسائل کاری می‌باشند، به همین دلیل کیفیت خدمات و عملکرد سازمان به شدت به آن‌ها وابسته است.

با مطرح شدن نقش و اهمیت منابع انسانی به عنوان عامل حیاتی و منحصر به فرد کسب مزیت رقابتی پایدار، توجه بسیاری از مدیران سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های خدماتی به توسعه رفتارهای کاری مناسب در کارکنان از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> جلب شده است. ویژگی مهم این رفتارهای کاری اثربخش، همکاری داوطلبانه است؛ که در آن فرد فراتر از وظایف رسمی خود رفتار کرده و تمام توان و تلاش خود را برای شکوفایی توان‌هایش به نفع سازمان به کار می‌گیرد. مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی و... به عنوان پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی بنام معنویت در کار دارند (آزاد مرزآبادی، هوشمندجا و پور خلیل، ۱۳۹۲).

زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی‌روح، زندگی را تپا کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶). معنویت در محل کار<sup>۳</sup> به طور فزاینده‌ای به عنوان یک راه حل معتبر برای بسیاری از چالش‌های منابع انسانی شناخته می‌شود.

یوسف، یعقوب و رحمان (۲۰۱۸) بیان داشته‌اند که معنویت در محیط کار اثرات مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. چو و هاله<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) معتقدند آگاهی از معنویت در محل کار بسیار مهم است، زیرا می‌تواند به سازمان‌ها در درک رفتار کارکنان کمک کند. در بسیاری از مطالعات شواهدی فراهم شد که مذهبی بودن و معنویت ابعاد مهمی از شخصیت افراد را بازنمایی کند. به گونه‌ای که بسیاری امیدوارند در مطالعات آینده شواهدی فراهم شود که در آن معنویت/مذهبی بودن به عنوان بعد مهمی از شخصیت در زمینه بهزیستی روانی مطرح باشد

اهمیت انجام این پژوهش آن است که سازمان‌ها به رفتار خاصی مانند رفتارهای فراتر از جهت بقا در شرایط رقابتی کنونی نیاز دارند. بنابراین با توجه به اهمیت رفتارهای اختیاری و فراوظیفه‌ای برای سازمان‌های امروزی این

1. Giacalone & Jurkiewicz
2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
3. Workplace spirituality
4. Cho and Ha

پژوهش قصد دارد تا به چگونگی ارتباط بین معنویت سازمانی با ابعاد رفتارهای فرانشی در بین مدیران و کارشناسان پرداخته و میزان اثرگذاری آن‌ها را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد.

### پیشینه پژوهش

برای یافتن سابقه پژوهش، جستجوهای زیادی در پایگاه‌های اطلاعاتی متعدد از جمله پایگاه اطلاعاتی گنج ایراندک، کتابخانه ملی، نورمگز، مگ ایران، ایران نمایه، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی<sup>۱</sup> و پایگاه استنادی علوم جهان اسلام<sup>۲</sup>، پروکوئست، ابسکو، ساینس دایرکت، امرالد، الزویر، اسکوپوس، گوگل اسکالر و با کلیدواژه‌هایی چون معنویت سازمانی<sup>۳</sup>، رفتار شهروندی<sup>۴</sup>، رفتار سازمانی شهروندی<sup>۵</sup> انجام گرفت. بررسی‌ها نشان داد در حوزه معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی تحقیقاتی در داخل و خارج از ایران انجام شده است. هر یک از این تحقیقات سعی داشته‌اند حوزه‌های مرتبط با معنویت سازمانی را از ابعاد مختلفی مورد ارزیابی قرار دهند که در ادامه به مهمترین آنها اشاره می‌شود.

در پژوهشی اباذری محمودآباد و امیریان زاده (۱۳۹۴) با هدف تبیین رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز به بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. بین ابعاد معنویت در محیط کار و ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

فریدونی و علی دوست قهفرخی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به تبیین ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان ستادی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های معنویت سازمانی، کار با معنا، دینداری و همسویی با سازمان توانایی پیش‌بینی معنادار رفتار شهروندی سازمانی را دارند.

طالقانی، محمدی و رستمی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی با عنوان معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (مطالعه موردی شهرداری زاهدان) با هدف بررسی معناداری رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج حاکی از آن است که بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و تمام مؤلفه‌های معنویت سازمانی در بروز رفتار شهروندی مؤثر

1. SID
2. ISC
3. Organizational spirituality
4. Citizenship behavior
5. Organizational citizenship behavior

هستند. از این میان، دین‌داری و معنویت فردی بیشترین همبستگی را با رفتار شهروندی سازمانی داشته است. یوسف و یعقوب، رحمان (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. یافته‌ها تأثیر مثبت معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان داد. در پژوهش کیم و هونساکر<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) با عنوان تأثیر معنویت کار در رفتار شهروندی سازمانی: اثر میانجی در مشارکت شغلی، نتایج نشان داد که معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد. صنوبر و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر معنویت کاری بر رفتار شهروندی سازمانی بیان کردند که معنویت کاری بر هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

### فرضیه‌های پژوهش

- بین معنویت در محیط کار و نوع دوستی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و جوانمردی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری رابطه معناداری وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و نزاکت رابطه معناداری وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و فضیلت مدنی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی از نوع میدانی است. روش انجام این پژوهش پیمایشی (زمینه‌یابی) است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران، معاونین (مدیر کل، معاونین و رئیس گروه در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کلاً ۱۵ نفر و در سازمان فنی و حرفه‌ای ۱۰ نفر) و همچنین ۵۸ نفر از کارشناسان اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و ۴۵ نفر از سازمان فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه در سال ۹۸ می‌باشد. با توجه به اینکه تعداد آزمودنی‌ها (نمونه آماری) با تعداد جامعه آماری برابر بود. (تعداد آزمودنی‌ها ۱۲۸ نفر بودند)؛ که از این تعداد ۱۲۵ پرسشنامه برگشت داده شد و ۳ پرسشنامه ناقص و غیرقابل تحلیل بود. شایان ذکر است که هیچ‌گونه تفکیکی بین مدیران و کارکنان به لحاظ سطوح شغلی اعمال نشد که از این تعداد ۱۲۲ پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد. متغیر معنویت در محیط کار براساس پرسشنامه (میلیمن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳) در سه بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی با همکاران و همسویی با ارزش‌ها سازمان؛ و متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پودساکف<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۹۰) در پنج بعد نوع دوستی، وجدان کاری (وظیفه‌شناسی)، احترام (نزاکت)، جوانمردی، و فضیلت مدنی استفاده شده است. شایان ذکر است از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسشنامه

1. Kim and Hunsaker  
2. Milliman  
3. Podsakoff

توسط تعدادی از اساتید مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین جهت بررسی پایایی، در یک آزمون مقدماتی پرسشنامه بین ۲۰ نفر از جامعه توزیع شد. برای انجام این بررسی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید.

#### جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ

مؤلفه‌ها (متغیرها)	سؤالات	آلفای کرونباخ
معنویت در محیط کار	۲۰-۱	۰/۸۸
نوع دوستی	۲۵-۲۱	۰/۷۶
وجدان کاری	۳۰-۲۶	۰/۷۳
احترام	۳۵-۳۱	۰/۷۷
جوانمردی	۴۰-۳۶	۰/۷۵
فضیلت مدنی	۴۴-۴۱	۰/۷۳
رفتار شهروندی سازمانی	۶۹-۴۶	۰/۸۷
کل پرسشنامه	۶۹	۰/۸۴

#### مأخذ: یافته‌های پژوهش

ضریب آلفای کلی محاسبه شده برای درجه اهمیت برابر ۰/۸۴ می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۰/۷۰ است، پرسشنامه ی مورد نظر دارای پایایی قابل قبولی می‌باشد و با توجه به اطلاعات جدول ۱ ضریب آلفای کرونباخ هر یک از مؤلفه های مورد بررسی نیز دارای اعتبار لازم و کافی است.

علاوه بر محاسبه ضریب آلفا سؤالات به طور جداگانه بررسی شده است تا سؤالات نامناسب نیز شناسایی شود. برای این منظور از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۵ استفاده شده است که علاوه بر بررسی همبستگی درونی سؤالات، ضریب هر سؤال را مشخص می‌کند. بنابراین سؤالات نامناسب شناسایی می‌شود. در بررسی های انجام شده هیچ یک از سؤالات پرسشنامه نامناسب تشخیص داده نشد.

#### جدول ۲. معنویت در محیط کار

۱	من آدمی نگران هستم.
۲	من دوست ندارم و قتم را با خیال بافی هدر بدم.
۳	من سعی می‌کنم با دیگران خوش رفتار و مؤدب باشم.
۴	من چیزهای خودم را مرتب و پاکیزه نگه می‌دارم.
۵	من اغلب خودم را کمتر از دیگران حس می‌کنم.
۶	بعضی از مردم من را آدم خودخواهی می‌دانند.
۷	من در کارهایم خیلی با برنامه نیستم.
۸	من واقعاً از صحبت کردن با دیگران لذت می‌برم.
۹	من بیشتر ترجیح می‌دهم که با دیگران همکاری کنم تا با آنها رقابت کنم.
۱۰	من بعضی وقت‌ها کاملاً احساس بی‌ارزشی می‌کنم.

۱۱	من معمولاً ترجیح می‌دهم کارها را به تنهایی انجام دهم.
۱۲	من معمولاً غذاهای جدید و نا آشنا را امتحان می‌کنم.
۱۳	من قبل از شروع هر کاری وقت زیادی را تلف می‌کنم.
۱۴	من برای دست‌یابی به اهداف خودم سخت تلاش می‌کنم.
۱۵	من آدم بشاش و دارای روحیه بالایی هستم.
۱۶	من آدم خوش‌بینی نیستم.
۱۷	من در رفتار و نظر خودم آدم سخت و بی‌انعطافی هستم.
۱۸	من به‌ندرت افسرده یا غمگین می‌شوم
۱۹	من علاقه‌ای به تأمل و تفکر در مورد ماهیت جهان یا وضعیت انسان ندارم.
۲۰	من اغلب احساس درماندگی می‌کنم و میل دارم شخص دیگری مسائل را حل کند.

### جدول ۳. نوع دوستی

۱	من شخص بسیار فعالی هستم.
۲	من خیلی کنج‌کاوَم.
۳	اگر نیاز باشد من حاضرَم از افراد دیگر برای رسیدن به مقاصد خودم استفاده کنم.
۴	من اغلب از بازی کردن با نظریه‌ها و افکار انتزاعی لذت می‌برم.
۵	من سعی می‌کنم کارهایم در حد عالی باشد.

### جدول ۴. وجدان کاری

۱	در کارم احساس شادی و نشاط می‌کنم.
۲	کارم موجب ایجاد نشاط روحی و احساس معنویت در من می‌شود.
۳	کارم با آنچه فکر می‌کنم در زندگی مهم است، مرتبط می‌باشد.
۴	همیشه برای رفتن به سرکار لحظه‌شماری می‌کنم.
۵	کارم در من باعث به وجود آمدن احساس مفید بودن در جامعه می‌شود.

### جدول ۵. احترام

۱	مفهوم و اهمیت کارم برایم روشن و قابل قبول است.
۲	برایم کاری که مستلزم همکاری با دیگران باشد، ارزشمند است.
۳	احساس می‌کنم جزء (مفیدی) از جامعه هستم.
۴	معتقدم در سازمان افراد از یکدیگر حمایت می‌کنند.
۵	برای بیان نظراتم آزادی کامل دارم.

### جدول ۶. جوانمردی

۱	تصور می‌کنم که کارکنان با اهداف سازمان آشنایی دارند.
۲	معتقدم کارکنان مراقب حال یکدیگر هستند و به هم توجه دارند.
۳	احساس می‌کنم در سازمان عضوی از یک خانواده هستم.
۴	ارزش‌هایی که در سازمانم مورد تأکید قرار می‌گیرند، برای من هم ارزشمند است.
۵	سازمان من به کارکنان کم‌درآمد توجه مطلوب دارد.



## جدول ۷. فضیلت مدنی

۱	سازمانم مراقب حال همه کارکنانش است.
۲	اهداف سازمان برایم ارزشمند و مهم است.
۳	سازمانم مراقب سلامتی کارکنانش است.
۴	احساس می‌کنم در تحقق رسالت یا فلسفه وجودی سازمانم نقش دارم.

## جدول ۸. رفتار شهروندی

۱	سعی می‌کنم بیش از زمان معمول بر سرکار خویش حضورداشته باشم
۲	سعی دارم در حین انجام وظیفه استراحت اضافی نکنم
۳	از قوانین سازمان تبعیت می‌کنم، حتی زمانی که کسی مراقب بنده نیست.
۴	یکی از وظیفه‌شناس‌ترین کارکنان می‌باشم.
۵	
۶	اعتقاددارم در قبال یک روز حقوقی که صادقانه به من داده می‌شود باید صادقانه یک روز کارکنم.
۷	وقت زیادی را صرف اعتراض و شکایت درباره‌ی مسائل بی‌اهمیت می‌کنم.
۸	همیشه بر اشتباهات تمرکز بیشتری دارم تا جنبه‌های مثبت
۹	تمایل دارم از کاه کوه بسازم.
۱۰	همیشه از اقدامات سازمان عیب‌جویی می‌کنم.
۱۱	همواره احساس خستگی می‌کنم و مدام نیازمند توجه بیشتر می‌باشم.
۱۲	در نشست‌های مهمی مرتبط با شغلم که حضورم الزامی نیست، شرکت می‌کنم.
۱۳	کارهایی انجام می‌دهم که در حیطه‌ی وظایفم نیست، اما وجهه سازمان را بالا می‌برد.
۱۴	خود را از تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد باخبر نگه می‌دارم.
۱۵	به اطلاعیه‌ها و بیانیه‌های سازمان توجه دارم و به آن‌ها عمل می‌کنم.
۱۶	برای جلوگیری از بروز مشکل با دیگران قدم‌های مثبتی بر می‌دارم.
۱۷	مراقب نحوه تأثیری که رفتارم بر کار دیگران می‌گذارد هستم.
۱۸	اگر امکان داشته باشد سعی می‌کنم از حق دیگری به نفع خود استفاده کنم.
۱۹	تلاش می‌کنم تا از ایجاد مشکل برای همکارانم اجتناب کنم.
۲۰	مراقب تأثیر اعمال خود بر همکارانم می‌باشم.
۲۱	به افرادی که غیبت داشته‌اند کمک می‌کنم تا کارهای عقب‌افتاده‌شان را انجام دهم.
۲۲	به افرادی که کارشان سنگین است، کمک می‌کنم.
۲۳	به کارکنان جدید کمک می‌کنم حتی اگر از من درخواست نشده باشد.
۲۴	با میل و رغبت وقت خود را در جهت کمک به کسانی که مشکلات کاری دارند، صرف می‌کنم.
۲۵	همیشه آماده‌ی کمک به اطرافیانم می‌باشم.

## یافته‌های پژوهش

## الف. آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و آلفای کرونیباخ استفاده شده است. بررسی فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر

است. اگر سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر باشد فرض صفر رد شده و نتیجه نشان می‌دهد که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نیست.

جدول ۹. آزمون کلموگروف - اسمیرنف جهت بررسی پیروی داده‌ها از توزیع نرمال

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test								
		معنویت در محیط کار	نوع دوستی	وجدان کاری	احترام	جوانمردی	فضیلت مدنی	رفتار شهروندی سازمانی
N		۱۲۲	۱۲۲	۱۱۹	۱۲۱	۱۱۹	۱۱۸	۱۲۲
Normal Parameter s <sup>a</sup>	Mean	۳/۵۹	۲/۶۸	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۰
	Std. Deviation	۰/۵۸۱	۰/۵۷۹	۱/۰۰۴	۰/۹۶۱	۱/۰۰۲	۰/۹۵۶	۰/۹۹۶
Most Extreme Differences	Absolute	۰/۰۸۶	۰/۰۸۵	۰/۰۷۲	۰/۱۰۱	۰/۰۸۰	۰/۱۱۲	۰/۰۸۵
	Positive	۰/۰۵۴	۰/۰۸۵	۰/۰۶۰	۰/۱۰۱	۰/۰۸۰	۰/۱۱۲	۰/۰۸۵
	Negative	-۰/۰۸۶	-۰/۰۳۳	-۰/۰۷۲	-۰/۱۰۱	-۰/۰۴۶	-۰/۰۸۹	-۰/۰۳۳
Kolmogorov-Smirnov Z		۰/۹۵۴	۰/۹۳۵	۰/۷۸۷	۱/۱۱۰	۰/۸۷۵	۱/۲۱۶	۰/۹۳۵
Asymp. Sig. (2-tailed)		۰/۳۲۳	۰/۳۴۷	۰/۵۶۵	۰/۱۷۰	۰/۴۲۸	۰/۱۰۴	۰/۳۴۷
a. Test distribution is Normal.								
b. Calculated from data.								

مأخذ: یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که همه مؤلفه‌های مورد بررسی در این پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و همچنین با توجه به سطح معناداری هر یک از متغیرها که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، نتیجه می‌گیریم که توزیع داده‌های این پژوهش نرمال می‌باشد. همچنین پایایی کلیه متغیرها بالاتر از ۷۰ درصد است.

### ب. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین معنویت در محیط کار و نوع دوستی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد. برای بررسی وجود همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از آزمون ضریب همبستگی استفاده می‌شود. اگر جامعه نرمال باشد، از ضریب همبستگی پیرسون و اگر جامعه غیر نرمال باشد، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. در این پژوهش به دلیل نرمال بودن جامعه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱۰. سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع دوستی
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰

با توجه به داده‌های جدول ۱۰ و تجزیه و تحلیل انجام شده، مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با بعد نوع دوستی برابر با ۰/۳۳۴ و سطح معناداری داده شده برابر ۰/۰۰۰ است، بنابراین با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها، رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با بعد نوع دوستی وجود دارد.

فرضیه دوم: بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد. بین معنویت در محیط کار و فضیلت مدنی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد.

جدول ۱۱. سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	وجدان کاری
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۲۶۸	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۱۱ و تجزیه و تحلیل انجام شده، مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با بعد وجدان کاری برابر با ۰/۲۶۸ و سطح معناداری داده شده برابر ۰/۰۰۰ است، بنابراین با توجه مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها، رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با وجدان کاری برقرار است.

فرضیه سوم: بین معنویت در محیط کار و احترام ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد.

جدول ۱۲. سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	احترام
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۶۷۷	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۱۲ مشخص شده است، مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با بعد احترام برابر با ۰/۶۷۷ بوده و همچنین در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می‌باشد. با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها، رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با احترام برقرار است.

فرضیه چهارم: بین معنویت در محیط کار و جوانمردی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد.

جدول ۱۳. سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	جوانمردی
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۷۰۹	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده از جدول ۱۳ بیانگر آن است که مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با بعد جوانمردی برابر ۰/۷۰۹ و همچنین در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد. لذا با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها، رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با جوانمردی برقرار است.

فرضیه پنجم: بین معنویت در محیط کار و فضیلت مدنی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد.

جدول ۱۴. سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فضیلت مدنی
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۳۷۶	۰/۰۰۰

یافته‌های جدول ۱۴ حاکی از آن است که ۱۴ مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با بعد فضیلت مدنی برابر با ۰/۳۷۶ و همچنین در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد. با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها، رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با فضیلت مدنی برقرار است.

فرضیه ششم: بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد.

جدول ۱۵. سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته

متغیر مستقل	متغیر وابسته	رفتار شهروندی سازمانی
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰

باتوجه به داده‌های جدول ۱۵ مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با بعد رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۵۱۰ بوده و همچنین در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد. با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها، رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. بنابراین با توجه به جداول سنجش

همبستگی می‌توان گفت مقدار همبستگی بین متغیر معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن به ترتیب برابر (۰/۳۳۴، ۰/۲۶۸، ۰/۶۶۷، ۰/۷۰۹، ۰/۳۷۶، ۰/۵۱۰) می‌باشد و همچنین کلیه متغیرها در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار هستند. باتوجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی پیرسون میان متغیرها رابطه مثبتی بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی برقرار است. و بالاترین ضریب همبستگی در ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب مربوط به جوانمردی، احترام، فضیلت مدنی، نوع دوستی و وجدان کاری می‌باشد.

### تفسیر یافته‌های پژوهش:

نتایج پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس مبانی نظری و یافته‌ها پژوهش می‌توان گفت معنویت سازمانی فراتر از عقاید فردی است و در سازمان به بروز رفتارهایی که به نفع دیگران است منجر می‌شود، بنابراین هر قدر معنویت سازمانی کارکنان افزایش یابد، رفتارهای فرا نقشی آن‌ها افزایش خواهد یافت. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، کیم و هونساکر<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، اباذری محمودآباد و امیریان زاده (۱۳۹۴)، فریدونی و علی دوست قهفرخی (۱۳۹۳)، طالقانی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی داشته و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند. از آنجایی که معنویت در محیط کار فراتر از دیدگاه فردی و تفکر است، به عنوان عامل مهم خوشحالی کارمندان در نظر گرفته شده، کارمندان خوشحال مفید واقع می‌شوند و احترام زیادی برای دیگران قائل هستند. ارتباط با یکدیگر به عنوان یک جنبه معنویت حساسیت کارکنان را برای تمرکز بر نیازهای دیگران افزایش داده و رفتارهای مفید را در نتیجه افزایش می‌دهد. کارکنانی که خود کامل (جسمی، روحی، احساسی و معنوی) را به محیط کار منتقل می‌کنند تعامل بهتری را با همکارانشان دارند. آنها همسویی قوی و عمیقی با اهداف فردی و ارزشهای سازمانی از خود بروز می‌دهند.

ویژگی‌های معنوی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تأثیر شخصیت وی هست و رفتارهای فرا نقشی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد قرار می‌گیرد. بنابراین مهمترین مسئله‌ای که سازمان‌ها می‌توانند به آن توجه نمایند این است که در هنگام اجرای آزمون‌های استخدامی و در مصاحبه‌های قبل از استخدام و حتی در مواقع انتصاب و شرایط احراز شغل متغیر ویژگی‌های معنوی افراد را مدنظر قرار دهند و چه بهتر که افراد در ابتدای ورود به

سازمان کنترل شده و افرادی جذب سازمان شوند که با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و معنویت سازمانی آنان بتوانند رفتارهای اجتماعی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌گردد که یک سیستم مناسب برای اندازه‌گیری میزان شخصیت و معنویت در محیط کار طراحی و توسط سازمان اجرا گردد تا وضعیت روزانه، ماهانه و سالیانه‌ی سازمان به لحاظ درونی شخصیتی پایش و نقاط ضعف آن در قالب یک برنامه‌ی استراتژیک مرتفع گردد. همچنین توجه بیشتر به ویژگی‌های معنوی و شخصیتی کارکنان این سازمان می‌تواند به ارتقای بیشتر عملکرد اخلاقی و حرفه‌ای کارکنان و مدیران و در نهایت افزایش رفتار شهروندی آنها، منجر شود. بدیهی است نادیده گرفتن اصول اخلاقی و حرفه‌ای، تبعات و آسیب‌های فراوانی برای مراجع به دنبال خواهد داشت و اقبال عمومی و اعتماد آحاد جامعه را نسبت به سازمان مخدوش خواهد ساخت. کارکنان و مدیران بهتر است به منظور دریافت مجوز فعالیت از نظر ویژگی‌های شخصیتی و معنویت سازمانی ارزیابی شوند. پرورش سازمان با فرهنگ معنویت از طریق محیط کاری و نیروی کاری معنوی که به همه جوانب توجه دارد و خود را از لحاظ عمل، اندیشیدن و فضایل اخلاقی به سوی بهتر شدن سوق دهد.

به‌طور کلی نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که سازمان‌ها می‌توانند از آزمون‌های معنوی و شخصیتی جهت استخدام نیروهای خود استفاده نمایند، تا بدین وسیله رفتار شهروندی آنها را پیش‌بینی نمایند. علاوه بر این، سازمان قادر خواهند بود تا با هماهنگ‌سازی ویژگی‌های شخصیتی و معنوی کارکنان و مدیران خود، جهت افزایش عملکرد سازمانی کارکنان خود گام بردارند. طراحی آزمون‌های رفتاری با استفاده از آزمون‌های شخصیتی آیزنک، کتل و... و اندازه‌گیری دقیق این ویژگی‌ها قبل از استخدام و انتصاب در پست‌های مختلف، علاوه بر این برگزاری دوره‌های (سمینارها، همایش‌ها و...) آموزشی مختلف جهت بالا بردن معنویت همکاران در شهرهای مذهبی مانند مشهد و قم.

بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش متغیر وظیفه‌شناسی، تجربه‌اندوزی، سازش‌کاری، برون‌گرایی و بی‌ثباتی عاطفی به شکل معناداری بر معنویت و رفتارهای اجتماعی تأثیرگذار می‌باشند. پیشنهاد می‌شود مسئولین سازمان برای گزینش و استخدام داوطلبان خود به ابعاد شخصیتی مذکور توجه بیشتری نماید. این سازمان می‌تواند از نتایج پژوهش‌های به عمل آمده که در این راستا انجام گرفته شده است در جهت جذب کارکنان خود استفاده بهینه نماید.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش حاضر که ویژگی‌های شخصیتی و معنویت سازمانی کارکنان و مدیران باید به‌عنوان یکی از تعیین‌کننده‌های رفتارهای فرانقشی آنها در اقدامات مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد، پیشنهاد می‌شود سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و فنی-حرفه‌ای، برنامه‌های لازم شخصیتی و مذهبی را برای رفع موانع ایجاد

رفتارهای اجتماعی انجام دهند و با اتخاذ تدابیر مدیریتی صحیح موجبات افزایش عملکرد سازمانی کارکنان را فراهم کنند

## فهرست منابع:

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمندجا، منیجه و پور خلیل، مجید (۱۳۹۲). رابطه معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طلب نظامی، ۵(۱)، ۴۳-۵۰.
- اباذری محمودآباد، علی محمد و امیریان زاده، مژگان (۱۳۹۴). رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تهدد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۵، ۱۴۴-۱۱۹.
- زوار، تقی و عنایتی، بهار. (۱۳۹۵). مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش تبریز. فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۵(۲): ۱۲۸-۱۰۳.
- طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی و رستمی، حسین (۱۳۹۲). معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد: شهرداری زاهدان)، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگی سازمانی، ۱۲(۲)، ۱۸۸-۱۶۳.
- فریدونی، مسعود؛ علیدوست قهفرخی (۱۳۹۳). ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، فصلنامه مدیریت ورزشی، ۷(۶)، ۹۳۳-۹۲۱.
- مقیم، محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری و فناوری، سال دوم، ۳(۴)، ۹۸-۸۹.

Bauer, J. A., Wright, N. A., Askew, K., & Spector, P. E. (2018). The relationships between organizational citizenship behavior demands and extra-task behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 21(3), 163.

Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*; San Francisco: Jossey-Bass, 71

Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1140.

Cho, Y. B. and Ha, T. Y. (2016). A Study On Effect Of Workplace Spirituality Of Community Enterprise On Organizational Citizenship Behavior: Mediating Effects Of Job Satisfaction. *Management Information Systems Review*, 35(2), 137-165.



- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Fan, L., Javed, M. F., & Akhtar, W. (2014) Influence of Personality on Organizational Citizenship behavior, *International Journal of Education and Research*. 2(11), 225-240
- Ghorbanifar, M. and Azma, F. (2014). Workplace Spirituality And Organizational Citizenship Behavior: Evidence From Banking Industry. *Management Science Letters*, 4, 1685–1692.
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, Vol.49, No.2, pp129-142.
- Hui, C., Law, K. S., & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational behavior and human decision processes*, 77(1), 3-21.
- Kaur, M. & Singh, M. (2014). Personality Impetus to Managerial OCB: A Correlational Analysis. *Voice of Research*. Vol.2, No.4, pp.34-36.
- Kennedy, M. H. (2002). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon...* DBA. Nova Southeastern University.
- Kim, Y. J. and Hunsaker, W. D. (2018). The Effect Of Workplace Spirituality On Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect Of Job Engagement. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(2), 67–74.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006, August). MEASURING THE INTANGIBLE: DEVELOPMENT OF THE SPIRIT AT WORK SCALE. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2006, No. 1, pp. A1-A6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Nasel, D.D. (2004) *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality.*
- Organ, D.W. (1988) "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome", Lexington, MA: Lexington Books.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835.
- Podsakoff, N. P., MacKenzie, S. B. and Moorman, R. H. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107–142.
- Senobar, N., & Rahimiaghdam, S. (2014). The role of the moderator of workplace spirituality customer satisfaction and organizational citizenship behavior.

Yusof, J., Yaacob, H.F., & Rahman, S.A. (2018). The Relationship of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behaviour.

Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190-197.