

Study of the effect of personality traits on organizational citizenship behavior with the mediating role of spirituality in the workplace

Tooran bagheri

Ph.D. Knowledge and Information Science, Management and Planning Organization of
Kermanshah, Razi University Visiting Professor, Kermanshah, Iran.
(Corresponding Author). Shokofeh1265@yahoo.com

Borzo bagherabadi

Professional Doctorate of Business Management, Kermanshah Management and Planning
Organization, Kermanshah, Iran.
bagherabadi@gmail.com

Reza omranpoor

Professional Doctorate of Business Management, Kermanshah Technical and Vocational
Education Department, Iran.
Rezaomranpuor @yahoo.com

Abstract

Objective: The present study aimed to investigate the effect of personality traits on organizational citizenship behavior with the mediating role of spirituality in the workplace in the Management and Planning Organization and the General Directorate of Technical and Vocational Education of Kermanshah.

Methodology: This investigation is a practical sort which is done by the method of scaling by descriptive attitude. The statistical population of the study included 128 managers, deputies and experts. Data collection tools are standard questionnaires whose validity and reliability have been investigated and confirmed. SPSS 25 software was used to analyze the data. Structural equations were used to analyze the data using Amos software.

Results: The regression coefficients between the variables are higher than 0.279 and their significance level is less than 0.049. Also, the mediating effects of spirituality in the workplace among the other two variables according to the Bootstrap test are equal to 0.281 and its significance is 0.004, which is in the confidence interval of 0.95 out of the intervals. Given the findings of the study in order to increase behaviors beyond the role, it is necessary to pay attention to the personality traits of employees and spirituality in the workplace as variables affecting organizational citizenship behavior.

Keywords: Characteristics of Personality, Spirituality in the Workplace, Organizational Citizenship Behavior

مطالعه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی

با نقش میانجی معنویت در محیط کار

توران باقری

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

(نویسنده مسئول): Shokofeh1265@yahoo.com

برزو باقرآبادی

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

b.bagherabadi@gmail.com

رضا عمرانپور

دکتری حرفه‌ای مدیریت کسب و کار (DBA)، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

Rezaomranpuor@yahoo.com

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار 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 روش پیمایشی و به صورت توصیفی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۲۸ نفر از مدیران، معاونین و کارشناسان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و اداره کل فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده که روایی و پایایی آن تأیید شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آموس استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد 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 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: ویژگی‌های شخصیتی، معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی

مقدمه و بیان مسئله:

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. بیش از ۹۰ درصد بدنه دولت را کارشناسان و مدیران تشکیل می‌دهند و به طور 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 بویژه سازمان‌های خدماتی به توسعه رفتارهای کاری مناسب در کارکنان از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی^۱ 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 توانایی‌هایش به نفع سازمان به کار می‌گیرد. مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معنایابی 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 (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). معنویت در محل کار^۲ به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان 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^۳ (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 شده 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 زمینه‌های بهزیستی روانی مطرح باشد (آنترنر، لويس و فینک^۴، ۲۰۱۴).

از آنجایی که شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که بر اساس آن می‌توان افراد را طبقه‌بندی کرد. این ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای و شغلی تأثیر می‌گذارند و بر اساس آنها می‌توان رفتارهای خاص افراد را در موقعیت‌های کار و شغلشان تعیین نمود (جعفری و همکاران، ۲۰۱۲). سابرامانیام و

1. Organizational Citizenship Behavior(OCB)
2. Workplace spirituality
3. Cho and Ha
4. Unterrainer, Lewis & Fink

پانجانام^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر شخصیت بر معنویت در محیط کار به این نتیجه رسیدن که شخصیت اثرات مثبتی بر معنویت در محیط کار دارد.

انگلیم^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نیز رابطه ویژگی‌های شخصیتی^۳ شامل صداقت- تواضع، برونگرایی، وظیفه‌شناسی و سازش‌کاری را با رفتار شهروندی سازمانی را مثبت دانسته در حالی که با رفتار ضد تولید منفی ارزیابی کرده‌اند. در این پژوهش، کارمندان خوشحال مفید واقع می‌شوند و احترام زیادی برای دیگران قائل هستند و رفتار شهروندی سازمانی بهتری را از خود بروز می‌دهند (اوی، ورسینگ و لوتانز^۴، ۲۰۰۸؛ میلز^۵، ۲۰۰۲).

ارگان (۱۹۹۰) استدلال می‌کند که تفاوت‌های فردی در پیش‌بینی اینکه آیا یک کارمند از خود رفتار شهروندی سازمانی بروز می‌دهد یا خیر، نقش مهمی ایفا می‌کند. از این رو، اعتقاد بر این است که بعضی از افراد به دلیل هویتی که دارند، بیشتر از خود رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهند. بدیهی است ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، بر نحوه عمل و رفتار افراد تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات و رفتار سازمانی آنها مؤثر خواهد بود. به همین دلیل شناخت این ویژگی‌ها موضوعی حائز اهمیت می‌باشد (سیدی، ۱۳۹۴). از طرفی با وجود تأکیدی که در مبانی نظری مدیریت، بر نقش تأثیرگذار صفات شخصیتی بر رفتارهای فرانقشی به چشم می‌خورد، اما متأسفانه تاکنون پژوهشی که به صورت همزمان تأثیر یکپارچه ویژگی‌های شخصیتی و معنویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را بسنجد، انجام نشده است. ضرورت دیگر انجام پژوهش آن است که سازمان‌ها به رفتار خاصی مانند رفتارهای فرانقشی جهت بقاء در شرایط رقابتی کنونی نیاز دارند. بنابراین با توجه به اهمیت رفتارهای اختیاری و فراوظیفه‌ای برای سازمان‌های امروزی در این پژوهش بر آنیم تا به چگونگی ارتباط بین صفات شخصیتی، معنویت سازمانی و رفتارهای فرانقشی در بین مدیران و کارشناسان پرداخته و میزان اثرگذاری آنها را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهیم. به عبارت دیگر، در این پژوهش سعی شده است به این سؤال پاسخ داد شود که آیا ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارند؟

مبانی نظری پژوهش

رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار در سال ۱۹۸۳ توسط ارگان و همکارانش بیان شد (محمودی میمند و هرندی، ۱۳۹۰). در طول چندین دهه گذشته رفتار شهروندی سازمانی تبدیل به یک مفهوم مهم در حوزه روانشناسی و مدیریت شده و توجه گسترده‌ای را به خود جلب کرده است (حمزئیان و همکاران، ۱۳۹۸).

1. Subramaniam and N. Panchanatham
2. Anglim
3. personality traits
4. Avey, Wernsing, & Luthans
5. Miles

رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار فردی اختیاری است که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش رسمی مورد توجه قرار نمی‌گیرد و در مجموع، موجب تقویت عملکرد مؤثر سازمان می‌شود (رضازاده، ۱۳۹۸). این رفتار تا حدی به انتخاب شخصی مربوط است به طوری که عدم انجام آن لزوماً قابل تنبیه تلقی نمی‌شود.

رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهای اختیاری یک منبع انسانی هستند که به طور مستقیم عملکرد مؤثر یک سازمان را تقویت می‌کنند، بدون آنکه لزوماً بر بهره‌وری یک منبع کاری اثر بگذارند. رفتار شهروندی سازمانی بیانگر عملکرد اختیاری و فرانش کارکنان در محیط کار است (شهائی، انواری رستمی و حضوری، ۱۳۹۱). رفتار فردی که داوطلبانه است، به طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارایی سازمان را افزایش خواهد داد (شاکری زنگیر و همکاران، ۱۳۹۶؛ گودرزی و همکاران، ۱۳۹۶).

سه جهت‌گیری کلی در مطالعات رفتار شهروندی سازمانی دیده می‌شود: مفهوم‌سازی و شناسایی ابعاد، تبیین محرک‌ها و بررسی پیامدها یا راه‌آورها. در مجموع، اهمیت عملی رفتار شهروندی سازمانی آن است که کارایی و ثمربخشی سازمانی را به طور واسطه‌ای سهم داشتن در تبدیل منابع، نوآوری و تطبیق‌پذیری بهبود می‌دهد (بائور^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۶۰).

رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و اختیاری و فراوظیفه‌ای است که به طور مستقیم و غیر مستقیم از راه سیستم پاداش رسمی سازماندهی نمی‌شود و در مجموع در افزایش عملکرد اثر بخشی سازمان مؤثر است (زانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

به طور کلی رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فراتر از وظایف شغلی مندرج در خط‌مشی سازمانی و توصیف شغلی است. رفتار شهروندی سازمانی که توسط کارکنان سازمان نمایش داده می‌شود، از حداقل الزمات شغلی پیش‌بینی شده توسط کارفرمایان پیشی می‌گیرد و از این طریق رفاه بیشتری برای همکاران و سازمان‌ها و یا گروه‌های کاری ایجاد می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد رفتارهای شهروندی سازمانی به عملکرد برتر و اثربخشی سازمانی کمک می‌کند (نقشبندی و همکاران، ۲۰۱۶).

معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه شده درباره ابعاد و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان (۱۹۸۸) ارائه شده است. این مقیاس متشکل از ابعادی پنج‌گانه است که ساختار رفتار شهروندی سازمانی را تشکیل می‌دهد و در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد، این پنج بعد عبارتند از:

نوع دوستی: کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیر معمول

وظیفه‌شناسی: انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود (همانند کار در بعد از ساعت اداری برای سود رساندن به سازمان).

جوانمردی: تأکید بر جنبه‌های مثبت سازمان به جای جنبه‌های منفی آن

فضیلت مدنی: مستلزم حمایت از عملیات‌های اداری سازمان است.

ادب و نزاکت: مشورت با دیگران قبل از اقدام به عمل، دادن اطلاع قبل از عمل و رد و بدل کردن اطلاعات (شریعتمداری، عابدی و ندیمی، ۱۳۹۷).

معنویت در محیط کار

واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، به همین دلیل تعریف آن مشکل است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت ندارند. در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود: گیاکالن و جیور کویج^۱ (۲۰۰۴) معنویت را چارچوبی از ارزش‌های سازمانی که در فرهنگ قابل مشاهده است تعریف کرده‌اند که تجارت کارکنان را از طریق فرآیند کار، و حس ارتباط با دیگران را به گونه‌ای که موجب احساس کمال و لذت برای فرد می‌شود را ارتقاء می‌دهند. معنویت در کار تجربه‌ای از ارتباط و اعتماد متقابل میان افرادی است که در یک فرایند کاری باهم همکاری می‌کنند که منجر به خوش بینی و حسن نیت فردی، ایجاد یک فرهنگ انگیزی و افزایش عملکرد می‌شود (مارکوس^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

معنویت در سازمان پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. براین اساس، بسیاری از آن‌ها معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی-نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هریک، آنها را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثباتند (میرزایی توکلی و شریتمعداری، ۱۳۹۴). معنویت سازمانی، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنان را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، بگونه‌ای که احساس لذت را تجربه کنند (احمدی و همکاران، ۲۰۱۴).

معنویت سازمانی درک و شناسایی بعد از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است. به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابند (سنوبر و رحیمی قدم، ۲۰۱۴). به طور کلی کارکنان سازمان، معمولاً چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کار بامعنا و امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. معنویت سازمان در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق از کار است (زوار و عنایتی، ۱۳۹۵). مهمترین کاربردهای معنویت در محیط کار شامل امنیت شخصی و ایجاد آرامش خاطر، ایجاد تفاهم بین افراد و بهبود ارتباطات در محیط کار، مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه می‌باشند (قاسمی پیربلوطی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Giacalone, R.A. & Jurkiewicz
2. Marques and et al

جذابیت کار (معنادار بودن کار)؛ به وسیله احساس عمیقی از سعادت توصیف می‌شود، شخص مشغول کار معناداری است که دارای هدف متعالی است. احساس همبستگی (مشترک)؛ که در برگیرنده احساس ارتباط با دیگران و داشتن هدف مشترک با آنان است. سازگاری با ارزش‌های سازمانی (ارتباط معنوی)؛ که در برگیرنده احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود است (کینجرسکی و اسکراینپک^۱، ۲۰۰۶).

ویژگی‌های شخصیتی

از بین ویژگی‌های شخصیتی معرفی شده تا کنون، طی سال‌های اخیر، پنج عامل بزرگ شخصیت یعنی روان-نژندی، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی توجهات زیادی را به خود جلب نموده‌اند (مک کری و تراکیانو^۲، ۲۰۰۵). کاستا و مک کری^۳ (۱۹۹۲)، در نظریه خود پنج ویژگی مهم شخصیت را به صورت زیر معرفی کرده‌اند:

روان رنجورخویی: به سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و روان‌نژندی مربوط است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این مقیاس را تشکیل می‌دهند.

برون‌گرایی: برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد است. افزون بر این، آنان در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. افراد برون‌گرا معمولاً علاقمند به توسعه صنعت و کار خود هستند.

انعطاف‌پذیری: عناصر تشکیل دهنده گشودگی نسبت به تجربه، تصورات، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه-های عاطفی درونی و داوری کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظرهای جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد (بسته) احساسات مثبت و منفی بیشتری دارند.

توافق: همانند برون‌گرایی، شاخص توافق بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. او اعتقاد دارد که دیگران نیز با وی همین رابطه را دارند و در مقایسه، شخص مخالف، خود محور بوده و به قصد و نیت دیگران مضمون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری.

با وجدان بودن: به کنترل خویش در فرایند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف گفته می‌شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بوده است. به طور خلاصه، دو ویژگی عمده کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی در شاخص وظیفه‌شناسی قرار می‌گیرند (کرمی‌دهباجی و سید احمدیان، ۱۳۹۶).

1. Kinjerski & Skrypnek
2. McCrae & Terracciano
3. Costa & McCrae

فرضیه‌های پژوهش

- ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و مثبتی دارد.
- ویژگی‌های شخصیتی بر معنویت در محیط کار اثر مستقیم و مثبتی دارد.
- معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و مثبتی دارد.
- معنویت در محیط کار نقش میانجی بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و براساس گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی است. همچنین پژوهش حاضر مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ است. هدف از انتخاب روش و اجرای الگو تحلیلی توصیف تأثیر صفات شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، معاونین (مدیرکل، معاونین و رئیس گروه در سازمان برنامه و بودجه کلاً ۱۵ نفر و در سازمان فنی و حرفه‌ای کلاً ۱۰ نفر) و ۵۸ نفر از کارشناسان اعم رسمی، پیمانی و قراردادی سازمان برنامه و بودجه و ۴۵ نفر از سازمان فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه در سال ۹۸ بودند. 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. به طور کلی، برای جمع‌آوری داده‌ها می‌توان از چهار روش پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده و نهایتاً بررسی مدارک گذشته استفاده کرد. اطلاعات مورد نیاز در پژوهش حاضر با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای شامل کتب، مجلات و مقالات، گزارش‌های پژوهشی، مدارک و اسناد موجود و همچنین از پرسشنامه به دست آمده است. برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه (کاستا و مک‌کرا، ۱۹۸۹) در پنج بعد بی‌ثباتی عاطفی، برون‌گرایی، تجربه‌اندوزی، سازش‌کاری و وظیفه‌شناسی، متغیر معنویت در محیط کار براساس پرسشنامه (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳) استفاده شد. همچنین در سه بعد معنا‌دار بودن کار، احساس همبستگی با همکاران و همسویی با ارزش‌های سازمان و متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پودساکف و همکارانش^۲ (۱۹۹۰) در پنج بعد نوع‌دوستی، وجدان‌کاری، احترام، جوانمردی و فضیلت مدنی استفاده گردید. در این پژوهش برای بررسی روایی سنج‌های پرسشنامه از دو روش روایی محتوا و سازه استفاده شد. به منظور اطمینان از روایی محتوا، پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید مجرب رسید. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که این میزان همسانی درونی سؤالات برای کل پرسشنامه و تک‌تک متغیرهای پژوهش بالاتر از ۸۲ درصد بوده است. این اعداد نشان‌دهنده این است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و برای بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده و از روش بوت استرپ^۳ نرم افزار

1. Structural Equation Modeling-SEM
 2. Podsakoff & et al
 3. Bootstrap

آموس برای بررسی میانجی‌گری معنویت در محیط کار استفاده شد. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم-افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS V.23 و نرم‌افزار SPSS V.23) صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش

مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

در جدول ۱، میزان آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آمارهای توصیفی آنها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

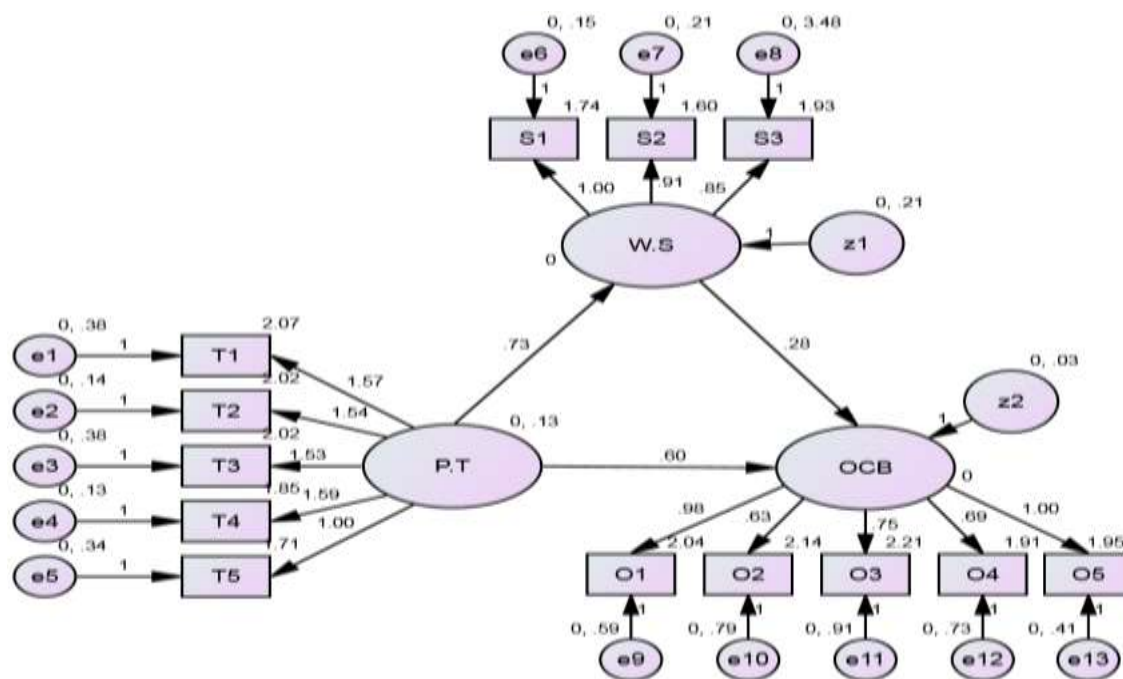
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، پایایی متغیرها

| ویژگی‌های شخصیتی | معنویت در محیط کار | رفتار شهروندی سازمانی | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------|--|
| ۱۲۲ | ۱۲۲ | ۱۲۲ | تعداد | |
| ۳/۵۹ | ۲/۶۸ | ۲/۲۱ | نرمال پارامتریک | |
| ۰/۵۸۱ | ۰/۵۷۹ | ۰/۳۵۰ | انحراف معیار | |
| ۰/۰۸۶ | ۰/۰۸۵ | ۰/۰۶۴ | مطلق | |
| ۰/۰۵۴ | ۰/۰۸۵ | ۰/۰۶۲ | بیشترین انحرافات | |
| -۰/۰۸۶ | -۰/۰۳۳ | -۰/۰۶۴ | منفی | |
| ۰/۹۵۴ | ۰/۹۵۴ | ۰/۷۰۴ | کولموگروف-اسمیرنوف Z | |
| ۰/۳۲۳ | ۰/۳۲۳ | ۰/۷۰۵ | سیگ (سطح معنی‌داری) | |
| a. توزیع نرمال است | | | | |
| b. محاسبه شده از داده‌ها | | | | |

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید از توزیع آماری متغیری که مورد آزمون قرار می‌گیرد، اطمینان حاصل گردد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کلموگراف اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. اگر سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر باشد فرض صفر رد شده است و نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نمی‌باشد. بنابراین با توجه به سطح معناداری هر یک از متغیرها که بزرگتر از ۰/۰۵ است، توزیع داده‌های این پژوهش نرمال می‌باشد.

مدل ساختاری پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با بکارگیری حداکثر درست‌نمایی در نرم‌افزار آموس استفاده شد که در طی همه مراحل پژوهش ماتریس کوواریانس مبنای کار قرار گرفت.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

مدل پژوهش بر اساس معادلات ساختاری در شکل ۱ نشان داده شده است. برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی P و CR استفاده شده است. مقدار بحرانی، مقداری است که از حاصل تقسیم "تخمین وزن رگرسیونی" بر "خطای استاندارد" به دست می‌آید. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. کمتر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو مهم شمرده نمی‌شود و همچنین مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای مقدار P نشان‌دهنده تفاوت معنادار مقدار محاسبه‌شده برای وزن رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. ضریب رگرسیونی صفات شخصیتی بر معنویت در محیط کار برابر با ۰/۷۳ و همچنین ضریب رگرسیونی صفات شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۶۰ و ضریب رگرسیونی معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۲۸ می‌باشد که ضرایب تأثیر آنها مورد تأیید قرار گرفت. ۰/۲۱ خطای ساختاری متغیر وابسته معنویت در محیط کار، ۰/۰۳ خطای ساختاری متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

شاخص‌های برازش مدل

برازش مدل: برای برازش مناسب بودن مدل پژوهش بر اساس معادلات ساختاری از سه دسته شاخص برازش مطلق، تطبیقی و مقصد استفاده شد. در جدول ۲ مهمترین شاخص‌ها برازش مدل ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

| مقادیر شاخص در الگوی مدنظر | مبنای تصمیم‌گیری | شاخص‌ها | نوع شاخص برازش |
|-------------------------------|------------------|---------|---------------------|
| ۶۵/۶۴۹ | ----- | CMIN | شاخص‌های برازش مطلق |
| ۰/۳۵۲ | بیشتر از ۰/۰۵ | Value-P | |
| ۰/۹۸۹ | $\geq ۰/۹$ | CFI | شاخص برازش تطبیقی |
| ۰/۹۸۷ | $\geq ۰/۹$ | TLI | |
| ۰/۶۷۱ | بزرگتر از ۰/۵ | PNFI | شاخص برازش مقصد |
| ۰/۷۸۶ | بزرگتر از ۰/۵ | PCFI | |
| ۱/۰۵۹ | کمتر از ۳ | CMIN/DF | |
| ۰/۰۲۲ | $\leq ۰/۰۸$ | RMSEA | |

چنانچه شاخص‌های CFI، TLI بزرگ‌تر از ۰/۹۰، برازش مناسب مدل نتیجه می‌شود، بعلاوه اگر شاخص‌های RMSEA و کوچکتر از ۰/۰۸ باشند، نشان‌دهنده برازش بسیار مطلوب و بسیار مناسب بوده و مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد. هرچه مقدار شاخص PNFI و PCFI بزرگتر از ۰/۵ باشد مدل پیشنهادی مناسب است و هر چه مقدار شاخص CMIN/DF کمتر از ۳ باشد گرفته می‌شود مدل پیشنهادی مناسب است. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌ها مقدار مناسب را کسب کرده‌اند، می‌توان ذکر کرد که مدل پیشنهادی قابل قبول و مناسب می‌باشد. با توجه به شاخص‌های به دست آمده، مدل پژوهش، از برازندگی خوبی برخوردار است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

همانگونه پیشتر عنوان شد، پژوهش حاضر بر پایه چهار فرضیه اصلی قرار دارد که سه فرضیه اثرات مستقیم متغیرها را تبیین می‌کند و یک فرضیه به بررسی میانجی‌گری معنویت در محیط کار در روابط بین می‌پردازد. در این مدل تمامی روابط بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار بوده ($P < 0.05$, $CR > 1.64$) و هر سه فرضیه اصلی اول تأیید شدند. همچنین متغیر میانجی رابطه بین دو متغیر را توضیح می‌دهد.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | ضریب مسیر | | مسیر | |
|----------------|-----------------|-----------|------------|-----------------------|-------|
| | | مستقیم | غیر مستقیم | | |
| تأیید | ۰/۰۰۶ | | ۰/۶۰ | OCB <--- P.T | اول |
| تأیید | *** | | ۰/۷۳ | W.S <--- P.T | دوم |
| تأیید | ۰/۰۴۹ | | ۰/۲۸ | OCB <--- W.S | سوم |
| تأیید | ۰/۰۰۴ | ۰/۲۸ | | OCB <--- W.S <--- P.T | چهارم |

***P در سطح کمتر از ۰/۱۰۰ معنی‌دار است

نتیجه گیری

در این پژوهش با استفاده از یک مدل ساختاری فرضی، رابطه بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده از الگویابی معادلات ساختاری گویای آن بود که کلیه فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. بر اساس فرضیه اول هر قدر میزان صفات شخصیتی کارکنان بالاتر باشد، ارتقای رفتار شهروندی را در پی خواهد داشت. شخصیت عنوان عامل فردی (منبع کنترل کار) به عنوان یک عنصر مهم نقش با اهمیتی را در نتایج سازمان ایفا می‌نماید. شخصیت افراد باعث می‌شود که فرد در یک رفتار فرا نقشی مشارکت جوید. افرادی که از ویژگی شخصیتی باز بودن نسبت به تجربه (شامل ویژگی‌هایی نظیر تخیلی بودن، کنجکاو بودن، ذهن گسترده و باهوش بودن)، با وجدان بودن (شامل وقت شناس، دقیق، انضباط و قابل اطمینان، سخت کوش و موفق) و یا ثبات احساسی (آرام و متعادل) برخوردارند، به بالاترین سطوح رفتار شهروندی سازمانی دست می‌یابند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های کائور و سینگ^۱ (۲۰۱۴)، فن، جاوید و اختر^۲ (۲۰۱۴)، چیاپورو و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، مبنی بر اینکه باز بودن نسبت به تجربه، با وجدان بودن و ثبات احساسی، متغیرهای پیشین مهمی در عملکرد بین فردی هستند همخوانی دارد. صفات شخصیتی (توافق پذیری، برونگرایی، باز بودن به تجربه و وجدان کاری) به ارتقای معنویت سازمانی منجر می‌گردد. از آنجایی که ساختار معنویت در محیط کار از دیدگاه و تفکر فردی فراتر رفته است، انتظار می‌رود که ویژگی‌های شخصیتی بیشتر به معنویت بالاتر در محیط کار منجر شوند و این خود منعکس کننده فرهنگ معنوی و محیط مثبتی است که به نفع همه افراد در سازمان و عامل افزایش اثربخشی سازمانی می‌باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های سابرامانیام و پانچانام^۴ (۲۰۱۶)، ثناگوی محرر و همکاران (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و نتایج آنها را تأیید می‌کند. همچنین معنویت به عنوان عامل مهم خوشحالی کارمندان تلقی می‌گردد. کارمندان خوشحال مفید واقع می‌شوند و احترام زیادی برای دیگران قائل هستند ارتباط با یکدیگر به عنوان یک جنبه معنوی حساسیت کارکنان را برای تمرکز بر نیازهای دیگران افزایش داده و رفتارهای مفید را در نتیجه افزایش می‌دهد. آنها همسویی قوی و عمیقی با اهداف فردی و ارزش‌های سازمانی از خود بروز می‌دهند و کار خویش را فراتر از یک شغل در نظر می‌گیرند. بدین صورت، باعث می‌شود که رفتارهای فرا نقشی مشتمل بر اقدامات رفتار شهروندی سازمانی را انجام دهند.

پیشنهادها

- 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 سالیانه سازمان به لحاظ درونی شخصیتی پایش و نقاط ضعف آن در قالب یک برنامه استراتژیک مرتفع گردد.

1. Kaur & Singh
2. Fan, Javed & Akhtar
3. Chiaburu & et al
4. Subramaniam & Panchanatham

- با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که توجه بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان این سازمان می‌تواند به ارتقای بیشتر عملکرد اخلاقی و حرفه‌ای کارکنان و مدیران و در نهایت افزایش رفتار شهروندی آن، 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.

- طراحی آزمون‌های رفتاری با استفاده از آزمون‌های شخصیتی آیزنک، کتل و... قبل از استخدام و انتصاب در پست‌های مختلف.

- برگزاری دوره‌های مختلف در اماکن زیارتی و سیاحتی جهت بالا بردن معنویت سازمانی کارکنان

- جهت تصدی پست‌های مدیریتی افرادی که دارای معنویت سازمانی و رفتارهای اجتماعی بالا هستند انتخاب گردند.

براساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش متغیرهای 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.

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.
- ثناگوی محرر، غلامرضا؛ موسی آبتن؛ غلامرضا جوادی مقدم و علیرضا دهقان بمی پور (۱۳۹۵). بررسی رابطه معنویت در محیط کار با ویژگی های شخصیتی و سلامت روانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان سیستان و بلوچستان، دومین کنفرانس ملی چارسوی علوم انسانی، شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین https://www.civilica.com/Paper-NCCH02-NCCH02_076.html (متان)،
- حمزئیان، عظیم؛ حیدری، حمیدرضا؛ باقری قره بلاغ، هوشمند و فهیم راد، رضا (۱۳۹۸). واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان راهنمایی و رانندگی با تأکید نقش میانجی اشتیاق شغلی، پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۴(۳)، ۵۶۹-۵۹۰.
- رضازاده، اکبر (۱۳۹۸). بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱(۱)، ۱۸۵-۲۰۰.
- زوار، تقی؛ عنایتی، بهار (۱۳۹۵). مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان اداره های آموزش و پرورش تبریز، فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان ها، ۵(۲): ۱۲۸-۱۰۳.
- سیدی، سید مسعود؛ ایزدی، احمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی پلیس استان فارس، فصلنامه دانش انتظامی، ۱۲(۱)، ۱۴۲-۱۰۷.
- شاکری زنگیر، ابراهیم؛ معینی کیا، مهدی؛ بابایی، رضا و فتوحی، علی (۱۳۹۶). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با سکوت سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس متوسطه، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، ۱۳(۱)، ۲۳۰-۲۱۱.
- شریعتمداری، مهدی؛ عابدی، زهره و ندیمی، اکرم (۱۳۹۷). نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۳ تهران)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۲۸، ۱۸-۱.
- شهبائی، بهنام؛ انواری رستمی، علی اصغر و حضوری، محمدجواد (۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی در ساپکو: ابعاد، محرک ها و پیامد، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۲(۳)، ۸۷-۶۵.

قاسمی پیربلوطی، محمد؛ احمدی، رضا؛ علوی اشکفتکی، مجید و علوی اشکفتکی، صغری (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد و مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، ۱۶(۵)، ۱۳۱-۱۲۳.

کرمی دهباغی، مهدی؛ سیداحمدیان، محمدرضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی با تعهد سازمانی در کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، نشریه منابع انسانی ناجا، ۸(۴۷)، ۷۸-۶۳.

گودرزی، مهدی؛ محسنی اردهالی، سیده شهرزاد و رحیمی، ایمان (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان فدارسیون ورزش سه گانه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۴)، ۷۴-۶۵.

محمودی میمند، محمود و هرنندی، عطاالله (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین خودسودمندی کارکنان با بروز رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: کارکنان مدیریت فرهنگی و وزارت علوم و پژوهشات و فناوری، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱، ۱۵۳-۱۳۷.

مقیمی، محمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری و فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴، ۹۸-۸۹.

میرزایی توکلی، سید منصور؛ شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴(۱): ۷۶-۶۰.

Ahmadi S., Nami Y. & Barvarz R.(2014). The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 114, pp. 262-264.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F.(2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.

Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L., & Marty, A.(2018). HEXACO personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low-stakes and job applicant contexts. *Journal of Research in Personality*, 77, 11-20.

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.

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.

- Costa p.T& McCrae R.P.(1992).Normal personality assessmet in clinical practice :The NEO personality inventory, *Psychological Assessment Journal of Consulting and clinical psychology* ,7,5-13.
- 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.
- 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.
- Giacaline,R.A. & Jurkiewics,CL.(2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, Vol.49, No.2, pp129-142.
- Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiari Z.(2012). Relationship between personality traits and coping with job stress among nurses]. *J Nurs Manage*. 1(4):36-44.
- Kaur, M. & Singh, M.(2014). Personality Impetus to Managerial OCB: A Correlational Analysis. *Voice of Research*. Vol.2, No,4, pp.34-36.
- 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.
- Marques, J. F., Allevato, E., & Holt, S.(2008). Linking quality management and emotional intelligence to workplace spirituality. *Organization Development Journal*, 26(4), 81-88.
- 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.
- McCrae, R. R., & Terracciano, A.(2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: data from 50 cultures. *Journal of personality and social psychology*, 88(3), 547.
- Naqshbandi, M. Muzamil; Garib Singh, Sharan Kaur & Ma, Pin(2016). The link between organisational citizenship behaviours and open innovation: A case of Malaysian high-tech sector. *IIMB Management Review* 28, 200–211.
- 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. *Culture strategy*, 23, 179-208.
- Subramaniam, M., & Panchanatham, N.(2016). INFLUENCE OF PERSONALITY ON WORKPLACE SPIRITUALITY.
- 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.