

The predictive role of personality, self-esteem and religious orientation in organizational citizenship behavior

Mohamadrezavahdanasadi, Ph.D. student
of Instructional Technology, Allame Tabatabaee University

Farhad Tanhaye Reshvanloo, M.A.
in Educational Psychology

Zahra Rohani, M.A. student
in sport management Four area of Education

Hossein Mahdian, Ph.D.
Islamic Azad University, Bojnourd Branch

Abstract

The present study investigated the predictive role of personality characteristics, self-esteem and religious orientation of employees in their organizational citizenship behavior. In a Correlational design, 310 employees of North Khorasan Head office of Education, were selected by cluster sampling and were asked to complete the organizational citizenship behavior (Moghimi, 2005), NEO Personality Inventory (Costa & McCrae, 1985), Allport's religious orientation (Fegean, 1963) and (Rosenberg, 1965) self-esteem Questionnaire. For data analysis, the Pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis were used. Stepwise regression results showed that social customs in terms of self-satisfaction, restraint ($P < 0.01$) and order ($P = 0.05$) is predictable. Other personality traits, religious orientation and personal competence and self-esteem general scores were unable to predict social customs. Altruism and Mutual coordination versus restraint, intrinsic religious orientation ($P < 0.01$) and order ($P < 0.05$) was explained and other personality traits, extrinsic religious orientation and dimensions of self-satisfaction, self-competence and self-esteem general scores were unable to predict Altruism and Mutual coordination; working conscience by being cautious in decision-making and self-satisfaction ($P < 0.05$) is predictable. Protection of organizational resources in terms of order ($P < 0.01$) and self-esteem ($P < 0.05$) will be explained. Generosity and civility in terms of self-satisfaction, intrinsic religious orientation ($P < 0.01$) and external religious orientation ($P < 0.05$) was predictable. Overall among the predictor variables, personality traits were most predictive power for organizational citizenship behavior.

Key words: organizational citizenship behavior, personality factors, self-esteem and religious orientation.

نقش پیش‌بینی‌کنندگی عوامل شخصیتی، عزت‌نفس و جهت‌گیری مذهبی در رفتار شهروندی سازمانی

محمدرضا وحدانی اسدی*
دانشجوی دکتری تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی

فرهاد تنهای رشوانلو
کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی

زهرا روحانی
کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

حسین مهدیان
عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده صفات شخصیتی، عزت‌نفس و جهت‌گیری مذهبی کارکنان در رفتار شهروندی سازمانی آنان بود. در یک طرح همبستگی تعداد ۳۱۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی، به شیوه نمونه‌برداری خوشه‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه‌های رفتار شهروندی سازمانی (مقیمی، ۱۳۸۴)، شخصیت NEO (کاستا و مک کری، ۱۹۸۵)، جهت‌گیری مذهبی آلپورت (فگین، ۱۹۶۳) و عزت‌نفس (روزنبرگ، ۱۹۶۵) را تکمیل کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که: آداب اجتماعی بر حسب رضامندی از خود، خویش‌داری ($P < 0.01$) و نظم و ترتیب ($P < 0.05$) قابل پیش‌بینی است. جهت‌گیری مذهبی، بعد شایستگی شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی آداب اجتماعی نبودند. نوع دوستی و هماهنگی متقابل بر حسب خویش‌داری، جهت‌گیری مذهبی درونی ($P < 0.01$) و نظم و ترتیب ($P < 0.05$) قابل تبیین بودند ولی جهت‌گیری مذهبی بیرونی و عزت‌نفس و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی نوع دوستی و هماهنگی متقابل نبودند. وجدان کاری نیز بر حسب محتاط بودن در تصمیم‌گیری و رضامندی از خود ($P < 0.05$) قابل پیش‌بینی بود. محافظت از منابع سازمان بر حسب نظم و ترتیب ($P < 0.01$) و عزت‌نفس ($P < 0.05$) قابل تبیین بود. جوانمردی و نزاکت بر حسب رضامندی از خود، جهت‌گیری مذهبی درونی ($P < 0.01$) و جهت‌گیری مذهبی بیرونی ($P < 0.05$) قابل پیش‌بینی بود. در مجموع در میان متغیرهای پیش‌بین، صفات شخصیتی از بیشترین توان پیش‌بینی برای رفتار شهروندی سازمانی برخوردار بودند. واژه‌های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، صفات شخصیتی، عزت‌نفس و جهت‌گیری مذهبی.

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی است.

* نویسنده مسؤول: پست الکترونیکی: mra_vahdani@yahoo.com

پذیرش ۹۲/۹/۲۴

اعلام وصول ۹۰/۱۲/۱

مقدمه

شهروندی سازمانی می‌توان به رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ادراک عدالت سازمانی، ادراک حمایت از سوی سرپرست یا سازمان و ویژگی‌های شخصیتی از قبیل عاطفه، سازگاری و وجدان اشاره نمود (سومچ و ران^۸، ۲۰۰۷؛ ویچ^۹، ۲۰۰۲؛ ویگودا^{۱۰}، ۲۰۰۰؛ مورمن و بلکلی^{۱۱}، ۲۰۰۵).

نتایج تحقیق کریتنر^{۱۲} (۱۹۹۸) نشان داده است که همبستگی مثبت و معناداری بین بعد شخصیتی وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی و آموزشی وجود دارد (میلر و کاردی^{۱۳}، ۲۰۰۰). سایر تحقیقات (سماواتیان و همکاران، ۱۳۹۰) نشان داده‌اند که صفات و ابعاد شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رفتارهای شهروندی سازمانی هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معنویت و جهت‌گیری مذهبی نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. احمدی، نامی و برورز (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند که معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ارتباط دارد و آن را پیش‌بینی می‌کند. طالقانی، محمدی و رستمی (۱۳۹۲) نیز در یک مطالعه موردی در شهرداری زاهدان، نشان دادند که دینداری و معنویت فردی بیشترین همبستگی را با رفتار شهروندی سازمانی دارند. معنویت بر رفتار شهروندی سازمانی، پایش محیط، جلوگیری از تعارض، پذیرش اهداف سازمانی و کسب موفقیت، ارتقای عزت‌نفس، امید و رشد شخصی کارکنان و کاهش اضطراب، عدم قطعیت، عدم امنیت و ابهام، مؤثر است (بورک^{۱۴}، ۲۰۰۶؛ شوارتز^{۱۵}، ۲۰۰۶؛ رگو و کن‌ها^{۱۶}، ۲۰۰۸؛ وارث، رستگار، زراعت‌کار و رفعتی‌آلاشتی، ۱۳۸۸). بلو، چایتارایس و بلو^{۱۷} (۲۰۰۵) در پژوهشی دیگر نشان دادند که عزت‌نفس، رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان بیمارستان را پیش‌بینی می‌کند.

شناخت عواملی که قادر به پیش‌بینی چنین رفتارهایی است می‌تواند بسیار مفید باشند. با این حال بررسی متون پژوهشی نشان داد که صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی به‌صورت همزمان و در تعامل با یکدیگر مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعیین‌کننده این عوامل

سازمان‌هایی به موفقیت و توان رقابتی دست می‌یابند که با حفظ اثربخشی و کارایی، فعالیت‌ها و فرایندهای کاری خود را به شکلی انسانی برنامه‌ریزی نمایند. در عصر حاضر وابستگی متقابل میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها افزایش یافته و نیاز به همکاری و تعاملات درونی در سازمان‌ها احساس می‌شود (غفوری و ونوسفادرانی، ۱۳۸۷؛ سماواتیان، خانی، نوری و صمصام‌شریعت، ۱۳۹۰). به همین دلیل در دهه‌های اخیر پژوهشگران به رفتار شهروندی سازمانی توجه خاصی نموده‌اند. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فردی، آگاهانه و با بصیرت است که اگرچه مستقیماً و به صراحت با شیوه پاداش رسمی سازمان بازشناخته نمی‌شود، اما در حالت کلی کارکردهای سازمان را ارتقا می‌دهد (پادساکف، مکنزی، بسپین و باشارچ^۱، ۲۰۰۰). آگاهانه و با بصیرت بودن این رفتار، به واسطه عدم اجبار نقش یا شرح وظایف شغلی است (آلیسیا^۲، ۲۰۰۸). در واقع رفتار شهروندی سازمانی، عملکردی متناسب با نقش سازمانی محسوب نمی‌شود، بلکه از جمله متداول‌ترین مفهوم‌سازی‌های صورت گرفته از عملکرد فراتر از نقش است (بولینو، تورنلی و بلادگود^۳، ۲۰۰۲).

تحقیقات نشان از تأثیرگذاری ویژگی‌های فردی، شغلی، سازمانی و رفتارهای رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (شانک^۴، ۱۹۹۱؛ پادساکف و مکنزی، ۱۹۹۷؛ پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰؛ کاسترو، آرماریو و رویز^۵، ۲۰۰۴؛ سلاسل، کامکار و گل‌پرور، ۱۳۸۸). از سوی دیگر رفتار شهروندی سازمانی نیز بر اثربخشی سازمانی، کیفیت خدمات، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، عزت‌نفس و سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد (نجات، کوثرنشان و میرزاده، ۱۳۸۸). در واقع رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی اهداف سازمان از طریق کمک به محیط اجتماعی و روان‌شناختی یاری‌رسانده (ریتوندو و اسکات^۶، ۲۰۰۲) و از کل سازمان حمایت کرده و به آن سود می‌رساند (اریک، لامبر و ماری^۷، ۲۰۰۸) و موجب رضایت شغلی، محافظت از سازمان و بهره‌وری سازمانی می‌شود (مقیم، ۱۳۸۴). از میان عوامل فردی اثرگذار بر رفتار

1. Podsakoff, Mackenzie, Beth Pain & Bacharach
3. Bolino, Turnley & Blood good
5. Castro, Armario & Ruiz
7. Eric, Lamber & Marie
9. Wech
11. Moorman & Blakely
13. Miller & Cardy
15. Schwartz
17. Bellou, Chitiris & Bellou

2. Alicia
4. Schnake
6. Retundo & Sackett
8. Somech & Ron
10. Vigoda
12. Krietner
14. Burke
16. Rego & Cunha

برای ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از ۰/۵۸ تا ۰/۹۱ به دست آمد. یک نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: انتقال اخبار و اطلاعات خوب و مثبت از سازمان به افراد خارج از سازمان.

پرسشنامه NEO-PI-R: برای بررسی صفات شخصیتی مورد نظر در این طرح از بخشی از نسخه فارسی پرسشنامه شخصیتی نئو (گروسی فرشی، قاضی طباطبایی و مهریار، ۱۳۸۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴۰ گویه دارد و پنج بعد شخصیتی را می‌سنجد. در این پرسشنامه هر یک از ابعاد شخصیت به وسیله شش زیرمقیاس هشت گویه‌ای و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از به شدت مخالف تا به شدت موافق) سنجیده می‌شود. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران بارها مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. ضرایب پایایی این پرسشنامه و زیرمقیاس‌های آن از ۰/۳۴ تا ۰/۷۷ به دست آمده است (جوشن‌لو، دائمی، بخشی، ناظمی و غفاری، ۱۳۸۹). در طرح حاضر از زیرمقیاس‌های محتاط بودن، دل‌رحم بودن، خویش‌داری، قاطع بودن، نظم و ترتیب و رک‌گویی این پرسشنامه استفاده شد که در مجموع ۳۲ سؤال را در برمی‌گرفت. آلفای کرونباخ برای صفات شخصیتی در این پژوهش از ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ در تغییر بود. یک نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: من قبل از اینکه تصمیمی بگیرم در مورد جوانب مختلف مسأله به دقت فکر می‌کنم.

مقیاس تجدیدنظرشده‌ی جهت‌گیری مذهبی آپورت: این پرسشنامه ۲۰ گویه دارد و جهت‌گیری مذهبی بیرونی (۱۱ ماده) و درونی (۹ ماده) را می‌سنجد. فگین در سال ۱۹۶۳ یک نسخه ۲۱ ماده‌ای تهیه نمود و تمام عبارات‌های پرسشنامه آپورت را در آن به کار برد. وی یک عبارت دیگر نیز به پرسشنامه اصلی افزود. این عبارت همبستگی بالایی (۰/۶۱) با جهت‌گیری بیرونی داشت. نسخه‌ای تهیه کرد که فگین (۱۹۶۳) در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفت. در مطالعه آپورت همبستگی سؤالات جهت‌گیری بیرونی با درونی ۰/۲۱- بود. جان بزرگی (۱۳۷۷) نقل از جان بزرگی، (۱۳۸۶) آلفای ۰/۷۴ و مختاری، الهیاری، رسول‌زاده، طباطبائی (۱۳۸۰) ضریب ۰/۷۱ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای جهت‌گیری بیرونی ۰/۷۳ و برای جهت‌گیری درونی ۰/۶۱ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت است از: برای من داشتن یک زندگی اخلاقی مهمتر از اعتقادات مذهبی است.

پرسشنامه عزت‌نفس روزنبرگ (۱۹۶۵): این مقیاس شامل ۱۰ گویه خود گزارشی است که احساس کلی ارزش یا پذیرش خود را به صورت مثبت بیان می‌کند. آزمودنی براساس یک

به‌طور همزمان در رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان بخش اداری آموزش و پرورش استان خراسان شمالی است. در راستای این هدف به بررسی فرضیات زیر درخصوص ابعاد رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازیم.

۱. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس آداب اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند.
۲. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس نوع‌دوستی را پیش‌بینی می‌کند.
۳. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس وجدان کاری را پیش‌بینی می‌کند.
۴. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس هماهنگی متقابل را پیش‌بینی می‌کند.
۵. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس محافظت را پیش‌بینی می‌کند.
۶. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس جوانمردی را پیش‌بینی می‌کند.
۷. صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس نزاکت را پیش‌بینی می‌کند.

روش

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری آن را تمامی کارکنان اداری، آموزش و پرورش استان خراسان شمالی تشکیل می‌دهد. تعداد این کارکنان ۷۳۵ نفر بود که ۳۱۰ نفر (۲۵۳ مرد، ۵۷ زن) از آنان به شیوه نمونه‌برداری خوشه‌ای انتخاب شدند. بدین ترتیب که در ابتدا از میان ۹ منطقه آموزش و پرورش خراسان شمالی، ۵ منطقه به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه‌ها در میان تمامی کارکنان اداری آموزش و پرورش آن مناطق توزیع شد با حذف پرسشنامه‌های ناقص، درنهایت ۳۱۰ پرسشنامه بازگشت داده شد و مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار سنجش

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: در این پژوهش برای اندازه‌گیری رفتارهای شهروندی سازمانی از پرسشنامه‌ای که فرهنگی، فتاحی و واثق (۱۳۸۵) ساختند استفاده شد. این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد و با طیف لیکرت از «بسیار کم» تا «بسیار زیاد» چهار رفتار سازمانی شامل آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی و نزاکت را می‌سنجد. روایی این مقیاس با تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. از آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه استفاده گردید و

روش اجرا و تحلیل

در این پژوهش پرسشنامه‌ها به صورت گروهی و خودگزارشی و در یک مرحله به اجرا درآمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با شاخص‌های آمار توصیفی و تحلیل‌های استنباطی با محاسبه همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام به کمک نرم‌افزار SPSS.17 صورت گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارائه گردیده است.

مقیاس چهاردرجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) با دامنه ۱ تا ۴ به این مقیاس پاسخ می‌دهد. کمینه و بیشینه نمره در این مقیاس ۱۰ و ۴۰ است که نمره‌های بالاتر بیانگر میزان بالای عزت‌نفس می‌باشد. محمدی، جزایری، رفیعی، جوکار و پورشهباز (۱۳۸۴) ضریب آلفای کرونباخ و دو نیمه‌سازی مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ را ۰/۶۹ و ۰/۶۸ گزارش کرده است، رجیبی و بهلول نیز ضرایب همسانی، اعتبار واگرا و سازه رضایت‌بخش و مناسبی برای آن گزارش کرده‌اند (رجیبی و بهلول، ۱۳۸۶). ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۸ به دست آمد. یک نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: روی هم‌رفته از خودم راضی هستم.

جدول ۱- همبستگی میان صفات شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی و عزت‌نفس با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

عزت‌نفس	جهت‌گیری مذهبی		صفات شخصیتی							انحراف معیار	میانگین		
	رضامندی از خود	صلاحیت شخصی	بیرونی	درونی	مخاطب بودن	دل‌رحم بودن	خویش‌داری	قاطع بودن	نظم و ترتیب			رک‌گیری	
**۰/۲۸	**۰/۳۱	**۰/۱۹	-۰/۱۱	**۰/۱۶	**۰/۲۰	**۰/۲۱	**۰/۲۵	*۰/۱۳	۰/۰۴	**۰/۱۵	۲/۶۲	۱۶/۰۶	آداب اجتماعی
**۰/۲۲	**۰/۲۳	**۰/۱۵	-۰/۱۰	**۰/۲۸	**۰/۲۶	**۰/۲۹	**۰/۳۸	۰/۰۹	۰/۰۹	**۰/۲۴	۲/۲۲	۱۷/۸۶	نوع‌دوستی
**۰/۳۲	**۰/۳۷	**۰/۱۸	-۰/۰۶	**۰/۳۴	**۰/۴۰	**۰/۳۰	**۰/۳۵	**۰/۲۴	**۰/۱۹	**۰/۲۰	۲/۲۲	۱۶/۸۶	وجدان کاری
**۰/۲۲	**۰/۲۴	*۰/۱۳	**۰/۱۶	*۰/۱۵	**۰/۲۳	**۰/۱۹	**۰/۱۹	*۰/۱۳	**۰/۲۰	**۰/۱۷	۴/۲۶	۱۵/۲۷	هماهنگی متقابل
**۰/۲۳	**۰/۲۴	**۰/۱۷	*۰/۱۵	۰/۱۰	**۰/۱۷	*۰/۱۵	*۰/۱۴	۰/۰۸	**۰/۱۵	*۰/۱۳	۳/۴۷	۱۱/۷۷	محافظت
**۰/۲۵	**۰/۳۰	*۰/۱۳	*۰/۱۵	**۰/۲۱	**۰/۳۲	**۰/۲۶	**۰/۲۷	*۰/۱۴	**۰/۲۰	**۰/۱۹	۲/۸۰	۱۱/۹۹	جوانمردی
**۰/۲۷	**۰/۳۱	*۰/۱۴	**۰/۲۲	**۰/۱۹	**۰/۲۶	**۰/۲۷	**۰/۲۱	۰/۰۴	*۰/۱۲	**۰/۲۵	۲/۷۷	۱۷/۶۲	نزاکت
۳۲/۰۱	۱۹/۶۷	۱۲/۳۰	۲۸/۲۷	۲۴/۸۴	۳۱/۲۷	۳۱/۶۶	۳۰/۳۳	۲۳/۷۸	۲۷/۱۸	۳۲/۰۵			میانگین
۴/۰۴	۲/۶۱	۱/۷۴	۵/۵۰	۲/۶۵	۴/۲۵	۳/۳۸	۳/۹۷	۲/۹۳	۳/۲۹	۴/۲۸			انحراف معیار

** P<۰/۰۱

* P<۰/۰۵

برحسب رضامندی از خود ($P=0/002$)، خویش‌داری ($P=0/003$) و نظم و ترتیب ($P=0/002$) قابل پیش‌بینی است. میزان واریانس تبیین شده برحسب متغیرهای پیش‌بین $R^2=0/13$ است. بر این اساس بخشی از فرضیه اول در مورد نقش تبیین‌کنندگی رضامندی از خود، خویش‌داری و نظم و ترتیب تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، قاطع بودن، دل‌رحم بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری، جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی و بعد صلاحیت شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی آداب اجتماعی نبودند.

بررسی فرضیه دوم پژوهش نشان داد که ۲۳ درصد از واریانس نودوستی برحسب خویش‌داری ($P=0/0005$)، جهت‌گیری مذهبی درونی ($P=0/0005$) و نظم و ترتیب ($P=0/004$) قابل تبیین است. بر این اساس بخشی از فرضیه دوم مبنی بر نقش تبیین‌کنندگی خویش‌داری، جهت‌گیری مذهبی درونی و نظم و ترتیب تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، قاطع بودن، دل‌رحم بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری، جهت‌گیری مذهبی بیرونی و ابعاد رضامندی از خود، صلاحیت شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی نوع دوستی نبودند.

نتایج رگرسیون گام به گام برای بررسی فرضیه سوم پژوهش نشان‌دهنده آن بود که وجدان کاری برحسب محتاط بودن در تصمیم‌گیری ($P=0/0005$) و رضامندی از خود ($P=0/0005$) قابل پیش‌بینی است و این دو متغیر ۲۶ درصد از واریانس وجدان کاری را تبیین می‌کند. بر این اساس بخشی از فرضیه سوم مبنی بر نقش تبیین‌کنندگی محتاط بودن در تصمیم‌گیری و رضامندی از خود تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، نظم و ترتیب، قاطع بودن، خویش‌داری و دل‌رحم بودن، جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی و بعد صلاحیت شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی وجدان کاری نبودند.

نتایج درخصوص هماهنگی متقابل نشان می‌دهد که ۱۱ درصد از واریانس این متغیر ملاک برحسب خویش‌داری ($P=0/006$)، جهت‌گیری مذهبی درونی ($P=0/004$) و نظم و ترتیب ($P=0/002$) قابل تبیین است. بر این اساس بخشی از فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر نقش تبیین‌کنندگی خویش‌داری، جهت‌گیری مذهبی درونی و نظم و ترتیب تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، قاطع بودن، دل‌رحم بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری، جهت‌گیری مذهبی بیرونی و ابعاد رضامندی از خود، صلاحیت شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی نودوستی نبودند.

نتایج درج شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که میان صفت شخصیتی رک‌گویی با ابعاد آداب اجتماعی ($P\leq 0/01$)، نودوستی ($P\leq 0/01$)، وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، هماهنگی متقابل ($P\leq 0/01$)، محافظت از منابع سازمان ($P\leq 0/05$)، جوانمردی ($P\leq 0/01$) و نزاکت ($P\leq 0/01$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج در خصوص سایر صفات شخصیتی گویای آن بود که نظم و ترتیب با وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، هماهنگی متقابل ($P\leq 0/01$)، محافظت از منابع سازمان ($P\leq 0/01$)، جوانمردی ($P\leq 0/01$) و نزاکت ($P\leq 0/05$)؛ قاطع بودن با آداب اجتماعی ($P\leq 0/05$)، وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، هماهنگی متقابل ($P\leq 0/05$) و جوانمردی ($P\leq 0/05$)؛ خویش‌داری با آداب اجتماعی ($P\leq 0/01$)، نودوستی ($P\leq 0/01$)، وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، محافظت از منابع سازمان ($P\leq 0/05$)، جوانمردی ($P\leq 0/01$) و نزاکت ($P\leq 0/01$)؛ دل‌رحم بودن با آداب اجتماعی ($P\leq 0/01$)، نودوستی ($P\leq 0/01$)، وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، هماهنگی متقابل ($P\leq 0/01$)، محافظت از منابع سازمان ($P\leq 0/05$)، جوانمردی ($P\leq 0/01$) و نزاکت ($P\leq 0/01$)؛ و محتاط بودن در تصمیم‌گیری با آداب اجتماعی ($P\leq 0/01$)، نودوستی ($P\leq 0/01$)، وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، هماهنگی متقابل ($P\leq 0/01$)، محافظت از منابع سازمان ($P\leq 0/01$)، جوانمردی ($P\leq 0/01$) و نزاکت ($P\leq 0/01$) رابطه مثبت و معناداری دارند.

نتایج در خصوص جهت‌گیری مذهبی نشان داد که رابطه جهت‌گیری مذهبی درونی با آداب اجتماعی ($P\leq 0/01$)، نودوستی ($P\leq 0/01$)، وجدان کاری ($P\leq 0/01$)، هماهنگی متقابل ($P\leq 0/05$)، جوانمردی ($P\leq 0/01$) و نزاکت ($P\leq 0/01$) مثبت و معنادار است. جهت‌گیری مذهبی بیرونی نیز با هماهنگی متقابل ($P\leq 0/01$)، محافظت از منابع سازمان ($P\leq 0/05$)، جوانمردی ($P\leq 0/05$) و نزاکت ($P\leq 0/01$) رابطه منفی و معناداری داشت.

در نهایت نتایج در خصوص عزت‌نفس و ابعاد آن نشان داد که میان صلاحیت شخصی، رضامندی از خود و عزت‌نفس با ابعاد آداب اجتماعی، نودوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی و نزاکت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. تمامی روابط جز در مورد هماهنگی متقابل و جوانمردی در سطح ($P\leq 0/01$) معنادار بودند.

نتایج رگرسیون گام به گام درج شده در جدول ۲ در خصوص فرضیه اول نشان‌دهنده آن است که آداب اجتماعی

جدول ۲- نتایج رگرسیون گام به گام ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از متغیرهای پیش‌بین

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	F*	B	SEB	β	t	sig
		۰/۳۷	۰/۱۳	۹/۲۵					
آداب	رضامندی از خود	۰/۲۴	۰/۰۸	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۰۸	۰/۲۴	۳/۱۶	۰/۰۰۲
اجتماعی	خویش‌داری	۰/۱۷	۰/۰۶	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۶	۰/۲۵	۳/۰۴	۰/۰۰۳
	نظم و ترتیب	-۰/۱۴	۰/۰۶	-۰/۱۴	-۰/۱۴	۰/۰۶	-۰/۱۸	-۲/۳۵	۰/۰۲
		۰/۴۸	۰/۲۳	۱۸/۲۷					
نوع‌دوستی	خویش‌داری	۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۲۲	۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۳۶	۴/۶۳	۰/۰۰۰۵
	جهت‌گیری مذهبی درونی	۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۲۲	۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۲۶	۳/۷۱	۰/۰۰۰۵
	نظم و ترتیب	-۰/۱۰	۰/۰۵	-۰/۱۰	-۰/۱۰	۰/۰۵	-۰/۱۵	-۲/۰۹	۰/۰۴
		۰/۵۱	۰/۲۶	۳۱/۶۸					
وجدان کاری	محتاط بودن در تصمیم‌گیری	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۳۸	۵/۶۸	۰/۰۰۰۵
	رضامندی از خود	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۲۶	۳/۸۶	۰/۰۰۰۵
		۰/۳۳	۰/۱۱	۷/۴۴					
هماهنگی	نظم و ترتیب	۰/۲۵	۰/۰۹	۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۰۹	۰/۲۰	۲/۷۹	۰/۰۰۶
متقابل	جهت‌گیری مذهبی بیرونی	-۰/۱۷	۰/۰۵	-۰/۱۷	-۰/۱۷	۰/۰۵	-۰/۲۲	-۲/۹۴	۰/۰۰۴
	قاطع بودن	۰/۲۳	۰/۱۰	۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۱۰	۰/۱۷	۲/۳۰	۰/۰۲
		۰/۲۹	۰/۰۹	۸/۴۹					
محافظت از منابع سازمان	نظم و ترتیب	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۱۹	۲/۴۸	۰/۰۱
	عزت نفس	۰/۱۴	۰/۲۶	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۲۶	۰/۱۸	۲/۳۵	۰/۰۲
		۰/۳۶	۰/۱۳	۸/۹۸					
جوانمردی	رضامندی از خود	۰/۲۱	۰/۰۷	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۰۷	۰/۲۲	۳/۰۵	۰/۰۰۳
	جهت‌گیری مذهبی درونی	۰/۱۹	۰/۰۷	۰/۱۹	۰/۱۹	۰/۰۷	۰/۲۰	۲/۷۶	۰/۰۱
	جهت‌گیری مذهبی بیرونی	-۰/۰۷	۰/۰۳	-۰/۰۷	-۰/۰۷	۰/۰۳	-۰/۱۴	-۲/۰۵	۰/۰۴
		۰/۳۹	۰/۱۵	۱۰/۷۴					
نزاکت	رضامندی از خود	۰/۲۴	۰/۰۷	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۰۷	۰/۲۴	۳/۳۳	۰/۰۰۱
	جهت‌گیری مذهبی بیرونی	-۰/۱۱	۰/۰۳	-۰/۱۱	-۰/۱۱	۰/۰۳	-۰/۲۳	-۳/۲۶	۰/۰۰۱
	جهت‌گیری مذهبی درونی	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۱۷	۲/۴۱	۰/۰۱

* تمامی مقادیر F در سطح $P \leq ۰/۰۱$ معنادار بودند.

بودن، خویش‌داری، دل‌رحم بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری، جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی و ابعاد رضامندی از خود و صلاحیت شخصی عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی محافظت از منابع سازمان نبودند.

نتایج رگرسیون گام به گام در خصوص جوانمردی نشان داد که این متغیر با واریانس تبیین شده $R^2 = ۰/۱۳$ برحسب

سایر نتایج جدول ۲ در خصوص فرضیه پنجم پژوهش نشان‌دهنده آن است که ۹ درصد از واریانس محافظت از منابع سازمان برحسب نظم و ترتیب ($P = ۰/۰۱$) و عزت نفس ($P = ۰/۰۲$) قابل تبیین است. بر این اساس بخشی از فرضیه پنجم پژوهش که مؤید نقش تبیین‌کنندگی محافظت از منابع سازمان و نظم و ترتیب است، تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، قاطع

داده‌اند و در پیشینه مورد مطالعه پژوهشی که نقش پیش‌بینی‌کننده عزت‌نفس در رفتار شهروندی سازمانی را مورد مطالعه قرار داده باشد، یافت نشد. از این حیث این یافته ممکن است راهگشای پژوهش‌های بعدی در این خصوص باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تأیید نقش تعیین‌کننده جهت‌گیری مذهبی درونی در میزان نوع‌دوستی، جوانمردی و نزاکت کارکنان بود. این یافته با نتایج پژوهش وارث و همکاران (۱۳۸۸) همسو است، آنها اظهار می‌دارند که معنویت در میزان رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد. بر این اساس به نظر می‌رسد که جهت‌گیری مذهبی درونی می‌تواند میزان تمایل کارکنان در کمک به همکاران جدید برای سازگاری با محیط کاری و حل مشکلات مرتبط با کار، تمایل به انجام تکالیف کاری همکاران در صورت نیاز آنان و نیز خودداری از گله و شکایت از مسائل جزئی، بزرگنمایی مشکلات جزئی و تمرکز بر جنبه‌های مثبت محیط کاری به جای چیزهای غلط و نادرست و در نهایت اجتناب از اقداماتی که به دیگران صدمه و خسارت وارد می‌کند، را پیش‌بینی کند.

سایر نتایج گویای آن بود که جهت‌گیری مذهبی بیرونی به‌طور منفی ابعاد هماهنگی متقابل، جوانمردی و نزاکت از رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. بدین معنی که نگرش ابزاری و نه ماهیتی به مذهب، میزان تمرکز بر جنبه‌های منفی محیط کاری به جای چیزهای صحیح و مناسب، تجاوز به حقوق دیگران برای به‌دست آوردن منابع، اقدام به فعالیت‌هایی که به دیگران صدمه و خسارت وارد می‌کند، استفاده از روش‌های نامتعارف برای نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران، استفاده از موقعیت قدرت برای تعقیب اهداف شخصی و سرزنش و ستیز با دیگران برای دستیابی به اهداف شخصی را در کارکنان افزایش می‌دهد. این یافته با نتایج پژوهش وارث و همکاران (۱۳۸۸) همسو است.

به‌طور کلی از میان سه متغیر صفات شخصیت، عزت‌نفس و جهت‌گیری مذهبی، صفات شخصیتی از بیشترین توان پیش‌بینی برای رفتار شهروندی سازمانی برخوردار بودند. بیشترین میزان واریانس تبیین‌شده ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از آن وجدان کاری بود. این یافته گویای آن است که رفتار شهروندی سازمانی علاوه بر متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش، ممکن است از سایر ویژگی‌های فردی و سازمانی تأثیر پذیرد. بررسی میزان تأثیرگذاری این متغیرها بستگی به انجام پژوهش‌های آتی دارد. این یافته‌ها برای مدیران سازمان‌ها، این پیام را به‌دنبال دارد که افزایش وجدان کاری، تمایل به محافظت از منابع سازمان، هماهنگی متقابل در محیط

رضامندی از خود ($P=0/003$)، جهت‌گیری مذهبی درونی ($P=0/01$) و جهت‌گیری مذهبی بیرونی ($P=0/04$) قابل پیش‌بینی بود. بر این اساس بخشی از فرضیه ششم مبنی بر نقش تبیین‌کنندگی رضامندی از خود و جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، نظم و ترتیب، قاطع بودن، خویشتن‌داری، دل‌رحم بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری و بعد صلاحیت شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی جوانمردی نبودند.

در نهایت بعد نزاکت از رفتار شهروندی سازمانی برحسب رضامندی از خود ($P=0/001$)، جهت‌گیری مذهبی درونی ($P=0/001$) و جهت‌گیری مذهبی بیرونی ($P=0/01$) قابل پیش‌بینی بود. متغیرهای پیش‌بین ۱۵ درصد از واریانس این متغیر را تبیین می‌نمایند. بر این اساس بخشی از فرضیه هفتم مبنی بر نقش تبیین‌کنندگی رضامندی از خود و جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی تأیید می‌شود. صفات شخصیتی رک‌گویی، نظم و ترتیب، قاطع بودن، خویشتن‌داری، دل‌رحم بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری و بعد صلاحیت شخصی و نمره کل عزت‌نفس قادر به پیش‌بینی جوانمردی نبودند.

بحث

این پژوهش به دنبال بررسی نقش تعیین‌کننده صفات شخصیت، عزت‌نفس، جهت‌گیری مذهبی در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بود. نتایج نشان داد که از میان صفات شخصیتی، نظم و ترتیب بیشترین پیش‌بینی‌کننده را برای مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دارد و بعد از آن خویشتن‌داری، قاطع بودن و محتاط بودن در تصمیم‌گیری قرار دارند. این یافته با پژوهش‌های سومچ و ران (۲۰۰۷)، ویچ (۲۰۰۲)، ویگودا (۲۰۰۰)، مورمن و بلکلی (۲۰۰۵) همسویی دارد آنان بر این باورند که ویژگی‌های شخصیتی از قبیل عاطفه، سازگاری و وجدان، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج بعدی نشان داد که دو مؤلفه رک‌گویی و دل‌رحم بودن هیچ‌یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی نمی‌کردند. از میان ابعاد عزت‌نفس، رضامندی از خود ابعاد آداب اجتماعی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت را پیش‌بینی می‌کرد در حالی که نمره کلی عزت‌نفس تنها بعد محافظت از منابع سازمان را پیش‌بینی می‌کرد. صلاحیت شخصی قادر به پیش‌بینی هیچ‌یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نبود. بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته (از قبیل بورک، ۲۰۰۶؛ شوارتز، ۲۰۰۶؛ رگو و کن‌ها، ۲۰۰۸) نقش رفتار شهروندی سازمانی در افزایش عزت‌نفس را مورد بررسی قرار

محمدی، م.، جزایری، ع.، رفیعی، ا.، جوکار، ب.، پورشهباز، ع. (۱۳۸۴). بررسی متغیرهای خانوادگی و فردی در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد، *مجله توان‌بخشی*، ۶ (۱) ۳۶-۳۱. مختاری، ع.، اللهیاری، ع.، رسول‌زاده طباطبایی، ک. (۱۳۸۰). رابطه جهت‌گیری مذهبی با تنیدگی. *مجله روان‌شناسی*، ۱۷، ۶۷-۵۶. مقیمی، م. (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل. *فرهنگ مدیریت*، ۳(۱۱)، ۱۹-۴۸.

نجات، ا.، کوثرنشان، م.، و میرزاده، ا. (۱۳۸۸). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت خدمات (مطالعه موردی: آژانس‌های مسافرتی شهر تهران). *بررسی‌های بازرگانی*، ۳۵، ۸۴-۷۲.

وارث، ح.، رستگار، ع.، زراعت‌کار، س.، و رفعتی‌آلشتی، ک. (۱۳۸۸). رابطه ارتباط فرا فردی و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران). *مدیریت دولتی*، ۲(۲)، ۱۵۴-۱۳۵.

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

Alicia, S.M. (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collective work setting. *Journal of Business Ethics*, 79, 43- 55.

Bellou, V., Chitiris, L., & Bellou, A. (2005). The impact of organizational identification and self-esteem on Organizational Citizenship Behavior: The case of Greek public hospitals. *Operational Research*, 5, 305-318.

Bolino, M.C., Turnley, W.H., & Blood good, J.M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organization. *Academy of Management Review*, 27, 522-525.

Burke, R. (2006). Leadership and Spirituality. *Foresight*, 8, 14_25.

Castro, C.B., Armario, E., & Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International journal of Service industry management*, 15, 276- 228.

Eric, G., Lamber, N.L., & Marie, L.G. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, 35, 418-426.

Miller, J.S., & Cardy, R.L. (2000). Self-monitoring and performance appraisal: Rating outcomes in project teams. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 609-613.

Moorman, R.H., & Blakely, G.L. (2005). Individualism-Collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 142, 127-142.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Beth Pain, J., & Bacharach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, 513- 524.

کاری و سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، منوط به افزایش رضامندی کارکنان از خود و ترغیب آنان به حفظ نظم و ترتیب در محیط کار است و انجام این مهم از طریق ایجاد محیط روانی و اجتماعی سالم در درون سازمان و نظام ارزشیابی مناسب، معقول، هدفمند و برنامه‌ریزی شده میسر است. یکی از محدودیت‌های این پژوهش تعداد زیاد گویه‌های پرسشنامه‌هایی بود که مشارکت کنندگان باید به آنها پاسخ می‌دادند، که این امر سبب کاهش سطح مشارکت، شرکت‌کنندگان در پژوهش گردید.

منابع

جان بزرگی، م. (۱۳۸۶). جهت‌گیری مذهبی و سلامت روان. *پژوهش در پزشکی*، ۳۱(۴)، ۳۵۰-۳۴۵.

جوشن‌لو، م.، دائمی، ف.، بخشی، ع.، ناظمی، س.، و غفاری، ز. (۱۳۸۹). ساختار عاملی نسخه تجدیدنظر شده فارسی پرسشنامه شخصیتی نئو در ایران. *مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۱۶(۳)، ۲۳۰-۲۲۰.

رجبی، غ.، و بهلول، ن. (۱۳۸۶). سنجش پایایی و روایی مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ در دانشجویان سال اول دانشگاه شهید چمران. *پژوهش‌های تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان*، ۳(۸)، ۴۸-۳۳.

سلاسل، م.، کامکار، م.، گلپور، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمان و مؤلفه‌های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیا گستران اسپادان. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۱ (پیاپی ۴۰)، ۴۰-۲۶.

سماواتیان، ح.، خانی، ف.، نوری، ا.، صمصام شریعت، م. (۱۳۹۰). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت مدیران و سرپرستان با رفتارهای مدنی سازمانی کارکنان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۲ (۲)، ۴۶-۳۸.

طالقانی، غ.، محمدی، م.، و رستمی، ح. (۱۳۹۲). معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB) (مورد: شهرداری زاهدان). *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۲): ۱۸۸-۱۶۳.

غفوری ورنوسفادرنی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و همکاران در کارکنان یک کارخانه صنعتی. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۳۷، ۱۰۶-۸۳.

فرهنگی، ع.، فتاحی، م.، و واثق، ب. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. *فرهنگ مدیریت*، ۴ (۱۳)، ۳۶-۵.

گروسی فرشی، م.، قاضی طباطبایی، ا.، و مهریار، م. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. *مجله علوم انسانی دانشگاه الزهراء (س)*، ۳۹، ۱۹۸-۱۷۳.

- Podsakoff, P., & Makenzie, S. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Laurence Erlboram association. Inc.10*, 133-153.
- Rego, A. & Cunha, M. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study. *Journal of Organizational Change*, 21, 53- 75.
- Retundo, M., & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizen ship, and counter productive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44, 735-759.
- Schwartz, S. (2006). God as a Managerial Stakeholder? *Journal of Business Ethics*, 66, 291- 306.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristic. *Educational Administration Quarterly*, 43, 38-66.
- Vigoda, E. (2000). Internal politics in public administration systems: an empirical examination of its relationship with job congruence ,organizational citizenship behavior, and in-role performance. *Public Personnel Management*, 29, 185-192.
- Wech, B. (2002). Trust context: effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business and Society*, 2, 353-364.

Archive of SID