

## تأثیر نه‌گانه تاریک شخصیت و سلامت معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی: مورد مطالعه پرستاران بیمارستان‌های منتخب کاشان

زهرا صادقی آرانی<sup>۱\*</sup>، عفت حاجی حسینی<sup>۲</sup>، اسماعیل مزروعی نصرآبادی<sup>۳</sup>

### چکیده

بر اساس آموزه‌ها، شخصیت افراد از جمله متغیرهایی است که می‌تواند در ارتباط بین ادراکات افراد و رفتار آنان تأثیرگذار باشد. همچنین، تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت آینده سازمان است. با توجه به شرایط بسیار متحول بیمارستان‌ها و لزوم اثربخشی آنها، به کارکنانی نیاز است که رفتارهای داوطلبانه برای سازمان داشته باشند. علی‌رغم همه پیشرفت‌های نظری در حوزه سلامت، توجه به بعد معنوی سلامت در بیشتر برنامه‌های ارتقای سلامت، مغفول مانده است. از این رو هدف این پژوهش، بررسی تأثیر نه‌گانه شخصیت و سلامت معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. جامعه آماری این پژوهش را پرستاران بیمارستان‌های منتخب کاشان تشکیل می‌دهند. حجم نمونه در این پژوهش ۲۱۸ نفر که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار smartpls<sup>۳</sup> استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی (حق روانی، کینه‌توزی، منفعت‌طلبی، ماکیاولیست، سایکوپاتی، سادیسیم، خودشیفتگی) بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنی‌دار و منفی داشتند و ویژگی حق روانی و خودخواهی، تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی نداشتند. همچنین سلامت معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشت. با توجه به یافته‌های این پژوهش به نظر می‌رسد استخدام، آموزش و مشاوره پرستارانی با ویژگی‌های شخصیتی که باعث ارتقای رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند در بیمارستان‌ها ضروری است؛ در نتیجه اجرای این راهکارها به افزایش سلامت معنوی در سازمان و تقویت و شکل‌گیری رفتارهای مثبت و مطلوب در بین کارکنان کمک می‌کند.

کلمات کلیدی: ویژگی‌های نه‌گانه شخصیت، سلامت معنوی، رفتار شهروندی سازمانی

۱. \* نویسنده مسئول. استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم مالی، مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران SadeqiArani@kashanu.ac.ir

۲. دکتری تخصصی مدیریت بازاریابی، گروه مدیریت بازرگانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم مالی، مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

**مقدمه**

رفتار شهروندی سازمانی، موقعیت و وضعیت مناسب و مطلوبی است که باعث کاهش مکانیزم‌های کنترل رسمی و پرهزینه می‌گردد و همچنین منابع در دسترس و موجود را ارتقا می‌دهد بنابراین رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند باعث ایجاد محیط کاری بهتر گردد و همچنین ارتقای عملکرد مؤثر سازمانی را در پی داشته باشد (۱). رفتار شهروندی سازمانی را برای اولین بار اورگان<sup>۱</sup> (۲) و همکارانش رفتارهای اختیاری کارکنان تعریف کردند که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد اما پیش از اورگان، بارنارد با بیان مفهوم اشتیاق به همکاری و کاتز و کان با بیان رفتارهای خودجوش، همکاری و حمایتی به این موضوع توجه کرده‌اند. به دلیل تأثیرات مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمان، بررسی عوامل ایجادکننده آن از اهمیت برخوردار است (۳)

انسان، به صورت یک کل سازمان یافته عمل می‌کند و کمتر جنبه‌ای از کنش و رفتار انسان را خواهیم یافت که از منش و شخصیت وی تأثیر نگرفته باشد؛ از این رو، بدیهی است که رفتارهای شهروندی سازمانی نیز از شخصیت تأثیر پذیرند (۴) هرچند شخصیت عمدتاً به عنوان پنج عامل بزرگ شخصیت به عنوان یکی از متغیرهای مهم فردی با پیامدهای مختلف شغلی مانند سازگاری شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مرتبط است (۵) اما پژوهشگران حوزه سازمانی و شغلی ضروری می‌دانند که به دیگر صفات شخصیت غیربالینی تحت عنوان صفات تاریک شخصیت نیز پرداخته شود (۶). یکی از عوامل مهم ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی، ویژگی‌های تاریک شخصیت می‌باشد. در سال‌های اخیر ویژگی تاریک شخصیت با رفتارهای نامطلوب در محیط کار مثل انحراف،

دروغگویی و مشارکت کمتر در رفتارهای شهروندی سازمانی همراه است. اما چگونه ممکن است چنین رفتارهای نامطلوبی در محیط کار کاهش یابد و مدیران بتوانند زمینه کاری ایجاد کنند که بر کارکنان تأثیر بگذارد (۷). رحیمی<sup>۲</sup> و همکاران (۸) دریافتند که اخلاق تیره شخصیت به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و گستاخی در محیط کار و همچنین بی‌ادبی در محیط کار، تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و در نهایت اخلاق کاری اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. صفری فرد و همکاران (۹)، در پژوهشی دریافتند که شخصیت، رضایت شغلی، وجدان کاری، تعهد سازمانی، انگیزش و مهارت‌های ارتباطی در توسعه رفتار شهروندی سازمانی مؤثر بودند.

تلاش برای بهبود عملکرد، از روزهای نخستین شکل‌گیری رشته مدیریت، اصلی خدشه‌ناپذیر بوده است. برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت تا به اندازه نقش‌های رسمی عمل کنند، در قراردادهای روان‌شناختی جدید، رفتارهای فراتر از نقش مورد انتظار است. این نوع رفتار با رفتارهایی که به صورت دائمی در متون دینی، آیات و روایات اسلامی برای یک فرد مسلمان که دارای نقش اجتماعی یا سازمانی است و مورد تأکید قرار گرفته، شباهت بسیاری دارد. بدون تردید باورهای دینی، اخلاقی و اعتقادی اسلام، از عناصر مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای شایسته و در نتیجه بهبود و ارتقای رفتار کارکنان و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است زیرا از سویی موجب هدایت اندیشه‌ها و از سوی دیگر، مشوق رفتار صحیح در سازمان است. ورود معنویت به سازمان و رفتار شهروندی سازمانی، معضلات قرن بیست و یکم تلقی می‌شوند و مدیران الزاماً با این پدیده‌های نوپا باید دست و پنجه نرم کنند و رابطه آنها را در نظر بگیرند (۱۰). سلامت معنوی، جزئی پایه‌ای در چهارچوب ابعاد سلامت محسوب می‌شود، همانند ابعاد دیگر سلامتی نظیر سلامت جسمی، ذهنی و

2. Rahimi

1. Organ

اجتماعی؛ سلامت معنوی عاملی تعیین‌کننده و تأثیرگذار است. سلامت معنوی به‌عنوان فاکتوری حفاظتی در ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری‌ها محسوب می‌شود، ضمن آنکه می‌توان از سلامت معنوی به‌عنوان راهبردی موفق و کمک‌کننده به زندگی انسان در همه مراحل و حوزه‌های زندگی، شامل موقعیت‌های پیرازاسترس و بیماری‌ها و حتی مرگ یاد کرد. براساس مطالعات انجام‌شده، سلامت معنوی، عامل درمانی مهمی در فرایند معالجه بیماران محسوب می‌شود (۱۱). تجربه معنوی عمیق کارکنان سازمان، شغل و کار آنان را معنادار می‌کند و مسئولیت شخصی آنان را نسبت به حرفه کاریشان بالا می‌برد. ابو الانین<sup>۱</sup> (۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که دیانت و پایداری روانی، دو متغیر بسیار تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی هستند، به‌گونه‌ای که هرچه مقدار دیانت و پایداری روانی کارکنان بالاتر برود، رفتار شهروندی کارکنان بیشتر مشاهده می‌شود (۱۳).

بین سلامت معنوی پرستاران و میزان مراقبت از بیماران، رابطه مثبتی وجود دارد و بالطبع این امر در بهبود بیماران نقش مهمی دارد و اگر دانش پرستاران از سلامت معنوی افزایش یابد، در روند مراقبت از بیمار تأثیر بسزایی دارد (۱۱). مراقبت‌های معنوی در تشخیص و رفع نیازهای روحی در بیماران و نزدیکان آنان، دادن آسایش معنوی به بیمار در مواقع پریشانی، افزایش بهزیستی معنوی بیماران و بستگان آنان و افزایش رضایت خانواده به‌طور کلی تأثیر مثبت بسیاری داشته است (۱۴). مراقبان بیماران که خود اعتقادات مذهبی دارند و به خدمات‌رسانی مبتنی بر سلامت معنوی اهمیت می‌دهند، تأثیر بسیاری بر بهبود روند بیماری در بیماران دارند (۱۵).

کمبود نیروی پرستاری به‌عنوان معضل سیستم بهداشتی و بروز انتقادات به دلیل کاهش کیفیت مراقبت (۱۶) سبب‌گردیده است دغدغه مدیران بیمارستان‌ها، چگونگی ایجاد انگیزش

در پرستاران و ترغیب آنان به انجام وظایف باشد؛ به‌نحوی که هم بیمار از مراقبت‌های صحیح برخوردار باشد و هم بهره‌وری سیستم درمان حفظ شود. رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار بر رفتارها، قادر است بر نگرش و تعاملات پرستاران برای ارائه هرچه بهتر کیفیت خدمات مؤثر باشد. از این‌رو، با تقویت آن می‌توان ضمن افزایش رضایت ارباب رجوع، اثربخشی بیمارستان‌ها را به‌عنوان یک سازمان افزایش داد. با توجه به تحقیقات پیشین که به رفتارهای آسیب‌زا در رفتار شهروندی سازمانی توجه نشده است و مدیران برای به‌حداقل‌رساندن تأثیرات منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت با نتایج سازمانی اقدامات مهمی را انجام داده‌اند. پژوهش حاضر می‌کوشد تا درک بهتری درباره رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تأثیر سلامت معنوی کارکنان بر رفتار شهروندی آنها در سازمان به‌عمل آورد. از آن‌جایی‌که درباره تأثیر سلامت معنوی کارکنان و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات قبلی غفلت شده است. از این‌رو پژوهش فوق به دنبال این سؤال است که ویژگی‌های تاریک شخصیتی و سلامت معنوی پرستاران چه تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی آنها خواهد داشت.

### ابعاد نه‌گانه شخصیت

سنجش ابعاد بهنجار و نابهنجار ویژگی‌های شخصیتی، تاریخچه‌ای طولانی دارد. یکی از این نظام‌های معتبر، مبتنی بر خودسنجی نظریه آیزنک<sup>۲</sup> (۱۷) و دیدگاه سه بعدی او از شخصیت است. آیزنک معتقد بود شخصیت، از صفات یا عواملی تشکیل شده است که با روش تحلیل عاملی به‌دست می‌آیند. آیزنک برای آشکارکردن صفات شخصیت از تحلیل عاملی استفاده کرد و این روش را با آزمون‌های شخصیت و تحقیقات آزمایشی که دامنه وسیعی از متغیرها

2. Eysenck

1. Abu Elanain

## تأثیر نه گانه تاریک شخصیت و سلامت معنوی ....

را دربر می‌گرفتند، تکمیل کرد. نتیجه تلاش‌های آیزنک نظریه شخصیت مبتنی بر سه بعد است که به صورت ترکیبات صفات یا عوامل توصیف می‌شوند و می‌توان آنها را عوامل برتر یا فراعامل‌ها در نظر گرفت. این سه بعد شخصیت عبارتند از: برون‌گرایی در برابر درون‌گرایی، روان‌آزده‌گرایی در برابر ثبات هیجانی، روان‌پریشی‌گرایی در برابر کنترل تکانه (۱۸).

در سال‌های اخیر روان‌شناسان شخصیت در تحقیقات توجه خودشان را به سمت ویژگی‌های تاریک شخصیت متمرکز ساخته‌اند و چتری از تحقیقات روی اصطلاح ویژگی‌های تاریک قرار دارد. ویژگی‌هایی همچون ماکیاولی<sup>۱</sup>، سایکوپاتی<sup>۲</sup> و خودشیفتگی<sup>۳</sup> که مجموعاً تحت عنوان مدل تیره سه‌تایی یا شخصیت تاریک شناخته می‌شوند (۱۹).

در سال‌های اخیر مشاگه، هیلبیگ و زتلر<sup>۴</sup> (۲۰) با بسط نظریه‌های پیشین، ویژگی‌های دیگری نیز به این ویژگی‌های تاریک افزوده‌اند که شامل خودخواهی<sup>۵</sup>، ماکیاولیسم، بی‌اخلاقی<sup>۶</sup>، خودشیفتگی، حق‌روانی<sup>۷</sup>، سایکوپاتی، سادیسم<sup>۸</sup>، منفعت‌طلبی شخصی<sup>۹</sup> و کینه‌توزی<sup>۱۰</sup> می‌باشد.

## سلامت معنوی

بر اساس تفکر دینی و الهی، یکی از ابعاد مهم سلامت انسان، سلامت معنوی و روحی اوست. سلامتی که بیش از هر چیز بر محوریت اعتقاد به خداوند معنا پیدا می‌کند. به این صورت که فرد دارای سلامت معنوی و روحی، شخصی است که

آفرینش را هدف‌دار می‌بیند و نسبت به نظام کلی هستی و قوانین حاکم بر آن به دلیل اعتقاد به هدفی خیر و متعالی، خوش‌بین است که این خوش‌بینی به دنبال خود امیدواری، بهجت و شادی ایجاد می‌کند و باعث می‌شود جهان در نگاه فرد، روشن و زیبا جلوه کند و عرصه‌ای برای رشد به حساب آید که همین تلاش برای رشد، در او ایجاد آرامش و اطمینان می‌کند زیرا به سرانجامی روشن و قطعی ایمان دارد. از سوی دیگر، وجود سلامت معنوی و روحی به دلیل تبعات رفتاری که در هر فرد ایجاد می‌کند، در زندگی اجتماعی افراد نیز منجر به بروز وحدت میان انسان‌ها و دوری از جنگ و توطئه، استقرار عدالت اجتماعی و مقابله با فساد و انحراف، تواضع در برابر دیگران و تلاش برای رفع نیازهای آنها در حد توان، پیشی‌گرفتن در انجام امور خیر، کوشش در امانتداری و وفای به عهد و ... خواهد شد (۲۱).

## رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی به تمایل کارمندان برای ارائه چیزهایی فراتر از محدودیت‌های شرح وظایف آنها به طور داوطلبانه به سود سازمان اشاره دارد و رفتارهایی را نشان می‌دهد که کارمندان با اشتیاق و بدون هیچ‌گونه انگیزه‌ای برای پاداش در محیط‌های کاری از خود به نمایش می‌گذارند (۲۲). این واژه را برای اولین بار اورگان و همکاران در سال ۱۹۸۳ استفاده کردند که شامل پنج بعد نوع‌دوستی (کمک‌های داوطلبانه نسبت به دیگران، ایثار، صلح، امید و روحیه‌دادن و جلوگیری از اتفاقات و مشکلات کاری)، وظیفه‌شناسی (رفتارهایی که فرد را در انجام‌دادن وظایف خود، بالاتر از سطح موردانتظار، هدایت می‌کنند)، جوانمردی (تحمل عوارض و مشکلات اجتناب‌ناپذیر کاری بدون اعتراض)، فضیلت مدنی (مشارکت مسئولانه و علاقمند بودن به حیات سازمان) و ادب و نزاکت (رفتارهای مؤدبانه‌ای که از ایجاد مسئله و مشکل در

1. Machiavellianism
2. Psychopathy
3. Narcissism
4. Moshage, Hilbig, & Zettler
5. Egoism
6. Moral disengagement
7. Psychological entitlement
8. Sadism
9. Self interests
10. Spitefulness

محل کار جلوگیری می‌کنند) می‌باشد (۲۳).

### پیشینه پژوهش

نصیری گرمه چشمه و همکاران (۲۴)، در پژوهشی دریافتند که شخصیت به‌عنوان یک کل و ابعاد برون-گرایی، پذیرنده‌بودن، وجدان و استقبال از تجربه با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و بین روان‌رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه معنی‌دار وجود ندارد. همچنین بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تیموری و همکاران (۲۵) در پژوهشی دریافتند که معنویت در محیط کار تأثیر معنادار و مثبتی بر هویت سازمانی و سلامت سازمانی دارد. آزره و همکاران (۲۶) دریافتند که ماکیاولیسم، نارسیسم و رفتار ضداجتماعی، تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و جو مدیریت مشارکت بالا در یک سازمان نمی‌تواند رابطه بین ماکیاولیسم و خودشیفتگی را تعدیل کند، در صورتی که جو مدیریت مشارکت بالا می‌تواند رابطه بین رفتار ضداجتماعی را تعدیل کند. عالم تبریز و همکاران (۲۷)، در پژوهشی دریافتند که عوامل شخصیتی، یکی از ابعاد تعیین‌کننده بر بروز رفتار شهروندی سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی می‌باشد. زوار سهیل‌آبادی و همکاران (۲۸) در پژوهشی دریافتند که ابعاد شخصیتی وظیفه‌شناسی، گشودگی و برون‌گرایی نتوانسته‌اند بر شدت رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارند. با این حال ویژگی‌های روان‌نژندی و سازگاری بیش‌ازحد که دربردارنده نوعی هیجانات و احساسات منفی می‌باشند، بر شدت این رابطه تأثیر گذاشته است. نظریان و عیسی‌خانی (۲۹) در پژوهشی دریافتند که رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و بین ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و رابطه ابعاد گشودگی

و روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست و گشودگی ارتباط ناهم‌سویی با رفتار شهروندی سازمانی داشته است. فانی و همکاران (۳۰) در پژوهشی دریافتند عامل شخصیت سالم سازمانی از عوامل تعدیل‌کننده رابطه مابین درک افراد از عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی محسوب می‌شود. رافضی و همکاران (۴) در پژوهشی دریافتند که میان ابعاد شخصیتی، سازگاری، برون‌گرایی و پذیرابودن نسبت به تجارب با رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد و بعد سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان رابطه مثبت معنی‌دار دارد. بین بعد روان‌رنجورخویی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان نیز رابطه منفی معنی‌دار به‌دست آمد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دو بعد سازگاری و روان‌رنجورخویی رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان را بیش‌بینی می‌کنند. عالمیان و همکاران (۳۱) دریافتند که رابطه شخصیت و ابعاد پنج‌گانه آن با رفتار شهروندی سازمانی، معنی‌دار است. از بین ابعاد شخصیت، بعد ثبات عاطفی و با وجدان بودن از همبستگی قوی‌تری با مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی نسبت به ابعاد دیگر برخوردار است و سپس بعد سازگاری، تجربه‌پذیری و برون‌گرایی به‌ترتیب با رفتار شهروندی سازمانی رابطه داشته‌اند.

مانشور<sup>۱</sup> و همکاران (۳۲) در پژوهشی دریافتند که سطوح بالای اعتماد، معنویت و ارتباطات بین فردی بر هر تغییری در رفتار شهروندی سازمانی مدرسان معتبر تأثیر می‌گذارد. بنابراین، این سه متغیر باید در ایجاد و بهبود رفتار شهروندی سازمانی مدرسان خبره مورد توجه قرار گیرند. وولانداری و میلان<sup>۲</sup> (۳۳) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی، تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد اما نتیجه میانجی‌گری تعهد سازمانی

1. Mansyur  
2. Wulandari & Mila

## تأثیر نه گانه تاریک شخصیت و سلامت معنوی ....

بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی میانجی‌گری کامل است. رحیمی<sup>۱</sup> و همکاران (۸) دریافتند که بی‌ادبی در محیط کار میانجی بین اخلاق شخصیت تیره و رفتار شهروندی سازمانی است و اخلاق کار اسلامی، رابطه بین بی‌ادبی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. ویلیامز<sup>۲</sup> (۷) دریافت که معنویت بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر مثبت دارد و معنویت رفاه محیط کار را پیش‌بینی می‌کند.

### روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع پژوهش، همبستگی می‌باشد. از منابع کتابخانه‌ای مثل کتاب‌ها، مجلات و گزارش‌های علمی برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق و از پرسش‌نامه نیز به‌عنوان ابزاری برای سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شده است. پرسش‌نامه این پژوهش از چهار بخش متغیرهای جمعیت‌شناختی (سه پرسش)، ویژگی‌های نه‌گانه شخصیت (۴۴ پرسش)، رفتار شهروندی سازمانی (۱۵ پرسش) و سلامت معنوی (۳۸ پرسش) تشکیل شد.

پرسش‌نامه شخصیت: برای سنجش ویژگی‌های نه‌گانه شخصیت از پرسش‌نامه توسعه‌یافته موشاگن، هیلینگ و زتلر (۲۰) استفاده شد. این مدل دارای ۹ بعد می‌باشد که به‌وسیله ۴۴ پرسش سنجیده شده است. ابعاد این پرسش‌نامه به‌ترتیب شامل کینه‌توزی (۵ پرسش)، سادیسیم (۵ پرسش)، منفعت‌طلبی (۵ پرسش)، بی‌اخلاقی (۷ پرسش)، خودخواهی (۵ پرسش)، خودشیفتگی (۶ پرسش)، سایکوپاتی (۳ پرسش)، حق‌روانی (۴ پرسش) و ماکیاولیست (۴ پرسش) است. طبق پژوهش یوسفی و پیری (۳۵) و ابراهیمی قوام (۱۹) روایی پرسش‌نامه تأیید شده است. به‌منظور سنجش پایایی

پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که این مقدار برای پرسش‌نامه مذکور ۰٫۹۲۸ بود.

پرسش‌نامه سلامت معنوی: این مقیاس را فرچ‌نیا (۲۱) در سال ۱۴۰۱ با هدف بررسی مهم‌ترین سازه‌های رشد و سلامت روحی در ارتباط با خداوند، طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۳۸ سؤال ۴ گزینه‌ای می‌باشد که در ۱۰ مؤلفه توکل (۴ پرسش)، توبه (۴ پرسش)، ذکر (۴ پرسش)، اصلاح و خودسازی (۳ پرسش)، دعا و مناجات (۴ پرسش)، شکر (۳ پرسش)، صبر و رضا (۴ پرسش)، عبادت (۴ پرسش)، تعقل و تدبیر (۴ پرسش) و تقوا (۳ پرسش) طبقه‌بندی شده است. روایی این پرسش‌نامه را استادان و خبرگان تأیید کردند. آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰٫۹۰۵ به‌دست آمد که بیانگر پایایی آن بود.

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی: برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش‌نامه اورگان و کانوسکی (۲) استفاده شد. این مدل دارای ۵ بعد می‌باشد که به‌وسیله ۱۵ پرسش سنجیده می‌شود. ابعاد این پرسش‌نامه شامل نوع‌دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه است که هرکدام به‌وسیله ۳ پرسش سنجیده شد. پژوهشگران متعددی از جمله پژوهش، پورسلطانی زرنیدی و امیرچی نقندر (۳۵) این پرسش‌نامه را مورد اعتبارسنجی قرار داده است. پایایی این پرسش‌نامه برای پژوهش حاضر ۰٫۷۶۶ به‌دست آمد که با حذف پرسش ۱۲ پایایی به ۰٫۷ رسید.

برای پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج‌تایی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم استفاده شده است ولی برای پرسش‌نامه سلامت معنوی روش پاسخ‌دهی در این مقیاس به این صورت است که آزمودنی‌ها از بین گزینه‌های مطرح‌شده برای هر سؤال یا عبارت نیمه‌تمام، با توجه به وضعیت رفتاری پایدار و غالب خود، یکی را به‌عنوان گزینه کامل‌کننده آن سؤال انتخاب می‌کنند و نمره‌گذاری‌ها به‌صورت ۴ گزینه‌ای می‌باشد.

1. Rahimi  
2. Williams

شایان ذکر است که برای تحلیل داده از نرم افزارهای spss23 و smartpls3 استفاده شد.

### یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده در جدول ۱ آمده است:

جامعه آماری این پژوهش را پرستاران بیمارستان‌های منتخب کاشان تشکیل می‌دهند. حجم نمونه در این پژوهش ۲۱۸ نفر می‌باشد که با استفاده نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. در نهایت پس از اجرای پرسش‌نامه‌ها داده‌های مربوط با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) تحلیل شد.

جدول ۱. بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی	متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی
جنسیت		میزان تحصیلات	
مرد	۴۰	دیپلم	۴۴
زن	۱۷۸	کاردانی	۲۶
گروه سنی		کارشناسی	۱۱۶
کمتر از ۲۰ سال	۴	کارشناسی ارشد	۸
۲۰ تا ۳۰ سال	۷۰	دکتری	۲۴
۳۰ تا ۴۰ سال	۵۸		
۴۰ تا ۵۰ سال	۵۴		
بیش از ۵۰ سال	۳۲		

میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۰٫۵ ، ۰-۵ می‌باشد یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال است و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد. آماره چولگی نیز در تمامی مؤلفه‌ها بین ۰٫۳ ، ۰-۳ و حتی بین ۰٫۲ ، ۰-۲ قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال است و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال است.

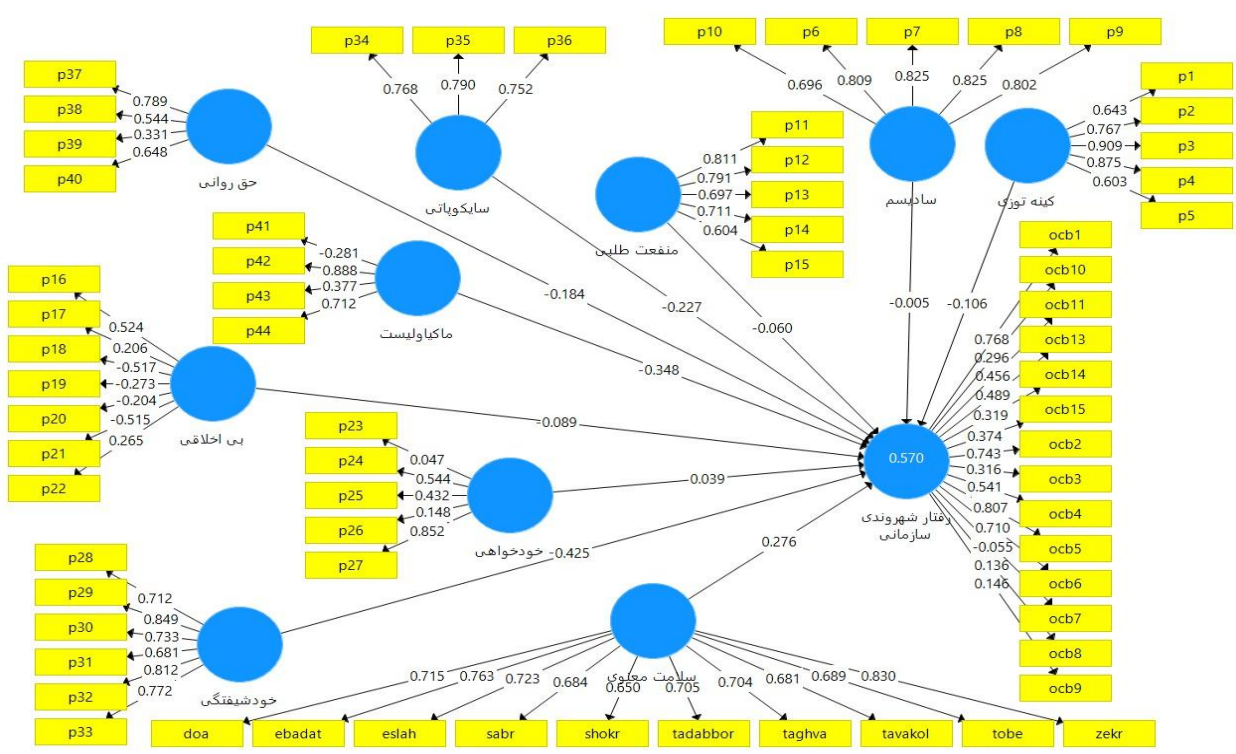
در این پژوهش به منظور محاسبه پایایی ویژگی‌های نه‌گانه شخصیت نیز از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و اشتراکی بنا به ماهیت پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS3 بررسی شد.

جدول ۲ نشان‌دهنده این است که سؤالات پرسش‌نامه، تبیین‌کننده کدام متغیرها می‌باشد، علاوه بر آن در این جدول ضرایب پایایی آلفای کرونباخ پیش‌آزمون و نهایی، پایایی ترکیبی و اشتراکی، میانگین واریانس استخراج‌شده، مقایسه میانگین واریانس استخراج‌شده و نیز ضرایب پایایی ترکیبی و سایر اطلاعات موردنیاز آورده شده است.

تأثیر نه گانه تاریک شخصیت و سلامت معنوی ....

جدول ۲. توزیع پرسش ها برای هریک از متغیرهای تحقیق و محاسبه ویژگی های روان سنجی ابزار

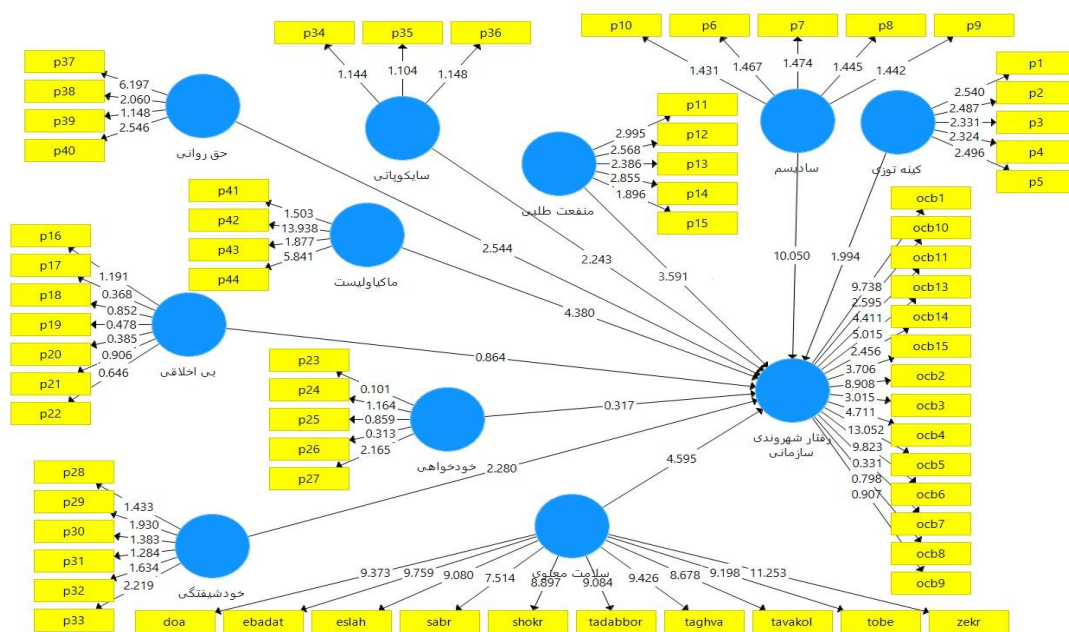
مؤلفه	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	AVE	CR	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
بی اخلاقی	۰.۷۷۶	۷ سؤال	۰.۵۴۸	۰.۸۴۳	۳,۳۵	۰.۷۴	-۰.۳۸	-۰.۱۷
حق روانی	۰.۷۶۸	۴ سؤال	۰.۵۶۲	۰.۸۷۷	۳,۶۹	۰.۷۷	-۰.۵۷	۰.۲۴
خودخواهی	۰.۷۳۸	۴ سؤال	۰.۵۴۶	۰.۹۲۰	۳,۶۲	۰.۸۵	-۰.۵۵	-۰.۵۲
خودشیفتگی	۰.۸۷۹	۶ سؤال	۰.۵۸۱	۰.۸۹۲	۳,۰۱	۰.۸۱	۰.۱۵	۰.۲۹
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۷۰۰	۱۴ سؤال	۰.۵۵۱	۰.۷۷۷	۳,۶۶	۰.۶۶	-۰.۳۳	۰.۵۱
سادیسیم	۰.۸۵۲	۵ سؤال	۰.۶۲۹	۰.۸۹۴	۲,۸۱	۰.۸۶	۱,۱۲	۱,۰۸
سایکوپاتی	۰.۷۵۹	۳ سؤال	۰.۵۹۳	۰.۸۱۴	۲,۸۵	۰.۸۹	۰.۳	-۰.۶۰
سلامت معنوی	۰.۹۰۵	۱۰ سؤال	۰.۵۱۳	۰.۹۱۳	۳,۲۲	۰.۳۶	-۰.۶۹	-۰.۱۶
ماکیاولیست	۰.۷۰۸	۴ سؤال	۰.۵۷۹	۰.۸۳۷	۳,۱۷	۰.۶۸	-۰.۳۶	۰.۸۷
منفعت طلبی	۰.۷۷۴	۵ سؤال	۰.۵۲۸	۰.۸۴۷	۳,۴۳	۰.۸۷	-۰.۳۲	-۰.۲۵
کینه توزی	۰.۸۲۸	۵ سؤال	۰.۵۹۱	۰.۸۷۶	۲,۰۸	۰.۸۰	۱,۱۰	۱,۷۸



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

به منظور پاسخگویی به پرسش پژوهش ۱۰ فرضیه تدوین شد که در ادامه به بررسی آنها پرداخته می‌شود. در اینجا بر اساس معناداری و ضرایب مسیر به تفسیر فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم. در شکل ۱ مدل پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد و در شکل ۲ بر اساس ضرایب معناداری

آورده شده است. با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۱ و ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت معناداری

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

رد پذیرش / فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها	
پذیرش	۱,۹۹۴	-۰,۱۰۶	تأثیر کینه‌توزی بر رفتار شهروندی سازمانی	۱
پذیرش	۱,۰۰۵۰	-۰,۰۰۵	تأثیر سادیسم بر رفتار شهروندی سازمانی	۲
پذیرش	۳,۵۹۱	-۰,۰۶۰	تأثیر منفعت‌طلبی بر رفتار شهروندی سازمانی	۳
عدم پذیرش	۰,۸۶۴	-۰,۰۸۹	تأثیر بی‌اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی	۴
پذیرش	۲,۲۸۰	-۰,۴۲۵	تأثیر خودشیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی	۵
پذیرش	۲,۲۴۳	-۰,۲۲۷	تأثیر سایکوپاتی بر رفتار شهروندی سازمانی	۶
پذیرش	۲,۵۴۴	-۰,۱۸۴	تأثیر حق روانی بر رفتار شهروندی سازمانی	۷
عدم پذیرش	۰,۳۱۷	۰,۰۳۹	تأثیر خودخواهی بر رفتار شهروندی سازمانی	۸
پذیرش	۴,۳۸۰	-۰,۳۴۸	تأثیر ماکیاولیست بر رفتار شهروندی سازمانی	۹
پذیرش	۴,۵۹۵	۰,۲۷۶	تأثیر سلامت معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی	۱۰

تأثیر نه گانه تاریک شخصیت و سلامت معنوی ....

بیشتر می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنادار ۹۵ درصد، فرضیه‌ها معنادار است و به جز فرضیه چهارم و هشتم، بقیه فرضیات پذیرفته شد. در جدول ۴ مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

معیار سنجش رابطه بین متغیرها در مدل، اعداد معناداری است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان از صحت رابطه بین متغیرها و در نتیجه تأیید آن رابطه یا رابطه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. شکل ۲ نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش را در حالت معنی‌داری ضرایب t به تصویر کشیده است. مقادیر محاسبه شده بر روی پیکان‌ها، نشان‌دهنده مقدار اعداد معناداری t می‌باشد. نتایج t-value گزارش شده در شکل فوق، همگی به جز فرضیه ۴ و ۸ از ۱/۹۶

جدول ۴. جدول پایایی و اشتراکات

پایایی اشتراکی	R <sup>2</sup>	ابعاد و مؤلفه‌ها
۰.۵۴۸		بی‌اخلاقی
۰.۵۶۲		حق روانی
۰.۵۴۶		خودخواهی
۰.۵۸۱		خودشیفتگی
۰.۵۵۱	۰.۵۷۰	رفتار شهروندی سازمانی
۰.۶۲۹		سادیسیم
۰.۵۹۳		سایکوپاتی
۰.۵۱۳		سلامت معنوی
۰.۵۷۹		ماکیاولیست
۰.۵۲۸		منفعت‌طلبی
۰.۵۹۱		کینه‌توزی
۰.۵۶۵	۰.۵۷۰	میانگین

$$Gof = \sqrt{\text{communalities}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{0.565} * \sqrt{0.570} = 0.567$$

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به تأثیر نه‌گانه شخصیت و سلامت معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های منتخب کاشان پرداخته شد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیت (حق روانی، کینه‌توزی، منفعت‌طلبی، ماکیاولیست، سایکوپاتی، سادیسیم، خودشیفتگی) بر رفتار شهروندی

مقادیر محاسبه شده GOF در هر دو مدل بزرگ‌تر از ۰.۳۶ به دست آمده، نشان از برازش مناسب مدل‌های پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار است و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰.۷۰۵ می‌باشد بنابراین مدل مفهومی پژوهش، برازش خوبی دارد و مورد تأیید است.

سازمانی تأثیر معنی‌دار و منفی داشتند. به عبارت دیگر با افزایش این ویژگی‌ها رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد. و ویژگی حق روانی و خودخواهی در این پژوهش به دلیل اینکه معنادار نبودند؛ بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیری نداشتند. همچنین سلامت معنوی در بیمارستان‌های منتخب در کاشان بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشتند به عبارت دیگر با افزایش سلامت معنوی در سازمان بر میزان رفتار شهروندی سازمانی پرستاران افزوده می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش آرزو و همکاران (۲۶)، عالم تبریز و همکاران (۲۷)، نظریان و عیسی‌خانی (۲۹)، زوار سهیل‌آبادی و همکاران (۲۸)، رافضی و همکاران (۴)، مانشور و همکاران (۳۲)، رحیمی و همکاران (۸) و ویلیامز (۷) همسو می‌باشد.

هریک از صفات نه‌گانه تاریخ دارای خصوصیات روابط بین فردی ضعیف (برای مثال، دستکاری، همدلی کم، دروغ‌گویی) است. افراد با سطح بالای نه‌گانه تاریخ با ایجاد به هم زدن تعادل اجتماعی بین افراد و همکارانشان، شخص را بر گروه در اولویت قرار می‌دهند. از آن‌جا که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اجتماعی و اختیاری است که دیگران و گروه را بر شخص در اولویت قرار می‌دهد، احتمال کمی وجود دارد که افراد دارای سطح بالای صفات نه‌گانه تاریخ، مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی کنند. طبق فرضیه اول، کینه‌توزی بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر معناداری دارد. از آن‌جایی که از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند رفتارها، نگرش‌ها و تعاملات پرستاران رادر راستای ارائه هرچه بهتر کیفیت خدمات و در نتیجه جلب رضایت مشتری، به‌ویژه در بیمارستان‌ها به‌کار گیرد، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است زیرا بیمارستان‌ها با توجه به تعداد زیاد ارباب رجوع و حجم زیاد کارها، ناگزیرند توسعه منابع انسانی را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهند و برای داشتن عملکرد صحیح و تقویت آن، نیازمند کارکنانی هستند که دارای روحیه داوطلبانه وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی،

جوانمردی، احترام و تکریم باشند از این‌رو افراد کینه‌توز باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان می‌شوند. طبق فرضیه دوم، افراد سادیسیم بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر معناداری دارند. سادیسیم اشاره به رفتارهایی دارد که به قصد آزار دیگران صورت می‌گیرد. دیگرآزاری، لذت بردن از رنج دیگران است. درباره این پدیده اغلب به شکل شدید آن در بافت‌های جنایی و جنسی بحث شده است. پینکر (۳۷) حالت خفیف‌تری از این پدیده را با عنوان دیگرآزاری نرم یا دیگرآزاری روزمره مطرح کرده است که اغلب به صورت آزارگری غیرجنسی بروز می‌کند و در افراد جوامع مختلف رایج است و به نظر می‌رسد از لحاظ آماری به‌طور طبیعی توزیع شده است. افراد آزارگر به دنبال فرصت برای درگیر شدن در فعالیت‌های روزمره ظالمانه یا آزارگرانه هستند از این‌رو افراد سادیسیم در بیمارستان باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند. طبق فرضیه سوم، منفعت‌طلبی بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر معناداری دارند. منفعت‌طلبی اشاره به رفتارهایی دارد که در آن شخص به دنبال سودجویی است از این‌رو با توجه به نتایج پژوهش، خصوصیات رفتاری این نوع افراد نیز باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. طبق فرضیه چهارم، بی‌اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیری ندارد. فرض بر این است که بین رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین مدیران و کارکنان باید تلاش کنند تا در محیط‌های کاری اعتماد به وجود آورند. اعتماد سرپرستان در واقع باعث ایجاد صداقت، انسجام و گشودگی روابط، ایجاد همدلی و همکاری‌های داوطلبانه بیشتر می‌گردد و در واقع اعتمادسازی منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی، کاهش رفتار ضد شهروندی و در نهایت ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود ولی نتایج این پژوهش حاکی از تأثیرنداشتن این ویژگی شخصیتی بر رفتار

تأثیر نه گانه تاریک شخصیت و سلامت معنوی ....

شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های منتخب کاشان است. طبق فرضیه پنجم، خودشیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر معناداری دارد. خودشیفتگی در پژوهش‌های پیشین در مدل سه‌گانه و چهارگانه ویژگی‌های شخصیت نیز مطرح شده است. خودشیفتگی به احساسات مبالغه‌آمیز بزرگ‌منشی، غرور، غرق شدن در خود و محق بودن اشاره دارد. خودشیفتگی در جنبه‌های مختلف عملکرد بین فردی تداخل ایجاد می‌کند چون دیگران از گرایش‌های استثمارگرانه، خودمحوری و بزرگ‌منشی فرد خودشیفته به ستوه می‌آیند بنابراین افراد خودشیفته نمی‌توانند رفتار شهروندی را در سازمان ایفا کنند و دائماً مورد رنجش همکاران خود هستند. احساس استحقاق افراد خودشیفته ممکن است باعث ایجاد این تصور گردد که خوداتکایی زیادشان مانع از رفتارهای کمک‌کننده اختیاری همچون رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. طبق فرضیه ششم، سایکوپاتی (افراد ضداجتماعی) بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. بی‌توجهی به دیگران در افراد ضداجتماعی (اوبویل<sup>۱</sup> و همکاران، ۳۸) موجب می‌گردد احتمال بسیار کمی وجود داشته باشد که این‌گونه افراد مبادرت به رفتارهای کمک‌کننده اختیاری کنند که باعث ارتقای رفاه سازمان و سایر همکاران شود. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش، با افزایش ویژگی سایکوپاتی در بیمارستان رفتار شهروندی کاهش می‌یابد. طبق فرضیه هفتم، حق روانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. حق روانی شامل رفتارهایی است که شخص خود را بیشتر از دیگران محق می‌داند. بنابراین وجود این افراد در بیمارستان باعث می‌شود که روحیه داوطلبانه و وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، جوانمردی، احترام و تکریم پرستاران کاهش یابد. به عبارت دیگر حق روانی باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. طبق فرضیه هشتم، نتایج پژوهش نشان داد

1. O'Boyle

خودخواهی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیری ندارد. فرض بر این است که کارکنان خودخواه، اعتمادناپذیرند بنابراین رفتار شهروندی خوبی از خود بروز نمی‌دهند ولی نتایج این پژوهش حاکی از تأثیرنداشتن این ویژگی شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های منتخب کاشان است. طبق فرضیه نهم، ماکیاولیسم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. ماکیاولیسم منعکس‌کننده جهت‌گیری به‌شدت خودخواهانه‌ای است که فرد تمایل دارد از هر راهی مانند فریبکاری، تقلب و بهره‌کشی به اهداف خود برسد. افراد ماکیاولیسم با دستکاری و تمایل به اولویت قراردادن خود، حتی به بهای ضرر سایرین مبادرت کمتر به رفتار شهروندی سازمانی می‌کنند.

طبق فرضیه دهم، سلامت معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. در حوزه سلامت معنوی، ارتباط با خود، دیگران و مقدسات، موجب تعالی و قدرت‌گرفتن روحی شخص می‌شود. در این میان حمایت‌های روحی افراد و توجه به فعالیت‌های معنوی بسیار کمک‌کننده است. معنویت می‌تواند در بروز و ارتقای چنین رفتارهایی نقش مؤثری داشته باشد زیرا منشأ اخلاق اسلامی در آن هویدا است و می‌توان با روحیه جهادی و بسیجی در جامعه ایرانی قرابت محتوایی در آن یافت. به‌کارگیری سامانه پاداش مؤثر و مقتضی به‌منظور شکل‌گیری و تقویت رفتارهای سازمانی، نقش زیادی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهایی ارائه می‌شود که عبارتند از: دانشگاه علوم پزشکی تهران فرایندهای جذب و استخدام نیروهای خود را طوری طراحی کند که افراد با اخلاق کاری بالا را گزینش کنند. همچنین با اجرای طرح‌های آموزشی برای کارکنان فعلی دانشگاه علوم پزشکی کاشان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند تا حس وظیفه‌شناسی و صادقانه کارکردن در افراد بالا رود. همچنین

این پژوهش در بین سایر پرستاران بیمارستان‌ها در سایر شهرها انجام شود و در صورت امکان مطالعه تطبیقی بین بیمارستان‌های دولتی و خصوصی انجام شود.

از محدودیت اصلی این پژوهش می‌توان به محدودیت ذاتی پرسش‌نامه در جمع‌آوری داده‌ها اشاره کرد. طبق این محدودیت، ممکن است پاسخ‌دهندگان در زمان پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه دقت کافی نداشته باشند یا آنکه شرایط، حالات و روحیات آنها تحت تأثیر شرایط محیطی طوری تغییر کند که پاسخ‌ها رابه‌درستی درک نکنند که این موارد خارج از کنترل محقق می‌باشد.

شاید در هیچ عرصه دیگری جز علوم زیست‌پزشکی، رویارویی میان سلامت معنوی و علم چنان موجب مناقشه نبوده است. علی‌رغم همه پیشرفت‌های نظری در حوزه سلامت، توجه به بعد معنوی سلامت در بیشتر برنامه‌های ارتقای سلامت مغفول مانده است از این‌رو تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت آینده سازمان است. با توجه به شرایط بسیار متحول بیمارستان‌ها و لزوم اثربخشی آن‌ها، به کارکنانی نیاز است که رفتارهای داوطلبانه برای سازمان داشته باشند. با توجه به رابطه معنادار رفتار شهروندی و سلامت معنوی، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و همچنین رشد و بهبود مداوم، در رفتار کارکنان بهبودهایی ایجاد کنند.

از آن‌جا که اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌ها رو به گسترش است و از سوی دیگر ابعاد شخصیتی صفاتی پایا و مرتبط با این نوع رفتارها به‌شمار می‌آیند، می‌توان از نتایج این تحقیق برای انتخاب و گزینش افراد مستعد این نوع رفتارها در سازمان‌ها سود جست و از این طریق بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها را ارتقا داد.

با توجه به این‌که درجاتی از این ویژگی‌های شخصیتی، جنبه اکتسابی دارند پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی به‌منظور ارتقای سلامت روان کارکنان و آمادگی بیشتر آن‌ها برای پذیرفتن نقش شهروندی در این سازمان تشکیل شود. کارگاه‌های روان‌شناسی و سخنرانی‌های دوره‌ای برای رفع مشکل کم‌رویی و رفع ویژگی‌های منفی در شخصیت کارکنان برپاکنند. از آن‌جایی‌که افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی طبیعتاً تمایلی به رفتار شهروندی سازمانی ندارند، جو مدیریت مشارکت بالا در بستر تئوری خود تعیین‌کنندگی به‌عنوان یک شرایط محیطی عمل می‌کند که با برآورده‌شدن نیازهای ذاتی (استقلال، ارتباط، شایستگی) مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی کنند. در واقع رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری (خودمختاری) می‌باشد که مستلزم شکل‌گیری پایگاه دانش (شایستگی) و به نفع اعضای گروه، چه یک همکار و چه کل سازمان (ارتباط) است. با توجه به نقش اهمیت ویژگی‌های تاریک شخصیت در رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌گردد که در سطح سازمان‌ها، سیاست‌ها و منشورهایی برای رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران ارائه گردد تا مدیر با مشارکت بالا با افزایش (استقلال، مشارکت، ارتباط) به کاهش ویژگی‌های شخصیتی و افزایش رفتارهای جوانمردی، نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت منجر شود و آموزش بیشتر موجب افزایش دانش و اطلاعات کارمندی که دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت شود و همچنین با گذراندن آزمون‌های شخصیتی برای استخدام نیروهای با رفتار شهروندی سازمانی مبادرت ورزند. همچنین در سطح فراسازمانی با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نقش ویژگی‌های تاریک شخصیتی در محل کار به بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها و بیمارستان‌ها را به تبیین رفتارهای سازمانی ملزم کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود

## References

1. Shafiei Sarvestani, M., Derakhshanfar, T., Mezginezhad, S. The Role of Professional Ethics in Organizational Health through the Mediation of Organizational Citizenship Behavior: Case Study of Yasuj Education. *Journal of Educational Sciences*, 2022; 29(1): 103-122. doi: 10.22055/edus.2022.38289.3267 [in Persian]
2. Organ, D. W. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington. 1988, MA: Lexington Books.
3. Jafari Sirizi M, Esmaili A, Khodayari Zarnaq R, Arabloo J, Faraji O. Relation between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior with Work Deviant Behaviors among Staff of Selected Hospitals in Tehran City. *jhosp* 2019; 18 (2) :21-28[in Persian]
4. Relationship between two types of organizational citizenship behaviors and personality factors. *Social Psychology Research*, 2012; 2(5): -.
5. Barrick, M. R., & Mount, M. K. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personality Psychology*, 2019, 44, 1-26.
6. Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández del Rio, E., & Barrada, J. R. Does evil prevail? The bright and dark sides of personality as predictors of adaptive performance. *Sustainability*, 2020, 12, 474-487
7. Williams, R.. Spirituality, Inclusivity, Workplace Well-Being, and Organizational Citizenship Behavior. 2021
8. Rahimi Kolor, H., & EbrahimiKharajo, V. The effect of the dark triangle of personality on organizational citizenship behavior: the role of rudeness in the work environment and Islamic work ethics. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2023, 5(8), 285-265.
9. safarifard A, Amiri H, parsae moein K, Alishiri B. Model of Organizational Controlling Factors Affecting the Development of Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Central Headquarters of the Iranian Blood Transfusion Organization). *Iran J Cult Health Promot* 2022; 5 (4) :518-527 [in Persian]
10. Nasr Esfahani, A., Farrokhi, M., Amiri, Z. The Impact of Islamic Spirituality on Organizational Citizenship Behavior and Determine Mediating Role of Organizational Identity (High School Sports Teachers in Isfahan as Case study). *Sport Management Studies*, 2016; 8(37): 181-200. doi: 10.22089/smrj.2016.799[in Persian]
11. Safara M, Ghasemi-Yazdabadi M, Heyrat A, Rezaeinasab A. Reexamining the Influential Components of Spiritual Health in Human Health. *JRRH* [Internet]. 2022 Mar. 19 [cited 2023 Oct. 5];8(1):130-46. Available from: <https://journals.sbm.ac.ir/jrrh/article/view/29174>[in Persian]
12. - Abuelanain, H. Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? *International Review of Business Research Papers*; 2007,3(4): 31-4
13. Pakniyat, M., Javidi, H. Mediating Role of Citizenship Behaviors for Spiritual Intelligent and Organizational Mental Health. *Psychological Methods and Models*, 2016; 7(23): 19-38. [in Persian]
14. O'Callaghan C, Seah D, Clayton JM, Welz M, Kissane D, Georgousopoulou EN, et al. Palliative caregivers' spirituality, views about spiritual care, and associations with spiritual well-being: A mixed methods study. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*. 2020;37(4):305-13. 17.
15. Ramakrishnan P, Karimah A, Kuntaman K, Shukla A, Ansari B, Rao P, et al. Religious/spiritual characteristics of Indian and Indonesian physicians and their acceptance of spirituality in health care: A crosscultural comparison. *Journal of religion and health*. 2015;54(2):649-63.
16. Sadeqi-Arani Z. Leave of Absence during the COVID-19 Pandemic: Drivers and Policies. *Health Man & Info Sci.*; 9(1): 53-54. doi: 10.30476/JHMI.2022.95062.1126.
17. Eysenck HJ, Eysenck SBG. *Manual of the Eysenck personality questionnaire*. London: Hodder & Stoughton; 1975.
18. Mohammadzadeh A, Ashouri A. Comparison of Personality Correlates of Machiavellianism, Narcissism and Psychopathy (Dark Triad of Personality) in Three Factor Personality Model. *IJPCP*. 2018, 24 (1) :44-55.
19. Ebrahimi ghavam, S. Psychometric Properties of the Moshagen, Hilbig, and Zettler Nine Dark Characteristics Questionnaire, 2018. *Psychological Methods and Models*, 2020; 11(41): 141-158. [in Persian]
20. Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. The dark core of personality. *Psychological review*, 2018, 125(5), 656.
21. farajnia, S. Developing and validating Scale of spiritual and soul pathogenics Constructs from an Islamic view point. *Studies in Islam and Psychology*, 2023; ( ): -. doi: 10.30471/psy.2023.8786.2023 [in Persian]
22. Solkhe, A., & Singh, S. Assessing the Impact of Emotional Exhaustion on Turnover Intention, Task Performance and Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Investigation at a Software Organisation in North India.

- Haryana School of Business, 2020, 176-169.
23. Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Innovar*, 2020, 30(75), 87-98.
  24. Nasiri garmehbshemeh, M., Farajkhah, S., Rezaeisharif, A., Sadeghzadeh Bilil, N. Investigating the status of organizational commitment and personality with organizational citizenship behavior of teachers in Ardabil province Hir area. *Positive Behavior in Educational Organizations*, 2022; 1(2): -. doi: 10.22098/pbeo.2023.11181.1009 [in Persian]
  25. Teimouri, H., Safari, A., Jahanbazi goujani, A., Babaahmadi Milani, Z. The Impact of Spirituality in the Workplace on Organization Identity with the Mediating Role of Organizational Health and Deviant Behavior. *Journal of Applied Sociology*, 2021; 32(2): 29-48. doi: 10.22108/jas.2020.120847.1850 [in Persian]
  26. azare, F., Pournali, M. R., samadi largani, M., dianati, Z. Dark Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior of Auditors: A Test of Self-Determination Theory. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2021; 10(38): 381-396. [in Persian]
  27. Alam Tabriz, A., Alam Tabriz, A., hasanpour, M., zareei, M. Providing Native Organizational Citizenship Behavior Model at the Ministry of Culture and Islamic Guidance. *Public Administration Perspective*, 2018; 9(3): 115-138. [in Persian]
  28. Zovar Sahlabadi K.; Farahi M M; Mortazavi S, Investigating the moderating role of personality traits on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Human Resource Management*, 2016; 6(2): 23-52. [in Persian]
  29. Nazaryan, B., Esakhani, A. Study of the Relationship between five dimensions of Personality and Organizational Citizenship Behavior of the principals in Payame Noor Universities of Guilan. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 2016; 7(23): 75-86. [in Persian]
  30. Danaie Fard, H., fani, A., zakiani, S. The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviors: On the Role of Organizational Health Personality. *Management Research in Iran*, 2021; 17(1): 133-148. [in Persian]
  31. Study the Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (Case Study:Khuzeestan Water and Power Organization Employees. *Journal of Cultural Management*, 2012; 6(16): 82-93. [in Persian]
  32. Mansyur, M., Akib, A., & Syahrul, S. The Effect of Trust, Spirituality, and Interpersonal Communication on Organizational Citizenship Behaviour Certified Lecturer. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2023, 7(2), 463-477.
  33. Wulandari, F., & Mila, F. Z. Mediation of organizational commitment the effect of personality traits and teamwork competencies on organizational citizenship behavior. *Enrichment: Journal of Management*, 2023, 13(2), 1568-1577.
  34. yousefi, R., ahmadi, E., mirzazadeh, A. Cross-Validation of the Dark Pentad Personality Traits Model. *Journal of Modern Psychological Researches*, 2021; 16(61): 95-110. [in Persian]
  35. poorsoltani, H., amirjinaghandar, R. The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers of Mashhad in 2011. *Sport Management Journal*, 2013; 5(16): 127-147. doi: 10.22059/jsm.2013.30417 [in Persian]
  36. Pinker S. *The better angels of our nature: Why violence has declined*. Penguin Books; 2012 Sep 25.
  37. O'Boyle, E. H., Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(3), 557-579.

## The Impact of the Dark Core of Personality and Spiritual Health on Organizational Citizenship Behavior (Case: Nurses in Selected Hospitals in Kashan)

Zahra Sadeqi-Arani<sup>1\*</sup>, Effat Haji Hosseini<sup>2</sup>, Esmail Mazroui Nasrabadi<sup>3</sup>

### Abstract

According to the teachings, the personality of people is among the variables that can be effective in the relationship between people's perceptions and their behavior. Also, focusing on the health of the organization means focusing on the future success of the organization. Considering the very changing conditions of hospitals and the necessity of their effectiveness, there is a need for employees who have voluntary behaviors for the organization. Despite all the theoretical advances in the field of health, attention to the spiritual dimension of health has been neglected in most health promotion programs. Therefore, the purpose of this research was to investigate the influence of personality and spiritual health on organizational citizenship behavior. The statistical population of this research is made up of nurses from selected hospitals in Kashan. The sample size in this research was 218 people using stratified random sampling. A questionnaire was used to collect research data. Structural equation modeling by smartpls3 software was used for data analysis. The results showed that personality traits (psychological entitlement, malice, utilitarianism, Machiavellianism, psychopathy, sadism, narcissism) had a significant and negative effect on organizational citizenship behavior. And the characteristics of psychological entitlement and selfishness did not have a significant effect on citizenship behavior. Also, spiritual health had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. According to the findings of this research, it seems that it is necessary to hire, train and advise nurses with personality traits that promote organizational citizenship behavior in hospitals. As a result, the implementation of these solutions helps to increase spiritual health in the organization and to strengthen and form positive and desirable behaviors among employees.

**Keywords:** Nine characteristics of personality, Spiritual health, Organizational citizenship behavior

- 
- 1\*. Corresponding author. Assistant Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Financial Sciences, Management and Entrepreneurship, Kashan University, Kashan, Iran [SadeqiArani@kashanu.ac.ir](mailto:SadeqiArani@kashanu.ac.ir)
  2. PhD Student in Marketing Management; Department of Business, Management; Faculty of Humanity, Qom Branch, Islamic Azad University; Qom, Iran
  3. Assistant Professor, University of Kashan, Kashan, Iran