

اثر مدل شخصیتی هگزاگو بر رفتار شهروندی سازمانی (سندرم سرباز خوب) با نقش میانجی نگرش شغلی پروتئین

* حجت وحدتی ** محمد جلالی

* استاد تمام گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، لرستان، ایران.

vahdati.h@lu.ac.ir

** دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، لرستان، ایران.

jalali.mo@fc.lu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۸

چکیده

پژوهش پیش رو با هدف تعیین میزان اثرات مدل شخصیتی هگزاگو بر رفتار شهروندی سازمانی (سندرم سرباز خوب) با نقش میانجی نگرش شغلی پروتئین انجام شد. پژوهش از نظر هدف، کاربردی، روش اجرا توصیفی از شاخه پیمایشی و از نوع مقطعی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۶) استان کردستان به حجم ۴۰۱ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بوده و تعداد ۳۱۰ نفر از کارکنان براساس نظر خبرگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی محقق ساخته با اقتباس از پرسشنامه‌های استاندارد مرتبط، استفاده شد. پایایی مدل اندازه‌گیری با استفاده از بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ، همچنین روایی همگرا با معیار AVE و روایی واگرا با ماتریس فورنل و لارکر توسط نرم افزار پی.ال.اس بررسی و تأیید شدند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار پی.ال.اس نشان داد که مدل شخصیتی هگزاگو هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی نگرش شغلی پروتئین بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است، به طوری که ۵۶/۲ درصد از تغییرات متغیر رفتار شهروندی سازمانی را به صورت مستقیم و ۲۶ درصد از تغییرات آن را به طور غیرمستقیم و از مسیر میانجی نگرش شغلی پروتئین تبیین می‌کند. همچنین، نتایج آزمون تحلیل واریانس با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس. نشان داد که بین میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان محترم از لحاظ متغیرهای جنسیت، تجربه و سن تفاوت معنی‌دار وجود دارد. درخصوص سایر متغیرها تفاوتی مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: مدل شخصیتی هگزاگو؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ نگرش شغلی پروتئین؛ کمیته امداد امام خمینی^(۶)؛ کردستان.

نوع مقاله: پژوهشی

۱- مقدمه

خاصی داشته باشند تا به نتیجه نهایی، یعنی ترویج کارهای خیرخواهانه با حداکثر اثربخشی دست یابند و این امر در طول چالش‌های فعلی و آتی که جهان امروزی با آن مواجه است ضروری اما چالش‌انگیز به نظر می‌رسد. بحث‌های اولیه با کارکنان سازمان‌های خیریه رسمی و دولتی (کمیته امداد امام خمینی(ره)، بهزیستی و ...) نشان می‌دهد که یکی از چالش‌های اصلی در امور خیرخواهانه، محدودیت وجود

در عصر امروزی که کارمندان می‌خواهند مسئول زندگی و شغل خویش باشند، بروز رفتارهای خودجوش و داوطلبانه نظیر رفتار شهروندی سازمانی تبدیل به یک چالش بزرگ برای سازمانها به ویژه سازمان‌های خیریه شده است. زیرا سازمان‌های خیریه به دلیل رسالت سازمانی متفاوت و نیز جامعه هدف منحصر به فرد و آسیب‌پذیر، به کارکنانی (به ویژه مددکارانی) نیاز دارند که رفتار داوطلبانه و تعاملی

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: محمد جلالی Jalali.mo@fc.lu.ac.ir



رفتارهای غیررسمی اختیاری توسط کارکنان سازمان است. توجه به این نکته حائز اهمیت است که رفتار کاری کارکنان تصادفی نیست، بلکه به طور نظاممند توسط شبکه‌ای پیچیده از متغیرهای پنهان که کارکنان و درک آنها از محیط کار را به تصویر می‌کشد، تعیین می‌شود (ترون^۱، ۲۰۱۱). از این رو مطالعه متغیرهای مؤثر بر رفتار کارکنان و مهمتر از آن مطالعه رفتارهای اختیاری برای بقای هر سازمانی، به ویژه سازمانی که به طور مداوم با امورات خیرخواهانه در ارتباط است ضروری و غیرقابل انکار است، بنابراین، سازمان‌های خیریه باید فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی را تشویق کنند، که در آن انجام داوطلبانه نقش‌های شغلی غیررسمی یک هنجار در نظر گرفته شود (برینک^۲، ۲۰۱۴).

رفتار شهروندی سازمانی با نتایج مطلوب بسیاری هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها همراه است. به عنوان مثال، رفتار شهروندی سازمانی با افزایش عملکرد مرتبط است (پلتزر^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). در مقایسه با عملکرد وظیفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی اختیاری و خودجوش است. بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی به جای تفاوت‌های فردی معمولی (مرتبط با عملکرد وظیفه مانند توانایی شناختی و دانش شغلی)، بیشتر با ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی می‌شود، به طوری که روابط بین شش بعد مدل شخصیتی هگزاگو با رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید پژوهشگران می‌باشد (زیتلر^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، مطالعات بسیار اندکی وجود دارد که به تأثیر شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته باشند و حتی در صورت وجود به جای مدل هگزاگو بر مدل شخصیتی پنج عاملی تمرکز کرده‌اند (لوگویار^۵، ۲۰۲۲). از سوی دیگر بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین نگرش شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد، و نیز رفتار شهروندی سازمانی نتیجه تعهد سازمانی است، بنابراین به طور منطقی می‌توان فرض کرد که نگرش شغلی پروتئین بر رفتار شهروندی

سازمانی اثر دارد (جوشی^۶، ۲۰۲۲). نحوه سوق دادن نیروی کار امروزی با نگرش حرفه‌ای پروتئین برای بروز رفتار شهروندی سازمانی تبدیل به چالشی مهم برای سازمان‌های مدرن شده است. نگرش پروتئینی به شغلی اشاره دارد که توسط شخص هدایت می‌شود، نه سازمان. علی‌رغم موفقیت دیدگاه‌های شغلی پروتئین در دنیای آکادمیک، مطالعات تجربی اندکی برای حمایت از گزاره‌های نظری پیرامون آن‌ها وجود دارد (سگرس^۷ و همکاران، ۲۰۰۸). با این حال، در زمینه عوامل گرایشی یا رفتاری مانند شخصیت فردی یا ارزش‌های مرتبط با کار مؤثر بر رویکرد جدید در نگرش‌های شغلی، باید مطالعات تجربی بیشتری انجام شود. همچنین، مدل شخصیتی هگزاگو و نگرش شغلی پروتئین بیشتر در ایالات متحده یا اروپای غربی آزمایش شده است (بریسکو و هال^۸، ۲۰۰۶). بنابراین، به نظر می‌رسد که این مدل‌ها بایستی به صورت تجربی در سایر فرهنگ‌ها نیز از جمله فرهنگ شرقی مورد بررسی و آزمایش قرار گیرند. جامعه هدف مورد بررسی این پژوهش نیز به عنوان یک سازمان خیریه رسمی که در فرهنگ شرقی شکل گرفته است از این قاعده مستثنی نیست. از سوی دیگر با توجه به مصاحبه‌های اولیه با کارشناسان این دست سازمان‌ها به نظر می‌رسد سطح کلی رفتارهای خودجوش و داوطلبانه (رفتار شهروندی سازمانی) در سازمان‌های خیریه رسمی و دولتی نسبت به موسسات خیریه مردمی (NGO) پایین‌تر است. لذا نیاز است تا عوامل مرتبط بر این رفتارها مورد بررسی بیشتری قرار گیرد تا بتوان با تغییر در این عوامل سطح رفتار شهروندی سازمانی را افزایش داد. بررسی ادبیات پژوهشی موجود نشان داد که مدل شخصیتی هگزاگو و نگرش شغلی پروتئین دو عامل اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند با این وجود در مطالعات پیشین سازه‌های مدل شخصیتی هگزاگو، رفتار شهروندی سازمانی و نگرش شغلی پروتئین به طور مجزا یا دو به دو بررسی شده‌اند، ولی تعامل سه‌گانه و همزمان آنها برای وابستگی متقابل و میانجی‌گری مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین از آنجایی که

1. Theron
2. Brink
3. Pletzer
4. Zettler
5. Luguayre

6. Joshi
7. Segers
8. Briscoe & Hall



توافق‌پذیری^۷، وظیفه‌شناسی^۸ و گشودگی به تجربه^۹ (اشتون و لی^{۱۰}، ۲۰۲۰). سه بعد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه تقریباً مشابه مدل پنج‌عاملی هستند، اما تفاوت اصلی مدل هگزاکو با مدل پنج‌عاملی شخصیت در این است که بعد صداقت-فروتنی، که تمایل یک فرد را به اصیل و منصف بودن در کنش‌های متقابل بین فردی توصیف می‌کند، توسط مدل پنج‌عاملی قابل تبیین نیست، از دیدگاه نظری، شش عامل شخصیتی مدل هگزاکو در دو گروه مفهومی گسترده یعنی تفاوت‌های فردی در مشارکت و تفاوت‌های فردی در گرایش‌های نوع‌دوستانه فردی دسته‌بندی می‌شوند. همچنین، تفاوت‌های فردی در مشارکت شامل سه حوزه است: اجتماعی/گروهی، مرتبط با کار، و مرتبط با ایده، که به ترتیب با ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، و گشودگی به تجربه احاطه شده‌اند. تفاوت‌های فردی در گرایش‌های نوع‌دوستانه نیز شامل صداقت-فروتنی، عاطفه‌گرایی و توافق‌پذیری می‌باشد. در واقع دسته دوم تفاوت‌های فردی که مربوط به گرایش‌های نوع‌دوستانه فردی می‌شود، مدل هگزاکو را از مدل پنج‌عاملی متمایز می‌کند (هورستمن و زیگلر^{۱۱}، ۲۰۲۰).

رفتار شهروندی سازمانی (سندرم سرباز خوب)

رفتار سازمانی یک رشته تحصیلی با تمرکز بر درک، توانایی توضیح و بهینه‌سازی رفتار و نگرش فرد در یک سازمان است (کلکویت^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال، رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فراتر از وظایف کاری فرد در سازمان است و بالاتر از تعهدات سازمانی آنها بوده و غیر مرتبط با پاداش رسمی سازمانی می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی^{۱۳} با وجود اینکه به عنوان یک سازه چندبعدی (یک فرهنگ/مینه) طراحی شده است، با این حال، در مورد تعریف و ابعاد آن اجماع نظر وجود دارد. ارگان^{۱۴} (۱۹۸۸) که رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان «سندرم سرباز

معیارهای ما در این پژوهش تا حدی با معیارهایی که در مطالعات قبلی استفاده شده است همپوشانی دارند، می‌توان بررسی کرد که آیا یافته‌های قبلی در نمونه‌ای متفاوت تکرار می‌شوند یا خیر. لذا هدف این پژوهش ارائه یک نمای کلی از روابط مدل شخصیتی هگزاکو و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی نگرش شغلی پروتئین است و نویسندگان پژوهش در تلاش هستند تا شکاف پژوهشی موجود را پر کنند، به غنای ادبیات موجود بیفزایند و نیز به این سوال کلیدی پاسخ دهند که چگونه می‌توان با تاثیر بر شخصیت و نگرش شغلی کارکنان، سطح رفتار شهروندی سازمانی را در کمیته امداد امام خمینی^(۱۵) و سازمان‌های مشابه افزایش داد.

۲- مبانی نظری و پیشینه

مدل شخصیتی هگزاکو

شخصیت مجموعه‌ای از تمایلات، ویژگی‌ها و مکانیسم‌های نسبتاً پایدار در افراد را توصیف می‌کند که افکار، احساسات و اعمال فرد را تعیین می‌کنند (لارسن و باس^۱، ۲۰۰۵). برخی صاحب‌نظران معتقدند که تفاوت‌های شخصیتی با زبانی که ما صحبت می‌کنیم رمزگذاری می‌شود. در میان چارچوب‌های نظری متنوعی که شخصیت را در ابعاد اصلی توصیف می‌کنند، معروف‌ترین آن‌ها مدل پنج‌عاملی است. این مدل بیان می‌کند که شخصیت را می‌توان با استفاده از پنج بعد توصیف کرد: گشودگی، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری (در مقابل ثبات عاطفی). با این حال، نتایج پژوهش‌ها شواهدی برای شش - به جای پنج - بعد اصلی شخصیت ارائه کرده‌اند که به مدل شش بعد یا مدل هگزاکو^۲ معروف است. همچنین شواهد نشان می‌دهد که مدل شخصیتی هگزاکو توصیف دقیق‌تری از شخصیت ارائه می‌دهد (بریوارت و پلتزر^۳، ۲۰۲۳). شش بعد مدل هگزاکو که با هم به صورت مخفف کلمه HEXACO را تشکیل می‌دهند عبارتند از صداقت-فروتنی^۴، عاطفه^۵، برون‌گرایی^۶،

7. Agreeableness

8. Conscientiousness

9. Openness

10. Ashton & Lee

11. Horstmann & Ziegler

12. Colquitt

13. Organization Citizenship Behavior (OCB)

14. Organ

1. Larsen & Buss

2. HEXACO

3. Breevaart & Pletzer

4. Honesty-Humility

5. Emotionality

6. Extraversion

رفتارهایی است که هدف آنها جلوگیری از بروز مشکلات با دیگران است (فاریا^۸، ۲۰۲۲).

نگرش شغلی پروتئین

نگرش شغلی پروتئین، به تمایل افراد برای مدیریت رفتار شغلی خود به طور مستقل و هدایت توسعه شغلی خود بر اساس ارزش‌های فردی و نه ارزش‌های سازمانی اشاره دارد (چن و جیانگ^۹، ۲۰۲۳). امروزه این نگرش شغلی، جذاب‌ترین و سازگارترین نگرش شغلی در سازمان‌ها است (خان^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۳). مسیر شغلی پروتئین به عنوان «تغییر مکرر و خود اختراع، خودمختاری و خود هدایتی ناشی از نیازهای شخص به جای سازمان» تعریف می‌شود. نگرش شغلی پروتئین نه تنها بر تغییر شکل افراد، بلکه بر انطباق با سازمان‌های مختلف یا هویت‌های شغلی جدید نیز تاکید دارد. برای بقا در چارچوب سازمان‌های مدرن که تمایل به داشتن سطوح بالایی از رفتارهای پروتئینی دارند، افراد بایستی در مواجهه با کوچک‌سازی، تجدید ساختار، ادغام و ...، تغییر و سازگاری سریع با شرایط جدید را بیاموزند. (نیلاواتی^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهشگران این حوزه از جمله هال^{۱۲} (۱۹۷۶) معتقدند که مسئولیت پیشرفت شغلی بر عهده کارمند است نه کارفرما، موفقیت شغلی که به طور سنتی با افزایش حقوق و ارتقای موقعیت مشخص می‌شود، به طور فزاینده‌ای با موفقیت روانی تعریف می‌شود که با احساس افتخار و غرور مشخص می‌شود. بر این اساس، افراد با نگرش شغلی پروتئینی دارای دو ویژگی متمایز هستند. از یک طرف، افراد، مسئول پیشرفت شغلی خود هستند و مدیریت کاملی در انتخاب شغل و ابتکار در اکتشاف شغلی دارند که می‌تواند با زمان و روند تغییر کند. از سوی دیگر، ارزش‌های فرد معیار مهمی برای قضاوت در مورد موفقیت شغلی است. به این ترتیب، عوامل درونی مانند ابتکار و احساس موفقیت به جای عوامل بیرونی مانند پول، عنوان و رتبه، مسیر پیشرفت شغلی را هدایت می‌کنند (چن

خوب^۱» توضیح می‌دهد سنتی‌ترین تعریف از رفتار شهروندی سازمانی را ارائه کرده است، که بیان می‌کند، رفتارهای فردی خودجوشی هستند که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش سازمان شناسایی نمی‌شوند و در مجموع باعث ارتقاء عملکرد موثر سازمان می‌شوند (کریف^۲، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، رفتار شهروندی سازمانی خارج از حوزه رفتار رسمی است، تا جایی که به طور صریح در ارزیابی عملکرد سازمان مورد سنجش قرار نمی‌گیرد، اما کارایی سازمانی و تعامل بین فردی را تسهیل می‌کند و احتمال کمی دارد که منجر به پاداش از جانب سیستم رسمی سازمان شود. این بدان معناست که «رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بر اهداف سازمانی تأثیر بگذارد در حالی که به طور مستقیم به عملکردهای اصلی کارکنان مربوط نمی‌شود، زیرا آنها زمینه‌های سازمانی، اجتماعی و روانی را شکل می‌دهند که به عنوان کاتالیزور حیاتی برای فعالیت‌ها و فرآیندهای وظیفه‌ای عمل می‌کنند». بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی دارای پنج بعد است که عبارتند از: ۱) اخلاق ورزشی^۳ (جوانمردی): توانایی کارمند برای سازگاری با سختی‌ها و ناسازگاری محیط کار بدون اعتراض یا شکایت شفاهی و رسمی تعریف می‌شود. کارکنان بدون شکایت و اعتراض می‌توانند سختی‌های محیط کار را تحمل کنند؛ ۲) وظیفه‌شناسی^۴ (وجدان کاری / انطباق عمومی): اجرای فعالیت‌ها به منظور فراتر رفتن از حداقل الزامات مورد انتظار است؛ ۳) فضیلت مدنی^۵ (آداب اجتماعی): مشارکت مسئولانه در زندگی سیاسی سازمان است؛ ۴) نوع دوستی^۶: کمک به افرادی که دارای مشکلات یا وظایف خاص و مرتبط با سازمان هستند و یا کمک به افرادی که بار کاری سنگینی دارند، کمک به افرادی که غایب هستند؛ ۵) ادب^۷ (نزاکت):

1. good soldier syndrome
2. Chraif
3. Sportsmanship
4. Conscientiousness
5. Civic virtue
6. Altruism
7. Courtesy

8. Faria
9. Chen & Jiang
10. Khan
11. Nilawati
12. Hall



و جیانگ، ۲۰۲۳). در یک مطالعه بریسکو و هال (۲۰۰۶) نگرش شغلی پروتئینی را به ابعاد خودگرا (خودراهبر) و ارزش محور تقسیم کردند و مقیاس نگرش شغلی پروتئینی را توسعه دادند که به طور گسترده در مطالعات تجربی مورد استفاده قرار گرفته است. بعد خودگرایی، سازگاری فرد با مدیریت شغلی خویش را توصیف می‌کند، مانند «انتخاب آزادانه مسیر شغلی یکی از مهم‌ترین ارزش‌های من است» و بعد ارزش محور، درجه ارزش‌های درونی فردی و معیار آن‌ها برای اندازه‌گیری اهداف شغلی مشخص را توصیف می‌کند، مانند «آنچه که بیشتر برای من اهمیت دارد، درک خودم از موفقیت شغلی است، نه درک دیگران». در چنین شرایطی، فرد خواسته‌های شغلی خود را به طور مداوم شناسایی می‌کند و آن فرد (نه کارفرما) مسئول پیشرفت شغلی خود است. افراد خودراهبر در برخورد با مسیرهای شغلی فعال هستند و مهارت‌های خویش را ارتقا می‌دهند که در اشتغال پذیر شدن آنها تاثیر بسزایی دارد، بنابراین، نگرش حرفه‌ای پروتئین فعالیت‌های فردی در زمینه شغلی را منعکس می‌کند (کومار^۱، ۲۰۲۳).

۳- پیشینه پژوهش

جدول ۱ نتایج حاصل از مطالعات انجام شده را پیرامون سازه‌های مدل شخصیتی هگزاکو، رفتار شهروندی سازمانی و نگرش شغلی پروتئین به اختصار نشان می‌دهد.

جدول ۱. نمونه‌هایی از پژوهش‌های مرتبط (خلاً تئوریک)

موجود

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج مطالعه
			نتایج نشان داد که پیروان زمانی بیشتر درگیر کار خود می‌شوند که رهبر آنها از نظر عاطفی امتیاز بیشتری کسب کند. همچنین یافته‌ها بیان می‌کند که تعامل ویژگی‌های شخصیتی رهبران و پیروان برای افزایش عملکرد کاری پیروان، باید مورد توجه جدی سازمان‌ها قرار گیرد.
	بريوارت و پلتزر (۲۰۲۳)	مدل شخصیتی هگزاکو و مشارکت کاری بین رهبر و پیروان	

1. Kumar

نتایج نشان داد تمامی ابعاد مدل شخصیتی پنج عاملی با بهزیستی عاطفی ارتباط معناداری دارد و روان رنجوری قوی‌ترین پیش‌بینی کننده (منفی) آن است. همچنین ابعاد عاطفه، برون گرایی و وظیفه شناسی در مدل شخصیتی هگزاکو ارتباط معناداری با بهزیستی عاطفی دارند و برون گرایی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده آن است.	مقایسه مدل‌های شخصیتی پنج عاملی و هگزاکو در پیش‌بینی بهزیستی عاطفی	پیلچ ^۲ (۲۰۲۳)
--	--	--------------------------

نتایج نشان داد که توافق پذیری در مدل هگزاکو، شامل جنبه‌های مرتبط با احساسات نمی‌شود و بیشتر جنبه‌های مربوط به خشم را دربر می‌گیرد. در عوض بعد عاطفی شامل جنبه‌های مربوط به پیوندهای عاطفی و احساساتی است. صداقت- فروتنی و توافق پذیری نشان دهنده دو شکل از تمایلات متقابل- نوع دوستانه است. صداقت- فروتنی تمایل به رفتار منصفانه با دیگران حتی زمانی که فرد می‌تواند با موفقیت از آنها استفاده کند مربوط می‌شود و توافق پذیری، تمایل به صبور بودن با دیگران حتی زمانی که رفتار ناعادلانه را به همراه دارد، مرتبط است.	مدل شخصیتی هگزاکو و ویژگی‌های آن	رومانو ^۳ و همکاران (۲۰۲۳)
---	----------------------------------	--------------------------------------

نتایج نشان داد که تمامی ابعاد مدل شخصیتی هگزاکو به جز عاطفه، به طور قابل توجهی رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و برون گرایی قوی‌ترین همبستگی را با آن دارد و پس از آن وظیفه‌شناسی، توافق پذیری، صداقت- فروتنی، و گشودگی به تجربه قرار دارد.	مدل شخصیتی هگزاکو و رفتار شهروندی سازمانی	پلتزر و همکاران (۲۰۲۲)
---	---	------------------------

2. Pilch
3. Romano



بنابراین مدیریت شغلی سازمانی هنگام برخورد با مشاغل حرفه‌ای ضروری است. همچنین کارکنان برای مقابله با شرایط غیرقابل پیش‌بینی که منجر به تغییر و تعدیل نیرو در سازمان می‌شود (مانند اپیدمی کووید-۱۹)، باید نگرش حرفه‌ای پروتئین داشته باشند تا بتوانند در دراز مدت شکست‌ناپذیر باقی بمانند.	پروتئین و تعهد سازمانی با نقش تعدیل کننده مدیریت شغلی سازمانی)		نتایج نشان داد که جنسیت و سن با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارند. همچنین از بین ویژگی‌های شخصی مدلی پنج عاملی شخصیت، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و ثبات عاطفی ارتباط معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارند.	آیا شخصیت احتمال بروز رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند؟	لوگویار و همکاران (۲۰۲۲)
نتایج نشان داد که نگرش شغلی پروتئین تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. همچنین کارکنان دارای سابقه پنج تا ده سال بیشترین رفتار شهروندی سازمانی و نگرش شغلی پروتئین را داشتند و نیز درک آنها از مدیریت شغلی سازمانی در مقایسه با همتابان خود بیشتر بود. همچنین مشخص شد که با افزایش تجربه کارکنان، ویژگی نزاکت و وظیفه‌شناسی آنها افزایش می‌یابد.	تأثیر نگرش شغلی پروتئین بر رفتار شهروندی سازمانی	جوشی (۲۰۲۲)	نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی رابطه مثبتی با مشارکت کارکنان، انتقال آموزش و رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین مشخص شد که مشارکت کارکنان و انتقال آموزش تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارند. علاوه بر این، انتقال آموزش به عنوان متغیر میانجی برای ارتباط بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی مشخص شد.	سرمایه روانشناختی و مشارکت کارکنان به پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی	تینگ ^۱ و همکاران (۲۰۲۳)
نتایج مطالعه نشان داد که مسیر شغلی پروتئین تأثیر معناداری بر تاب‌آوری شغلی و رضایت شغلی دارد. همچنین به مدیران توصیه می‌کند که در فرایند استخدام نیرو، هوش هیجانی را مدنظر قرار دهند و نیز توانایی کارکنان را برای خودارزیابی بهبود بخشند تا کارکنان بتوانند در مسیر شغلی خویش موفق ظاهر شوند.	تأثیر مسیر شغلی پروتئین بر تاب‌آوری (انعطاف‌پذیری) شغلی و رضایت شغلی	سوناریو ^۳ و همکاران (۲۰۲۳)	نتایج نشان داد که جهت‌گیری شغلی پروتئین به طور معنی‌داری با خوش‌بینی شغلی و جستجوی شغل رابطه دارد. همچنین خوش‌بینی شغلی به طور معنی‌داری با جستجوی شغل رابطه دارد. تأثیر غیرمستقیم جهت‌گیری شغلی پروتئین بر کارایی از طریق خوش‌بینی شغلی تأیید شد. جهت‌گیری شغلی و روابط مربیگری نیز به طور معنی‌داری با خوش‌بینی شغلی ارتباط دارد.	جهت‌گیری شغلی پروتئین و جستجوی شغل (کارایی): بررسی نقش واسطه‌ای خوش‌بینی شغلی در روابط مربیگری	گونگ ^۲ و همکاران (۲۰۲۳)
			نتایج نشان داد که مدیریت نگرش‌های شغلی پروانه‌ای: توجهی رابطه بین نگرش شغلی پروتئین و تعهد سازمانی عاطفی را تعدیل می‌کند.	مدیریت نگرش‌های شغلی پروانه‌ای: (رابطه بین نگرش شغلی	خان و همکاران (۲۰۲۳)

1. Ting
2. Gong

3. Sunaryo

۴- توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی

ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجهی برای رفتار شهروندی سازمانی هستند که منجر به افزایش رضایت مشتری در سازمان می‌شوند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد مدیرانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی فعال مانند گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری هستند، به احتمال زیاد در رفتارهای حمایتی که در جهت رسالت سازمان است، مانند حمایت از همکاران یا اولویت دادن به خدمات مشتری، بهتر عمل می‌کنند. در مقابل، ویژگی شخصیتی مانند روان رنجوری تأثیر کمتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و حتی این تأثیر به صورت معکوس است. در حالی که سایر ویژگی‌های شخصیتی موافق، منجر به افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی می‌شود و بنابراین، کارایی و اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد، یکی دیگر از پیامدهای ویژگی‌های شخصیتی، این است که احتمال تعامل مثبت در میان همکاران را افزایش می‌دهد. همچنین ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی موافق و رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند یک محیط کاری مثبت و حمایتی برای کارکنان فراهم کند (کالارگیرو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در همین راستا یافته‌های مطالعه دیگری که توسط کریف (۲۰۲۰) انجام شد نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، رفتار کارکنان را در محل کار پیش‌بینی می‌کند. اما بیان می‌کند با توجه به اینکه گروه انتخاب شده کوچک بوده است، لذا پیشنهاد می‌کند که مطالعات بیشتری بر روی تأثیر شخصیت هگزاکو بر رفتار شهروندی سازمانی توسط پژوهشگران انجام شود. نتایج پژوهش دیگری نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی و نیز سه بعد انگیزه کاری شامل انگیزه ساختار کار، انگیزه تعهد و انگیزه هدف‌گذاری دارای تأثیر معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند (فاریا، ۲۰۲۲). مطالعه دیگری بیان می‌کند که شخصیت نقش مهمی در توضیح رفتار مشتریان به ویژه رفتار خرید اجباری ایفا می‌کند، اما هنوز خلأ زیادی پیرامون تشخیص مکانیسم‌های واسطه‌ای نظری زیربنای این تأثیرات یا میزان تفاوت این روابط در گروه‌های

جمعیتی مختلف وجود دارد. در واقع، نقش ویژگی‌های شخصیتی همچنان در انتظار بررسی و شفاف‌سازی عمیق است (تارکا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). یافته‌های یک پژوهش دیگر که به بررسی رابطه بین ژن‌ها، شخصیت و رفتار سیاسی پرداخته است نشان می‌دهد به طور کلی، ژن‌ها سهم نسبتاً زیادی از همبستگی بین دو ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه و برون‌گرایی را در رفتار سازمانی و سیاسی شکل می‌دهند. بنابراین، رفتارهای سازمانی و سیاسی را نتیجه ویژگی‌های شخصیتی متأثر از ژن‌ها می‌داند (واینسکن^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). در یک مطالعه که پیرامون پنج بعد ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای افراد در حین رانندگی انجام شد نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای افراد در حین رانندگی رابطه معنی‌دار برقرار است به طوری که رفتارهای مثبت و ایمن با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و گشودگی به تجربه، ارتباط مستقیم و با ویژگی روان رنجوری رابطه معکوس دارد. علاوه بر این، ارتباط بین پنج ویژگی شخصیتی و رفتارهای رانندگی را می‌توان با سن، جنسیت و نوع معیار شخصیت تعدیل کرد (لو^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعه دیگری نشان داد که ابعاد شخصیتی صداقت-فروتنی، عاطفی بودن، و توافق‌پذیری از مدل هگزاکو بر رفتار فردی و سازمانی اثر دارد. و مهم‌تر از آن ویژگی‌های شخصیتی مثبت موجب کاهش رفتار انحرافی کارکنان در سازمان می‌شود (اوبالاده^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین با توجه به بررسی مطالعات پیشین می‌توان فرضیه فرعی اول پژوهش را به شرح زیر مطرح کرد:

فرضیه فرعی ۱ (H1): مدل شخصیتی هگزاکو تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که ارتباط قابل توجهی بین حوزه‌های شخصیتی با نگرش و رفتار به ویژه رفتارهای محیطی وجود دارد (ساوتر^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین پژوهش دیگری بیان می‌کند که شخصیت به طور

2. Tarka
3. Weinschenk
4. Luo
5. Obalade
6. Lochab & Nath

1. Kalargyrou



کاری از جمله انگیزه مرتبط با کار، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارای رابطه معنادار می‌باشد و ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم بیشتر از سایر ویژگی‌ها بر نگرش شغلی افراد اثرگذار است (سابو^۷، ۲۰۲۳). یافته‌های حاصل از پژوهش دیگری که پیرامون تاثیر عوامل روانشناختی (ویژگی‌های شخصیتی، بی‌اعتمادی و اعتماد عمومی) بر نگرش افراد نسبت به هوش مصنوعی انجام شد، نشان داد که ویژگی شخصیتی درونگرایی به طور کلی تاثیر بیشتری بر نگرش دارد و وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری به ترتیب بعد از درونگرایی بیشترین تاثیر را بر نگرش افراد دارند (شپمن^۸ و رادوی، ۲۰۲۳). از این رو با توجه به نتایج و یافته‌های حاصل از پژوهش‌های قبلی، می‌توان فرضیه فرعی دوم این پژوهش را به شکل زیر مطرح کرد:

فرضیه فرعی ۲ (H2): مدل شخصیتی هگزاگو تاثیر معناداری بر نگرش شغلی پروتئین دارد.

نتیجه یک مطالعه نشان می‌دهد که نگرش شغلی پروتئین موجب پرورش اشتیاق به کار می‌شود و از سوی دیگر اشتیاق به کار نیز ارتباط مثبتی با رفتارهای کاری فعالانه دارد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت که نگرش شغلی پروتئین هم بر اشتیاق به کار و هم بر رفتار فعالانه کارکنان تاثیر مثبت می‌گذارد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که افراد با نگرش شغلی پروتئین، مسئولیت‌پذیری بیشتری در قبال نتایج شغلی خود دارند. و نیز این افراد بیشتر تمایل دارند در سازمان‌هایی کار کنند که انعطاف‌پذیری را در محل کار فراهم می‌کنند (گولیانی و باتناگار^۹، ۲۰۱۷). نتایج حاصل از پژوهش دیگری نشان می‌دهد که ارزش‌محوری ارتباط معناداری با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دارد و متغیر رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین نگرش شغلی ارزش محور و عملکرد شغلی، نقش میانجی را ایفا می‌کند (بابر اقبال^{۱۰} و دیگران، ۲۰۲۲). همچنین یافته‌های حاصل از مطالعه دیگری بیان می‌کند که مشاغل سنتی رو به نابودی پیش می‌روند و سازمان‌ها وارد دوره جدیدی شده‌اند که این دوره با نگرش شغلی پروتئین مشخص

قابل توجهی بر نگرش‌های شغلی بدون مرز و پروتئین افراد تاثیر می‌گذارد. علاوه بر این، افراد دارای شخصیت فعال نگرش‌های شغلی پروتئینی را بروز می‌دهند، یعنی معیارهای خود را به طور فعال تعیین می‌کنند و سعی می‌کنند مهارت‌های جدیدی را بیاموزند یا مهارت‌های موجود را بهبود بخشند تا به اهداف تعیین شده خود برسند. همچنین این افراد به دنبال فرصت‌های جدید یا فرصت‌هایی هستند که در سراسر سازمان گسترده شده است (لوچاب و نات^۱، ۲۰۲۰). در مطالعه دیگری که توسط الوی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) انجام شد نشان دادند که شخصیت با نگرش رابطه مثبت دارد. علاوه بر این نتایج پژوهش دیگری که توسط فاندوس^۳ و دیگران (۲۰۲۳) انجام شد نشان داد که سه ویژگی شخصیتی شامل همدلی، پیش‌فعالی و انگیزه برای رهبری بر ادراک از یادگیری و همچنین بر نگرش جامعه مورد بررسی تاثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد و از میان سه ویژگی مذکور، تاثیر همدلی بر ادراک و نگرش بیشتر از سایر ابعاد است. و همچنین افراد دارای ویژگی همدلی قوی می‌توانند احساسات دیگران را بهتر درک کنند و فعالیت‌های بحث‌انگیز را به‌طور مثبت ارزیابی کنند. مطالعه دیگری بیان می‌کند که پنج ویژگی مدل شخصیتی پنج عاملی، گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری، نگرش‌های کلی نسبت به تنوع و پذیرش ابتکارات خاص تنوع در محل کار را پیش‌بینی می‌کند (لال تریل^۴ و دیگران، ۲۰۲۳). همچنین در پژوهش دیگری پیرامون تاثیر شخصیت بر نگرش کارآفرینی نشان داد که شخصیت، به طور مستقیم و غیر مستقیم تاثیر مثبت و معناداری بر نگرش‌های کارآفرینانه دارد، بدین معنی که هرچه شخصیت فرد به کارآفرینی و تحصیلات کارآفرینی بالاتر می‌رود، نگرش و علاقه او به کارآفرینی بیشتر می‌شود (ایسما^۵ و دیگران، ۲۰۲۳). در مطالعه دیگری که پیرامون ویژگی‌های شخصیتی سه گانه تاریک^۶ (خودشیفتگی، روان‌پریشی و ماکیاولیسم) و نگرش شغلی انجام شد، نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک با نگرش

1. Soutter
2. Alwi
3. Fandos
4. Lall-Trail
5. Isma
6. dark triad

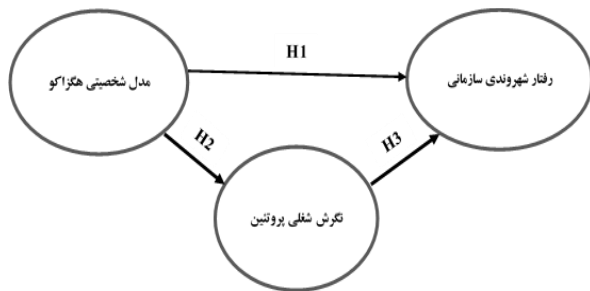
7. Szabo
8. Schepman & Rodway
9. Gulyani & Bhatnagar
10. Baber Iqbal



فرضیه فرعی ۳ (H3): نگرش شغلی پروتئین تاثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

چنانچه فرضیه‌های فرعی را با هم ترکیب کنیم می‌توان فرضیه اهم پژوهش را مطرح کرد و نیز از آنجا که جامعه آماری مورد بررسی شامل کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) استان کردستان می‌باشد، لذا به طور کلی انتظار است که فرضیه زیر بین متغیرهای اصلی پژوهش در جامعه مورد بررسی برقرار باشد:

فرضیه‌ی اهم (H): نگرش شغلی پروتئین در رابطه بین مدل شخصیتی هگزاگو و رفتار شهروندی سازمانی، در میان کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) استان کردستان نقش میانجی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۵- روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر استراتژی، کمی، از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرای پژوهش توصیفی از شاخه پیمایشی و از نوع مقطعی است. جامعه آماری شامل کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۵) استان کردستان به تعداد ۴۰۱ نفر می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه مورد نیاز با توجه به اینکه طبق نظر خبرگان معمولاً حجم نمونه ۲۰۰ مورد یا بیشتر برای مدل‌سازی معادلات ساختاری کفایت می‌کند و از سوی دیگر حجم نمونه بزرگ می‌تواند قدرت کیفیت آماری پژوهش را تضمین کند (چونگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین در این پژوهش تعداد ۳۱۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای از میان کارکنان ادارات تابعه کمیته امداد امام خمینی^(۵) به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. به منظور محاسبه سهم نمونه هر یک از ادارات، عدد ۳۱۰ (حجم

می‌شود، امروزه تاکید کارکنان به جای تکیه بر مسیر رشد ارائه شده توسط سازمان، بر توسعه مسیرهای شغلی خود است و رفتار کارکنان متأثر از نگرش شغلی آنان خواهد بود (جوشی، ۲۰۲۲). علاوه بر این الوی و دیگران (۲۰۲۱) نیز در پژوهش خویش نشان دادند که نگرش رابطه مثبت و معناداری با رفتار کارکنان دارد. نتایج مطالعه دیگری نشان داد که نگرش نه تنها به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتارهای افراد عمل می‌کند، بلکه در رابطه بین ارزش‌های فرهنگی و رفتارهای افراد نقش میانجی دارد به تعبیر دیگر نگرش پل ارتباطی بین ارزشهای فرهنگی و رفتارهای افراد می‌باشد (دونگ^۱، ۲۰۲۳). نتایج پژوهش دیگری نشان داد که نگرش شغلی پروتئین بر تاب‌آوری شغلی و رفتار شغلی فعال تأثیر می‌گذارد. همچنین قابلیت استخدام خارجی در رابطه بین نگرش شغلی پروتئین و رفتار شغلی نقش میانجی دارد (پارک^۲ و دیگران، ۲۰۲۲). پژوهش دیگری پیرامون رابطه نگرش و رفتار نشان می‌دهد که نگرش می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتار افراد باشد با این حال، در این رابطه نقش میانجی دانش باعث می‌شود که نگرش قوی‌ترین اثر را بر رفتار افراد ایجاد کند (چایهان‌چنچای و آنانتاچارت^۳، ۲۰۲۳). همچنین یافته‌های حاصل از پژوهش دیگری بیان می‌کند که نگرش تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و در این رابطه جو خدمات به عنوان تعدیل‌کننده رابطه بین نگرش و رفتار شهروندی عمل می‌کند و حتی موضوع جالب‌تر اینکه نگرش مشتریان بر رفتار شهروندی آنها نسبت به کارکنان اثر می‌گذارد و همین اثرگذاری می‌تواند منجر به رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شود، به طوری که نویسندگان پژوهش ادعا می‌کنند مطالعه آنها به عنوان یکی از اولین مواردی است که تأثیر مثبت رفتارهای مشتری بر کارکنان را روشن می‌کند (کیم و جانگ^۴، ۲۰۲۳). بنابراین با اتکا به نتایج و یافته‌های به دست آمده از مطالعات پیشین پیرامون رابطه نگرش و رفتار کارکنان، به نظر منطقی باشد که فرضیه فرعی سوم پژوهش حاضر به شکل زیر مطرح کرد:

1. Duong
2. Park
3. Chaihanchai & Anantachart
4. Kim & Jang

5. Cheung

۶- یافته‌های پژوهش

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان محترم

جنسیت	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی (درصد)	نوع استخدام	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی (درصد)
مرد	۲۷۷	۸۹	رسمی	۲۱۳	۶۹
زن	۳۳	۱۱	قراردادی	۹۷	۳۱
جمع	۳۱۰	۱۰۰	جمع	۳۱۰	۱۰۰
تجربه کاری (سال)	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	پست سازمانی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
زیر ۱۰	۲۹	۹	کارشناس	۲۲۷	۷۳
۱۰-۲۰	۹۳	۳۰	کارشناس مسئول	۴۴	۱۴
۲۰-۳۰	۱۸۸	۶۱	مدیر	۳۹	۱۳
جمع	۳۱۰	۱۰۰	جمع	۳۱۰	۱۰۰
طبقه سنی (سال)	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	مدرک تحصیلی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
۳۰-۴۰	۶	۲	دیپلم	۱۰	۳
۴۰-۵۰	۱۱۸	۳۸	فوق دیپلم	۳۱	۱۰
بالای ۵۰	۱۷۴	۵۶	لیسانس	۲۰۲	۶۵
جمع	۳۱۰	۱۰۰	فوق لیسانس و بالاتر	۶۷	۲۲
			جمع	۳۱۰	۱۰۰

۷- تحلیل واریانس اطلاعات جمعیت‌شناختی

در این پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل واریانس^۳ توسط نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۴ اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، تجربه، سن، نوع استخدام، پست سازمانی و مدرک تحصیلی بر سازه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون آن‌ها نشان داد که بین میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان محترم از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، تجربه کاری و طبقه سنی، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بدین معنی که متغیرهای جنسیت، تجربه و سن رابطه بین مدل شخصیتی هگزاگو، نگرش شغلی پروتئین و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. به طوری که نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که نگرش شغلی پروتئین

نمونه) بر عدد ۴۰۱ (حجم جامعه) تقسیم شد و سپس نسبت به دست آمده (۰/۷۷ = ۴۰۱ / ۳۱۰) یعنی ۰/۷۷ در حجم کارکنان هر یک از ادارات ضرب گردید و لذا حجم نمونه تصادفی آن شهرستان به صورت طبقه‌ای محاسبه گردید. همچنین به منظور رفع اثر پرسشنامه‌های ناقص تعداد ۱۱ پرسشنامه اضافی تهیه و (در مجموع ۳۲۱ پرسشنامه) در میان جامعه هدف مورد نظر با رعایت اصول علمی و اخلاقی توزیع گردید و در نهایت تعداد ۳۱۰ پرسشنامه تکمیل شده مورد تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است در این مطالعه پژوهشی، اصول اخلاق پژوهش علمی به طور کامل و دقیق رعایت شد و به پاسخ‌دهندگان محترم در زمینه محرمانه ماندن اطلاعات آنها، اطمینان خاطر داده شد و از این رو مشارکت‌کنندگان با رضایت کامل، پرسشنامه‌ها را بدون ذکر نام و بدون امضا تکمیل نمودند. همچنین پژوهشگران نیز در تدوین و تحلیل‌های پژوهش به صورت کاملاً بی‌طرفانه و بدون دخالت مفروضات و پیش‌فرض‌های قبلی، نتایج را گزارش نمودند. پرسشنامه اصلی و نهایی جهت گردآوری داده‌ها در این پژوهش، شامل ۳۹ سوال محقق‌ساخته طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد که با اقتباس از پرسشنامه‌ی استاندارد مدل شخصیتی هگزاگو لی و اشتون^۱ (۲۰۱۸) با ۱۸ سوال، پرسشنامه‌ی استاندارد رفتار شهروندی سازمانی کومار و شاه^۲ (۲۰۱۵) با ۱۵ سوال و پرسشنامه‌ی استاندارد نگرش شغلی پروتئین جوشی (۲۰۲۲) با ۶ سوال (در مجموع ۳۹ سوال) تهیه شد. پایایی مدل اندازه‌گیری توسط ضرایب بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ با بهره‌گیری از نرم افزار پی.ال.اس بررسی و تأیید شد. مطابق جدول ۳ آلفای کرونباخ برای متغیرهای اصلی مدل شخصیتی هگزاگو، رفتار شهروندی سازمانی و نگرش شغلی پروتئین به ترتیب ۰/۸۷۳، ۰/۸۵۲ و ۰/۸۱۹ و نیز مقدار AVE برای همگرایی متغیرهای اصلی به ترتیب ۰/۷۱۸، ۰/۷۸۵ و ۰/۸۷۱ محاسبه شد، همچنین روایی واگرا برای متغیرهای مرتبه اول پژوهش توسط ماتریس فورنل و لارکر بررسی و تأیید شد، جدول ۴ نتایج ماتریس مذکور را نشان می‌دهد.

3. Analysis of Variance (ANOVA)
4. SPSS

1. Lee & Ashton
2. Kumar & Shah



عاملی، آلفای کروناخ، پایایی ترکیبی و AVE با استفاده از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس و مدل معادلات ساختاری در جدول ۳ نشان داده شده است. همانطور که از اطلاعات مندرج در جدول ۳ مشاهده می شود، با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی سوالات (Q1-Q39) از ۰/۴ بزرگتر هستند لذا معیار بارهای عاملی، مناسب ارزیابی می شود و در نتیجه لازم نیست که هیچکدام از سوالات پژوهش به دلیل بار عاملی ضعیف حذف شود که نشان از پایایی مدل اندازه گیری نیز می باشد (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳).

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی، آلفای کروناخ، پایایی

ترکیبی و AVE

سطح	بار عاملی	آلفای کروناخ		معیار ترکیبی (CR)		AVE
		بار عاملی	سطح	بار عاملی	سطح	
مدل شخصیتی	مصادف	۰/۷۱۵	۰/۷۱۵	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۰/۸۲۵
	تجربه	۰/۷۶۶	۰/۷۶۶	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۰/۸۲۵
	ایستادگی	۰/۷۵۲	۰/۷۵۲	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۰/۸۲۵
رفتار شهروندی	مصادف	۰/۷۴۹	۰/۷۴۹	۰/۷۶۲	۰/۷۶۲	۰/۸۷۷
	تجربه	۰/۷۱۵	۰/۷۱۵	۰/۷۶۲	۰/۷۶۲	۰/۸۷۷
	ایستادگی	۰/۷۵۰	۰/۷۵۰	۰/۷۶۲	۰/۷۶۲	۰/۸۷۷
رفتار شهروندی	ایستادگی	۰/۶۶۲	۰/۶۶۲	۰/۷۰۱	۰/۷۰۱	۰/۸۶۲
	تجربه	۰/۶۹۵	۰/۶۹۵	۰/۷۰۱	۰/۷۰۱	۰/۸۶۲
	ایستادگی	۰/۷۲۹	۰/۷۲۹	۰/۷۰۱	۰/۷۰۱	۰/۸۶۲
رفتار شهروندی	توافق	۰/۵۷۲	۰/۵۷۲	۰/۸۴۲	۰/۸۴۲	۰/۸۲۹
	تجربه	۰/۷۷۰	۰/۷۷۰	۰/۸۴۲	۰/۸۴۲	۰/۸۲۹
	ایستادگی	۰/۷۰۹	۰/۷۰۹	۰/۸۴۲	۰/۸۴۲	۰/۸۲۹
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۶۶۲	۰/۶۶۲	۰/۷۰۳	۰/۷۰۳	۰/۸۷۱
	تجربه	۰/۷۰۸	۰/۷۰۸	۰/۷۰۳	۰/۷۰۳	۰/۸۷۱
	ایستادگی	۰/۷۰۷	۰/۷۰۷	۰/۷۰۳	۰/۷۰۳	۰/۸۷۱
رفتار شهروندی	مصادف	۰/۷۴۲	۰/۷۴۲	۰/۷۰۱	۰/۷۰۱	۰/۸۱۸
	تجربه	۰/۶۶۵	۰/۶۶۵	۰/۷۰۱	۰/۷۰۱	۰/۸۱۸
	تجربه	۰/۵۹۲	۰/۵۹۲	۰/۷۰۱	۰/۷۰۱	۰/۸۱۸
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	۰/۸۱۹	۰/۸۱۹	۰/۸۵۰
	تجربه	۰/۷۱۰	۰/۷۱۰	۰/۸۱۹	۰/۸۱۹	۰/۸۵۰
	تجربه	۰/۷۲۱	۰/۷۲۱	۰/۸۱۹	۰/۸۱۹	۰/۸۵۰
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۶۶۵	۰/۶۶۵	۰/۷۴۶	۰/۷۴۶	۰/۸۱۲
	تجربه	۰/۶۴۷	۰/۶۴۷	۰/۷۴۶	۰/۷۴۶	۰/۸۱۲
	تجربه	۰/۷۴۰	۰/۷۴۰	۰/۷۴۶	۰/۷۴۶	۰/۸۱۲
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۷۱۵	۰/۷۱۵	۰/۷۵۲	۰/۷۵۲	۰/۸۳۷
	تجربه	۰/۶۷۲	۰/۶۷۲	۰/۷۵۲	۰/۷۵۲	۰/۸۳۷
	تجربه	۰/۷۰۳	۰/۷۰۳	۰/۷۵۲	۰/۷۵۲	۰/۸۳۷
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۶۶۷	۰/۶۶۷	۰/۷۱۶	۰/۷۱۶	۰/۸۸۰
	تجربه	۰/۶۶۸	۰/۶۶۸	۰/۷۱۶	۰/۷۱۶	۰/۸۸۰
	تجربه	۰/۷۵۲	۰/۷۵۲	۰/۷۱۶	۰/۷۱۶	۰/۸۸۰
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱	۰/۸۳۸
	تجربه	۰/۶۳۱	۰/۶۳۱	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱	۰/۸۳۸
	تجربه	۰/۶۹۴	۰/۶۹۴	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱	۰/۸۳۸
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۶۹۱	۰/۶۹۱	۰/۷۳۵	۰/۷۳۵	۰/۸۶۱
	تجربه	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	۰/۷۳۵	۰/۷۳۵	۰/۸۶۱
	تجربه	۰/۶۵۶	۰/۶۵۶	۰/۷۳۵	۰/۷۳۵	۰/۸۶۱
رفتار شهروندی	تجربه	۰/۶۵۵	۰/۶۵۵	۰/۷۷۱	۰/۷۷۱	۰/۸۹۴
	تجربه	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	۰/۷۷۱	۰/۷۷۱	۰/۸۹۴
	تجربه	۰/۷۱۰	۰/۷۱۰	۰/۷۷۱	۰/۷۷۱	۰/۸۹۴

در میان کارکنان زن بیشتر از هم‌تایان مرد می باشد. و نیز یافته‌ها نشان داد که با افزایش تجربه کاری سطح کلی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش می یابد. علاوه بر این با افزایش تجربه دو ویژگی شخصیتی ادب و وظیفه شناسی نیز افزایش می یابد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بیشتر از سایر گروه‌ها بود. و نیز کارکنان در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال دارای بالاترین نگرش شغلی پروتئین نسبت به سایر گروه‌های سنی بودند. در خصوص سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر نوع استخدام، پست سازمانی و مدرک تحصیلی، بر خلاف انتظار نویسندگان پژوهش حاضر، تفاوت معنی داری بین میانگین نظرات پاسخ دهندگان با آزمون تحلیل واریانس مشاهده نشد که علت عدم وجود تفاوت معنی دار بین میانگین نظرات پاسخ دهندگان، نیاز به بررسی بیشتر توسط سایر پژوهشگران را دارد.

۸- تحلیل داده‌های پژوهش

به منظور استفاده از روش مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم افزار پی.ال.اس، بایستی سه مرحله به ترتیب در پژوهش اجرا شود. به این ترتیب که ابتدا از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری بر مبنای معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته شود و در مرحله پایانی برازش کلی مدل بررسی گردد. قابل ذکر است که تنها در صورتی روابط بخش ساختاری معنادار و قابل تفسیر هستند که روابط و مقادیر بخش مدل‌های اندازه‌گیری در حد قابل قبول باشند. به طور خلاصه برازش مدل در سه بخش شامل (۱) برازش مدل‌های اندازه‌گیری؛ (۲) برازش مدل ساختاری و (۳) برازش مدل کلی انجام می شود (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳). پس از برازش مدل به آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از ضرایب معناداری Z و ضرایب استاندارد شده، پرداخته می شود.

۹- برازش مدل‌های اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از دو معیار پایایی، روایی (روایی همگرا و روایی واگرا) استفاده می شود. که بررسی پایایی نیز از طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی صورت می گیرد. نتایج بررسی بارهای

جدول ۴. ماتریس فورنل و لارکر برای روایی واگرایی متغیرهای مرتبه اول

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	۰.۷۳۳									
۲	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳								
۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳							
۴	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳						
۵	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳					
۶	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳				
۷	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳			
۸	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳		
۹	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳	
۱۰	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۳۳۳	۰.۷۳۳

۱۰- برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از پنج معیار شامل ضرایب معناداری Z ، معیار R^2 ، معیار اندازه تأثیر f^2 ، معیار Q^2 و معیار Redundancy استفاده می‌شود.

ضرایب معناداری Z

همانطور که در بالا ذکر شد یکی از معیارهای برازش مدل ساختاری بررسی ضرایب معناداری Z می‌باشد. چنانچه ضرایب معناداری بزرگتر از $1/96$ باشد نشان از برازش مناسب مدل ساختاری است. شکل ۲ ضرایب معناداری برای متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد با توجه به اینکه ضرایب معناداری تمامی مسیرهای مدل ساختاری بزرگتر از $1/96$ است لذا تمامی مسیرها در سطح خطای $0/05$ معنی‌دار می‌باشند.

معیار R^2

یکی دیگر از معیارهای بررسی برازش مدل ساختاری استفاده از معیار R^2 است؛ سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معیار R^2 معرفی کرده‌اند (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳). در این

یکی دیگر از معیارهای بررسی مدل اندازه‌گیری، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌باشد، جدول ۳ مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی را نشان می‌دهد، همانگونه که مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) تمامی متغیرها بزرگتر از $0/7$ است که برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

معیار دیگری برای برازش مدل اندازه‌گیری، استفاده از روایی همگرا است. روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر متغیر با سوالات متغیر می‌پردازد. معیار AVE برای بررسی روایی همگرا به کار می‌رود. با توجه به جدول ۳ از آنجا که مقادیر AVE برای تمامی متغیرها بالاتر از $0/5$ است لذا در مجموع روایی همگرای متغیرها مناسب ارزیابی می‌شود. یکی دیگر از معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری روایی واگرا است. برای بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری یکی از روشها، استفاده از ماتریس فورنل و لارکر^۱ است. جدول ۴ مقادیر ماتریس فورنل-لارکر پژوهش را نشان می‌دهد، در قطر اصلی این ماتریس مقدار جذر AVE متغیرهای مرتبه اول وارد می‌شود. با توجه به اینکه مقادیر قطر اصلی ماتریس فورنل و لارکر متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است لذا این امر نشانه مناسب بودن روایی واگرا و در نتیجه برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش است.

1. Fornell & Larcker



پروتئین ۰/۳۶۱ می‌باشد و چون از ۰/۳۵ بزرگتر است لذا تاثیر متغیر نگرش شغلی پروتئین نیز بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی، قوی ارزیابی می‌شود.

۱۱- برازش مدل کلی (معیار GoF)

معیار GoF برازش مدل کلی هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود:

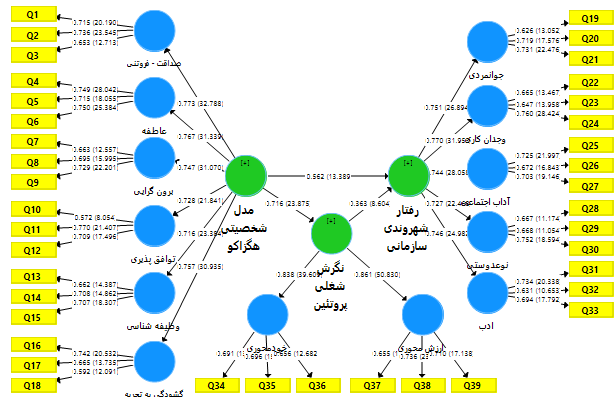
$$GOF = \sqrt{R^2 * Communality}$$

صاحب‌نظران سه مقدار ۰/۱۰، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار GoF معرفی کرده‌اند (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳). با توجه به این که در پژوهش حاضر میانگین مقادیر اشتراکی^۱ ۰/۴۸۵ می‌باشد و میانگین R² متغیرهای درونزای مدل ۰/۶۳۸ است لذا با جایگذاری در رابطه GoF مقدار ۰/۵۵۶ محاسبه می‌شود. از آنجا که مقدار GoF برای مدل کلی پژوهش ۰/۵۵۶ محاسبه شده است و از ۰/۳۶ بزرگتر است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل کلی پژوهش از برازش قوی برخوردار است.

۱۲- آزمون فرضیه‌ها

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. همانطور که پیش‌تر در شکل ۲ آمده است، ضریب استاندارد شده بین متغیر مدل شخصیتی هگزاکو و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۵۶۲ و نیز ضریب معناداری (آماره‌ی تی) ۱۲/۳۹۲ (قدر مطلق بیشتر از ۱/۹۶) می‌باشد، لذا نشان می‌دهد این رابطه مثبت و معنادار است و بین مدل شخصیتی هگزاکو و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، بنابراین فرضیه فرعی اول (H1) تأیید می‌شود؛ به طریق مشابه ضریب استاندارد شده بین متغیر مدل شخصیتی هگزاکو و نگرش شغلی پروتئین ۰/۷۱۶ و نیز ضریب معناداری (آماره‌ی تی) ۲۳/۵۱۵ (قدر مطلق بیشتر از ۱/۹۶)

پژوهش مقدار R² برای متغیر درونزای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۴۰ می‌باشد که بزرگتر از ۰/۶۷ بوده و لذا نشان از برازش قوی این معیار دارد و همچنین مقدار R² برای متغیر درونزای نگرش شغلی پروتئین ۰/۵۱۲ می‌باشد و چون بین مقادیر ۰/۳۳ و ۰/۶۷ قرار دارد لذا نشان از برازش متوسط این معیار برای نگرش شغلی پروتئین دارد.



شکل ۲. ضرایب معناداری z برای مسیرهای مدل ساختاری

معیار اندازه تأثیر f²

سومین معیاری برای برازش مدل ساختاری معیار f² است که شدت رابطه‌ی میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. شایان ذکر است این معیار فقط در مدل‌هایی کاربرد دارد که متغیرهای درونزایی داشته باشند. با توجه به اینکه پژوهش حاضر برونزا بر آنها تاثیرگذار باشد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر دارای دو متغیر درونزا (رفتار شهروندی سازمانی و نگرش شغلی پروتئین) می‌باشد، و فقط متغیر رفتار شهروندی سازمانی بیش از یک متغیر برونزا بر آن تاثیر می‌گذارد، بنابراین معیار اندازه تأثیر f² در این پژوهش فقط برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی قابل محاسبه است. در این پژوهش دو متغیر برونزای مدل شخصیتی هگزاکو و نگرش شغلی پروتئین بر متغیر درونزای رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارند. مقدار f² برای متغیر مدل شخصیتی هگزاکو ۰/۳۷۴ می‌باشد و چون از ۰/۳۵ بزرگتر است لذا نشان از تاثیر قوی متغیر مدل شخصیتی هگزاکو بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین مقدار f² برای متغیر نگرش شغلی

1. Communality

میانجی دارد و چنانچه مقدار VAF زیر ۲۰ درصد باشد نشان‌دهنده عدم پذیرش نقش میانجی‌گری است، همچنین اگر این مقدار بین ۲۰ درصد و ۸۰ درصد قرار گیرد، میانجی‌گری جزئی و اگر بالای ۸۰ درصد باشد، میانجی‌گری کامل است (چونگ و همکاران، ۲۰۲۳). این آماره از رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته

c: ضریب مسیر متغیر مستقل و وابسته

$$VAF = (0/716 \times 0/363) / (0/716 \times 0/363) + 0/562 = 0/316$$

مقدار شمول واریانس برای مدل پژوهش ۰/۳۱۶ محاسبه شد، این مقدار نشان می‌دهد که حدود ۳۱/۶ درصد از اثر کل متغیر مدل شخصیتی هگزاگو بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق غیر مستقیم و توسط متغیر میانجی‌نگرش شغلی پروتئین تبیین می‌شود. و چون مقدار VAF بین ۲۰ درصد و ۸۰ درصد است لذا میانجی‌گری جزئی است. در ادامه جدول ۵ نتایج آزمون فرضیه‌ها را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر (فرضیه)	خطای استاندارد	ضریب معناداری	ضریب مسیر	سطح معنی‌داری	نتیجه فرضیه
H1	مدل شخصیتی هگزاگو	۰/۰۴۵	۱۲/۳۹۲	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰	تأیید
	شهروندی سازمانی					
H2	مدل شخصیتی هگزاگو	۰/۰۲۰	۲۲/۵۱۵	۰/۷۱۶	۰/۰۰۰	تأیید
	شغلی پروتئین					
H3	نگرش شغلی پروتئین	۰/۰۴۴	۸/۱۰۷	۰/۲۶۳	۰/۰۰۰	تأیید
	شهروندی سازمانی					
H	مدل شخصیتی هگزاگو	۰/۰۲۷	۲/۲۵۶	۰/۲۶۰	۰/۰۰۰	تأیید
	رفتار شهروندی سازمانی					
	نگرش شغلی پروتئین					

می‌باشد، لذا نشان می‌دهد این رابطه مثبت و معنادار است و بین مدل شخصیتی هگزاگو و نگرش شغلی پروتئین رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، بنابراین فرضیه فرعی دوم (H2) نیز تأیید می‌شود؛ و سرانجام ضریب استاندارد شده بین متغیر نگرش شغلی پروتئین و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۳۶۳ و نیز ضریب معناداری (آماره‌ی تی) ۸/۱۰۷ (قدر مطلق بیشتر از ۱/۹۶) می‌باشد، لذا نشان می‌دهد این رابطه مثبت و معنادار است و بین نگرش شغلی پروتئین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، بنابراین فرضیه فرعی سوم (H3) نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

با توجه به اینکه هر سه فرضیه فرعی پژوهش براساس آزمون مدل معادلات ساختاری مورد تأیید واقع شدند حال به بررسی شدت تاثیر متغیرهای برونزا بر درونزا با استفاده از ضرایب استاندارد شده می‌پردازیم. از آنجا که ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر مدل شخصیتی هگزاگو و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۵۶۲) می‌باشد بیانگر این مطلب است که مدل شخصیتی هگزاگو به میزان ۵۶/۲ درصد از تغییرات متغیر رفتار شهروندی سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب ۰/۷۱۶ و ۰/۳۶۳ به ترتیب مربوط به مسیر مدل شخصیتی هگزاگو و نگرش شغلی پروتئین و مسیر نگرش شغلی پروتئین و رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که متغیر مدل شخصیتی هگزاگو به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی‌نگرش شغلی پروتئین به میزان (۰/۷۱۶ * ۰/۳۶۳) ۲۶ درصد بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی اثر دارد. بنابراین فرضیه اهم پژوهش (H) با موضوع نقش میانجی متغیر نگرش شغلی پروتئین در رابطه بین متغیر مدل شخصیتی هگزاگو و رفتار شهروندی سازمانی، نیز تأیید می‌شود.

۱۳- تعیین شدت تأثیر میانجی

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام شمول واریانس (VAF¹) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر

1. Variance Accounted For (VAF)



۱۴- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش پیش‌رو با هدف تعیین میزان اثرات مدل شخصیتی هگزاکو بر رفتار شهروندی سازمانی (سندرم سرباز خوب) با نقش میانجی نگرش شغلی پروتئین انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی^(۹) استان کردستان به حجم ۴۰۱ نفر می‌باشد که به روش تصادفی طبقه‌ای و بر مبنای نظر خبرگان تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای با اقتباس از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. به منظور بررسی پایایی و روایی پرسشنامه و نیز تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار Smart PLS3 و تحلیل واریانس با نرم افزار SPSS 20 استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل تحلیل واریانس اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نشان داد که بین میانگین نظرات از لحاظ متغیرهای جنسیت، تجربه و سن، تفاوت معنی‌دار وجود دارد، به طوری که نگرش شغلی پروتئین در میان کارکنان زن بیشتر از هم‌تایان مرد می‌باشد و متناسب با افزایش تجربه کاری سطح کلی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. علاوه بر این با افزایش تجربه دو ویژگی شخصیتی ادب و وظیفه‌شناسی کارکنان بیشتر می‌شود. همچنین رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بیشتر از سایر گروه‌ها بود. و نیز کارکنان در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال دارای بالاترین نگرش شغلی پروتئین نسبت به سایر گروه‌های سنی بودند. که این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعه جوشی (۲۰۲۲) همسو و مشابه می‌باشد. نتایج تحلیل واریانس در خصوص سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر نوع استخدام، پست سازمانی و مدرک تحصیلی، بر خلاف انتظار نویسندگان پژوهش حاضر، تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظرات پاسخ دهندگان ارائه نداد که این نتیجه نیاز به بررسی بیشتر توسط پژوهشگران آینده دارد.

نتایج تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که متغیر درونزای مدل شخصیتی هگزاکو هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی نگرش شغلی پروتئین بر متغیر برونزای رفتار

شهروندی سازمانی (سندرم سرباز خوب) اثر مثبت دارد، به طوری که به میزان ۵۶/۲ درصد از تغییرات متغیر رفتار شهروندی سازمانی را به صورت مستقیم و ۲۶ درصد از آن را به طور غیر مستقیم و از طریق مسیر میانجی نگرش شغلی پروتئین تبیین می‌کند. این یافته‌ها بدان معناست که با افزایش یک واحدی در متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، متغیر رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم به میزان ۰/۵۶۲ واحد و به طور غیر مستقیم و از طریق مسیر میانجی نگرش شغلی پروتئین به میزان ۰/۲۶ واحد افزایش می‌یابد. نکته حائز اهمیت این است که بررسی ادبیات پژوهشی موجود در رابطه با متغیرهای مورد نظر این پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات پیشین بیشتر در جوامع و فرهنگ‌های غربی انجام شده‌اند و به ندرت مطالعه‌ای یافت می‌شود که متغیرهای این پژوهش (به ویژه مدل شخصیتی هگزاکو و نگرش شغلی پروتئین) را در فرهنگ‌های شرقی بررسی کرده باشد. بنابراین یکی از نوآوری‌های پژوهش حاضر بررسی متغیرهای مذکور در فرهنگ و بستر غیر غربی (ایران) می‌باشد. از سوی دیگر مطالعات قبلی صرفاً به بررسی متغیر رفتار شهروندی سازمانی و یا بررسی تأثیر یک متغیر مستقل مانند مدل شخصیتی هگزاکو یا نگرش شغلی پروتئین بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند و مطالعه‌ای که به طور همزمان به تأثیر دو یا چند متغیر بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته باشد، در میان پژوهش‌های موجود یافت نشد. از این رو نوآوری دیگر پژوهش حاضر، بررسی همزمان سه متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، نگرش شغلی پروتئین و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و همانطور که پیش‌تر نیز ذکر شد نتایج پژوهش تأثیر فوق‌العاده مثبت (۵۶/۲ درصد) متغیر مدل شخصیتی هگزاکو بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی را با حضور متغیر سوم نگرش شغلی پروتئین به عنوان یک میانجی (۲۶ درصد) تأیید کرد. این نتیجه از نظر کاربرد عملی بدان معناست که اگر شخصیت و شیوه‌های نگرش شغلی پروتئین به خوبی در سازمان، مدیریت و درک شوند، می‌توانند تأثیر بسزایی در ایجاد و رعایت رفتار شهروندی سازمانی و در نهایت ارتقای عملکرد داشته باشند. زیرا نتایج مطالعات نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی با افزایش عملکرد مرتبط است (پلنزر و همکاران،



(۲۰۲۱) و در مجموع باعث ارتقای عملکرد مؤثر در سازمان می‌شود (کریف، ۲۰۲۰)؛ لذا با توجه به اینکه دو متغیر مدل شخصیتی هگزاگو و نگرش شغلی پروتئین نقش مهمی در ارتقای سطح رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کنند، بنابراین تمرکز بر ابتکارات آموزشی در این زمینه می‌تواند برای بهبود سازمان بسیار ارزشمند باشد (اودین^۱، ۲۰۲۰). از دیدگاه مدیریتی وکلان نیز، سازمان‌ها می‌توانند با اجرای استراتژی‌های ارتباطی باز بین مدیران و کارکنان، توانایی آنها برای ظهور و بروز رفتارهای فرا نقشی را تقویت کنند. لذا نتایج این مطالعه دیدگاه‌های قابل توجهی را به ادبیات موجود اضافه می‌کند که در درجه اول بر ایجاد انگیزه برای سازمان‌ها جهت تمرکز بر افزایش رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان با تاکید بر شخصیت و نگرش شغلی آنها مبتنی است.

موضوع مهم‌تر و چالشی در جامعه مورد بررسی این است که در سال‌های اخیر شرایط اقتصادی ناشی از تورم و ... باعث شده است که بیشتر افراد جامعه به دلیل ناشی از بیکاری و نابرابری درآمدی جهت دریافت حمایت‌های مالی بلاعوض یا تسهیلات معوض به کمیته امداد امام خمینی^(۵) مراجعه کنند. از آنجا که تنوع خدمات در این سازمان بیش از سایر سازمان‌های خیریه است لذا خدمت‌گیرندگان این سازمان نیز حجم بیشتری از جامعه را در بر می‌گیرند به طوری که دهک‌های درآمدی ۱ تا ۷ متناسب با سطح نیازمندی می‌توانند از خدمات این سازمان بهره‌مند شوند. همچنین از آنجا که بیشتر مراجعین این سازمان جزء افراد بیکار و آسیب‌پذیر هستند چنانچه با کج رفتاری یا کج خلقی مواجه شوند و خدمات مطلوب را از سازمان مذکور دریافت نکنند ممکن است به ناچار دست به اقدامات بزهکارانه بزنند زیرا نتایج پژوهش‌های جامعه‌شناختی نشان می‌دهد که آسیب‌های اجتماعی نظیر فقر، ناامیدی، بزه و ... دارای رابطه مثبت و معناداری با بیکاری می‌باشد (مادوبیکه و دیمناجیگو^۲، ۲۰۲۳) و نابرابری درآمدی، حدود ۶۴ درصد از ریشه جرم و جنایت را در جامعه تشکیل می‌دهد و آن را به بزرگترین عامل جرم تبدیل کرده است لذا نابرابری و بیکاری

تأثیر مثبت و معناداری بر جرم و جنایت دارد (زونگو و متشنگو^۳، ۲۰۲۳). بنابراین یکی از دغدغه‌های بنیادی و اصلی مدیران این سازمان آن است که کارکنان سازمان فراتر از وظایف و تعهدات خویش به ارائه خدمت و تکریم مراجعه‌کنندگان بپردازند و سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی باشند تا مانع از رفتارهای بزهکارانه بعدی شوند زیرا بزهکاری چرخه فقر را در جامعه بیشتر می‌کند و موجب افزایش حجم جامعه هدف این سازمان می‌گردد که بر خلاف سیاست‌های حاکم بر این سازمان است (مصاحبه حضوری نویسندگان پژوهش با برخی از مدیران کمیته امداد امام خمینی^(۶) استان کردستان، ۱۴۰۲). به تعبیر دیگر می‌توان چنین استدلال کرد که به طور کلی مدیران این سازمان بیشتر علاقه‌مند هستند که کارکنان دارای رفتارهای جامعه‌پسندانه باشند که این رفتارها شامل ویژگی‌هایی نظیر مهربانی، مهمان‌نوازی، سازگاری، دوستانه بودن و همدلی می‌باشد و صرف نظر از محیط، بیشتر به شخصیت، باورها، ارزش‌ها و ادراکات کارکنان بر می‌گردد و همان رفتارهای شهروندی سازمانی است (لوگویار، ۲۰۲۲). زیرا رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند شامل رفتارهایی باشد که فراتر از الزامات اساسی شغل از نظر پایبندی به قوانین کار، حضور و غیاب و انجام کار است و این رفتار بیشتر به دوستی، همدلی، تعامل بین فردی و اشتیاق برای کمک به دیگران مربوط می‌شود که منعکس کننده رفتارهای جامعه‌پسند هستند (هاروی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸؛ اورگان^۵، ۲۰۱۸). نتایج اکثر مطالعات نیز گزارش کرده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی، یک رفتار جامعه‌پسند است (چیابورو^۶ و همکاران، ۲۰۱۱؛ اینداری^۷ و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیفایجاروئن^۸، ۲۰۱۶). با این توصیف نتایج این پژوهش می‌تواند راه‌حلی عملی و کاربردی برای مدیران این سازمان باشد تا بتوانند با تاثیر بر شخصیت و نگرش شغلی پروتئین کارکنان رفتارهای جامعه‌پسند را در سازمان تقویت کنند و با این کار مانع از

3. Zungu & Mtshengu

4. Harvey

5. Organ

6. Chiaburu

7. Indarti

8. Leephaijaroen

1. Udin

2. Madubuike & Dimnajiogo



بر تغییر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشته باشد (جوشی، ۲۰۲۲) هماهنگ و همسو می‌باشد و نیز با نتایج پژوهش الوی و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند نگرش رابطه معناداری با رفتار دارد، مشابه می‌باشد لذا همگی این نتایج با فرضیه فرعی سوم (H3) این پژوهش با موضوع «نگرش شغلی پروتئین تاثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد» همسان و هم‌راستا می‌باشند.

۱۵- پیشنهادهای مبتنی بر نتایج پژوهش

همانطور که پیش‌تر ذکر شد به رغم وجود مطالعات مستقل پیرامون ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو، نگرش شغلی پروتئین و رفتار شهروندی سازمانی، اما رابطه همزمان آنها به طور کلی در جوامع شرقی و به طور خاص در فرهنگ ایرانی مورد توجه قرار نگرفته است. لذا این مطالعه در نوع خود منحصر به فرد است زیرا نقش میانجی نگرش شغلی پروتئین را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو و رفتار شهروندی سازمانی بررسی می‌کند. علاوه بر این، با بررسی تأثیر تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت شناختی بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو و رفتار شهروندی سازمانی، شکاف موجود در ادبیات پژوهشی را پر می‌کند. از این رو با توجه به نتایج پژوهش و اطلاعات حاصل از جدول ۳ و شکل ۲ و نیز متناسب با ترتیب نزولی بارهای عاملی ابعاد و گویه‌ها، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

از آنجا که متغیر مدل شخصیتی هگزاگو به صورت مستقیم بیشترین تاثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (۰/۵۶۲) و از سوی دیگر از میان ابعاد مدل شخصیتی هگزاگو، بعد صداقت-فروتنی دارای بیشترین اثر (۰/۷۷۳) و نیز مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و نیز بر مبنای بار عاملی گویه‌های صداقت-فروتنی، به ترتیب گویه ۳، گویه ۲ و گویه ۱ (با بارهای عاملی ۰/۷۵۳، ۰/۷۳۶ و ۰/۷۱۵) بیشترین اثر را بر بعد صداقت-فروتنی دارند، لذا به ترتیب بارهای عاملی پیشنهاد می‌شود: سازمان‌ها زمینه ظهور و بروز و کسب شهرت کارکنان را در سازمان فراهم سازد (بار عاملی ۰/۷۵۳). سازمان با برگزاری جلسات آموزشی و نظارت و کنترل بیشتر، عواقب ناشی از انحراف مالی و مقرراتی را به صورت مستمر به کارکنان گوشزد کنند

ایجاد تنش بیشتر بین کارکنان و مراجعه‌کنندگان شوند و در نهایت سطح رضایتمندی مراجعین را ارتقا دهند.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه الوی و همکاران (۲۰۲۱) مشابه می‌باشد که نشان دادند شخصیت با نگرش رابطه مثبت دارد و نیز با مطالعه کریف (۲۰۲۰) همسو می‌باشد که نشان داد ویژگی‌های شخصیتی، رفتار کارکنان را در محل کار پیش‌بینی می‌کند. همچنین با نتایج پژوهش فاریا (۲۰۲۲) همسو می‌باشد که به این نتیجه دست یافت ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی و نیز انگیزه کاری بر رفتار شهروندی سازمانی دارای تأثیر معنادار می‌باشند. علاوه بر این با نتایج پژوهش اوبالاده و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی صداقت-فروتنی، عاطفه و توافق‌پذیری بر رفتار فردی و سازمانی اثر مثبت دارد. لذا همه این نتایج با فرضیه فرعی اول (H1) این پژوهش که ادعا می‌کند «مدل شخصیتی هگزاگو تاثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد» همسو و سازگار می‌باشند. همچنین نتایج این پژوهش با مطالعه ساوتر و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد که نشان دادند ارتباط قابل توجهی بین حوزه‌های شخصیتی با نگرش و رفتار به ویژه رفتارهای محیطی وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش دیگری که بیان می‌کند شخصیت به طور قابل‌توجهی بر نگرش‌های شغلی بدون مرز و پروتئین افراد تأثیر می‌گذارد. (لوچاب و نات، ۲۰۲۰). همسو و سازگاری دارد. که مشابه فرضیه فرعی دوم (H2) پژوهش حاضر با موضوع «مدل شخصیتی هگزاگو تاثیر معناداری بر نگرش شغلی پروتئین دارد» می‌باشد. همچنین نتایج این پژوهش با نتیجه یک مطالعه نشان می‌دهد که نگرش شغلی پروتئین موجب پرورش اشتیاق به کار می‌شود و از سوی دیگر اشتیاق به کار نیز ارتباط مثبتی با رفتارهای کاری فعالانه دارد (گولیانی و باتناگار، ۲۰۱۷) در یک راستا می‌باشد. علاوه بر این با نتایج حاصل از پژوهش دیگری که نشان می‌دهد که نگرش ارزش‌محور ارتباط معناداری با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دارد (بابر اقبال و همکاران، ۲۰۲۲) مشابه می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های حاصل از مطالعه دیگری که بیان می‌کند نگرش شغلی تأثیر مثبت و معناداری می‌تواند

کارکنان تقویت شود و مورد تقدیر قرار گیرد (بار عاملی ۰/۶۶۳).

پنجمین عامل اثرگذار بر متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، بعد توافق‌پذیری (بار عاملی ۰/۷۲۸) می‌باشد، لذا با توجه به بارهای عاملی مربوط به گویه‌های آن پیشنهاد می‌شود: زمینه انتقادهای مخرب در سازمان کاهش یابد و شرایطی فراهم گردد که کارکنان بیشتر بر انتقادهای سازنده و دوستانه تمرکز کنند (بار عاملی ۰/۷۷۰). به رغم تفاوت‌های دیدگاه و نظرات در میان کارکنان، زمینه همراهی و همفکری آنها در راستای اهداف سازمانی مهیا گردد (بار عاملی ۰/۷۰۹). کارکنان طوری آموزش داده شوند که در شرایط بد رفتاری از جانب دیگران با آنها، روحیه صبر و بردباری داشته باشند و در مواقع ایجاد از جانب دیگران، خویشتن داری کنند (بار عاملی ۰/۵۷۲).

ششمین و آخرین عامل اثرگذار بر متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، بعد وظیفه‌شناسی (۰/۷۱۶) می‌باشد. لذا بر مبنای بارهای عاملی گویه‌های این بعد پیشنهاد می‌شود: سازمان شرایطی را فراهم نماید تا کارکنان در انجام امورات کاری سرعت عمل لازم را داشته باشند و در صورت داشتن چنین ویژگی به انحای مختلف مورد تشویق واقع شوند (بار عاملی ۰/۷۰۸). علاوه بر انجام به موقع و سریع کارها، شرایطی فراهم گردد که کارکنان در انجام امورات نهایت دقت را داشته باشند (بار عاملی ۰/۷۰۷). سازمان با برگزاری دوره‌های آموزشی و بهره‌گیری از نظر متخصصان، کارکنان را طوری تربیت کند تا نسبت به انجام درست کارها دارای دغدغه و حساسیت باشند تا کارها با اطمینان انجام شود (بارعاملی ۰/۶۶۲).

از آنجا که بر مبنای یافته‌های پژوهش نقش متغیر میانجی نگرش شغلی پروتئین در رابطه بین متغیر مدل شخصیتی هگزاکو و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد (۰/۲۶). لذا با توجه به جدول ۳ و شکل ۲، از میان دو بعد مربوط به نگرش شغلی پروتئین، بعد ارزش محوری دارای بیشترین تأثیر (۰/۸۶۱) و نیز مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده نگرش شغلی پروتئین می‌باشد بنابراین بر مبنای بارهای عاملی گویه‌های مربوط به این بعد پیشنهاد می‌شود: کارکنان طوری آموزش ببینند و تربیت شوند که نسبت به دیدگاه‌های متفرقه

(بار عاملی ۰/۷۳۶). سازمان کارکنان دارای صداقت و تواضع را شناسایی و مورد تقدیر و تشویق قرار دهد (بار عاملی ۰/۷۱۵).

بر مبنای یافته‌های پژوهش دومین بعد اثرگذار بر متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، بعد عاطفه (۰/۷۶۷) می‌باشد لذا با توجه به بارهای عاملی گویه‌های مربوط به بعد عاطفه متناسب با بارهای عاملی پیشنهاد می‌شود: سازمان جلسات زمینه کار تیمی و گروهی را افزایش دهد و جلسات حل مساله در سازمان تقویت شود (بار عاملی ۰/۷۵۰). همچنین سازمان در راستای افزایش تاب‌آوری و تحمل سختی و فشارهای کاری، کارکنان را آموزش دهد (بار عاملی ۰/۷۴۹). سازمان زمینه کاهش تنش و نگرانی‌های ناشی از محیط کاری را با اجرای برنامه‌های مفرح و شاد جانبی فراهم نماید (بار عاملی ۰/۷۱۵).

بر مبنای یافته‌های پژوهش سومین عامل اثر گذار بر متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، بعد گشودگی به تجربه (۰/۷۵۷) می‌باشد از این رو به ترتیب بارهای عاملی پیشنهاد می‌شود: سازمان با برگزاری دوره‌های آموزشی و استفاده از مشاوران آگاه به موضوع، سطح تمرکز و دقت کارکنان را در انجام امورات کاری تا حد ممکن ارتقا دهد (بار عاملی ۰/۷۴۲). سازمان با استفاده شیوه‌های پاداش دهی و نیز تشکیل جلسات تخصصی زمینه ظهور و بروز کارکنان خلاق و تخیل‌گرا را بیشتر کند (بارعاملی ۰/۶۶۵). سازمان به کارکنان دارای ایده‌های جذاب و حتی شگفت‌انگیز توجه بیشتری نماید تا افراد از بیان نظرات و ایده‌های خویش واهمه‌ای نداشته باشند (بار عاملی ۰/۵۹۲).

چهارمین عامل اثر گذار بر متغیر مدل شخصیتی هگزاکو، بعد برون‌گرایی (۰/۷۴۷) می‌باشد که با توجه به بارهای عاملی گویه‌های مربوط به آن به ترتیب پیشنهاد می‌شود: سازمان زمینه افزایش بحث و گفتگوهای رسمی و غیر رسمی در میان کارکنان را افزایش دهد (بار عاملی ۰/۷۲۹). شرایطی در سازمان فراهم گردد که کارکنان از ارتباط و تعامل مثبت با بیرون سازمان واهمه‌ای نداشته باشند و به راحتی با دیگران در چارچوب مقررات ارتباط برقرار کنند (بار عاملی ۰/۶۹۵). خوشرویی و خوش کلامی در میان

پیشنهاد می‌شود، هم در استخدام و هم در ارزیابی عملکرد کارکنان، عوامل شخصیتی را مدنظر قرار دهد و برای تحقق این پیشنهاد، کارگروهی از نخبگان حوزه روان‌شناختی درون و برون سازمانی جهت سنجش شخصیتی متقاضیان استخدام و نیز ارزیابی عملکرد کارکنان موجود تشکیل دهد و در استخدام و ارزیابی عملکرد افراد عوامل شخصیتی را بر مبنای آزمون‌های علمی شخصیت مورد سنجش قرار دهد تا با شرح شغل مورد نظر انطباق داشته باشند.

پیشنهاد می‌شود سازمان بر بهبود نگرش شغلی کارکنان تمرکز بیشتری داشته باشد، و برای اجرای این پیشنهاد به عنوان مثال (۱) برای کارکنانی که به دلیل داشتن فرزند دانش‌آموز و ... به ساعات کاری انعطاف‌پذیر نیاز دارند، این امکان را مهیا کند؛ (۲) محیطی را برای کارکنان فراهم کند که همانند منزل احساس آسایش و آرامش داشته باشند و (۳) یکی دیگر از راه‌های قدرتمند برای بهبود نگرش شغلی کارکنان (به ویژه برای مدیران) این است که کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت دهند، زیرا پژوهش‌های قبلی نشان داده است که افزایش مشارکت باعث ایجاد احساس قوی‌تری از مالکیت و هم‌ذات‌پنداری با شغل و در نتیجه بهبود نگرش شغلی به ویژه تعهد عاطفی بالاتر می‌شود (پوربا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

پیشنهاد می‌شود سازمان در فرایند انتخاب و نیز انتصاب کارکنان، متقاضیانی را هدف قرار دهد که دارای ویژگی‌های شخصیتی صداقت-فروتنی، ثبات عاطفه و گشودگی به تجربه باشند تا بتوانند سطح رفتار شهروندی سازمانی را افزایش دهند.

از آنجا که نتایج نشان داد کارمندان زن سطح بالاتری از نگرش شغلی پروتئین را نشان می‌دهند که می‌تواند به چالش‌های متعددی نسبت داده شود که در محل کار به دلیل تعادل کار و زندگی با آن مواجه هستند. این امر سازمانها را ملزم به ارضای تمایل خود به ارزش محرک و رشد خودراهبر در حرفه خود می‌کند. از این رو، پیشنهاد می‌شود سازمان با اجرای شیوه‌های مختلف توسعه شغلی با

دیگران پیرامون عملکرد شغلی خویش بی‌تفاوت باشند (بار عاملی ۰/۷۳۶). شرایطی در سازمان فراهم گردد تا کارکنان بتوانند از ارزش‌های خویش دفاع کنند و در موارد لازم نظرات و عقاید خویش را آزادانه بیان کنند (بار عاملی ۰/۷۱۰). کارکنان طوری تربیت شوند تا نسبت به انتخاب مسیر شغلی خویش حساسیت و دقت ویژه‌ای داشته باشند و با هدایت سازمان سعی کنند بر مبنای شایستگی‌های خویش به انتخاب مسیر شغلی بپردازند (بار عاملی ۰/۶۵۵). دومین و آخرین شاخص اثرگذار بر متغیر میانجی نگرش شغلی پروتئین، بعد خودمحوری (۰/۸۳۸) است لذا با توجه به بار عاملی گویه‌های این بعد به ترتیب پیشنهاد می‌شود: سازمان اجازه بدهد که کارکنان شرایط استقلال و انتخاب آزادانه بیشتری در مسیر شغلی خویش داشته باشند (بار عاملی ۰/۶۹۶). طوری کارکنان پرورش یابند که جرأت و جسارت پذیرش مسئولیت شکست و موفقیت‌های شغلی خویش را داشته باشند (بار عاملی ۰/۶۹۱). میزان مشخصی از استقلال و تنوع شغلی به کارمندان داده شود تا آنها آزادی عمل داشته باشند و بتوانند در محل کار خود تصمیم بگیرند (بار عاملی ۰/۶۵۶).

۱۶- سایر پیشنهادهای کاربردی

از آنجایی که برخی از ویژگی‌های شخصیتی اکتسابی هستند، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی به منظور ارتقای سلامت روان کارکنان و آمادگی بیشتر آنان برای پذیرش نقش شهروندان در این سازمان برگزار شود.

بر اساس نتایج این مطالعه، مشاهده می‌شود که عوامل شخصیتی با متغیرهای نگرش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی دارد. این بدان معنی است که کارکنان (مددکاران) خوب کسانی هستند که قلب (شخصیت) آنها دارای ویژگی توجه و تمایل کمک به دیگران، همکاران و سایر افراد داخل و خارج از سازمان باشد. این مورد در صورتی اتفاق می‌افتد که در انتخاب شغل مددکاری علاقه به کارهای خیرخواهانه و انساندوستانه، تمایل به توسعه و تمرین کمک به هم‌نوع و مشارکت در امورات خیرخواهانه، حتی با وجود حقوق نسبتاً پایین، وجود داشته باشد. بنابراین به سازمان کمیته امداد امام خمینی^(۵)

1. Purba



دیگر، تنها به بررسی برخی ویژگی‌ها در یک مقطع زمانی خاص توجه شده است. بنابراین به جای در نظر گرفتن تصویری کلان و بلندمدت از جامعه مورد بررسی، صرفاً تصویر مقطعی از آن نشان داده می‌شود و این بدان معناست که تاریخچه سازمان، محیط بیرونی و سایر متغیرهای مهم و تاثیرگذار در طول زمان در نظر گرفته نشده است. توصیه می‌شود برای تکمیل یافته‌ها از رویکرد روش‌های ترکیبی استفاده شود.

محدودیت دیگر پژوهش آن است که نتایج و یافته‌های به دست آمده تنها قابلیت کاربرد در سازمان‌های حمایتی مشابه جامعه آماری مورد بررسی (موقعیت جغرافیایی و زمانی حاضر) می‌باشد و نمی‌توان آن را به کلیه سازمانها تعمیم داد و لذا ممکن است در موقعیت مکانی و زمانی دیگری (سازمانهای غیر مشابه) نتایج متفاوتی حاصل گردد.

با توجه به اینکه استفاده از پرسشنامه تنها ابزار گردآوری داده‌ها بود لذا ممکن است به درستی متغیرهای مداخله‌گر در بررسی روابط بین متغیرها کنترل نشده باشد، از سوی دیگر خستگی و کاهش دقت شرکت‌کنندگان در پاسخگویی به پرسشنامه به دلیل تعداد زیاد گویه‌ها (۳۹ گویه) ممکن است محدودیت ایجاد کرده باشد و علاوه بر این عدم آگاهی از حالت روانی پاسخگویان در هنگام تکمیل پرسشنامه، می‌تواند به عنوان محدودیتی دیگر مطرح شود.

اگرچه شخصیت نسبتاً پایدار است و یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که شخصیت به طور مستقیم و غیرمستقیم بیش از ۸۲ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند، اما تغییرات در مشارکت اجتماعی در محل کار می‌تواند ویژگی‌های شخصیتی افراد را تغییر دهد. بنابراین یافته‌های این پژوهش باید با احتیاط و دقت خاصی برای سایر سازمان‌ها تفسیر و تعمیم شوند.

استفاده از مشاوران متخصص، نگرش شغلی و در نتیجه سطح رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشد.

با توجه به تاثیر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو بر رفتار شهروندی سازمانی، پیشنهاد می‌شود سازمان نسبت به شناسایی کارکنان دارای ویژگی‌های مثبت مدل شخصیتی هگزاگو و ایجاد بانک اطلاعاتی آن‌ها اقدام نماید و در این راستا برنامه جامعی برای استفاده از این کارکنان در شغل‌های متناسب با شخصیت آن‌ها گام بردارد.

از آنجا که یک پیوند مثبت و قوی بین آموزش و توسعه و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (روبل و آسیبور، ۲۰۱۸). بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی و کارشناسان آموزش و توسعه سازمان نسبت به طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی نظیر مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تصمیم‌گیری مشارکتی، توجه کافی داشته باشند.

با توجه به اهمیت و جایگاه نقش رفتار شهروندی سازمانی در کسب رضایت مشتریان، پیشنهاد می‌شود سازمان سازوکاری را فراهم کند که دریافت بازخور رفتار کارکنان با آنان را فراهم گردد. برای مثال می‌توان (۱) بخش ثبت نظرات خدمت‌گیرندگان در پورتال سازمان تعبیه و انتقادات و پیشنهادهای مددجویان توسط نرم‌افزارهای تخصصی به صورت مستمر رصد و پیگیری شود؛ (۲) تلفن واحدهای نظارتی سازمان (حراست و بازرسی و ...) از طریق نصب بنر و یا ارسال پیامک در اختیار تمامی خدمت‌گیرندگان قرار داده شود؛ (۳) از نخبگان برون سازمانی و خدمت‌گیرندگان صاحب‌نظر در جلسات سازمانی بهره‌گیری شود؛ (۴) در شبکه‌های اجتماعی و پیام‌رسان‌ها با برگزاری نظرسنجی، میزان رضایت مددجویان از خدمات سازمان سنجیده شود و (۵) پس از حل مشکل و رفع انتقادات توسط سازمان، نتایج از طریق انتشار عمومی در مجاری اطلاع‌رسانی منعکس و یا به صورت خصوصی برای فرد مورد نظر ارسال شود.

۱۷- محدودیت‌های پژوهش

یکی از مشکلات عمده پژوهش‌هایی که مانند پژوهش حاضر انجام می‌شود، رویکرد ایستایی در مطالعه است. به عبارت



Journal of Work and Organizational Psychology, 1-11.

9. Brink, E. R. (2014). The relationships between the HEXACO personality dimensions and organisational citizenship behaviours within the civil engineering sector (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).

10. Briscoe, J.P. and Hall, D.T. (2006), "The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications", Journal of Vocational Behavior, Vol. 69 No. 1, pp. 4-18.

11. Chaihanchai, P., & Anantachart, S. (2023). Encouraging green product purchase: Green value and environmental knowledge as moderators of attitude and behavior relationship. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 289-303.

12. Chen, C., & Jiang, J. (2023). Review of Research on Protean Career Attitude. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 14-16.

13. Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-39.

14. 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), 1140-1166

15. Chraif, M. (2020). The Relationship Between the Personality Traits and the Organizational Citizenship Behaviour. *Romanian Journal of Psychological Studies (RJPS)*.

16. Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

منابع

۱. الحسینی المدرسی، سید مهدی؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند؛ غلامی، محمدرضا و محمدی، فاطمه. (۱۳۹۹). اثر مشتری‌مداری و قابلیت‌های زیرساختی مدیریت ارتباط با مشتری با رفتار نوآورانه، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۱۸ (۹)، ۳۷-۵۶.

۲. صفری، حیدر؛ رشید، محمدیان ساروی، محسن. (۱۴۰۰). ارائه مدل مدیریت استعداد با تمرکز بر قابلیت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران در سازمان تامین اجتماعی، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۱۹ (۱۰)، ۱۶۹-۱۸۴.

۳. قلی‌زاده، منصور؛ رشید، محمدیان ساروی، محسن. (۱۴۰۰). ارائه مدل توسعه منابع انسانی با تمرکز بر بهره‌وری در سازمان امور مالیاتی کشور با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۱۹ (۱۰)، ۱۸۵-۲۰۴.

۴. محمدی، سارا؛ باورصاد، بلقیس و ایرانی بهبهانی، ایلناز. (۱۴۰۱). تحلیل ساختاری نقش میانجی دوسوتوانی سازمانی در تأثیر یادگیری از خطا و شکست سازمانی بر عملکرد نوآورانه منابع انسانی، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۲۱ (۱۱)، ۶۵-۷۶.

۵. موسوی سیاه دله، سیده سمیه؛ جباری اصل، صمد و رضوانی چمن زمین، موسی. (۱۴۰۱). ارائه مدل آمادگی سازمانی پذیرش مدل تعالی در دانشگاه آزاد اسلامی: رویکرد ترکیبی، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۲۰ (۱۰)، ۱۶۷-۱۸۶.

6. Alwi, M., Wiyono, B. B., Bafadal, I., & Imron, A. (2021). The Relationship between Personality, Attitude, and Organizational Citizenship Behavior of Senior High School Teachers in Indonesia. *International Journal of Instruction*, 14(2), 345-368.

7. Ashton, M. C., & Lee, K. (2020). Objections to the HEXACO model of personality structure—And why those objections fail. *European Journal of Personality*, 34(4), 492-510.

8. Breevaart, K., & Pletzer, J. L. (2023). Follower-leader HEXACO personality fit and follower work engagement. *European*

24. Indarti, S., Solimun, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction to performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293
25. Iqbal, M. B., Li, J., Yang, S., & Sindhu, P. (2022). Value-driven career attitude and job performance: An intermediary role of organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1038832.
26. Isma, A., Rakib, M., Mubaraq, M. S., & Suci, M. (2023). The Influence of Personality and Entrepreneurship Education on Interest in Entrepreneurship Faculty of Economics and Business Students with Attitude of Entrepreneurship as Intervening Variable. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship Research*, 1(1), 11-23.
27. JOSHI, M. (2022). *EFFECT OF PROTEAN CAREER ATTITUDE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A STUDY OF SELECT ORGANIZATIONS IN INDIA* (Doctoral dissertation).
28. Kalargyrou, V., Sundar, V., & Jahani, S. (2023). Managers' attitudes toward employees with depression and organizational citizenship behaviors in the hospitality industry: Assessing the mediating role of personality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 602-629.
29. Kao, J. C., Cho, C. C., & Kao, R. H. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior—A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. *Frontiers in Psychology*, 14, 1082130.
30. Khan, M. L., Salleh, R., Javaid, M. U., Arshad, M. Z., Saleem, M. S., & Younas, S.
17. Duong, C. D. (2023). Cultural values and energy-saving attitude-intention-behavior linkages among urban residents: A serial multiple mediation analysis based on stimulus-organism-response model. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 34(3), 647-669.
18. Fandos-Herrera, C., Jiménez-Martínez, J., Orús, C., Pérez-Rueda, A., & Pina, J. M. (2023). The influence of personality on learning outcomes and attitudes: The case of discussants in the classroom. *The International Journal of Management Education*, 21(1), 100754.
19. Faria, L. (2022). The Effect of Personality on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior of Employees of Public Department in Portugal. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 9(2).
20. Gong, Z., Gilal, F. G., Gilal, R. G., & Jahanzeb, A. (2023). Protean career orientation and job search: investigating the mediating role of career optimism in mentoring relationships. *Global Knowledge, Memory and Communication*.
21. Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *Career Development International*, 22(1), 50-69.
22. Harvey, J., Bolino, M. C., & Kelemen, T. K. (2018). Organizational citizenship behavior in the 21st century: How might going the extra mile look different at the start of the new millennium? *Research in Personnel and Human Resources Management*, 36, 51–110.
23. Horstmann, K. T., & Ziegler, M. (2020). Assessing personality states: What to consider when constructing personality state measures. *European Journal of Personality*, 34(6), ۱۰۳۷-۱۰۵۹.

- traits and driving behaviors: A systematic review and meta-analysis. *Accident Analysis & Prevention*, 183, 106968.
39. Madubuike, G. O., & Dimnajiego, K. E. (2023). Crime and Youth Unemployment in Nigeria: The Psycho-Social Implications. *International Journal For Psychotherapy In Africa*, 8(1).
40. Nilawati, L., Silalahi, E. E., & Sulistyaningsih, E. (2023). PENGUKURAN DIMENSI KARIER PROTEAN DAN BOUNDARYLESS: KOMBINASI ATAU IMPLIKASI. *Prosiding Working Papers Series in Management*, 15(1), 265-279.
41. Obalade, G., Obalade, A., & Mtembu, V. (2023). HEXACO PERSONALITY DOMAINS AND DEVIANT BEHAVIOR IN NIGERIAN PUBLIC UNIVERSITIES.
42. Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
43. Park, Y., Lee, J. G., Jeong, H. J., Lim, M. S., & Oh, M. R. (2022). How does the protean career attitude influence external employability? The roles of career resilience and proactive career behavior. *Industrial and Commercial Training*, 54(2), 317-332.
44. Pilch, I. (2023). Comparison of the Big Five and the HEXACO Models of Personality in the Prediction of Emotional Wellbeing: an Experience Sampling Study. *Trends in Psychology*, 1-17.
45. Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2022). HEXACO personality and organizational citizenship behavior: A domain-and facet-level meta-analysis. *Human Performance*, 34(2), 126-147.
46. Purba, D. E., Oostrom, J. K., Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect (2023). *Managing Butterfly Career Attitudes: The Moderating Interplay of Organisational Career Management. Sustainability*, 15(6), 5099.
31. Kim, M., & Jang, J. (2023). The impact of employees' perceived customer citizenship behaviors on organizational citizenship behaviors: the mediating roles of employee customer-orientation attitude. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 24(4), 669-694.
32. Kumar, S., Bagherian, A., Lochab, A., & Khan, A. (2023). Protean and Boundaryless Career Attitudes as Antecedents of Organizational Commitment-Evidence from the Indian IT Industry. *Businesses*, 3(1), 83-97.
33. Lall-Trail, S. F., Salter, N. P., & Xu, X. (2023). How personality relates to attitudes toward diversity and workplace diversity initiatives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 49(1), 66-80.
34. Larssen R. J., & Buss, D. M. (2005). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (2nd ed.). McGraw Hill.
35. Leephajaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111.
36. Lochab, A., & Nath, V. (2020). Proactive personality, goal orientation and meta-skills as predictors of protean and boundaryless career attitudes. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(1), 130-143.
37. Luguyare, S., Kekesi, E., & Agyemang, C. B. (2022). Does personality predict a likelihood display of organisational citizenship behaviours among university students? Empirical evidence from Ghana. *Legon Journal of the Humanities*, 32(2), 92-117.
38. Luo, X., Ge, Y., & Qu, W. (2023). The association between the Big Five personality

- associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation. *Personality and Individual Differences*, 205, 112098.
55. Tarka, P., Kukar-Kinney, M., & Harnish, R. J. (2022). Consumers' personality and compulsive buying behavior: The role of hedonistic shopping experiences and gender in mediating-moderating relationships. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 64, 102802.
56. Theron, C. (2011). Research Methodology 712 Class notes. Stellenbosch University. Retrieved April 19, 2011, from <http://www.sun.ac.za/webstudies>.
57. Ting, Q. H., Lew, T. Y., Goi, C. L., Sim, A. K., & Gim, G. C. (2023). Psychological capital and employee engagement as predictors of organisational citizenship behaviour in the industrial revolution 4.0 era: transfer of training as a mediator. *Current Psychology*, 1-24.
58. Udin, U. D. I. N., & YUNIAWAN, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(9), 781-790.
59. Weinschenk, A., Dawes, C., Klemmensen, R., & Rasmussen, S. H. R. (2023). Genes, personality, and political behavior: A replication and extension using Danish twins. *Politics and the Life Sciences*, 42(1), 4-16.
60. Zettler, I., Thielmann, I., Hilbig, B. E., & Moshagen, M. (2020). The nomological net of the HEXACO model of personality: A large-scale meta-analytic investigation. *Perspectives on Psychological Science*, 15, 723-760.
61. Zungu, L. T., & Mtshengu, T. R. (2023). The Twin Impacts of Income Inequality and Unemployment on Murder Crime in African Emerging Economies: A Mixed Models Approach. *Economies*, 11(2).
- of affective commitment. *Asian Business & Management*, 14, 147-170.
47. Romano, D., Costantini, G., Richetin, J., & Perugini, M. (2023). The HEXACO Adjective Scales and Its Psychometric Properties.
48. Rubel, M., & Rahman, M. H. A. (2018). Effect of training and development on organizational citizenship behavior (OCB): An evidence from private commercial banks in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(8), 70-80.
49. Schepman, A., & Rodway, P. (2023). The General Attitudes towards Artificial Intelligence Scale (GAAIS): Confirmatory validation and associations with personality, corporate distrust, and general trust. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 39(13), 2724-2741.
50. Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230.
51. Soutter, A. R. B., Bates, T. C., & Möttus, R. (2020). Big Five and HEXACO personality traits, proenvironmental attitudes, and behaviors: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 15(4), 913-941.
52. Sunaryo, S., Risgiyanti, R., & Suyono, J. (2023). Predictors of Protean Career for Millennial Workers: The Impact on Career Resilience and Career Satisfaction. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, 9(1).
53. Supriadi, Y. N., Urbach, N., & Saputra, J. (2022). Implications of Working Environment Job Stress Moderated Employee Engagement to Improve Employee Performance in the Electronic Trans-action Service Industry. *International Business and Accounting Research Journal*, 6(1), 24-36.
54. Szabó, Z. P., Diller, S. J., Czibor, A., Restás, P., Jonas, E., & Frey, D. (2023). "One of these things is not like the others": The



