

TRANSCENDENCE AT WORKPLACE SCALE – DEVELOPMENT AND VALIDATION

CHITRA KHARI



**DEPARTMENT OF MANAGEMENT STUDIES
INDIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY DELHI**

JUNE 2019

© Indian Institute of Technology Delhi (IITD), New Delhi, 2019

TRANSCENDENCE AT WORKPLACE SCALE – DEVELOPMENT AND VALIDATION

by

Chitra Khari

Department of Management Studies

Submitted

In fulfilment of the requirement of the degree of Doctor of Philosophy

to the



INDIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY DELHI

June 2019

This Thesis is Dedicated to My Grandfather

Mr. Rati Ram Khari

CERTIFICATE

The thesis titled “**Transcendence at Workplace Scale – Development and Validation**”, being submitted by **Mrs. Chitra Khari** to the Indian Institute of Technology Delhi, for the award of the degree of **Doctor of Philosophy (Ph.D.)**, is a record of bonafide research work carried out by her. She has worked under my supervision and has fulfilled the requirements for the submission of this thesis, which has attained the standard required for Ph.D. Degree of the Institute. The results presented in this thesis have not been submitted elsewhere for the award of any degree or diploma.

Date:

(Prof. Shuchi Sinha)

Research Supervisor

Assistant Professor

Department of Management Studies

Indian Institute of Technology Delhi

New Delhi, India

ACKNOWLEDGEMENTS

Thank you, my Guru, Prof. Shuchi Sinha for allowing me to pursue my area of interest, keeping patience with me and, believing in my capabilities. Your art of cross-questioning every aspect of my research motivated me to keep digging for answers, that in turn helped immensely in weaving my research. In statistical terms, I would say “you are a significant moderator of my research journey”. I express my sincere gratitude to the SRC, Prof. Kanika, Prof. Purnima, and Prof. Vigneswara, for providing me with significant inputs throughout the study that enabled its successful completion.

I am indebted to Prof. Mahim Sagar, Prof. Kamlesh, Prof. Varsha, and journal reviewers (anonymous) for giving valuable feedback on my research. Thank you IIT Delhi for providing all the resources that help to nurture my research. I want to thank UGC for providing me with financial support during my Ph.D. tenure. I acknowledge and appreciate the support and cooperation of DMS faculty members and staff. I want to thank all the respondents who have given their valuable time in filling my research survey.

My better half, Harsh deserves a special mention here, for being a source of strength through thick and thin. Thank you Shivek for being my stress buster in this journey of Ph.D. and, giving me little space to experience motherhood. I am grateful to my family members, Vijaya, Usha, Manish, Pooja, Swati, Hridyansh, for being my pillars of strength. Thank you Aakriti, for those midnight philosophical discussions in the hostel. I am thankful to my friends Vinita, Ashish, Gautam Sir, Swati, Darshana, Smita, Aarti, Akansha, Shauvik, Megha, Neetu Maam, Priyanka Maam, and Sumant Sir for scholarly discussions. My sincere thanks to Nikhil sir for providing support during data collection.

Thank you, Universe for giving me positive energy and resources that helped manage all challenges of life beautifully. Last but not least, my heartfelt thanks to all others who have directly or indirectly helped me in this journey of research.

Date:

Chitra Khari

ABSTRACT

The notion of 'Transcendence' has been frequently cited in MSR (Management, Spirituality, and Religion) literature. Many noted MSR scholars have asserted that transcendence lies at the core of the Management, Spirituality and Religion (MSR) domain (Cacioppe, 2000a, 2000b; Bell & Taylor, 2003; Sheep, 2006; Pandey & Gupta, 2008; Pawar, 2008; Tackney et al., 2017). Authors have contended the relevance of transcendence in work life, in terms of productivity (Srirangarajan & Bhaskar, 2011), prosocial behaviors (Pawar, 2009), employee engagement (Tongo, 2016), customer experience of employee service (Pandey et al., 2009), ethical action (McGhee & Grant, 2017) and managing change (Karakas, Sarigollu & Kavas, 2015). Moreover, studying transcendence in organizational context has implications for well-being, as literature (in other related domains) has suggested that transcendence has proved to benefit individuals in terms of improved physical, psychological and social health (Refer, Coward, 1991; Piedmont, 1999; Heaton, Schmidt-Wilk & Travis, 2004; Levenson et al., 2005).

Despite the agreement regarding the importance of transcendence in organizations, unfortunately, there exists no consensus on what defines employee transcendence experience at workplace. To our knowledge, a review of literature indicated that the existing measures in MSR literature have not defined and captured the phenomenon of transcendence (at the individual level) comprehensively. Authors have raised concerns that the notion of transcendence as an employee experience has not received enough acknowledgment and is considered a missing link in the existing MSR literature (Ashforth & Pratt, 2003; Sheep, 2006). Keeping in view, the relevance and frequency of 'transcendence' in the MSR literature, the present research answers this call.

This research aims at the development and validation of transcendence at workplace scale (TAW). As suggested by Hinkin (1998) and Wright et al. (2017), we follow multiple studies approach (using different samples) for scale development and validation to ascertain that the psychometric properties of the new measure, hold across different samples. We carry research in four phases, to achieve both the research objectives of - TAW scale development and validation. Phase 1 and Phase 2 relate with construct conceptualization and, measure development. Phase 3 and Phase 4 relate with measure validation. Phase 1 relate with item generation and content validation. Since, the phenomenon of transcendence has been extensively studied in other (related) domains (such as transpersonal psychology, humanistic

psychology, and nursing), but not yet operationalized in organizational domain; we follow a deductive scale development approach as discussed by Hinkin (1998) and Wright et al. (2017). In the first phase, using the approach of concept derivation, synthesis, and analysis as discussed by Walker and Avant (2014), on the basis of literature review, we generate items following content validation from experts. In the next phase, we explore the initial factor structure of the construct following confirmation of the emerged factor structure. Subsequently, the third phase reports the convergent and discriminant validity of the construct under study against existing similar work domain constructs of work engagement, work meaningfulness, work centrality and work as a calling. The last phase, provides evidence for criterion-related concurrent and nomological validity of the construct, with key antecedents of organizational spirituality and personality dimensions of honesty-humility and conscientiousness, and outcomes of psychological flourishing, knowledge sharing attitude, organizational trust and employee intention to volunteer for community development programmes. We also conduct differential reliability analysis to ascertain the reliability of the new measure.

On the basis of literature derivation, synthesis, and analysis, we identify and generate a pool of indicators (43 items) reflecting the latent construct of TAW, following content validation from experts. In the subsequent phase, drawing on a sample of 350 respondents, exploratory factor analysis (in SPSS v.20) of these items results in the emergence of three-factor structure of TAW. Next, confirmatory factor analysis (in AMOS v.20) on a fresh sample of 235 respondents confirms the emerged factor structure. We then check different measurement models (unidimensional structure, uncorrelated three distinct factor structure, correlated three-factor structure, and two-factor structure) of TAW for best-fit indices. The results indicate that correlated (yet distinct) three-factor structure exhibits best-fit indices, suggesting multi-dimensional three-factor structure of TAW- ‘Self-connectedness’, ‘Sense of We-ness’ and ‘Work as service’.

Next, drawing on a fresh sample of 115, we establish the convergent and discriminant validity of TAW from existing work domain constructs of work as a calling, work engagement, work centrality, and work meaningfulness (in SmartPLS). We use Cronbach alpha, composite reliability, and average variance to establish convergent validity. Results suggest that TAW exhibits good convergent validity and reliability (Cronbach alpha more than .7 and average variance extracted more than .5). We employ Fornell-Larcker criterion, cross-loadings and heterotrait-monotrait (HTMT) criterion (in SmartPLS 3) to assess discriminant validity. All

three tests confirm that TAW is a theoretically distinct concept from the existing work domain concepts. These results establish the validity and reliability claims of the TAW construct.

In the subsequent phase, we establish the criterion-related concurrent and nomological validity of TAW by drawing on a fresh data set of 288 from three private telecom sector companies (in SmartPLS 3). Pearson correlation results indicate significant positive correlation between three dimensions of TAW and affective organizational commitment, and thus ascertains the criterion-related concurrent validity of TAW. In nomological validity, personality dimensions of honesty-humility and conscientiousness along with organizational spirituality explain significant variance in TAW scores. And TAW scores significantly predicts psychological flourishing, organizational trust, employee knowledge sharing attitude (KSA) and employee volunteering intention (EVI) for community development programmes. Results confirm the fitment of the TAW construct with exiting theories and establish the construct validity of TAW.

Overall, the measure of TAW exhibits good content, convergent, discriminant, criterion, and nomological validity. Differential reliability analysis results also confirm the satisfactory reliability of the measure.

This doctoral work offers a significant theoretical contribution to the evolving discourse on transcendence (in an organizational context) by defining, developing and validating the measure of transcendence at workplace (TAW). Second, through a series of quantitative studies, we developed a 12 item measure of TAW and established its validity and reliability. This study offers a scientific measure of TAW that can be used in organizational behaviour research. Third, this study supports the assertions in the literature regarding the relevance of transcendence in organizations; findings have indicated that TAW has the potential to influence work and non-work domain related attitudes and behaviour. The research also offers additional theoretical insights and contributes towards knowledge sharing and employee volunteering literature.

The psychometric properties of the scale ensure that the scale can be used by practitioners in assessing, and raising TAW, which in turn have benefits for employees, organization and the larger community or society.

The study is not without limitations. First, the reliability of the scale is limited to assessing internal consistency; it presents an opportunity for future studies to check other forms of reliability such as test-retest reliability. Second, although we developed and validated TAW measure from predominantly Indian Hindu population, future studies can be undertaken to ascertain the criterion-related predictive validity of TAW with a range of individual, organizational and community oriented outcomes across different socio-cultural contexts. This will help in acknowledging the cross-cultural validity of TAW measure. Third, we only studied organizational culture and personality as antecedents of TAW; future studies can focus on identifying other important factors that facilitate TAW and thus contribute towards the validity and reliability claims of the measure.

Keywords: transcendence at workplace, workplace spirituality, scale construction, scale development, scale validation

ABSTRACT

ट्रांसिडेंस 'की धारणा को अक्सर एमएसआर (प्रबंधन, आध्यात्मिकता और धर्म) साहित्य में उद्धृत किया गया है। कई प्रख्यात MSR विद्वानों ने माना है कि प्रबंधन, अध्यात्म और धर्म (MSR) डोमेन (Cacioppe, 2000a, 2000b; बेल & टेलर, 2003; भेड़; 2006; पांडे और गुप्त, 2008; पवार, 2008) के मूल में निहित है। टैकनी एट अल, 2017)। लेखकों ने उत्पादकता (श्रीरंगराजन और भास्कर, 2011), अभियोजन व्यवहार (पवार, 2009), कर्मचारी जुड़ाव (टेंगो, 2016), कर्मचारी सेवा के ग्राहक अनुभव (पांडेय एट अल) में काम के जीवन में पारगमन की प्रासंगिकता का बचाव किया है। 2009), नैतिक कार्रवाई (McGhee & Grant, 2017) और प्रबंध परिवर्तन (कारकास, सरिगोलु और कावास, 2015)। इसके अलावा, संगठनात्मक संदर्भ में पारगमन का अध्ययन करना कल्याण के लिए निहितार्थ है, जैसा कि साहित्य (अन्य संबंधित डोमेन में) ने सुझाव दिया है कि पारगमन में सुधार शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक स्वास्थ्य (संदर्भ, कायर, 1991) के संदर्भ में व्यक्तियों को लाभान्वित करने के लिए साबित हुआ है; 1999; हीटन, शिम्ट-विल्क एंड ट्रेविस, 2004; लेवेंसन एट अल, 2005)।

संगठनों में पारगमन के महत्व के बारे में समझौते के बावजूद, दुर्भाग्य से, कार्यस्थल पर कर्मचारी पारगमन अनुभव को परिभाषित करने पर कोई सहमति नहीं है। हमारे ज्ञान के लिए, साहित्य की समीक्षा ने संकेत दिया कि एमएसआर साहित्य में मौजूदा उपायों ने बड़े पैमाने पर (व्यक्तिगत स्तर पर) पारगमन की घटना को परिभाषित और कब्जा नहीं किया है। लेखकों ने चिंता जताई है कि कर्मचारी अनुभव के रूप में पारगमन की धारणा को पर्याप्त स्वीकृति नहीं मिली है और मौजूदा एमएसआर साहित्य (एशफोर्थ एंड प्रैट, 2003; भेड़; 2006) में एक लापता लिंक माना जाता है। एमएसआर साहित्य में एन्से ट्रांसिडेंस 'की प्रासंगिकता और आवृत्ति को ध्यान में रखते हुए, वर्तमान शोध इस कॉल का जवाब देता है।

यह शोध कार्यस्थल पैमाने (TAW) पर पारगमन के विकास और सत्यापन के उद्देश्य से है। जैसा कि हिंकिन (1998) और राइट एट अल ने सुझाव दिया था। (2017), हम पैमाने के विकास और मान्यता के लिए कई अध्ययनों के दृष्टिकोण (विभिन्न नमूनों का उपयोग करके) का पालन करते हैं ताकि यह पता लगाया जा सके कि नए माप के साइकोमेट्रिक गुण अलग-अलग नमूनों में हैं। हम चार चरणों में अनुसंधान करते हैं, दोनों अनुसंधान उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए - तवा स्केल विकास और सत्यापन। चरण 1 और चरण 2 का निर्माण अवधारणा से होता है और, विकास को मापता है। चरण 3 और चरण 4 माप सत्यापन के साथ संबंधित हैं। चरण 1 आइटम पीढ़ी और सामग्री सत्यापन के साथ संबंधित है। चूंकि, अन्य (संबंधित) डोमेन (जैसे ट्रांसपर्सनल मनोविज्ञान, मानवतावादी मनोविज्ञान और नर्सिंग) में पारगमन की घटना का बड़े पैमाने पर अध्ययन किया गया है, लेकिन अभी तक संगठनात्मक डोमेन में परिचालन नहीं किया गया है; हम हिंकिन (१९९९) और राइट एट

अल द्वारा चर्चा के रूप में एक कटौतीत्मक पैमाने के विकास के दृष्टिकोण का पालन करते हैं। (2017)। पहले चरण में, अवधारणा व्युत्पत्ति, संश्लेषण, और विश्लेषण के दृष्टिकोण का उपयोग करते हुए जैसा कि वॉकर और अवंत (2014) द्वारा चर्चा की गई है, साहित्य समीक्षा के आधार पर, हम विशेषज्ञों से सामग्री सत्यापन के बाद आइटम उत्पन्न करते हैं। अगले चरण में, हम उभरे हुए कारक संरचना की पुष्टि के बाद निर्माण के प्रारंभिक कारक संरचना का पता लगाते हैं। इसके बाद, तीसरे चरण में मौजूदा समान काम डोमेन वर्क वर्क इंगेजमेंट, वर्क अर्थिंग, वर्क सेंट्रलिटी और कॉलिंग के रूप में काम करने के खिलाफ निर्माण के अभिसरण और भेदभावपूर्ण वैधता की रिपोर्ट करता है। अंतिम चरण, निर्माण की कसौटी-संबंधित समवर्ती और नाममात्र वैधता के लिए साक्ष्य प्रदान करता है, संगठनात्मक आध्यात्मिकता और ईमानदारी-विनम्रता और कर्तव्यनिष्ठा के व्यक्तित्व आयामों और मनोवैज्ञानिक उत्कर्ष, ज्ञान साझाकरण रवैया, संगठनात्मक विश्वास और कर्मचारी के इरादे के महत्वपूर्ण उद्देश्यों के साथ। सामुदायिक विकास कार्यक्रमों के लिए स्वयंसेवक। नए माप की विश्वसनीयता का पता लगाने के लिए हम अंतर विश्वसनीयता विश्लेषण भी करते हैं।

साहित्य व्युत्पत्ति, संश्लेषण और विश्लेषण के आधार पर, हम विशेषज्ञों से सामग्री सत्यापन के बाद, TAW के अव्यक्त निर्माण को दर्शाते हुए संकेतक (43 आइटम) का एक पूल पहचानते हैं और उत्पन्न करते हैं। बाद के चरण में, 350 उत्तरदाताओं के नमूने पर ड्राइंग, इन वस्तुओं के खोजपूर्ण कारक विश्लेषण (SPSS v.20 में) के परिणामस्वरूप TAW के तीन-कारक संरचना का उदय होता है। अगला, 235 उत्तरदाताओं के एक ताजा नमूने पर पुष्टि कारक विश्लेषण (AMOS v.20 में) उभरे हुए कारक संरचना की पुष्टि करता है। तब हम अलग-अलग माप के मॉडल (असमान आयामी संरचना, तीन अलग-अलग कारक संरचना, असंबद्ध तीन-कारक संरचना और दो-कारक संरचना) की जाँच करते हैं, जो कि सबसे अच्छे फिट सूचकांकों के लिए TAW के हैं। परिणाम इंगित करते हैं कि सहसंबद्ध (अभी तक अलग-अलग) तीन-कारक संरचना सर्वोत्तम-फिट सूचकांकों को प्रदर्शित करती है, जो TAW- 'स्व-कनेक्टिविटी', 'सेन्स ऑफ वी-नेस' और 'सेवा के रूप में कार्य करें' के बहुआयामी तीन-कारक संरचना का सुझाव देती है।

अगला, 115 के एक ताजा नमूने पर आरेखण, हम कॉलिंग, काम सगाई, काम केंद्रीयता, और काम सार्थकता (स्मार्टपीएलएस में) के रूप में मौजूदा कार्य डोमेन निर्माण से TAW के अभिसरण और भेदभावपूर्ण वैधता की स्थापना करते हैं। हम अभिन्न वैधता स्थापित करने के लिए क्रोनबाक अल्फा, समग्र विश्वसनीयता और औसत विचरण का उपयोग करते हैं। परिणाम बताते हैं कि TAW अच्छी अभिसरण वैधता और विश्वसनीयता प्रदर्शित करता है (क्रोनबेक अल्फा .7 से अधिक और औसत विचरण अधिक .5 से अधिक)। हम भेदभावपूर्ण वैधता का आकलन करने के लिए फॉर्नेल-लारेक मानदंड, क्रॉस-लोडिंग और हेटरोट्रेट-मोनोट्रेट (HTMT) मानदंड (स्मार्टप्लस 3 में) को नियोजित करते हैं। सभी तीन परीक्षण इस बात की

पुष्टि करते हैं कि TAW मौजूदा कार्य डोमेन अवधारणाओं से एक सैद्धांतिक रूप से अलग अवधारणा है। ये परिणाम TAW निर्माण की वैधता और विश्वसनीयता दावों को स्थापित करते हैं।

बाद के चरण में, हम तीन निजी दूरसंचार क्षेत्र की कंपनियों (स्मार्टपीएलएस 3 में) से 288 के एक ताजा डेटा सेट पर ड्राइंग करके TAW की मानदंड-संबंधित समवर्ती और नाममात्र वैधता स्थापित करते हैं। पियर्सन सहसंबंध के परिणाम TAW और भावात्मक संगठनात्मक प्रतिबद्धता के तीन आयामों के बीच महत्वपूर्ण सकारात्मक सहसंबंध को इंगित करते हैं, और इस प्रकार TAW की मानदंड-संबंधित समवर्ती वैधता का पता लगाते हैं। नाममात्र की वैधता में, संगठनात्मक आध्यात्मिकता के साथ-साथ ईमानदारी-विनम्रता और कर्तव्यनिष्ठा के व्यक्तित्व आयाम तब स्कोर में महत्वपूर्ण बदलाव को स्पष्ट करते हैं। और TAW स्कोर सामुदायिक विकास कार्यक्रमों के लिए मनोवैज्ञानिक उत्कर्ष, संगठनात्मक विश्वास, कर्मचारी ज्ञान साझा करने का रवैया (KSA) और कर्मचारी स्वेच्छा से इरादा (EVI) की भविष्यवाणी करता है। परिणाम सिद्धांतों से बाहर निकलने के साथ TAW के निर्माण की पुष्टि करते हैं और TAW की निर्माण वैधता स्थापित करते हैं।

कुल मिलाकर, TAW का माप अच्छी सामग्री, अभिसारी, विवेक, मानदंड और नाममात्र की वैधता प्रदर्शित करता है। विभेदक विश्वसनीयता विश्लेषण परिणाम भी माप की संतोषजनक विश्वसनीयता की पुष्टि करते हैं।

यह डॉक्टरल कार्य, कार्यस्थल (TAW) पर पारगमन के माप को परिभाषित, विकसित और मान्य करके ट्रांसडेंस (एक संगठनात्मक संदर्भ में) पर विकसित प्रवचन के लिए एक महत्वपूर्ण सैद्धांतिक योगदान प्रदान करता है। दूसरा, मात्रात्मक अध्ययनों की एक श्रृंखला के माध्यम से, हमने TAW का 12 आइटम माप विकसित किया और इसकी वैधता और विश्वसनीयता स्थापित की। यह अध्ययन TAW का एक वैज्ञानिक माप प्रदान करता है जिसका उपयोग संगठनात्मक व्यवहार अनुसंधान में किया जा सकता है। तीसरा, यह अध्ययन संगठनों में पारगमन की प्रासंगिकता के बारे में साहित्य में मुखरता का समर्थन करता है; निष्कर्षों से संकेत मिला है कि TAW में कार्य और गैर-कार्य डोमेन संबंधित व्यवहार और व्यवहार को प्रभावित करने की क्षमता है। अनुसंधान अतिरिक्त सैद्धांतिक अंतर्दृष्टि भी प्रदान करता है और ज्ञान साझा करने और कर्मचारी स्वयं सेवा साहित्य के लिए योगदान देता है।

स्केल के साइकोमेट्रिक गुण यह सुनिश्चित करते हैं कि स्केल का उपयोग चिकित्सकों द्वारा आकलन और TAW को बढ़ाने में किया जा सकता है, जिससे कर्मचारियों, संगठन और बड़े समुदाय या समाज को लाभ होता है।

अध्ययन सीमाओं के बिना नहीं है। सबसे पहले, पैमाने की विश्वसनीयता आंतरिक स्थिरता का आकलन करने तक सीमित है; यह भविष्य के अध्ययन के लिए अन्य प्रकार की विश्वसनीयता जैसे कि टेस्ट-रेटेस्ट विश्वसनीयता की जांच करने का अवसर प्रस्तुत करता है। दूसरा, यद्यपि हमने मुख्य रूप से भारतीय हिंदू आबादी से TAW को विकसित और मान्य किया है, भविष्य के अध्ययनों को अलग-अलग सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भों में व्यक्तिगत, संगठनात्मक और सामुदायिक उन्मुख परिणामों की एक सीमा के साथ TAW की कसौटी-संबंधी पूर्वानुमानात्मक वैधता का पता लगाने के लिए किया जा सकता है। यह TAW माप की क्रॉस-सांस्कृतिक वैधता को स्वीकार करने में मदद करेगा। तीसरा, हमने केवल TAW के पूर्ववृत्त के रूप में संगठनात्मक संस्कृति और व्यक्तित्व का अध्ययन किया; भविष्य के अध्ययन में अन्य महत्वपूर्ण कारकों की पहचान करने पर ध्यान केंद्रित किया जा सकता है जो TAW की सुविधा प्रदान करते हैं और इस प्रकार माप की वैधता और विश्वसनीयता दावों में योगदान करते हैं।

कीवर्ड: कार्यस्थल पर पारगमन, कार्यस्थल आध्यात्मिकता, स्केल निर्माण, स्केल डेवलपमेंट, स्केल सत्यापन

TABLE OF CONTENTS

CERTIFICATE	i
ACKNOWLEDGMENTS	iii
ABSTRACT (ENGLISH)	v
ABSTRACT (HINDI)	ix
TABLE OF CONTENTS	xiii
LIST OF FIGURES	xvii
LIST OF TABLES	xix
LIST OF ABBREVIATIONS	xxi
CHAPTER 1: INTRODUCTION	1
1.1 Background	1
1.2 Research Questions and Objectives	3
1.3 Research Design Overview	4
1.4 Significance of the Study	7
1.5 Organization of the Thesis	7
CHAPTER 2: LITERATURE REVIEW	11
2.1 Introduction	11
2.2 Mapping the terrain of Workplace Spirituality	11
2.2.1 A Paradigm shift to Spiritual Dimension	11
2.2.2 Rise of Interest in Workplace Spirituality	12
2.2.3 Workplace Spirituality Relevance	14
2.2.4 Conceptualization of Workplace Spirituality	16
2.3 Transcendence – Literature Review and Gaps	18
2.3.1 Transcendence: Theoretical Grounding	20
2.3.2 Parallels between Philosophies of East and West on Transcendence	21
2.3.3 Transcendence in MSR Literature	24
2.4 Transcendence at Workplace: Construct Conceptualization	25
2.5 Summary	28
CHAPTER 3: SCALE DEVELOPMENT	29
3.1 Introduction	29
3.2 Phase 1: Item Generation and Content Validation	29
3.2.1 Methodology	30
3.2.1.1 Analysis	34
3.2.2 Results	34
3.3 Phase 2 (Study 1): Pilot Study- Exploration of Factor Structure	36
3.3.1 Methodology	36
3.3.1.1 Data Collection and Cleaning	36
3.3.1.2 Measures Used	38
3.3.1.3 Analysis	38
3.3.2 Results	40
3.4 Phase 2 (Study 2): Confirmation of Emerged Factor Structure	42
3.4.1 Methodology	42
3.4.1.1 Data Collection and Cleaning	42
3.4.1.2 Measures Used	45

3.4.1.3 Analysis	45
3.4.2 Results	45
3.5 Summary	49
CHAPTER 4: SCALE VALIDATION: CONVERGENT AND DISCRIMINANT VALIDITY	51
4.1 Introduction	51
4.2 TAW and Related Work Domain Constructs	51
4.3 Methodology	53
4.3.1 Data Collection and Cleaning	53
4.3.2 Measures Used	56
4.3.3 Analysis	57
4.4 Results	57
4.4.1 Descriptive Statistics	57
4.4.2 Convergent Validity and Reliability	59
4.4.3 Discriminant Validity	59
4.4.4 Model Path Estimation	62
4.5 Summary	64
CHAPTER 5: SCALE VALIDATION: CRITERION AND NOMOLOGICAL VALIDITY	65
5.1 Introduction	65
5.2 Criterion-related Concurrent Validity	65
5.3 Nomological Validation and Model Testing	67
5.3.1 Organizational Spirituality	70
5.3.2 Individual Personality	70
5.3.3 Psychological Flourishing	73
5.3.4 Knowledge Sharing Attitude	73
5.3.5 Employee Intention to Volunteer for Organization supported Community Development Programmes	74
5.4 Method	76
5.4.1 Study Context	76
5.4.2 Data Collection and Cleaning	81
5.4.3 Measures Used	83
5.4.4 Control Variables	86
5.5 Social Desirability Bias Test	86
5.6 Common Method Bias Test	87
5.7 Analysis (Criterion-related Concurrent Validity)	88
5.8 Results (Criterion-related Concurrent Validity)	88
5.9 Analysis (Nomological Validation and Model Testing)	89
5.9.1 Convergent Validity and Reliability	94
5.9.2 Discriminant Validity	95
5.10 Results	101
5.10.1 Model Path Estimation	101
5.10.2 Differential Reliability Analysis	109
5.11 Summary	111
CHAPTER 6: DISCUSSION AND CONCLUSION	113
6.1 Introduction	113
6.2 Summary of Key Results	113
6.3 Theoretical Contributions	115
6.4 Practical Implications	118
6.5 Limitations and Future Scope	120

6.6 Conclusion	123
PERSONAL REFLECTION ON RESEARCH JOURNEY	125
REFERENCES	127
ANNEXURE`A1	163
ANNEXURE A2	169
ANNEXURE A3	173
ANNEXURE A4	177
ANNEXURE A5	181
ANNEXURE A6	189
ANNEXURE A7	191
CURRICULUM VITAE	195

LIST OF FIGURES

Figure 1.1: Research design overview	6
Figure 2.1. Transcendence at workplace dimensions	28
Figure 4.1: Structural path model estimation of TAW and related work domain constructs (at $p < 0.01$)	63
Figure 5.1: Nomological net of TAW	69
Figure 5.2: Model testing: nomological net of TAW	103

LIST OF TABLES

Table 3.1: Dimensions and corresponding indicators of TAW	32
Table 3.2: Results of Content validity index (I-CVI and S-CVI)	34
Table 3.3: Demographic Information (phase 2, study 1)	37
Table 3.4: Mean and SD for items (phase 2, study 1)	39
Table 3.5: Results of exploratory factor analysis	41
Table 3.6: Demographic Information (phase 2, study 2)	43
Table 3.7: Mean and SD for items (phase 2, study 2)	44
Table 3.8: Fit statistics for alternate models	47
Table 3.9: Measurement Properties of the model	48
Table 4.1: Demographic Information (phase 3)	54
Table 4.2: Independent sample t-test results of responses	55
Table 4.3: Tests for normality	56
Table 4.4: Mean, SD, inter-correlation	58
Table 4.5: Convergent Validity and Reliability	59
Table 4.6: Discriminant validity- Fornell-Larcker, Cross loadings and HTMT criterion	61
Table 4.7: Results of loadings and cross loadings of TAW	62
Table 5.1: Demographic Information (phase 4)	82
Table 5.2: Tests for normality	83
Table 5.3: Test for social desirability (SD) bias	87
Table 5.4: Criterion validity results	89
Table 5.5: Mean, SD, inter-correlation	91
Table 5.6: Outer weights of indicators (of formative constructs)	93
Table 5.7: Convergent Validity and Reliability of construct	94
Table 5.8: Discriminant validity- Fornell-Larcker criterion (with PLS algorithm)	95
Table 5.9: Discriminant validity - cross-loadings and loadings of all the indicators	97
Table 5.10: Discriminant validity- Heterotrait-monotrait (HTMT)	98

Table 5.11: A summary of the convergent (reflective constructs) and discriminant validity (reflective and formative) of the constructs is shown in table	99
Table 5.12: Convergent validity (formative constructs)	101
Table 5.13: Significance testing results of path coefficients	104
Table 5.14: Significance analysis of the direct and indirect effects	106
Table 5.15: Summary of hypotheses testing	108
Table 5.16: Differential reliability analysis	110

LIST OF ABBREVIATIONS

MSR	Management, Spirituality & Religion
SAW	Spirit at Work
TAW	Transcendence at Work
AOC	Affective Organizational Commitment
HRD	Human Resource Development
WPS	Workplace Spirituality
CVI	Content Validity Index
SD	Standard Deviation
EFA	Exploratory Factor Analysis
PCA	Principal Component Analysis
CFA	Confirmatory Factor Analysis
ConS	Self-connectedness
SenWe	Sense of We-ness
WrkServ	Work as Service
AVE	Average Variance Extracted
MSV	Maximum Shared Variance
ASV	Average Shared Variance
CR	Composite Reliability
PLS-SEM	Partial Least Square Structural Equation Modelling
CB-SEM	Covariance Based Structural Equation Modelling
HTMT	Heterotrait-monotrait
WCa	Work as Calling
WM	Work Meaningfulness
WCen	Work Centrality
WE	Work Engagement
PF	Psychological Flourishing
KSA	Knowledge Sharing Attitude
OT	Organizational Trust

OS	Organizational Spirituality
EVI	Employee's Volunteering Intention
PC	Personality dimension of Conscientiousness
PHH	Personality dimension of Honesty-Humility
PAg	Personality dimension of Agreeableness
PEx	Personality dimension of Extraversion
POE	Personality dimension of Openness to Experience
PEm	Personality dimension of Emotionality
ICT	Information and Communication Technology
CSR	Corporate Social Responsibility
CMB	Common Method Bias
CI	Confidence Interval