



رابطه بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی و نقش تعدیلی استقلال کاری

روح الله سمیعی: گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران، (* نویسنده مسئول) r-samiei@aliabadiu.ac.ir

چکیده

کلیدواژه‌ها

درگیر شدن در کار،
رفتار شهروندی،
استقلال کاری،

زمینه و هدف: وجود استقلال کاری در فعالیت‌های روزمره افراد نقش اثرگذاری بر رفتار شهروندی افراد جامعه دارد؛ لذا هدف این مطالعه بررسی رابطه بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی و نقش تعدیلی استقلال کاری بود. **روش کار:** روش تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی، پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان واحد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آبادکتول به تعداد ۱۳۰ نفر بودند که از این تعداد بر اساس جدول کرج‌سی و مورگان، ۹۷ نفر با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و جهت بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که روابط مستقیم بین متغیرهای درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی فردی و سازمانی با ضریب مسیر به ترتیب ۰/۷۱۲ و ۰/۷۵۱ تأیید شد و نیز روابط غیر مستقیم بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی فردی و سازمانی با نقش تعدیلی استقلال کاری با ضریب مسیر به ترتیب ۰/۴۷۹ و ۰/۳۲۰ نیز تأیید گردید. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج بدست آمده باید اذعان داشت نقش تعدیلی استقلال کاری در رابطه بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی تأیید شده است لذا لازم است تا مدیران سازمان‌ها به مقوله استقلال کاری و توسعه رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی توجه نمایند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۳۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Samiei R. The Relationship between Involvement in Work and Citizenship Behavior at the Individual and Organizational Levels and the Moderating Role of Work Autonomy. Razi J Med Sci. 2021;28(10): 112-119.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

The Relationship between Involvement in Work and Citizenship Behavior at the Individual and Organizational Levels and the Moderating Role of Work Autonomy

Roohallah Samiei: Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran (* Corresponding author) r-samiei@aliabadiu.ac.ir

Abstract

Background & Aims: They are faced with how to increase the motivation of employees so that employees can perform their roles and duties well and ensure that the organization will maintain its effectiveness. Organizational citizenship behavior is one of the skills and strategies that can help employees in this field. As an organizational citizens, human beings are expected to serve the goals of the organization beyond the requirements of their role and beyond their official duties. In other words, the structure of organizational citizenship behavior seeks to identify, evaluate and manage the extra-role behaviors of employees who work in the organization, and as a result of these behaviors, organizational effectiveness is improved. On the other hand, the high level of organizational citizenship behavior in an organization makes that organization an attractive environment for work and activity, because organizations with a high level of organizational citizenship behavior attract more efficient employees. And reducing the rate of leaving the service of employees will perform better. For this reason, the concept of organizational citizenship behavior is proposed as one of the basic issues in the field of organizational behavior, which tries to provide solutions to increase the commitment of organizations and improve performance, customer satisfaction, loyalty, and job satisfaction. Take effective steps. Also, in today's world, human power is considered the most important factor of growth and sustainability and the most critical competitive advantage of organizations. Today's organizations have not spared any effort in searching for the best and winning the war of talents and they always try to attract the best, most talented, and knowledgeable people and use them to achieve their goals. Many organizations spend huge amounts of money to attract the best, but with improper management, they put them in a situation where all their talents and motivations are wasted and destroyed. For the human power in the organization to become a permanent, valuable, and maximum value-creating capital for the organization, it is necessary to provide conditions for them to be able to perform their roles in the organization with security, peace, and without worry. In line with the goals of the organization, they should use their maximum efforts and abilities and get involved in the work so to speak. Job involvement as an attitude is an important variable that helps to increase the effectiveness of the organization. The higher the level of job involvement of an organization's employees, the more effective it will be. To increase the level of job involvement, we must have a realistic and comprehensive view of its determinants. Among the different views on job conflict, the most realistic view considers this concept as a function of personality and organizational environment. Since the involvement of employees in work environments is of particular importance to perform job duties, the concern of today's organizations is to create ways to promote the involvement of employees at work. The cognitive aspect of engagement is related to the employee's belief about the organization, its leaders, and its working conditions. The emotional aspect of the employee is related to the positive attitude of the employee regarding all three mentioned factors. The physical aspect of employee engagement is related to the physical energy that people use to fulfill their roles. Considering the importance and special status of organizational citizen behavior as well as the

Keywords

Involvement in Work,
Citizenship Behavior,
Work Autonomy

Received: 21/07/2021

Published: 31/12/2021

importance and role of the concept of job involvement in today's organizations, it seems that conducting a study in this field is very necessary. Therefore, this article has been prepared and compiled to investigate the relationship between involvement in work and citizenship behavior at the individual and organizational levels and the moderating role of work autonomy.

Methods: The research method was a descriptive survey in terms of data collection. The statistical population included all the employees of the Islamic Azad University, Aliabad-Ktoul branch, numbering 130 people, of which 97 people were selected using the simple random method based on the Karjesi and Morgan table. In order to collect data related to the variable of involvement in work, the questionnaire of Schaufeli & Bakker (2003), citizenship behavior from the questionnaire of Williams and Anderson (1994) and work independence from the questionnaire of Houtman et al. (1994) were used. Descriptive statistics were also used to analyze the data and the structural equation modeling method was used to examine the hypotheses.

Results: The results showed that the direct relationships between the variables of involvement in work and individual and organizational citizenship behavior were confirmed with path coefficients of 0.712 and 0.751, respectively, as well as the indirect relationships between involvement in work and individual organizational citizenship behavior. And the organization with the moderating role of work autonomy was also confirmed with the path coefficient of 0.479 and 0.320, respectively.

Conclusion: Based on library studies and scientific findings from internet searches and getting familiar with theorists' opinions, the researcher conducted the present field research in order to validate his claim to confirm that there is a difference between engaging in work with organizational citizenship behavior at the organizational level and There is a significant relationship between individuals and the moderating role of work autonomy. In explaining this section, it should be acknowledged that organizational citizenship behavior is an optional and extra-task behavior that has an effect on increasing the effective performance of the organization. Considering that increasing effectiveness is always one of the problems and concerns of managers, knowing organizational citizenship behavior and the factors affecting it can be an effective and useful step in this direction. Organizational citizenship behavior is considered a social resource through the exchange of behaviors that receive social rewards. Therefore, when employees feel as if they are receiving something from the organization, their citizenship behavior will increase. Organizational citizenship behavior is desirable for any organization because it is related to organizational variables such as job satisfaction, system maintenance, and organizational productivity. The results of the studies show that managers can cultivate organizational citizenship behavior by improving the work environment, and for this purpose, instead of resorting to force or coercion, they rely on recruitment or socialization processes to create these behaviors. The present research was carried out in Islamic Azad University, Aliabad Katul branch, so the results of this research cannot be generalized to other universities. Based on the findings, it is suggested that the managers of the organization in organizing and designing jobs and organizational positions, as well as placing people in different jobs, discuss topics such as job analysis, job engineering, examining the personality type and mental and physical conditions of the individual or individuals. take into consideration the target so that the level of willingness and enthusiasm of employees in carrying out organizational activities will increase and in other words, employees will be more willingly and willingly involved in the organization's work issues. Also, the managers of the organization provide the conditions for getting stuck in the work at the organizational level by carrying out actions and reforms at the macro and structural level of the organization by changing their management style to leadership and also creating a suitable platform for using the opinions and suggestions of employees.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Samiei R. The Relationship between Involvement in Work and Citizenship Behavior at the Individual and Organizational Levels and the Moderating Role of Work Autonomy. Razi J Med Sci. 2021;28(10): 112-119.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، چگونگی افزایش انگیزش کارکنان است تا بوسیله آن کارکنان نقش‌ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند و این اطمینان حاصل شود که سازمان اثربخشی خود را حفظ خواهد کرد (۱). از جمله مهارت‌ها و راهکارهایی که می‌تواند در این زمینه به کارکنان کمک کند، رفتار شهروندی سازمانی است (۲). از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند (۳). به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، ارزیابی و اداره رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آن‌ها اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (۴). از سوی دیگر، بالا بودن سطح رفتارهای شهروندی سازمانی در یک سازمان باعث می‌شود آن سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود، چراکه سازمان‌هایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی در آن‌ها بالاست با جذب نیروهای کارآمدتر و کاهش میزان ترک خدمت از کارکنان عملکرد بهتری خواهند داشت (۵). به همین جهت مفهوم رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از موضوعات اساسی در حوزه رفتار سازمانی مطرح می‌شود که می‌کوشد تا با ارائه راهکارهایی به منظور بالا بردن تعهد سازمان‌ها، بهبود عملکرد، رضایت مشتریان، وفاداری و رضایت شغلی آن‌ها قدم‌هایی موثر بردارد (۶).

همچنین در دنیای کنونی نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود (۷). اما چه نیروی انسانی‌ای؟ نیروی انسانی تحلیل رفته، فرسوده و ناراضی یا نیروی انسانی شاداب، پرانگیزه و درگیر در کار (۸). سازمان‌های امروزی در جستجوی بهترین‌ها و پیروزی جنگ استعدادها از هیچ تلاشی فرو گذار ننموده و همواره می‌کوشند تا بهترین، مستعدترین و دانش‌گسترترین افراد را جذب خود نموده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره‌جویند (۵). چه بسیارند سازمان‌هایی که هزینه‌های هنگفتی را صرف جذب بهترین‌ها می‌کنند اما با مدیریت ناصحیح، آنان را در

شرایطی قرار می‌دهند که تمامی استعداد و انگیزه‌هایشان هرز رفته و نابود می‌گردد (۹). برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش آفرینی برای سازمان گردد، لازم است شرایطی برای آنان فراهم نمود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به اصطلاح درگیر در کار گردند (۱۰). درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثر بخشی سازمان، کمک می‌کند (۱۱). هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثر بخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۱۲). به منظور افزایش سطح درگیری شغلی، باید در مورد تعیین‌کننده‌های آن نگاه‌های واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم (۱۳). در میان دیدگاه‌های مختلف در مورد درگیری شغلی واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند (۱۴). از آنجایی که درگیر نمودن کارکنان در محیط‌های کاری به جهت انجام وظایف شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد، دغدغه سازمان‌های امروزی ایجاد راه‌هایی برای ارتقای درگیر شدن کارکنان در کار می‌باشد (۱۵). جنبه شناختی درگیر شدن، با اعتقاد کارمند در مورد سازمان، رهبران و شرایط کاری‌اش مرتبط است (۱۶). جنبه احساسی کارمند، با نگرش مثبت کارمند در مورد هر سه فاکتور ذکر شده، مرتبط است (۱۷). جنبه فیزیکی درگیر شدن کارکنان، با انرژی فیزیکی که افراد برای تحقق نقش‌هایشان به کار می‌گیرند مرتبط است (۱۸). با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه رفتار شهروندی سازمانی و همچنین اهمیت و نقش مفهوم درگیری شغلی در سازمان‌های امروزی، به نظر می‌رسد انجام مطالعه‌ای در این زمینه بسیار ضروری است. لذا مقاله حاضر با هدف بررسی رابطه بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی و نقش تعدیلی استقلال کاری تهیه و تدوین گردیده است.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از

سازمانی) مینیمم نظرات مقدار ۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۵۶ و ۰/۷۷ بدست آمده است و برای متغیر استقلال کاری مینیمم نظرات مقدار ۱/۱۷ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۵۳ و ۰/۷۸ بدست آمده است.

همچنین نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیر درگیرشدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی) به میزان ۰/۷۰۱ و میزان همبستگی بین متغیر درگیر شدن در کار با رفتار شهروندی سازمانی (سطح سازمانی) به میزان ۰/۷۳۰ می‌باشد.

جدول شماره ۳ روابط بین متغیرهای مرود مطالعه را نشان می‌دهد. همان طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، روابط مستقیم بین متغیرهای درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی فردی و سازمانی با ضریب مسیر به ترتیب ۰/۷۱۲ و ۰/۷۵۱ تأیید شد و نیز روابط غیر مستقیم بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی فردی و سازمانی با نقش تعدیلی استقلال کاری با ضریب مسیر به ترتیب ۰/۴۷۹ و ۰/۳۲۰ نیز تأیید گردید، بنابراین نقش تعدیلی استقلال کاری در روابط بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی و فردی مورد تأیید واقع شد.

بحث

براساس مطالعات کتابخانه‌ای و یافته‌های علمی حاصل از جستجوهای اینترنتی و آشنا شدن با نظرات نظریه پردازان، پژوهشگر جهت صحت و درستی ادعای خود تحقیق میدانی حاضر را به انجام رسانید تا تأیید نماید که بین درگیرشدن در کار با رفتار شهروندی سازمانی در سطح سازمانی و فردی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی استقلال کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد. در تبیین این بخش با یاد اذعان داشت رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری و فراوظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان تأثیر دارد. با توجه به اینکه افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه‌های مدیران است، شناخت رفتار شهروندی

نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی و از لحاظ روش از نوع همبستگی می‌باشد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1401.174 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول به تعداد ۱۳۰ نفر بود که از این تعداد، بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۹۷ نفر با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. همچنین جهت جمع‌آوری داده‌ها از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است که روایی و پایایی آن‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت. بدین منظور جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر درگیرشدن در کار از پرسشنامه اسکافلپوباگر (Schaufeli & Bakker) (۲۰۰۳)، رفتار شهروندی از پرسشنامه ویلیامز و اندرسون (Williams and Anderson) (۱۹۹۴) و استقلال کاری از پرسشنامه هاتمن (Houtman) و همکارن (۱۹۹۴) استفاده شده است. همچنین به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی و جهت تأیید پایایی ابزار تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضرایب بدست آمده همگی بزرگتر از ۰/۰۷ بود و لذا پرسشنامه‌های از اعتماد بالایی برخوردار هستند. شایان ذکر است جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از دو روش آمار توصیفی و استنباطی نظیر جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و نمودار و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد برای متغیر درگیرشدن در کار مینیمم نظرات مقدار ۱/۱۸ و ماکزیمم نظرات مقدار ۴/۲۹ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۳۹ و ۰/۵۶ می‌باشد و برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی) مینیمم نظرات مقدار ۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۱۴ و ۰/۷۸ بدست آمده است و برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی (سطح

مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با بهبود محیط کاری پرورش دهند و بدین منظور به جای آن که متوسل به زور یا اجبار شوند، به فرایندهای استخدام یا جامعه پذیری اتکاء نمایند تا این رفتارها ایجاد شود (۱۵). نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات کنستانتین (Konstantinidis) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۶)، سلوکوماران (Seluakumaran) و همکاران (۲۰۱۱) (۱۷) و لین (Lin) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۸) همسو می‌باشد. نسبت به منافع سازمان، رفتار شهروندی باعث

سازمانی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند گام مؤثر و مفیدی در این مسیر به شمار آید (۱۷). رفتار شهروندی سازمانی به عنوان منبع اجتماعی، از طریق تبادل رفتارهایی که پاداش‌های اجتماعی دریافت می‌کنند، مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. بنابراین وقتی کارکنان احساس می‌کنند که گویا چیزی از سازمان دریافت می‌کنند، رفتار شهروندی آن‌ها بیشتر خواهد شد (۹). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چرا که با متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین		بیشترین		میانگین	انحراف معیار	
	تعداد	آمار	آمار	تعداد		آمار	تعداد
درگیر شدن در کار	۹۷	۱/۱۸	۴/۲۹	۳/۳۹۴	۰/۵۵۸۳	۰/۵۵۸۲۹	۰/۳۱۲
رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)	۹۷	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۴۱	۰/۷۸۲۶	۰/۷۸۲۵۷	۰/۶۱۲
رفتار شهروندی سازمانی (سطح سازمانی)	۹۷	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۵۵۸	۰/۷۶۷۷	۰/۷۶۷۵۵	۰/۵۸۹
استقلال کاری	۹۷	۱/۱۷	۵/۰۰	۳/۵۲۶	۰/۷۵۱۳	۰/۷۸۱۲۸	۰/۶۱۰

جدول ۲- روابط همبستگی بین متغیرها

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)		رفتار شهروندی سازمانی (سطح سازمانی)	
	درگیر شدن در کار	همبستگی	درگیر شدن در کار	همبستگی
درگیر شدن در کار	۱	همبستگی پیرسون	۱	همبستگی پیرسون
	۰/۷۰۱**	سطح معنی‌داری	۰/۷۰۱**	سطح معنی‌داری
	۰/۰۰۰	حجم نمونه	۰/۰۰۰	حجم نمونه
رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)	۱	همبستگی پیرسون	۰/۷۰۱**	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری
	۰/۰۰۰	حجم نمونه	۰/۰۰۰	حجم نمونه
رفتار شهروندی سازمانی (سطح سازمانی)	۱	همبستگی پیرسون	۰/۷۳۰**	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری
	۰/۰۰۰	حجم نمونه	۰/۰۰۰	حجم نمونه

جدول ۳- نتایج بررسی روابط بین متغیرها

مسیر	ضریب مسیر	قدر مطلق آماره t
رابطه مستقیم		
درگیر شدن در کار-----رفتار شهروندی سازمانی(فرد)	۰/۷۱۲	۱۲/۸۱۸
درگیر شدن در کار-----رفتار شهروندی سازمانی(سازمان)	۰/۷۵۱	۱۷/۶۲۷
رابطه غیر مستقیم		
درگیر شدن در کار * استقلال کاری— رفتار شهروندی سازمانی در سطح سازمانی	۰/۳۲۰	۲/۲۵۸
درگیر شدن در کار * استقلال کاری— رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی	۰/۴۷۹	۴/۰۵۱

تواند منجر به بروز چنین رفتارهایی گردد، موضوع درگیر شدن کارکنان در کار می‌باشد که در تحقیق حاضر به عنوان متغیر مستقل قصد بررسی و ارزیابی آن به عنوان یک عامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

نتیجه‌گیری

در پایان با توجه به نتایج بدست آمده باید اذعان داشت نقش تعدیلی استقلال کاری در رابطه بین درگیر شدن در کار و رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی تأیید شده است لذا لازم است تا مدیران سازمان‌ها به مقوله استقلال کاری و توسعه رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی توجه نمایند.

محدودیت‌ها: پژوهش حاضر در دانشگاه دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول اجرا شده است، لذا نمی‌توان نتایج این پژوهش را به سایر دانشگاه‌ها تعمیم داد.

پی‌شهادها: بر اساس یافته‌های حاصل پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان در سازماندهی و طراحی مشاغل و پست‌های سازمانی و نیز قراردادن افراد در مشاغل مختلف مباحثی نظیر تجزیه و تحلیل شغل، مهندسی شغل، بررسی نوع شخصیت و شرایط روحی و جسمی فرد یا افراد مورد نظر را مدنظر قرار دهند تا بدین صورت میزان تمایل و اشتیاق کارکنان در انجام فعالیت‌های سازمانی افزون گردد و به بیان دیگر کارکنان با رغبت و تمایل بیشتر درگیر مسائل کاری سازمان شوند. همچنین مدیران سازمان شرایط درگیر شدن در کار را در سطح سازمان و با انجام اقدامات و اصلاحاتی در سطح کلان و ساختاری سازمان فراهم می‌کنند از طریق تغییر سبک مدیریت خود به رهبری و نیز ایجاد بستر مناسب جهت استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان، مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیار به آن‌ها جهت حل مسائل سازمانی، استفاده از فکر و خلاقیت آن‌ها در تدوین اهداف و استراتژی‌های سازمانی زمینه‌درگیری شغلی کارکنان و به طبع آن بروز رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی را فراهم سازند و نهایتاً با ایجاد تغییر نگرش خود نسبت

داشتن یک گروه از کارکنان می‌شود که به سازمان متعهد هستند. صرف وجود رفتار شهروندی سازمانی (به ویژه فداکاری، وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری، شکیبایی)، باعث کاهش و نزول ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌گردد. کارکنانی که به سازمان متعهدند به مدت طولانی در سازمان می‌مانند، محصولاتی با کیفیت بالا تولید می‌کنند و به موقعیت سازمان بر اساس رویکردهای متنوع و مختلف کمک می‌کنند. از لحاظ منطقی نیز قابل حدس است که رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری سازمان را ارتقاء دهد (۱۹). با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (۲۰). بر اساس مطالب فوق می‌توان این گونه استنباط کرد کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی خود عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته شده سازمان پیروی می‌کنند، به بهتر شدن محیط عمومی کار کمک نموده و در نتیجه بر کل سازمان تأثیر مثبت می‌گذارند (۱۵). تأثیر استقلال کاری بر فشار روانی شغلی سه وجهی است: اول، استقلال کاری سبب می‌شود تا الزامات شغل از سوی فرد کمتر فشارزا تلقی شوند. دوم، استقلال کاری منجر به سبک‌تر سازگاری با موقعیت فشارزا می‌گردد. سوم، فقدان استقلال کاری مانع از کامروایی نیاز درونی برای شایسته بودن می‌شود. به جرأت می‌توان گفت بهبود کیفیت زندگی شغلی کارکنان به میزان زیادی به استقلال کاری آنان بستگی دارد. در صورتی که کارکنان در انتخاب روش‌های انجام کار و برنامه‌های کاری خویش آزادی و کنترل داشته باشند و نیز احساس کنند توانایی مشارکت در انتخاب ملاک‌های ارزیابی عملکرد خویش را دارا هستند، از خشنودی و عملکرد شغلی بالاتری برخوردار خواهند بود (۲۱). بر این اساس و با توجه به اهمیت بحث رفتار شهروندی سازمانی، یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد می

Effectiveness of an e-learning tool for education on pressure ulcer evaluation. *J Clin Nurs*. 2014;23(13-14):2043-52.

14. Isaacs AN, Nisly S, Walton A. Student-generated e-learning for clinical education. *Clin Teach*. 2017;14(2):129-133.

15. Salter SM, Karia A, Sanfilippo FM, Clifford RM. Effectiveness of E-learning in pharmacy education. *Am J Pharm Educ*. 2014;78(4):83.

16. Konstantinidis K, Apostolakis I, Karaiskos P. A narrative review of e-learning in professional education of healthcare professionals in medical imaging and radiation therapy. *Radiography (Lond)*. 2022;28(2):565-570.

17. Seluakumaran K, Jusof FF, Ismail R, Husain R. Integrating an open-source course management system (Moodle) into the teaching of a first-year medical physiology course: a case study. *Adv Physiol Educ*. 2011;35(4):369-77.

18. Lin IC, Lee A, Mauch JT. Does E-learning Improve Plastic Surgery Education?: A Systematic Review of Asynchronous Resources. *Ann Plast Surg*. 2021;87(1s Suppl 1):S40-S51.

19. Sayiner AA, Ergönül E. E-learning in clinical microbiology and infectious diseases. *Clin Microbiol Infect*. 2021;27(11):1589-1594.

20. Walsh S, De Villiers MR, Golakai VK. Introducing an E-learning Solution for Medical Education in Liberia. *Ann Glob Health*. 2018;84(1):190-197.

21. Beniczky S, Blümcke I, Rampp S, Shisler P, Biesel E, Wiebe S. e-learning comes of age: Web-based education provided by the International League Against Epilepsy. *Epileptic Disord*. 2020;22(3):237-244.

به سازمان و عناصر آن زمینه استقلال بیشتری کاری را در کارکنان فراهم آورند.

تقدیر و تشکر: این مقاله در قالب قرارداد طرح پژوهشی مورد حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول بوده است.

References

1. Shereen MA, Khan S, Kazmi A, Bashir N, Siddique R. COVID-19 infection: Origin, transmission, and characteristics of human coronaviruses. *J Adv Res*. 2020;24:91-8.

2. Sinclair P, Kable A, Levett-Jones T. The effectiveness of internet-based e-learning on clinician behavior and patient outcomes: a systematic review protocol. *JBIC Database System Rev Implement Rep*. 2015;13(1):52-64.

3. Tarpada SP, Hsueh WD, Gibber MJ. Resident and student education in otolaryngology: A 10-year update on e-learning. *Laryngoscope*. 2017;127(7):E219-E224.

4. Aloia L, Vaporciyan AA. E-Learning Trends and How to Apply Them to Thoracic Surgery Education. *Thorac Surg Clin*. 2019;29(3):285-290.

5. Baral G, Baral RS. E-learning: a Modality of Medical Education in the Period of Crisis. *J Nepal Health Res Counc*. 2021;18(4):776-778.

6. Walsh K. E-learning for medical education: reflections of learners on patients. *Ulster Med J*. 2018;87(1):46-48.

7. Sajeva M. E-learning: Web-based education. *Curr Opin Anaesthesiol*. 2006;19(6):645-9.

8. Bell BS, Federman JE. E-Learning in postsecondary education. *Future Child*. 2013;23(1):165-85.

9. Fitzgerald DA, Scott KM, Ryan MS. Blended and e-learning in pediatric education: harnessing lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Eur J Pediatr*. 2022;181(2):447-452.

10. Shinohara E, Ohashi Y, Hada A, Usui Y. Effects of 1-day e-learning education on perinatal psychological support skills among midwives and perinatal healthcare workers in Japan: a randomised controlled study. *BMC Psychol*. 2022;10(1):133.

11. Sharma P, Rani MU. Effect of Digital Nutrition Education Intervention on the Nutritional Knowledge Levels of Information Technology Professionals. *Ecol Food Nutr*. 2016;55(5):442-55.

12. Lewis KO, Cidon MJ, Seto TL, Chen H, Mahan JD. Leveraging e-learning in medical education. *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care*. 2014;44(6):150-63.

13. Morente L, Morales-Asencio JM, Veredas FJ.