

● وصول مقاله: ۹۵/۴/۲۳

● اصلاح نهایی: ۹۵/۹/۲۶

● پذیرش نهایی: ۹۵/۹/۲۷

بررسی رابطه عجین شدن با شغل با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد

مرضیه لنگری^۱، محبوبه سلیمان پورعمران^۲، بهرنگ اسماعیلی شاد^۳

چکیده

مقدمه: یکی از عوامل موثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، عجین شدن کارکنان با شغل است؛ افرادی که با شغل خود عجین می‌شوند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته و نسبت به سازمان خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد می‌باشد.

روش پژوهش: از لحاظ هدف، کاربردی و به روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر بود که ۹۰ نفر بر اساس جدول مورگان به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش، برای رفتار شهروندی سازمانی، پرسشنامه اورگان و برای سنجش عجین شدن با کار پرسشنامه «کنجر و لداهل» می‌باشد. پایایی به کمک ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب مقادیر ۰/۷۱ و ۰/۷۱ بدست آمد. داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی روابط بین فرضیات و رگرسیون به کمک نرم افزار spss 20 تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین ابعاد عجین شدن با کار (مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی و درگیری شغلی) با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان علوم پزشکی بجنورد رابطه مثبت وجود دارد. ضریب همبستگی ۰/۴۳۳ بیانگر همبستگی مستقیم نسبتاً قوی متغیرها می‌باشد.

نتیجه‌گیری: عجین شدن شغلی رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد بر این اساس مدیران با طراحی مناسب ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان، زمینه عجین شدن بیشتر کارکنان با شغل خود را فراهم آورند تا رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر بروز نماید.

کلید واژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، عجین شدن با کار، دانشگاه علوم پزشکی بجنورد.

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: m.pouromran@gmail.com

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

مقدمه

شهروندی سازمانی، احساس تعلق اعضا به سازمان را خدشه‌دار کرده و از میزان عجین شدن افراد به کار و تعهد آنها به ارزش‌ها و اهداف سازمان و همچنین حساسیت آنها نسبت به تحقق این اهداف کاسته است و از این طریق، موجب به خطر افتادن موجودیت سازمان در محیط پویا و رقابتی خواهد شد. بنابراین آگاهی هر چه بیشتر مدیران از عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تاثیر وجود رفتار شهروندی سازمانی مستحکم بر میزان عجین شدن کارکنان با کار، ضروری بوده و زمینه لازم جهت شکل دادن به رفتار شهروندی سازمانی منسجم و دست یافتن به مزایای رقابتی حاصل از آن را در پی خواهد داشت [۹].

هر چند که عجین شدن با شغل یک ویژگی فردی است ولی از عوامل سازمانی هم تأثیر می‌پذیرد. نیازهای فردی، تصویر سازمانی مناسب و شخصیت بیرونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عجین شدن با شغل تأثیر می‌گذرانند [۱۰]. عجین شدن به این نکته می‌پردازد که فرد چگونه با مشکلات و مسائل مختلف فردی و سازمانی که گریبان‌گیر آن است، کنار می‌آید [۱۱]. عجین شدن با شغل همچنین سبب انگیزش بیشتر افراد می‌شود که این وضعیت به احتمال زیاد منجر به تلاش بیشتر افراد و احتمال انجام بهتر کارها می‌شود. کارکنانی که با شغل خود عجین شده‌اند به ندرت پیش می‌آید شغلشان را ترک کنند و در انتظار کار برای سازمان دیگری باشند. عجین شدن با شغل همچنین موجب حضور به موقع و سر وقت کارکنان و احساس موفقیت در کار و موجب حس خوشبینی و موفقیت در مورد آینده سازمان و اعتقاد به اینکه اهداف شخصی و سازمانی با هم هم‌خوانی دارند، خواهد شد [۱۲]. کریمی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق «بررسی رابطه بین عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در مدیریت حج و زیارت استان آذربایجان شرقی» نشان دادند که بین عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۳]. جورابیچی

سازمان‌های امروزی به افرادی نیازمندند که با هنجارهای موجود هم‌آوردی نمایند، افرادی که مسئولیت اقدامات‌شان را بپذیرند و با کار خود عجین شوند [۱]. «عجین شدن با شغل» یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن مشخص شده و سطح بالای انرژی و تاب‌آوری روانی زمان کار کردن را میسر می‌سازد [۲]. وقتی فرد با شغل خود عجین می‌شود از کار خود لذت برده و خسته نمی‌شود [۳]. عجین شدن بیشتر با شغل یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افرادی که بیشتر با شغل خود عجین می‌شوند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبتی در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. همچنین عجین شدن با کار، زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورده که این وضعیت به نوبه خود منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. به عبارت دیگر، عجین شدن با شغل نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می‌شود که کارکنان در سازمان، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند [۴]. افرادی که با کارشان عجین نیستند با کارشان بیگانه‌اند [۵]؛ یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. عجین شدن با شغل موجب بهبود عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود [۶]. متن یا آدرس وب سایتی را تایپ کنید. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فراتر از خودجوشی و خودجوشی است که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به صورت داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر رفتارهای آنان، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد [۷]. سازمان‌های امروزی شهروندمدار نبوده و رفتار شهروندی سازمانی به ندرت دیده می‌شود و کارکنان خواسته و یا ناخواسته از بروز چنین رفتارهایی اجتناب می‌ورزند [۸]؛ فقدان رفتار

الف) پرسشنامه عجین شدن با شغل کنجر - لداهل (۱۹۹۳): نظرات کارکنان را در مورد عجین شدن با شغل وسیله ۲۰ گویه مورد پرسش قرار می دهد که دارای ۳ زیر مولفه می باشد: مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی و درگیری شغلی.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان (۱۹۹۶): دارای ۵ مقیاس فرعی و هر مقیاس نیز ۶ گویه دارد.

با عنایت به استاندارد بودن، پرسشنامه ها دارای روایی صوری و منطقی می باشند. پایایی آنها به کمک روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب مقادیر $0/71$ و $0/71$ بدست آمد.

در این پژوهش برای دانستن اینکه آیا سوالات آزمون های طراحی شده دارای قابلیت اطمینان (پایایی) قابل قبول است یا نه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج حاصل را با استفاده از نرم افزار نسخه SPSS مورد تجزیه و تحلیل واقع و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عجین شدن با شغل ($\alpha=0/71$) و برای پرسشنامه شهروندی سازمانی ($\alpha=0/71$) بدست آمد.

پرسشنامه هایی نام بوده و محرمانه بودن آنها به جهت جلوگیری از سوگیری محقق، کاملاً رعایت شده است. با عنایت به نرمال بودن داده ها با استناد به آزمون KMO، فرضیات پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت.

یافته ها

با توجه به جدول فراوانی جنسیت مشاهده می شود که ۵۷٫۸ درصد افراد مرد و ۴۲٫۲ درصد افراد زن بوده اند. (جدول ۱ و ۲)

فرضیه اصلی پژوهش: بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ضریب همبستگی که مقدار سطح معنی دار آن برابر با $0/000$ می باشد و چون این مقدار کوچکتر از $0/05$ است لذا می توان گفت که بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

بخارائی و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی تعهد سازمانی و عجین شدن با وظیفه داوطلبان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران نشان دادند که بین تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با عجین شدن با وظیفه داوطلبان ارتباط معناداری وجود دارد [۱۴]. علیرغم پژوهش های فوق که پیرامون رابطه عجین شدن با کار با رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است اما پژوهشی که به طور اخص در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی انجام شده باشد، یافت نشد. اصلی ترین سرمایه هر سازمان به ویژه سازمان های خدماتی نظیر دانشگاه، کارکنان آن هستند. با توجه به حساسیت محیط آموزشی دانشکده های علوم پزشکی به سبب ارتباط نزدیک اهداف متعالی این سازمان با سلامت و بهداشت جامعه، لذا وجود نیروی انسانی کارآمد که دارای رفتارهای شهروندی باشند، می تواند بسیار حایز اهمیت باشد. بررسی رفتار شهروندی و عوامل مرتبط با آن می تواند زمینه را برای توجه و مشارکت هر چه بیشتر مدیران در این رفتارها افزایش دهد. با توجه به مطالب مطروحه، در این تحقیق سعی شده است تا رابطه عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد را مورد بررسی قرار دهیم.

روش پژوهش

روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع تحقیق، توصیفی است که به شیوه پیمایشی اجرا شده است و به لحاظ تبیین رابطه بین مولفه ها، یک تحقیق همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد می باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۹۰ نفر به روش تصادفی طبقه ای از بین دانشکده های مختلف انتخاب گردید. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات مربوط، از روش کتابخانه ای مانند مطالعه کتاب ها، مقالات، مجلات، طرح های پژوهشی و بانک های اطلاعاتی اینترنتی برای تدوین و نگارش ادبیات و مبانی نظری استفاده شده است.

متغیرهای مستقل فقط می‌توانند ۲۲ درصد از متغیر وابسته را تبیین کنند. (جدول ۴)

جدول رگرسیون با توجه به مقدار سطح معنی‌دار که برابر با ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ است معنادار بودن را نشان می‌دهد یعنی مجموع متغیرهای عجین شدن با کار می‌توانند متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند اما با توجه به جدول ۴ چون سطح معنی‌دار تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که تک‌تک متغیرهای مستقل به طور همزمان نمی‌توانند متغیر وابسته را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های اماری نشان داد که بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۳۳ می‌باشد که بیانگر همبستگی مستقیم نسبتاً قوی بین متغیرها می‌باشد. همچنین نتایج اماری نشان داد که مجموع متغیرهای عجین شدن با کار می‌توانند متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند. می‌توان این‌گونه استدلال نمود که هر چقدر افراد از عجین شدن با کار بیشتری برخوردار باشند، رفتار شهروندی سازمانی بهتری خواهند داشت. از آنجایی که شغل کارکنان علوم پزشکی ایجاب می‌کند که آنان از رفتار شهروندی سطح بالایی برخوردار باشند پس باید عجین شدن با کار خود را برای داشتن رفتار شهروندی سطح بالا تقویت نمایند. مطالعات سیدجوادی و همکاران (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که بین عجین شدن با کار پرستاران و تعهد سازمانی آنان از یک طرف و عجین شدن با کار و بروز رفتارهای شهروندی از طرف دیگر رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیقات سیدجوادی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می‌باشد [۱۵].

کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳) در پژوهش «رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه‌ای جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل

دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی که برابر ۰/۴۳۳ می‌باشد بیانگر این است که بین دو متغیر همبستگی مستقیم نسبتاً قوی وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی اول: بین مشارکت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۳ مقدار سطح معنی‌دار آن برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد و چون این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان گفت که بین مشارکت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ضریب همبستگی که مقدار سطح معنی‌دار آن برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد و چون این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان گفت که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم: بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی که مقدار سطح معنی‌دار آن برابر با ۰/۰۰۳ می‌باشد و چون این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان گفت که بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد. (جدول ۳)

برای پاسخ به این فرضیه که ابعاد عجین شدن با کار توان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارا می‌باشد، از آزمون رگرسیون استفاده گردید.

با توجه به جدول ضریب تعیین که مقدار همبستگی برابر با ۰/۴۷ می‌باشد می‌توان گفت که بین دو متغیر همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد و مقدار ضریب تعیین نیز که برابر با ۰/۲۲ می‌باشد نشان می‌دهد که

در فرضیه فرعی سوم پژوهش که در آن رابطه بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیقات عادل‌نسب و شیرازی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. چنانچه افراد دارای درگیری شغلی، توانایی درک دیگران را داشته باشند، رفتار شهروندی بهتری را از خود بروز می‌دهند. مطالعات عادل‌نسب و شیرازی (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که درگیری شغلی با رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری داشته و همچنین نقش تعدیلگری توسعه ابعاد انسانی در رابطه بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار بوده و مورد تایید قرار گرفت. براساس نتایج به دست آمده توصیه می‌شود که موضوع عدالت سازمانی بیشتر مورد توجه مدیران قرار گیرد و حمایت صادقانه‌ای برحسب فرصت‌های توسعه و رفاه کارکنان از طرف سازمان و سرپرستان برای کارکنان فراهم شود [۲۱].

یافته‌ها نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی در گام اول مشارکت کارکنان بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیر مشارکت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی معنادار بوده است. نتایج این فرضیه حاکی از آن است که مشارکت کارکنان رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد. یعنی مشارکت دادن و درگیر ساختن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سازمان منجر به بروز رفتارهای شهروندی می‌شود. البته باید در نظر داشت که مشارکت در تصمیم‌گیری باید واقعی بوده و افراد باید اطمینان داشته باشند که تصمیم‌گیری‌شان بر ستاده‌های واقعی کار تاثیرگذار است.

با توجه به فرضیه فرعی دوم پژوهش که در آن رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد مورد بررسی قرار گرفت، نتیجه نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد مورد بررسی قرار

رفتگی» نتایج تحلیل همبستگی گویای رابطه همبستگی معنادار میان کلیه متغیرهای پژوهش است و نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهند عدالت سازمانی هم از طریق متغیرهای واسطه جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی و هم به طور مستقیم می‌تواند تمایل به ترک خدمت کارکنان را پیشبینی کند [۱۶].

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ترک سازمان و تمایل به جابجایی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم دارد [۱۷، ۱۸]؛ بر این اساس یافته‌های پژوهش کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳) همسو با نتایج فرضیه پژوهش است.

در فرضیه فرعی اول پژوهش رابطه بین مشارکت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد مورد بررسی قرار گرفت. بختیاری و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به این نتایج رسیدند که با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در افزایش مشارکت شغلی در کارکنان بیمارستان‌ها، پیشنهاد می‌شود مدیران با راهبردهای صحیح در جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان خود تلاش کنند. وجود رابطه مثبت بین متغیرهای پژوهش فوق با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد [۱۹].

با توجه به فرضیه فرعی دوم پژوهش که در آن رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیقات جورابچی بخارائی و همکاران (۱۳۹۱) [۱۴] و جعفری و همکاران (۱۳۹۰) [۲۰] همسو می‌باشد. جعفری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود بر وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی تاکید نمودند. اسمعیلی و جورابچی بخارائی (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتایج رسیدند که بین تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با عجین شدن با وظیفه داوطلبان ارتباط معناداری وجود دارد.

براساس یافته‌های پژوهش، بین مؤلفه‌های عجین شدن با کار (مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی و درگیری شغلی) و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد، در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که از عجین شدن با کار بالاتری برخوردارند، رفتار شهروندی مناسب‌تر و بهتری از خود نشان می‌دهند. با توجه به نتیجه بدست آمده از فرضیه اصلی تحقیق که در آن به بررسی رابطه بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد پرداخته شد. پیشنهاد می‌گردد؛ افرادی توانمند تر در همکاری و برقراری ارتباط مطلوب با دیگران در دانشکده‌های علوم پزشکی به خدمت درآیند لذا این ویژگی شخصیتی موجب بروز رفتار شهروندی مناسب و نهایتاً تسریع در رسیدن به هدف می‌شود. بر اساس نتیجه بدست آمده از فرضیه اول پژوهش که در آن به بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد پرداخته شد. پیشنهاد می‌گردد از طریق روابط اجتماعی و بین فردی (برای مثال حمایت سرپرست و همکاران)، نظام‌مند کردن سازمان کاری (برای مثال، مشارکت در تصمیم‌گیری) و ارائه فرصت‌های شغلی بیشتر از مزایای عجین شدن با شغل بهره‌مند شده و بدین وسیله سطح تعهد و همچنین بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را در نزد کارکنان ارتقا دهند. بر اساس نتیجه بدست آمده از فرضیه دوم پژوهش که در آن به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد پرداخته شد. پیشنهاد می‌گردد مدیران دانشکده‌های علوم پزشکی باید با راهکارهای پیشنهادی سعی نمایند که بتوانند میزان تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند. مدیران می‌توانند با توانمند ساختن کارکنان، استخدام افراد لایق و برقراری نظام شایسته‌سالاری، ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان، سهیم کردن کارکنان در امر تصمیم‌گیری و کمک به کارکنان در توسعه توانایی‌ها و

پزشکی بجنورد رابطه وجود دارد. در تفسیر یافته‌های این بخش از پژوهش می‌توان این‌گونه استدلال نمود که تعهد سازمانی رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. یعنی کارکنانی که تا ساعات زیادی مشغول به کار بوده و ذهن آنها مدام درگیر حل مشکلات سازمان بوده و همیشه دغدغه دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمان خود را دارند، لذا به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می‌کنند و در آن درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند و در نهایت سبب افزایش سطح تعهد سازمانی در بین آنها می‌شود.

در فرضیه فرعی سوم پژوهش که در آن رابطه بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد مورد بررسی قرار گرفت. در تفسیر یافته‌های این بخش از پژوهش می‌توان این‌گونه استدلال نمود که درگیری شغلی کارکنان به شرایط روانشناختی مثبت در فرد اشاره می‌کند که فرد را به درگیر نمودن فعالانه در نقش و سازمان خود سوق می‌دهد. تحقیقات تأیید نموده‌اند که کارکنان با درگیری شغلی بالا، کمتر از طریق پاداش‌های پولی یا سایر انگیزاننده‌های بیرونی و بیشتر از طریق عوامل انگیزاننده‌های درونی همچون رفتار عادلانه با آنها، ارزشمند شدن، داشتن فرصت‌هایی برای رشد شغلی برانگیخته می‌شوند که این عوامل می‌تواند از طریق توسعه منابع انسانی (حمایت سازمانی، دسترسی به فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای، حمایت از فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای، مزایای آموزش و حمایت رسمی مدیریت شغلی) نیز در سازمان مهیا گردد. کارکنانی که فرصت درگیری شغلی در تصمیمات را دارند و بر برنامه‌های زمان‌بندی کارشان کنترل دارند، نسبت به اهداف سازمان تعهد زیادی از خود نشان می‌دهند. درگیری شغلی کارکنان در تصمیم‌گیری منجر به افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود که این وضعیت منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمان می‌شود.

مرضیه لنگری و همکاران

عدم درگیری شغلی باعث می‌شود کارکنان خود را از انجام نقش کاریشان کنار کشیده، به طور عاطفی و شناختی عقب بنشینند.

در اجرای پژوهش حاضر محدودیت های اجرایی وجود داشته همچون عدم امکان تعمیم نتایج پژوهشی به سایر سازمان‌ها و استان‌ها و همچنین کمبود منابع علمی قابل دسترس.

تشکر و قدردانی

پژوهش با کد پژوهشی ۱۸۲۲۱۲۱۲۹۲۲۰۲۳ در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی انجام گرفت. بدین وسیله از ریاست دانشگاه علوم پزشکی و کلیه کارکنانی که در تدوین این پایان‌نامه کمک نمودند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

رسیدن به قابلیت‌ها در افزایش و ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشند. افزایش سطح اعتماد از طریق ارائه اطلاعات مناسب و مفید در مورد روند پیشرفت دانشکده‌های علوم پزشکی و ایجاد ارتباط نزدیک بین کارکنان، پیش قدمی مدیران و همچنین دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد در پای‌بندی به تعهدات سازمانی و نشان دادن این تعهد به کارکنان، از جمله راهکارهایی است که می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را بهبود بخشید. بر اساس نتیجه بدست آمده از فرضیه سوم پژوهش که در آن به بررسی رابطه بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی بجنورد پرداخته شد. پیشنهاد می‌گردد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد، باید خود را به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی به استخدام نقش کاریشان در دانشگاه علوم پزشکی در آورند. همچنین بالا بردن روحیه و جسارت در کار، زیرا

جدول ۱ - فراوانی بر حسب جنسیت پاسخ‌دهندگان

گروه	فراوانی	درصد	درصد اعتبار	درصد تجمعی
مرد	۵۲	۵۷٫۸	۵۷٫۸	۵۷٫۸
زن	۳۸	۴۲٫۲	۴۲٫۲	۱۰۰٫۰
کل	۹۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	

جدول ۲ - مقایسه نمرات مربوط به متغیرهای مورد مطالعه، میانگین‌ها و انحراف معیار

گروه	تعداد	مینیم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی	۹۰	۵۸٫۰۰	۱۱۲٫۰۰	۸۴٫۰۷۷۸	۶٫۹۰۵۸۳
درگیری شغلی	۹۰	۱۱٫۰۰	۲۵٫۰۰	۱۸٫۳۸۸۹	۶٫۴۴۸۹۳
مشارکت کارکنان	۹۰	۱۲٫۰۰	۲۸٫۰۰	۱۳٫۳۸۸۹	۶٫۷۷۵۴۳
تعهد سازمانی	۹۰	۱۱٫۰۰	۲۹٫۰۰	۲۱٫۵۱۱	۵٫۲۴۲۹۶
عجین شدن با کار	۹۰	۱۴٫۰۰	۲۰٫۰۰	۱۷٫۴۶۶۷	۶٫۸۳۳۲۴

جدول ۳ - خلاصه مربوط به آزمون همبستگی پیرسون

		عجین شدن با کار	رفتار شهروندی
عجین شدن با کار	همبستگی پیرسون	۱	۴۳۳ (**)
	سطح معنی دار	.	۰۰۰.
	تعداد	۹۰	۹۰
رفتار شهروندی	همبستگی پیرسون	۴۳۳ (**)	۱
	سطح معنی دار	۰۰۰.	.
	تعداد	۹۰	۹۰
همبستگی پیرسون آزمون فرضیه فرعی اول			
-	-	مشارکت کارکنان	رفتار شهروندی
مشارکت کارکنان	همبستگی پیرسون	۱	۴۵۱ (**)
	سطح معنی دار	.	۰۰۰.
	تعداد	۹۰	۹۰
رفتار شهروندی	همبستگی پیرسون	۴۵۱ (**)	۱
	سطح معنی دار	۰۰۰.	.
	تعداد	۹۰	۹۰
همبستگی پیرسون آزمون فرضیه فرعی دوم			
-	-	تعهد سازمانی	رفتار شهروندی
تعهد سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۴۳۴ (**)
	سطح معنی دار	.	۰۰۰.
	تعداد	۹۰	۹۰
رفتار شهروندی	همبستگی پیرسون	۴۳۴ (**)	۱
	سطح معنی دار	۰۰۰.	.
	تعداد	۹۰	۹۰
همبستگی پیرسون آزمون فرضیه فرعی سوم			
-	-	درگیری شغلی	رفتار شهروندی
درگیری شغلی	همبستگی پیرسون	۱	۳۰۸ (**)
	سطح معنی دار	.	۰۰۳.
	تعداد	۹۰	۹۰
رفتار شهروندی	همبستگی پیرسون	۳۰۸ (**)	۱
	سطح معنی دار	۰۰۳.	.
	تعداد	۹۰	۹۰

جدول ۴ - خلاصه مربوط به آزمون رگرسیون

جدول ضریب تعیین	ضریب همبستگی			ضریب تعیین	
	(a)۴۷۱.			.۲۲۲	
جدول رگرسیون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجزور	مقدار f	سطح معنی دار
رگرسیون	۱۹۰۹,۸۶۲	۴	۴۷۷,۴۶۶	۶,۰۵۳	(a)۰۰۰.
نتایج	۶۷۰۴,۵۳۸	۸۵	۷۸,۸۷۷		
کل	۸۶۱۴,۴۰۰	۸۹			
ضریب بتا					
	ضریب بتا	خطای انحراف معیار	ضریب بتای استاندارد شده	t ضریب	سطح معنی دار بتا ضریب بتا
متغیرها	۱۹,۷۷۸	۴,۳۳۹	-	۴,۵۵۸	*,***
درگیری شغلی	۰۳۹-	۳۹۹.	۰۲۸-	۰۹۹-	۹۲۲.
مشارکت کارکنان	۴۷۸.	۳۳۳.	۳۱۳.	۱,۴۳۶	۱۵۵.
تعهد سازمانی	۳۵۴.	۲۸۴.	۲۴۳.	۱,۲۴۴	۲۱۷.
عجین شدن با کار	۰۸۰-	۲۶۶.	۰۴۳-	۳۰۲-	۷۶۳.

Reference:

- 1- Thompson J. A Strategic Perspective of entrepreneurship", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 1999; 5: 6.
- 2- Mir Hashemi M. Predictors of job involvement in Islamic Azad university professors, *Iranian psychologists Journal*; 2008: 132-163. [Persian]
- 3- Gholipour A. *Organizational behavior management*, Tehran: Samt; 2007. [Persian]
- 4- Evan D, Morris R. "Workaholic, or just hard worker?" *University of Technology, Brisbane, Australia*, 2006; 11(5): 394-417.
- 5- Simen. AM. "Antecedents and consequences of employee engagement"; *Journal of Managerial Psychology*, 1999; 21: 7.
- 6- Emery CR, Barker J. Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit", *Journal of Team Performance Management*, 2007; 13: 90-101.
- 7- Morrison AP, Wells A. Thought control strategies in schizophrenia: A comparison with non-patients. *Behavior Research and Therapy*, 1994; 38: 1205-1209.
- 8- Truckenbroot Y. The relationship between leader-member Exchange and commitment and Organizational Citizenship behavior, *Acquisition Review Quarterly*, summer, 2000.
- 9- Afshari G. Examine the relationship between organizational commitment and expertise of teachers in secondary schools and city Kazeroon, M.A thesis, Shirazbranch Islamic azad uni, 2000. [Persian]
- 10- Carmeli A. Exploring Determinants of Job Involvement: An Empirical Test among Senior Executives, *International Journal of manpower*, 2005; 26(5): 457-473.
- 11- Aghayar S, sharifidar Amadi P. *Emotional Intelligence*, Tehran: Sepahan, 2006. [Persian]
- 12- Chay Y-W & Aryee S. Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of the Protean Career Era in Singapore, *Journal of Organizational Behavior*, 1999; 20: 613-623.
- 13- Karimi K, Nopasand M, Dostar M. The relationship between job involvement and organizational commitment and organizational citizenship behavior in the management of Hajj organization in eastern Azarbayjan province, 2013. [Persian]
- 14- Jourabchi Bokharaee S, Esmaeeli N, Fahim Davin H, Heidar Panahi S, Hamidi M. Evaluation of organizational commitment and involvement with volunteer college physical education in Tehran, *Journal of sport science research*, 2011; 2: 53-62. [Persian]
- 15- Seyed Javadin R, Nargesian A, Babashahi J. Examine the relationship between job involvement on behavioral characteristics, *Journal of Public Administration Perspective*, 2010, 1(3): 47-62. [Persian]
- 16- Kousha zadeh A, Kousha zadeh. The relationship between organizational justice and turnover intention of employees: the mediating role of organizational climate of silence, involvement Job burnout, *Journal of development evolution management*, 2014; 16: 61-69.
- 17- Kim T, Chang K. Turnover intentions and organizational citizenship behaviours in Korean firms: the interactional effects of organizational and occupational commitment, Available at: <http://www.tandfonline.com> [cited 2012 Feb 21]

- 18- Coyne L, Ong T. Organizational citizenship behaviour and turnover intention: a cross-cultural study, Available at: <http://www.tandfonline.com> [cited 2007 Jun 22]
- 19- Bakhtiari M, Salimi M, Hasani A, Raad Abadi M, Taheri Mir Ghaed M, Hosseini H. The correlation between the dimensions of organizational citizenship behavior and job involvement among employees of both public and private hospitals in Tehran, *Journal of Health Promotion Management*, 2013; 2(4): 50-56. [Persian]
- 20- Jafari H, Sadeghi A, Koda yari Zarnagh R. Relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment in Shahid Hashemi Nejad, Tehran, *JJHR*, 2013; 13(4): 47-54. [Persian]
- 21- Adeli Nasab F, Shirazi A. The effect of job involvement and organizational citizenship behavior with moderator role of Human Resource Development (Case Study of Khorasan Pegah Milk Company), M A thesis, unpublished, Ferdousi University, 2013. [Persian]