



بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای

مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان

خلیل اژدری^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۲۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۰۹

مهرزاد سرفرازی^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان می‌باشد که تعداد آن‌ها ۲۲۷۲۷ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه بالندگی سازمانی (اسپایدرز)، رفتار مشارکت جویانه کارکنان (رزماري و همکاران) و رفتارهای فرا وظیفه‌ای (ویاجانتی و همکاران) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت؛ و جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Lisrel از آزمون آماری معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی

بالندگی سازمانی، رفتار مشارکت جویانه کارکنان، رفتارهای فرا وظیفه‌ای، دانشگاه علوم

پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. ajdarikhalil@gmail.com

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. (نویسنده مسئول) Mehrzadsarfarazi55@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در فضایی متلاطم و متغیر قرار گرفته‌اند و امواج سهمگین تغییر و تحول آن‌ها را با مخاطرات زیاد روبرو کرده است. پذیرش واقعیت تغییر و تحول از سوی مدیران به‌عنوان اصلی بنیادی در زندگی شغلی آن‌ها اهمیت حیاتی دارد سازمان‌هایی موفق هستند که بتوانند به تغییرات محیطی به‌سرعت پاسخ دهند. مدیران باید عامل تغییر باشند اگر نباشند باید بهای گزافی برای تغییر بپردازند. تصمیم‌گیرندگان اصلی هر سازمان باید با تحلیل و تفسیر تهدیدها و فرصت‌ها و محدودیت‌های محیط پاسخ مناسب را طراحی و به اجرا بگذارند. در این میان سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که از تهدیدات فرصت بسازند و حداکثر استفاده را از فرصت‌ها داشته باشند. اگر قرار است که سازمان تغییر کند باید باوری در مدیران و اعضای سازمان ایجاد شود و این باور این است که تغییر امری ضروری و الزامی است. اگر سازمان خواهان بقا و افزایش اثربخشی خود است باید نسبت به تغییرات محیطی حساس بوده و عکس‌العمل مناسب نشان دهد. سازمان‌ها باید محیط خود را تشخیص دهند و تغییرات حاصله در محیط را احساس نموده و با توجه به این تحولات اقدامات ضروری را جهت بالندگی در سازمان ایجاد کنند (ترکمان، ۱۳۹۵).

زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای کارکنان، از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. بر اساس این تصور، برای حصول و وصول به حداقل کارایی و اثربخشی در سازمان‌ها، باید حداقل نیازها ارضا شود؛ اما امروزه این نظریه به‌کلی منتفی و منقضی شده است. صاحب‌نظران علم مدیریت بر این باورند که عدم درک صحیح، منطقی و اصولی نیازهای واقعی کارکنان و عدم ارضای تمام و کمال نیازهای موصوف، کاهش بهره‌وری در سازمان را با خود به همراه خواهد داشت (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه رفتار سازمانی موردبررسی و مذاقه قرار گرفته است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان می‌باشد. در این میان، واژه مشارکت در تصمیم‌گیری در بسیاری از سازمان‌ها منشأ گروهی داشته و تحت عناوینی نظیر کمیته‌ها، تیم‌ها، گروه‌های کاری و... ملحوظ نظر قرار می‌گیرد. رشد و توسعه روزافزون سازمان‌ها باعث گردیده است که یک فرد یا عده معدودی از افراد نتوانند برای اداره کلیه امور سازمان با یافتن راه‌حل‌های کارا و اثربخش تصمیم‌گیری نمایند؛ به‌طوری‌که این امر مشارکت و سهیم نمودن همه‌جانبه افراد در تمامی سطوح و رده‌های مختلف سازمانی را ایجاب و طلب می‌نماید (حسینی، ۱۴۰۰).

مدیران، دارای قدرت هستند و اختیار تصمیم‌گیری‌ها را در دست دارند؛ بنابراین، تأثیر قابل‌توجهی بر پیروان خود خواهند داشت. مطلع شدن مدیران از آنچه کارکنان در مورد آنان تصور می‌کنند و

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی

درواقع، تعبیر و تفسیر آنان از رفتار مدیرانشان می‌تواند در جهت بهبود و بالندگی مدیران کمک‌کننده باشد. از آنجاکه امروزه بر اهمیت افزایش همکاری کارکنان سازمان افزوده شده است، لذا آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن بر اثربخشی فعالیت‌های سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری از مدیران و محققان قرار گرفته است (زکی و زکی، ۱۳۹۹). در این بین، مدیریت رفتار سازمانی نیز به عنوان یکی از حوزه‌های پرطرفدار در رشته مدیریت در تلاش است تا با تمرکز بر رفتارهای نیروی انسانی، حرکت سازمان‌ها را به منظور تحقق تعالی سازمان و دستیابی به اهداف عالی آن‌ها شتاب بخشد. رفتارهای فرا وظیفه‌ای از جمله این رفتارهاست (پور و همکاران، ۱۳۹۵).

دوام و توسعه سازمان‌های امروزی درگرو همسو شدن با تغییرات سریع، توسعه و بالندگی است. چراکه تغییر و تحولات مداوم محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد (مرداسی و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان‌ها به جهت همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود و توسعه و گسترش عملیات اجرایی هستند. بالندگی سازمانی فرایندی است که یک سازمان به وسیله آن ظرفیت داخلی خود را گسترش می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی برسد و آن را حفظ نماید (محمودی و همکاران، ۱۴۰۱). بالندگی، یعنی فرآیند ذوب شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید؛ یعنی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز. ضرورت بالندگی را علاوه بر عوامل تأثیرگذار آن، می‌توان در بالندگی، بهبودی سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی نیز یافت. قرن بیست و یکم، قرن تغییر و بالندگی در ماهیت کار و الزامات آن است. از این رو، توفیق سازمان‌ها در این شرایط، اقتضائات خاصی را می‌طلبد (دعایی و همکاران، ۱۳۹۲). به عبارت دیگر، بالندگی سازمانی، روشی است که در اجرای آن عملکرد کارکنان سازمان بهبود می‌یابد و اساساً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های مدیران و کارکنان سازمان می‌باشد (چیوا، ۲۰۱۷). بالندگی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نیازهای بلوغ سازمانی را شناسایی کنند، بالندگی نیروهای کار خود را افزایش دهند و مسائل بحرانی آن‌ها را مشخص نمایند (حاتم پور و همکاران، ۱۳۹۰).

نیروهای انسانی هر سازمانی، بی‌شک مهم‌ترین عنصر آن سازمان به شمار می‌روند. در حقیقت این نیروهای انسانی هستند که سازمان‌ها را به اهدافشان می‌رسانند بنابراین هرگونه بهبود در عملکرد فردی و سازمانی بهره‌برداری و استفاده‌ی مؤثر از توان فکری و توانمندی‌های عملی کارکنان می‌باشد در این راستا به منظور تشویق کارکنان سازمان در بروز توانایی‌ها، استعدادها و افزایش کارایی و کاهش ضایعات، پیروزی در رقابت با رقبا و برقراری ارتباطی نزدیک‌تر با اهداف و مقاصد سازمان، مشارکت صحیح و مؤثر

کارکنان در تصمیم‌گیری سازمانی امری ضروری می‌رسد (رجبی دیورزم، ۱۳۹۵). منظور از مشارکت کارکنان، کلیه اقداماتی است که میزان نفوذ مسؤولیت کارکنان را در فرایند تصمیم‌گیری، از طریق نمایندگی مناسب در سطوح گوناگون سازمان افزایش می‌دهد و هدف از آن نیز این است که از طریق دخالت دادن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، از میزان برخوردها و تعارضات موجود بین مدیران و کارکنان کاسته شود و طرفین با داشتن حق و فرصت مساوی برای تبادل نظر و تصمیم‌گیری درباره مسائل سازمانی، خود را متعلق به گروه واحدی بدانند که در جهت تحقق هدف‌های مشترک فعالیت می‌کنند. اندیشه کشانیدن گروه به کار گروهی گام مهمی در پرورش گروه به‌صورت یک واحد موفق می‌باشد. بزرگ‌ترین بهره مشارکت، دادن حق طبیعی کارکنان به آنان است. مشارکت، ارزش‌های انسانی را در سازمان نگهداری می‌کند، زیرا به نیازهای کارکنان برای ایمنی، مناسبات اجتماعی، احترام و خود شکوفایی پاسخ می‌گوید (کرمی، ۱۳۹۶). مشارکت به‌عنوان وسیله‌ای برای ارتقاء مطرح می‌شود و می‌توان ادعا نمود که استفاده از مشارکت و همکاری کارکنان هدف‌هایی نظیر ایجاد احساس تعلق در کارکنان، آگاهی از نظرات کارکنان و پرورش استعدادها را به دنبال دارد؛ و همچنین با توجه باینکه با اتخاذ و اجرای مدیریت مشارکتی با حضور پیش‌نیازهای مشارکت نتایج پرباری برای فرد و سازمان در بر دارد (خدرلو، ۱۳۹۵).

سازمان‌هایی که مایل به ترویج رفتارهای فرا وظیفه‌ای در کارکنان خود هستند، نه‌تنها باید روی این نوع رفتارها در کارکنان خود متمرکز شوند، بلکه باید بر مهارت‌های مدیران به‌ویژه مدیرانی که به‌طور مستقیم با کارکنان در ارتباط هستند نیز نظارت داشته باشند و سرمایه‌گذاری‌های لازم در این مورد صورت گیرد (شعبانی بشلی، ۱۴۰۱). ارگان آ‌ا معتقد است که رفتار فرا وظیفه‌ای، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به‌وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است. اما باین‌وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (کروبی و همکاران، ۱۳۹۸). این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار فرا وظیفه‌ای تأکید دارد: اول اینکه این رفتار داوطلبانه و اختیاری است یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین‌شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد. بدین معنی که این رفتار کارکرد کارآمد سازمان را اشاعه می‌دهد و ویژگی سوم این است که رفتار فرا وظیفه‌ای ماهیت چندوجهی دارد (روح الهی و همکاران، ۱۳۹۹). علیرغم پذیرش در حال رشدی که مفهوم رفتار فرا وظیفه‌ای سازمانی داشته، برخی محققان پرسش‌هایی را در خصوص اینکه چگونه رفتار فرا وظیفه‌ای سازمانی باید از نظر تئوریکی تعریف گردد و مورداندازه‌گیری قرار گیرد مطرح نموده‌اند. علی‌رغم اهمیت و نقش حساس رفتار فرا وظیفه‌ای سازمانی، شواهد موجود

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازي

نشان می‌دهد در سازمان‌ها کمتر به آن توجه شده است (عطاری و همکاران، ۱۴۰۰). دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان باهدف بهبود وضعیت سلامت همه‌جانبه مردم و کاهش نابرابری‌های مرتبط با سلامت مشغول به ارائه خدمت می‌باشد بنابراین دستیابی به این امر خطیر و مهم بایستی متناسب با نیازها و تغییرات از خود واکنش نشان داده و با چالش‌ها (بیماری‌ها، نیازهای و ...) مقابله نماید جهت دستیابی به این امر مهم مشارکت و دخالت دادن کارکنان در امر تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و دیگر اقدامات سازمانی کارکنان، زمینه رشد و توسعه سازمانی فراهم آورده می‌شود چراکه در این صورت کارکنان، شکست و موفقیت سازمان را، شکست و موفقیت خود قلمداد نموده و از همه توان و تلاش خود استفاده خواهند برد این شرایط باعث ایجاد رفتارهای فرا وظیفه‌ای و مثبت در بین کارکنان گردیده به گونه‌ای که از رفتارهای غیراخلاقی، هیجانات منفی و... دوری می‌کنند اما در بررسی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان درمی‌یابیم که این سازمان رویکردی از بالا به پایین دارد به گونه‌ای که کارکنان مشارکت چندانی در تصمیمات نداشته و بیشتر به صورت اجرایی فعالیت می‌نمایند بنابراین سؤال اصلی تحقیق این گونه است که آیا بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۲. بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۳. رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۱، بهار ۱۴۰۴

۴. باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۵. تعیین تأثیر اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۶. شمول و درگیری با همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۷. بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۸. پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.
۹. ساختار سازمانی با لایه کم بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

پیشینه پژوهش

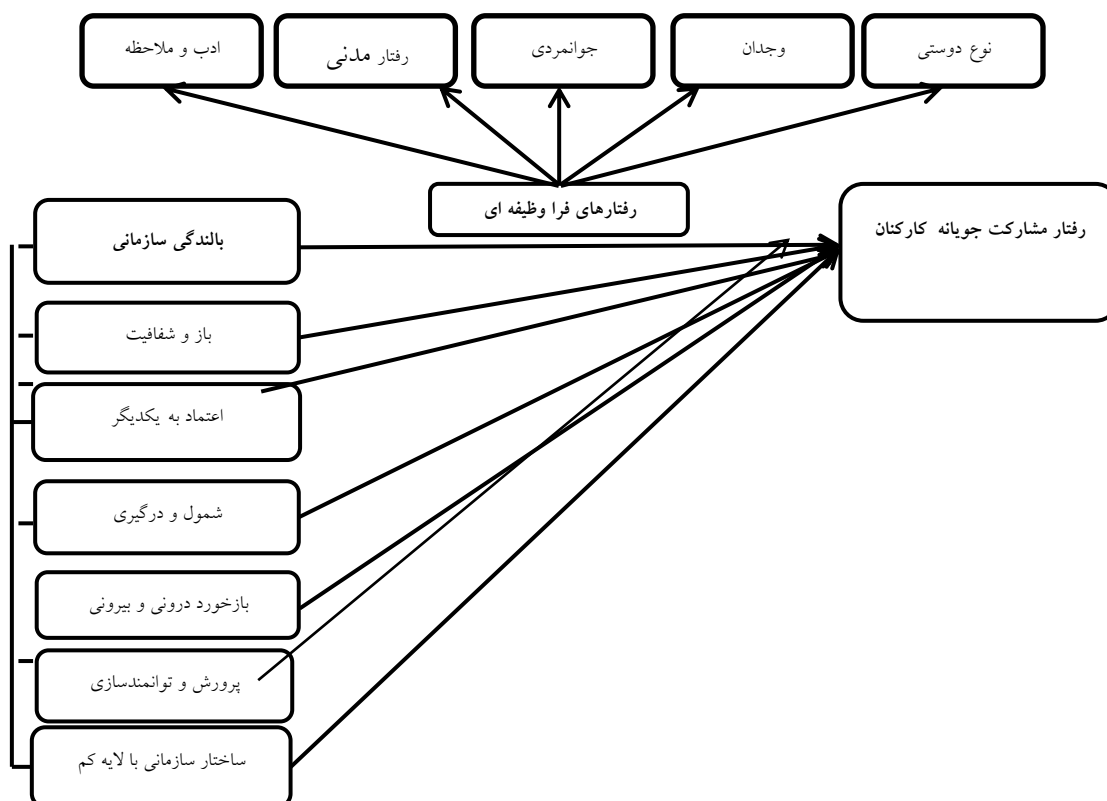
شمس‌الدینی و بابایی نژاد، (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان با بالندگی سازمانی و مشارکت سازمانی در اداره کل پست استان کرمان انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تمامی فرضیات ارائه شده تأیید شده و رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. میرزایی و همکاران، (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان رابطه مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی) انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار مشارکت کارکنان بر عملکرد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۵ و تأثیر مثبت و معنادار مشارکت کارکنان و رضایت شغلی با ضریب مسیر ۰/۴۴ است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۱ است. قرائتی، (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان تبیین الگوی ارتباط بین بالندگی سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی انجام داد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بالندگی سازمانی و تعهد شغلی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارند. همچنین نتایج نشان داد که بالندگی سازمانی از طریق تعهد شغلی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. دانش‌پرور (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی در موسسه امنیتی و حفاظتی نظم‌آوران حافظ پارس انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که میان مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران و رفتار مدنی سازمانی با عدالت سازمانی

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازي

رابطه معناداری وجود دارد. از این رو با افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیران و ارتقا رفتارهای سازمانی در آنان می‌توان میزان عدالت سازمانی را در آن موسسه ارتقا داد. عباس زاده سهرון (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مریند انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که تأثیر بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مریند مثبت و معنادار می‌باشد اگر مدارس غیردولتی بتواند تغییرات را به سرعت در فرآیندهای خود اجرا کند، این توانایی را داشته باشند که معلمان خود را سریع آموزش داده، آن‌ها را به صورت مجدد نظم بخشد و نیز در مقایسه با مدارس دیگر انعطاف‌پذیر است؛ در امر کسب دانش جدید و روش‌های آموزش جدید کامل توانا باشند، دارای معلمانی با کارایی بالا بوده و معلمان بتوانند با روش‌های جدید تدریس آشنایی داشته و از آن‌ها جهت آموزش دانش آموزان استفاده کنند، باعث می‌شود بالندگی سازمانی ارتقاء یابد که بر ماندگاری معلمان و ادامه فعالیت آن‌ها در شغل معلمی تأثیرگذار است. صیامی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت کارکنان در رابطه بین جوسازمانی حمایتی و رفتار مشارکت جویانه مثبت مشتری انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت مرتبط به کار، نقش میانجی در رابطه بین جوسازمانی حمایتی و رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت مشتری ایفا می‌کنند. به علاوه، نتایج تأیید کرد که سرمایه روان‌شناختی مثبت در تعامل با جوسازمانی حمایتی بر رفتارهای پیش نگر و انطباقی کارکنان تأثیر مثبت داشته و این اثر تعاملی بر رفتارهای پیش نگر بیشتر از رفتارهای انطباقی است. همچنین گاو و اوکمینیⁱⁱ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تعهد کارگران در سازمان‌های مخابراتی منتخب در دلتای نیجر انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تعهد کارگران تأثیر معناداری دارد. مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری علاوه بر متعهد ساختن آن‌ها به اهداف سازمانی، بهره‌وری آن‌ها را نیز افزایش می‌دهد مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری، محیط کار خوبی را در سازمان‌های مخابراتی در دلتای نیجر بهبود می‌بخشد و اگر زیردستان در تصمیم‌گیری مربوط به عملکردشان سهیم باشند، بهترین تلاش خود را به کار خواهند برد واجید^{iv} و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان رهبری تغییر گرا و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بیمارستان‌های فعال در پاکستان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تغییر گرا و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری تأثیر معناداری دارد کارکنان به عنوان بازیگران اصلی سازمان می‌توانند ایده‌های متنوعی برای تصمیم‌گیری داشته باشند بنابراین با مشارکت کارکنان در امر تصمیم‌گیری می‌توان کیفیت ارائه خدمات افزایش یابد. واجدا^v و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان مشارکت کارکنان و رضایت شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین مشارکت کارکنان و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد اگر کارکنان در تعیین اهداف سازمان مشارکت داشته باشند، خود را در راستای رسیدن به این اهداف مسئول می‌دانند، باعث ایجاد

انگیزه در فرد جهت دستیابی به هدف‌های سازمان می‌شود موجب کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی بر ای حفظ عضویت در سازمان می‌شود که این خود منجر به رضایت شغلی می‌شود. موادی^{vi} و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رهبری معنوی و عملکرد کارکنان: نقش میانجی مشارکت کارکنان در یک شرکت غذای تنقلات در جاوا شرقی اندونزی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری معنوی تأثیر قابل‌توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. هر چه رهبری معنوی مثبت‌تر باشد، عملکرد کارمند بالاتر است. برعکس، هر چه رهبری معنوی منفی‌تر باشد، عملکرد کارمند پایین‌تر است. نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر مشارکت کارکنان تأثیر دارد. جیل^{vii} (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تأثیر بلوغ سازمانی بر ابتکار و تعهد شخصی کارکنان در یک سازمانی آلمانی انجام داد و به این نتیجه رسید که بلوغ سازمانی بر ابتکار و تعهد شخصی کارکنان تأثیر معناداری دارد رفتارها و نگرش‌های مدیریت/ناظر بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان تأثیر می‌گذارد.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱ مدل پژوهش اقتباس از بهشتی و همکاران (۱۳۹۷) و غیور باغبانی و همکاران (۱۳۹۷)

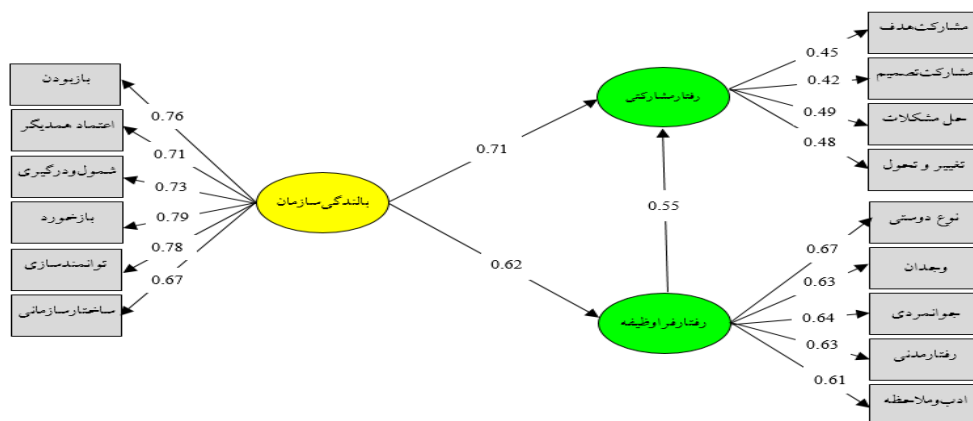
بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس نتیجه یا دستاورد پژوهش از نوع کاربردی است زیرا هدف از پژوهش حاضر توسعه‌ی دانش کاربردی در یک زمینه‌ی خاص بوده و به‌قصد کاربرد نتایج یافته‌های آن برای حل مشکلات خاص درون‌سازمانی انجام می‌شود. لذا پژوهش حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع توصیفی و از میان انواع تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی به‌حساب می‌آید. تحقیق‌های توصیفی تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های موردبررسی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تشکیل می‌دهند که بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده تعداد آن‌ها ۲۲۷۲۷ نفر برآورد گردیده است.

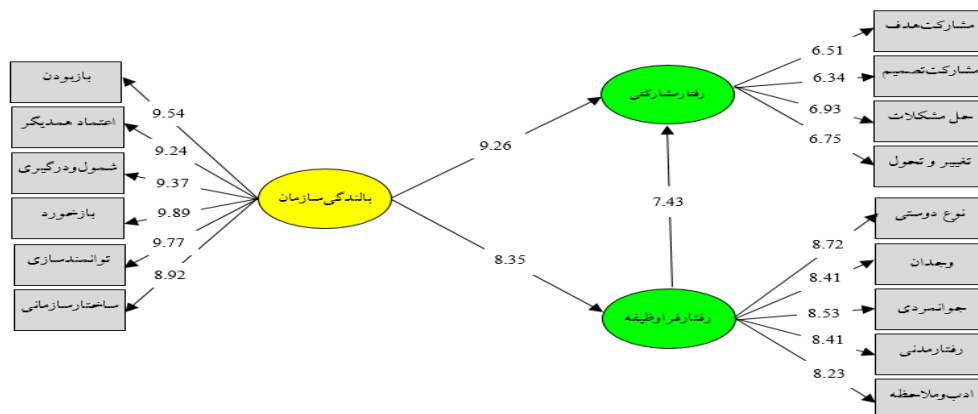
بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.



شکل ۲ مدل برازش در حالت استاندارد

خروجی مدل آزمون شده در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد. با توجه به شکل فوق ضریب تأثیر بالندگی سازمان بر رفتار مشارکت جویانه ۰/۷۱، ضریب تأثیر بالندگی سازمان بر رفتار فرا وظیفه‌ای ۰/۶۲ و ضریب تأثیر رفتار وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۵۵ درصد می‌باشد؛ بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید گردید.



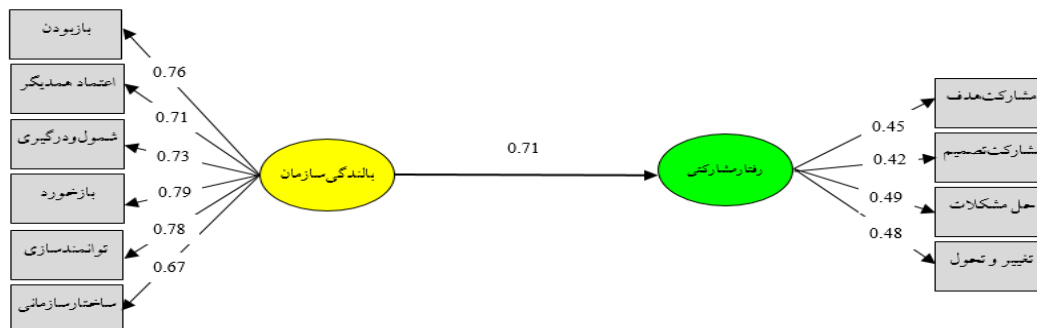
شکل ۳ مدل برازش در حالت T-Value

شکل فوق اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می‌دهد، با توجه شکل فوق ضریب معناداری بالندگی سازمان بر رفتار مشارکت جویانه ۹/۲۶، ضریب معناداری بالندگی سازمان بر رفتار فرا وظیفه‌ای ۸/۳۵ و ضریب معناداری رفتار وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۷/۴۳ درصد می‌باشد. شاخص‌های برازش مدل تحقیق را نشان می‌دهد که شاخص‌های **RMSEA** در این مدل ۰/۰۸۸، شاخص **CFI** معادل ۰/۹۱، شاخص **AFI** معادل ۰/۹۱، شاخص **GFI** معادل ۰/۹۰ می‌باشد.

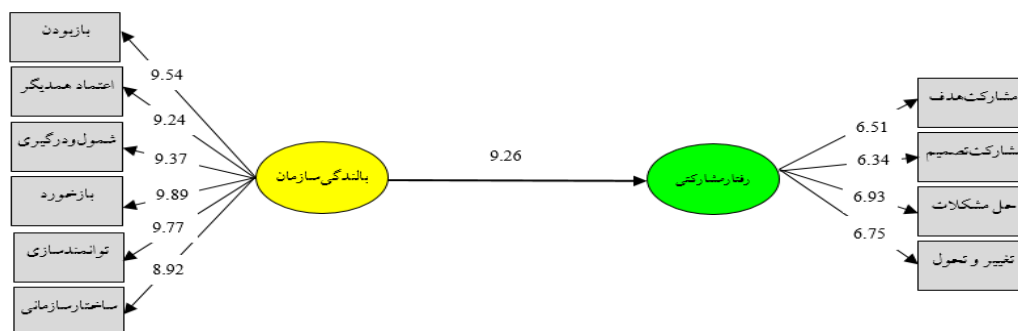
فرضیه فرعی اول: بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر بالندگی سازمانی و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر بالندگی سازمانی و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۷۱ به‌دست آمده است. مقدار آماره **t** نیز ۹/۲۶ به‌دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید گردید.

بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدری و سرفرازی



نمودار ۴ ضریب مسیر تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان



نمودار ۵ معناداری تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

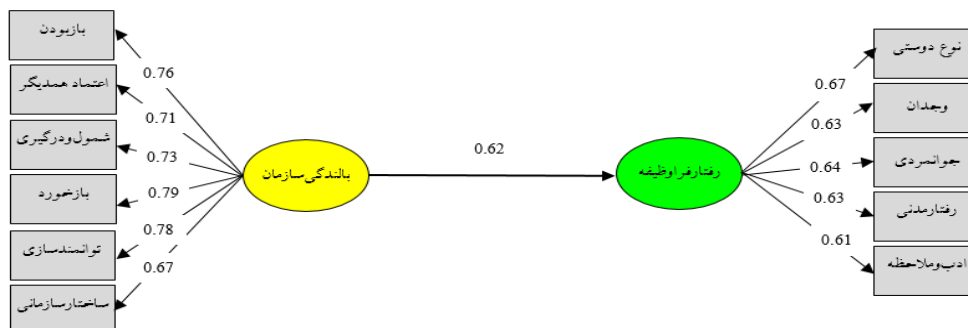
جدول ۱: بار عاملی استاندارد تأثیر دانش تربیتی بر رفتارهای نوآورانه

متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۷۱	۹/۲۶

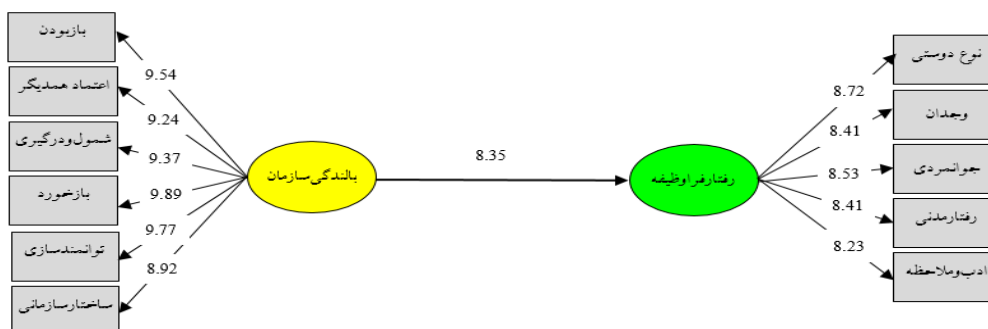
فرضیه فرعی دوم: بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و

خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر بالندگی سازمانی و رفتارهای فرا وظیفه‌ای ۰/۶۲ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۸/۳۵ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید گردید.



شکل ۶ ضریب مسیر تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتارهای



شکل ۷ تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای

جدول ۲ بار عاملی استاندارد تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای

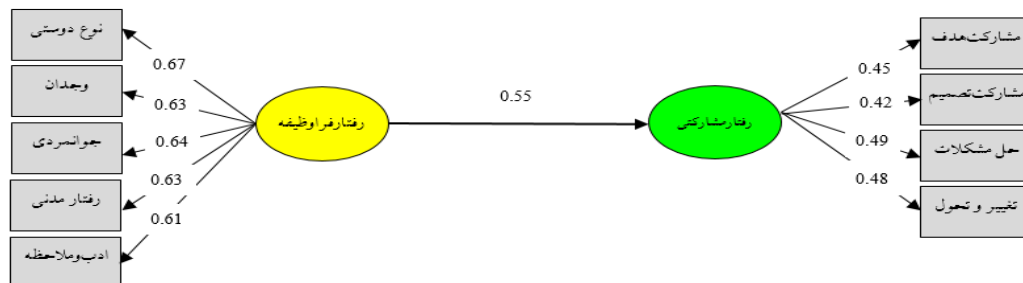
متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای	۰/۶۲	۸/۳۵

فرضیه فرعی سوم: رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه

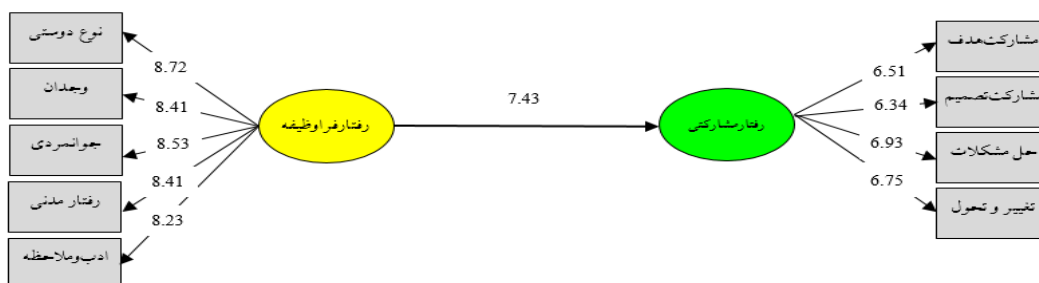
علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۵۵ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۷/۴۳ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید گردید.

بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی



شکل ۸ ضریب مسیر تأثیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان



شکل ۹ معناداری تأثیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

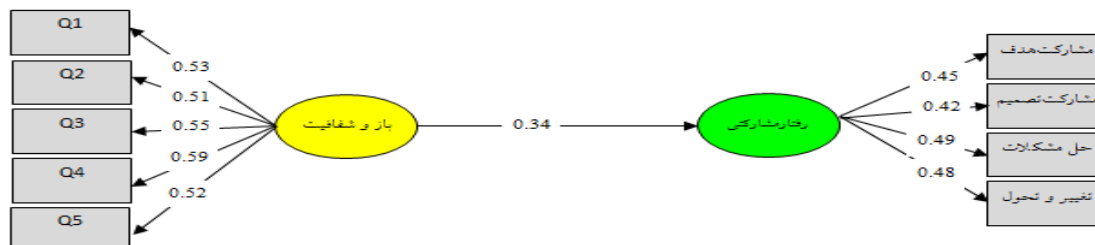
جدول ۳ بار عاملی استاندارد تأثیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۵۵	۷/۴۳

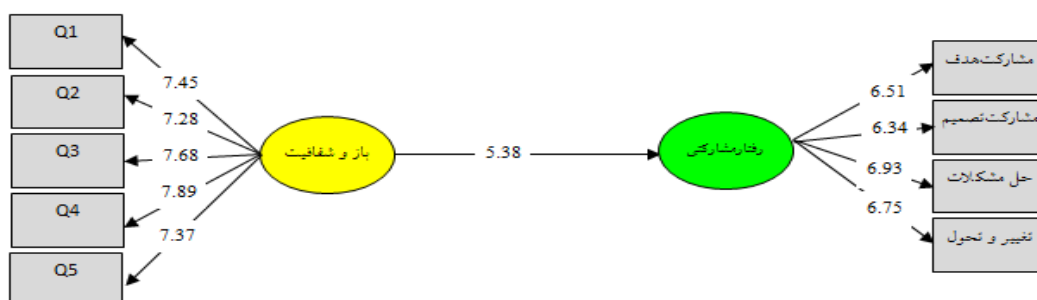
فرضیه فرعی چهارم: باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر باز بودن و شفافیت سازمان و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر باز بودن و شفافیت سازمان و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۳۴ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۵/۳۸ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ باز بودن و شفافیت سازمان و رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی چهارم پژوهش تأیید گردید.



شکل ۱۰ ضریب مسیر تأثیر باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان



شکل ۱۱ معناداری تأثیر باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

جدول ۴ بار عاملی استاندارد تأثیر باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

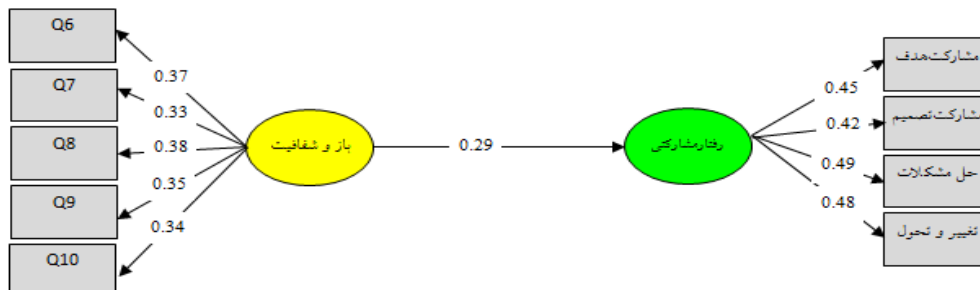
متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۳۴	۵/۳۸

فرضیه فرعی پنجم: اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه

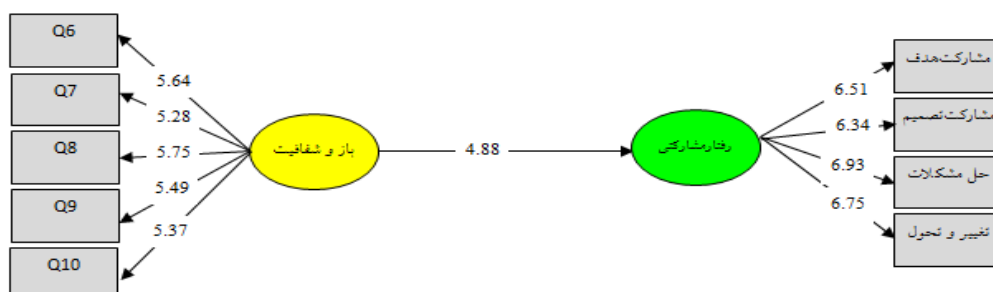
علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر اعتماد به همدیگر و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر اعتماد به همدیگر و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۲۱ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۴/۱۵ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی پنجم پژوهش تأیید گردید.

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی



شکل ۱۲ ضریب مسیر تأثیر اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان



شکل ۱۳ معناداری تأثیر اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

جدول ۵ بار عاملی استاندارد تأثیر اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

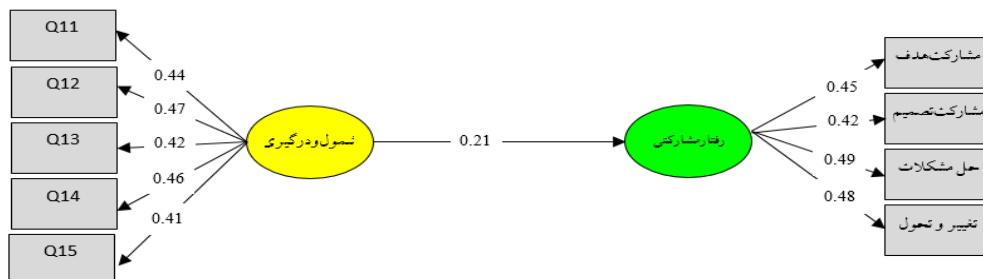
متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۲۹	۴/۸۸

فرضیه فرعی ششم: شمول و درگیری با همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

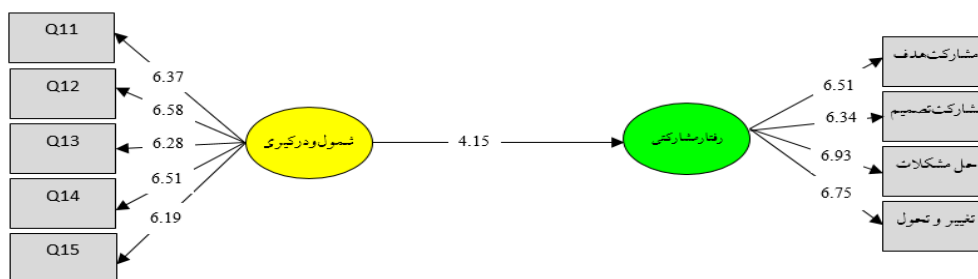
برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر شمول و درگیری با همدیگر و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر شمول و درگیری با همدیگر و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۲۱ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۴/۱۵ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ شمول و درگیری با همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی ششم پژوهش تأیید گردید.

جدول ۶ بار عاملی استاندارد تأثیر شمول و درگیری با همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
شمول و درگیری با همدیگر و رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۲۱	۴/۱۵



شکل ۱۴ ضریب مسیر تأثیر شمول و درگیری بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

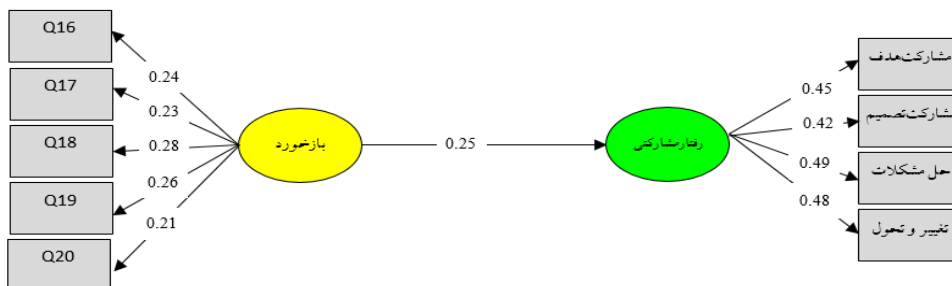


شکل ۱۵ معناداری تأثیر شمول و درگیری بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

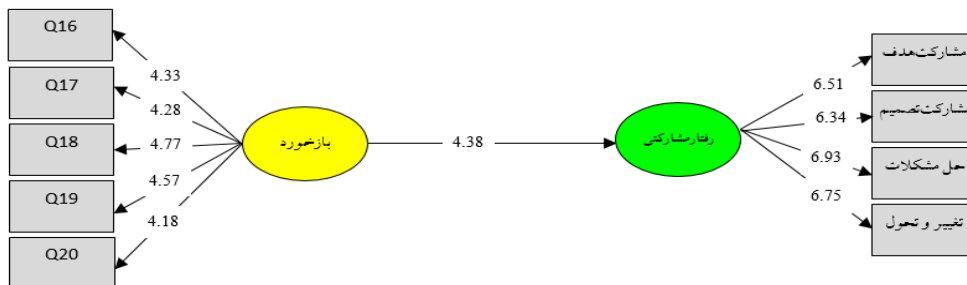
فرضیه فرعی هفتم: بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر بازخورد درونی و بیرونی و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه ۰/۲۵ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۴/۳۱ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ تر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی هفتم پژوهش تأیید گردید.

بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی



شکل ۱۶ ضریب مسیر تأثیر بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه



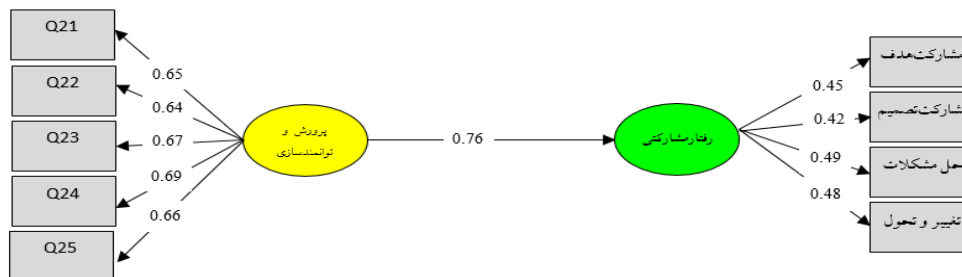
شکل ۱۷ معناداری تأثیر بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه

جدول ۷ بار عاملی استاندارد تأثیر بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه

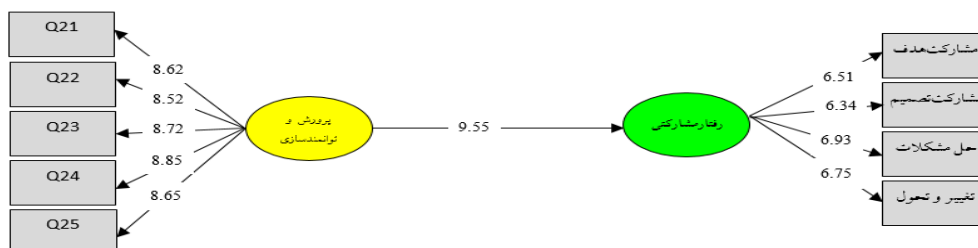
متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه	۰/۲۵	۴/۳۸

فرضیه فرعی هشتم: پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر پرورش و توانمندسازی و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۷۶ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۹/۵۵ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه فرعی هشتم پژوهش تأیید گردید.



شکل ۱۸ ضریب مسیر تأثیر پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه



شکل ۱۹ معناداری تأثیر پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه

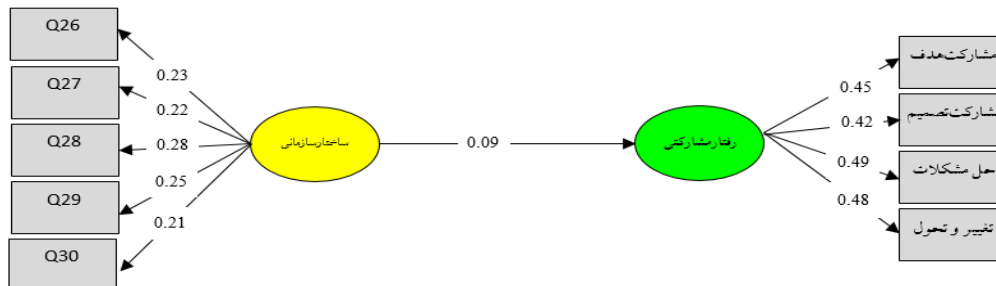
جدول ۸ بار عاملی استاندارد تأثیر پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان

متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۷۶	۹/۵۵

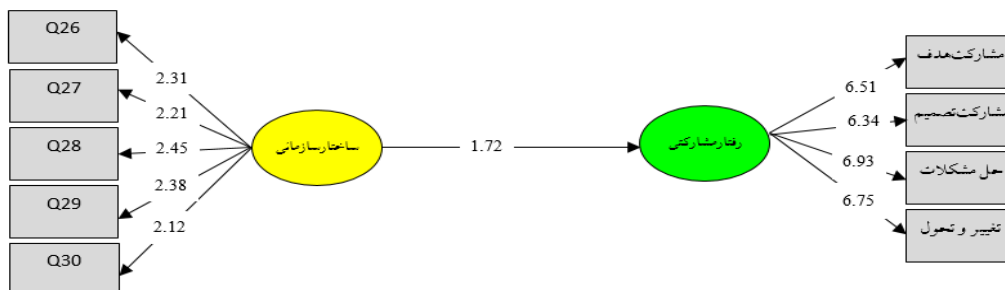
فرضیه فرعی نهم: ساختار سازمانی با لایه کم بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر ساختار سازمانی با لایه کم و رفتار مشارکت جویانه کارکنان طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر ساختار سازمانی با لایه کم و رفتار مشارکت جویانه کارکنان ۰/۰۹ به دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۱/۷۲ به دست آمده است که از ۱/۹۶ کوچک تر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ساختار سازمانی با لایه کم بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری ندارد؛ بنابراین فرضیه فرعی نهم پژوهش تأیید نگردید.

بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازي



شکل ۲۰ ضریب مسیر تأثیر ساختار سازمانی با لایه کم و رفتار مشارکت جویانه کارکنان



شکل ۲۱ معناداری تأثیر ساختار سازمانی با لایه کم و رفتار مشارکت جویانه کارکنان

جدول ۹ بار عاملی استاندارد تأثیر ساختار سازمانی با لایه کم و رفتار مشارکت جویانه کارکنان

متغیرها	بار عاملی استاندارد	آماره t
ساختار سازمانی با لایه کم و رفتار مشارکت جویانه کارکنان	۰/۰۹	۱/۷۲

بحث و نتیجه گیری

اهمیت بالندگی سازمانی در فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان از طریق کارکنانی می باشد که به عنوان گران بها ترین سرمایه به کار می پردازد. به عبارت دیگر، کوشش های بالندگی سازمانی در مرتبه نخست به کارکنان توجه دارد و فرض بنیادی آن است که برای گام برداشتن به سوی تعالی سازمانی، کارکنان، گروه ها و دسته ها، واحدهایی پایه ای هستند که باید توانمند شوند یا اصلاح گردند. کارکنان سازمان از مهم ترین ارکان فرایند ارتقا سازمان هستند. آن ها بیش از پیش نیازمند درک عمیق تری از تحولات علمی و فناوری هستند. این وظیفه بر عهده سازمان ها است که با برنامه ریزی نظام مند و منطقی در راستای بالندگی گام (عابدینی قلعه سری و باقرپور، ۱۳۹۸). از این رو، شناسایی دلایل مناسب و قانع کننده به منظور به کارگیری و بالندگی سازمانی امری کلیدی محسوب می گردد. مدیریت بالندگی سازمانی، فرآیندی است که درک و کنترل مستمر بر پیامدهای فرآیند بالندگی را

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۱، بهار ۱۴۰۴

ایجاب می‌نماید. به دنبال این برهان می‌توان پنداشت که در فرآیندهای بالندگی سازمانی علاوه بر توجه به‌قصد و اهداف، بایستی به پیامدهای بالندگی سازمانی نیز توجه ویژه‌ای شود (دعایی و همکاران، ۱۳۹۲).

مساله مشارکت نیز آن‌قدر مهم است که در قرآن کریم که قانون اساسی نظام اسلامی است یک سوره به نام شوری داریم و از دیدگاه مبین اسلام از شیر گرفتن کودک که یک مساله عادی است تا بزرگ‌ترین امور مملکتی باید در قالب شوری و مشورت محقق شود (نجفی و حسینی، ۱۳۹۷). یافته‌های اریک بیانگر این مطلب است که مشارکت، منجر به تقویت پل ارتباطی رئیس و مرئوس، تقویت اعتمادبه‌نفس در کارکنان، تخلیه روانی، مشکل شناسی، درک موقعیت فرد، درک تفاوت‌های فردی، توان برقراری ارتباط با دیگران و حاکمیت بهداشت روانی در سازمان می‌شود (براقی و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه در میان نیروهای قدرتمند حاکم بر سازمان‌ها و مؤسسات، مشارکت یکی از عوامل حیات‌بخش، پویایی، طراوت و بهره‌وری در سازمان‌هاست که با ایجاد ارتباطات شبکه‌ای سازمانی و با استفاده از فکر و عمل جمعی سبب می‌شود تا سازمان حرکت مطلوبی را از وضع موجود به وضع مطلوب طی نماید. در این حالت است که کارکنان از حاشیه‌نشینی و بی‌تفاوتی و نقش سایه‌ای داشتن در سازمان به مرکز و درون سازمان کشانده می‌شوند و صدای خاموش آنان به گوش مدیران سازمان می‌رسد (ایمانی، ۱۳۹۳)؛ بنابراین به دست آوردن دانش مربوط به عوامل تسهیل در تغییر سازمانی بسیار مهم است. کارمندان می‌توانند با ارائه پیشنهاد، سازمان خود را جهت بهبود فرایندها و خدمات و در نتیجه انطباق با تغییر یاری رسانند. رفتار مشارکت جویانه کارکنان برای انتقال تصمیم‌گیری در سطوح پایین سازمان، جایی که عملیات در آن رخ می‌دهد اهمیت قائل می‌شود (گودرزوند چگینی و همکاران، ۱۳۹۴).

سازمان‌های موفق نیازمند کارکنانی هستند که بیش از وظایف معمول خود کارکرده و عملکردی فراتر از انتظارات سازمان داشته باشند. رفتارهای فرا وظیفه‌ای، اقدام‌هایی را تشریح می‌کند که در آن کارکنان فراتر از نیازهای از پیش تعیین شده نقش خود، عمل می‌کنند، چراکه چنین رفتاری از یک‌طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر نیاز به سازوکارهای کنترل رسمی و پرهزینه را می‌کاهد (طوطیان اصفهانی و گودرزی، ۱۳۹۸). در ۳۰ سال اخیر، مفهوم رفتارهای فرا وظیفه‌ای مورد توجه بسیاری از محققان بوده است و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. (بریمانی و رضایی پاچی، ۱۳۹۹). اهمیت کاربردی مفهوم رفتارهای فرا وظیفه‌ای از این فرض منطقی ناشی شده است که رفتارهای یادشده شامل پیگیری‌های فراتر از الزامات رسمی شغل هستند و فرض بر این است که اگر بسیاری از همکاری‌های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شوند، میزان اثربخشی سازمانی

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی

مضاعف خواهد شد (سلیمانی کشایه و همکاران، ۱۳۹۶). دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان مرکز رشد و توسعه بسیاری از دانش و علوم می‌باشد که توجه به آن می‌تواند میزان زیادی از نارسایی‌ها را حل نماید. دستیابی به این امر منوط به مشارکت کارکنان و بیان ایده‌ها و ارائه راه‌حل‌های بنیادین است. رفتار مشارکت جویانه کارکنان نیازمند رسیدن سازمان به سطحی از دانش است که بتواند نارسایی‌ها را حل نماید و بتواند از تمام ظرفیت‌های ممکن استفاده نمایند لذا وجود بالندگی سازمانی منجر به تغییر نگرش‌ها و دیدگاه‌ها شده و به استقرار نظام‌های نوین کمک نماید.

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق دانش‌پرور (۱۴۰۱) با عنوان رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی در موسسه امنیتی و حفاظتی نظم آوران حافظ پارس، عباس زاده سهرور (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنده، گاو و اوکمینی^{viii} (۲۰۲۲) با عنوان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تعهد کارگران در سازمان‌های مخابراتی منتخب در دلتای نیجر، واجید^{ix} و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان رهبری تغییر گرا و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بیمارستان‌های فعال در پاکستان همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی اول نشان داد بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق دانش‌پرور (۱۴۰۱) با عنوان رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی در موسسه امنیتی و حفاظتی نظم آوران حافظ پارس، عباس زاده سهرور (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنده، گاو و اوکمینی^x (۲۰۲۲) با عنوان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تعهد کارگران در سازمان‌های مخابراتی منتخب در دلتای نیجر، واجید^{xi} و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان رهبری تغییر گرا و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بیمارستان‌های فعال در پاکستان همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد بالندگی سازمانی بر رفتارهای فرا وظیفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق عباس زاده سهرور (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری

معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند، صیامی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت کارکنان در رابطه بین جوسازمانی حمایتی و رفتار مشارکت جویانه مثبت مشتری، جیل^{xi i} (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر بلوغ سازمانی بر ابتکار و تعهد شخصی کارکنان در یک سازمانی آلمانی، پوترا^{xi ii} و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان بررسی نقش رهبری معنوی و رفتار فرا وظیفه‌ای بر بهبود عملکرد در شهر دنپاسار-بالی همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد رفتارهای فرا وظیفه‌ای بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بالندگی سازمانی شاخصی نو در بهبود سلامت روانی کارکنان، ناطق و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان تأثیر مشارکت‌های فردی بر رفتار شهروندی سازمانی در شرایط بحران در بین کارکنان شهرداری مشهد، پوترا^{xi v} و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان بررسی نقش رهبری معنوی و رفتار فرا وظیفه‌ای بر بهبود عملکرد در شهر دنپاسار-بالی، جیانگ^{xv} و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار فرا وظیفه‌ای در نمایندگی ساخت‌وساز در ۵ استان در چین همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم نشان داد باز بودن و شفافیت سازمان بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق صیامی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت کارکنان در رابطه بین جوسازمانی حمایتی و رفتار مشارکت جویانه مثبت مشتری، مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بالندگی سازمانی شاخصی نو در بهبود سلامت روانی کارکنان، واجدا^{xvi} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان مشارکت کارکنان و رضایت شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط، موادی^{xvi i} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان رهبری معنوی و عملکرد کارکنان: نقش میانجی مشارکت کارکنان در یک شرکت غذای تنقلات در جاوا شرقی اندونزی همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی پنجم نشان داد اعتماد به همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق بهشتی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه عوامل رفتار شهروندی کارکنان بر بالندگی سازمانی در سازمان سنجش آموزش کشور در استان البرز، شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت‌سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار، گاگو و اوکمینی^{xvii} (۲۰۲۲) با عنوان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تعهد

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازي

کارگران در سازمان‌های مخابراتی منتخب در دلتای نیجر، جیل^{xi x} (۲۰۲۰) با عنوان تاثیر بلوغ سازمانی بر ابتکار و تعهد شخصی کارکنان در یک سازمانی آلمانی همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی ششم نشان داد شمول و درگیری با همدیگر بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق ناطق و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان تاثیر مشارکت‌های فردی بر رفتار شهروندی سازمانی در شرایط بحران در بین کارکنان شهرداری مشهد، بهراد و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه بالندگی سازمانی با رفتار شهروندی در بانک ایران‌زمین در شهر تهران، واجید^{xx} و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان رهبری تغییر گرا و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بیمارستان‌های فعال در پاکستان، واجدا^{xxi} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان مشارکت کارکنان و رضایت شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی هفتم نشان داد بازخورد درونی و بیرونی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق دانش‌پرور (۱۴۰۱) با عنوان رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی در موسسه امنیتی و حفاظتی نظم آوران حافظ پارس، عباس زاده سهرور (۱۴۰۰) با عنوان تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرن، موادی^{xxi i} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان رهبری معنوی و عملکرد کارکنان: نقش میانجی مشارکت کارکنان در یک شرکت غذای تنقلات در جاوا شرقی اندونزی، جیل^{xxi i i} (۲۰۲۰) با عنوان تاثیر بلوغ سازمانی بر ابتکار و تعهد شخصی کارکنان در یک سازمانی آلمانی همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی هشتم نشان داد پرورش و توانمندسازی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق صیامی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت کارکنان در رابطه بین جوسازمانی حمایتی و رفتار مشارکت جویانه مثبت مشتری، مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بالندگی سازمانی شاخصی نو در بهبود سلامت روانی کارکنان، گاو و اوکمینی^{xxi v} (۲۰۲۲) با عنوان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تعهد کارگران در سازمان‌های مخابراتی منتخب در دلتای نیجر، واجید^{xxv} و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان رهبری تغییر گرا و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بیمارستان‌های فعال در پاکستان همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی نهم نشان داد ساختار سازمانی با لایه کم بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان تأثیر معناداری ندارد نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق بهشتی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه عوامل رفتار شهروندی کارکنان بر بالندگی سازمانی در سازمان سنجش آموزش کشور در استان البرز، شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار، واجدا^{xxvi} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان مشارکت کارکنان و رضایت شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط، موادی^{xxvi} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان رهبری معنوی و عملکرد کارکنان: نقش میانجی مشارکت کارکنان در یک شرکت غذای تنقلات در جاوا شرقی اندونزی همسو نمی‌باشد.

پیشنهادهای کاربردی بر مبنای یافته‌های پژوهش

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد سازمان به صورت منظم با محیط پیرامون در ارتباط بوده و متناسب با نیازهای محیطی از خود واکنش نشان دهد، تکنولوژی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مدرن را بکار گیرد، مدیران به صورت دوره‌ای دوره‌های آموزشی را برای کارکنان اجرا نمایند و با تفویض اختیار به سلسله‌مراتب پایین‌تر کارکنان را توانمند نمایند.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد به کارگیری سیستم بازخورد مناسب، جهت پیشرفت و رسیدن به هدف بکار گیرد به نحوی که از طریق این سیستم بتواند از عملکرد سازمانی خود آگاه یابد و با دریافت انتقادات و پیشنهادهای، از نارسایی‌های خود آگاهی یافته و با ریشه‌یابی و حل مشکلات بتواند متناسب با نیازهای جدید سیستم آموزشی و علمی روز دنیا از خود واکنش نشان دهد و به سطح قابل قبولی از رفتارهای فرا وظیفه‌ای دست یابد.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان با مشارکت دادن کارکنان در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان کارکنان را در جریان امور قرار دهند تا از این طریق حس تعصب نسبت به سازمان در کارکنان ایجاد شده و کارکنان به رفتارهای فرا وظیفه‌ای روی آورند.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد با ورود فناوری‌های نوین به سازمان، سازمان مهندسی مجدد انجام گردد و تغییرات اساسی متناسب با تکنولوژی‌های ورودی انجام شود و فرایندها و مراحل انجام فعالیت‌های سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد مدیران با رفتارهای منصفانه با کارکنان برخورد کنند. هنگامی که مدیری تمایل به خیرخواهی، حفظ آبرو و حیثیت دیگران داشته باشد و صادقانه به رفاه افراد توجه کند، کارکنان مطمئن می‌شوند که فرصت طلبانه عمل نخواهد کرد و به او اعتماد خواهند کرد همچنین مدیر باید بین وعده‌ها، حرف و عمل خود تناسب ایجاد نماید به گونه‌ای که به وعده‌های خود جامه عمل بپوشاند. همچنین امور مختلف سازمان را به کارکنان واگذار کنند تا به طور مستقل عمل نمایند و از استعدادها و توانایی‌های کارکنان به خوبی استفاده شود.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد مدیران با به کارگیری سیستم‌های تشویق و تنبیه کارکنان را به مشارکت و درگیری درباره مسائل و مشکلات تحریک نمایند و با استفاده از سیستم دموکراتیک، دادوستد اطلاعات بین کارکنان برقرار گردد.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد به صورت دوره‌ای دستاوردها، عملکردها، ضعف‌ها و کمبودهای موجود در محیط کار و کارکنان به آن‌ها گزارش داده شود تا کارکنان از عملکرد خود آگاه شده و نقایص خود را برطرف نمایند.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد مشاغل به گونه‌ای طراحی شود که برای کارکنان با ارزش باشد. فرد توانایی انجام وظایف محوله را داشته باشد و فرد در شغل خود احساس آزادی و اختیار عمل داشته باشد و بر شغل و وظایف محوله کنترل داشته باشد و محیط کاری دوستانه‌ای بر سازمان حاکم باشد.

به مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان پیشنهاد می‌گردد به دلیل اهمیت فناوری اطلاعات در دنیای امروز و همچنین حرکت به سمت دولت الکترونیک که یکی از محورهای استراتژیک در چشم‌انداز تدوینی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان است، ایجاد یک واحد مجزا به نام فناوری اطلاعات زیر نظر سازمان ضروری است.

منابع

- ۱) ایمانی، جواد (۱۳۹۳)، بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مشارکتی با توسعه‌سازمانی در بین دبیران مقطع متوسطه شهرستان بندرعباس، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال ۹، شماره ۲، صص ۹۱-۱۱۰
- ۲) براقی، مریم، ستاری، مهدی، نجف زاده، محمدرحیم (۱۳۹۷)، بررسی عوامل انگیزشی مشارکت ورزشی و تأثیر آن بر هزینه‌های درمانی کارمندان اداره مخابرات استان آذربایجان غربی، پنجمین همایش بین‌المللی نوآوری، توسعه و کسب‌وکار، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان.
- ۳) بریمانی، ابوالقاسم، رضایی پاچی، محمد (۱۳۹۹)، بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۴۱، صص ۸۷-۹۵
- ۴) بهشتی، آرش، مسلمی کویری، مینا، عاقلی، میثم (۱۳۹۸)، بررسی رابطه عوامل رفتار شهروندی کارکنان بر بالندگی سازمانی در سازمان سنجش آموزش کشور در استان البرز، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی.
- ۵) ترکمان، مهدی (۱۳۹۵)، بررسی رابطه انواع فرهنگ‌سازمانی با بالندگی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی، مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال ۹، شماره ۱، صص ۹۱-۱۱۸
- ۶) حاتم پور، فرزانه، یار محمدیان، محمدحسین، توکلی، ناهید (۱۳۹۰)، شناسایی نیازهای سطوح بلوغ سازمانی بر اساس مدل بالندگی توانمندی کارکنان در بخش مدارک پزشکی بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۸، شماره ۶، صص ۷۵۴-۷۶۵
- ۷) حسینی، سید علی‌اصغر (۱۳۹۴)، بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی کارکنان بانک مهر اقتصاد استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیرجان.
- ۸) حسینی، سیده محبوبه (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مشارکت سازمانی کارکنان با میزان بهره‌وری مالی در سازمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۶، شماره ۸۴، صص ۱۰۳۰-۱۰۱۷
- ۹) خدرلو، اسماعیل (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی با متغیر امنیت شغلی مطالعه موردی سازمان منطقه آزاد قشم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قشم
- ۱۰) دانش‌پور، هادی (۱۴۰۱)، رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی در موسسه امنیتی و حفاظتی نظم آوران حافظ پارس، هفتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار.

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازي

(۱۱) دعایی، حبیب‌الله، پور، سمیرا، رضایی راد، مصطفی، خریدار، فاطمه (۱۳۹۲)، درک تأثیرگذاری بالندگی و عدالت سازمانی از منظر شاخص‌های رفتاری، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ۵، شماره ۱۰، صص ۱۴۵-۱۶۸

(۱۲) رجبی دیورزم، فرزین (۱۳۹۵)، مبانی و روش‌های مشارکت کارکنان در اداره سازمان‌ها، ماهنامه فن‌آوری سیما، شماره ۹۶، صص ۲۶-۲۱

(۱۳) روح الهی، مهدی، خانی پور، سید سجاد، باقری، مهناز، موسوی داودی، سیدمهدی (۱۳۹۹)، بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران، فصلنامه کارافن، دوره ۱۷، شماره ۳، صص ۷۷-۶۱

(۱۴) زکی، محمدجواد، زکی، محمدصادق (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعلق سازمانی، سومین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق.

(۱۵) سلیمانی کشایه، سجاد، همتی نژاد، مهرعلی، رضوی، محمدحسین، کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۹۶)، شناسایی و مدل‌سازی عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه رفتار شهروند سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۴۴، صص ۱۳۸-۱۱۹

(۱۶) شعبانی بشلی، زهرا (۱۴۰۱)، رابطه محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی معلمان (مورد مطالعه: مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی)، فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، سال ۳، شماره ۷، صص ۱۱۱-۱۰۲

(۱۷) شمس‌الدینی، سهیلا و بابایی نژاد، عباس، ۱۴۰۳، بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان با بالندگی سازمانی و مشارکت سازمانی در اداره کل پست استان کرمان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، مهندسی صنایع، حسابداری و اقتصاد در علوم انسانی، <https://civilica.com/doc/2025672>

(۱۸) صیامی، سحر، گریمر، مارتین، مارتین، آنجلا (۱۳۹۹)، نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت کارکنان در رابطه بین جوسازمانی حمایتی و رفتار مشارکت جویانه مثبت مشتری، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، دوره ۱۲، شماره ۱.

(۱۹) طوطیان اصفهانی، صدیقه، گودرزی، لیلا (۱۳۹۸)، تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین مدیران بانک قوامین شهر تهران، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ۱۳، شماره ۵۵، صص ۱۰۴-۸۲

(۲۰) عابدینی قلعه سری، سید باقر، باقرپور، معصومه (۱۳۹۸)، اولویت‌بندی و مقایسه عوامل مؤثر بر

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۱، بهار ۱۴۰۴

- بالندگی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان ساری)، نامه آموزش عالی، سال ۱۲، شماره ۴۷، صص ۷۹-۹۹
- ۲۱) عباس زاده سهرن، یداله (۱۴۰۰)، تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند، فصلنامه مدیریت عملیات، سال ۱، شماره ۱، صص ۱۸۹-۱۶۷
- ۲۲) عطاری، رفعت، ذکریایی، منیژه، حسینی، سیدوحیده (۱۴۰۰)، الگوی توسعه رفتار شهروندی سازمانی مدیران در سازمان آموزش و پرورش با رویکرد آمیخته، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۱۵، شماره ۳، صص ۱۳۶-۱۰۳
- ۲۳) قرائتی، حسن، ۱۴۰۲، تبیین الگوی ارتباط بین بالندگی سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، ششمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان، <https://civilica.com/doc/1967694>
- ۲۴) کرمی، هادی (۱۳۹۶)، بررسی مسائل و مشکلات تصمیم‌گیری گروهی، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱، صص ۳۳۷-۳۲۴
- ۲۵) کروی، مهدی، بهاری، جعفر، محمدی، سمیرا، بذله، مرجان، بهاری، شهلا (۱۳۹۸)، تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان در صنعت هتلداری (مطالعه موردی: هتل‌های ۵ ستاره شهر تبریز)، اندیشه جغرافیایی، سال ۱۱، شماره ۲۲، صص ۵۷-۴۰
- ۲۶) گودرزوند چگینی، مهرداد، یوسفی، ثمین، دلشاد، مهیار (۱۳۹۴)، رابطه بین تعهد مدیریت به کیفیت خدمات و خروجی‌های سازمانی با توجه به نقش میانجی گر مشارکت مؤثر کارکنان در بانک‌های استان گیلان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۰، صص ۵۰-۳۹
- ۲۷) محمودی، احمد، نیک‌بین، برانوش، خانجانی، علیرضا، قربانی، محمدحسین (۱۴۰۱)، نقش نظام پیشنهادی در میزان شفافیت و بالندگی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان البرز، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، شماره ۵۷، صص ۳۲۰-۳۰۰
- ۲۸) مرداسی، شهین، چناری، وحید، احمدی، سید علی‌اکبر، تمیمی، محمد (۱۴۰۱)، الگوی خط‌مشی گذاری سوت زنی در راستای بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)، مجله خط‌مشی گذاری عمومی، دوره ۱۳، شماره ۴۷.

بررسی تاثیر بالندگی سازمانی بر رفتار مشارکت جویانه کارکنان.../اژدري و سرفرازی

۲۹) مهدی زاده، مهدی، پیروز، پیمان، زارع، شکوفه (۱۳۹۸)، بالندگی سازمانی شاخصی نو در بهبود سلامت روانی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری.

۳۰) میرزایی، وحید و حاجی پور، مرتضی و میرزاییان، تکت، ۱۴۰۳، رابطه مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی)، نوزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/2149720>

۳۱) ناطق، تهمینه، ایباغی، سعید، ثنایی، محمد (۱۳۹۵)، تأثیر مشارکت‌های فردی بر رفتار شهروندی سازمانی در شرایط بحران در بین کارکنان شهرداری مشهد، هشتمین اجلاس آسیایی جامعه ایمن و اولین اجلاس منطقه‌ای جامعه ایمن مشهد

۳۲) نجفی، امیر، حسنی، سعیده (۱۳۹۷)، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با کارآفرینی درون‌سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱۱.

33) Chiva, R. (2017). The learning organization and the level of consciousness. The Learning Organization, 24(3).

34) Jiang, Weiping, Zhao, Xianbo, Ni, Jiongbina(2017), The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior, www.mdpi.com/journal/sustainability,

35) Jill, Walters Glombik(2020), The impact of organizational growth on employees' personal initiative and commitment, Journal of Applied Leadership and Management, vol 8. pp 90-114

36) Leonardi, Salvo(2015), Employee participation and involvement: the Italian case and trade union issues, Journals Permissions, Vol 15, pp 1-19.

37) Muadi, Heryawan, Joko, Suyono, Nurul, Aini(2021), Spiritual Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement, Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey.

38) Putra, Ida Bagus Udayana, Ni Wayan, Sri Suprpti, I Gusti Ayu, Manuati Dewi, I Gede, Riana(2019), Investigation Of The Role Of Spiritual Leadership And Ocb To Improve Performance, international journal of Economics, No 12, pp 430-439

- 39) Wajda Wikhamn, Björn Remneland Wikhamn & Jonas Fasth (2022) Employee participation and job satisfaction in SMEs: investigating strategic exploitation and exploration as moderators, The International Journal of Human Resource Management, 33:16, 3197-3223
- 40) Wajid, Mehmood, Sadaf, Khan, Tajneen, Affnaan Saleh, Jehanzeb, Khan, Misbahud, Din, Khyber, Khan(2022), Change-Oriented Leadership and Employee's Participation in Decision Making. An empirical study of the Hospitals operating in KP, Pakistan, Indian Journal of Economics and Business, Vol 21, No 1, pp 185-169

یادداشت‌ها:

-
- i. Chiva
ii. Organ
iii. Gogo & Okemini
iv. Wajid
v. Wajda
vi. Muadi
vii. Jill
viii. Gogo & Okemini
ix. Wajid
x. Gogo & Okemini
xi. 0
xii. Jill
xiii. Putra
xiv. Putra
xv. Jiang
xvi. Wajda
xvii. Muadi
xviii. Gogo & Okemini
xix. Jill
xx. Wajid
xxi. Wajda
xxii. Muadi
xxiii. Jill
xxiv. Gogo & Okemini
xxv. Wajid
xxvi. Wajda
xxvii. Muadi

Investigating the effect of Organizational growth and Participatory behavior of employees with moderator role of Organizational citizenship behavior Case Study: University of Medical Sciences and Healthcare Services Hormozgan Province

Khalil Ajdari¹

Receipt: 15/01/2025

Acceptance: 28/01/2025

Mehrza Sarfarazi²

Abstract

The present study was carried out trying to the effect of Organizational growth on Participatory behavior of employees with moderator role of Organizational citizenship behavior in University of Medical Sciences and Healthcare Services of Hormozgan Province. In terms of research objective and data collection method, the study is an applied and descriptive-correlation one. The research statistical population consisted of 22727 Employees in University of Medical Sciences and Healthcare Services Hormozgan Province. from which a total of 378 subjects were selected as the sample using Cochran formula and accident sampling method. In addition, research data was collected through Organizational growth (Spidez), Participatory behavior of employees (Rosemary et al) and Organizational citizenship behavior (Vaijayanthi et al) In order to assess the validity of the questionnaires, the views of the distinguished professor of guidance and some experts in this field were used. Survey and the reliability of which was calculated through Cronbach's Alpha. After the questionnaires were collected and it was found, by means of Kolmogorov-Smirnov test, that variables were normal, the data were analyzed using Pearson Correlation in SPSS and Lierel software. The results of the research original hypothesis indicated that Organizational growth on significantly influences Participatory behavior of employees With moderator role of Organizational citizenship behavior in University of Medical Sciences and Healthcare Services of Hormozgan Province

Keywords

Organizational growth, Participatory behavior of employees, Organizational citizenship behavior, University of Medical Sciences and Healthcare Services

1-Department of Public Administration, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran.
ajdarikhalil@gmail.com

2-Department of Public Administration, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran.
(Corresponding Author) Mehrzadsarfarazi55@gmail.com