*J TOLOO E BEHDASHT, School of Public Health, Yazd Shahid Sadoughi Univ Med Sci*

*ORIGINAL ARTICLE*
*Received:2025/01/06* *Accepted:2025/03/12*

# Investigating the Relationship between Social Participation and Organizational Citizenship Behavior and the Mediating Role of Organizational Fatigue in Employees of the Healthcare Network in Lanjan City

**Hojatollah Khalili Nogurani(M.Sc.)[1], Zohreh Karimiankakolaki(Ph.D.)[2]**

1.M.Sc. Health Services Management, Department of Health, ShK.C., Islamic Azad University, Shahrekord, Iran
2.Corresponding Author: Associate Professor ,Social Determinants of Health Research Center,ShK.C., Islamic Azad University, Shahrekord, Iran Email: Zohrehkarimian68@gmail.com Tel:09132366910

## Abstract

**Introduction:** Social participation expands social and public capital of society, and organizational citizenship behavior contributes significantly to organizational management. However, job burnout can have negative effects on individual, family, and social relationships. The aim of the present study was to investigate the relationship between social participation and organizational citizenship behavior and the mediating role of organizational fatigue in employees of the healthcare network in Lenjan city.

**Method:** This cross-sectional study was descriptive-analytical conducted in 2024. A total of 205 people (79 men and 126 women) were selected as study samples. The study subjects were selected from the healthcare network personnel of Lenjan County, Isfahan Province by simple random sampling (Professional, expert and doctor). To collect data, standard questionnaires were used: Employee Social Engagement (Dorsetkar et al. 2010) with a Cronbach's alpha above 0/8, Oregon and Kanoxi Organizational Citizenship Behavior (OCB ) with a Cronbach's alpha of 0/76, and Swedish Job Fatigue (SOFI-20) with a Cronbach's alpha of 0/95. The analysis of the obtained data was performed using SPSS statistical software version 26 at a significance level of 0/05 with a correlation test.

**Results:** The results showed that the mean of the social participation variable in the studied samples was 77/83±11/47. The mean (standard deviation) of the social citizenship behavior variable in the studied samples was 53/95±3/06. The mean (standard deviation) of the job fatigue variable in the studied sample was 89/30±4/01. In the final model, the job fatigue variable is a partial mediator variable in the relationship between social participation and organizational citizenship behavior.

**Conclusion:** The findings suggest that increasing employee social participation can lead to improved organizational citizenship behaviors. On the other hand, organizational citizenship behavior and social participation are also inversely related to job burnout, meaning that strengthening such behaviors may help reduce job fatigue.

**Keywords:** Social Participation, Organizational Behavior, Fatigue, Health System

**Conflict of interest:** The authors declared no conflict of interest.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

**This Paper Should be Cited as:**
Author: Hojatollah Khalili Nogurani, Zohreh Karimiankakolaki. Investigating the Relationship between Social Participation and Organizational Citizenship Behavior and the Mediating Role …..……Tolooebehdasht Journal. 2025;24(1)48-63.[Persian]

# بررسی ارتباط مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خستگی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان

**نویسندگان: حجت اله خلیلی نوگورانی[1]، زهره کریمیان کاکلکی[2]**

۱.کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه بهداشت، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

۲.نویسنده مسئول: دانشیار آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

شماره تماس:۰۹۱۳۲۳۶۶۹۱۰ Email:zohrehkarimian68@gmail.com

**طلوع بهداشت**

**دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد**
**سال بیست وچهارم**
**شماره اول**
**فروردین و اردیبهشت**
**شماره مسلسل:۱۰۹**

تاریخ وصول:۱۴۰۳/۱۰/۱۷
تاریخ پذیرش:۱۴۰۳/۱۲/۲۲

## چکیده

**مقدمه:** مشارکت اجتماعی، سرمایهٔ اجتماعی و عمومی جامعه را گسترش می دهد و رفتار شهروندی سازمانی کمک قابل توجهی به مدیریت سازمان می کند. با این حال خستگی شغلی می تواند اثرات منفی بر روابط فردی، خانوادگی و اجتماعی در پی داشته باشد. هدف از انجام مطالعه حاضر بررسی ارتباط مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خستگی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان در سال ۱۴۰۳ بود.

**روش بررسی:** این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی– تحلیلی در سال ۱۴۰۳ بود. جمعا تعداد ۲۰۵ نفر(۷۹ مرد و ۱۲۶ زن) به عنوان نمونه های مورد مطالعه انتخاب شدند. افراد مورد مطالعه از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان استان اصفهان (کاردان، کارشناس و پزشک) به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد، مشارکت اجتماعی کارکنان (درستکار و همکاران ۱۳۹۹) با آلفا کرونباخ بالای ۰/۸، رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوکسی(OCB) با آلفا کرونباخ ۰/۷۶و خستگی شغلی سوئد(SOFI-20) با آلفا کرونباخ ۰/۹۵ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ با آزمون همبستگی اسپیرمن انجام شد.

**یافته ها:** نتایج نشان داد میانگین متغیر مشارکت اجتماعی در نمونه های مورد بررسی ۱۱/۴۷±۸۳/۷۷ بود. میانگین متغیر رفتار شهروندی اجتماعی در نمونه های مورد بررسی۳/۰۶±۵۳/۹۵ بود. میانگین متغیر خستگی شغلی در نمونه مورد بررسی ۴۱۱/۰۱±۸۹/۳۰ بود. در مدل نهایی در رابطه بین مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، خستگی شغلی یک متغیر میانجی جزئی است.

**نتیجه گیری:** یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش مشارکت اجتماعی کارکنان می‌تواند به بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی منجر شود. از سوی دیگر رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت اجتماعی نیز رابطه معکوسی با خستگی شغلی دارند، به این معنا که تقویت اینگونه رفتارها ممکن است به کاهش خستگی شغلی کمک کند.

**واژه های کلیدی:** مشارکت اجتماعی، رفتار سازمانی، خستگی، نظام سلامت

این مقاله حاصل پایان نامه تحقیقاتی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد می باشد.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]



CC BY-NC 4.0

**مقدمه**

یکی از مهم ترین عواملی که به تداوم حیات بشر کمک کرده، همکاری و مشارکت میان انسان هاست. از منظر جامعه شناسی، مشارکت به عنوان فرآیند تعاملی چندسویه مطرح می شود که مداخله و نظارت مردم و قابلیت سیاسی - اجتماعی نظام را در دستیابی به توسعه، همراه با عدالت اجتماعی در پی خواهد داشت(۱،۲). بنیادی ترین اندیشه زیرساز مشارکت، پذیرش اصل برابری مردم است و هدف از آن هم فکری، همکاری و تشریک مساعی افراد در جهت بهبود کمیت و کیفیت زندگی در تمامی زمینه های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است(۱،۲). یکی از وجوه اصلی مشارکت اجتماعی، مشارکت در سازمان های مردم نهاد است. نرخ کم مشارکت افراد در برنامه های داوطلبانه می تواند حمایت اجتماعی را ضعیف کند و سبب بی هنجاری و ناهنجاری شود. مشارکت اجتماعی به کمک سازمان دهی گروه ها، سرمایهٔ اجتماعی و عمومی جامعه را گسترش می دهد(۱)، همچنین وسیله ای است که گروه های فرعی و حاشیه ای را قدرتمند می کند تا به کمک همین مشارکت منابع و خدمات دولتی را توسعه دهند. شرایط اجتماعی و سیاسی حاکم بر جامعه، نوع نگاه مسئولان و برنامه ریزان، خلقیات و روحیات مردم، تجربه ها و واقعیت های گذشتهٔ جامعه، بر پذیرش و رد اجرای مشارکت اجتماعی مؤثرند(۱).

رفتار شهروندی سازمانی یکی از متغیرهای متعدد شغلی است. از جمله مفاهیمی که برای استفاده بهینه و افزایش بهره وری نیروی انسانی مورد توجه مدیران قرار گرفته است، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی می باشد(۳،۴). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری و فرا وظیفه ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و به طور مستقیم یا غیر مستقیم بوسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی شود(۵). با توجه به اینکه افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه های مدیران است، بنابراین شناخت رفتار شهروندی سازمانی و زمینه های استقرار آن می تواند گام موثر و مفیدی در این مسیر به شمار آید، امروزه سازمان های موفق، کارکنانی دارند که تمایل دارند فراتر از شغل رسمی شان، مسؤلیت و آزادانه وقت خود، تلاش و انرژی خود را برای موفقیت شغلی شان در دستور کار قرار دهند(۵).

رفتار شهروندی سازمانی در مقایسه با دیگر رفتارهای سازمانی یک متغیر مهم است که کمک قابل توجهی به مدیریت سازمان می کند. کارفرمایان برای ارائه محیط کارِ بهینه و به منظور مواجه شدن با مشکلاتی مانند بهروری پایین و عملکرد پایین سازمان باید متغیرهای اثر گذار را مطالعه کنند رفتار شهروندی سازمانی در این راستا مفید است(۶). چه بسا افرادی که سال ها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارد؛ بلکه اگر فرصت کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند(۶). عوامل شغلی مؤثر بر سلامت می تواند باعث بروز خستگی های شغلی در فرد شاغل گردد که این خود می تواند اثرات منفی زیادی بر سایر حوزه های زندگی از جمله روابط فردی، خانوادگی و اجتماعی را در پی داشته باشد(۴،۷). خستگی شغلی از مشکلات اجتماعی عصر ما و ناشی از فشارهای کاری و زندگی است. این مشکل به علت خلل احساسی، ذهنی و فیزیکی و در پی تنش های بسیار و طولانی ایجاد می شود و در صورتی که این تنش ها ادامه داشته باشد، فرد مبتلا انگیزه خود را برای ادامه نقش


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

خود در محیط کاری و جامعه از دست می دهد(۸،۹). در مطالعات مختلف ارتباط بین خستگی شغلی و بروز خطاهای شغلی و پزشکی، همچنین ترک محل خدمت و کاهش مشارکت های اجتماعی مشاهده شده که این شرایط احتمالا باعث به وجود آمدن شرایط نا ایمنی در محیط کاری خواهد شد(۱۰،۱۱). در این راستا شناخت وضع موجود خستگی شغلی و نقش آن در مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی می تواند اطلاعاتی را جهت اخذ تصمیم فراهم سازد تا مدیران منابع انسانی با تکیه بر منابع اطلاعاتی مکفی، راهکارهایی را جهت برنامه ریزی و تصمیم گیری و رفع یا تقلیل عوامل ایجاد کننده خستگی شغلی به کارگیرند. مطالعات مختلفی در این زمینه انجام شده است. در مطالعه ای که توسط شمس و همکاران (۱۴۰۰) با هدف بررسی رابطه سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مرکز آموزشی-درمانی الزهرا اصفهان انجام شد. نتایج نشان داد سازمان‌ها از جمله مراکز آموزشی- درمانی مورد مطالعه می‌بایست برخی از اقدامات را به منظور بهبود سلامت اجتماعی کارکنان انجام دهند؛ زیرا رفتار کارکنان در بیمارستان‌ها تأثیر زیادی بر بهبود اثربخشی و عملکرد آن‌ها و در نتیجه بهبودی بیماران دارند. از سوی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث روحیه و اعتماد بالاتر کارکنان می‌شود(۱۲). همچنین مطالعه جعفری و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی: پیمایشی از محیط بیمارستان نشان دهنده ارتباط معنی دار بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت اجتماعی است. با توجه به نقش حیاتی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در ارتقاء سلامت جامعه، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد و سلامت روانی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است(۱۳). این مطالعه با تمرکز بر ارتباط مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خستگی شغلی، می‌تواند به شناسایی راهکارهایی برای بهبود عملکرد و کاهش فشارهای روانی این کارکنان کمک کند. لذا هدف از مطالعه حاضر، بررسی ارتباط مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میاتجی خستگی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان در سال ۱۴۰۳ می باشد.

## روش بررسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، مقطعی از نوع توصیفی-تحلیلی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۴۰ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان استان اصفهان (شامل پرسنل کاردان، کارشناس و پزشک) بودند که تعداد ۲۰۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند و به روش نمونه گیری تصادفی و داوطلبانه وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود به مطالعه حاضر پرسنل شبکه بهداشت لنجان استان اصفهان بودن و سابقه کار بیشتر از ۱ سال بود. از جمله معیارهای خروج نیز می توان به تکمیل ناقص پرسشنامه ها، انتقال یا قطع همکاری با شبکه بهداشت و درمان و عدم رضایت برای شرکت در مطالعه اشاره کرد. ابتدا در جلسه توجیهی اهداف مطالعه برای شرکت کنندگان شرح داده شد و سپس پرسشنامه ها به صورت خودگزارشی تکمیل شد. ابزار گردآوری داده ها شامل سه پرسشنامه استاندارد، همچنین اطلاعات دموگرافیک شامل سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کار بود.

قسمت اول پرسشنامه مشارکت اجتماعی کارکنان (درستکار و همکاران ۱۳۹۹) بود. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده و هدف


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]
[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

آن ارزیابی تمایل به مشارکت اجتماعی کارکنان از ابعاد مختلف (مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب، مشارکت خود انگیخته) می باشد. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای(کاملا موافق- موافق- بی نظر- مخالف- کاملا مخالف) بود، امتیاز کلی پرسشنامه حاصل جمع امتیاز سوالات بود، دامنه نمره بین کمترین تا بیشترین (۲۰-۱۰۰ نمره) را شامل می شود. این پرسشنامه دارای ۲ بعد مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب (سوالات ۱۱-۱) و مشارکت خود انگیخته (سوالات ۲۰-۱۲) بود. در پژوهش درستکار و همکاران (۱۳۹۹) روایی صوری و محتوایی این مقیاس توسط اساتید دانشگاه مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی اعتبار مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای دو بعد مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب، مشارکت خود انگیخته به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۱ گزارش شد(۱۴).

قسمت دوم پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB) ساخته اورگان و کانوکسی بود. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی و ابعاد آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) است. طیف پاسخگویی آن از نوع طیف لیکرت ۵ نقطه ای(کاملا موافق- موافق- بی نظر- مخالف- کاملا مخالف) می باشد. پرسشنامه فوق دارای پنج بعد نوع دوستی (سوالات ۳-۱)، وجدان (سوالات۶-۴)،جوانمردی (سوالات۱۰-۷)، رفتار مدنی (سوالات ۱۳-۱۱) و ادب و ملاحظه (سوالات ۱۵-۱۴) بود، برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد جمع می شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات با هم جمع می شود، دامنه نمره بین کمترین تا بیشترین (۱۵-۷۵ نمره) را شامل می شود. این پرسشنامه دارای روایی و پایایی مناسبی است. در پژوهش پور سلطانی زرندی و همکاران (۱۳۹۲) اعتبار پرسشنامه با بهره گیری از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی به دست آمد. با مطالعهٔ آزمایشی روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پایایی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد(۱۵).

پرسشنامه سوم، پرسشنامه خستگی شغلی سوئدی SOFI-20 بود که دارای ۲۰ سوال می باشد و نحوه نمره گذاری آن به صورت طیف لیکرت ۱۰ نقطه ای بود و دامنه نمره ۲۰ تا ۲۰۰ را شامل می شد. این پرسشنامه دارای ۵ بعد فقدان انرژی(سوالات ۳، ۸، ۱۵، ۱۷)، بعد تلاش جسمانی (سوالات ۱، ۷، ۱۳، ۱۹)، ناراحتی جسمانی (۴، ۶، ۱۱، ۱۸)، فقدان انگیزش (۲،۱۰، ۱۲،۲۰)، خواب آلودگی (۵، ۹، ۱۴، ۱۶) می باشد. در پژوهش جوادپور و همکاران (۱۳۹۴) سنجش پایایی و روایی نسخه فارسی پرسشنامه فوق، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ انجام شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که نسخه فارسی پرسشنامه از برازش مطلوبی برخوردار است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه SOFI-20 ۰/۹۵ بدست آمد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ ابعاد مختلف پرسشنامه بین ۰/۶۹- ۰/۸۸ به دست آمد(۱۶).

در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای پرسش نامه مورد بررسی قرار گرفت. داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی اسپیرمن) تجزیه و تحلیل شد. به منظور توصیف داده های مذکور با استفاده از نرم افزارSPSS26، شاخص های


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]
[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

فراوانی و در سطح استنباطی برای بررسی روابط از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. سطح معنی داری در تمامی آزمون ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

**یافته ها**

در این مطالعه تعداد ۲۰۵ شرکت کننده مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج توصیفی جمعیت شناسی در مطالعه حاضر نشان می دهد میانگین سن بیماران ۱۳/۱۵±۳۹/۸۹ سال بود که ۶۱/۵ درصد(۱۲۶نفر) زن و ۳۸/۵ درصد(۷۹نفر) مرد بودند. اکثریت ۵۹/۹ درصد(۱۲۲نفر) ۳۱ تا ۴۵ سال سن داشتند. ۶۰ درصد(۱۲۳ نفر) به صورت قراردادی و ۴۰ درصد(۸۲ نفر) نیروی رسمی بودند. اکثریت ۶۳/۹ درصد(۱۲۷نفر) متاهل و ۶۵/۹ درصد (۱۳۵نفر) از شرکت کنندگان تحصیلات کارشناسی داشتند (جدول ۱). میانگین نمره مشارکت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و خستگی شغلی و ابعاد آنها در مطالعه حاضر در جدول ۲ ارائه شده است. میانگین متغیر مشارکت اجتماعی در نمونه های مورد بررسی ۱۱/۴۷±۸۳/۷۷ بود.

میانگین زیرمقیاس مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب در نمونه های مورد بررسی ۱۰/۹۷±۴۲/۴۰ و مشارکت خود انگیخته ۳/۸۳±۴۱/۳۷ بود.

میانگین نمره متغیر رفتار شهروندی سازمانی در نمونه های مورد بررسی ۳/۰۶±۵۳/۹۵ بود. همچنین بیشترین نمره مربوط به زیر مقیاس رفتارهای شهروندی سازمانی در رفتار مدنی ۰/۸۴±۱۰/۶۴ و کمترین نمره در زیرمقیاس ادب و ملاحظه ۱/۲۱±۸/۹۹ بدست آمد.

میانگین نمره متغیر خستگی شغلی در نمونه مورد بررسی ۴/۰۱±۸۹/۳۰ بود. بیشترین نمره مربوط به زیر مقیاس فقدان انگیزش ۱/۴۷±۲۱/۶۶ و کمترین نمره مربوط به زیرمقیاس خواب آلودگی ۱/۳۶±۱۴/۸۷ بود.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان در سال ۱۴۰۳

| متغیر | زیرگروه | تعداد | درصد (٪) |
|---|---|---|---|
| جنسیت | مرد | ۷۹ | ۳۸/۵ |
| | زن | ۱۲۶ | ۶۱/۵ |
| رده سنی (سال) | کمتر از ۳۰ | ۵۵ | ۲۶/۸ |
| | ۳۱-۴۵ | ۱۲۲ | ۵۹/۵ |
| | بیشتر از ۴۵ | ۲۸ | ۱۳/۷ |
| نوع استخدام | قراردادی | ۱۲۳ | ۶۰ |
| | رسمی | ۸۲ | ۴۰ |
| سابقه کار | ۵ سال یا کمتر | ۵۷ | ۲۷/۸ |
| | ۶ تا ۱۰ | ۳۹ | ۱۹/۰ |
| | ۱۱ تا ۱۵ | ۴۸ | ۲۳/۴ |
| | بیشتر از ۱۵ | ۶۱ | ۲۹/۸ |
| وضعیت تاهل | متاهل | ۱۲۷ | ۶۳/۹ |
| | مجرد | ۷۸ | ۳۶/۱۰ |
| وضعیت تحصیلات | فوق دیپلم یا پایین تر | ۱۶ | ۷/۸ |
| | لیسانس | ۱۳۵ | ۶۵/۹ |
| | فوق لیسانس | ۴۳ | ۲۱/۰ |
| | دکتری | ۱۱ | ۵/۴ |


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]
[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

جدول ۲: ویژگی های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیر مشارکت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و خستگی شغلی

| متغیر | کمترین مقدار | بیشترین مقدار | میانگین | انحراف استاندارد |
|---|---|---|---|---|
| نمره مشارکت اجتماعی | ۵۶/۰ | ۱۰۰/۰ | ۸۳/۷۷ | ۱۱/۴۷ |
| مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب | ۱۴/۰ | ۵۵/۰ | ۴۲/۴۰ | ۱۰/۹۷ |
| مشارکت خود انگیخته | ۳۳/۰ | ۴۵/۰ | ۴۱/۳۷ | ۳/۸۳ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۴۷/۰ | ۶۲/۰ | ۵۳/۹۵ | ۳/۰۶ |
| نوع دوستی | ۵/۰ | ۱۵/۰ | ۱۰/۵۸ | ۱/۶۰ |
| وجدان | ۱۰/۰ | ۱۵/۰ | ۱۴/۶۰ | ۰/۶۱ |
| جوانمردی | ۷/۰ | ۱۴/۰ | ۹/۱۳ | ۱/۵۳ |
| رفتار مدنی | ۸/۰ | ۱۲/۰ | ۱۰/۶۴ | ۰/۸۴ |
| ادب و ملاحضه | ۶/۰ | ۱۰/۰ | ۸/۹۹ | ۱/۲۱ |
| خستگی شغلی | ۷۹/۰ | ۹۷/۰ | ۸۹/۳۰ | ۴/۰۱ |
| فقدان انرژی | ۱۴/۰ | ۲۱/۰ | ۱۷/۲۲ | ۱/۲۳ |
| تلاش جسمانی | ۱۵/۰ | ۲۴/۰ | ۱۵/۰۲ | ۱/۴۱ |
| ناراحتی جسمانی | ۱۲/۰ | ۲۱/۰ | ۲۰/۵۲ | ۱/۴۲ |
| فقدان انگیزش | ۱۴/۰ | ۲۱/۰ | ۲۱/۶۶ | ۱/۴۷ |
| خواب آلودگی | ۱۳/۰ | ۲۰/۰ | ۱۴/۸۷ | ۱/۳۶ |

نتایج تجزیه وتحلیل آماری حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن در جدول ۳ نشان داد که بین متغیر مشارکت اجتماعی با متغیرهای رفتار شهروندی رابطه متوسط، مثبت و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد ($r=۰/۴۳، p<۰/۰۵$).

بین متغیر مشارکت اجتماعی با متغیرهای خستگی شغلی، رابطه ضعیف، منفی و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد ($r=-۰/۳۳، p=۰/۰۰۴$).

همچنین بین متغیرهای رفتار شهروند سازمانی با متغیر خستگی شغلی رابطه ضعیف، منفی و معنی داری از لحاظ آماری مشاهده شد ($r=-۰/۲۰، p=۰/۰۰۱$).

مطالعه حاضر نشان داد که بین سه متغیر مشارکت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و خستگی شغلی دو به دو ارتباط معنی داری از لحاظ آماری وجود داشت ($p<۰/۰۰۵$).

مدل ۱، ارتباط بین متغیر رفتار سازمانی با مشارکت اجتماعی با میانجی گری متغیر خستگی شغلی را نشان می دهد. نتایج نشان داد متغیر میانجی خستگی شغلی در رابطه بین دو متغیر رفتار سازمانی و مشارکت اجتماعی؛ یک متغیر میانجی جزئی است. به بیان دیگر ویژگی های رفتار سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با تاثیر بر متغیر خستگی شغلی باعث افزایش یا کاهش در متغیر مشارکت می شود.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

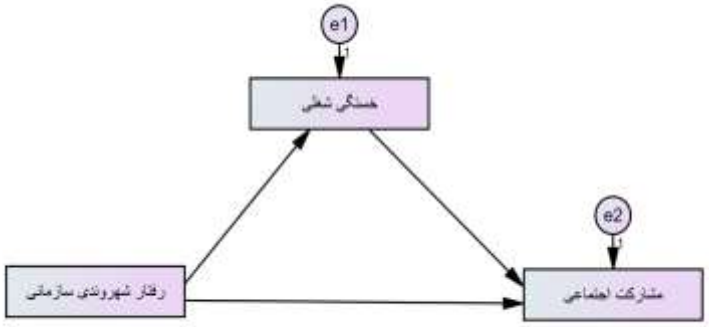


CC BY-NC 4.0

جدول ۳: ارتباط بین متغیرهای مشارکت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و خستگی شغلی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان در سال ۱۴۰۳

| متغیر | مشارکت اجتماعی | | رفتار شهروندی سازمانی | | خستگی شغلی | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | r | p* | r | p* | r | p* |
| مشارکت اجتماعی | ۱ | ــــ | | | | |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۴۳ | <۰/۰۰۱ | ۱ | ــــ | | |
| خستگی شغلی | -۰/۳۳ | ۰/۰۰۴ | -۰/۲۰ | ۰/۰۰۱ | ۱ | ــــ |

P-value: ضریب همبستگی اسپیرمن. *(p <۰/۰۵)




مدل ۱: مدل نهایی بررسی ارتباط بین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت اجتماعی با میانجیگری متغیر خستگی شغلی

## بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط مشارکت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خستگی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان در سال ۱۴۰۳ انجام شد. میانگین نمره متغیر مشارکت اجتماعی در نمونه های مورد بررسی ۱۱/۴۷±۸۳/۷۷ بود. میانگین زیر مقیاس مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب در نمونه های مورد بررسی ۱۰/۹۷±۴۲/۴۰ و مشارکت خود انگیخته ۳/۸۳±۴۱/۳۷ بود. مطالعه حاضر نشان داد میانگین مشارکت اجتماعی در نمونه مورد بررسی در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد که این یافته با نتایج مطالعه اونجی و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی همبستگی مشارکت اجتماعی با توانایی استفاده از خدمات برخط سلامت در میان‌سالان شهر کاشان با میانگین مشارکت اجتماعی ۴۳/۸±۵۷/۲۱ که نشان‌دهنده مشارکت در حد متوسط است(۱۷) همخوانی دارد. در خصوص زیرمقیاس‌های مشارکت، یافته‌ها حاکی از آن است که مشارکت ناشی از جو سازمانی مطلوب در سطح مطلوبی قرار دارد که این نتیجه با پژوهش مهدی زاده و همکاران (۱۴۰۲) که تأثیر مثبت جو سازمانی را بر مشارکت کارکنان نشان داده بودند مطابقت دارد(۱). همچنین میانگین مشارکت خودانگیخته در سطح نسبتاً بالایی مشاهده شد که با یافته‌های کبیری نائینی (۱۴۰۲) در مورد انگیزه درونی بالای کارکنان بخش سلامت همسو است(۱۸). در سطح بین‌المللی، یافته‌های حاضر با هالدن و همکاران (۲۰۱۹) در مورد سطح بالای مشارکت اجتماعی کارکنان بخش سلامت(۱۹) و همچنین با مطالعه فینا و همکاران (۲۰۲۱) که تأثیر جو سازمانی حمایتی بر افزایش مشارکت کارکنان را نشان داده بود(۲۰) همخوانی دارد. هرچند در مورد مشارکت خودانگیخته، یافته‌های حاضر تا حدی با نتایج کارافریس و همکاران (۲۰۲۲) که گزارش کرده


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]
[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

بودند انگیزش بیرونی نمرات بالاتری از انگیزش درونی دارند در تناقض است(۲۱). این تفاوت‌ها ممکن است ناشی از تفاوت در نمونه‌گیری یا ابزارهای اندازه‌گیری باشد. به طور کلی، یافته‌های این مطالعه ضمن تأیید نقش مثبت جو سازمانی در افزایش مشارکت کارکنان، بر اهمیت توجه به انگیزه‌های درونی کارکنان بخش سلامت تأکید می‌کند.

میانگین نمره متغیر رفتار شهروندی سازمانی در نمونه های مورد بررسی۳/۰۶±۵۳/۹۵ بود. همچنین بیشترین نمره مربوط به زیر مقیاس رفتارهای شهروندی سازمانی در رفتار مدنی ۰/۸۴±۱۰/۶۴ و کمترین نمره در زیر مقیاس ادب و ملاحظه ۱/۲۱±۸/۹۹ به دست آمد. مطالعه حاضر نشان داد میانگین رفتار شهروندی سازمانی در نمونه مورد بررسی در سطح متوسطی قرار دارد. در مطالعه سلیمانی و همکاران (۲۰۱۵) نتایج حاکی از آن است که اعضای هیأت علمی در برخورداری از ویژگی‌های رفتارهای شهروندی سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارند و با مطالعه حاضر همخوانی نسبی دارد(۲۲). در مطالعه پاشا و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار حرفه‌ای با میانجی‌گری سلامت جسمانی پرستاران میانگین رفتار شهروندی سازمانی ۹۳/۱۷±۷۷/۷۵ بود(۲۳) که نسبت به مطالعه حاضر در سطح بالاتری قرا داشت. در مطالعه هاشم زاده و همکاران(۱۴۰۲) رفتار شهروندی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه آستان قدس رضوی شهر مشهد بیش از حد متوسط بود و با مطالعه حاضر نسبتا همخوانی دارد(۲۴). در خصوص زیرمقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی، یافته‌ها حاکی از آن است که رفتار مدنی بالاترین نمره را به خود اختصاص داده است و از سوی دیگر کمترین نمره مربوط به زیر مقیاس ادب و ملاحظه بود که این نتیجه با پژوهش هاشم زاده و همکاران (۱۴۰۲) که نشان دادند اطاعت سازمانی و وفاداری سازمانی و ابتکارات فردی به صورت معنی داری، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی می کند مطابقت دارد. همچنین این یافته تا حدی با نتایج یزدان شناس (۱۴۰۳) که عوامل فردی را به عنوان عامل موثر بر رفتار سازمانی مثبت گرا معرفی کرده بود در تناقض است(۲۵).

در سطح بین‌المللی، یافته‌های حاضر با نتایج کاوو و همکاران (۲۰۲۳) در مورد رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی و بررسی اثر تعدیل‌کننده انگیزه مشارکت داوطلبانه همخوانی دارد که نشان دهنده تاثیر سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است(۲۶). به طور کلی یافته‌های این مطالعه ضمن تأیید تمایل کارکنان بخش سلامت به مشارکت در رفتارهای شهروندی سازمانی خصوصا در فعالیت‌های مدنی، لزوم توجه بیشتر به تقویت بعد ادب و ملاحظه در محیط‌های درمانی را نشان می‌دهد.

میانگین نمره متغیر خستگی شغلی در نمونه مورد بررسی ۴/۰۱±۸۹/۳۰ بود. بیشترین نمره مربوط به زیر مقیاس فقدان انگیزش ۱/۴۷±۲۱/۶۶ و کمترین نمره مربوط به زیر مقیاس خواب آلودگی۱/۳۶±۱۴/۸۷ بود. مطالعه حاضر نشان داد میانگین خستگی شغلی در نمونه مورد بررسی در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد، برخلاف نتایج حاضر در مطالعه اسلامی و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد میانگین نمره فرسودگی شغلی۳۷/۸۴± ۴۱/۱۹ در سطح ضعیف بود(۲۷). همچنین در مطالعه هانی و همکاران


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]
[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

(۱۴۰۲) میانگین نمره کلی خستگی شغلی ۵/۰۶±۶۲/۶۹۵ به دست آمد(۲۸). در مطالعه حیدری و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی ارتباط بین تنش شغلی با خستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی درمانی شهرستان گرگان میانگین خستگی شغلی ۲۲/۵ ± ۵۳/۱۸ بود و در سطح کمتر از حد متوسط ارزیابی شد. بیشترین نمره مربوط به بعد فقدان انرژی و کمترین نیز مربوط به بعد تلاش جسمانی بود(۲۹) که در تناقض با نتایج مطالعه حاضر است. در میان ابعاد خستگی شغلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که فقدان انگیزش بالاترین نمره را به خود اختصاص داده است و از سوی دیگر کمترین نمره مربوط به زیرمقیاس خواب‌آلودگی بود که این نتیجه با پژوهش پروری و همکاران (۱۴۰۲) در خصوص تاثیر بارکاری ذهنی بر خستگی شغلی کارکنان بیمارستان، تناقض دارد(۳۰). خستگی در محیط های کاری ممکن است ناشی از نبود تعادل بین شدت فعالیت، طول ساعات کار و زمان ریکاوری باشد. پیامدهای احتمالی خستگی در دنیای واقعی مستند شده است. کاهش هوشیاری، کاهش توانایی در پردازش اطلاعات، افزایش زمان عکس العمل، کاهش سطح ایمنی، افت سطح سلامت فیزیکی و روانی، تأثیرات منفی بر ایمنی و عملکرد افراد و اختلال در کیفیت زندگی فردی از جمله پیامدهای خستگی هستند(۲۹). با این حال خواب آلودگی در پرسنل بهداشت و درمان علی رغم فشار کاری بالا، به دلیل ماهیت حساس شغل آنها در سطح پایین‌تری قرار داشت. نتایج این مطالعه در کنار تحقیقات مشابه نشان می‌دهد که در محیط‌های درمانی، بعد روانی خستگی شغلی (به ویژه کاهش انگیزش) نسبت به ابعاد فیزیکی آن بارزتر است. این یافته اهمیت توجه به مداخلات روان‌شناختی و انگیزشی را در کاهش خستگی شغلی کارکنان بخش سلامت برجسته می‌سازد.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین متغیر مشارکت اجتماعی با متغیرهای رفتار شهروندی، رابطه متوسط، مثبت و معنی دار مشاهده شد. به عبارت دیگر هرچقدر میزان رفتار شهروندی سازمانی افزایش می یابد، مشارکت اجتماعی آنان بیشتر می شود که با نتایج مطالعه جعفری و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی: پیمایشی از محیط بیمارستان در خصوص ارتباط معنی دار بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت اجتماعی همخوانی دارد(۱۳). در همین راستا در مطالعه Grego-Planer و همکاران (۲۰۱۹ ) نتایج نشاد داد بُعد عاطفی تعهد سازمانی، بیشترین همبستگی مثبت را با رفتار شهروندی سازمانی دارد(۳۱). با توجه به نتایج می توان اینگونه بیان کرد که رفتار شهروندی سازمانی باعث می شود که کارکنان حاضر به مشارکت و برقراری ارتباط با سایر کارکنان شوند.

نتایج نشان داد که تاثیر متغیر میانجی خستگی سازمانی در رابطه ی بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت اجتماعی معنادار نیست؛ بنابراین در افراد مورد بررسی متغیر خستگی شغلی متغیر میانجی‌گر بین دو متغیر دیگر نیست. مدل نهایی بررسی ارتباط بین متغیر رفتار سازمانی با مشارکت اجتماعی با میانجی گری متغیر خستگی شغلی نشان داد متغیر میانجی خستگی شغلی در رابطه بین دو متغیر رفتار سازمانی و مشارکت اجتماعی؛ یک متغیر میانجی جزئی است. به بیان دیگر ویژگی های رفتار سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

صورت غیر مستقیم با تاثیر بر متغیر خستگی شغلی باعث افزایش یا کاهش در متغیر مشارکت می شود که با مطالعه سلطانی نژاد و همکاران (۱۴۰۲) در خصوص بررسی تأثیر توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری نقش سازمانی و نقش تعدیل‌گر جنسیت(۳۲) و مطالعه Torlak و همکاران (۲۰۲۱) در خصوص پیوندهای مرتبط با رفتار برنامه‌ریزی‌شده پرستاران، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی همخوانی دارد(۳۳). در همین راستا در مطالعه عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی نقش میانجی خستگی هیجانی در تبیین ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی، در میان رابطه بین ابعاد عدالت (توزیعی و رویه‌ای) و ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی، خستگی هیجانی تنها رابطه بین عدالت توزیعی و رفتارهای شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند(۳۴). همچنین نتایج حاصل از پژوهش خالق خواه و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که میان رفتارهای شهروندی سازمانی و مشارکت اجتماعی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر رابطه معنی داری وجود دارد و مولفه های وظیفه شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی و مولفه احترام و تکریم رفتار شهروندی سازمانی با مشارکت اجتماعی کارکنان رابطه معنی داری دارند و مولفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی با مشارکت اجتماعی رابطه معنی داری ندارد(۳۵).

در همین راستا در مطالعه صادقی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نتایج پژوهش نشان داده است که رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مقطع متوسطه دوره اول ارتباط مثبت معنادار دارد. بدین معنی که هر قدر میزان رفتار شهروندی سازمانی در ایران افزایش یابد، فرسودگی شغلی آنان افزایش می یابد ولی در دو بعد خستگی عاطفی و فقدان موفقیت فردی ارتباط منفی معنی دار دارد بدین معنی که هرچه رفتار شهروندی سازمانی افزایش یابد خستگی عاطفی و فقدان موفقیت شخصی کاهش می یابد(۳۶). نتایج این پژوهش بر اهمیت تقویت مشارکت اجتماعی و رفتارهای شهروندی در محیط‌های کاری تأکید می‌کند. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فضایی مناسب برای تعاملات سازنده میان کارکنان و تشویق آنان به مشارکت در فعالیت‌های گروهی، نه‌تنها عملکرد سازمانی را بهبود بخشند، بلکه از میزان خستگی و فرسودگی شغلی بکاهند. برنامه‌های آموزشی و انگیزشی که رفتارهای شهروندی سازمانی را ترویج می‌دهند نیز می‌توانند به عنوان راهکاری مؤثر در جهت ارتقای رضایت شغلی و کاهش تنش‌های کاری مورد توجه قرار گیرند.

پژوهش حاضر از چندین نقطه قوت برخوردار است؛ از جمله بررسی همزمان متغیرهای کلیدی، تمرکز بر جامعه‌ای با حساسیت شغلی بالا، استفاده از روش‌های آماری معتبر و داشتن کاربردهای عملی در مدیریت منابع انسانی. با این حال، محدودیت‌هایی نیز وجود دارد؛ از جمله مقطعی بودن مطالعه که امکان استنباط علّی را محدود می‌کند، وابستگی به داده‌های خوداظهاری که ممکن است تحت تأثیر سوگیری باشد، عدم کنترل برخی متغیرهای مداخله‌گر مانند ویژگی‌های فردی و سازمانی و محدودیت در تعمیم‌پذیری نتایج به سایر مشاغل.

برای مطالعات آینده پیشنهاد می‌شود از طراحی طولی برای بررسی رابطه علّی استفاده شود، متغیرهای تعدیل‌گر مانندحمایت اجتماعی یا سبک رهبری مورد توجه قرار گیرند، روش‌های ترکیبی کیفی و کمّی به کار روند، پژوهش


CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]
[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

در سایر حوزه‌های شغلی تکرار شود و بر اساس یافته‌ها مداخلات عملی طراحی و ارزیابی گردد تا بتوان درک جامع‌تری از این روابط به دست آورد. این مطالعه نشان می‌دهد که بین مشارکت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و خستگی شغلی در میان کارکنان شبکه بهداشت و درمان روابط معناداری وجود دارد.

یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش مشارکت اجتماعی کارکنان می‌تواند به بهبود رفتارهای فرانقش آنان در سازمان منجر شود. همچنین مشارکت اجتماعی بالاتر با کاهش سطح خستگی شغلی همراه است که نشان دهنده نقش مثبت تعاملات اجتماعی در حفظ سلامت روانی کارکنان می‌باشد. از سوی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه معکوسی با خستگی شغلی دارد، به این معنا که تقویت اینگونه رفتارها ممکن است به کاهش احساس فرسودگی شغلی کمک کند. در نهایت توجه همزمان به ابعاد اجتماعی و سازمانی محیط کار می‌تواند به ایجاد جوّی سالم و پویا در سازمان منجر شود.

**ملاحظات اخلاقی**

این تحقیق مصوب شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد با کد اخلاق IR.IAU.FALA.REC.1402.047 است. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی رضایت نامه آگاهانه کتبی اخذ شد و به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که نیازی به ذکر اطلاعات شخصی نمی باشد

**سهم نویسندگان**

حجت الله خلیلی: طراحی پژوهش و گردآوری داده ها؛ زهره کریمیان کاکلکی: چارچوب نظری تحقیق، آنالیز داده ها و نگارش گزارش نهایی را بر عهده داشتند. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تایید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته اند.

**حمایت مالی**

حامی مالی این مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد می باشد.

**تضاد منافع**

هیچگونه تعارض منافعی وجود ندارد.

**تقدیر و تشکر**

بدینوسیله از ریاست محترم دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد و از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان و کلیه کسانی که در این پژوهش همکاری داشتند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

**References**

1-Mehdizadeh I, Rajaeepor S, Siadat SA. Organizational Silence and Positive Leadership Strategies: The Mediating Role of Psychological Empowerment. Journal of Public Administration. 2023;15(1):67-93.

2-Reshadi M. Association between Trust and Social Participation (Case Study: Citizens in Hamadan Province). Quarterly of Social Studies and Research in Iran. 2020;9(4):907-30.

3-Ghamkhari SM, Nabinia A, Rasouli A. The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Professional Ethics. Ethics in

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]



CC BY-NC 4.0

Science and Technology. 2024;19(0):144-50.

4-Mayel Afshar M, Rajab Zadeh A, Memarpour M. The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Employee Productivity In University Hospitals Of Tehran Medical Sciences. Payavard Salamat. 2012;6(2).

5-Mansor A, Darus A, Dali M. Mediating effect of self-efficacy on self-leadership and teachers' organizational citizenship behavior: A conceptual framework. International Journal of Economics Business and Management Studies. 2013;2(1):1-11.

6-Yahaya A, Yahaya N, Maalip H & et al. The relationship between the occupational stress, organizational commitment, and job satisfaction with organizational citizenship behavior. Archives Des Sciences. 2012;65(3):55-73.

7-Dargahi H, Gharib M, Goodarzi M. Quality of work life in nursing employees of Tehran University of Medical Sciences hospitals. Hayat. 2007;13(2):13-21.

8-Shah MK, Gandrakota N, Cimiotti JP & et al. Prevalence of and factors associated with nurse burnout in the US. JAMA network open. 2021;4(2):e2036469-e.

9-Orsal O, Orsal O, Duru P & et al. Evaluation of the factors associated with Burnout of nurses working at a state hospital in turkey. Nursing Practice Today. 2017;4(1):21-34.

10-Rassouli M, Zandiye S, Noorian M & et al. Fatigue and Its Related Factors in Pediatric and Adult Oncology Nurses. Iran Journal of Nursing (2008-5923). 2011;24(72):1-7.

11-Sh S-S, Fatahmoghadam L, Parchebafieh S. Work-related ruminanation and job fatigue among the staff of disaster and medical emergency management center of Alborz province. Feyz, Journal of Kashan University of Medical Sciences. 2022;27(5):597-606.

12-Shams Ghahfarokhi M, Ghasemi M, Shams Ghahfarokhi F. Relationship between Social Well-being and Organizational Citizenship Behavior among Employees of Al-Zahra University Hospital, Isfahan, Iran. Journal of health research in community. 2021;7(1):13-24.

13-Jafari M, Ghasemyani S, Sadeghifar J & et al. Relationship between organizational citizenship behavior and social capital: Survey from hospital setting. Hospital topics. 2020;98(3):81-8.

14-Akhshi N, Golabi F. Social Happiness and Social Participation. Journal of Applied Sociology. 2015;26(3):139-60.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

15-poorsoltani h, amirjinaghandar r. The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers of Mashhad in 2011. Sport Management Journal. 2013;5(16):127-47.

16-Javadpour F, Keshavarzi S, Choobineh A & et al. Validity and reliability of the Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI-20) among Iranian working population. Journal of Ergonomics. 2015;3(1):50-8.

17-Sadat Izadi-Avanji F, Kafaei-Atrian M, Hashemi sJ. Relationship of Social Participation With the Ability to Use Online Health Services in Middle-aged People of Kashan, Iran. Qom University of Medical Sciences Journal. 2023;17(1):1-8.

18-Kabiri Naeini M, Hosseini M, Elahi Z. The Effect of Social Support on the Motivation of Health Workers of Yazd with the Mediating Role of Job Stress. Quarterly Journal of Management Strategies in Health System. 2023;7(4):347-55.

19-Haldane V, Chuah FL, Srivastava A & et al. Community participation in health services development, implementation, and evaluation: A systematic review of empowerment, health, community, and process outcomes. PloS one. 2019;14(5):e0216112.

20-Phina ON, Ogechukwuand NN, Shallom AA. Organizational climate and employee engagement: A commercial bank perspective in Southeast Nigeria. Annals of Management and Organization Research. 2021;2(3):161-73.

21-Karaferis D, Aletras V, Raikou M & et al. Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. Materia Socio-Medica. 2022;34(3):216.

22-Soleymani S, Bagheri A, Abolghasemi M. Assessment of Organizational Citizenship Behavior Status between Tabriz University Faculty Members. Higher Education Letter. 2015;7(28):57-73.

23-Zahedpasha B, Sahebalzamani M, Fattah Moghaddam L. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Professional Behavior Mediated by Nurses' Physical Health. Journal of Babol University of Medical Sciences. 2021;23(1):405-11.

24-Hasemzadeh MJ, Akrami H, Sangari M & et al. Effective Factors on Organizational Citizenship Behavior of Librarians of Astan Quds Razavi Libraries. Library and Information Sciences. 2024;26(3):31-62.

25-Yazdanshenas M, Dehghanan H, Mahmoudzadeh SM & et al. A Model of positive organizational behavior in creative industries. Positive Psychology Research. 2024;9(4):115-36.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

26-Kao J-C, Cho C-C, Kao R-H. Perceived organizational support and organizational citizenship behavior–A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. Frontiers in Psychology. 2023;14:1082130.

27-Eslami H, Amini A, Babaeian R & et al. Assessment of Job Burnout Among Staff in Medical Diagnostic Laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2013. Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences. 2014;13(6):497-508.

28-Hani E, Rafiee M, Eskandari T. Investigating the Relationship of Work-related Stress and Work Fatigue with the Prevalence of Skeletal-muscular Disorders in Pre-hospital Emergency Staff in Saveh in 2023. Journal of Ergonomics. 2023;11(3):220-8.

29-Heidari A, Imani Gorgi S, Kouchak F & et al. Relationship between Job Tension and Job Fatigue among Nurses of the Educational-Medical Hospitals in Gorgan, Iran. Journal of Occupational Hygiene Engineering. 2023;10(1):53-60.

30-Parvari R, Karimi S, Oliaei M & et al. Investigating the Effect of Job and Demographic Characteristics on Mental Workload and Subsequent Job Fatigue in Operating Room Personnel of Educational-Therapeutic Hospitals. Journal of Health. 2023;14(2):203-13.

31-Grego-Planer D. The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. Sustainability. 2019;11(22):6395.

32-Soltani Nejad J, Salajeghe S, Sheikhy A. Investigating the Effect of Structural Empowerment on Burnout with Mediating the Role of Organizational and the Role of Gender Moderator (Case Study: Faculty Members of Iranian Public Universities). Public Management Researches. 2021;14(54):169-95.

33-Torlak NG, Kuzey C, Sait Dinç M & et al. Links connecting nurses' planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. Journal of Workplace Behavioral Health. 2021;36(1):77-103.

34-Abdolmaleki S, Nasiri F, Sadeghifar M. Studying the mediating role of emotional exhaustion in explaining the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. Educational Leadership and Management Quarterly. 2014;8(1):99-114.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]

 CC BY-NC 4.0

35-Khaleghikhah A, Zahedbabolan A, Ziadpour V. Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and social participation of employees. The first Global Conference on Research in Educational Sciences , Psychology and Social Sciences.2016.

36-Sadeghi A, Hosseinzadeh D, Davoodi A. Studying the relationship between organizational citizenship behavior and teachers' burnout. World Conference of New Horizons in Human Sciences, Future Studies and Empowerment.2015.

[ Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-18 ]

[ DOI: 10.18502/tbj.v24i1.18928 ]


CC BY-NC 4.0