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

ORIGINAL ARTICLE
Received:2025/10/21 *Accepted:2025/12/02*

Investigating the Relationship between Self-Regulation and Organizational Structure with the Mediating Role of Social Attrition in Healthcare Network Employees in Lenjan County

Yousef Norouzi (MSc.)[1], Monika Motaghi (Ph.D.)[2]

1.M.Sc. student of Management of health and treatment services, Shahrekord Islamic Azad University, Shahrekord,Iran.

2.Corresponding Author: Assistant Professor of health care Management, Department of Health, Shk.c., Islamic Azad University, Shahrekord, Iran Email: monikamotaghi3005@iau.ac.ir Tel:03833361000-9

Abstract

Introduction: Employees' productivity is influenced by a wide range of individual and organizational factors.Accordingly, this study investigated the relationship between self-regulation and organizational structure, with social loafing serving as a mediating variable, among employees of the Lenjan County Health Network.

Methods: This descriptive-correlational study employed path analysis within the framework of structural equation modeling (SEM). The study population consisted of 430 employees of the Lenjan County Health Network, from whom a sample of 186 participants was selected using Cochran's sample size formula. Data were collected using the Bouffard Self-Regulation Questionnaire, the Beheshti-Far Social Loafing Questionnaire, and the Robbins Organizational Structure Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS software. Pearson's and Spearman's correlation coefficients were calculated to examine bivariate relationships, while SEM with path analysis was employed to evaluate the direct and indirect relationships among the study variables and to test the proposed conceptual mode

Results: The results of SEM analysis demonstrated that self-regulation had a significant positive direct effect on organizational structure ($\beta=0/29$, $p<0/001$). Furthermore, self-regulation exerted a significant direct negative effect on social loafing ($\beta=-0/215$, $p<0/001$), indicating that higher levels of self-regulation were associated with lower levels of social loafing. In addition, social loafing had a significant negative effect on organizational structure ($\beta=-0/11$, $p=0/002$). The indirect effects analysis further revealed that self-regulation had a significant positive indirect effect on organizational structure through reducing social loafing ($\beta=0/17$, $p<0/001$).

Conclusion: Self-regulation was significantly associated with improved organizational structure and reduced social loafing. Enhancing self-regulation may strengthen organizational structure by reducing social loafing among healthcare employees.

Keywords: Self-Regulation, Organizational Structure, Social Loafing

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

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

This Paper Should be Cited as:

Author: Yousef Norouzi, Monika Motaghi. Investigating the Relationship between Self-Regulation and Organizational Structure with the Mediating Role of Social Attrition …..…….Tolooebehdasht Journal. 2026;24(6)80-97.[Persian]

بررسی رابطه خود تنظیمی و ساختار سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان

نویسندگان: یوسف نوروزی[۱]، مونیکا متقی[۲]

۱.دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی،دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد، شهرکرد، ایران

۲.نویسنده مسئول:استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه بهداشت، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران شماره تماس:۰۹۱۲۲۴۶۶۰۰۹ Email:monikamotaghi3005@iau.ac.ir

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد
سال بیست وچهارم
شماره ششم
بهمن و اسفند
شماره مسلسل:۱۱۴

تاریخ وصول:۱۴۰۴/۰۷/۲۹
تاریخ پذیرش:۱۴۰۴/۰۹/۱۱

چکیده

مقدمه: عوامل متعددی در ارتقای بهره وری کارکنان تاثیر گذار هستند. لذا این مطالعه بررسی رابطه خود تنظیمی با ساختار سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان می باشد.

روش بررسی: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و با استفاده از تحلیل مسیر مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۳۰ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان بود که بر اساس فرمول کوکران، ۱۸۶ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه خودتنظیمی بوفارد، پرسشنامه سایش اجتماعی بهشتی‌فر و پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و از طریق آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن تحلیل شدند. همچنین، برای بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرها و آزمون مدل پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان داد که خودتنظیمی اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ساختار سازمانی دارد($p<۰/۰۰۱$ و $\beta=۰/۲۹$) همچنین، خودتنظیمی به‌طور مستقیم و معنادار بر کاهش سایش اجتماعی تأثیر می‌گذارد($p<۰/۰۰۱$ و $\beta=۰/۲۱۵$). علاوه بر این، سایش اجتماعی به‌طور معناداری موجب کاهش ساختار سازمانی می‌شود($p<۰/۰۰۲$ و $\beta=۰/۱۱$). یافته‌های مربوط به اثرات غیرمستقیم نشان داد که خودتنظیمی از طریق کاهش سایش اجتماعی، اثر غیرمستقیم و معناداری بر افزایش ساختار سازمانی دارد($p<۰/۰۰۱$ و $\beta=۰/۱۷$).

نتیجه‌گیری: خود دتنظیمی با بهبود ساختار سازمانی و کاهش سایش اجتماعی ارتباط معناداری داشت. تقویت خودتنظیمی و کاهش سایش اجتماعی می‌تواند به ارتقای ساختار سازمانی در کارکنان شبکه‌های بهداشت و درمان کمک کند.

واژه‌های کلیدی: خود تنظیمی، ساختارسازمانی، سایش اجتماعی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد می باشد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

CC BY-NC 4.0

مقدمه

ساختار سازمانی مجموعه‌ای از اصول و روابط است که وظایف، مسئولیت‌ها، روابط و فرآیندهای ارتباطی درون سازمان را به‌طور منظم و منطقی سازمان‌دهی می‌کند. هدف اصلی ساختار سازمانی، استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و فیزیکی برای تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمانی است. بنابراین رشد سازمانی و تبدیل سازمان از شکل بسته به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و منعطف، نمونه هایی از تغییراتی هستند که در سازمانها به وجود آمده است(۱). در سازمان ها افراد ایجاد کننده محیط کاری بوده وعملکرد مناسب و با کیفیت نیروهای شاغل، ارزش های آن سازمان هستند. بی توجهی به نیازهای کارکنان ،کوتاهی در فراهم کردن محیطی مناسب جهت تامین نیازهای آنان از جمله احترام اجتماعی، رشد و شکوفایی، پرورش استعداد و نبوغ به افزایش ناکامی کارمندان خواهد انجامید که نتیجه آن کارکرد ضعیف تر و نهایتا ساختار سازمان را متزلزل خواهد نمود وضرورتا ایجاب می نماید از منابع انسانی علمی وبا تجربه همراه با تعهد در سازمان ها استفاده کرد(۲). شناخت علمی مسائل و متغیرهای مرتبط با ارتقای سازمانی منوط به رشد و ارتقای حرفه ای پرسنل می باشد. یکی از عوامل موثر در تعالی و پیشرفت سازمانی واگذاری نقش ها به افراد بر اساس شایستگی است. تصمیم گیری متمرکز براساس تمرکز سازمانی در گروههای کاری به معنای متمرکز بودن حق تصمیم گیری در شرکت و یا سازمان است، در حالی که تمرکز زدایی به این مفهوم است که حق تصمیم گیری به افراد غیرمتخصص یا سایر افراد فاقد صلاحیت در تصمیم گیری یا شرکت های تابعه واگذار می شود(۳). درساختار سازمان ها تمرکز سازمانی یکی از مهمترین موضوعاتی است که به جهت‌گیری غالب سازمان یا کارکنان در پیگیری اهداف، مدیریت رفتار و تنظیم عملکرد اشاره دارد. این مفهوم بر اساس نظریه تمرکز تنظیمی، شامل دو بعد تمرکز ارتقایی (توجه به رشد و موفقیت) و تمرکز پیشگیرانه (توجه به اجتناب از خطا و حفظ امنیت) است که هر دو نقش مهمی در فرایندهای خودتنظیمی و رفتارهای سازمانی و در نهایت ساختار سازمانی ایفا می‌کنند. بر این اساس، تمرکز سازمانی از طریق فرایندهای خودتنظیمی بر رفتار و عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد. در سازمان‌هایی با تمرکز ارتقایی، کارکنان بیشتر بر رشد، پیشرفت و دستیابی به موفقیت متمرکز می‌شوند، در حالی‌که در سازمان‌های دارای تمرکز پیشگیرانه، کنترل خطا، رعایت الزامات و اجتناب از شکست برجسته‌تر است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این جهت‌گیری‌ها می‌توانند منابع خودتنظیمی کارکنان را تقویت یا تضعیف کرده و در نهایت بر رفتارهای کاری، انگیزش و تعاملات سازمانی اثرگذار باشند(۴).

در سازمان ها افراد در رویارویی با عوامل فشار عصبی و تنش زا متفاوتند، برخی در ملایم ترین برانگیختگی ها نابود می شوند، در حالی که برخی دیگر آسیب ناپذیرترند. که وظایف، مسئولیت‌ها، روابط و فرآیندهای ارتباطی درون سازمان را به طور کامل تحت تاثیر قرار میدهند.امروزه کارکنان در سازمان ها با احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی علاقگی، ارزشیابی منفی از نگرش ها و فعالیت ها وبسیاری از عوامل منفی دیگر مواجهه شده اند که توانایی آنها رادر رسیدن به اهداف ابزاری با مانع روبرو می سازدکه این موضوع عنوانی را به نام

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

CC BY-NC 4.0

سایش اجتماعی مطرح ساخته است که تحلیل رفتگی، تهی شدن، فرسودگی عاطفی، ضعف در تعاملات و مواجهه ها از شاخصه های آن می باشد که منجر به افت علمکردی فرد و در نهایت کاهش عملکرد سازمان را به دنبال خواهد داشت(۵).

سایش اجتماعی سازمانی همه ی رفتارهای منفی و یا تحلیل برنده ای است که در طول زمان کاری از سوی متعاملین با فرد بر وی وارد می شود و باعث تضعیف توانایی ها، تحلیل روندگی شخص می گردد، تضعیف توانایی هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می باشند. همچنین سایش اجتماعی محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است. ساختار سایش شامل رفتارهایی است که در منطق کاری و بیرون منطق کاری هستند و تلاش می کنند که مانع از پیشرفت در روابط درون فردی مثبت، موفقیت کاری یا بدست آوردن شهرت و خوشنامی در کار شوند(۶). سایش اجتماعی همچنین یکی از دستاورد های منفی زندگی اجتماعی است که هزینه های سنگینی برای سازمان ها و جامعه دارد(۷). محققین معتقدند سایش اجتماعی با نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایتمندی، تعهد پایین و عدم اعتماد میان افراد همراه است که پیامدهای روانی همانند فشار روحی، تنیدگی و افسردگی و همچنین پیامدهای رفتاری همانند رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار، عملکرد شغلی پایین و رفتار غیر شهروندی را بدنبال خواهد داشت(۸). بنابراین یکی از تئوری هایی که می تواند در ارتباط با تنظم رفتار ، اهداف و کنش ها به کار گرفته شود و موجب کاهش نگرشهای منفی و موانع کاری و تقویت ارتباطات فردی گردد تئوری خودتنظیمی است(۹). خود تنظیمی یکی از جنبه های مهم برای موفقیت در زندگی به شمار می رود. خود تنظیمی به عنوان فرایندی تعریف شده است که در آن فرد رفتار خود را ارزیابی می نماید و مطابق با استانداردها، اهداف و معیارهایی که دارد، رفتارش را مورد قضاوت قرار می دهد و با توجه به نتایج حاصل از این قضاوت، رفتار خود را تنظیم می کند. در همین راستا، نظریه شناخت اجتماعی بندورا برای رشد مدل یادگیری خودتنظیمی، چهارچوب نظری مناسبی فراهم کرد که بر اساس آن مبنای یادگیری خودتنظیمی، شناخت اجتماعی است(۹).

نظریه بندورا با تأکید بر نقش فعال یادگیرنده در بافت اجتماعی و در نظر گرفتن نقش الگوها در اجتماع فراتر از رفتارگرایی تبیین شده و علاوه بر حوزه رفتاری، حوزه های شناختی، انگیزش، خودتنظیمی، حافظه و زبان و اجتماعی و تعامل آنها را با هم نیز دربرمی گیرد. درنتیجه، این نظریه در مباحثی مانند باورهای خودکارآمدی و خودتنظیمی بزرگسالان کاربرد مؤثری دارد(۱۰). در سویی دیگر، بخشی از آموزش خودتنظیمی مربوط به آگاهی فرد از تفکر خود و تحلیل عادتهای فکری مؤثر خویش است که دارای سه فرایند است: خود مشاهده گری، خودارزیابی و به خود واکنش دادن(۱۱). در کنار تاثیر خودتنظیمی بر افزایش عملکرد فرد، وجود مشکلاتی همانند فشار کاری و یا عدم تنظیم سازمانی می تواند خودتنظیمی کارکنان را دچار اختلال کند(۱۲). مطالعات متعددی بر نقش بکارگیری خود تنظیمی در ارتقای رفتار حرفه ای فرد تاکید دارد. مطالعه ی انجام شده در کارکنان مرتبط با دانشگاه نشان داد که خودتنظمی با پویایی و خلاقیت فردی، سازمانی و محیطی ارتباط مستقیم و معنی داری

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

دارد(۱۳)؛ لذا تاکنون در شبکه های بهداشت و درمان کشور پژوهشی با توجه به اهمیت و تقابل مستقیم هر یک از مولفه های خود تنظیمی، ساختار سازمانی و نقش میانجی سایش اجتماعی انجام نشده است بنابر این سعی گردید مطالعه ی باهدف بررسی رابطه خود تنظیمی و ساختار سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان انجام گردد تا از نتایج آن در راستای بهبود کیفیت خدمات استفاده گردد.

روش بررسی

روش اجرای این پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع تحلیل مسیر می باشد جامعه پژوهش شامل ۴۳۰نفر کارکنان زن و مرد شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان، که با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن خطای ۵ درصد در نهایت ۱۸۶ نفر به صورت تصادفی ساده و در دسترس در مطالعه شرکت نمودند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، پژوهشگر پس از اخذ کد اخلاق و دریافت مجوزهای لازم، با معرفی‌نامه رسمی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد به شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان مراجعه و اهداف و مراحل اجرای پژوهش را برای مسئولان مربوطه تشریح نمود. پس از جلب موافقت مسئولان، فرایند انتخاب نمونه آماری جهت پژوهش آغاز شد.پژوهشگر با حضور در محیط پژوهش، افراد واجد شرایط را شناسایی و انتخاب کرد. سپس از آنان برای شرکت در مطالعه دعوت به عمل آورد و پس از ارائه توضیحات لازم درباره اهداف پژوهش و اطمینان بخشی در خصوص محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه‌ها در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. در همین راستا ملاحظات اخلاقی به شرح زیر رعایت گردید۱-رضایت آگاهانه وداوطلبانه آزمودنی ها۲-معیارهای ورود وخروج وامکان خروج از مطالعه۳-احترام به حقوق و شخصیت آزمودنی ها۴-راز داری و امانت داری از سوی پژوهشگر ۵-جبران خطرات احتمالی در حین مطالعه از سوی پژوهشگر.معیارهای ورود به مطالعه شامل اشتغال در شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان، داشتن حداقل ۳ سال سابقه کار و تکمیل فرم رضایت‌نامه آگاهانه بود. همچنین معیارهای خروج شامل تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها و عدم تمایل به ادامه همکاری در پژوهش در نظر گرفته شد.

جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های خودتنظیمی بوفارد (۱۹۹۵)، .سایش اجتماعی بهشتی فر(۱۳۹۰) و ساختارسازمانی رابینز(۱۹۸۷) استفاده گردید. پرسشنامه خودتنظیمی بوفارد و همکاران(۱۹۹۵) شامل ۱۴ سوال بود که پاسخ به سوالات در مقیاس لیکرت طراحی گردیده است که دو عامل راهبرد شناختی و راهبرهای فراشناختی را مورد سنجش قرار می داد و بر اساس نظریه شناختی– اجتماعی بندورا طراحی شده است. شیوه نمره گذاری با استفاده از مقیاس طیف لیکرتی ۵ گزینه ی از گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم، می باشد که به ترتیب نمرات از ۵ تا ۱ داده می شود. مجموع نمرات هر فرد میتواند از ۱۴ الی ۷۰باشد. سوالات شناختی ۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳ وسوالات فراشناختی ۱،۲،۴،۶،۷،۱۱،۱۴می باشند وسوالات ۵ - ۱۳ - ۱۴ به صورت معکوس نمره گذاری میشوند نمره بالاتر در هر مولفه گرایش فرد به کاربرد آن مولفه را نشان می دهد(۱۴). در پژوهش طالب زاده پایایی خرده مقیاس راهبردهای شناختی ۰/۷۱ و خرده مقیاس فراشناختی ۰/۷۸ و پایایی کلی ۰/۷۵گزارش شده

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

است(۱۵). همچنین در مطالعه حاضر ضریب پایایی کلی پرسشنامه بر اساس آلفای کرانباخ ۰/۷۱ بدست آمد. همچنین جهت اندازه گیری سایش اجتماعی از پرسشنامه سایش اجتماعی بهشتی فر(۱۳۹۰) استفاده گردید. دارای ۱۵ سوال میباشد. پرسشنامه شامل سه مولفه سایش مستقیم ،سوالات (۱تا۵)، کلامی، سوالات (۶تا ۱۰) و فیزیکی، سوالات (۱۱تا ۱۵) می باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (هر گز نمره ۰، بندرت۱، تا گاهی اوقات نمره ۲، اغلب اوقات نمره ۳، همیشه نمره ۴) نمره گذاری می شود. بهشتی فر (۱۳۹۰) روایی محتوایی پرسشنامه را ۰/۸۱ و پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آورده است(۱۶). در تحقیق حاضر ضریب پایایی پرسشنامه سایش اجتماعی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴به دست آمد. در راستای سنجش ساختار سازمانی نیز از پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز(۱۹۸۷) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال می باشد. از سوال ۱ تا ۷ مربوط به پیچیدگی ساختار سازمانی، از سئوال ۸ تا ۱۴ مربوط به رسمیت و از سوال ۱۵ تا ۲۴ مربوط به تمرکز ساختاری است. جهت اندازه گیری اندازه هر شاخص مقیاس پنج فاصله ای لیکرت از خیلی کم(۱)،کم(۲)،متوسط(۳)،زیاد(۴) وخیلی زیاد(۵) مورد استفاده قرار گرفت. شاخص پیچیدگی ساختار سازمانی جهت تعیین پیچیدگی سازمان می باشد. در صورت کسب امتیاز ۲۲ و بالاتر نشان از پیچیدگی زیاد سازمان است. میزان تاکید بر مقررات و نحوه عمل به ضوابط در سازمان نشان دهنده میزان رسمی بودن سازمان می‌باشد . عواملی چون شرح شغل و استانداردکاری میزان کنترل سرپرستان بر افراد، میزان آمادگی عمل مدیران و کارکنان، میزان استاندارد بودن کارها، میزان اعمال مقررات و دستورالعمل ها، همه در سنجش میزان رسمی بودن و قانون مداری در سازمان واجد اهمیت بوده و شاخص مؤثری می باشد. در صورت کسب امتیاز ۲۲ و بالاتر سازمان از رسمیت برخوردار خواهد بود. درشاخص تمرکزساختار سازمانی عواملی همچون اختیار مدیران سطوح پایین سازمان در انجام کارها، حدود کنترل اجرای تصمیمات توسط مقامات عالی، میزان مداخله مستقیم در جمع آوری اطلاعات جهت تصمیم گیری و تعبیر و تفسیراطلاعات جمع آوری شده می توانند مورد بررسی قرار گیرند . در صورت کسب امتیاز ۳۰ و بالاتر سازمان غیر متمرکز خواهد بود(۱۷). در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای پرسش نامه مورد بررسی قرار گرفت. داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. به منظور توصیف داده های مذکور با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش۲۶، شاخص های فراوانی،میانگین نمرات وانحراف معیار و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون و برای بررسی اثر مستقیم متغیرها از تحلیل مسیر از نوع معادلات ساختاری استفاده شد واز آزمون سوبل که برای معنادار بودن تاثیر میانجی سایش اجتماعی بین دو متغیر خود تنظیمی و تمرکز سازمانی و ، استفاده گردید.سطح معنی داری در تمامی آزمون هاکمتراز ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

در پژوهش حاضر از بین ۱۸۶ پاسخ‌دهنده طبق جدول شماره یک میانگین (انحراف استاندارد) سن کارمندان (۸/۵۷)۳۶/۹۹ سال بود، که ۴۰/۳ درصد از کارکنان شرکت کننده در مطالعه سن بین ۳۱ تا ۴۵ سال داشتند، ۶۴ درصد دارای جنسیت زن،

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

۶۲/۴ درصد از کارکنان وضعیت استخدامی رسمی یا پیمانی، ۶۷/۲ درصد متاهل و ۴۵/۲ درصد نیز دارای سابقه کار بین ۶ تا ۱۵ سال بودند. میانگین نمرات متغیرها ی خود تنظیمی، ساختار سازمانی و سایش اجتماعی و زیر مقیاس های آنها را نشان می دهد. میانگین نمره(انحراف استاندارد) متغیر خود تنظیمی در نمونه مورد بررسی (۱۵/۷۵)۶۳/۶۴ بود. همچنین مشاهده شد که نمره زیر مقیاس شناختی ۳۲/۴۰ بالاترین میانگین نمره و زیر مقیاس فراشناختی با میانگین ۳۱/۲ پایین ترین میانگین نمره را داشت. همچنین، مشاهده شد که میانگین نمره (انحراف استاندارد) متغیر ساختار سازمانی در نمونه مورد بررسی (۱۲/۲۰)۵۷/۲۹ بود. که زیر مقیاس تمرکز سازمانی با میانگین ۴۳/۳ بالاترین میانگین و زیر مقیاس پیچیدگی ساختار سازمانی با میانگین ۲۷/۸۰ سطح میانگین پایین تری داشت. علاوه بر این، مشاهده شد که میانگین نمره (انحراف استاندارد) متغیر سایش اجتماعی در نمونه مورد بررسی (۹/۱۰)۳۸/۸۴ بودکه زیر مقیاس فیزیکی با میانگین نمره ۲۳/۷۵ ، میانگین بالاتر و زیر مقیاس پیچیدگی سایش مستقیم با میانگین ۲۲/۴۲ سطح میانگین پایین تری داشت(جدول ۲).

در خصوص فرضیه اول تحقیق: بین متغیر خود تنظیمی با متغیرساختار سازمانی رابطه وجود دارد .نتایج تجزیه وتحلیل آماری حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیر خود تنظیمی با متغیرساختار سازمانی رابطه متوسط، مثبت و معنی داری از لحاظ آماری دارد($p<۰/۰۵$). به بیان دیگر با افزایش خود تنظیمی در سازمان ، ساختار سازمانی هم به طور متوسطی افزایش پیدا می کند.

در خصوص فرضیه دوم تحقیق: بین دو متغیر خودتنظیمی و سایش اجتماعی رابطه وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل آماری حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین متغیر خود تنظیمی با متغیر سایش اجتماعی رابطه متوسط، معکوس و معنی داری از لحاظ آماری دارد($p<۰/۰۵$). به بیان دیگر با افزایش سطح خود تنظیمی، سایش اجتماعی به طور متوسطی کاهش پیدا می کند.

در خصوص فرضیه سوم تحقیق: بین دو متغیرساختار سازمانی و سایش اجتماعی رابطه وجود دارد. نتایج تجزیه وتحلیل آماری حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین متغیر ساختار سازمانی با متغیر سایش اجتماعی رابطه متوسط، معکوس و معنی داری از لحاظ آماری دارد($p<۰/۰۵$). به بیان دیگر با افزایش سطح ساختارسازمانی، سایش اجتماعی به طور متوسطی کاهش پیدا می کند.در شکل یک مدل معادلات ساختاری اولیه براساس فرضیه اصلی تحقیق که بررسی ارتباط بین متغیر خود تنظیمی با ساختار سازمانی با میانجی‌گری متغیر سایش اجتماعی را نشان می دهد.

همانطور که در شکل بالا مشاهده می شود با حضور متغیر میانجی سایش اجتماعی بین دو متغیر خود تنظیمی و تمرکز سازمانی به کاهش ارتباط می انجامد؛ اما همچنان ارتباط مستقیم بین دو متغیر خود تنظیمی و تمرکز سازمانی از لحاظ آماری معنی دار است($p<۰/۰۵$). به بیان دیگر متغیر میانجی سایش اجتماعی واسطه بین دو متغیر دیگر؛ یک متغیر میانجی گر جزئی است. تعریف متغیر میانجی کامل و جزئی: در میانجی گری کامل، یک میانجی به طور کامل رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را توضیح می دهد: بدون واسطه در مدل، هیچ رابطه ای وجود ندارد. یعنی در حضور متغیر میانجی و معنی دار شدن

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

مسیر غیر مستقیم؛ دیگر مسیر مستقیم معنی دار نباشد و در میانجیگری جزئی، حتی زمانی که میانجی از یک مدل خارج می شود، هنوز یک رابطه آماری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد: متغیر میانجی (یا واسطه ای) فقط تا حدی رابطه را توضیح می دهد به بیان دیگر در حضور متغیر میانجی هم مسیر مستقیم و هم مسیر غیر مستقیم معنی دار باقی می ماند.

در نهایت نتایج جدول ۳ نشان دهنده میزان اثر ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای مورد بررسی در مدل می باشد، به بیان دیگر معنی داری و عدم معنی داری ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد. مشاهده شدکه ارتباط مستقیم بین متغیر خود تنظیمی با متغیر ساختار سازمانی($p<۰/۰۰۱$)، ارتباط مستقیم بین خود تنظیمی با سایش اجتماعی($p =۰/۰۰۱$) و همچنین ارتباط مستقیم سایش اجتماعی با ساختار سازمانی($p=۰/۰۰۲$) از لحاظ آماری معنی دار بود. همچنین ارتباط غیر مستقیم بین متغیرهای خود تنظیمی با ساختارسازمانی از طریق متغیر سایش اجتماعی معنی دار مشاهده شد($p =۰/۰۰۱$). متغیر میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین دو متغیر خود تنظیمی و ساختار سازمانی؛ یک متغیر میانجی جزئی است. به بیان دیگر ویژگی های خود تنظیمی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با تاثیر بر متغیر سایش اجتماعی باعث افزایش در متغیر تمرکز سازمانی می شود. با بررسی فرضیه های تحقیق مشاهده شد متغیر میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین دو متغیر خود تنظیمی و ساختار سازمانی، یک متغیر میانجی جزئی است. به بیان دیگر ویژگی های خود تنظیمی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با تاثیر بر متغیر سایش اجتماعی باعث افزایش در متغیر ساختار سازمانی می شود و مدل نهایی زیر نتیجه تحقیق فوق به دست آمد.

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک افراد شرکت کننده در مطالعه

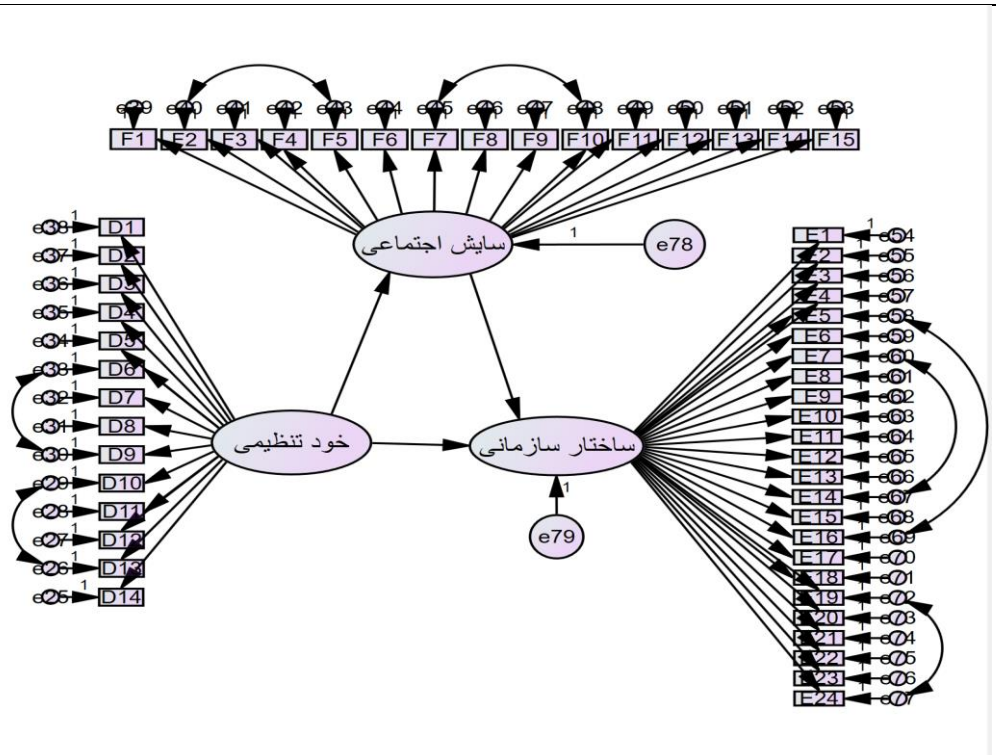
متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد (٪)
جنسیت	مرد	۶۷	۳۶
	زن	۱۱۹	۶۴
رده سنی(سال)	۳۰ سال یا کمتر	۴۸	۲۵/۸
	۳۱ تا ۴۵	۷۵	۴۰/۳
	بیشتر از ۴۵	۶۳	۳۳/۹
وضعیت استخدام	رسمی یا پیمانی	۱۱۶	۶۲/۴
	قراردادی یا شرکتی	۷۰	۳۷/۶
وضعیت تاهل	متاهل	۱۲۵	۶۷/۲
	مجرد	۶۱	۳۲/۸
سابقه کاری(سال)	۵ سال یا کمتر	۴۶	۲۴/۷
	۶ تا ۱۵	۸۴	۴۵/۲
	بیشتر از ۱۵ سال	۵۶	۳۰/۱

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

جدول ۲: میانگین نمرات متغیر های خود تنظیمی، ساختار سازمانی و سایش اجتماعی و زیر مقیاس آنها

	متغیر	کمترین مقدارنمره	بیشترین مقدار نمره	میانگین نمره	انحراف استاندارد
	خود تنظیمی	۲۹	۷۰	۶۳/۶۴	۱۵/۷۵
زیر مقیاس ها	شناختی	۲۴	۳۵	۳۲/۴	۷/۷۳
زیر مقیاس ها	فراشناختی	۱۰	۳۴	۳۱/۲	۶/۱۸
	ساختار سازمانی	۳۵	۸۹	۵۷/۲۹	۱۲/۲۰
زیر مقیاس ها	پیچیدگی ساختار سازمانی	۱۱	۳۵	۲۷/۸۰	۷/۶۰
زیر مقیاس ها	رسمیت	۱۴	۳۳	۳۲/۳۴	۶/۰۰
زیر مقیاس ها	تمرکز سازمانی	۲۱	۴۷	۴۳/۳	۷/۷۵
	سایش اجتماعی	۲۱	۷۵	۳۸/۸۴	۹/۱۰
زیر مقیاس ها	سایش مستقیم	۱۳	۲۵	۲۲/۴۲	۷/۳۵
زیر مقیاس ها	کلامی	۱۰	۲۵	۲۳/۳۴	۶/۱۸
زیر مقیاس ها	فیزیکی	۱۴	۲۵	۲۳/۷۵	۷/۷۷



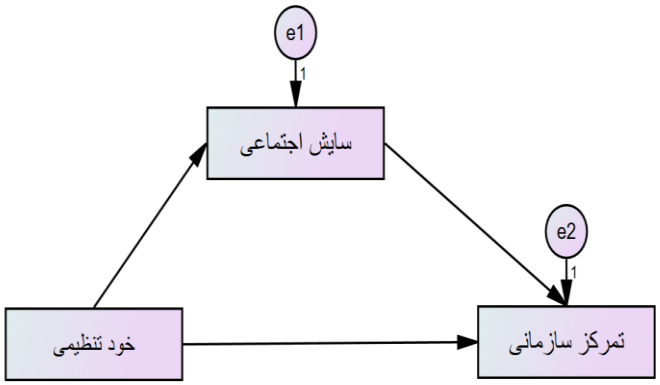
شکل ۱: مدل معادلات ساختاری اولیه بررسی ارتباط بین متغیر خود تنظیمی با ساختار سازمانی با میانجی‌گری متغیر سایش اجتماعی

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

جدول ۳: مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیر		اثر	آماره t	p
مستقیم	خود تنظیمی(افزایش)ساختار سازمانی	۰/۲۹	۵/۷۵	<۰/۰۰۱
	خود تنظیمی (کاهش) سایش اجتماعی	۰/۲۱	۲/۰۵	۰/۰۰۱
	سایش اجتماعی (کاهش) ساختار سازمانی	۰/۱۱	۱/۸۹	۰/۰۰۲
غیر مستقیم	خود تنظیمی (کاهش) سایش اجتماعی (کاهش) ساختار سازمانی خود تنظیمی (افزایش)ساختار سازمانی	۰/۱۷	۲/۶۵	۰/۰۰۱



شکل ۲: مدل نهایی بررسی ارتباط بین متغیر رفتار خودتنظیمی و ساختار سازمانی با میانجیگری متغیر سایش اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه خود تنظیمی با ساختار سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر لنجان در سال ۱۴۰۳ انجام شد. نتایج نشان داد که بین متغیر خود تنظیمی با متغیر ساختار سازمانی رابطه متوسط، مثبت و معنی داری وجوددارد؛ به بیان دیگر با افزایش خود تنظیمی در سازمان، ساختار سازمانی هم افزایش پیدا می کند. با بررسی های انجام شده مطالعه ی که متغیرهای فوق را به صورت کامل پوشش دهد یافت نگردید لذا نتایج بخش های تعدادی از مطالعات با نتایج مطالعه مذکور همخوانی دارد. ازجمله در مطالعه جاوید و همکاران تحت عنوان مقایسه اثربخشی آموزش خودتنظیمی شناختی و آموزش فناوری اطلاعات بر هوش سازمانی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، یافته های پژوهش نشان داد که تفاوت بین گروه های آزمایشی با گروه کنترل معنادار است. بدین معنا که هر دو روش آموزشی فناوری اطلاعات و خودتنظیمی شناختی باعث افزایش هوش سازمانی شده اند و بین گروه های آزمایشی تفاوت معناداری مشاهده نشد و هر دو گروه اثربخشی یکسانی بر هوش سازمانی داشتند(۱۸). همچنین در مطالعه معینی شهرکی تحت عنوان بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز نتایج نشان داد ساختار سازمانی غالب در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز، ساختار تواناساز است و در خصوص دیدگاه کارمندان، بالاترین میانگین مربوط به منبع قدرت پاداش و کمترین میانگین مربوط به منبع قدرت اطلاعات میباشد.نهایت اینکه بین ساختار سازمانی ومنابع قدرت رابطه معنی داری وجود دارد(۱۹). لذا در تبیین مهارت های خودتنظیمی می توان گفت این متغیر، توانایی رفتاری، فراشناختی و انگیزشی فرد را زیاد کرده و او را قادر به برنامه ریزی، مدیریت مطلوب زمان، تعیین هدف مناسب، خودکنترلی و خودارزیابی می کند. در این حالت فرد در شروع و ادامه‌ی رفتار خود به عوامل شخصی اتکا می کند و به نظارت و بازبینی مستمر رفتارها و پیامدهای آن می پردازد؛ بنابراین در انتخاب اهداف دخالت مستقیم داشته و شناخت، انگیزش و رفتار را تنظیم و بر آنها نظارت می کند.از طرفی دیگر هدف اصلی ساختار سازمانی، استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و فیزیکی برای تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمانی است. این ساختار شامل تعیین جایگاه‌های شغلی، تقسیم وظایف و روابط سلسله مراتبی است. سازمان‌های بزرگ معمولاً ساختارهای پیچیده‌تری دارند، در حالی که سازمان‌های کوچک‌تر ممکن است ساختار مسطح‌تری داشته باشند. در دنیای امروزی، ساختار سازمانی باید قابلیت انطباق با تغییرات محیطی و استراتژیک را داشته باشد. بسیاری از سازمان‌ها، به ویژه با پیشرفت فناوری و در پی نیاز به انعطاف‌پذیری بیشتر، به سمت ساختارهای چابک‌تر حرکت می‌کنند تا بتوانند سریع‌تر به تغییرات بازار پاسخ دهند و کارایی خود را افزایش دهند(۳).

همچنین نتایج نشان داد که بین متغیر خود تنظیمی با متغیر سایش اجتماعی رابطه متوسط، معکوس و معنی داری دارد؛ به بیان دیگر با افزایش سطح خود تنظیمی، سایش اجتماعی کاهش پیدا می کند. در راستای تعیین ارتباط بین میانگین نمره ساختار سازمانی با نمره سایش اجتماعی نتایج نشان داد که بین متغیر ساختار سازمانی با متغیر سایش اجتماعی رابطه متوسط، معکوس و معنی داری دارد به بیان دیگر با افزایش سایش اجتماعی، سطح ساختار سازمانی کاهش پیدا می کند. لذا بخش هایی از نتایج مطالعات ذیل با مطالعات مذکور همخوانی دارد در پژوهش کریمی تحت عنوان نقش سایش اجتماعی و ترومای سازمانی با اینرسی سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان ارومیه نتایج نشان داد که افزایش سایش اجتماعی و ترومای سازمانی، سطح اینرسی سازمانی را در مدیران مدارس افزایش می‌دهد. این موضوع باعث می‌شود که مدیران در برابر تغییرات آموزشی و مدیریتی مقاومت بیشتری نشان دهند، تمایل کمتری به استفاده از روش‌های نوین داشته باشند و بیشتر به حفظ وضعیت موجود متمرکز شوند. به منظور کاهش اینرسی سازمانی، بهبود ارتباطات سازمانی، برگزاری دوره‌های آموزشی و ارائه حمایت‌های روان‌شناختی به مدیران پیشنهاد می‌شود. همچنین تدوین سیاست‌های حمایتی و تامین منابع کافی می‌تواند به افزایش پذیرش تغییرات و نوآوری در مدارس کمک کند. در مجموع، یافته‌های این پژوهش بر اهمیت مدیریت تعارضات سازمانی و توجه به سلامت روانی مدیران در راستای بهبود عملکرد مدارس تاکید دارد(۲۰). همچنین در مطالعه شریعت نژاد و همکاران با هدف پایش تاثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفتگی رفتاری مدیران بر کارکنان شرکت‌های دانش بنیان در استان لرستان انجام شد و

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

نتایج نشان داد سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. به علاوه مقایسه نتایج نشان داد از میان ابعاد سایش اجتماعی، سایش سرپرست بالاترین تاثیر را بر اینرسی سازمانی دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که آشفتگی رفتاری مدیران نقش میانجی در تاثیر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی دارد(۲۱).

در مطالعه دیگری توسط خائف اللهی و همکاران تحت عنوان طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی و پیامدهای ارتباطات میان فردی نتایج حاصل از برازش مدل سایش اجتماعی برای سازمان های مورد مطالعه، نقش متغیر میانجی ادراک عدالت و متغیر تعدیل گر وظایف مدیریت منابع انسانی تأیید شده ولی نقش تعدیل گر ابعاد فرهنگی فردی (بعد فاصله از قدرت) تأیید نشده است(۶). در مطالعه توسط طاهرپور با هدف بررسی رابطه بین سایش اجتماعی و هم آفرینی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه های برتر ایران در خصوص الگوی معادلات ساختاری هنگامی که متغیر هم آفرینی، متغیر پیش بین در نظر گرفته شد و سایش اجتماعی متغیر مالک بودند از برازش بهتری برخوردار بود و روابط بین مؤلفه های هم آفرینی و سایش اجتماعی در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. یافته ها در مورد متغیر میانجی نشان داد که عزت نفس سازمانی نقش میانجی ایفا نمیکند (۲۲). طاهرپور در مطالعه ی دیگری تحت عنوان نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند نشان داد روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار بود؛ به گونه‌ای که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره سایش اجتماعی، سکوت سازمانی ۰/۲۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و با افزایش یک انحراف استاندارد در عزت‌نفس سازمانی، سکوت سازمانی ۰/۳۴ انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت. علاوه بر آن، عزت‌نفس سازمانی نقش میانجی بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی ایفا می‌کند. الگوی معادلات ساختاری از برازش خوبی برخوردار بود و همه شاخص‌های برازش الگو در دامنه قابل قبول قرار داشتند. بنابر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت از آنجا که رفتارهای سایشی منجر به افزایش رفتارهای ناسالم و در نتیجه کاهش تعاملات مثبت و سازنده می‌شوند؛ بنابراین سازمان‌ها، ازجمله دانشگاه‌ها، لازم است در جهت کاهش و حذف این رفتارها تلاش کنند(۲۳).

همچنین نظری و همکاران در بررسی تاثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی گری درگیری شغلی، نشان دادند که سایش اجتماعی با ضریب اثر ۰/۳۷- به صورت منفی و معکوس بر روی عملکرد سازمانی مؤثر است، همچنین سایش اجتماعی با میانجی گری درگیری شغلی با ضریب اثر ۰/۴۲-تاثیر غیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد(۲۴). خاکپور و همکاران در مطالعه خود نشان دادند سایش اجتماعی بر وفاداری سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری، و بر سکوت سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. سکوت سازمانی در تاثیر سایش اجتماعی بر وفاداری سازمانی نقش میانجی دارد. مولفه های سایش اجتماعی (سایش مدیر و سایش همکار) بر سکوت سازمانی تاثیر مثبت داشته و سایش مدیر بر وفاداری سازمانی تاثیر منفی ولی سایش هکار بر وفاداری سازمانی تاثیر معنی داری نداشته است(۲۵). جودی شاه آبادگیونشان داد که وفاداری سازمانی بر سایش‌اجتماعی تأثیر

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

منفی و معناداری وتعهد سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین تأثیر میانجی‌گری تعهد سازمانی در رابطه بین وفاداری سازمانی با سایش‌اجتماعی تائید شد؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که برای کنترل و کاهش سایش‌اجتماعی مدیران مدارس و جهت جلوگیری از بروز رفتارهای مخرب، توجه به تعهد سازمانی و وفاداری سازمانی لازم و ضروری به نظر می‌رسد(۲۶). باسو امان و همکاران در بررسی تأثیر رفتار خود تنظیمی شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی در صنایع بهداشت و درمان هند: نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی . به طور قابل توجهی عملکرد شغلی در سازمان های مراقبت بهداشتی را پیش بینی می کند. سرمایه اجتماعی میانجی قابل توجهی بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی است(۲۷).

نتایج تحقیق اسمیت و وبستر نشان داد وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت های خود می شود که در نهایت افت عملکرد آنها در سازمان را در پی خواهد داشت(۲۸) و همچنین تحقیق فیاضی و آرانی ،نشان دادند سایش اجتماعی اعمال شده از طرف مدیران و سرپرستان باعث کاهش معنادار درگیری شغلی کارکنان می شود(۲۹). در هر کدام از این تحقیقات به صورت جداگانه رابطه سایش اجتماعی با عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج این بخش از تحقیق را تایید می کنند، اما تحقیقی که نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین رفتار خودتنظیمی و تمرکز سازمانی را نشان بدهد، جهت مقایسه با نتایج این بخش از تحقیق یافت نشد، اما در این زمینه مبانی نظری تحقیق صحت این یافته ها را تایید می کنند. هرشکویز، معتقد است که سایش اجتماعی منجر به ضعف در تعاملات و درگیری های شغلی می شود و در نهایت افت عملکرد فردی که زمینه ساز افت عملکرد سازمانی نیز خواهد بود را به دنبال دارد(۳۰). در تحلیل یافته های این بخش از تحقیق می توان گفت که رفتار سایش اجتماعی بخشی از رفتارهای انحرافی نشات گرفته از تعاملات منفی اجتماعی در سطح سازمان است که با اینکه در ظاهر اثر کوتاه مدت و مستقیم چندانی بر کارکنان نمیگذارد، اما در صورت تداوم می تواند اثرات جبران ناپذیری بر کارکنان و سازمان داشته باشد. همچنین با توجه به ماهیت فعالیت های مراکز بهداشتی-درمانی و نظام سلامت، عملکرد این سازمان بیش از هر چیز مبتنی بر عملکرد نیروی انسانی آن است. مسلما عملکرد نیروی انسانی این سازمان ها زمانی می تواند بهبود پیدا کند که فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و اعتماد در میان کارکنان واحد های مختلف ایجاد شود، چرا که هماهنگی فعالیت های بخش های مختلف سازمان در تعامل با دیگر بخش ها و کارکنان در راه رسیدن سازمان به اهداف خود ضروری است. پیشنهاد می شود با شناخت عوامل مؤثر بر ایجاد رفتارهای سایشی، مدیران این رفتارها را شناسایی کنند و سیاست های صحیحی برای کنترل و از بین بردن آن ها اتخاذ کنند و از بروز این رفتارها در سازمان خود جلوگیری کنند. اصلاح سیستم های جبران خدمت و پاداش ها و تنبیه ها، رعایت اصول اخلاقی در پرداخت ها، تقویت جو اخلاقی مبتنی بر اعتماد و توجه به ویژگی های شخصیتی و رفتاری کارکنان هنگام گزینش، ازجمله سیاستهایی هستند که کارکنان می توانند در این زمینه به کار ببرند(۱۶).

به طورکلی، یافته های این پژوهش در دو حیطه ی نظری و

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

کاربردی قابل توجه است. از جنبه ی نظری می توان گفت که چون پژوهشگران کشورمان از بررسی تأثیر راهبردهای خودتنظیمی بر ساختار سازمانی/عملکرد سازمانی غفلت کرده اند، اجرای این نوع پژوهش ها می تواند بستر پژوهش های بیشتر در این زمینه را فراهم آورد و همچنین که توانایی کنترل افکار و خود تنظیمی برای رسیدن به موفقیت های شخصی و سازمانی ضروری است. نتایج این پژوهش ازنظر کاربردی نیز می تواند در تدوین برنامه های جامع آموزش کارکنان سازمان های مختلف و در راستای آموزش راهبردهای یادگیری خودتنظیمی در سطوح مختلف به برنامه ریزان و تامین کنندگان نیروهای انسانی هر سازمان کمک کند.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می شود آموزش راهبردهای یادگیری خودتنظیمی به صورت کامل و کاربردی، در کارگاه های آموزشی و دوره های ضمن خدمت و برای کارکنان به کار رود تا با تکرار و به کار بستن این راهبردها، افراد به یادگیرندگانی خودتنظیم تبدیل شوند و از این طریق توانایی لازم برای انتخاب هدف مناسب و حفظ انگیزه ی لازم برای رسیدن به آن و همچنین افزایش عملکرد سازمانی را به دست آورند. به عنوان پیشنهاد کاربردی با توجه به این که مهارتهای خودتنظیمی، قابل افزایش و یادگیری است و می توان آن را پرورش داد. بنابراین توصیه می شود که سازمان ها با برگزاری دوره های آموزشی، سمینارها و کنفرانس های روانشناختی در جهت تقویت مهارت های خودتنظیمی کارمندان گام بردارند. در مورد ویژگی های شخصیتی نیز به سازمان ها پیشنهاد می‌شود برای بهره وری بهتر سازمان و نیروی انسانی شاغل در آن در هنگام واگذاری مشاغل به افراد، ویژگی های شخصیتی آنان را مورد توجه قرار داده تا به این ترتیب بتوان میزان سایش اجتماعی افراد را کاهش داد. این مطالعه با محدودیت هایی روبرو بود که می توان به موارد زیر اشاره کرد: این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی بوده و نمی توان گفت که متغیرهای پیش بین علت اصلی متغیر ملاک است. بنابراین در تحقیقات بعدی لازم است اثرات سایر ویژگی ها مانند آداب اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و بیگانگی اجتماعی بر روی خودتنظیمی و ساختارسازمانی بررسی و مطالعه شود. همچنین در این مطالعه برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد که ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که پیشنهاد می شود در مطالعات بعدی از روش مصاحبه نیز جهت آوری داده ها استفاده گردد. بنابراین میزان صحت و دقت پاسخگویی به سوالات توسط کارکنان و برخی از شرایط اثرگذار بر نتایج تحقیق (فرهنگی، اجتماعی،اقتصادی و ..) نیز در اختیار محقق نبوده است.

همچنین نتایج حاصل از این پژوهش، محدود به کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لنجان بود؛ لذا به سایر پژوهشگران پیشنهاد می شود برای اطمینان از نتایج، این مقیاس را در سایر شهرها و سازمان‌های دیگر نیز مورد بررسی قرار دهند. در پژوهش حاضر متغیر ملاک و واسطه به صورت خود گزارش دهی بررسی شد، در این نوع اندازه گیری ها، ممکن است اریب نگرشی مربوط به آزمودنی، مبنی بر مطلوب نمایی فردی ناخواسته حاصل شده باشد. دربارۀ این محدودیت میتوان در پژوهش های آتی متغیرهای یادشده را سنجش و در خلال تحلیل داده ها کنترل کرد. براساس نتایج مطالعه حاضر می توان گفت که رفتار خودتنظیمی از عوامل موثر بر تمرکز سازمانی

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

است. بنابراین برای تقویت تمرکز سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود که مدیران با اجرای برنامه های آموزشی در زمینه خودتنظیمی و واگذاری وظایف متناسب با ویژگی های شخصیتی افراد می تواند منجر به بهبود تمرکز سازمانی و عملکرد فردی شود.

سازمان‌ها می‌بایست برخی از اقدامات را به منظور بهبود رفتار خودتنظیمی کارکنان انجام دهند؛ زیرا رفتار کارکنان تأثیر زیادی بر بهبود اثربخشی و عملکرد آن‌ها دارند.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله با کد اخلاق IR.IAU.SHK.RIC.1402.148 از کمیته اخلاق دانشگاه ازاد اسلامی شهر کرد اخذ شد.

سهم نویسندگان

یوسف نوروزی در ارائه طرح اولیه پژوهش، جمع آوری داده و نگارش مقاله و مونیکا متقی آماده‌سازی پیش‌نویس نسخه خطی، تفسیر داده‌ها، اصلاحات دواری، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها بر عهده داشتند. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

حمایت مالی

پژوهش حاضر هیچ گونه حمایت مالی از طرف هیچ سازمانی دریافت نکرده است.

تضاد منافع

در این پژوهش هیچگونه تعارض منافعی توسط نویسندگان مشاهده نگردید.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند از معاونت محترم آموزشی وپژوهشی دانشگاه آزاداسلامی شهر کرددانشکده پزشکی وتمامی آزمودنی ها وهمکاران ارجمندآنها در شبکه بهداشت ودرمان شهرستان لنجان تقدیر و تشکرنمایند.

References

1-Caldwell R, Dyer C. The performative practices of consultants in a change network: an actor–network practice perspective on organisational change. Journal of Organizational Change Management. 2020;33(5):941–63.

2-Cortez RM, Johnston WJ. The Coronavirus crisis in B2B settings: Crisis uniqueness and managerial implications based on social exchange theory. Industrial Marketing Management. 2020;88:125–35.

3-Luan S, Reb J, Gigerenzer G. Ecological rationality: Fast-and-frugal heuristics for managerial decision making under uncertainty. Academy of Management Journal. 2019;62(6):1735–59.

4-Lanaj K, Chang C-H, Johnson RE. Regulatory focus and work-related outcomes: a review and meta-analysis. Psychological bulletin. 2012;138(5):998.

5-Newman DT, Fast NJ, Harmon DJ. When eliminating bias isn't fair: Algorithmic reductionism and procedural justice in human resource decisions. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2020;160:149–67.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

 CC BY-NC 4.0

6-Khayef Elahi Ahmad A, Alipour Darvishi Z. Designing a model of human resource social attrition and the consequences of interpersonal relationships. . Journal of Management Research in Iran. 2021;14(2):45–66.[Persian]

7-Cao W, Li PC, van der Wal R & et al. Leadership and workplace aggression: A meta-analysis. Journal of Business Ethics. 2022:1–21

8-Hilal OA. The moderating role of self-efficacy in the relationship between workplace envy and social undermining. Global Business and Organizational Excellence. 2021;40(6):28–4.

9-Batool T, Aziz F, Khannam A. Exploring The Relationship Of Motivational Beliefs With Students' Mathematical Performance At Primary Level. Journal of Positive School Psychology. 2022;6(9):5478–88.

10-Alonso-Martínez AM, Ramírez-Vélez R, García-Alonso Y & et al. Physical activity, sedentary behavior, sleep and self-regulation in Spanish preschoolers during the COVID-19 lockdown. International journal of environmental research and public health. 2021;18(2):693.

11-Purwanto A. Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers' performance. Systematic Reviews in Pharmacy. 2020.

12-Mitchell MS, Greenbaum RL, Vogel RM & et al. Can You Handle the Pressure? The Effect of Performance Pressure on Stress Appraisals, Self-regulation, and Behavior. Academy of Management Journal. 2018;62(2):531–52.

13-Delbari S, Rajaipour S, Abedini Y. Investigating the relationship between career development and productivity with the mediating role of self-regulation among university staff. Journal of Applied Research in Higher Education. 2020;13(3):759–81.[Persian]

14-Abdollahi Bagherabadi Gh, Heidari Rad M. The effectiveness of emotion regulation training on academic self-regulation and procrastination of male students with specific learning disabilitiesRooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ), 2024;13(11) .[Persian]

15-Talebzadeh Khoshroey SF, Rezaei Rad M. The Relationship Between Online Social Interactions with Emphasis on Artificial Intelligence, Motivation, Academic Self-Efficacy, and Self-Regulated Learning in Medical Students. Sociology of Education. 2025;11(2):306–16.[Persian]

16-Andishmand V, Shams al-Din Z. Social relationship between attrition and job burnout, job burnout and stagnation in boarding school staff, Journal of Modern Advances in Psychology, Educational Sciences and Education, Year 2, Issue 18, December 2019.[Persian]

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

 CC BY-NC 4.0

17-Karaizadeh A, Shabani A, Jafari K & et al.The Effect of Organizational Structure on Job Satisfaction and Organizational Commitment, Monthly Journal of Management and Accounting Research, Issue 24, June 2016.[Persian]

18-Javid M, Shahin Ahmadi S, Mansour S. Comparing the effectiveness of cognitive self-regulation training and information technology training on organizational awareness of employees of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. Journal of Research in Educational Systems.2019;13(45):141–55.

19-Moeini Shahraki H, Turkez Jafar A, Mohammadi M & et al. Investigating the relationship between the type of organizational structure and the power resources of managers in the headquarters units of Shiraz University, Studies in Management Improvement and Transformation, Issue 11, Winter 2011.[Persian]

20-Karimi P. The role of social attrition and organizational trauma with organizational inertia in primary school principals of the first district of Urmia city, Journal of Strategic Research in Education, 2025; No. 63, 155-164.[Persian]

21-Shariatnejad A, Mousavi Seyedeh N. Monitoring the effectiveness of organizational inertia from social attrition; Explaining the mediating role of managers' behavioral turmoil, Journal of Studies in Improvement and Transformation Management, 2021; Vol 30, Issue 102, 125-146.[Persian]

22-Taherpour f. The relationship between social undermining and co-creating with mediating role of organizational self- esteem among faculty members of selected Iranian universities. Public Administration Perspective.2017.;9(1):109–28.[Persian]

23-Taherpour F,Fallahi H. The mediating role of organizational self-esteem in the relationship between social attrition and organizational silence from the perspective of faculty members of Birjand University. Khorasan Socio-Cultural Studies, 2022 . 16(4).[Persian]

24-Nazari Sh, Bakhit M, Abdipour K. The effect of social attrition on organizational performance of the General Directorate of Sports and Youth of Tehran Province with the mediating role of job engagement, Organizational Behavior Management Studies in Sports.2017; 4(2), Serial 14, 69-76.[Persian]

25-Khakpour E, Hassanzadeh F, Younesi F & et al.Investigation of the effect of social attrition on organizational loyalty with the mediating role of organizational silence, Conference on

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]

 CC BY-NC 4.0

Management, Education and Training Research in Education, Proceedings of the Sixth International Conference on Management, Education and Training Research in Education . 2025; 4370-4382.[Persian]

26-Judy Shah Abadgiou, Maleki Avarsin S, Danshur Harris Z. Investigating the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Organizational Loyalty and Social Attrition, Research in Educational Systems, 2023;17(61),. 87-104.

27-Basu E, Pradhan RK, Tewari HR. Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital. International Journal of Productivity and Performance Management. 2017;66(6):780–96.

28-Smith MB, Webster BD. A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. Personality and Individual Differences. 2017;104:453–9.

29-Fayazy M. Youssefian Arani W. Social destabilizing impact on organizational commitment, and job involvement. Quarterly Journal of Management Studies. 2016;79(24):47–72.[Persian]

30-Hershcovis MS. “Incivility, social undermining, bullying… oh my!”: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. Journal of organizational behavior. 2011, 32(3):499–519.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.18502/tbj.v24i6.22575]