Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article
Volume 12, Issue 4, Winter 2024

Investigating the Effect of the Dark Role of Organizational Citizenship Behavior on Procrastination with the Mediation of Role Overload and Ostracism in the Workplace and Moderating Gender (Case Study: Semnan Hospital)

Abbasali Rastgar[1*], Hooshmand Bagheri Garbollagh[2], Fatemehzahra Tabrizian[3]

1- Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
2- Assistant Prof., Department of Business Management, Faculty of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran
3- Master of Public Administration, Human Resource and Organizational Behavior Management Faculty of Economic, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Corresponding Author: Abbasali Rastgar, Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
Email: a_rastgar@semnan.ac.ir

Abstract

Introduction: Causal organizational citizenship behavior has positive effects that can have on the exploitation of the work environment, it is also one of the dark aspects. In this regard, the present study examines the dark effect of organizational citizenship behavior on procrastination with the mediation of role burden and exclusion at work and gender education among nurses.

Methods: The present study is applied in terms of purpose and descriptive in terms of how to collect Information. The statistical population of the researcher includes doctors and nurses of Kausar Semnan Hospital. Based on simple random sampling, 215 questionnaires were distributed and using SPSS26 and SMART-PLS3 software, data analysis methods were used. Organ and Kanofsky's organizational citizenship behavior questionnaire (1989), Badie et al.'s procrastination (1389), Reilly's role overload (1982) and Faris et al.'s (2008) workplace ostracism were used to measure the research.

Results: The results showed that the dark side of organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on the importance of an important role. Also, the importance of the role has a positive and significant effect on procrastination. Role overload mediates the relationship between the dark side of organizational citizenship behavior and procrastination. Gender moderates the relationship between the dark side of organizational citizenship behavior and role burdensomeness. Also, the relationship between the dark side of organizational citizenship behavior and rejection at the workplace was negative and significant, which is a rejection of the research hypothesis. No significant relationship was observed between the changes of rejection at work and procrastination. Gender does not moderate the relationship between the dark side of organizational citizenship behavior on procrastination and exclusion in the workplace.

Conclusions: Citizenship behavior can become role burden through increasing workload and thus affect procrastination. Also, since women are more involved in organizational citizenship behaviors, the workload for them is more than men and they play an important role.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Procrastination, Role Overload, Ostracism in the Workplace

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۲، شماره ٤، زمستان ۱٤۰۲

بررسی تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری با میانجی گری گرانباری نقش و طردشدگی در محل کار و تعدیل گری جنسیت (مورد مطالعه: یکی از بیمارستان‌های آموزشی سمنان)

عباسعلی رستگار[۱*]، هوشمند باقری قره بلاغ[۲]، فاطمه زهرا تبریزیان[۳]

۱- استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۲- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

نویسنده مسئول: عباسعلی رستگار، استاد دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
ایمیل:a_rastgar@semnan.ac.ir

چکیده

مقدمه: رفتار شهروندی سازمانی علی رغم تاثیرات مثبتی که می‌تواند بر بهره وری محیط کار داشته باشد، از جنبه‌های تاریکی نیز برخوردار می‌باشد. در این راستا، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری با میانجی گری گرانباری نقش و طردشدگی در محل کار و تعدیل گری جنسیت در میان پرستاران می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از منظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل پزشکان و پرستاران یکی از بیمارستان‌های سمنان می‌باشد. بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۱۵ پرسشنامه توزیع شد و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و SMART-PLS3 داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوفسکی (۱۹۸۹)، اهمال کاری بدیع و همکاران (۱۳۸۹)، گرانباری نقش ریلی (۱۹۸۲) و طردشدگی در محل کار فریس و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش اهمال کاری تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین گرانباری‌نقش بر اهمال کاری تاثیر مثبت و معناداری دارد. گرانباری نقش رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و اهمال کاری را میانجیگری می‌کند. جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و گرانباری نقش را تعدیل گری می‌کند. همچنین رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و طردشدگی در محل کار به صورت منفی و معنادار بود که نشان از رد فرضیه پژوهش باشد. بین متغیر طردشدگی در محل کار و اهمال کاری هیچ ارتباط معناداری مشاهده نگردید. جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری و طردشدگی در محل کار را تعدیلگری نمی‌کند.

نتیجه‌گیری: رفتار شهروندی سازمانی از طریق افزایش نقش برای کارکنان می تواند منجر به گرانباری نقش گردد و از این طریق بر اهمال‌کاری کارکنان تاثیر بگذارد. همچنین از آنجایی که زنان بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی مشارکت دارند، حجم کاری برای آنها بیشتر از مردان می‌باشد و گرانباری نقش بیشتری را متحمل می‌شوند.

کلیدواژه‌ها: جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی، اهمال‌کاری، گرانباری نقش، طردشدگی در محل کار.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

مقدمه

فعالیت پرستاران در بیمارستان با بیماران در ارتباط است. بیمارستان‌ها و مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی از نظرکیفیت خدمات بسیار حائز اهمیت هستند. از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند رفتارها، نگرش‌ها وتعاملات پرستاران را در جهت ارائه هر چه بهتر کیفیت خدمات به کار گیرد، رفتار شهروندی سازمانی است (۱). رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان اینگونه تعریف می گردد: رفتار فردی که اختیاری است، مستقیما یا صریحا توسط سیستم رسمی پاداش شناسایی نمیشود، و در مجموع باعث ارتقای عملکرد موثر سازمان می‌شود (۲،۳،۴). اورگان (۱۹۸۸) پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی کرد: ۱- وظیفه شناسی، ۲- فضیلت مدنی، ۳- اخلاق ورزشی، ۴- ادب و نزاکت، ۵- نوع دوستی (۵). اکثر مطالعات در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی بر چگونگی افزایش این رفتارها تمرکز دارند، در نتیجه سوابق این رفتار اختیاری را مورد مطالعه قرار دارند (۶). اما با بررسی و جستجو در پژوهش‌های صورت گرفته مشاهده می‌شود مطالعات اندکی نیز بر جنبه‌های تاریک آن متمرکز شده‌اند و به مواردی از قبیل: گرانباری نقش، استرس، تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی، تعارض کار- خانواده، جا به جایی و کاهش و سلامت اشاره کرده‌اند (۷). علاوه بر موارد ذکر شده بانوو و دو پیامدهای منفی دیگری نیز برای رفتار شهروندی سازمانی برشمردند. آن‌ها بیان کردند که هزینه شخصی مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی زیاد است و شواهد تایید می‌کنند که فرسودگی عاطفی و تعارض کار-خانواده برخی از پیامدهای پیش روی کارمندان است (۸). رفتارهای شهروندی سازمانی ممکن است توسط کارکنان به عنوان خواسته‌های اضافی در نظر گرفته شوند. علاوه بر این، درحالیکه همه کارمندان ذاتاً نقش دارنده شغل را ایفا می‌کنند، محققان بیان کرده اند که افرادی که در رفتار شهروندی سازمانی شرکت می کنند، اساسا نقش کاری اضافی را بر عهده می‌گیرند: نقش عضو سازمانی. ولبورن، جانسون و ارز (۱۹۹۸) پیشنهاد کردند که افراد در سازمان‌ها دو نقش کلیدی را ایفا می‌کنند: نقش دارنده شغل و نقش عضو سازمان. نقش صاحب شغل نماینده وظایف و مسئولیت هایی است که به طور رسمی تعیین شده (یا درون نقش) که کارکنان باید انجام دهند. در مقابل، نقش عضو سازمان شامل انتظارات کارکنان برای شهروندان سازمانی خوب است. ولبورن و همکاران وجه تمایز تجربی این دو نقش کاری را نشان دادند، و تحقیقات اخیر نشان داده است که کارکنان اغلب برای درگیر شدن در هر دو نوع نقش تحت فشار هستند (۹). گرانباری نقش را می توان به عنوان تقاضای شغل طبقه بندی کرد و منعکس کننده احساس کارکنان است که نقش های کاری آنها بیش از حد بارگذاری شده است. زمانی که انتظارات کار از زمان، منابع یا توانایی شخصی در دسترس بیشتر باشد، یک کارمند احساس بار بیش از حد می کند. علاوه بر این، گرانباری نقش به میزان فشار کاری اشاره نمی کند، بلکه بنا بر تجربه کارکنان، به احساس بارگذاری بیش از حد در نقش هایشان اشاره دارد (۱۰). گرانباری نقش شرایطی را تعریف می کند که در آن کارگران احساس می کنند که انتظار می رود وظایف و تکالیف زیادی توسط آنها در زمان و منابع دیگر انجام شود (به عنوان مثال توانایی- ها و انرژی). از آنجا که نقش سازمانی - عضوی فراتر از وظایف و ماموریت های محوله رسمی است، قطعا برای انجام آن به منابع اضافی در قالب زمان و انرژی نیاز خواهد داشت که عدم تحقق آن، ممکن است کارمندان را به سمت حفظ منابع خود از وظایف دیگر سوق دهد (۲). علاوه بر این، فرایند اختلال سلامت مدل JD-R فرض می‌کند که تقاضاهای شغلی بالا ممکن است منابع ذهنی و فیزیکی کارکنان را از بین ببرد. در نتیجه این امر منجر به تخلیه انرژی، مشکلات سلامتی (به عنوان مثال استرس) و در نهایت عملکرد ضعیف شود. گرانباری نقش می‌تواند منجر به تحلیل رفتن منابع روانی و عاطفی در کارمندان شود و آن‌ها را از نظر روحی و جسمی خسته کند. در نتیجه، ممکن است رفتارهایی را برای حفظ منابع باقیمانده خود انجام دهند، مانند اهمال‌کاری. این رفتار به عنوان راهی برای کارمندان برای کنار آمدن با استرس و خواسته‌های کارشان تلقی می‌شود (۱۱). به تعویق انداختن کارها به عنوان یک شکل شکست در خودتنظیمی مشاهده می‌گردد، که در آن ما «به‌طور داوطلبانه یک اقدام مورد نظر را به تعویق می‌اندازیم، علی‌رغم اینکه انتظار داریم برای تأخیر وضعیت بدتری داشته باشیم» (۱۲). اهمال‌کاری با توجه به رفتارها در حوزه‌های مختلف زندگی، مانند فعالیت‌های تحصیلی، روزمره، یا حوزه‌های سلامت مورد مطالعه قرار گرفته است. با این حال، اهمال کاری در محل کار به طور قابل توجهی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (۱۳). در زمینه کاری، به تعویق انداختن بیش از حد وظایف کاری

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

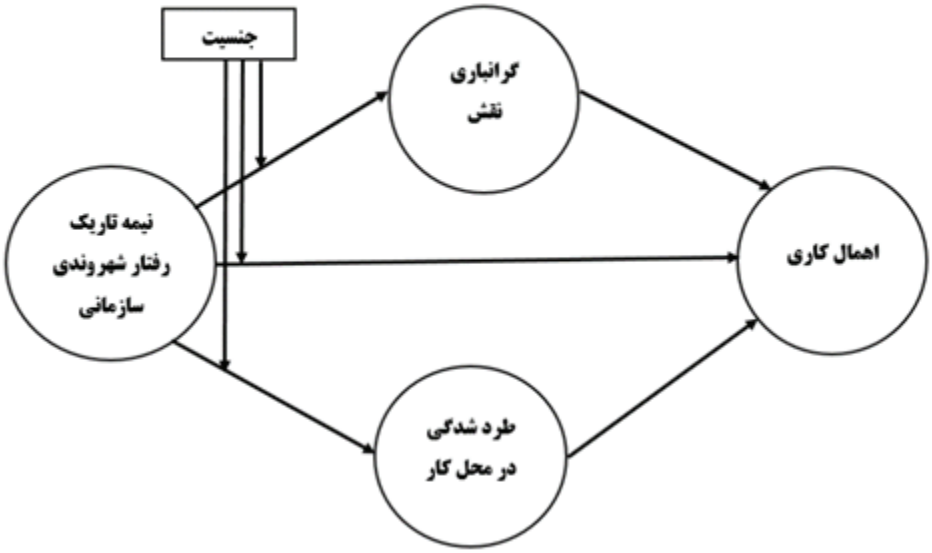
احتمالاً تأثیر منفی بر نتایج مربوط به کار خواهد داشت. نه تنها پیامدها، بلکه سوابق اهمال‌کاری مرتبط با کار نیز می توانند به زمینه خاص مربوط باشند (۱۴). از این نظر، بررسی رابطه بین اهمال کاری و سایر مفاهیم مهم مرتبط با کار ممکن است به ما در درک بهتر ماهیت این پدیده کمک کند (۱۵). همچنین بر اساس یافته های دری و همکاران، باتوجه به محدود بودن منابع، کارکنان باید در مورد نحوه تخصیص زمان خود تصمیم بگیرند. هر دو رفتار درون نقشی و برون نقشی بر سر منابع زمانی محدودی که در دسترس کارکنان است، رقابت می‌کنند که این مسئله می‌تواند خود را در یک مبادله بالقوه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد وظیفه منعکس کند (۱۶). رفتارهای شهروندی سازمانی با انگیزه خودخدمتی ممکن است بر طرد شدن در محل کار تاثیر بگذارد. در صورتی که همکاران در محل کار متوجه شوند که پس زمینه رفتارهای خیرخواهانه، خودخواهانه یا غیرصادقانه است، این تصور برای آن‌ها به وجود می‌آید که احساساتشان به طور خودخواهانه به عنوان وسیله‌ای برای شکل‌دهی تصویر عمومی، توسط فردی که رفتارهای فرانقشی انجام می‌دهد، استفاده می‌شود. در نهایت، انتظار میرود که این ادراک مبنایی برای باورهای متقابل منفی (اثر منفی برابر) باشد که در آن همکاران به نوبه خود با رفتار نامطلوب مشابه (مثلا طرد شدن) پاسخ می‌دهند. طرد شدن در محل کار به عنوان «نادیده گرفتن یا طرد شدن توسط افراد یا گروه ها، تلقی شدن به عنوان نامرئی یا انکار وجود خود» تعریف شده است. فریس و همکاران (۲۰۰۸) مفهوم طرد شدن از محل کار را ارائه کرد و اظهار داشت که «افراد زمانی از طرد شدن رنج می‌برند که کارکنان در محل کار بی توجهی، ناآگاهی و رفتار بی‌احترامی توسط دیگران را درک می‌کنند». عدم دریافت تماس چشمی، پنهان کردن اطلاعات مهم، شنیده نشدن، دعوت نشدن به ناهار،جلسات و عدم دریافت پاسخ نمونه‌های شناخته شده رفتارهای طرد شده در محیط کار است (۱۷). طردشدن در محل کار، ارتباطات بین فردی و شناخت عاطفی را از دیدگاه کارکنان قطع می‌کند، نیازهای اساسی عاطفی و وابستگی آن‌ها را تهدید می‌کند و بار روانی زیادی را ایجاد می‌کند. آنه‌ها برای تخلیه بار روانی و احساسات دردناکی که متحمل می‌شوند، تمایل بیشتری به اتخاذ مکانسیم دفاعی برای مقاومت در برابر تداخل عاطفی نامطلوب دارند، به همین جهت رفتارهای بازخورد نامرئی منفی از خود نشان می‌دهند، مانند راندمان کاری پایین. طرد شدن در محل کار احساس عدالت و اعتماد سازمانی کارکنان را تضعیف می‌کند، به همین جهت ممکن است وظایف کاری را برای مقابله با کاهش منابع به تاخیر بیندازند (۱۸). با توجه به مطالعات صورت گرفته این نتیجه حاصل گردید که مطالعات متمرکز بر جنبه‌های منفی رفتار شهروندی سازمانی در مراحل اولیه بوده و در مقایسه با تحقیقات متمرکز بر جنبه های مثبت آن به بلوغ کافی نرسیده‌اند، لذا انجام پژوهش های ساختارمند و دقیق تر برای مطالعه این پدیده با تمرکز بر بسترهای تجربی و ادراکی مورد نیاز است. با بررسی پژوهش های انجام شده در ایران در رابطه با مبحث رفتار شهروندی سازمانی می توان ادعا نمود که نگاه محققان داخلی به رفتار شهروندی سازمانی به مانند اکثر محققان خارجی دیدگاهی صرفا خطی و با دید مثبت می باشد. ولی با توجه به وجود مصادیق مشترک میان نتایج پژوهش های انجام شده در رابطه با رفتارهای تاریک سازمانی با جنبه های تاریک رفتار شهروندی سازمانی، باید اعتراف نمود که رفتارهای شهروندی سازمانی در ایران نیز دارای کژکارکردهایی هستند، به ویژه زمانی که با انگیزه های نوع دوستانه واقعی که از ارکان اصلی رفتار شهروندی سازمانی است بروز نمی یابد. از معدود مطالعات انجام شده داخلی در این زمینه مطالعه ملک شاهی و همکاران (۱۳۹۸) است که در این پژوهش جنبه‌های تاریک رفتار شهروندی سازمانی در قالب مدل مفهومی ارائه شده است (۱۹). به همین منظور با توجه به بررسی های انجام گرفته فقدان پژوهشی که به بررسی همزمان رفتار شهروندی سازمانی، اضافه بار نقش، طرد شدگی بر اهمال کاری بپردازد، احساس میگردد. نتایج این پژوهش می تواند به مدیران سازمان ها کمک کند تا با شناخت جنبه های منفی بالقوه رفتار شهروندی سازمانی، تدابیری را اتخاذ کنند تا کارمندان برای درگیر شدن در رفتارهایی که سلامت آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد تحت فشار قرار نگیرند و در عین حال شرکت در این رفتارهای فرانقشی منجر به تضعیف روابط بین فردی کارکنان و در نهایت راندمان کاری پایین‌تر برای سازمان نگردد. به طور کلی شناخت پیامدهای منفی رفتار شهروندی سازمانی کمک می کند تا محیط کاری سالم تر و متعادل‌تری را داشته باشیم. از این رو پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال است آیا جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

گـری گرانبـاری نقـش و طردشـدگی در محـل کار و تعدیـل گـری جنسـیت بـر اهمـال کاری تاثیـر مـی گـذارد؟

روش کار

ایـن پژوهـش از نظـر هـدف، کاربـردی و از نظـر روش، توصیفـی- پیمایشـی اسـت. در ایـن پژوهـش از ابـزار پرسشـنامه بـرای گـردآوری اطلاعـات اسـتفاده گردیـده اسـت. جامعـه آماری پژوهـش، پزشـکان و پرسـتاران یکـی از بیمارسـتان‌های شـهر سـمنان مـی باشـند. از روش نمونه‌گیـری تصادفـی سـاده بـرای تکمیـل پرسشـنامه‌های پژوهـش اسـتفاده شـده اسـت.. طبـق بررسـی‌های صـورت گرفتـه، تعـداد پزشـکان و پرسـتاران ۴۸۳ نفـر ارزیابـی گردیـد کـه حجـم نمونـه براسـاس فرمـول کوکـران ۲۱۵ نفـر بـرآورد گردیـد. معیـار ورود شـامل تمایـل بـه شـرکت در پژوهـش، داشـتن حداقـل یکسـال سـابقه کار در بخـش و معیـار خـروج عـدم پاسـخگویی کامـل بـه پرسشـنامه‌های پژوهـش بـود. پرسشـنامه‌ها از لحـاظ روایـی و پایایـی تاییـد شـدند، از نظـر روایـی از سـه جنبـه (روایـی صـوری، روایـی محتوایـی و روایـی سـازه) مـورد بررسـی قـرار گرفتنـد. بـرای سـنجش پایایـی پرسشـنامه، بـه صـورت پیـش آزمـون پرسشـنامه‌ها بیـن ۳۰ نفـر از اعضـای جامعـه آمـاری توزیـع شـد و سـپس بـا اسـتفاده از روش آلفـای کرونبـاخ پایایـی پرسشـنامه محاسـبه گردیـد. از آن جایـی کـه پایایـی تمامـی متغیرهـا بـالای ۰/۷ بـرآورد گردیـد، بنابرایـن پایایـی پرسشـنامه نیـز مـورد تاییـد قـرار گرفـت. همچنیـن پایایـی ترکیبـی کـه از شـاخص‌های مهـم بررسـی پایایـی ابـزار پژوهـش اسـت نیـز مـورد بررسـی قـرار گرفـت کـه در قسـمت یافته‌هـا نتایـج مربـوط بـه آن قابـل مشـاهده اسـت.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

در بخش توصیفی، نتایج به دست آمده به شرح جدول زیر است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

جدول ۱. یافته های جمعیت شناختی پژوهش

متغیر		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۱۶	۵۴,۰
	مرد	۹۹	۴۶,۰
تحصیلات	لیسانس	۱۶۶	۲۷,۷
	فوق لیسانس	۳۹	۱۸,۱
	دکتری	۱۰	۴,۷
سن	۲۰–۲۹ سال	۱۰۸	۵۰,۲
	۳۰–۳۹ سال	۵۸	۲۷,۰
	۴۰–۴۹ سال	۳۶	۱۶,۷
	۵۰ به بالا	۱۳	۶,۰
سابقه	۱–۵ سال	۹۴	۴۳,۷
	۶–۱۰ سال	۶۳	۲۹,۳
	۱۱–۲۰ سال	۴۶	۲۱,۴
	۲۱–۳۰ سال	۱۲	۵,۶
	مجموع	۲۱۵	۱۰۰

یافته های جمعیت شناختی پژوهش در جدول ۱ حاکی از آن است که اکثر شرکت کنندگان دارای سن ۲۰–۲۹ سال هستند و تحصیلات اکثر پرستاران و پزشکان، لیسانس و بیشترین سابقه شغلی مربوط به دسته اول (۱– ۵ سال) می باشد. برای ارزیابی شاخص‌های سنجش و اعتبار مدل از شاخص‌های میانگین استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل بیرونی

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE	منبع سوالات
جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۸۰۱	۰/۸۴۷۸	۰/۵۲۷۹	اورگان و کانوفسکی (۱۹۸۹)
اهمال کاری	۰/۹۵۲۹	۰/۹۵۷۶	۰/۵۲۲۷	بدیع و همکاران (۱۳۸۹)
گرانباری نقش	۰/۹۴۱۶	۰/۹۴۹۲	۰/۵۵۸۳	ریلی (۱۹۸۲)
طرد شدگی در محل کار	۰/۸۶۳۲	۰/۸۹۲۴	۰/۵۱۱۵	فریس و همکاران (۲۰۰۸)

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری، تمام معیارهای کیفیت و پایایی را برآورده می‌کند. اول، همه ضرایب آلفای کرونباخ سازه‌ها بالاتر از ۰/۷، پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالاتر از ۰/۵ هستند. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا باید نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها مشخص شود. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی (۰/۰۹)، متغیر اهمال کاری (۰/۰۸)، متغیر گرانباری نقش (۰/۱۸) و متغیر طرد شدگی در محل کار (۰/۸۱) است. همچنین نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف نشان می‌دهد سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت داده‌ها غیرنرمال اند. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، مقادیر موجود بر روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

جدول ۳. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	٤
۱. اضافه بار نقش	۰/۷۲۶۶			
۲. اهمال کاری	۰/۶۸۴۸	۰/۷۲۳۰		
۳. جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۷۸۶	۰/۷۲۱۰	۰/۷۴۷۲	
۴. طرد شدگی	−۰/۵۲۲۹	−۰/۵۶۴۱	−۰/۶۸۵۲	۰/۷۱۵۲

مدل ساختاری این مطالعه از طریق ضریب تعیین (R2)، ارتباط پیش‌بینی کننده (Q2)، آزمون نیکویی برازش (GOF) و آزمون فرضیه‌ها ارزیابی می‌شود. مقادیر R2 به دست آمده برای سازه‌های درون زا حاکی از آن است که مدل پژوهش ۰/۳۳۴۸ از گرانباری نقش؛ ۰/۶۲۸۳ از اهمال کاری و ۰/۴۶۹۵ از طرد شدگی در محل کار را شرح می‌دهد. مقادیر Q2 به دست آمده نشان می‌دهد که مدل دارای پیش بینی کافی است. با توجه به آنکه مدل تمام معیارها را داراست، می‌توان پیشنهاد داد که مدل ساختاری خوب است. شاخص آزمون نیکویی برازش در مدل PLS، راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل است. مقدار مناسب برای این شاخص، بین صفر تا یک درنظر گرفته شده است. مقادیر نزدیک به یک کیفیت مناسب مدل را نشان می‌دهد. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا خیر.

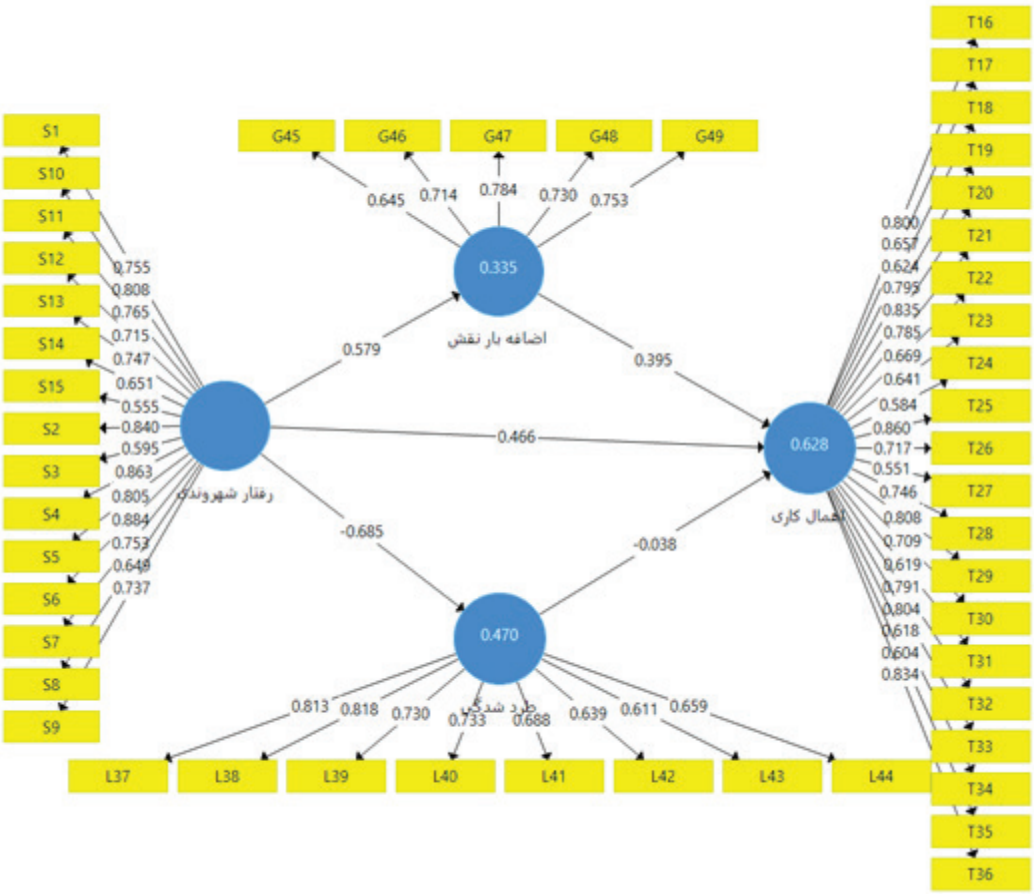
جدول ٤. برازش ساختاری مدل

متغیرها	ضریب تعیین	شاخص AVE	Q^2
جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی	–	۰/۵۵۸۳	۰/۴۶۹۷
اهمال کاری	۰/۶۲۸۳	۰/۵۲۲۷	۰/۴۵۰۲
گرانباری نقش	۰/۳۳۴۸	۰/۵۲۷۹	۰/۳۰۱۹
طردشدگی در محل کار	۰/۴۶۹۵	۰/۵۱۱۵	۰/۳۶۸۴
میانگین	۰/۴۷۷۵	۰/۵۳۰۱	–
$GOF = \sqrt{average\ (AVE) \times average\ (R^2)} = ۰/۵۰۳$			–
سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی			–

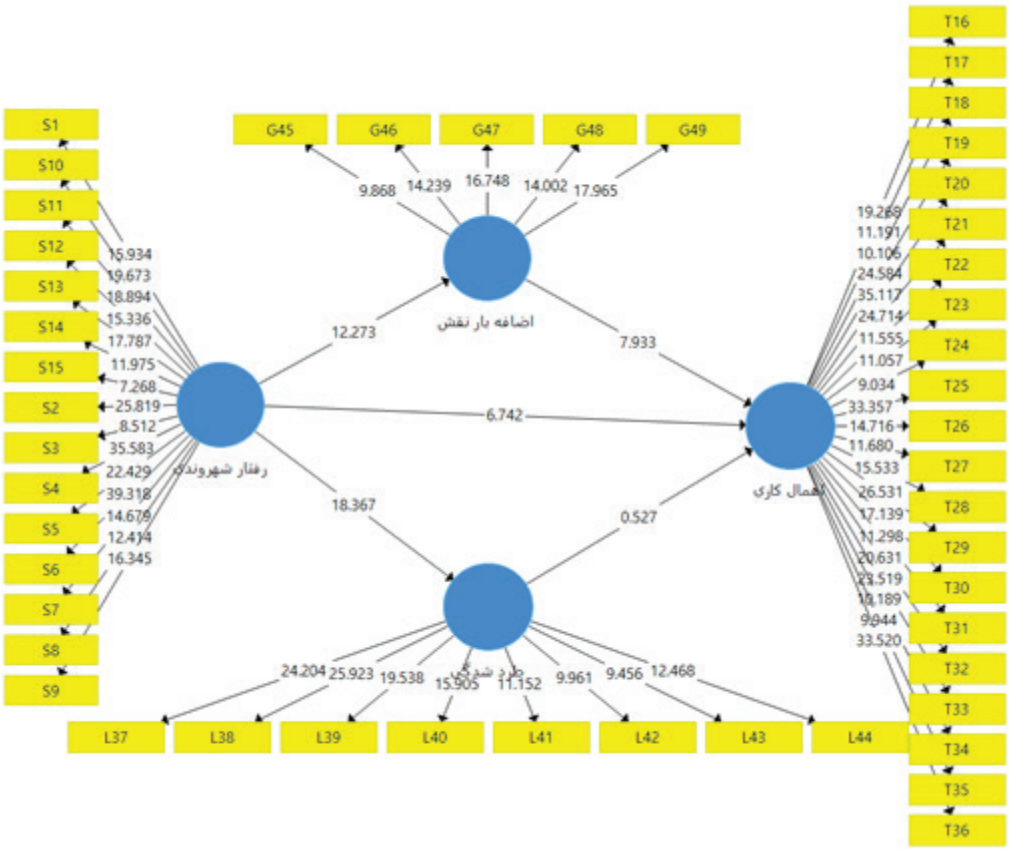
برای بررسی برازش مدل کلی، از معیار آزمون نیکویی برازش استفاده می‌شود که ۰/۱ به عنوان مقادیر ضعیف، ۰/۲۵ مقادیر متوسط و ۰/۳۶ مقادیر قوی برای سنجش اعتبار مدل های PLS در نظر گرفته شده است. با توجه به مقدار به دست آمده برای نیکویی برازش به میزان ۰/۵۰۳ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می‌شود (جدول ۴).

شکل ۲ خروجی نرم افزار را در حالت تخمین ضرایب مسیر و ضرایب تعیین (R2) نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دوایر برای متغیرهای درون زا؛ مقدار ضریب تعیین را نشان می‌دهد و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان، بیانگر بارهای عاملی می‌باشد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش



شکل ۳. مقادیر آماره معناداری مدل پژوهش

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

در شکل ۳، اعداد مشخص شده بر روی فلش‌ها مقادیر T- value را نشان می‌دهد. برای آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مقادیر بزرگتر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط مستقیم بین دو متغیر است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ گزارش شده است. همچنین از روش بوت استرپینگ برای آزمون و تایید اعتبار فرضیه های پژوهش با استفاده از ضریب بتا و آماره t استفاده شده است.

جدول۵. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

مسیر	β	T – value	P Values	نتیجه
	۰/۵۷۸۶	۱۱/۱۵۶۳	۰/۰۰	تایید
گرانباری نقش ⟵ اهمال کاری	۰/۳۹۵۱	۷/۷۱۷	۰/۰۰	تایید
رفتار شهروندی سازمانی ⟵ اهمال کاری	۰/۴۶۶۵	۶/۶۱۶۶	۰/۰۰	تایید
رفتار شهروندی سازمانی ⟵ طرد شدگی	-۰/۶۸۵۲	۱۹/۲۹۲۶	۰/۰۰	رد
طرد شدگی ⟵ اهمال کاری	-۰/۰۳۷۹	۰/۵۱۶۱	۰/۶۰۶	رد

فرضیه ششم			
جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی+ گرانباری نقش+ اهمال کاری		آزمون سوبل	
مسیر	مقدار آماره	سطح معناداری	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی⟵گرانباری نقش⟵اهمال کاری	۶/۳۴۶۶	۰/۰۰	تایید
فرضیه هفتم			
جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی+ طرد شدگی در محل کار+ اهمال کاری		آزمون سوبل	
مسیر	مقدار آماره	سطح معناداری	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی⟵طردشدگی ⟵اهمال کاری	۰/۵۱۵۹	۰/۶۰۵۹	رد

فرضیه هشتم				
رابطه	ضریب مسیر	T – value	P Values	نتیجه
نقش تعدیلگر جنسیت بر رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و گرانباری نقش	۰/۱۰۹۷	۱/۹۸۲۲	۰/۰۴۸	تایید
فرضیه نهم				
رابطه	ضریب مسیر	T – value	P Values	نتیجه
نقش تعدیلگر جنسیت بر رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و اهمال کاری	-۰/۰۱۱۳	۰/۲۴۳۶	۰/۸۰۷۷	رد
فرضیه دهم				
رابطه	ضریب مسیر	T – value	P Values	نتیجه
نقش تعدیلگر جنسیت بر رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و طرد شدگی در محل کار	-۰/۰۲۰۸	۰/۳۸۱۴	۰/۷۰۳۱	رد

آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیات در این پژوهش به شرح زیر می باشد:

۱- جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش برابر با ۰/۵۷۸۶ می‌باشد که مقداری مثبت است وبیانگر ارتباط مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. همچنین آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

۲- گرانباری نقش بر اهمال کاری تاثیر مثبت و معناداری

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر گرانباری نقش بر اهمال‌کاری برابر با ۰/۳۹۵۱ می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر ارتباط مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. همچنین آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

۳- جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری تاثیر مثبت و معناداری باشد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری برابر با ۰/۴۶۶۵ می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر ارتباط مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. همچنین آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

۴- جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر طرد شدگی در محل کار تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر طردشدگی در محل کار برابر با ۰/۶۸۵۲- می‌باشد که مقداری منفی و بیانگر تاثیر معکوس بین دو متغیر می‌باشد. همچنین آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. از آنجا که در این فرضیه به دنبال تاثیر مثبت و معنادار بین دو متغیر بودیم و نتایج حاکی از تاثیر منفی و معنادار بین دومتغیر است، بر این اساس فرضیه پژوهش رد می‌گردد.

۵- طرد شدگی در محل کار بر اهمال کاری تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر طردشدگی در محل کار بر اهمال کاری برابر با ۰/۰۳۷۹- می‌باشد که بیانگر تاثیر معکوس بین دو متغیر است. همچنین آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش نشد. بر این اساس فرضیه پژوهش رد می‌گردد.

۶- جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری با نقش میانجی گرانباری نقش تاثیر معنادار دارد. برای بررسی معناداری اثر میانجی به نتایج آزمون سوبل استناد شد. با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا نقش میانجی گرانباری نقش در تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری در سطح ۹۵ درصد معنادار است.

۷-جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری با نقش میانجی طردشدگی در محل کار تاثیر معنادار دارد. برای بررسی معناداری اثر میانجی به نتایج آزمون سوبل استناد شد. با توجه اینکه مقادیر Z-value به دست آمده پایین‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا نقش میانجی طردشدگی در محل کار در تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری در سطح ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد.

۸- جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش را تعدیل می‌کند. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که جنسیت با مقدار ضریب مسیر ۰/۱۰۹۷ و مقدار آماره معناداری بالاتر از ۱/۹۶ رابطه بین دو متغیر را تعدیلگری می‌کند. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

۹- جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری را تعدیل می‌کند. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که جنسیت با مقدار ضریب مسیر ۰/۰۱۱۳- و مقدار آماره معناداری پایین‌تر از ۱/۹۶ رابطه بین دو متغیر را تعدیلگری نمی‌کند. بر این اساس فرضیه پژوهش رد می‌شود.

۱۰- جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر طردشدگی در محل کار را تعدیل می‌کند. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که جنسیت با مقدار ضریب مسیر ۰/۰۲۰۸- و مقدار آماره معناداری پایین‌تر از ۱/۹۶ رابطه بین دو متغیر را تعدیلگری نمی‌کند. بر این اساس فرضیه پژوهش رد می‌شود.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری با توجه به میانجی گری گرانباری نقش و طردشدگی در محل کار و تعدیلگری جنسیت در بین پرستاران و پزشکان یکی از بیمارستان‌های شهر سمنان انجام شد. با توجه به آنکه رفتار شهروندی سازمانی در ارائه خدمات باکیفیت به بیماران نقشی اساسی ایفا می‌کند، درگیر شدن پرستاران و پزشکان در این رفتارهای فرانقشی اگر با مدیریت صحیح صورت نگیرد، نه تنها منجر به فایده برای بیماران و بیمارستان نمی گردد بلکه ممکن است نتایج منفی را نیز به همراه داشته باشد. نخستین یافته پژوهش با رابطه مستقیم نشان داد که جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش تاثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده با مطالعات

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

بولینو و ترنلی و مک دوگال (۲۰۱۵) همسو است. می‌توان اینگونه استدلال کرد که کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند، درگیر وظایفی فراتر از وظیفه اصلی خود می‌گردند و ممکن است این وظایف توسط کارکنان به عنوان خواسته‌های اضافی در نظرگرفته شود. به همین علت ممکن است کارکنان برای انجام آن تحت فشار قرار بگیرند. بنابراین کارکنان با برعهده گرفتن یک نقش اضافی، گرانباری نقش را تجربه می‌کنند (۲۰،۹). دومین یافته پژوهش بیانگر این است که گرانباری نقش بر اهمال‌کاری تاثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های هانگ و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد (۱۱). می‌توان استدلال کرد که گرانباری نقش و به عبارتی بالار فتن حجم کاری کارکنان و برعهده گرفتن نقش‌های اضافی، کارکنان از نظر روحی و جسمی خسته می‌کند که این امر می تواند منجر به تعویق انداختن غیرعمدی کارکنان نسبت به وظایفشان گردد. سومین یافته پژوهش حاکی از آن بود که رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری تاثیر مثبت و معناداری دارد. اگرچه پژوهشی که به طور مستقیم رابطه بین این دو متغیر را بررسی کرده باشند یافت نگردید اما در پژوهش مگ دوگال (۲۰۱۵) و رئوف (۲۰۱۶) به طور غیرمستقیم اشاره ای به این مورد گردیده است که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند منجر به انجام کار با تاخیر یا عدم انجام کار گردد (۶،۲۰). در رابطه با این یافته می توان اینگونه بیان کرد که از آن جایی که در محیط کار اغلب افراد ملزم به انجام تعدادی از نقش ها و وظایف هستند، زمان و توجه و انرژی اختصاص داده شده به انجام وظایف در یک حوزه کاری، منابع موجود برای وظایف در حوزه دیگر را کاهش می‌دهد. با توجه به محدود بودن منابع، کارکنان باید در مورد نحوه تخصیص زمان خود تصمیم بگیرند. هر دو رفتار درون نقشی و برون نقشی بر سر منابع زمانی محدودی که در دسترس کارکنان است، رقابت می کنند که این مسئله می تواند خود را در یک مبادله بالقوه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد وظیفه منعکس کند (۱۶). چهارمین یافته پژوهش نشان داد که جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر طردشدگی در محل کار تاثیر منفی و معناداری دارد . از آنجا که ما به دنبال بررسی تاثیر رابطه مستقیم بین دومتغیر بودیم، نتایج به دست آمده فرضیه مذکور را رد می‌کند. نتایج این یافته با پژوهش اوکوک و ایربای (۲۰۲۲) همخوانی دارد (۱۷). پنجمین یافته پژوهش نشان دهنده آن است که طردشدگی در محل کار با اهمال کاری تاثیر معنی داری ندارد که نشان از رد فرضیه پژوهش دارد. ششمین یافته پژوهش نشان داد که گرانباری نقش رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و اهمال کاری را میانجی‌گری می‌کند. پژوهشی که به بررسی همزمان سه متغیر پرداخته باشد، یافت نگردید. می‌توان در تبیین این یافته بیان کرد که با توجه به نتایج حاصل شده در فرضیه اول و دوم، کارکنان با مشارکت در رفتارهای شهروندی سازمانی، نقش کاری اضافی را برعهده می گیرند که برای انجام آن به علت محدودیت‌های زمانی تحت فشار قرار می‌گیرند. این مسئله منجر به گرانباری نقش می‌گردد. گرانباری نقش به علت آنکه می‌تواند منجر به تحلیل رفتن منابع روانی و عاطفی کارکنان گردد و آن‌ها را از نظر روحی و جسمی خسته کند؛ در نتیجه، ممکن است رفتارهایی را برای حفظ منابع باقیمانده خود انجام دهند، مانند اهمال کاری. این رفتار به عنوان راهی برای کارمندان برای کنار آمدن با استرس و خواسته های کارشان تلقی می شود (۱۱). هفتمین یافته پژوهش نشان داد که طردشدگی در محل کار رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و اهمال کاری را میانجی‌گری نمی‌کند که نتایج بیانگر رد فرضیه پژوهش است. هشتمین یافته پژوهش نشان داد که متغیر جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و گرانباری نقش را تعدیل گری می‌کند. نهمین یافته پژوهش نشان داد که متغیر جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و اهمال کاری را تعدیلگری نمی‌کند که نتایج بیانگر رد فرضیه مذکور می‌باشد. سر انجام آخرین یافته پژوهش نیز نشان داد که جنسیت رابطه بین جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی و طردشدگی در محل کار را تعدیلگری نمی‌کند که نشان‌دهنده رد فرضیه پژوهش می‌باشد.

نتیجه گیری

پژوهش‌هایی که تاکنون صورت گرفته، جملگی تاکید بر پیامدهای مثبت رفتار شهروندی سازمانی داشته‌اند. اما در چند دهه اخیر تمرکز بر پیامدهای منفی این رفتارهای فرانقشی توجه محققان را به خود جلب کرده است. رفتارهای شهروندی سازمانی درصورتی که به صورت صحیح و اصولی مورد استفاده قرار نگیرند نه تنها پیامدهای مثبتی برای سازمان ندارند؛ بلکه می‌توانند منجر به زیان‌های بسیاری

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

از جمله فرسودگی عاطفی، تعارض کار-خانواده، گرانباری نقش، طفره روی اجتماعی و مسائلی از این قبیل گردند. وظایف کادر درمان از جمله وظایف حساس و پرتنش می‌باشد. مدیریت صحیح رفتارهای فرانقشی در کادر درمان به طور مستقیم با بهبود کیفیت خدمات به بیماران همراه است. طبق نتایج حاصل شده در این پژوهش اگر رفتارهای شهروندی سازمانی در کادر درمان مدیریت نگردد می‌تواند منجر به گرانباری نقش و افزایش وظایف آن‌ها گردد که این افزایش نقش باعث تخلیه منابع روانی و جسمی در آنها می‌شود که به تبع آن باعث به تعویق انداختن وظایف به صورت غیرعمد توسط آنها می‌گردد.

پیشنهادات کاربردی

بر طبق نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱- برای تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش پیشنهاد می‌شود که شرکت در رفتارهای فرانقشی در سازمان باید با مدیریت صحیح سرپرست صورت بگیرد و برای اینکار به صورت مداوم پرستاران و پزشکان آموزش ببینند تا هر فرد در صورت داشتن توانایی در این رفتارها شرکت کند.

۲- برای تاثیر گرانباری نقش بر اهمال‌کاری را نیز پیشنهاد می‌گردد بر روی حجم کار پرستاران و پزشکان نظارت وجود داشته باشد تا آنها بیشتر از توان خود درگیر این رفتارهای فراوظیفه‌ای نگردند. راهبردهایی مانند متعادل کردن حجم‌کار، تفویض اختیارات در صورت صلاحدید سرپرست و زمان بندی موثر برای انجام وظایف می‌تواند منجر به کاهش خستگی جسمی و روانی پزشکان و پرستاران گردد که در نهایت منجر به کاهش اهمال‌کاری می‌گردد.

۳- برای میانجیگری گرانباری نقش بر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال‌کاری می توان پیشنهاد داد که از آن جایی که شغل پرستاری و پزشکی به خودی خود دارای حجم کاری بالا می‌باشد، باید به صورت صحیح و مدیریت شده در رفتارهای فراوظیفه‌ای مشارکت داشته باشند تا حجم کاری خود را به طور موثرتری مدیریت کنند و تاثیر گرانباری نقش بر تاخیر در انجام کار را کاهش دهند.

۴- برای تعدیلگری جنسیت بر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر گرانباری نقش می‌توان پیشنهاد داد از آنجایی‌که زنان حس مسئولیت‌پذیری وهمچنین حس همدلی و همکاری بیشتری به نسبت مردان دارند، به همین علت بیشتر از آنان در رفتارهای شهروندی سازمانی شرکت می کنند. سازمان می‌تواند با ارائه ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر و اطمینان از اینکه توزیع حجم کار و نقش ها بین پرستاران و پزشکان مرد و زن منصفانه و عادلانه است، به بهبود این قضیه کمک کنند.

همچنین پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی تاثیر فرهنگ سازمانی در به وجود آمدن جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی، تاثیر استرس‌های شغلی و همچنین تاثیر جنبه تاریک رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی عاطفی را مورد پژوهش قرار دهند.

رعایت دستورالعمل‌های اخلاقی: در این پژوهش تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت، جلب رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و حفظ محرمانگی اطلاعات هویتی شرکت کنندگان رعایت شده و افراد مجاز بودند در هریک از مراحل انجام پژوهش بدون آسیب و زیان مطالعه را ترک کنند.

کد اخلاقی پژوهشی: شناسه اخلاق پژوهش حاضر به صورت زیر است: IR.SEMUMS.REC.1402.329

تضاد منافع

نویسندگان اظهار داشتند که هیچ تضاد منافعی وجود ندارد.

Reference

1. RAHIMNIA F, Mirzaei V. Evaluation of predictive conceptual model organizational citizenship behavior in nurses based on their lifestyle and organizational commitment. (2014): 41-51
2. Suhail A. Other Side of the Coin: Essays on Dark Side of Organizational Citizenship Behavior and Its Effects on Employees' Wellbeing and Workplace Functioning.(2021)
3. Fu B, Peng J, Wang T. The health cost of organizational citizenship behavior: does health-promoting leadership matter?. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022 May 23;19(10):6343.
4. Adame EA, Bisel RS. Can perceptions of an individual's organizational citizenship be influenced via strategic impression management messaging?. International Journal of Business Communication. 2019 Jan; 56(1):7-30.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

5. Asgari A, Mezginejad S, Taherpour F. The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. Innovar. 2020 Mar;30(75):87-98.
6. Rauf FA. Two sides of the same coin: Harmful or helpful? a critical review of the consequences of organizational citizenship behavior. Journal of Advance Management and Accounting Research. 2016;3(9):70-90.
7. Malekshahi F, Farhangi AA, Shafiee Roudposhti M, Zareie Matin H. Developing the Concept of Organizational Citizenship Behavior by Referring to its Dark Sides. Organizational Behaviour Studies Quarterly. 2019 May 22;8(1):135-58.
8. Banwo AO, Du J. When the good outweighs the bad: organizational citizenship behaviour (OCB) in the workplace. Human Resource Development International. 2020 Jan 1;23(1):88-97.
9. Bolino MC, Turnley WH. The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. Journal of applied psychology. 2005 Jul;90(4):740.
10. Sari DN, Desiana PM. The effect of role overload on organizational citizenship behavior of national standardization agency employees mediated by employee exhaustion and moderated by supervisor autonomy support. InContemporary Research on Business and Management 2020 Sep 15 (pp. 57-61). CRC Press.
11. Huang Q, Zhang K, Bodla AA, Wang Y. The influence of perceived red tape on public employees' procrastination: The conservation of resource theory perspective. International journal of environmental research and public health. 2022 Apr 5;19(7):4368.
12. Nguyen B, Steel P, Ferrari JR. Procrastination›s impact in the workplace and the workplace›s impact on procrastination. International Journal of Selection and Assessment. 2013 Dec;21(4):388-99.
13. Metin UB, Peeters MC, Taris TW. Correlates of procrastination and performance at work: The role of having "good fit". Journal of Prevention & Intervention in the Community. 2018 Jul 3;46(3):228-44.
14. Klingsieck KB. Procrastination. European psychologist. 2013 Apr 8.
15. Göncü Köse A, Metin UB. Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. Journal of prevention & intervention in the community. 2018 Jul 3;46(3):245-62.
16. Deery S, Rayton B, Walsh J, Kinnie N. The costs of exhibiting organizational citizenship behavior. Human Resource Management. 2017 Nov;56(6):1039-49.
17. ÜÇOK DI, ERBAY EÖ. Organizational citizenship behavior: the other side of the coin. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2022 Jun 6;44(1):162-82.
18. He Q, Wu M, Wu W, Fu J. The effect of abusive supervision on employees' work procrastination behavior. Frontiers in psychology. 2021 Jan 28;12:596704.
19. Malekshahi F, Shafiee Roodposhti M, Zarei Matin H. Escaping from the Dark Sides of OCB by Introducing Strategic Organizational Citizenship Behavior. Organizational Behaviour Studies Quarterly. 2021 Jun 22;10(2):165-88.
20. MacDougall AE. The role of employee motives in determining the type and consequences of citizenship behavior: The introduction of the OCB-Intentionality Scale.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]