



ORIGINAL ARTICLE

Received:2018/12/22

Accepted:2019/01/21

The Effect of Islamic Culture on Organizational Citizenship Behavior among Nurses of Yazd University of Medical Sciences Hospitals

Abbasali Dehghani Tafti(Ph.D.)¹, Mohammad Hossein Dehghani(Ph.D.)², Fatemeh Pourshariati(M.Sc.)³, Babak Shiravand(Ph.D.s)⁴, Ali Reza Khorasani(M.Sc.)⁵

1.Assistant Professor, Department of Health in Emergencies and Disasters, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

2.Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Anesthesiology and Critical Care, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

Email:Drdehghani4@gmail.com Tel:09131520396

3.M.A. Shahid Rahnemoon Hospital, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

4.Ph.D.s, Health in Emergencies and Disasters, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

5. M.Sc.of Nahjolblagheh, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

Abstract

Introduction: The organizational citizenship behavior in hospitals is of great importance since it enhances positive relationships between employees and their involvement in organizational activities. On the other hand, culture is one of the main and major components of the organization, which has a direct effect on promoting the organization's activities. In this regard, rich Islamic culture with its pure concepts has a great role in shaping and refining people's behaviors. The purpose of this study was to investigate the effect of Islamic culture on organizational citizenship behavior among nurses in hospitals of Yazd University of Medical Sciences.

Methods: In this cross-sectional study, 264 staff of the selected hospitals affiliated with Yazd University of Medical Sciences was selected using two-stage sampling method. The data collection tool was a valid and reliable questionnaire consisting of three sections: demographic information, a 22-item organizational citizenship behavior questionnaire with 5 dimensions, and the Islamic culture questionnaire, which should be answered using a 5-point Likert scale. Data were analyzed using SPSS 21 and SmartPLS software.

Results: Among the dimensions of organizational citizenship behavior, the highest mean and standard deviation were related to conscientiousness dimension (3.10±0.69). The total mean and standard deviation was calculated as 2.99±0.57 for the component of organizational citizenship behavior. The mean and standard deviation of Islamic culture was 2.89±0.53. According to the data analysis algorithm in PLS method, by examining the significant coefficients of t for each path, Islamic culture had significant effect on all components of the organizational citizenship behavior.

Conclusion: Considering the impact of Islamic culture on organizational citizenship behavior, various cultural programs such as cultural training courses, cultural seminars, and cultural events are suggested to promote Islamic culture in hospitals.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Influence of Islamic Culture, Yazd Hospitals, Nurses

Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interest.



This Paper Should be Cited as:

Author:Abbasali Dehghani Tafti, Mohammad Hossein Dehghani,Fatemeh Pourshariati, Babak Shiravand. The Effect of Islamic Culture on Organizational Citizenship Behavior among Nurses of Yazd.....Tolooebehdasht Journal.2019;18(3): 81-90 .[Persian]



بررسی تاثیر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های

دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

نویسندگان: عباسعلی دهقانی تفتی^۱، محمد حسین دهقانی^۲، فاطمه پور شرعیاتی^۳، بابک شیراوند^۴،

علیرضا خراسانی^۵

۱. استادیار، گروه سلامت در حوادث و بلایا، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه بیهوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران. تلفن تماس: ۰۹۱۳۱۵۲۰۳۹۶
Email: Drdehghani4@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، بیمارستان شهید دکتر رهنمون، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران.

۴. دانشجوی دکتری سلامت در بلایا، گروه سلامت در حوادث و بلایا، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران.

۵. کارشناس ارشد نهج البلاغه، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران.

چکیده

مقدمه: اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان، افزایش روابط مثبت بین کارکنان و درگیر کردن آن‌ها در فعالیت‌های سازمانی است. از سوی دیگر فرهنگ به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی و کلان سازمان، اثر مستقیمی بر ارتقاء فعالیت‌های سازمان دارد. در کنار آن فرهنگ غنی اسلام با مفاهیم ناب خود، سهم فراوانی بر شکل‌گیری و پالایش رفتارهای افراد دارد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد.

روش بررسی: در این پژوهش تحلیلی-مقطعی تعداد ۲۶۴ نفر از پرسنل بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی یزد بر اساس فرمول آماری و به صورت نمونه‌گیری دو مرحله‌ای انتخاب و وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های روا و پایا مشتمل بر سه بخش اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه ۲۲ سوالی رفتار شهروندی سازمانی شامل ۵ بعد و پرسشنامه فرهنگ اسلامی بود که با استفاده از طیف لیکرت ۵ درجه‌ای جمع‌آوری گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۱ و SmartPLS انجام گرفت.

یافته‌ها: بیشترین میانگین و انحراف معیار در ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مربوط به بعد وظیفه‌شناسی (۳/۱۰±۰/۶۹) بود. در مجموع نیز میانگین و انحراف معیار مولفه رفتار شهروندی سازمانی ۲/۹۹±۰/۵۷ بدست آمد. میانگین و انحراف معیار فرهنگ اسلامی ۲/۸۹±۰/۵۳ بود. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، با بررسی ضرایب معناداری t برای هر یک از مسیرها، فرهنگ اسلامی بر کلیه مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معنی‌دار داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به تاثیر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی، در جهت تقویت فرهنگ اسلامی در بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود برنامه‌های متنوع فرهنگی از قبیل دوره‌های آموزشی فرهنگی، سمینارهای فرهنگی و مراسمات فرهنگی صورت پذیرد.

واژه‌های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، تاثیر فرهنگ اسلامی، بیمارستان‌های یزد، پرستاران

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال هیجدهم

شماره سوم

مرداد و شهریور ۱۳۹۸

شماره مسلسل: ۷۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۱۰/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۰۱



مقدمه

با توجه به شتاب افزایش صنعتی شدن، لزوم ایجاد تمهیداتی در سازمان‌ها جهت مقابله با چالش‌های جهانی ضروری است تا زمینه‌ای مناسب برای خدمت کارکنان فراهم شود چراکه امروزه سازمان‌ها با تغییرات و تحولات شدیدی در محیط روبرو هستند و تنها نیروی انسانی متخصص و خلاق می‌تواند در محیط متلاطم کنونی، موجبات حفظ حیات و پیشرفت سازمان‌ها را فراهم کند (۱). در واقع شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند. نسلی که نیازمند انگیزه بالا بوده تا بتواند بوسیله آن نقش‌ها و وظایف خود را به خوبی انجام داده و اثربخشی سازمان خود را تضمین نماید (۲). چگونگی افزایش این انگیزش به یکی از مهم‌ترین معضلات سازمان‌ها تبدیل گشته است و راهکار آن را می‌توان در رفتار شهروندی سازمانی جست و جو کرد (۳). این رفتارهای فردی اختیاری، داوطلبانه و آگاهانه‌اند و در مجموع اثر بسیار چشمگیری بر اثربخشی سازمانی دارند (۴). از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، ارزیابی و اداره رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آن‌ها اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (۵). از سوی دیگر، بالا بودن سطح رفتارهای شهروندی سازمانی در یک سازمان باعث می‌شود آن سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود، چراکه سازمان‌هایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی در

آن‌ها بالاست با جذب نیروهای کارآمد تر و کاهش میزان ترک خدمت از کارکنان عملکرد بهتری خواهند داشت (۶). Organ برای نخستین بار از عنوان رفتار شهروندی سازمانی استفاده کرد و آن را مجموعه‌ای از رفتارهای فردی ناشی از بصیرت افراد دانست که موجب ارتقای عملکرد مؤثر سازمان می‌شود (۶). این رفتارها فراتر از وظیفه و افزون بر نقش هستند که کارکنان برای کمک به دیگران و سازمان انجام می‌دهند. ماهیت این رفتارها به گونه‌ای است که اختیاری، داوطلبانه و خودخواسته‌اند و نظام پاداش و تنبیه سازمانی بر آن‌ها چندان مؤثر نیست (۷).

اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش‌بینی عوامل ایجادکننده آن متمرکز بوده‌اند و متغیرهایی هم چون فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد و انواع رهبری را بعنوان عوامل ایجادکننده آن مطرح کرده‌اند، اگرچه این رفتار زمینه روانشناختی، اجتماعی و سازمانی محل کار را شکل می‌دهد (۸). متغیر فرهنگ سازمانی با توان بالقوه خود، می‌تواند تأثیر زیادی بر شکل‌گیری و ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان داشته باشد. زیرا فرهنگ، هنجارهایی را برای افراد ایجاد می‌کند که این هنجارها منجر به رفتار در آنها می‌شود. رفتار شهروندی کارکنان سازمان نیز، چیزی جز هنجارها و اصول اعتقادی افراد آن سازمان نمی‌باشد (۹). افراد جامعه نیز تحت این تأثیر خود را ملزم به رعایت ارزش‌ها، آداب و اصول اخلاق اسلامی می‌دانند. فرهنگ غنی و اصیل اسلام آموزش دهنده مکارم اخلاق بوده و توصیه‌های فراوانی برای اصلاح و بهبود رفتار انسان دارد. از سوی دیگر، با توجه به اینکه خود



فرهنگ سازمانی، تحت تأثیر فرهنگ اجتماعی می باشد، بنابراین افراد و کارکنان تحت تأثیر فرهنگ اجتماعی خود (فرهنگ اسلامی)، آن را در قالب نگرش ها و رفتارهای خود به درون سازمان می آورند. بدون تردید باورهای دینی، اخلاقی و اعتقادی اسلام، از عناصر مؤثر در شکل گیری رفتارهای شایسته و در نتیجه بهبود و ارتقاء رفتار کارکنان سازمان و همچنین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است. چرا که از سویی موجب هدایت افکار و اندیشه ها بوده و از سوی دیگر، مشوق رفتار و کردار صحیح در سازمان است. از این رو شناخت جایگاه فرهنگ اسلامی در فرهنگ و رفتار سازمانی و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی، می تواند موضوعی باشد که خلاء آن در مطالعات اخیر دیده می شود.

لذا در دنیای امروز که ساختارهای خشک و دیوانسالارانه جای خود را به مدیریتی منعطف داده است، سازمان ها نیز نیازمند کارکنانی هستند که فراتر از تکالیف شغلی خود فعالیت نمایند (رفتار شهروندی سازمانی) تا با بهره گیری از منابع و سرمایه های درون سازمان، به مزیت رقابتی پایدار دست یابند و به بهبود

عملکرد سازمانی کمک نمایند (۱۰). با توجه به اهمیت دو مقوله (رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ اسلامی در مدیریت سازمان های مراقبت بهداشتی درمانی و تأثیر آنها در کارایی و بهره وری این سازمان ها، مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به انجام رسید.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع تحلیلی می باشد که در مقطع زمانی سال ۱۳۹۷ به انجام رسید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران سه بیمارستان آموزشی شهید رهنمون، شهید صدوقی و افشار وابسته به دانشگاه دانشگاه علوم پزشکی یزد بود (N=۸۴۷). برای انتخاب نمونه از بین پرستاران مورد مطالعه، ابتدا نمونه گیری براساس سهم هر بیمارستان از کل جامعه انجام و سپس به صورت تصادفی از بین هر طبقه به نسبتی معین که از فرمول به دست آمده است، نمونه گرفته شد. لذا روش نمونه گیری طبقه ای-تصادفی بود.

$$n = \frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}})^2 pq}{d^2} \approx \frac{(1.96)^2 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2} \approx 264$$

$$1 + \left[\frac{1}{N} \left(\frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}})^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right] \approx 1 + \left[\frac{1}{847} \left(\frac{(1.96)^2 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2} - 1 \right) \right]$$

N: تعداد افراد جامعه؛ تعداد کل پرسنل درمانی=۸۴۷

n: تعداد افراد نمونه

P: نسبت واحدهای جامعه با یک ویژگی مورد نظر: که در اینجا ۰/۵ در نظر گرفته می شود.

q: نسبت واحدهای جامعه بدون یک ویژگی مورد نظر: که در اینجا ۰/۵ در نظر گرفته می شود.

d: حداکثر خطای برآورده در نظر گرفته=۰/۰۵

Z: سطح اطمینان ۹۵٪ مد نظر است که در جدول Z معادل ۱/۹۶ است.

α: خطای نوع اول



در این پژوهش توصیف داده‌های دموگرافیک تحقیق با استفاده از آمار توصیفی، جداول فراوانی و نمودارهای دایره ای و میله ای انجام شده و برای بررسی متغیرها با توجه به حد وسط مقیاس اندازه گیری از آزمون t یک نمونه استفاده شده و داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۸ تجزیه و تحلیل خواهند شد؛ تایید روابط بین متغیرها و عوامل از طریق تحلیل عاملی تاییدی و تکنیک مدل سازی PLS با استفاده از نرم افزار Smart PLS2 که یک فن مدل سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجه ها را به طور همزمان فراهم می سازد، از این روش در مواردی که مدل پیچیده یا حجم نمونه کوچک بوده و یا توزیع متغیرها نرمال نباشد، استفاده می شود و به منظور آزمون فرضیه‌ها با هدف سنجش روابط همزمان، مستقیم یا غیر مستقیم میان متغیرها استفاده خواهد شد. این مقاله مستخرج از طرح تحقیقاتی انجام گرفته در دانشگاه علوم پزشکی یزد به کد اخلاق IR.SSU.SPH.REC.1397.122 می باشد.

یافته ها

از بین ۲۶۴ پرسشنامه توزیع شده، ۲۴۰ پرسشنامه تکمیل و بازگشت داده شد (نرخ بازگشت=۹۰ درصد). ۷۶/۳ درصد پرستاران مورد مطالعه زن و اکثریت آن ها در فاصله سنی زیر ۳۰ سال قرار داشتند (۴۶/۳ درصد). همچنین تحصیلات اکثریت آن ها لیسانس (۶۵/۸ درصد) و سابقه خدمتی زیر ۱۰ سال داشتند (۶۷/۹ درصد) (جدول ۱). میانگین مولفه ها بین ۱ تا ۵ قابل دستیابی بود. بیشترین میانگین و انحراف معیار در ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مربوط به بعد وظیفه شناسی (۳/۱۰±۰/۶۹) بود. در مجموع نیز میانگین و انحراف معیار مولفه رفتار شهروندی سازمانی ۲/۹۹±۰/۵۷ بدست آمد. میانگین و انحراف معیار فرهنگ اسلامی ۲/۸۹±۰/۵۳ بود (جدول ۲).

ابزار جمع آوری داده پرسشنامه ای مشتمل بر سه بخش است. بخش اول اطلاعات دموگرافیک پرسنل مانند سن، جنس، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی پرسنل را در بر می گیرد. بخش دوم پرسشنامه ۲۲ سوالی رفتار شهروندی سازمانی در پنج بعد وظیفه شناسی (۵ سوال)، احترام (۴ سوال)، نوع دوستی (۵ سوال)، جوانمردی (۵ سوال) و فضیلت شهروندی (۳ سوال) می باشد. این پرسشنامه در مطالعه پودوساکوف و همکاران مورد استفاده قرار گرفته و روایی محتوایی آن و پایایی آن به روش آفای کرونباخ (۰/۸۲) به تایید رسیده است (۱۰). در مطالعه حاضر نیز روایی ابزاری به روش تحلیل محتوایی و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۹) بررسی شد.

بخش سوم پرسشنامه فرهنگ اسلامی می باشد. این پرسشنامه از تلفیق ابعاد مدل کلاکهان-استرادیچک و مفاهیم مدل فرهنگ اسلامی مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی به دست آمده است. این پرسشنامه در برگیرنده ابعاد رابطه با محیط، توجه به زمان، ماهیت فرد، توجه به مسئولیت و توجه به فعالیت می باشد که دو حوزه فرهنگ اعتقادی و فرهنگ رفتاری را نشان می دهد. روایی پرسشنامه در مطالعه رضایی و سبزیکاران (۱۳۹۱) با استفاده از نظر تخصصی خبرگان (آراء متخصصان منابع انسانی و رفتار سازمانی به ویژه اساتید دانشگاهی و برخی از متخصصان در حوزه فرهنگ) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. پایایی آن نیز از طریق محاسبه مقدار آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۰ به تایید رسیده است. سوالات هر دو پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ تایی از ۱ تا ۵ مورد استفاده قرار خواهند گرفت و یک پایین ترین و ۵ بالاترین امتیاز مربوط به هر سوال می باشد.



جدول ۱: توزیع پرستاران مورد مطالعه از نظر مشخصات دموگرافیک

متغیر	فراوانی	درصد
جنس	مذکر	۵۷
	مونث	۱۸۳
سن	۲۰-۳۰	۱۱۱
	۳۱-۴۰	۷۴
	بالای ۴۰	۳۳
تحصیلات	بدون پاسخ	۲۲
	فوق دیپلم	۴۹
	لیسانس	۱۵۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۰
	بدون پاسخ	۳
سابقه خدمت	۱-۱۰	۱۶۳
	۱۱-۲۰	۴۳
	۲۱-۳۰	۱۵
	بدون پاسخ	۱۹
وضعیت استخدامی	پیمانی	۶۹
	رسمی	۵۱
	طرحی	۱۳
	قراردادی و شرکتی	۹۰
	بدون پاسخ	۱۷

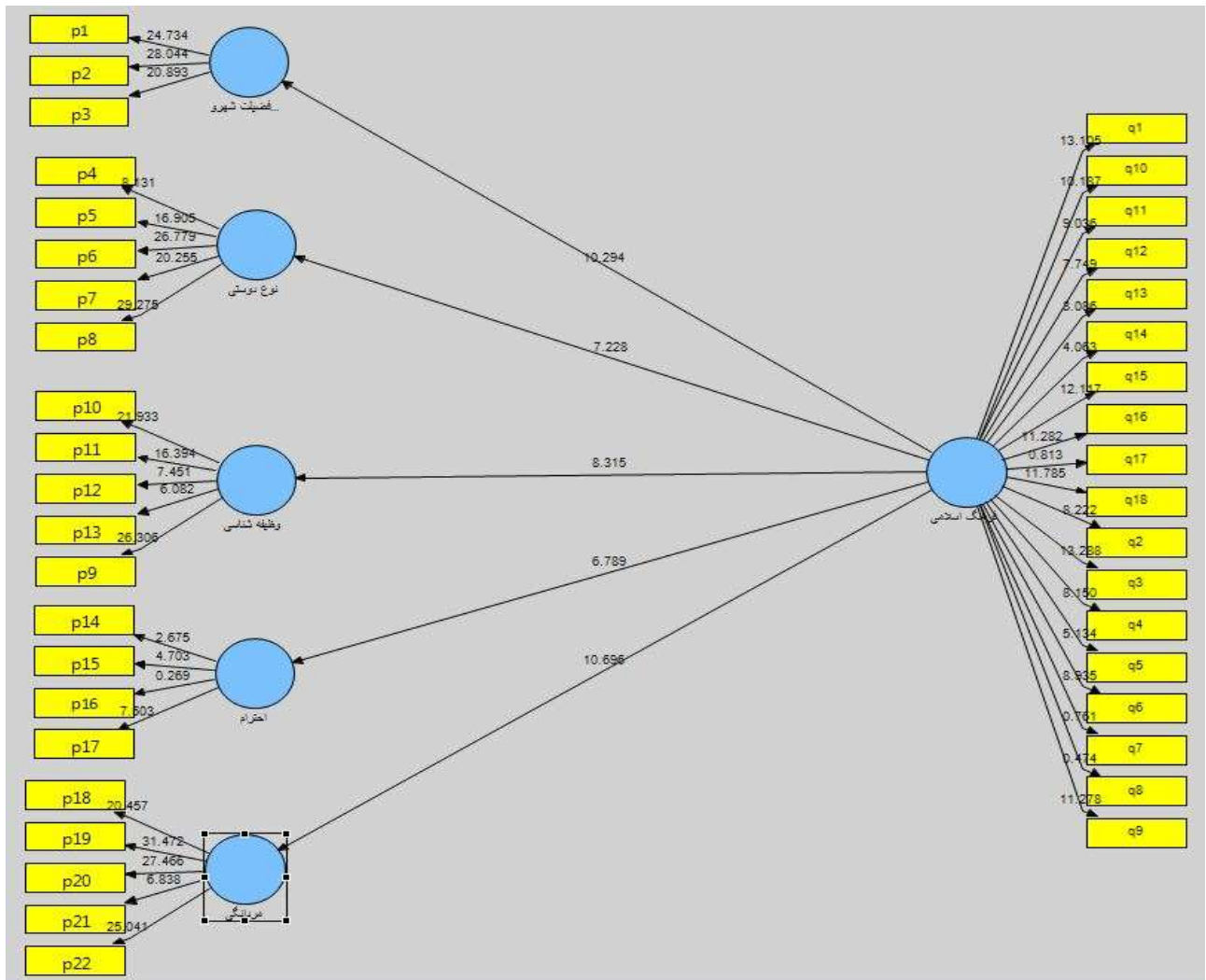
جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مولفه های رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ اسلامی بر حسب اندیس

میانگین	انحراف معیار	
۳/۰۳	۰/۷۶	فضیلت شهروندی
۲/۹۴	۰/۷۸	نوع دوستی
۳/۱۰	۰/۶۹	وظیفه شناسی
۲/۹۸	۰/۵۹	احترام
۲/۹۲	۰/۷۳	جوانمردی
۲/۹۹	۰/۵۷	رفتار شهروندی سازمانی
۲/۸۸	۰/۵۲	فرهنگ اعتقادی
۲/۸۹	۰/۵۶	فرهنگ رفتاری
۲/۸۹	۰/۵۳	فرهنگ اسلامی



مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، با بررسی ضرایب معناداری t برای هریک از مسیرها، از آنجایی که ضریب معناداری در هریک از مسیرها بیش از ۱/۹۶ بود، لذا جدول ۳: نتایج حاصل از مدل سازی روابط بین مولفه‌های رفتار شهروندی و فرهنگ سازمانی معنی دار داشت (جدول ۳).

نتیجه	t-Value	ضریب مسیر	روابط
تایید	۱۰/۲۹	۰/۶۰۳	تاثیر فرهنگ اسلامی بر فضیلت شهروندی
تایید	۷/۲۲	۰/۵۷۱	تاثیر فرهنگ اسلامی بر نوع دوستی
تایید	۸/۳۱	۰/۵۶	تاثیر فرهنگ اسلامی بر وظیفه شناسی
تایید	۶/۷۸	۰/۵۱۸	تاثیر فرهنگ اسلامی بر احترام
تایید	۱۰/۶۹	۰/۶۳۱	تاثیر فرهنگ اسلامی بر جوانمردی



شکل ۱: مقادیر T-Value مدل ترسیم شده



بحث و نتیجه گیری

یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ اسلامی کارکنان مورد مطالعه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بعبارت دیگر، با افزایش فرهنگ اسلامی از جانب کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی آنان نیز افزایش می یابد.

این نتایج همسو با سایر مطالعات صورت گرفته در این حوزه از قبیل وانگ و همکاران (۲۰۱۱) (۱۱)، کوهن (۲۰۰۷) (۱۲)، ایسلام و همکاران (۲۰۱۲) (۱۳) و عباسی و همکاران (۲۰۱۲) (۱۴) همسو می باشد. از آنجا که هر دو رفتار مورد بررسی قرار گرفته جزء رفتارهای فرا نقشی می باشند، رابطه بین آن ها منطقی است.

فرهنگ اسلامی در سازمان باعث بهبود روابط و کارآمدی کانال های ارتباطی در سازمان می گردد که این ها باعث افزایش اطمینان بین کارکنان و هماهنگی بیشتر می شود. لذا می توان نتیجه گرفت که فرهنگ اسلامی باعث می شود افراد رفتار شهروندی سازمانی بیشتری داشته باشند و کارهای داوطلبانه بیشتری انجام دهند. این رفتار سازمانی باعث ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری بین کارکنان سازمان می شود (۱۵). به دلیل این که خدمات مراقبت بهداشتی و درمانی به صورت گروهی انجام می شود و افراد مختلفی در درمان بیمار سهیم هستند، باید فرهنگ اخلاقی در بیمارستان ها ارتقا یابد. روابط خوب و مثبت در بین کارکنان علاوه بر افزایش همکاری، می تواند باعث نظارت بهتر گردد. اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان، افزایش روابط مثبت بین کارکنان و درگیر کردن آن ها در فعالیت های سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی

دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می نماید و عملکرد سازمان را ارتقا می دهد (۱۶). علاوه بر این باعث افزایش همکاری و بهره وری مدیریتی، کاهش نیاز به نظارت و کنترل بر اجراء، تسهیل هماهنگی فعالیت ها در بین اعضای تیمی و گروه های کاری، خوشایند کردن محیط کاری، افزایش عملکرد سازمانی، کاهش تغییرپذیری در عملکرد واحدهای کاری و افزایش توانایی سازمان در تطبیق با تغییر محیطی می گردد (۱۰). فرهنگ سازمانی یک مفهوم کلان و فراسازمانی دارد، از این رو به صورت یک فرایند مستمر می باشد و نیاز است در به کارگیری، استقرار و اجرای آن به سایر متغیرهای تشکیل دهنده و خطی نبودن آن (فرایندی بودن) توجه شود که میزان این توجه تحت تأثیر نوع نگرش مدیران سازمان خواهد بود. بر این اساس نیاز است تا جهت بهره برداری بهتر از نتایج و یافته های تحقیق در استقرار رفتار شهروندی سازمانی، دو دیدگاه مورد توجه قرار گیرد. بخش نخست، توجه به ابعاد اعتقادی به عنوان بخشی از مؤلفه های شرایط احراز شغل در فرایند جذب و استخدام کارکنان (به خصوص پس از تأیید صلاحیت های تخصصی و حرفه ای، از بین افراد واجد شرایط این ابعاد ملاک انتخاب شخص مناسب قرار گیرد). دوم، بهره مندی از این مفاهیم برای کارکنان پس از استخدام شامل آموزش کارکنان (برنامه های آموزشی که هم به آموزش مفاهیم اعتقادی و هم به آموزش مفاهیم رفتاری می پردازد)، فراهم کردن شرایط و امکانات لازم برای اجرا و بروز رفتارهای اسلامی، ایجاد و به کارگیری نظام تشویق و تقدیر از فعالیت ها و رفتارهای اسلامی در سازمان جهت ایجاد انگیزه یا تقویت رفتار، ارائه الگوهای برتر و توجه مدیران به مفاهیم فرهنگ اسلامی در سازمان (به خصوص



از جمله محدودیت های مطالعه حاضر می توان به کمبود مطالعات مشابه و نقاض بودن برخی پرسشنامه های توزیع شده اشاره نمود.

تضاد منافع

هیچ تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همکاری کلیه پرستاران شرکت کننده در مطالعه کمال تشکر را داریم.

اجرای رفتارهای اسلامی). لذا مدیران بیمارستان ها باید سیاست گذاری و برنامه ریزی های لازم را برای افزایش این دو مقوله انجام دهند. یکی از مهم ترین راه های افزایش آن افزایش نهادها و تشکیلات مردمی در بیمارستان ها است.

از جمله موارد دیگر که بسیاری از مطالعات بر آن تأکید کرده اند، برگزاری مراسم به خصوص مراسم مذهبی است. از سوی دیگر، توسعه آموزش باعث بهبود و ارتقاء مهارت های کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان می گردد.

References

- 1-Garg P, Rastogi R. Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*.2006;20(7):529-41.
- 2-Foote DA, Tang TL-P. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*. 2008;46(6):933-47.
- 3-Burns T, Carpenter J. Organizational citizenship and student achievement. *Journal of cross-disciplinary perspectives in education*. 2008;1(1):51-8.
- 4-Chen Z, Eisenberger R, Johnson KM, Sucharski IL, Aselage J. Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which? *The Journal of social psychology*. 2009;149(1):119-24.
- 5-Saeedinejad M. The study of organizational behavior and anti-organizational behavior in Jihad-e-Daneshgahi. Tehran: Tehran University; 2007.
- 6-Organ DW. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome: Lexington Books/DC Heath and Com; 1988.
- 7-Organ DW, Podsakoff PM, MacKenzie SB. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences: Sage; 2006.
- 8-O'Brien KE, Allen TD. The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*. 2007;21(1):62-88.



- 9-Naor M, Goldstein SM, Linderman KW, Schroeder RG. The role of culture as driver of quality management and performance: infrastructure versus core quality practices. *Decision Sciences*. 2008;39(4):671-702.
- 10-Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*. 2000;26(3):513-63.
- 11-Wang L, Howell JP, Hinrichs KT, Prieto L. Organizational citizenship behavior: The role of value/identity-based motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011;18(1):14-24.
- 12-Cohen A. One nation, many cultures: A cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior. *Cross-cultural research*. 2007;41(3):273-300.
- 13-Islam T, Khan S, Aamir M, Ahmad U. Turnover intentions: the influence of organizational learning culture and multi foci citizenship behaviors. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 2012;12(5):650-61.
- 14-Abbasi AS, Rana AH. Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Science International-Lahore*. 2012;24(4): 513-9.
- 15-Robbins S, Judge TA, Millett B, Boyle M. *Organisational behaviour*: Pearson Higher Education AU; 2013.
- 16-Chu C-I, Lee M-S, Hsu H-M, Chen I-C. Clarification of the Antecedents of Hospital Nurse Organizational Citizenship Behavior-An Example From a Taiwan Regional Hospital. *Journal of Nursing Research*. 2005;13(4):313-24.