

## Relationship between Organizational Culture and Citizenship Organizational Behavior in Tabriz University of Medical Sciences

Maryam Eskandari\*<sup>1</sup>, Davood Payedarfard<sup>2</sup>, Morteza Mahdavinik<sup>3</sup>

### Article Info:

#### Article History:

Received: 09/22/2018

Accepted: 12/26/2018

Published: 03/16/2019

#### Keywords:

Organizational Culture  
Organizational  
Citizenship Behavior  
Social Behavior

### Abstract

**Background and Objectives:** The relationship between organizational culture (OC) and organizational citizenship behavior (OCB) is one of the main issues in management literature and has been considered theoretically and empirically in recent years. The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational citizenship behavior and organizational culture in Tabriz University of Medical Sciences and Health Services.

**Material and Methods:** This was a Cross-sectional study conducted in 2018. The study population consisted of all the university staff (900 people), of whom 367 were selected according to the Cochran formula using simple random sampling method. Data collection was done through standard organizational culture and organizational citizenship behavior questionnaire. Their reliability was confirmed by the Cronbach alpha coefficient. Data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (single sample t-test, pearson correlation coefficient) using SPSS software.

**Results:** The findings showed that there was a positive and significant relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior as well as each of its four components.

**Conclusion:** According to the findings, there was a positive and significant relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior, Therefore, it is recommended to promote organizational culture in order to increase organizational citizenship behavior. Because Employees with a high organizational citizenship behavior can help improve the general public's richness and have a positive impact on the whole organization.

**Citation:** Eskandari M, Payedarfard D, Mahdavinik M. Relationship between Organizational Culture and Citizenship Organizational Behavior in Tabriz University of Medical Sciences. *Depiction of Health* 2019; 9(4): 292-298.

1. Department of Governmental Management, Faculty of Economics and Accounting, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
(Email: Maryam.eskandarii95@gmail.com)

2. Department of Governmental Management, Faculty of Economics and Accounting, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

3. Department of Educational Management, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran



## بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز

مریم اسکندری\*<sup>۱</sup>، داود پایدار فرد<sup>۲</sup>، مرتضی مهدوی نیک<sup>۳</sup>

### چکیده

**زمینه و اهداف:** فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دو موضوع مهم رفتاری هستند، که امروزه در حوزه تئوری‌های مدیریت رفتار سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و بخش مهمی از مطالعات نظری و تجربی را در سال‌های اخیر به خود اختصاص داده است. هدف کلی مطالعه حاضر، بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه یک مطالعه توصیفی-تحلیلی بود، که در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی دانشگاه (۹۰۰ نفر) بود که از بین آنها تعداد ۳۶۷ نفر براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفت. پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تی و ضریب همبستگی) از طریق نرم‌افزار SPSS 24 تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد، بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و نیز هریک از چهار مؤلفه آن، ارتباط مثبت و معناداری برقرار بود.

**نتیجه‌گیری:** نتایج بیانگر تأثیرپذیری مثبت رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز از فرهنگ سازمانی بود. لذا، پیشنهاد می‌شود ارتقای فرهنگ سازمانی به‌منظور افزایش رفتار شهروندی سازمانی مدنظر قرار گیرد. زیرا کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند، به بهتر شدن و غنای عمومی کار کمک کرده و بر کل سازمان تأثیر مثبتی دارند.

### کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اجتماعی

نحوه استناد به این مقاله: اسکندری م، پایدارفرد د، مهدوی‌نیک م. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز. تصویر سلامت ۱۳۹۷؛ ۹(۴): ۲۹۲-۲۹۸.

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (Email: Maryam.eskandarii95@gmail.com)

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۳. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران

حقوق برای مؤلف(ان) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در تصویر سلامت تحت مجوز کرییتیو کامنز (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

## مقدمه

در دنیای پرقابلیت کنونی، سازمان‌ها پیوسته در جست‌وجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان‌شان هستند. 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 از آنها به‌عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (۱)، بدون شک این کارکنان، وجه متمایز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند (۲). کارکنان، مزیت واقعی رقابت محسوب می‌شوند و به‌عنوان سرمایه‌های انسانی سازمان، مهمترین ابزار مدیران در تحقق اهداف سازمان می‌باشند. در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند، که در شرح شغل و شرایط احراز شغل از شاغل انتظار می‌رفت، اما برخلاف گذشته، امروزه از کارکنان انتظار می‌رود در رفتارهای فراتر از نقش موردانتظار عمل کنند (۳). تحقیقات کنونی این رفتارها را تحت‌عنوان رفتار شهروندی سازمانی، مدنظر قرار داده و غفلت از آنها در ارزیابی عملکرد کارکنان را نمی‌پذیرند و در آن به مشارکت بلندمدت فرد در موفقیت سازمان تأکید می‌ورزند (۴). هرچند واژه رفتار شهروندی سازمانی، اولین بار به‌وسیله بتمن (Bateman) و ارگان (Organ) (۵)، مطرح گردید، اما این مفهوم از نوشتارهای بارنارد (Barnard) (۶) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتز (Katz) و کان (Kahn) (۷) در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش، ناشی شده است (۸). در رفتار شهروندی سازمانی، به‌طورکلی آن دسته از رفتارهایی موردتوجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (۹). ارگان (Organ) و پاین (Paine)، رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان رفتارهای تحت‌اختیار فرد و داوطلبانه تعریف کرده و بیان می‌کنند، این دسته از رفتارها به‌طور صریح و مستقیم به‌وسیله سیستم‌های رسمی پاداش موردتوجه قرار نمی‌گیرند، اما باعث ارتقاء اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌گردند (۱۰). بنابراین نتیجه می‌گیریم که، مدیریت در سازمان‌ها باید به‌دنبال راه‌هایی برای ایجاد و گسترش این فرارفتارها در سازمان باشد (۱۱). یکی از راه‌های ممکن برای کمک به این مسئله، فرهنگ سازمانی است. زیرا تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به‌حدی است، که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را درقبال تحولات موردنظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد (۱۲). با اهرم فرهنگ سازمانی، به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (۱۳). محققان بیان داشتند، که افزایش فرهنگ شهروندی باعث افزایش بهره‌وری (۱۴) و کارایی (۱۵) سازمان شده و به موفقیت سازمان کمک می‌کند، که به تبع باعث استفاده هرچه کارآتر از منابع می‌گردد و به مدیران اجازه می‌دهد تا بیشتر وقت خود را صرف فعالیت‌های بهره‌وری نمایند و همچنین توانایی کارکنان را برای انجام وظایف‌شان بهبود می‌بخشد (۱۶).

نتایج تحقیقات پادساکف (Podsakoff) درخصوص ادبیات رفتار شهروندی سازمانی نشان داد، که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط وجود دارد (۱۷). زارع و همکاران در مقاله‌ای به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و ارتباط مثبت و معناداری را بین آنها تایید کردند (۱۸). یارخیابوی و همکاران به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پرداختند و رابطه بین آنها را تایید کردند (۲). حقوقی و حسینی‌گل‌افشان در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران پرداختند که نتایج مطالعه نشان داد، ارتباط مثبت و معناداری بین آنها وجود دارد (۱۹). سهرابی زاده و همکاران به بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۸ پرداختند، که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مؤثر بر آن بود (۲۰). نعیمی و همکاران در پژوهشی بر تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی پرداختند و به این نتیجه رسیدند، که رابطه مثبت و معناداری بین آنها وجود داشت (۲۱). اسماعیلی در پژوهشی به بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی در معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا پرداخت، که نتایج این مطالعه تاییدکننده وجود رابطه بین آنها بود (۲۲). از آنجایی که دانشگاه علوم پزشکی تبریز یک سازمان انسان محور است، رفتار شهروندی سازمانی نقش به‌سزایی در میزان موفقیت این سازمان خواهد داشت و علی‌رغم اینکه این موضوع در ارتقای اثربخشی این سازمان می‌تواند بسیار ارزشمند باشد، تاکنون پژوهشی در زمینه رفتار شهروندی سازمانی و گسترش آن در این سازمان، انجام نشده است و از آنجایی که فرهنگ سازمانی به‌دلیل ماهیت فراگیر و اهمیت آن می‌تواند به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین عوامل بر جاری شدن رفتار شهروندی سازمانی باشد، لذا مسئله یا چالش اصلی فراروی این مطالعه، بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز بود، تا راهنمای عمل مدیران در موفقیت سازمان‌ها باشد.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان و کارکنان ستادی (رسمی، پیمانی و کار معین) دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز (۹۰۰) نفر بودند. برآورد حجم نمونه براساس فرمول کوکران انجام یافت، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد (خطای ۵ درصد)، ۳۶۷ نفر برآورد شد. پرسش‌نامه در بین ۳۸۰ نفر (به‌صورت نمونه‌گیری دردسترس) توزیع شد، که پس از بررسی و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، تجزیه و تحلیل یافته‌ها بر روی ۳۶۷ نفر انجام گرفت. ابزار این پژوهش، دو پرسش‌نامه

آوردن فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در تحلیل استنباطی، از آزمون تی تک نمونه‌ای و نیز ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد. در آزمون تی تک نمونه‌ای، چون تعداد گزینه‌ها ۵ بود، میانگین نظری ۳ در نظر گرفته شد که با میانگین تجربی که از پرسش‌نامه استخراج شده مقایسه شد تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24 انجام گرفت. این پژوهش پس از کسب مجوز کمیته اخلاق از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز، انجام شد.

### یافته‌ها

از بین ۳۶۷ نفر از پاسخ‌دهندگان، ۲۳۹ نفر مرد و ۱۲۸ نفر زن بودند. بیشترین سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۶ تا ۲۰ سال با ۲۰۲ نفر (۵۵ درصد) و بیشترین فراوانی در گروه سنی ۳۱ الی ۳۵ با ۲۲۰ نفر (۵۷ درصد) بود و بیشترین سطح تحصیلات مربوط به مقطع کارشناسی بود، که ۲۵۰ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی بودند.

اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۱، ارائه شده است.

استاندارد رفتار شهروندی سازمانی (Oregon & Kanovsky Organizational Citizenship Behavior Inventory) اورگان (Oregon) و کانوسکی (Kanovsky) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (Denison's Organizational Culture Questionnaire) بود. پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (OCB)، در سال ۱۹۹۶ توسط کانوسکی و اورگان ساخته شد و مشتمل بر ۱۵ سؤال است. این پرسش‌نامه، در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود و شامل پنج بعد است، که عبارتند از: نوع-دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه (۲۳). دنیسون (Denison) پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی را در سال ۲۰۰۰ طراحی کرد. این پرسش‌نامه حاوی ۲۰ سؤال است که شامل چهار بعد فرهنگ مشارکتی، فرهنگ ثبات، فرهنگ رسالتی و فرهنگ سازگاری می‌باشد. این پرسش‌نامه در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، نمره‌گذاری می‌شود (۲۴). روایی پرسش‌نامه‌ها در مطالعات قبلی به تأیید رسیده بود (۱۹، ۲۰). تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، براساس آلفای کرونباخ در مطالعه پابلوت با مشارکت ۴۰ نفر محاسبه شد، که برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ۹۱ درصد و برای پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی ۷۹ درصد به دست آمد، که نشان از بالا بودن پایایی آنها دارد. در تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده، از روش‌های آمار توصیفی برای به دست

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت
۶۵	۲۳۹	مرد
۳۵	۱۲۸	زن
۱۰۰	۳۶۷	جمع
درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
۵	۲۰	۵ سال و کمتر
۱۱	۴۰	۶-۱۰ سال
۲۴	۸۵	۱۱-۱۵ سال
۵۵	۲۰۲	۱۶-۲۰ سال
۵	۲۰	بیشتر از ۲۰ سال
۱۰۰	۳۶۷	جمع
درصد فراوانی	فراوانی	سن
۱	۵	۲۰-۲۵ سال
۴	۱۵	۲۶-۳۰ سال
۵۷	۲۱۰	۳۱-۳۵ سال
۳۸	۱۳۷	بیشتر از ۲۰ سال
۱۰۰	۳۶۷	جمع
درصد فراوانی	فراوانی	سطح تحصیلات
۲	۸	دیپلم و زیر دیپلم
۶	۲۲	فوق دیپلم
۶۸/۳	۲۵۰	کارشناسی
۲۳/۷	۸۷	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۰۰	۳۶۷	جمع

جدول شماره ۲، شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار و غیره) فرهنگ سازمانی و نیز زیر مؤلفه‌های آن را ارائه می‌دهد.

همچنین نتایج نشان داد زیرمؤلفه فرهنگ رسالتی، بالاترین میانگین ( $3/78 \pm 1/07$ ) را از دیدگاه کارکنان دانشگاه کسب کرد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی فرهنگ سازمانی و زیر مؤلفه‌های آن

متغیر	تعداد پاسخ‌دهندگان	انحراف استاندارد	میانگین	میان	مد
مؤلفه فرهنگ سازمانی	۳۶۷	۱/۰۳	۳/۶۵	۴	۴
فرهنگ مشارکتی	۳۶۷	۱/۰۹	۳/۵۱	۴	۴
فرهنگ سازگاری	۳۶۷	۱/۱۲	۳/۶۵	۴	۴
فرهنگ ثبات	۳۶۷	۱/۱۱	۳/۶۶	۴	۵
فرهنگ رسالتی	۳۶۷	۱/۰۷	۳/۷۸	۴	۵

بین میانگین تجربی و میانگین نظری فرهنگ سازمانی، تفاوت معنادار مشاهده شد (جدول ۳). با توجه به اینکه میانگین تجربی بیشتر از میانگین نظری بود، می‌توان گفت که وضعیت فرهنگ سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد بالاتر از متوسط بود.

برای تعیین اینکه از کدام آزمون‌های آماری برای تحلیل داده‌ها استفاده شود، از آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد، توزیع داده‌ها نرمال بود. لذا برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک گروهی در خصوص وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۳۶۷	۳/۶۵	۱/۰۹	۲/۵	۶۱/۵۵	۳۶۶	۰/۰۰۰

نظری بود، می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد بالاتر از متوسط بود.

همچنین بین میانگین تجربی و میانگین نظری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، تفاوت معناداری وجود داشت (جدول ۴). با توجه به اینکه میانگین تجربی بیشتر از میانگین

جدول ۴. نتایج آزمون تی تک گروهی در خصوص وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
رفتار شهروندی سازمانی	۳۶۷	۳/۸۷	۱/۴۱۴	۲/۵	۷۳/۴۰۴	۳۶۶	۰/۰۰۰

فرهنگ سازمانی و زیر مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۵).

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، که مقدار R در سطح  $\alpha=0/05$  در فرهنگ سازمانی و زیر مؤلفه‌های آن معنادار است و این بیانگر آن است، که بین رفتار شهروندی سازمانی و

جدول ۵. ماتریس همبستگی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی

ماتریس همبستگی	فرهنگ سازمانی	فرهنگ مشارکتی	فرهنگ سازگاری	فرهنگ ثبات	فرهنگ رسالتی
R	۰/۶۳۴*	۰/۷۰۳	۰/۶۷۵	۰/۵۹۵	۰/۵۶۴
Sig.	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
N	۳۶۷	۳۶۷	۳۶۷	۳۶۷	۳۶۷

\* ضریب همبستگی در سطح  $\alpha=0/05$  معنادار است.

## بحث

پزشکی تبریز بالاتر از میانگین بود. همچنین، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بیانگر همبستگی بالای فرهنگ سازمانی و نیز مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی بود. از بین چهار زیرمؤلفه فرهنگ سازمانی، همبستگی بین فرهنگ سازگاری و فرهنگ مشارکتی بیشتر از سایر مؤلفه‌ها بود. این نتیجه، به این

هدف اصلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز طی سال ۱۳۹۷، بود. یافته‌ها نشان داد، که هر دو متغیر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم

تمام مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به‌ویژه مشارکتی و سازگاری، توجه ویژه و خاصی داشته باشند. اگر در سازمانی فرهنگ سازمانی قوی و مستحکمی برقرار باشد، کارکنان رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را از خود نشان می‌دهند و بیشتر از وظایف سازمانی خود کار می‌کنند، که این عامل قطعا به موفقیت و پیشرفت سازمان کمک می‌کند.

### نتیجه گیری

طبق یافته‌ها، رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود داشت. بنابراین، پیشنهاد می‌شود ارتقای فرهنگ سازمانی به منظور افزایش رفتار شهروندی سازمانی مدنظر قرار گیرد. زیرا کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند، به مسئولیت رسمی بسنده نمی‌کنند و وقت و انرژی خود را بدون محدودیت وقف شغل و سازمان خود می‌کنند. چنین رفتارهای نوع دوستانه‌ای که نه تجویزی و نه دستوری است، موجب تسریع فعالیت‌های سازمانی می‌شود. همچنین کارکنانی که فراتر از وظایف شغلی‌شان عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته شده سازمانی پیروی کرده، به بهتر شدن جو عمومی سازمان کمک می‌کنند، بر کل سازمان تأثیر مثبت می‌گذارند.

### ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، کلیه ملاحظات اخلاقی مرسوم در مطالعات رعایت شده و مطالعه با اخذ موافقت از کارمندان انجام شده و در ذکر نتایج، از ذکر اسامی افراد و جزئیات آن خودداری شده و حاصل بررسی‌ها نیز، به صورت کلی بیان شده است.

### تضاد منافع

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد (با کد ۱۰۲۲۱۲۱۰۹۶۲۰۱۶) بوده، که هیچ‌گونه تضاد منافی با سازمان و اشخاص دیگری ندارد.

### تقدیر و تشکر

جامعه آماری ما در این پژوهش، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بودند که مراتب سپاسگزاری خود را از کلیه مسئولین و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز که در رسیدن به اهداف این پژوهش ما را یاری نمودند، اعلام می‌داریم.

دلیل می‌تواند باشد، که اگر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل سازمان مشارکت داشته باشند و توسط دستورالعمل‌های سازمانی محدود نشوند، با انگیزه بالاتری کار کرده، از خود خلاقیت نشان داده و باعث بهره‌وری بیشتر سازمان شده و نیازهای روانی کارکنان مانند احترام، عزت نفس و حس ارزشمند بودن نیز در بین آنان برآورده می‌شود، که این امر می‌تواند تمایل کارکنان به بروز رفتار شهروندی سازمانی را توجیه کند. نتایج به-دست‌آمده از این پژوهش، با مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی همچون مطالعات چانگ (Chung) (۲۵) و پادساکف (Podsakoff) مطابقت دارد (۱۷). در این راستا، حقوقی و حسینی-گل افشان به این نتیجه رسیدند، که فرهنگ سازمانی و تمامی ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی در شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، مؤثر بوده و رابطه بین آنها مثبت و معنادار بود (۱۹). یارخیاوی و همکاران نیز به نتایج مشابهی دست یافتند و در مطالعه آنها، فرهنگ مشارکتی و انعطاف‌پذیری مهمترین عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بود (۱۷). نعیمی و همکاران در پژوهش خود که به تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی پرداخته بودند، به رابطه مثبت و معناداری بین آنها دست یافتند و همچنین ابعاد فرهنگ سازمانی بر روی هم رفته ۴۴ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را پیش-بینی می‌کنند (۲۱). مطالعه اسماعیلی نشان داد، که رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در معاونت طرح و برنامه ناجا وجود داشت و در میان ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ ثبات بیشترین پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی بود (۲۲). اگرچه بین این پژوهش‌ها از حیث جامعه پژوهش تفاوت‌هایی وجود دارد، اما نتیجه به دست آمده در آنها یکسان می‌باشد. از طرفی پاشیب و همکاران (۲۶)، به وجود رابطه ضعیفی بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه رسیدند، که با پژوهش حاضر که رابطه قوی بین آنها وجود داشت، مغایرت دارد. همان‌طور که خود نویسندگان اشاره کرده بودند، این مطالعه نیازمند به بررسی بیشتر بود که پژوهش حاضر در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت و نتایج آن نشان داد، که برخلاف پژوهش پاشیب و همکاران، رابطه قوی بین آنها وجود داشت. البته در مطالعه آنها، فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده نسبتاً خوبی برای رفتار شهروندی سازمانی نتیجه‌گیری شده بود.

باتوجه به اینکه مؤلفه‌های فرهنگ مشارکتی و فرهنگی سازگاری بیشترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز داشتند، به مدیران پیشنهاد می‌شود به

### References

1. Vatankhah M. Investigating the relationship between organizational behavior and success of office automation system at Jihad-e-Agriculture and Natural Resources Research Center of Kerman province. The

3rd International Symposium on Management Science, Focusing on Sustainable Development; 2016; Tehran: Arrodet Higher Educational Institute of Human

- Sciences and The Center for Purpose of Development.(Persian)
2. Yavarikhyavi S, Alidost E, Jalalifarhani, M. The relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in the ministry of sports and youth. *Sports Management Quarterly*. 2016;8:299-313.(Persian)
  3. Ebrahimpour H, Zahed, A., Khaleghkhah, A., BagerSepehri, M. A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013;30:1920 – 5.(Persian)
  4. Shirazi A, Khodaverdian E, Naeimi, M. The effect of organizational trust on organizational citizenship behaviors. *Research Transformation Management*. 2012;4(7).(Persian)
  5. Bateman TS, Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *The Academy of Management Journal*. 1983;26(4):587-95. doi:10.2307/255908
  6. Barnard, CI. *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press; 1983
  7. Katz, D, Kahn RL. *The social psychology of organizations*. New York: Wiley; 1978
  8. Chamdan P. Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 2017;3(5):86-100.
  9. Abili kh, Shateri K, Youzbashi A, Faraji H. Organizational citizenship behavior: features, dimensions, prerequisite variables and outcomes. *Proceedings of the first conference on organizational citizenship behavior*; 2007; Faculty of Management, University of Tehran.(Persian)
  10. Organ, D. W. Paine JB. The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*. 2002;10:45- 59.
  11. Seyeddi A. Organization culture and its impact on the performance of citizenship behavior. *Work and Society*. 2013;159.(Persian)
  12. Schein EH. *Organizational culture and leadership*: John Wiley & Sons; 2010.
  13. Zareimatin H. Methods of changing organizational culture. *Management Knowledge*. 1999;4.(Persian)
  14. Mayel Afshar M, Rajab Zadeh A, Memarpour M. The relationship between organizational citizenship behavior and employee productivity in university hospitals of Tehran Medical Sciences. *Payavard Salamat*. 2012;6(2):157-69.(Persian)
  15. Fathiizadeh A, Zare R, Bahmani A. Getting involved with The Job among nurses and its effect on organizational citizenship behavior: the mediating role of job satisfaction. *Iran J Nurs*. 2018;30(110):33-44.(Persian)
  16. Jafari A, Memarzadeh G. identification of effective factors on employee productivity in a military health organization. *J Mil Med*. 2017;19(3):234-44.(Persian)
  17. 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. doi:10.1177/014920630002600307
  18. Zare A, Moalag M, Rouhani, S. The relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior case study of the private sector of Iran. *The first regional conference on new research and innovation in accounting and management*; 2013; Tonekabon's Atelier, Non-Profit Higher Education Institute; Tonekabon, Iran.(Persian)
  19. Hogogi D, Hosseni Golafshan, A. Relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in Iran's Shipping Company. *International Conference on New Approaches in Humanities, Management, Economics and Accounting*. 2015.(Persian)
  20. Sohrabizadeh S, Bastani P , Ravangard R. The impact of effective factors on organizational citizenship behavior in Shiraz University of Medical Sciences'(SUMS) staff in 2010. *Hospital*. 2010;1(9).(Persian)
  21. Naemi A, Pezeshkiran G, Najaflo P. Analysis of the effects of organizational culture on organizational citizenship behavior in the Ministry of Agricultural Jihad. *Iran Agricultural Extension and Education Journal*. 2015;11(1).(Persian)
  22. Esmaeili A. Investigating the impact of organizational culture dimensions on organizational citizenship behavior. *Quarterly Journal of Resource Management in Police*. 2015;2:153-78.(Persian)
  23. Organ DW. Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome. *The Academy of Management Review*. 1988;14: 294-7
  24. Denison DR. Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. *The international handbook of organizational culture and climate*. 2000;18(4):347-72.
  25. Chung TW. The moderating effects of involvement on the relationships among perceived service quality, customer satisfaction, and customer citizenship behavior. [Dissertation]. Florida State University; 2006.
  26. Pashib M, Yagoubi M, SeyedMoharrami I, Tatari M, Mohammadi S. The relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior among staff of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences in 2015. *J Torbat Heydariyeh Uni Med Sci*. 2015;1:31-6.(Persian)