دارای رتبه علمی پژوهشی از
کمیسیون نشریات علوم پزشکی کشور

انجمن علمی پرستاری ایران

فصلنامه
مدیریت ارتقای سلامت

دوره دوم شماره٤ (پیاپی ۸) پاییز ۱۳۹۲ - شماره استاندارد بین المللی: ۲۲۵۱-۸٦۱٤

تاثیر الگوی توانمندسازی خانواده محور بر کیفیت زندگی کودکان سن مدرسه مبتلا به آسم.....۷
راحله رجبی، سکینه سبزواری، فریبا برهانی، علی اکبر حقدوست، نسرین بازرگان

همبستگی خودکارآمدی و راهبردهای مدیریت تعارض در پرستاران.....۱٦
محمدعلی حسینی، الهه عظیم زاده

بررسی تأثیر آموزش به روش شبیه سازی شده بر میزان آمادگی پرستاران در انجام تریاژ حوادث.....۲٤
ابوالفضل فرجی، حمیدرضا خانکه، محمدعلی حسینی، کیانوش عبدی، پوریا رضاسلطانی

توانمندی بالینی و روانشناختی پرستاران و همبستگی آن ها با مشخصات فردی-اجتماعی.....۳۰
حسین ابراهیمی، راحله حسین زاده،منصوره زاغری تفرشی، صدف حسین زاده، محمد اصغری جعفرآبادی

بررسی رفتارهای ارتقاء دهنده سلامت و همبستگی آن با میزان اضطراب و برخی مشخصات جمعیت شناسی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی البرز.....۳۹
روح انگیز نوروزی نیا، مریم آقابراری، محمود کهن، مهرداد کریمی

همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران.....۵۰
محمد سلیمی، افسانه حسنی، مهدی رعدآبادی، مسعود طاهری میرقائد، سید هادی حسینی، محمد بختیاری

بررسی سبک های دفاعی به کار گرفته شده در موقعیت های تنش زا توسط پرستاران.....۵۷
نوراله طاهری، حمید حجتی، سالار کمانگر، سید ضیاء الدین موسوی، ساسان قربانی، سکینه فرهادی، هانیه حجتی، بهمن چراغیان

تحلیلی برمداخلات توانمندسازی در سالمندان مبتلا به بیماری مزمن: مطالعه مروری.....٦۵
زهرا فتوکیان، فرحناز محمدی شاهبلاغی، مسعود فلاحی خشکناب

به نام خداوند جان و خرد

مجله مدیریت ارتقای سلامت

فصلنامه علمی-پژوهشی انجمن علمی پرستاری ایران

دوره دوم-شماره ٤ (پیاپی ٨) - پاییز ١٣٩٢

•**صاحب امتیاز:** انجمن علمی پرستاری ایران

•**مدیر مسؤول:** دکتر محمدعلی حسینی

•**سردبیر:** دکتر فریده یغمایی

•**معاون سردبیر:** فرشته نجفی

•**شماره مجوز وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی:** ۸۰۶۷/۹۰ مورخ ۱۳۹۰/۴/۴

•**شماره بین المللی نشریه چاپی:** ISSN: ٢٢٥١-٨٦١٤ مورخ ١٣٩٠/١٢/١٠

•**شماره بین‌المللی نشریه الکترونیکی:** e-ISSN: ٢٢٥١-٩٩٤٧ مورخ ١٣٩١/٣/٨

رتبه علمی-پژوهشی مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۶شماره رتبه علمی-پژوهشی کمیسیون نشریات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی۱۰۰/۳۱۸

اعضای هیأت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

- دکتر طاهره اشک تراب، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر اردشیر افراسیابی فر، استادیار دانشگاه علوم پزشکی یاسوج
- دکتر فاطمه الحانی، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر عنایت اله بخشی، استادیار آمار حیاتی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر مهرنوش پازارگادی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر حمید پیروی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر محمدعلی چراغی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر محمدعلی حسینی، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر سیده فاطمه حقدوست اسکویی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر حمیدرضا خانکه، دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر ناهید رژه، استادیار دانشگاه علوم پزشکی شاهد
- دکتر فرخنده شریف، استاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز
- دکتر حیدرعلی عابدی، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان-خوراسگان
- دکتر عباس عبادی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله
- دکتر عباس عباس زاده، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی کرمان
- دکتر سادات سیدباقر مداح، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر نعیمه سید فاطمی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر مسعود فلاحی خشکناب، دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر لیلا قلی زاده، استادیار دانشگاه فناوری سیدنی، استرالیا
- دکتر مسعود کریملو، دانشیار آمار حیاتی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر سید حبیب اله کواری، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر سعاد محفوظ پور، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر علی محمد پور، استادیار دانشگاه علوم پزشکی گناباد
- دکتر عیسی محمدی، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر ندا مهرداد، استادیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر رضا نگارنده، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر کیان نوروزی تبریزی، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر علیرضانیکبخت نصرآبادی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر مجیده هروی کریموی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی شاهد
- دکتر فریده یغمایی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

داوران این شماره (به ترتیب حروف الفبا):

- دکتر فروزان آتش زاده شوریده
- دکتر عنایت اله بخشی
- دکتر سمانه حسین زاده
- دکتر فاطمه حشمتی نبوی
- دکتر ناهید رژه
- دکتر مهدی رهگذر
- پوریا رضا سلطانی
- دکتر رضا ضیغمی
- بتول نحریر
- دکتر مجیده هروی کریموی

•**ویراستار انگلیسی:** دکتر فریده یغمایی، مهندس پگاه یغمایی

•**ویراستار فارسی:** دکتر فریده یغمایی

•**حروفچینی و صفحه آرایی:** مهندس صادق توکلی

•**طراح جلد:** مهندس صادق توکلی

•**ناشر:** انجمن علمی پرستاری ایران

•**نشانی:** تهران میدان توحید-دانشکده پرستاری و مامایی تهران

•**کدپستی:** ١٤١٩٧٣٣١٧١ **صندوق پستی:** ١٤١٩٥/٣٩٨ **تلفن و نمابر:** ٦٦٥٩٢٥٣٥

E-mail: info@jhpm.ir , **Website:** http://jhpm.ir

این مجله در SID, Magiran, Iran Medex, ISC, Google Scholar **نمایه می شود.**

مدیریت ارتقای سلامت دوره ۲ شماره ۴ پاییز ۱۳۹۲ ۵۶-۵۰

همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران

محمد سلیمی[۱]، افسانه حسنی[۲]، مهدی رعدآبادی[۳]، مسعود طاهری میرقائد[۴]، سید هادی حسینی[۵]، *محمد بختیاری[۶]

چکیده

مقدمه: در مطالعات اخیر مربوط به سازمان، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی توجه مدیران و پژوهشگران زیادی را به خود جلب کرده است. مشارکت شغلی نیز متغیری مهم است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران انجام شد.

مواد و روش ها: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می باشد که بر روی ۳۰۰ نفر از کارکنان شاغل در دو بیمارستان دولتی و خصوصی شهر تهران که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند، صورت گرفته است. ابزار گردآوری اطلاعات، شامل سه بخش اطلاعات جمعیت شناسی، پرسشنامه "رفتار شهروندی سازمانی" (Organizational Citizenship Behavior) در ۵ بعد وجدان، نوع دوستی، فضیلت مداری، رادمردی و ادب و پرسشنامه "مشارکت شغلی" (Job Involvement) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام گرفت.

یافته ها: آزمون آماری پیرسون همبستگی معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی در بین کارکنان دو بیمارستان نشان داد ($P<0/000$). همچنین در بیمارستان خصوصی بین تمامی ابعاد رفتار شهروندی به غیر از بعد ادب با مشارکت شغلی همبستگی معنی دار وجود داشت. در بیمارستان دولتی تنها بین بعد نوع دوستی با مشارکت شغلی همبستگی معنی دار دیده نشد.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج و اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در افزایش مشارکت شغلی در کارکنان بیمارستان ها که از حساس ترین موسسات هستند، پیشنهاد می شود، مدیران با راهبردهای صحیح در جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان خود تلاش کنند.

کلید واژه ها: رفتار شهروندی سازمانی، مشارکت شغلی، بیمارستان.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۴/۱۲

۱- کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد اقتصاد سلامت، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۵- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۶- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. **(نویسنده مسؤول)**

پست الکترونیکی: mohammadbakhtiari99@yahoo.com

مقدمه

با توجه به افزایش صنعتی شدن، لزوم ایجاد تمهیداتی در سازمان ها جهت مقابله با چالش های جهانی ضروری است تا زمینه ای مناسب برای خدمت کارکنان فراهم شود (۱). یکی از مهم ترین موضوعاتی که سازمان ها با آن مواجه هستند، چگونگی افزایش انگیزش کارکنان است تا بوسیله آن کارکنان نقش ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند و این اطمینان حاصل شود که سازمان اثربخشی خود را حفظ خواهد کرد (۲). از جمله مهارت ها و راهکارهایی که می تواند در این زمینه به کارکنان کمک کند، رفتار شهروندی سازمانی است (۳). از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود 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 فرانقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آن ها اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (۴). از سوی دیگر، بالا بودن سطح رفتار های شهروندی سازمانی در یک سازمان باعث می شود آن سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود، چراکه سازمان هایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی در آن ها بالاست با جذب نیرو های کارآمد تر و کاهش میزان ترک خدمت از کارکنان عملکرد بهتری خواهند داشت (۵). به همین جهت مفهوم رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از موضوعات اساسی در حوزه رفتار سازمانی مطرح می‌شود که می کوشد تا با ارائه راهکارهایی به منظور بالا بردن تعهد سازمان ها، بهبود عملکرد، رضایت مشتریان، وفاداری و رضایت شغلی آن ها قدم‌هایی موثر بردارد (۶).

Organ برای نخستین بار از عنوان رفتار شهروندی سازمانی استفاده کرد و آن را مجموعه ای از رفتارهای فردی ناشی از بصیرت افراد دانست که موجب ارتقای عملکرد مؤثر سازمان می شود (۵). این رفتار ها فراتر از وظیفه و افزون بر نقش هستند که کارکنان برای کمک به دیگران و سازمان انجام می دهند. ماهیت این رفتارها به گونه ای است که اختیاری، داوطلبانه و خود خواسته اند و نظام پاداش و تنبیه سازمانی بر آن ها چندان موثر نیست (۷). نتایج مطالعه‌ی انجام شده بر روی ۷۰۰۰ نفر نشان داده است که بین رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد (۸).

از سوی دیگر، در طی دهه های اخیر پژوهشگران روانشناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت، بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این بازخورد تاکید کرده اند. مفهوم مشارکت شغلی یکی از این بازخورد هایی است که با کار ارتباط دارد که از دیدگاه های گوناگون مورد بررسی قرارگرفته است (۹). مشارکت شغلی به میزان درجه هویت یابی اشخاص با شغلشان اطلاق می گردد (۱۰). مشارکت شغلی متغیری مهم است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. هر چه سطح مشارکت شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن ها نیز افزایش خواهد یافت (۱۱). اشخاص با مشارکت شغلی بالا به ندرت به دست کشیدن از شغل می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابل پیش بینی برای سازمان خود رقم زنند (۱۲). ظاهرا کارکنانی که مشارکت شغلی بالایی دارند، شغل شان با خیلی از هویت ها، علایق و اهداف زندگی آن ها پیوند داشته و برای آن ها بسیار با اهمیت است (۱۳). در یک فراتحلیل صورت گرفته با نمونه ۲۷۹۲۵ نفر برگرفته از ۸۷ مطالعه نشان داده شد که مشارکت شغلی با متغیرهایی هم چون تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد رابطه مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطه ی منفی دارد (۱۴).

با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه رفتار شهروند سازمانی و همچنین اهمیت و نقش مفهوم مشارکت شغلی در سازمان های امروزی، به نظر می رسد انجام مطالعه ای در این زمینه بسیار ضروری است. بنابراین، سعی پژوهشگران بر این است تا با استفاده از پدیده نوظهور رفتار شهروندی سازمانی در عصر جدید و نیاز سازمان های امروزی، به ویژه در بخش سلامت به این موضوع، پرداخته شود. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ انجام شد.

مواد و روش ها

در این پژوهش توصیفی-همبستگی، جامعه مورد مطالعه را کلیه کارکنان دو بیمارستان منتخب دولتی و خصوصی شهر تهران تشکیل دادند. نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد که بصورت نمونه گیری تصادفی ساده از بین کارکنان (هر بیمارستان ۱۵۰ نفر) انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ای مشتمل بر سه بخش اطلاعات جمعیت شناسی (سن، جنس، سابقه خدمت، وضعیت تاهل و گروه شغلی)، پرسشنامه "رفتار شهروندی سازمانی" (Organizational Citizenship Behavior) و پرسشنامه "مشارکت شغلی" (Job Involvement) بود.

پرسشنامه "رفتار شهروندی سازمانی" توسط Williams & Anderson طراحی شده است (۱۵). این پرسشنامه شامل ۱۲ سوال در ۵ بعد وجدان، نوع دوستی، فضیلت مداری، رادمردی و ادب می باشد. جهت بررسی وضعیت مشارکت شغلی نیز از پرسشنامه ی "مشارکت شغلی" شامل ۲۰ سوال استفاده شد. کلیه سوالات دو پرسشنامه در قالب مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت بود و در آن ها نمرات ۱ تا ۵ به ترتیب برای گزینه های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در نظر گرفته شد. قلی پور و همکاران در پژوهشی پایایی هر دو پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ در ایران سنجیده که مقدار آن به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۴ به دست آمده است (۱۶). روایی پرسشنامه نیز با نظر مدرسین و صاحب نظران مورد تایید قرار گرفت. قبل از انجام پژوهش از معاونت پژوهشی دانشگاه معرفی نامه دریافت و در هنگام مراجعه به بیمارستان های مورد مطالعه، با مدیریت هماهنگی به عمل آمد. همچنین کلیه کارکنان شرکت کننده در مطالعه با رضایت وارد مطالعه شدند و به آن ها وقت کافی جهت تکمیل پرسشنامه داده شد. داده های به دست آمده با استفاده از نرم افزارآماری SPSS نسخه ۱۸ تجزیه و تحلیل شد و وجود و یا عدم وجود ارتباط بین رفتار سازمانی شهروندی و مشارکت شغلی از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن، مشخص گردید. سطح معنی داری نیز کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

از ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده در بین کارکنان دو بیمارستان دولتی و خصوصی به ترتیب ۱۰۸ نفر (۷۲ درصد = میزان بازگشت) و ۱۲۳ نفر (۸۲درصد = میزان بازگشت) پرسشنامه را برگشت دادند. ۳۲/۵ درصد این افراد مرد و ۵۸ درصد متاهل بودند. سن بیشتر کارکنان (۴۱ درصد) در فاصله ۴۰-۳۱ سال قرار داشت. همچنین بیشتر آن ها (۴۹ درصد) دارای سابقه کار ۱۰-۱ سال بودند (جدول ۱).

جدول ۱: فراوانی کارکنان مورد مطالعه به تفکیک بیمارستان و اطلاعات جمعیت شناسی

متغیر	نوع متغیر	فراوانی‌درصد	متغیر	نوع متغیر	فراوانی‌درصد
بیمارستان	دولتی	۱۰۸ (۴۶/۸درصد)	جنسیت	مرد	۷۵(۳۲/۵ درصد)
	خصوصی	۱۲۳ (۵۳/۲ درصد)		زن	۱۵۶(۶۷/۵ درصد)
	جمع	۲۳۱(۱۰۰ درصد)		جمع	۲۳۱(۱۰۰ درصد)
سابقه خدمت	۱-۱۰	۱۱۳(۴۹ درصد)	وضعیت تاهل	مجرد	۹۷(۴۲ درصد)
	۱۱-۲۰	۵۹(۲۶ درصد)		متاهل	۱۳۴(۵۸ درصد)
	۲۱-۳۰	۳۷(۱۶ درصد)		جمع	۲۳۱(۱۰۰ درصد)
	پاسخ داده نشده	۲۲(۹ درصد)	مدرک تحصیلی	کارشناسی	۱۷۶(۷۶ درصد)
	جمع	۲۳۱		کارشناسی ارشد	۱۰(۴ درصد)
گروه سنی	۲۰-۳۰	۵۰(۲۲ درصد)		دکتری‌تخصصی	۴(۲ درصد)
	۳۱-۴۰	۹۴(۴۱ درصد)		دکتری عمومی	۵(۲ درصد)
	۴۱-۵۰	۴۲(۱۸ درصد)		پاسخ داده نشده	۳۶(۱۶ درصد)
	۵۱-۶۰	۲۵(۱۱ درصد)		جمع	۲۳۱(۱۰۰ درصد)
	پاسخ داده نشده	۲۰(۸ درصد)			
	جمع	۲۳۱(۱۰۰ درصد)			

میانگین و انحراف معیار نمره رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی در بیمارستان دولتی به ترتیب ۴/۰۴±۰/۴۶ و ۳/۳۵±۰/۴۴ بود. همچنین در بین هر کدام از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نیز بیشترین نمره مربوط به بعد وجدان با مقدار ۴/۳۱±۰/۵۴ و کمترین آن نیز مربوط به بعد فضیلت مداری با مقدار ۳/۶۱±۰/۹۸ بود. در بیمارستان خصوصی نیز میانگین نمره رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی به ترتیب ۴/۲۲±۰/۶۱ و ۳/۵۴±۰/۴۲ می باشد. در بین هر کدام از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نیز بیشترین نمره مربوط به بعد وجدان با میانگین و انحراف معیار ۴/۶۲±۱/۶۲ و کمترین نمره نیز مربوط به بعد ادب با میانگین و انحراف معیار ۳/۷۸±۰/۹۸ بود (جدول ۲).

جدول۲: میانگین و انحراف معیار نمره مشارکت شغلی و رفتار شهروندی و ابعاد آن به تفکیک بیمارستان ها (از ۵ نمره)

ابعاد	بیمارستان	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی	دولتی	۴/۰۴	۰/۴۶
	خصوصی	۴/۲۲	۰/۶۱
جوانمردی	دولتی	۳/۹۴	۰/۶۲
	خصوصی	۴/۰۴	۰/۶۰
فضیلت مداری	دولتی	۳/۶۱	۰/۹۸
	خصوصی	۴/۰۴	۰/۸۹
ادب	دولتی	۳/۶۷	۱/۰۶
	خصوصی	۳/۷۸	۰/۹۸
وجدان	دولتی	۴/۳۱	۰/۵۴
	خصوصی	۴/۶۲	۱/۶۲
نوع دوستی	دولتی	۴/۲۶	۰/۹۵
	خصوصی	۴/۲۷	۰/۵۱
مشارکت شغلی	دولتی	۳/۳۵	۰/۴۴
	خصوصی	۳/۵۴	۰/۴۲

نتایج حاصل از همبستگی ها نشان می دهد که بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی در کارکنان بیمارستان خصوصی رابطه معنی دار وجود داشت (r=۰/۰۰۰). همچنین بین تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به غیر از بعد نوع دوستی با مشارکت شغلی همبستگی معنی دار وجود داشت که در این بین بیشترین ضریب همبستگی بین بعد جوانمردی و مشارکت شغلی (r=۰/۴۷) و کمترین ضریب همبستگی بین بعد نوع دوستی و مشارکت شغلی (r=۰/۰۸) دیده شد. در بیمارستان دولتی نیز بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی همبستگی معنی دار مشاهده شد (r=۰/۰۰۰). بعلاوه، بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به غیر از بعد ادب با مشارکت شغلی همبستگی معنی دار وجود داشت که در این بین بیشترین ضریب همبستگی بین بعد نوع دوستی و مشارکت شغلی (r=۰/۳۷) و کمترین ضریب همبستگی بین بعد ادب و مشارکت شغلی (r=۰/۰۸۶) دیده شد (جدول ۳).

جدول۳: همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن و مشارکت شغلی در بیمارستان‌های مورد مطالعه

ابعاد	ضریب همبستگی		سطح معنی داری	
	دولتی	خصوصی	دولتی	خصوصی
رفتار شهروندی	۰/۴۹	۰/۴۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
جوانمردی	۰/۴۷	۰/۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸
فضیلت مداری	۰/۴۴	۰/۳۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱
ادب	۰/۳۰۶	۰/۰۸۶	۰/۰۰۱	۰/۴۲
وجدان	۰/۴۰۵	۰/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۰۲
نوع دوستی	۰/۰۸	۰/۳۷	۰/۴۰۶	۰/۰۰۰

بحث

با توجه به این که بیمارستان های دولتی و خصوصی منتخب در این پژوهش به عنوان سازمان هایی پر مشغله و با اهمیت شناخته می شوند، مطالعه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی در بین کارکنان این دو بیمارستان به عنوان رویکردی مهم و ضروری است. یافته های پژوهش حاضر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی در این دو بیمارستان در سطح نسبتا مناسبی قرار دارد، بدین مفهوم که کارکنان این بیمارستان ها بدون اینکه پاداشی دریافت کنند، رفتارهایی را از خود نشان داده اند که باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می شود. در هر دو بیمارستان، بعد وجدان بیشترین نمره را به دست آورد که با مطالعه خالصی و همکاران همخوانی دارد. نتایج پژوهش آن ها در بررسی رفتار شهروندی سازمانی و توانمند سازی کارکنان در مراکز بهداشت و درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد که در کارکنان ابعاد نوع دوستی و وجدان و رادمردی و گذشت در سطح مطلوبی قرار داشت ولی بعد رفتار مدنی پائین تر از حد مطلوب بوده است (۱۷). در مطالعه جعفری و همکاران، نیز بعد وجدان کاری دارای بیشترین میانگین و ادب دارای کمترین میانگین بود (۱۸). در مطالعه Yun و همکاران نیز وجدان کاری دارای بیشترین میانگین و ادب دارای کمترین میانگین بود (۱۹) که با مطالعه حاضر همخوانی دارد، اما با نتایج مطالعه زراعی متین و جندقی، که بیشترین میانگین در بعد وظیفه شناسی و کمترین میانگین در بعد جوانمردی می باشد، همخوانی نداشت (۲۰). می توان علت اختلاف را به تفاوت در جامعه مورد مطالعه نسبت داد، لذا بعد وجدان کاری در کارکنان بهداشتی با توجه به سروکار داشتن با سلامت انسان ها از اهمیت بالاتری برخوردار بوده است.

نتایج نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی در هر دو بیمارستان خصوصی و دولتی و همچنین بین ابعاد رفتار شهروندی (به غیر از بعد نوع دوستی در بیمارستان دولتی و ادب در بیمارستان خصوصی) با مشارکت شغلی همبستگی معناداری وجود دارد. میر هاشمی و همکاران در بررسی ارتباط هوش هیجانی با مشارکت شغلی پرستاران بخش اورژانس بیمارستان‌های شهر تهران دریافتند که هوش هیجانی با مشارکت شغلی، همبستگی مثبت و معنی دار دارد. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به پیش بینی میزان مشارکت شغلی پرستاران بر اساس ابعاد ۴ گانه هوش هیجانی (خودآگاهی، مدیریت خود، خودآگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) حاکی از این بود که این ابعاد در کل می‌توانند پیش‌بینی کننده میزان مشارکت شغلی پرستاران باشند، هرچند در بین ۴ بعد فوق، تنها بین بعد مدیریت خود و مشارکت شغلی، همبستگی مثبت و معنی دار به دست آمد (۲۱). همچنین نتایج بررسی Castro و همکاران نشان داد رفتار شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موجب تعالی کیفیت عملکرد کارکنان می شود (۲۲). قلی پور و همکاران نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی زنان بیشتر از مردان می باشد. بعلاوه، نتایج نشان داد که زن ها بیشتر از مرد ها با شغلشان عجین می شوند و همبستگی مثبت و معناداری بین این دو وجود دارد که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد (۱۶). نتایج پژوهش Chen و همکاران نشان داد که درجه ی بالای استاندارد شغلی، نشانگر سطح بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی بوده و همبستگی معنادار و مثبتی بین استاندارد سازی شغلی و رفتار شهروند سازمانی و اجزایش وجود دارد (۲۳). نتایج پژوهش Korkmaza & Arpacıa تحت عنوان ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی با هوش عاطفی نیز نشان داد که وجدان و نوع دوستی، دو رفتار مشخص از رفتارهای شهروندی سازمانی هستند که تحت تاثیر هوش عاطفی رهبر قرار می گیرند و همچنین هوش عاطفی رهبران نقشی مهم در موثر بودن آن ها در سازمان خود دارد (۲۴). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که همبستگی بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با مشارکت شغلی در بیمارستان دولتی منتخب، بیشتر از بیمارستان خصوصی مورد مطالعه می باشد.

نتیجه گیری نهایی

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که با بهبود رفتار شهروندی، مشارکت شغلی افزایش می یابد. با توجه به اهمیت

رفتار شهروندی سازمانی در افزایش مشارکت شغلی کارکنان بیمارستان ها که از حساس ترین موسسات هستند، پیشنهاد می شود مدیران با راهبردهای مناسب، جهت ارتقا رفتارهای شهروندی سازمانی تلاش کنند. یکی از محدودیت های عمده مطالعه حاضر، عدم همکاری کامل کارکنان در تکمیل پرسشنامه های توزیعی بود که میزان بازگشت را کاهش داد. همچنین از آنجایی که یک بیمارستان خصوصی و یک بیمارستان دولتی مورد مطالعه قرار گرفتند نمی توان نتایج را به طور صریح به سایر مراکز تعمیم داد.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران به شماره قرارداد ۱۳۲/۱۴۹۱ می باشد. نویسندگان مقاله از مدیر و کلیه کارکنان دو بیمارستان جهت همکاری صمیمانه آن ها تشکر ویژه دارند.

منابع

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): 529-541.

2- Foote DA, Tang TLP. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? Management Decision. 2008; 46(6): 933-947.

3- Burns T, Carpenter J. Organizational Citizenship and Student Achievement. Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education. 2008; 1(1):51-58.

4- Saeedinejad M. [The study of organizational behavior and anti-organizational behavior in Jehad-e-Daneshgahi]. MSc Dissertation in City Affairs Management. Tehran: Tehran University. 2007 (Persian).

5- Organ DW. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome: Lexington Books Lexington, MA; 1988.

6- Eslami H, Sayar A. [Organizational citizenship behavior]. Tadbir. 2007; 18(187): 56-59 (Persian).

7- Organ DW, Podsakoff PM, Mackenzie SB. Organizational citizenship behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006.

8- LePine JA, Erez A, Johnson DE. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. Journal of Applied Psychology. 2002; 87(1): 52–65.

9- Mir hashemi M. [Predictors of Job Involvement among Faculty members of Islamic Azad University]. Journal of Iranian Psychologists. 2008; 4(15): 235-244 (Persian).

10- Khalesi N, Salehi M, Moradi F, Ahadinezhad B, Mohammadi R, Rohani B. [The relationship between servant leadership and job involvement of staff in teaching hospitals affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences: 2011]. Health Management. 2012; 15(47): 23-32 (Persian).

11- Maleki MR. [The study of organizational citizenship behavior with job factors in Isfahan University]. MSc Dissertation. Isfahan: Isfahan University. 2008 (Persian).

12- Brown BB. Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relation–oriented and task-oriented leadership behaviors. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, 2003.

13- Kalantari M, Ghorchian N, Pasha Sharifi H, Jafari P. [A model to promote managers' job involvement in Islamic Azad Universities Based on Cognitive Styles, Locus of Control, and Leadership Styles]. The Journal of Modern Thoughts in Education. 2011; 6(2): 123-140 (Persian).

14- Brown SP. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin. 1996; 120(2): 235-255.

15- Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of Management.1991; 17(3): 601–617.

16- Gholi pur A, Balaghi Inalu A, Ghasemi M, Ruhi khalili M. [Verifying Negative stereotypes of Women in organizations]. Women in Development & Politics. 2007; 5(3): 141-168 (Persian).

17- Khalesi N, Ghaderi A, Khoshgam M, Borhani Nejad V, Toroski M. [The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Staffs Empowerment in Health Centers of Tehran University of Medical Sciences 2010]. Journal of Health Administration. 2011; 13 (42):75-82. (Persian).

18- Jaafari H, Sadeghi A, Khodayari Zarnagh R. [The relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment in Hasheminezhad Hospital]. Jundishapur Journal of Health Science. 2011; 3(1): 47-54 (Persian).

19- Yun S, Cox J, Sims HP, Salam S. Leadership and teamwork: The effects of leadership and job satisfaction on team citizenship. International Journal of leadership studies.2007; 68(12): 172-190.

20- Zeraei Matin H, Jandeghi Gh, Tore N. Understanding the effective factors on organizational citizenship behavior and its relationship with organizational performance. Management Culture. 2006.4(12):31-36 (Persian).

21- Mir hashemi M, Pasha Sharifi H, Sabeti Sh. [The relation between the emotional intelligence and nurses' job involvement]. Andisheh VA Raftar. 2008; 3(9): 17-26. (Persian).

22- Castro CB, Armario EM, Ruiz DM. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. International Journal of Service Industry Management. 2004; 15(1): 27–53.

23- Chen LC, Niu HJ, WangYD, Yang C, Tsaur SH. Does job standardization increase organizational citizenship behavior? Public Personnel Management. 2009; 38(3): 39.

24- Korkmaza T, Arpacıa E. Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2009; 1(1): 2432–2435.

The correlation between organizational citizenship behavior and job Involvement of staff at educational & private hospital

Salimi M[1], Hasani A[2], Raadabadi M[3], Taheri Mirghaed M[4], Hosseini SH[5], *Bakhtiari M[6]

Abstract

Introduction: In recent studies related to organization, the concept of organizational citizenship behavior has attracted the attention of many researchers and managers. Job Involvement is also an important variable that helps to increase the effectiveness of organization. This study aimed to determine correlation between organizational citizenship behavior and job involvement of staff at two educational and private hospitals.

Materials and Methods: This study is a descriptive-correlational study that has taken place among 300 staffs that were selected randomly, in two public and private hospitals in Tehran. The Data gathering instrument was a valid and reliable questionnaire that was consists of three parts: demographic information, "Organizational Citizenship Behavior" questionnaire, in five dimensions: conscience, altruism, virtue-orienting, magnanimity and courtesy and "Job Involvement" questionnaire. Collected data were analyzed by using SPSS/18.

Findings: Pearson test showed significant correlation ($P<0.000$) between citizenship behavior and job involvement of employees of two hospitals. Also in private hospital, there was a significant correlation between all dimensions of citizenship behavior and job involvement, except the item of courtesy. In public hospital, only between job involvement and altruism were not found significant correlations.

Conclusion: According to the results and importance of citizenship behavior in increasing Job involvement of hospitals staff, the most critical institution, it is suggested that managers try to improve organizations citizenship behavior by setting appropriate policies and strategies in their organization staff.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Job involvement, Hospital.

Received: 31 March 2013 **Accepted:** 3 July 2013

1- BSc in Health Services Management, Department of Health Services Management, School of Allied Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2- MSc Student in Health Services Management, Department of Health Service Management, School of Economics and Management, Islamic Azad University-Science and Research Branch, Tehran, Iran.
3- MSc Student in Health Economic, Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.
4- MSc Student in Health Services Management, Department of Management and Health Economic, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
5- MSc Student in Health Services Management, Department of Management and Health Economic, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
6- MSc in Health Services Management, Department of Health Care Management, School of Management and Medical Information, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran**. (Corresponding author).**
E-mail: mohammadbakhtiari99@yahoo.com

Iranian Nursing Scientific Association

Journal Of Health Promotion Management

ISSN: 2251-8614 Vol.2 No.4 (Serial 8) Fall 2013

The effect of family-centered Empowerment Model on quality of life school age children with asthma.....80
Rajabi R, Sabzevari S, Borhani F, Haghdoost AA, Bazargan N

Correlation between self-efficacy and nurses' conflict management strategies.....81
Hosseini MA, Azimzadeh E

Effect of simulated training course on preparedness of nurses to do pre-hospital triage.....82
Faraji A, Khankeh HR, Hosseini MA, Abdi K, Rezasoltani P

Clinical competency and psychological empowerment of nurses and their correlation with demographic characteristics.....83
Ebrahimi H, Hosseinzadeh R, Zaghari Tefreshi M, Hosseinzadeh S, Asghari Jafarabadi M

Health promotion behaviors and its correlation with anxiety and some students' demographic factors of Alborz University of Medical Sciences.....84
Norouzinia R, Aghabarari M, Kohan M, Karimi M

The correlation between organizational citizenship behavior and job Involvement of staff at educational & private hospital.....85
Salimi M, Hasani A, Raadabadi M, Taheri Mirghaed M, Hosseini SH, Bakhtiari M

Comparative defense style used by nurses in stressful situations.....86
Tahery N, Hojjati H, Kamangar S, Mousavi SZ, Ghorbani S, Farhadi F, Hojjati H, Cheraghian B

Analytical on empowerment interventions in older people with chronic disease: A review literature.....87
Fotoukian Z, Mohammadi Shahboulaghi F, Fallahi Khoshknab M