

## عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی

غلامعلی طبرسا<sup>۱</sup> PhD، محمدرضا اسمعیلی گیوی<sup>\*</sup> MSc، حمیدرضا اسمعیلی گیوی<sup>۲</sup> BSc

\*گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

<sup>۱</sup>گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

<sup>۲</sup>گروه مدیریت مالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران

### چکیده

**اهداف:** مفهوم رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مرتبط با آن با وجود اهمیت زیاد، به‌ویژه در بیمارستان‌های نظامی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این مقاله با هدف تحلیل مهم‌ترین عوامل سازمانی که می‌تواند رفتارها، نگرش‌ها و تعاملات پرستاران بیمارستان نظامی را در جهت ارتقای رفتار شهروندی سازمانی هدایت کند، انجام شد.

**روش‌ها:** این مطالعه کاربردی توصیفی از نوع همبستگی، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. از میان ۵۰۴ پرستار یک بیمارستان نظامی، ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌های سنجش عدالت کنستانت-بیوگری، سنجش تعهد سازمانی پورتر، سنجش اعتماد سازمانی اسکات، رضایت شغلی هاگمن و اولدهام و رفتار شهروندی سازمانی ارگان برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون‌های پارامتریک به کمک نرم‌افزار SPSS 16 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

**یافته‌ها:** از دو مسیر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی، تنها مسیر رضایت شغلی در تأثیر انواع عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به‌طور کامل تأیید شد ( $p < 0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** عدالت کلی (به‌ویژه عدالت توزیعی) و اعتماد سازمانی باید در بیمارستان‌های نظامی تقویت شود. برای بهبود وضعیت اعتماد سازمانی پیشنهاد می‌شود تلاش‌های لازم در جهت حمایت و مشارکت بیشتر کارکنان در امور و تصمیم‌گیری‌های سازمانی و نیز برگزاری جلسات دوره‌ای برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و پرستاران صورت پذیرد. همچنین لازم است برای تقویت ادراک عدالت توزیعی، پس از شناخت عوامل ادراک تبعیض، برنامه‌ریزی و اقدامات مناسب برای پاسخ به نیازهای مادی و معنوی افراد صورت پذیرد.

**کلیدواژه‌ها:** عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، تحلیل مسیر

## Effective factors on organizational citizenship behavior in a military hospital

Tabarsa Gh. A.<sup>1</sup> PhD, Esmaili Givi M. R.\* MSc, Esmaili Givi H. R.<sup>2</sup> BSc

\*Department of Management, Faculty of Management & Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

<sup>1</sup>Department of Management, Faculty of Management & Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

<sup>2</sup>Department of Financial Management, Faculty of Management, Imam Sadeq University, Tehran, Iran

### Abstract

**Aims:** The concept of organizational citizenship behavior and its associated factors, despite the highly importance, especially in the military hospitals, have received a little attention. This research was conducted to analyze the most important organizational factors that can direct behaviors, attitudes and interactions of nurses in order to promote organizational citizenship behavior in a military hospital.

**Methods:** This is an applicable and descriptive study of correlation type, based on the structural equation model. Among from 504 nurses of a military hospital, 140 nurses were selected through a systematic random sampling. Questionnaires of Constant Beugre's for organizational justice, Potter's for organizational commitment, Scott's for organizational trust, Hackman & Oldham's for job satisfaction and finally, Organ's for the organizational citizenship behavior were used. Regarding the normality of the data, for data analysis the SPSS16 software was used.

**Results:** From two paths of job satisfaction and organizational trust, only job satisfaction path was completely confirmed in the influence of various organizational trust on the organizational citizenship behavior ( $P < 0/05$ ).

**Conclusion:** Organizational justice (especially distributional justice) and organizational trust should be supported and reinforced in military hospitals. To improve the organizational trust condition, it is recommended that the necessary efforts for more employees' support and participation in the organizational decision makings and affaires be done, and also periodical meetings be held for creating harmony and agreement among managers and nurses. Also, Individual's material and spiritual needs should be more satisfied by means of planning and measures after diagnosing discriminative perception factors, in order to strengthen the distributive justice's perception.

**Keywords:** Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Organizational Trust, Organizational Commitment, Path Analysis