

## همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی<sup>۱\*</sup>، محبوبه عنبری<sup>۲</sup>، محمود بیگلر<sup>۳</sup>

۱- استاد، گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۲- کارشناس ارشد، معاونت دانشجویی و فرهنگی، پردیس بین الملل، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۳- استادیار، مرکز تحقیقات طراحی و توسعه دارو، پژوهشکده علوم دارویی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

\*نویسنده رابط: hdargahi@sina.tums.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۳/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۴/۲۱

### چکیده

**زمینه و هدف:** رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به عنوان یک رفتار اختیاری به افزایش بهره وری سازمانها کمک می کند. اما تشویق کارکنان به انجام رفتارهای داوطلبانه نیاز به آموزش های بدو خدمت در قالب جامعه پذیری سازمانی دارد. لذا پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران می باشد. روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۱۴۱۹ نفر از کارکنان حوزه های ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود که براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۴۳ نفر باتوجه به ضریب پاسخ دهی ۸۶٪ به عنوان نمونه آماری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی Katz و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی Organ و Konovsky استفاده شد. روایی صوری و محتوی پرسشنامه ها با استفاده از متخصصین ذیربط تعیین شد و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ برای جامعه شناسی سازمانی برابر ۰/۸۳ و رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۸۱ بدست آمد. برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS، آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده لازم بعمل آمد.

**نتایج:** میانگین جامعه پذیری سازمانی کارکنان برابر ۳/۲۸ و رفتار شهروندی سازمانی آنها برابر ۳/۳۵ درحد "نسبتا بالا" گزارش شد. همچنین بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن همبستگی مثبت مشاهده شد. نتیجه گیری: تبیین و تشویق رفتارهای داوطلبانه شهروندی سازمانی در کارکنان از طریق اجرای روشهای جامعه پذیری سازمانی و اجرای دوره های توان مند سازی به ارتقای پویایی بهره وری سازمانی کمک می کند. **واژگان کلیدی:** جامعه پذیری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

### مقدمه

رشد و توسعه هر جامعه و کشور به عملکرد کارآمد و مطلوب سازمانها و نهادها و به تبع آن عملکرد کارآمد و مطلوب افراد شاغل در این نهادها و سازمانها وابسته است (۱). وقتی نظامهای پشتیبانی در چرخه ارائه خدمات به مشتریان قرار گیرند، اهمیت نقش و رفتار کارکنان در سازمان دوچندان می شود (۳-۱). یکی از مهم ترین مؤلفه های لازم برای بهبود هدایت رفتار کارکنان سازمان، تحقق همکاری داوطلبانه و رفتار

جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بود (۲۵). نتایج مطالعه مخلص آبادی و همکاران نشان داد که جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آنها و بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد (۲۶).

مرادی و روستایی با مطالعه بر روی کارکنان بیمارستان امیرالمومنین (ع) شهر اراک اعلام کردند جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد (۲۷). علاوه بر این، نادری و مشایخی نیز در پژوهش خود دریافتند جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد (۲۸). اگرچه Jianhua و همکاران در مطالعه خود مشخص کردند ارتباط بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی متغیر است، و عواملی مانند تاریخ، زبان، ارزش ها و اهداف سازمانی می تواند بعنوان عوامل واسطه ای بین این دو متغیر عمل نمایند (۲۹). با توجه به ویژگی های سازمانی کارکنان ستادی از جمله مشاوره هایی که به مدیران و کارکنان صف ارائه می دهند و عبارتی می توان گفت عملکرد آن ها به اهداف و خط مشی های اصلی سازمان ها نزدیک تر است و بدین ترتیب می توانند دانش، تخصص و مهارت بیشتری را به سازمان ها ارائه کنند و بر تعمیم سازی و تصمیم گیری نهایی در سازمان ها تاثیر بیشتری دارند. لذا این پژوهش با هدف تعیین همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن با جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ستاد معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد.

## روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. جامعه ی آماری پژوهش حاضر تعداد ۱۴۱۹ نفر از کارکنان حوزه های ستادی معاونت های توسعه مدیریت و برنامه ریزی منابع، آموزشی، تحقیقات و فناوری، دانشجویی و فرهنگی، غذا و دارو، درمان و بهداشت بود و تعیین حجم نمونه بر اساس جدول

شهروندی سازمانی در کارکنان توسط مدیران می باشد (۶-۴). به اعتقاد Organ، رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که سبب افزایش اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود (۷۸). در واقع، رفتار شهروندی سازمانی اعمال و اقدامات اینارگرانه و از خود گذشتگی کارکنان را به منظور تامین آسایش و رفاه دیگر همکاران و حتی مشتریان در یک سازمان تبیین می کند (۹). این نوع رفتارها اختیاری و چند بعدی هستند و معمولاً در نظام پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی شوند (۱۰-۱۳). از سوی دیگر، جامعه پذیری سازمانی به محیط های مدیریتی کمک می کند تا کارکنان نوورود به سازمان را آموزش دهند و فرهنگ و ارزش های سازمانی را به آن ها القا کنند (۱۴). به عبارتی وقتی کارکنان نو ورود به سازمان ملحق می شوند، با انتظارات سازمان آشنا شده، ارتباطات بهتری با آن برقرار می کنند، ثبات شغلی ایجاد می شود، و مسیر ترقی شغلی به خوبی طی می گردد (۱۵). اگرچه به نظر می رسد در قرن جدید، کارکنان دارای سابقه کاری نیز نیاز به جامعه پذیری سازمانی جدید دارند (۱۶، ۱۷). از این رو یکی از نکات ضروری بعد از گزینش و انتصاب نیروی انسانی در هر سازمان این است که برای افراد تازه وارد تدابیری اتخاذ گردد تا بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند (۲۰-۱۸) و بدین ترتیب با وظایف فردی، سیاست های سازمان، اهداف، ارزش ها، آداب، سنت ها و رسوم آن آشنا شوند (۲۲، ۲۱).

نتایج مطالعات مختلف از جمله Ergun و Ozdemir

نشان داد بین ابعاد جامعه پذیری سازمانی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد (۲۳). همچنین نتایج پژوهش زهرانی و پورحیدر نیز در میان کارکنان شرکت مخابرات استان اصفهان مشخص کرد جامعه پذیری سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد (۲۴). نتایج مطالعه آقای و همکاران در بیمارستان شهید دکتر لبافی نژاد شهر تهران بر روی مدیران و کارکنان این بیمارستان، حاکی از تاثیر مثبت و معنادار

استفاده شد. به همین منظور کلیه پرسشنامه ها در اختیار تعداد ۱۱ نفر از متخصصین، خبرگان و اعضای هیات علمی گروه های آموزشی اپیدمیولوژی و آمار زیستی، و مدیریت، سیاست گذاری و اقتصاد بهداشت دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار گرفت و از آنها درخواست شد تا درخصوص هر یک از گویه های دو پرسشنامه به سه گزینه "ضروری است"، "مفید است اما ضرورتی ندارد" و "ضرورتی ندارد" پاسخ دهند. پاسخ ها بر اساس فرمول CVR و تعداد خبرگان و جدول لاوشه و حداقل CVR قابل قبول (۰/۴۹)، برای پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی برابر ۰/۷۵ و رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۷۹ بدست آمد. برای تعیین شاخص روایی محتوی (CVI) از گروه خبرگان خواسته شد تا درخصوص گزینه های هر یک از پرسشنامه ها به چهار گزینه "غیرمرتبط"، "نیاز به بازبینی اساسی"، "مرتبط اما نیاز به بازبینی" و "کاملاً مرتبط" پاسخ دهند. در نتیجه با در نظر گرفتن حداقل CVI قابل قبول (۰/۷۹)، شاخص روایی محتوا برای پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی برابر ۰/۸۳ و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۸۹ حاصل گردید. علاوه بر این، جهت بررسی پایایی یا سازگاری درونی پاسخ های ارائه شده به گویه های پرسشنامه در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه جامعه شناسی سازمانی برابر با ۰/۸۳ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۸۱ بدست آمد که با توجه به مقدار قابل قبول سازگاری درونی گویه ها (۰/۷۰) پایایی این پرسشنامه ها به تایید رسید. اندازه گیری گویه های پرسشنامه های جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی متناسب با استفاده از مقیاس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ انجام شد. همچنین اطلاعات دموگرافیک کارکنان شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، سمت شغلی کارکنان نیز جمع آوری گردید.

پژوهشگر پس از اخذ معرفی نامه از مرکز آموزش ضمن خدمت کارکنان نظام سلامت کشور به حوزه ستادی

Morgan و Krejcie به تعداد ۲۸۳ نفر تعیین گردید. پرسشنامه ها تا رسیدن به حجم نمونه تعیین شده برابر با ۲۸۳ نفر بین کارکنان معاونت های مختلف به صورت طبقه ای-تصادفی متناسب با حجم جامعه پژوهش هر یک از معاونت ها بین کارکنان توزیع گردید (جدول ۱) و با توجه به ضریب پاسخ دهی برابر ۰/۸۶، تعداد ۲۴۳ پرسشنامه بطور کامل و تکمیل شده و دقیق اعاده گردید. بدین ترتیب علیرغم پیگیری مستمر از سوی پژوهشگران تعداد ۴۰ نفر از کارکنان ستادی صرفاً به دلیل افزایش حجم کاری بالا در ستاد معاونت های دانشگاه نتوانستند نسبت به تکمیل و اعاده پرسشنامه ها اقدام کنند، اما انصراف خود را نیز از مشارکت در مطالعه حاضر اعلام نکردند و بدین ترتیب داده های گمشده به دلیل تصادفی هدفمند در این مطالعه مدیریت شد.

معیارهای ورود کارکنان ستادی معاونت ها در این مطالعه دارا بودن حداقل یک سال تجربه کاری و اعلام رضایت در این مطالعه، و معیارهای خروج نبود تمایل و یا انصراف از شرکت در مطالعه بود. ابزار پژوهش در این مطالعه، پرسشنامه های جامعه پذیری سازمانی Katz (۳۰) به تعداد ۱۶ گویه و رفتار شهروندی سازمانی Organ و Konovsky (۳۱) شامل ابعاد نوع دوستی (۳ گویه)، وجدان کاری (۳ گویه)، جوانمردی (۳ گویه)، رفتار مدنی (۳ گویه) و ادب و ملاحظه (۳ گویه) در مجموع ۱۵ گویه بود. روایی صوری پرسشنامه های مزبور توسط متخصصین مرتبط به تایید رسید و پایایی پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی برابر ۰/۸۳ (۳۰) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۸۵ (۳۱) با روش آلفای کرونباخ بدست آمد. هم چنین پرسشنامه های مزبور از نظر روایی صوری در اختیار تعداد ۵ نفر از متخصصین رشته های مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، سیاست گذاری سلامت و پزشکی اجتماعی قرار گرفت که به تایید رسید. همچنین برای اطمینان از اینکه سوالات پرسشنامه ها به بهترین نحو جهت اندازه گیری محتوی طراحی شده است از شاخص روایی محتوی (CVR)

با توجه به نتایج جدول ۴ و استفاده از آزمون کای-دو نتایج نشان داد متغیرهای ناپارامتریک تشخیص اینکه این متغیرها مستقل از یکدیگر و یا باهم همبستگی دارند، و با در نظر گرفتن سطح معنی داری شاخص کای - دو که بیشتر از ۰/۰۵ است، معنی دار می باشد.

با توجه به نتایج جدول ۵ مشخص شد رفتار شهروندی سازمانی با مولفه های خود شامل نوع دوستی (۰/۵۳۵)، رفتار مدنی (۰/۵۱۲)، ادب و ملاحظه (۰/۵۲) همبستگی مثبت و قوی دارد. همچنین متغیر رفتار شهروندی سازمانی دارای همبستگی مثبت و قوی با جامعه پذیری سازمانی است (۰/۳۶۵) و (p=۰/۰۰۰). به عبارتی افزایش یک واحد جامعه پذیری سازمانی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خواهد شد. جامعه پذیری سازمانی با مولفه های رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی (۰/۵۹۷)، وجدان (۰/۶۸۰)، جوانمردی (۰/۶۷۸)، رفتار مدنی (۰/۷۲۳) و ادب و ملاحظه (۰/۷۵۸) در سطح معنی داری ۰/۰۰۰ دارای همبستگی است.

از بین عوامل دموگرافیک کارکنان تنها متغیرهای سن با مولفه نوع دوستی (۰/۲۳۱)، جنسیت با مولفه نوع دوستی (۰/۲۰۳) دارای همبستگی مثبت، و میزان تحصیلات با مولفه نوع دوستی (۰/۱۹۰-)، و مولفه وجدان کاری (۰/۰۳۹-) و سن (۰/۳۴۷-) دارای همبستگی منفی است. اما بین سایر عوامل دموگرافیک با مولفه های رفتار شهروندی سازمانی همبستگی وجود ندارد. در نهایت کلیه عوامل دموگرافیکی با رفتار شهروندی سازمانی کل دارای همبستگی مستقیم و معنی دار بودند. همچنین ماتریس همبستگی اسپیرمن نشان داد عوامل دموگرافیک با متغیر جامعه پذیری با توجه به  $p > ۰/۰۵$  فاقد همبستگی می باشد.

## بحث

یکی از معضلات سازمانهای امروزی وجود رفتارهایی همچون کم کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی و کینه توزی است که به عنوان رفتارهای ضد شهروندی (Anti

معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران مراجعه و پس از اخذ موافقت مدیران معاونت های مربوطه و تشریح اهداف پژوهش برای شرکت کنندگان در پژوهش و کسب موافقت شفاهی آنها از نظر اخلاقی، مبادرت به توزیع پرسشنامه ها نمود. در این پژوهش برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و از آمار توصیفی شامل شاخص های میانگین، فراوانی نسبی، مطلق، انحراف استاندارد و آمار استنباطی نظیر شاخص های تحلیل واریانس، و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت محاسبه نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع متغیرهای آماری استفاده شد. برای سنجش ارتباط دو متغیر از ماتریس همبستگی اسپیرمن استفاده لازم به عمل آمد.

## نتایج

یافته های بدست آمده نشان داد بیشترین شرکت کنندگان در مطالعه مزبور مونث (۶۴٪، ۱۹۶)، بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۴٪، ۱۳۴)، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (۳۴٪، ۱۰۵)، و سمت شغلی کارشناس (۶۱٪، ۱۸۹)، بودند.

با توجه به جدول ۲، نتایج توصیفی بدست آمده نشان داد جامعه پذیری سازمانی کارکنان دارای میانگین ۳/۲۸ با چولگی و کشیدگی ۰/۵۹- و ۰/۹۷ است که نشان از توزیع تقارن مثبت این متغیر دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نیز با میانگین ۳/۳۵ و چولگی و کشیدگی به ترتیب ۰/۵۰- و ۰/۳۰ دارای توزیع تقارن مثبت است. علاوه بر این، مولفه وجدان کاری با میانگین ۳/۴۱ دارای بالاترین و متغیر ادب و ملاحظه با میانگین ۳/۳۰ دارای پایین ترین مقدار در بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی است.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود نتایج آزمون کولموگوف-اسمیرنوف با توجه به  $p < ۰/۰۵$  نشان از غیرنرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی داشت که در نتیجه از آزمون های ناپارامتریک مانند آزمون اسپیرمن برای تعیین همبستگی بین متغیرها استفاده شد.

در مورد کارکنان سایر دانشگاه ها و ادارات نیز تا حدودی صدق می کند. بنابراین شرایط امروز سازمان ها به خصوص دانشگاه های علوم پزشکی در سطح ستاد به شکلی است که باید بدون تردید وجه ممیز سازمان های اثربخش از غیراثربخش باشند و بدون هیچ گونه توقع و انتظار بالا، افزون بر نقش های رسمی خود عمل کنند و این نقش مضاعف را به کارکنان صف این سازمان ها نیز انتقال دهند.

دیگر نتایج مطالعه حاضر نشان دهنده همبستگی مثبت و معنی دار و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی با یکدیگر و همچنین با رفتار شهروندی سازمانی کل بود که با نتایج مطالعه شمس الدینی و همکاران (۴۴)، عسگریان و طاهری عطار (۴۵)، و Zarea (۴۶) مشابهت داشت. لذا سازمان های مستقر در کشورهای در حال توسعه نیازمند جهشی عمده در افزایش رفتار شهروندی زمانی هستند تا با توجه به همبستگی مولفه های آن با یکدیگر، مدیران و کارکنان با رضایت کامل تمامی تجربیات، توانایی ها و مهارت های خود را در اختیار سایر همکاران خود قرار دهند و انتقال تجربیات به صورت عمودی و افقی از نظر ساختاری صورت گیرد.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی با عوامل دموگرافیک شرکت کنندگان در این مطالعه شامل جنس، سطح تحصیلات، سمت شغلی دارای همبستگی مثبت و معنی دار دارد و با عامل سن فاقد همبستگی است. صادقی و همکاران در میان ۲۰۰ پرستار ۵ مرکز آموزشی و درمانی در شهر همدان ارتباط افزایش رفتار شهروندی سازمانی با افزایش سن و سابقه کاری (۴۷)، عابسی و همکاران ارتباط مستقیم و غیرمستقیم بین عوامل دموگرافیک کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی (۴۸)، Uzonwanne نبود ارتباط بین عوامل دموگرافیک با رفتار شهروندی سازمانی در کشور نیجریه (۴۹)، و Isik نیز در مطالعه خود بر روی تعداد ۲۶۹ معلم زبان انگلیسی در کشور ترکیه (۵۰) و Yew Huei و Nurnaha در میان مدرسین دانشگاه ها در کشور مالزی (۵۱) نشان دادند.

(citizenship behaviour) معروف است و برخلاف رفتار شهروندی سازمانی می تواند به کاهش بهره‌وری سازمان ها منجر شود (۳۴-۳۲).

امروزه تاکید بسیاری از پژوهش های اخیر در مورد ویژگی های فردی کارکنانی است که رفتار شهروندی سازمانی را از خود نشان می دهند (۳۵)، اگر چه رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک رفتار فردی می تواند بر گروه ها و تیم های سازمانی تاثیر بگذارد و آن ها را فعال کند (۳۶).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد میانگین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در میان کارکنان ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران متوسط رو به بالا است. مطالعه درگاهی و همکاران بر روی پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد اکثریت پرستاران در بیمارستان های محل کار از نظر رفتار شهروندی سازمانی وضعیت متوسط رو به بالا داشتند (۳۷). حسین خانی و Giyaove با بررسی بر روی کارکنان ایستگاه های شرکت مترو شهر تهران مشخص کردند که در بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی رفتار مدنی بالاترین میانگین، و ادب و ملاحظه کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند (۳۸). هویدا و نادری در میان کارکنان دانشگاه اصفهان میانگین رفتار شهروندی سازمانی را مطلوب (۳۹)، طبرسا و همکاران در میان پرستاران یک بیمارستان نظامی در شهر تهران در حد متوسط (۴۰)، عارفی و همکاران در میان کارکنان دانشگاه کردستان متوسط رو به بالا (۴۱)، مایل افشار و همکاران در میان کارکنان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی (۴۲) و بیداریان و همکاران در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران به صورت متوسط گزارش کردند (۴۳). از نظر کاربردی به نظر می رسد رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران از سال ۲۰۰۷ تاکنون با توجه به مطالعات انجام شده در حد متوسط ثابت باقی مانده است که نیازمند بهبود و پیشرفت است، اگر چه این امر

در مطالعه درگاهی و مرشدی تربیتی بر روی پرستاران بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران رفتار شهروندی سازمانی پرستاران مونث در مقایسه با پرستاران مذکر بیشتر بود، اما ارتباط معنی داری بین رفتار شهروندی سازمانی با سن مشاهده نشد (۵۲). بنظر می رسد در کشور ایران ویژگی های دموگرافیک با رفتار شهروندی سازمانی در بسیاری از پژوهش ها ارتباط دارد، اما در مطالعات دیگر که در خارج از ایران انجام شده است این ارتباط معنی دار نیست. فرهنگ و جو سازمانی، شیوه رهبری در سازمان ها، و دیگر عوامل مانند تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و سایر متغیرهای رفتار سازمانی و عوامل محیطی می تواند در این سازمان ها تاثیر بیشتری در مقایسه با ویژگی های دموگرافیک بر روی رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد و ارائه این نوع رفتارهای داوطلبانه را از حالت شخصی و انفرادی خارج کند.

از سوی دیگر، جامعه پذیری سازمانی را می توان فرآیند یادگیری سازگاری و انطباق کارکنان با نقش های سازمانی و نیازهای جدید خود در سازمان دانست (۵۳).

در نتایج پژوهش حاضر اعلام شد که میانگین جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران در حد متوسط رو به بالا قرار دارد. نتایج مطالعه طاهری و همکاران در میان کارکنان ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت (۵۴)، کریمی و همکاران در میان کارکنان بیمارستان های منتخب شهر اصفهان (۵۵) و قنبری و همکاران در میان پرستاران بیمارستان های شهر سنج (۵۶) با نتایج پژوهش حاضر مشابهت دارد. مثبت بودن دیدگاه کارکنان به جامعه پذیری سازمانی در بدو استخدام و حتی در ادامه کار از این نظر مهم است که با جامعه پذیری سازمانی مناسب کارکنان می توان امیدوار بود دلبستگی و تعهد و وفاداری و در نهایت بهره وری فردی و سازمانی افزایش یابد. از سوی دیگر جامعه پذیری سازمانی نامناسب می تواند پیامدهای منفی از نظر جابجائی، استعفا، اخراج و ترک فیزیکی و ذهنی کارکنان را به دنبال داشته باشد (۵۷).

همچنین مشخص شد بین جامعه پذیری سازمانی کارکنان ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران با ویژگی های دموگرافیک آن ها همبستگی وجود ندارد که با نتایج مطالعه اعتباریان و خلیلی در میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان (۵۸)، نتایج مطالعه عزیزی نژاد در میان کارکنان دانشگاه پیام نور شهرستان ارومیه (۵۹) و نتایج مطالعه پرگلی و همکاران در میان کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت شهر تهران (۶۰) مشابهت دارد.

نتایج نهایی در پژوهش حاضر همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های مختلف آن را در میان کارکنان ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران به اثبات رساند که با نتایج مطالعه Kim و همکاران در میان پرستاران تعداد ۵ بیمارستان عمومی در کشور کره جنوبی (۶۱) انطباق دارد. Adil و همکاران نیز توانستند با استفاده از آزمون تحلیل مسیر تاثیر مستقیم جامعه پذیری سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی را در میان کارکنان بانک ها، بیمارستان ها و دانشگاه های شهر اسلام آباد و راولپندی و سارگوها در کشور پاکستان به اثبات برسانند (۶۲). در نهایت اینکه بسیاری از صاحب نظران علوم رفتاری اعتقاد دارند رفتار شهروندی سازمانی می تواند در دوران های مختلف کاری، بطور مثال در میان کارکنان نو ورود و کارکنانی که تغییر شغل می دهند مورد توجه خاص قرار گیرد و همچنین برای ایجاد انگیزش در میان کارکنان جهت نشان دادن رفتار شهروندی سازمانی از چارچوب نظری جامعه پذیری سازمانی استفاده کرد (۶۳) که با دیدگاه موید و همکاران انطباق دارد (۶۴).

با توجه به ابعاد جامعه پذیری سازمانی از جمله ارائه آموزش به کارکنان نو ورود به منظور آشنایی با وظایف و نقش های خود در سازمان ها و همچنین حمایت سازمانی از کارکنانی که به تازگی به سازمان ملحق شده اند، می توان این ابعاد را از نظر مفهومی و عملیاتی به سمت تعامل های مثبت و حمایت گرایانه همکاران از یکدیگر سوق داد و

سازمانی در میان کارکنان نو ورود و یا کارکنانی که قرار است تغییر شغل و موقعیت سازمانی خود را تغییر دهند، انجام شود. بدین ترتیب واقعیت ها، ارزش های اصلی و فرهنگ سازمانی از همان بدو ورود به سازمان برای کارکنان روشن و شفاف می شود تا آن ها بتوانند ذهنیت و نگرش خود را با آن منطبق و سازگار نمایند. در این شرایط به نظر می رسد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن بهتر و منظم تر و کارآمدتر شکل بگیرد و پویایی و بهره وری سازمان ها را افزایش دهد. اگرچه این امکان نیز وجود دارد که جامعه پذیری سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیرهای واسطه از جمله شفافیت سازمانی، به اشتراک گذاری دانش از سوی مدیران، تناسب تیپ شخصیتی کارکنان با کار و شرایط محیطی داخل و خارج سازمان و دیگر متغیرهای واسطه ای تاثیر بیشتری را نشان دهد. بنابراین برگزاری دوره های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت و اجرای دوره های توان مند سازی آموزشی با محتوای مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، جامعه شناسی و روان شناسی کار می تواند از نظر عملیاتی به ایجاد همبستگی بیشتر این دو متغیر با یکدیگر کمک شایانی نماید. تهیه مدل عملیاتی همبستگی جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از یک مطالعه تلفیقی در دانشگاه های علوم پزشکی و سایر سازمان های ارائه دهنده مراقبت و خدمات سلامت با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و دیگر پژوهش های مشابه پیشنهاد می شود.

### تشکر و قدردانی

مقاله حاضر مستخرج از پایان نامه شماره ۵۰۹۴ با کد اخلاق IR.TUMS.VCR.REC.1399.032 در مرکز آموزش ضمن خدمت کارکنان نظام سلامت کشور در دانشگاه علوم پزشکی تهران می باشد که با حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است. نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی و سپاس خود را از معاونت های محترم دانشگاه، مدیران اجرایی حوزه های مربوطه و بویژه از کارکنان ستادی معاونت ها که در انجام این پژوهش از هیچ نوع کمک و همراهی دریغ نکردند، اعلام می دارند.

تشریک مساعی و همکاری های داوطلبانه و خودجوش را از همان بدو ورود به سازمان نهادینه کرد و فعالیت های سازمانی را که قاعدتاً در حد رعایت الزامات انجام می شود به پویایی و شکوفایی سازمانی و رفتارهای آگاهانه و جوانمردانه و نوع دوستی و به عبارتی رفتار شهروندی سازمانی تبدیل نمود (۶۵).

پژوهش حاضر دارای محدودیت هایی است. اولاً این پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه به صورت خود ارزیابی انجام شده است که می تواند در برگیرنده سوگیری احتمالی شرکت کنندگان در مطالعه را نشان دهد. ثانیاً در یک مقطع زمانی خاص انجام شده که ممکن است نتایج آن در دیگر مقاطع زمانی قابل تکرار نباشد. ثالثاً پژوهش حاضر در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است که بدین ترتیب نتایج آن الزاماً قابلیت تعمیم پذیری به دیگر سازمان ها و مناطق کشور را ندارد. اگرچه پژوهش انجام شده خود دارای نوآوری هایی است، از جمله اینکه برای اولین در دانشگاه علوم پزشکی تهران و در میان کارکنان ستادی تعداد ۹ معاونت این دانشگاه انجام شده است که در نوع خود می تواند نتایج بدست آمده حاصل از آن در مقایسه با کارکنانی که در واحدهای صف این دانشگاه و دیگر سازمان ها به فعالیت مشغول هستند در صورت انجام پژوهش های مشابه، حائز اهمیت باشد.

### نتیجه گیری

نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران همبستگی مثبت و بالایی برقرار است. نتایج سایر مطالعات که با استفاده از روش های مختلف آماری از جمله آنالیز همبستگی و آنالیز مسیر در داخل و خارج از کشور انجام شد نتایج مطالعه حاضر را تایید کردند. اگرچه انجام رفتارهای داوطلبانه خارج از شرح وظایف شغلی از جمله رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد مختلف آن در میان کارکنان سازمان ها نیاز به تبیین بیشتری دارد که باید از طریق برگزاری دوره های جامعه پذیری

جدول ۱- جامعه و نمونه آماری کارکنان حوزه های ستادی معاونت های دانشگاه در مطالعه همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

نام معاونت ها	تعداد کل کارکنان	تعداد پرسشنامه های توزیع شده
توسعه مدیریت و برنامه ریزی منابع دانشگاه	۳۹۹	۸۰
فرهنگی	۲۸	۵
بهداشت	۱۰۶	۲۱
آموزشی	۹۷	۲۰
بین الملل	۱۲۱	۲۴
تحقیقات و فناوری	۱۳۰	۲۶
دانشجویی	۲۷۶	۵۵
درمان	۱۲۲	۲۴
غذا و دارو	۱۴۰	۲۸
جمع	۱۴۱۹	۲۸۳

جدول ۲- نتایج توصیفی رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران

آمار توصیفی	نوع دوستی	وجدان کاری	جوانمردی	رفتار مدنی	ادب و ملاحظه	رفتار شهروندی سازمانی	جامعه پذیری سازمانی
تعداد	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶
میانگین	۳/۴۰	۳/۴۱	۳/۳۴	۳/۳۱	۳/۳۰	۳/۳۵	۳/۲۸
انحراف استاندارد	۰/۶۹	۰/۶۱	۰/۶۵	۰/۶۶	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۵۶
چولگی	-۰/۱۵	-۰/۵۸	-۰/۸۱	-۰/۵۰	-۰/۴۷	-۰/۵۰	-۰/۵۹
کشدگی	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۸۲	۰/۱۱	۰/۳۸	۰/۳۰	۰/۹۷

جدول ۳- نتایج حاصل از آزمون تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

نام آزمون	متغیرهای پژوهش	نوع دوستی	وجدان	جوانمردی	رفتار مدنی	ادب و ملاحظه	رفتار شهروندی سازمانی	جامعه پذیری سازمانی
کولموگروف اسمیرنوف	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۱۰	
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	



جدول ۴- نتایج آزمون کای- دو جهت تعیین همبستگی متغیرهای پژوهش همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

جامعه پذیری سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	ادب و ملاحظه	رفتار مدنی	جوانمردی	وجدان	نوع دوستی	فرضیه‌های پژوهش
۱۲۸۵/۰۰۰	۳۳۶۶/۰۰۰	۳۶۷۲/۰۰۰	۳۳۶۶/۰۰۰	۳۳۶۶/۰۰۰	۳۰۶۰/۰۰۰	۳۳۶۶/۰۰۰	آماره آزمون
۱۲۸۱۰	۳۲۹۵	۳۶۶۰	۳۳۵۵	۳۳۵۵	۳۰۵۰	۳۳۵۵	درجه آزادی
۰/۳۹۵	۰/۴۴۲	۰/۴۴۱	۰/۴۴۳	۰/۴۴۳	۰/۴۴۶	۰/۴۴۳	مقدار p

جدول ۵- ماتریس همبستگی اسپیرمن متغیرهای جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن حاصل پژوهش همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

متغیر / شرح همبستگی	رفتار										
	جامعه پذیری	شهروندی سازمانی	ادب و ملاحظه	رفتار مدنی	جوانمردی	وجدان کاری	نوع دوستی	سن	سمت شغلی	تحصیلات	جنسیت
جنسیت همبستگی	۰/۰۱۹	۰/۶۲۴	۰/۰۲۱	۰/۰۴۵	۰/۰۴۹	۰/۰۴۵	۰/۱۷۸**	۱/۰۰۰	۰/۵۶۷**	۰/۱۷۷**	۱/۰۰۰
سطح معنی داری	۰/۷۴۷	۰/۰۰۱	۰/۷۱۶	۰/۴۳۴	۰/۳۹۰	۰/۴۳۳	۰/۰۰۲	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰
تحصیلات همبستگی	۰/۰۰۷	۰/۰۰۲	۰/۰۳۸	۰/۰۱۵	۰/۰۲۰	۰/۰۳۹	۰/۱۹۰**	۰/۲۴۷**	۰/۱۵۳**	۱/۰۰۰	۰/۱۷۷**
سطح معنی داری	۰/۹۰۱	۰/۰۰۸	۰/۵۰۲	۰/۷۹۰	۰/۷۳۲	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰	۰/۰۰۲
سمت شغلی همبستگی	۰/۰۲۹	۰/۵۱۵	۰/۰۵۳	۰/۰۶۹	۰/۱۷	۰/۰۲۴	۰/۲۰۳**	۰/۷۸۷**	۱/۰۰۰	۰/۱۵۳**	۰/۵۶۷**
سطح معنی داری	۰/۶۰۹	۰/۰۰۰	۰/۳۵۸	۰/۲۲۷	۰/۷۶۲	۰/۶۷۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰
سن همبستگی	۰/۰۰۶	۰/۴۸۷	۰/۰۳۹	۰/۰۴۵	۰/۰۰۱	۰/۰۴۱	۰/۲۳۱**	۱/۰۰۰	۰/۷۸۷**	۰/۲۴۷**	۱/۰۰۰
سطح معنی داری	۰/۹۱۵	۰/۳۹	۰/۴۹۱	۰/۴۳۵	۰/۹۸۸	۰/۴۷۸	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰
نوع دوستی همبستگی	۰/۵۹۷**	۰/۰۰۰	۰/۴۸۰**	۰/۴۴۹**	۰/۴۴۳**	۰/۵۰۱**	۱/۰۰۰	۰/۲۳۱**	۰/۲۰۳**	۰/۱۹۰**	۰/۱۷۸**
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۲۵۰**	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
وجدان همبستگی	۰/۶۸۰**	۰/۰۱۸	۰/۵۲۰**	۰/۵۱۲**	۰/۵۳۵**	۱/۰۰۰	۰/۵۰۱**	۰/۵۰۱**	۰/۰۳۹	۰/۰۳۹	۰/۰۴۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱**	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۴۷۸	۰/۶۷۴	۰/۵۰۰	۰/۴۳۳
جوانمردی همبستگی	۰/۶۷۸**	۰/۱۲۵	۰/۵۹۵**	۰/۶۱۱**	۱/۰۰۰	۰/۵۳۵**	۰/۴۴۳**	۰/۹۸۸	۰/۷۶۲	۰/۷۳۲	۰/۳۹۰
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۸۷۴**	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۸۸	۰/۷۶۲	۰/۷۳۲	۰/۳۹۰
رفتار مدنی همبستگی	۰/۷۲۳**	۰/۸۴۶	۰/۶۴۴**	۱/۰۰۰	۰/۶۱۱**	۰/۵۱۲**	۰/۴۴۹**	۰/۰۴۵	۰/۰۶۹	۰/۰۱۵	۰/۰۴۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۰/۲۲۷	۰/۷۹۰	۰/۴۳۴
جامعه پذیری همبستگی	۱/۰۰۰	۰/۰۳۶۵	۰/۷۵۸**	۰/۷۲۳**	۰/۶۷۸**	۰/۶۸۰**	۰/۵۹۷**	۰/۰۰۶	۰/۰۲۹	۰/۰۰۷	۰/۰۱۹
سطح معنی داری	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۱۵	۰/۶۰۹	۰/۹۰۱	۰/۷۴۷
ادب و ملاحظه همبستگی	۰/۷۵۸**	۰/۴۷۷	۱/۰۰۰	۰/۶۴۴**	۰/۵۹۵**	۰/۵۲۰**	۰/۴۸۰**	۰/۰۳۹	۰/۰۵۳	۰/۰۳۸	۰/۰۲۱
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۵۸	۰/۵۰۲	۰/۷۱۶
رفتار شهروندی همبستگی	۰/۰۳۶۵	۱/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۸۴۶	۰/۱۲۵	۰/۱۸	۰/۲۵۰**	۰/۴۸۷	۰/۵۱۵	۰/۱۰۲	۰/۶۲۴
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۷۴**	۰/۳۲۱**	۰/۰۰۰	۰/۰۳۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱

## References

1. Eslami H, Sayyar A. Organizational citizenship behavior. *Journal of Tadbir* 2009; 187: 55-67. [Persian]
2. Khaki GH. Research methodology in management. Tehran: Islamic Azad University; 2011: 53-66. [Persian]
3. Alvani SM, Danaiefard H, Azar A. Quantitative research methodology in management: comprehensive approach. Tehran: Eshraghi Publication; 2012: 92-110. [Persian]
4. Carol C, Bienstock CW, Ville D, Smith RK. Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Service Marketing* 2003; 17(4): 213-220.
5. Appelbaum S, Bartolomucci N, Baumier E, Boulanger J, Corrigan R, Dore I, Chrytine G, Serroni C. Organizational citizenship behavior: a case study of culture leadership and trust management decision making 2004; 42(10): 87-100.
6. Moghimi SM. Survey of relationship between organizational citizenship behavior and entrepreneurship culture in public organizations. *Journal of Management Culture* 2008; 4(13): 171-85. [Persian]
7. Acaray A, Akturan A. The relationship between organizational citizenship behavior and organizational silence 2015; 207: 472-82.
8. Hazen MA. Towards polyphonic organization. *Journal of Organizational Change Management* 1993; 6(5): 15-26, Doi: 10.1108/09534819310072747.
9. Paille P. Greening the workplace through practice and behavioral intervention. England: Springer Publication; 2020: 139-158.
10. Podsakoff PH, Mackenzie M, Paine SB, Bachroch DG. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research 2000; 26(3): 513-63.
11. Ling Tai CH, Chang CH, Hong JH, Chen LI. Alternative models for the relationship among leadership, organizational citizenship behavior, and performance: a study of new product development model of organizational identification 2012; 57: 511-17.
12. Meniado J. Organizational citizenship behavior and emotional intelligence of EFL teacher to teaching performance and institutional effectiveness. *Arab World English* 2020; 11(4): 3-14, Doi: 10.24093/awej/vol 11 (4-1).
13. Organ DW. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance* 1997; 10(2): 85-97.
14. Taormina RJ. Organizational socialization: the missing link between employee's needs and organizational needs. *Journal of Managerial Psychology* 2009; 24(7): 650-76, Doi: 10.1108/0268340910989039.
15. Ghafari P, Fayyazi M, Yazdani H, Naghavi MAS. Designing organizational socialization architecture model based on the definition of architecture in human resource scorecard: a meta-synthesis study. *Organizational Culture Management* 2022; 20(3): 453-86.
16. Awan NA, Tasneem F. Organizational socialization and supervisor rated job performance: the moderating role of value congruence. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science* 2018; 12(2): 651-99.
17. Al-Haddad S, Kotnour T. Integrating the organizational change literature: a model for successful change. *Journal of Organizational Change Management* 2015; 28(2): 234-62, Doi: 10.1108/jocm-11-2013-0215.
18. Saks AM, Gruman J. Organizational Socialization and positive organizational behavior: implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 2011; 28(1): 14-26, Doi: 10.1002/cjas.169.
19. Korte R. First, get to know them: a relational view of organizational socialization. *Human Resource Development International* 2009; 13(1): 27-43, Doi: 10.1080/1367886103588984.
20. Raina R, Chauhan R. Organizational socialization & work related attitude in India's uncertainty culture. *Indian Journal of Industrial Relations* 2016; 52(2): 279-92.
21. Antonaco Poulou EP, Wolfgang HG. Staff induction practices and organizational socialization: a review and extension of the debate. *Society and Business Review* 2010; 5(1): 22-47, Doi: 10.1108/17465681011017246.
22. Nazari SH. The relationship between organizational socialization and organizational identity among physical

- education teachers in cities of Tehran Province. *Journal of Family and Research* 2019; 16(2): 101-22. [Persian]
23. Ozdemir Y, Ergun S. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of Person-Environment fit. *Social and Behavioral Science* 2015; 207: 432-43.
  24. Ahmadi Zahrani M, Pourheidari N. Analyzing effect of organizational sociability on organizational citizenship behavior with the mediating role of individual-environment proportion. *Journal of Human Resource Studies* 2019; 9(1): 143-66. [Persian]
  25. Aghai HA, Babai AA, Khani Jazani R, Kavousi A. Survey of the relationship between organizational citizenship behavior and job performance. *Journal of Applied Researches in Management and Accounting* 2018; 7: 8293. [Persian]
  26. Mokhless Abadi H, Sepasi H, Nourbakhsh P. The relationship between organizational socialization and employees' performance of Youth and Sport Offices of Central Province. *Sport Sciences* 2018; 25: 26-45. [Persian]
  27. Moradi M, Roustaei S. Survey of socialization on ethical climate, commitment, identify and organizational citizenship behavior. *Change Management Bulletin* 2017; 14: 129-54. [Persian]
  28. Nadi MA, Mashayekhi Z. An analysis the relationship between organizational socialization, leadership behavior, organizational identification and organizational culture with organizational citizenship behavior (the case of staff personel of Iranian Education Ministry, Isfahan Branch). *Journal of Applied Sociology* 2017; 28(3): 153-76.
  29. Jianhua GE, Xuemei SU, Yan Zhou. Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: an empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International* 2010; 1(2): 166-79, Doi: 10.1108/20408741011052573.
  30. Hashemi SA. The relationship between emotional intelligence, organizational socialization and productivity among employees working at Lamard city health centers. *Razi Journal of Medical Sciences* 2018; 25(171): 97-105. [Persian]
  31. Hosseinzadeh Saljooghi MJ. Designing and validating of organizational citizenship behavior's native indicators and dimensions. *Journal of Resource Management in Police Pwer* 2019; 6(2): 143-164. [Persian]
  32. Konovsky MA, Organ DW. Dispotional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* 1996; 17(3): 253-66, Doi: 10.1002(SICI)1099-1379 (199605) <253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q.
  33. Jafari M, Ghasemyani SH, Sadeghifar J, Shams L, Naderimanesh KH. Relationship between organizational citizenship behavior and social capital: Survey from hospital setting. *Hospital Topics* 2020; 3: 81-88, Doi: 10.1080/00185868.2020.178813.
  34. Dargahi H, Koeik S. Organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: a study of Tehran University of Medical Sciences staff. *Review of Public Administration and Management* 2018; 6(2): 1-6, Doi: 10.4172-215-/844.1000247.
  35. Indahwaty Sidin A, Hijrani Basman M, Anggraeni Irwandy R. Description of organizational citizenship behavior dimensions in nurses at Labuang Baji hospital. *Enformeria Clinica* 2020; 30(6): 9-12, Doi: 10.1016/j.enfcli.2020.06.004.
  36. Dargahi H, Nasrollzhadeh Abdochalli K, Rahmani H. An investigation of relationship between spiritual leadership style with organizational commitment among Tehran University of Medical Sciences staffs. *International Journal of Asia Social Science* 2017; 7(3): 1-10, Doi: 10.18488/journal.1/2017.7.31/1.3.234.2 41.
  37. Dargahi H, Alirezaeie S, Shaham G. Organizational citizenship behavior among Iranian nurses. *Iranian Journal of Public Health* 2012; 41(5): 85-90.
  38. Hosseinkhani M, Giyaove GH. Moderating role of perceived justice in organizational citizenship behavior (Evidence from Iran). *Review of European Studies* 2015; 7(1): 285, Doi: 10.5539/res.v7nllp285.
  39. Hoveida R, Naderi N. Investigating of employees' organizational behavior

- citizenship level. Executive Management Research Paper 2009; 9(2): 103-18. [Persian]
40. Tabarsa GH, Essmaili Givi MR, Esmaili Givi HR. Effective factors on organizational citizenship behavior in a military hospital. *Journal of Military Medicine* 2010; 12(2): 93-99. [Persian]
  41. Arefi M, Shohoudi M, Zandi KH. The relationship between organizational citizenship behavior and team working: A case study among Kurdistan University employees. *Journal of Organizational and Job Counseling* 2012; 4(12): 31-49. [Persian]
  42. Mayel Afshar M, Rajabzadeh A, Memarpour M. Relationship between organizational citizenship behavior components and dematel approach (case study). *Payavard Salamat* 2012; 6(2): 157-169. [Persian]
  43. Bidarian SH, Jafari P, Ahmadi F. Investigating between organizational reliance and organizational citizenship behavior among employees of Islamic Azad University, Tehran Research and Science Unit. *Educational Management and Leadership* 2013; 7(2): 31-43. [Persian]
  44. Shamsodini Motlagh MH, Boustani D, Saadati M. Investigating the relationship between ethics and organizational citizenship behavior. *Journal of Iranian Social Development Studies* 2018; 10(4): 64-78.
  45. Asgarian M, Taheri Attar F. The role of organizational culture in forming of organizational citizenship behavior among headquarters section employees of Iranian Ministry of Education. *A new Approach in Educational Management* 2012; 3(2): 21-34. [Persian]
  46. Zarea H. Organizational citizenship behaviors and their relationship to social capital in public organizations of Qom province. *Iranian Journal of Management Studies* 2012; 5(1): 79-96.
  47. Sadeghi A, Maleki Jamasbi M, Azami H, Karami M, Marziyeh Hassanian Z. Survey of the relationship between demographic characteristics and organizational citizenship behavior in nurses in Hamedan education centers. *Avicenna Journal of Nurses and Midwifery* 2019; 27(5): 326-34. [Persian]
  48. Abesi S, Rafie M, Rasouli R, Shafiepour D. Designing and explanation of conceptual model of organizational citizenship behavior (A case study in Iran Central Iron Ore Company). *Journal of Human Resource Studies* 2017; 18: 179-201. [Persian]
  49. Uzonwanne F. Organizational citizenship behavior and demographic factors among oil workers in Nigeria. *Journal of Humanities and Social Science* 2014; 19(8): 87-95, Doi: 10.9790/0837-19858795.
  50. Isik A. Factors affecting the organizational citizenship behavior of English language teachers. *English Teaching* 2021; 76(1): 125-51.
  51. Yew Huet T, Nur Naha AM. Role of OCB and demographic factors in the relationship of motivation and employee performance. *Intangible Capital* 2014; 10(3): 1-8.
  52. Dargahi H, Morshedi Torabi M. The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction and organizational commitment of nurses among public hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst* 2017; 2(3): 234-46. [Persian]
  53. Cho GT. Organizational socialization: background, basics, and a blue print for adjustment at work. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* 2012; 1: 579-614, Doi: 1001093/oxfordhb/9780199928309.013.0018.
  54. Taheri E, Mohammad Davodi AH, Jafari P. The relationship between professional ethics and organizational socialization staff deputy of Education Ministry of Health and Medical Education. *Journal of Teb-va-Tazkieh* 2018; 26(4): 258-271. [Persian]
  55. Karimi S, Mohammadinia L, Mofid M. The relationship between organizational socialization and employees' productivity among Isfahan selected hospitals based on Biligard socialization and goldsmith peoductivity models. *Journal of Health Information Management* 2015; 7: 33-45. [Persian]
  56. Ghanbary S, Zandi KH, Amani S. The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses. *Nursing Management* 2017 & 2018; 6(3): 10-15. [Persian]
  57. Karimi S, Mohammadinia L, Mofid M. The survey between compasses of socialization and productivity in

- selected hospitals based on Billigard and Gold Smite models. *Journal of health Information Management* 2014; 11(7): 1027-45.
58. Etebarian A, Khalili M. Relationship between quality of work life and organizational socialization in social security organization of Isfahan province. *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2009; 10(35-36): 81-106. [Persian]
59. Azizinejad B. Structural modeling of relationship between quality of work life, organizational socialization and organizational commitment. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2017; 7(3): 75-94. [Persian]
60. Porgoli F, Faghiharam B, Moradi S. Investigating the relationship between organizational socialization with relation of talents and the role of mediator of organizational trust. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2021; 12(3): 124-140. [Persian]
61. Kim J, Park HJ, Lee SH. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior among nurses in general hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 2012; 18(3): 413-23, Doi: 10.22650/JKCNr.2012.10.22.
62. Adil A, Kausar A, Ameer S, Ghayas S, Shujja S. Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating of knowledge sharing and role clarity. *Current Psychology* 2021. <http://doi.org/10.1007/S2144-021-01899-X>.
63. Liangting ZH, Bin W, Jingtao FU. Exploring the trajectories of organizational citizenship behavior and its dimensions from the organizational socialization perspective. *Advances in Psychological Science* 2021; 29(12): 2015-18, Doi: 10.3724/SP.J.1024.2021.02105.
64. Moajed N, Moeinfard M, Shooshinasab P. The effect of organizational socialization on organizational citizenship behavior in employees with an emphasis on the mediating role of Person-environment fit. *Sport Psychology & Management Investigation* 2020; 12(1): 173-86.
65. Moayed N, Moinfard M, Shoshinasab P. The effect of organizational socialization on organizational citizenship behavior in employees with an emphasis on the mediating role of person-environment fit. *Journal of Sport Physiology and Management* 2020; 12(1): 173-86. [Persian]

## Association Between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behavior Among Tehran University of Medical Sciences Senate Staff Members, Tehran, Iran

Dargahi Hossein<sup>\*1</sup>, Anbari Mahboubeh<sup>2</sup>, Biglar Mahmud<sup>3</sup>

1- Ph.D. Professor, Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- MSc. Office of Vice President for Student Affairs, International Campus, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3- Pharm.D. Assistant Professor, Drug Design and Development Research Center, Institute of Pharmaceutical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

\*Corresponding Author: hdargahi@sina.tums.ac.ir

Received: May 26, 2023

Accepted: Jul 12, 2023

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Organizational citizenship behavior (OCB) of employees in an organization as an optional and voluntary behavior may help to improve organizational productivity. It is important to know that encouraging employees to perform voluntary behaviors needs pre-employment education training in the format of organizational socialization. Therefore, this study was conducted to find the association between organizational socialization and OCB among Tehran University of Medical Sciences Senate staff members, Tehran, Iran

**Materials and Methods:** This research was a cross-sectional descriptive-analytical study conducted in 2021-2022. The research population was a group of 1419 staff members in the Tehran University of Medical Sciences Senate, Tehran, Iran, from among whom an available sample of 243 was selected according to Krejcie and Morgan Table based on a response rate of 86%. Data were collected using the Katz's Organizational Socialization and the Organ & Konovsky's OCB Questionnaires, the face and content validity of which had been determined by experts, and based on the Cronbach's alpha test the reliability of the questionnaires was found to be 0.83 and 0.81 for the organizational socialization and OCB questionnaires, respectively. Data analysis for descriptive and analytical statistics was done using the SPSS software.

**Results:** The means of the employees' organizational socialization and OCB scores were 3.8 and 3.35 (relatively high), respectively. A statistically significant correlation was observed between the organizational socialization and OCB and their subthemes.

**Conclusion:** Explaining and encouraging voluntary behaviors of organizational citizenship among the employees through implementation of pre-employment and on-the-job training and empowerment courses may help to promote organizational productivity.

**Keywords:** Organizational Socialization, Organizational Citizenship Behavior, Tehran University of Medical Sciences

Copyright © 2023 Tehran University of Medical Sciences. Published by Tehran University of Medical Sciences.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.