

ارزیابی مدل مفهومی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بر اساس سبک زندگی و تعهد سازمانی

فریبرز رحیم‌نیا، وحید میرزایی

چکیده

مقدمه: سازمان‌های پویای امروزی از کارکنان خود انتظار بروز رفتارهایی داوطلبانه دارند که به موجب آن، کارکنان عملکرد خود را ارتقای دهند. رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران در کیفیت مراقبت ارائه شده از سوی آنان تأثیرگذار است. لذا؛ شناسایی متغیرهای مؤثر بر بروز این رفتار از جمله؛ سبک زندگی و تعهد سازمانی می‌تواند گامی در جهت افزایش کیفیت مراقبت باشد.

هدف: هدف این تحقیق، شناسایی رابطه سبک زندگی بر بروز رفتار شهروندی سازمانی پرستاران از طریق متغیر تعهد سازمانی است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش یک مطالعه پیمایشی-تحلیلی از نوع مقطعی است که در سال ۱۳۹۲ در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی انجام پذیرفت. در این مطالعه نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب صورت گرفت و (۴۲۰) نفر از پرستاران به صورت تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های استاندارد تعهد سازمانی آلن ومی بر (۱۹۹۰)، سبک زندگی کاتلر (۲۰۰۰) و رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان (۲۰۰۰) پاسخ دادند. برای تعیین پایایی ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب پایایی به ترتیب (۰/۸۲۶، ۰/۸۵۸، و ۰/۸۷۴) به دست آمد. در نهایت داده‌ها با آزمون پیرسون و تحلیل مسیری از طریق نرم افزار spss ۱۸ و لیزرل (۸/۷۲) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: میان عوامل سبک زندگی: فعالیت (β=۰/۲۸)، علایق (β=۰/۴۰)، عقیده (β=۰/۳۶) و ویژگی جمعیتی (β=۰/۴۹)، هم‌چنین عوامل تعهد سازمانی: تعهد هنجاری (β=۰/۴۴)، تعهد عاطفی (β=۰/۴۷) و تعهد مستمر (β=۰/۲۸) با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت (p<۰/۰۵). همچنین یافته‌ها نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی پرستاران در گرو سبک زندگی آنان است. همچنین تأثیر مستقیم سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از تأثیر غیر مستقیم سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی با واسطه تعهد سازمانی است (P<۰/۰۰۰).

نتیجه‌گیری: باتوجه به یافته‌های پیشنهاد می‌گردد مدیران پرستاری بیمارستانی برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی پرستاران به برنامه‌ریزی در راستای تغییر مؤلفه‌های مؤثر از جمله سبک زندگی و تعهد سازمانی آنان همت گمارند.

کلمات کلیدی: پرستار، سبک زندگی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی

فریبرز رحیم‌نیا

دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد،
مشهد، ایران

مؤلف مسؤول: وحید میرزایی

دانشجوی دکتری مدیریت (گرایش مدیریت
رفتاری)، پردیس بین الملل، دانشگاه فردوسی
مشهد، مشهد، ایران

آدرس: mirzaei_va@yahoo.com

فصلنامه
مدیریت پرستاری

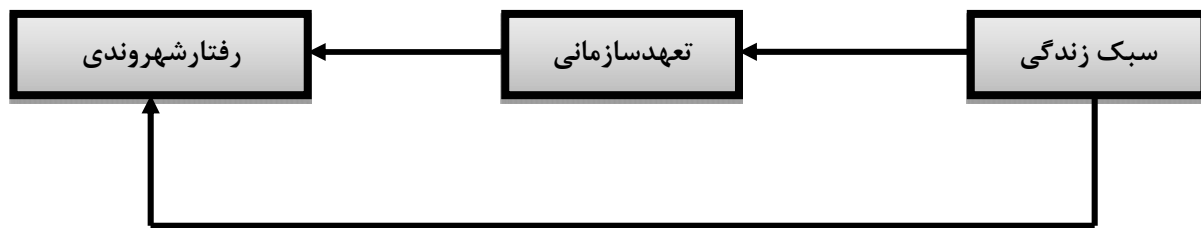
سال سوم، دوره سوم، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۳

■ مقدمه

فعالیت پرستاران در بیمارستان با بیماران در ارتباط است. بیمارستان‌ها و مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی از نظر کیفیت خدمات بسیار حائز اهمیت هستند. از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند رفتارها، نگرش‌ها و تعاملات پرستاران را در جهت ارائه هر چه بهتر کیفیت خدمات به کار گیرد، رفتار شهروندی سازمانی است (۱). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مرتبط با آن با وجود اهمیت زیاد در رشته پرستاری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. رفتار شهروندی سازمانی به وسیله اورگان و همکاران (۲۰۰۰) مطرح شد که در مورد تمایل به همکاری و رفتارهای خودجوش و نوآورانه بحث می‌کند و از آنجا که رفتار شهروندی سازمانی، جزء نقش رسمی افراد نیست، در نتیجه به عنوان شاخص رفتاری برای پاسخ به روابط همکاران به‌شمار می‌رود. از نظر اورگان رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان رفتارهایی دانست که جزء وظایف رسمی سازمانی نیستند، اما بر عملکرد سازمان تأثیر دارند. این نوع رفتار، نوعی رفتار فرانقشی است که در مقابل رفتارهای درون نقشی قرار می‌گیرد. در واقع رفتارهای فرانقشی، به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان برمی‌گردد. این رفتارها، اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند، در نتیجه رفتارهایی فراتر از وظایف معمول شغل آنها هستند (۲). معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه شده درباره مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان مطرح گردیده و شامل پنج بعد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت است (۳). از طرفی یکی از عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران، سبک زندگی آنهاست. مفهوم سبک زندگی توسط آدلر روان‌شناس اجتماعی، مطرح شد. در فرهنگ لغات سبک زندگی را به عنوان روش نوعی زندگی فرد، گروه یا فرهنگ وهم چنین روشی خاصی از شیوه زندگی یا سبک زیستن که منعکس کننده گرایش‌ها و ارزش‌های یک فرد یا گروه است، تعریف می‌کنند (۴). گیدنز سبک زندگی را مجموعه‌ای نسبتاً منسجم از همه رفتارها و فعالیت‌های یک فرد معین در جریان زندگی روزمره خود می‌داند که مستلزم مجموعه‌ای از عادت‌ها و جهت‌گیری‌هاست و بر همین اساس از نوعی وحدت برخوردار است (۵). بورديو سبک زندگی را نوع زندگی یا معیشت ترجمه کرده که منظور چگونگی جریان حیات و شیوه زندگی انسان‌ها به صورت فردی و گروهی است که نحوه استفاده از درآمد، طول زمان کار، شیوه لباس پوشیدن، تغذیه، نحوه آرایش، محل سکونت، رفتارهای

دینی و فرهنگی و... را شامل می‌شود (۶). تقسیم‌بندی‌های متعددی از سبک زندگی توسط دانشمندان صورت گرفته است، از نظر فرن سبک زندگی به سه دسته شامل: فعالیت‌ها (مانند کار، سرگرمی و تفریحات)، علاقه‌مندی‌ها (مانند خانواده و رسانه) و عقاید (مانند موضوعات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی) تقسیم می‌شود (۷). از دیگر کاتلر مؤلفه‌های سبک زندگی به چهار مؤلفه الف) فعالیت: شامل کار، سرگرمی، تفریح و... ب) علایق: شامل خانواده، رسانه و... ج) عقاید: شامل موضوعات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و... د) ویژگی جمعیتی: شامل سن، تحصیلات، وضعیت تاهل و... تقسیم می‌شود (۸). بررسی‌ها نشان می‌دهد یکی از مسائل عمده‌ای که سازمان‌های بهداشتی - درمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای خدماتی کشور با آن رو به رو هستند این است که به رغم صرف هزینه‌های زیاد و سرمایه‌های فراوان جهت بکارگیری نیروی انسان در این سازمان‌ها، پس از مدتی کارکنان مذکور انگیزه خود را جهت خدمت در این بخش از جمله بیمارستان‌ها از دست داده و حتی از آن خارج می‌شوند. در این میان تعهد سازمانی به عنوان عامل مؤثر دیگری بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران تلقی می‌گردد که تسهیل‌کننده روابط میان سبک زندگی و رفتار شهروندی آنها است و کمبود آن در زمره مسائل و مشکلات سازمان‌های مذکور محسوب می‌شود (۹). مفهوم تعهد سازمانی توسط وایت در مقاله انسان سازمانی مطرح شد (۱۰). تعهد سازمانی به عنوان قدرت مبتنی بر هویت فردی و مشارکت در یک سازمان در نظر گرفته می‌شود. مدیران منابع انسانی می‌توانند با آگاهی از تعهد سازمانی، اهداف سازمانی را بهبود بخشیده و راهکارهایی برای توسعه سازمانی تبیین کنند. تعهد سازمانی، در حقیقت نوعی نگرش نسبت به کار است که به‌طور مشخص با مشارکت کارکنان و تمایل آنها برای باقی ماندن در سازمان مرتبط بوده و در عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است، تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج مفیدی مانند اثربخشی، بهبود عملکرد و کاهش غیبت کارکنان شود (۱۱). از نظر آلن و می‌یر تعهد سازمانی از سه جزء "تعهد عاطفی"، "مستمر" و "تکلیفی" تشکیل شده است. بر اساس نظر آنها تعهد عاطفی، دلبستگی هیجانی کارمند نسبت به سازمان، تعهد مستمر، تعهد فرد بر اساس تشخیص او از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان تعریف می‌شود هم‌چنین تعهد تکلیفی، احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان به‌شمار می‌رود (۱). در مطالعه‌ای که توسط مودای و همکارانش (۲۰۰۲) انجام شد آن‌ها مشخص کردند: ۱- ویژگی‌های



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

منابع و سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شود بنابراین هرگونه برنامه‌ریزی و حتی سرمایه‌گذاری در این بخش می‌تواند در نهایت منجر به افزایش کارایی شده و با بازگشت سرمایه همراه باشد. از آنجا که پرستاران به عنوان خط مقدم در بخش خدماتی و سلامت عهده‌دار مسؤلیت می‌باشند و هر یک دارای سبک زندگی متفاوتی می‌باشند و به نوعی سبک زندگی از عوامل مؤثر بر میزان تعهد این قشر از جامعه می‌باشد و از سوی دیگر بیماران نیز از پرستاران تقاضای بروز رفتارهایی فراتر از نقش و وظیفه آن‌ها را مطالبه می‌کنند لذا، نتایج این تحقیق می‌تواند منجر به درک بهتری از روابط پیچیده میان افراد در تصمیمات کاری آنان گردد روابطی که هنوز چندان درک نشده‌اند، بنابراین علی‌رغم مطالعات بسیاری که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد اما از آنجا که به اهمیت تأثیر سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به ویژه در مراکز درمانی و قشر پرستار توجه کمتری شده، این تحقیق دارای اهمیت است. از سویی با توجه به این که مطالعات پیشین تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را مطرح کرده‌اند، هم چنین محققان نیز بر این موضوع تأکید داشته‌اند که عدم توجه به تعهد سازمانی منجر به کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد و از آنجا که یکی از متغیرهای سبک زندگی علایق و عقاید افراد است، منطقی به نظر می‌رسد که سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذار باشد از این رو هدف تحقیق، بررسی تأثیر سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی با وجود متغیر واسطه تعهد سازمانی است تا بتواند پیشنهادهای را ارائه نماید. با توجه به نقش سبک زندگی در درک افراد در بروز رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر تعهد سازمانی بر رفتارهای فرانشی افراد، پژوهشگر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین سبک زندگی (فعالیت، علایق، عقاید، ویژگی شخصیتی)، با رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان، احترام، فضیلت

شخصی (سن، جنس، وضع تاهل، تحصیلات، سابقه کار و...))، ویژگی‌های مبتنی بر نقش (رضایت شغلی، امنیت شغلی، چالشی بودن کار و...)، ۳- ویژگی‌های ساختاری (حمایت سازمان، عدالت سازمانی و...)، ۴- تجربیات کاری، پیش‌شرط‌های تعهد سازمانی است (۱۲). رابینز و همکارانش در سال ۱۹۹۲ در مطالعه‌ای اظهار داشتند که تعهد، تابعی از ویژگی‌های شخصی (نظیر سن، سابقه کار، جنس و سطح تحصیلات) و عوامل موقعیتی مرتبط با محیط کار است (۱۳). اگرچه متغیرهای متعددی بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر هستند ولی در این بین، متغیرهای عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای و عدالت توزیعی، اعتماد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، بیشترین فراوانی را دارند (۱۴). لامبرت (۲۰۰۰) علائم مشخص رفتار شهروندی سازمانی را در رابطه با تعهد سازمانی در سه طبقه قرار می‌دهد: طبقه ۱: فرمانبرداری، طبقه ۲: وفاداری، طبقه ۳: مشارکت و مسؤلیت‌پذیری (۱۵). سازمان مینتل (۱۹۹۸) در تحقیقی با عنوان سبک زندگی در بریتانیا به جنبه‌های گوناگون زندگی جوانان، زنان و اطلاعاتی درباره نقش تصمیم‌گیری زنان به ویژه در امر گذراندن اوقات فراغت پرداخت، نتیجه تحقیق نشان‌دهنده رابطه بالا بین جنسیت جوانان (زنان نسبت به مردان) و توجه به ظاهر شخصی و خانواده بود (۱۶). در مطالعه‌ای که توسط ویل در سال ۲۰۰۱ انجام شد عمده‌ترین اختلاف‌ها در رفتارهای گذران اوقات فراغت، سن، جنس و طبقه اجتماعی مشخص شد (۱۷). در مطالعه‌ای که توسط نعیمی و شکرشکن در سال ۱۳۸۵ انجام گردید مشخص شد هر سه نوع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی معناداری دارند (۱۸). مودای و همکارانش در سال ۲۰۰۶ در مطالعه خود نشان دادند که سن و سابقه خدمت با تعهد رابطه مستقیم دارند (۱۲). هکت و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه خود نشان دادند تعهد سازمانی به عنوان متغیر واسطه پیامدهای رفتاری محیط کاری از جمله رفتار شهروندی سازمانی است (۱۹). از آنجا که نیروی انسانی یکی از بزرگ‌ترین

عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است که برای هر زیرمقیاس ۴ سؤال بسته طراحی گردیده و پاسخ دهندگان باید به هر سؤال که در یک طیف ۵ گزینه‌ای از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) نظر خود را ابراز نمایند. اعتبار درونی هر پرسشنامه و زیرمقیاس آن با محاسبه آلفا کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و نتایج بدین گونه بدست آمد: تعهد سازمانی: (۰/۸۲/۶)، تعهد عاطفی: (۰/۷۹/۳)، تعهد مستمر: (۰/۸۱) و تعهد هنجاری: ۰/۸۰.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان (۲۰۰۰) ساخته شد. پرسشنامه مذکور شامل ۲۰ سؤال بسته و دارای ۵ زیرمقیاس شامل: نوع دوستی، وجدان کاری، احترام، فضیلت شهروندی و جوانمردی است. برای هر زیرمقیاس ۴ سؤال بسته در طیف لیکرت از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) مطرح گردیده و نمونه مورد نظر به هر سؤال پاسخ می‌دهد. اعتبار درونی پرسشنامه و زیرمقیاس‌های آن از طریق آلفای کرونباخ بررسی و نتایج زیر بدست آمد: رفتار شهروندی سازمانی: (۰/۸۹/۹)، فضیلت شهروندی: (۰/۷۶/۴)، نوع دوستی: (۰/۸۰)، تکریم و احترام: (۰/۷۴/۵)، جوانمردی: (۰/۸۰/۱) و وظیفه شناسی: (۰/۷۴/۵).

پرسشنامه سبک زندگی

پرسشنامه سبک زندگی با صحبت‌هایی که با اساتید و افراد صاحب نظر صورت پذیرفت با استفاده از متغیرهای ارائه شده از سوی کاتلر (۲۰۰۰) تهیه گردید، علت انتخاب متغیرهای کاتلر، جدید و کامل بودن مؤلفه‌هایی است که بر سبک زندگی فرد تأثیرگذار می‌باشد از نظر کاتلر سبک زندگی دارای ۴ زیر شاخص، فعالیت، علائق، عقیده و نظر و ویژگی جمعیتی است. پرسشنامه مذکور در ۲۰ سؤال بوده که برای هر زیر شاخص ۵ سؤال بسته در مقیاس لیکرت از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) طراحی گردید. نتایج آلفای کرونباخ بدست آمده از پرسشنامه مذکور به شرح زیر است. سبک زندگی: (۰/۸۵/۵)، فعالیت: (۰/۷۲/۸)، علائق: (۰/۷۹/۶)، عقیده و نظر: (۰/۷۴/۳)، ویژگی جمعیتی: (۰/۷۳/۲).

در بحث روایی صورتی و بومی کردن پرسشنامه‌های مذکور از نظرات اساتید مدیریت و مدیران دانشگاه علوم پزشکی استفاده گردید، علاوه بر این در بررسی روایی عاملی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. با توجه به اینکه برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از (۰/۶۰) قابل قبول است، نتایج بدست آمده از نمونه مورد نظر بیانگر این است که پرسشنامه‌های مذکور از پایایی مناسبی برخوردارند. هم‌چنین در این پژوهش از مدل‌یابی

شهروندی، جوانمردی) در پرستاران رابطه وجود دارد؟ برای رسیدن به این هدف اصلی، اهداف فرعی زیر مورد بررسی قرار گرفت: آیا بین سبک زندگی (فعالیت، علائق، عقاید، ویژگی شخصیتی) و تعهد سازمانی پرستاران (عاطفی، مستمر، هنجاری) رابطه وجود دارد؟ آیا بین تعهد سازمانی (مستمر، عاطفی، هنجاری) و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران (نوع دوستی، وجدان، احترام، فضیلت شهروندی، جوانمردی) رابطه وجود دارد؟ آیا تأثیر غیرمستقیم سبک زندگی از طریق تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از اثر مستقیم آن بر رفتار شهروندی سازمانی است؟ براساس سؤالات مذکور مدل مفهومی ترسیم شده در شکل (۱) آزمون می‌شود.

■ مواد و روش‌ها

این مطالعه به لحاظ هدف در قالب تحقیقات کاربردی است و از آنجا که نتایج حاصل از تحقیق می‌تواند به مدیران در جهت بهبود عملکرد و تعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی سازمانی پرستاران یاری رساند لذا به لحاظ شیوه اجرای تحقیق در زمره تحقیقات پیمایشی - تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را پرستاران مردوزن شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی تشکیل می‌دهد. از آنجا که نیروی انسانی متعهد، وفادار و سازگار با ارزش‌های سازمانی که فراتر از وظایف و مسؤولیت‌های شغلی فعالیت نمایند می‌تواند عامل مهمی در کارایی سازمان باشد، لذا این جامعه آماری انتخاب گردید. با نمونه‌گیری اولیه به تعداد ۳۰ نفر از میان پرستاران، انحراف معیار $S=25/25$ بدست آمد، لذا با قرار دادن در فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۴۲۰ نفر به عنوان حداقل نمونه مورد نیاز بدست آمد. تعداد افراد نمونه به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب گردیده به طوریکه در هر بیمارستان متناسب با تعداد پرستاران شاغل در آن، نمونه انتخاب شد، پس از توضیح در مورد اهداف پژوهش و جلب مشارکت و همکاری آزمودنی‌ها از آن‌ها خواسته شد تا به سؤالات پرسشنامه‌های سبک زندگی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پاسخ دهند. به منظور محاسبه قابلیت پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS محاسبه شد. برای بدست آوردن پایایی تحقیق در ابتدا نمونه‌ای ۳۰ تایی از جامعه مورد نظر انتخاب و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

پرسشنامه تعهد سازمانی

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلن و می (۱۹۹۰) ساخته شد. پرسشنامه مذکور شامل ۱۲ سؤال بوده که شامل ۳ زیرمقیاس تعهد

جدول ۱. توزیع فراوانی سن، تاهل و سطح تحصیلات نمونه‌های مورد پژوهش

درصد	فراوانی	متغیر
۲۵	۱۰۵	۲۰-۳۰
۴۶/۴	۱۹۵	۳۱-۴۱
۲۸/۶	۱۲۰	بیش از ۴۱ سال
۱۹/۸	۸۳	مجرد
۸۰/۲	۳۳۷	متاهل
۹/۵۲	۴۰	کاردانی
۷۸/۰۹	۳۲۸	کارشناسی
۱۲/۴	۵۲	کارشناسی ارشد
۱۰۰	۴۲۰	جمع

($p < .05$). علاوه بر این نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($p < .05$). جدول ۲ نشان‌دهنده بارعاملی هر یک از مؤلفه‌های مدل می‌باشد. در ادامه، مدل‌یابی معادلات ساختاری و برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت. از سویی نتایج آزمون پیرسون نشان داد که سبک زندگی ($re = 0.83$) نسبت به تعهد سازمانی ($re = 0.72$) در سطح اطمینان 0.99 با رفتار شهروندی سازمانی رابطه بیشتری دارد. بنابراین می‌توان گفت سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیشتر اثرگذار می‌باشد. آزمون برازش مدل تعیین می‌کند که آیا مدل پیشنهادی باید پذیرفته شود یا خیر. در نمودار ۱، مدل ساختاری (مدل استاندارد) حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری ارائه شده است براساس این نمودار و با توجه به مقدار ($p = 0.000$)، می‌توان گفت متغیرهای آشکار به خوبی بر روی متغیرهای مکنون بار شده‌اند به بیان دیگر می‌توان گفت که پرسشنامه‌های پژوهش می‌توانند به طور مناسبی توصیف‌کننده سه متغیر، سبک زندگی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی باشند. در نمودار ۲ نیز بحث معنی داری مدل مورد بررسی قرار گرفته است. در نهایت نشانگرهای مربوط به برازش مدل نهایی نشان داده است که برازش مطلوب مدل است (جدول ۳).

جدول ۴ نتایج حاصل از بررسی سؤالات تحقیق را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری و در ارتباط با سؤالات تحقیق نشان می‌دهد. توسط مقادیر P-Value (مقدار احتمال) معنی‌داری ضرایب مسیر بررسی می‌شود. اگر مقدار مورد نظر از (0.05) کمتر

معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر پیشنهاد شده توسط هالند (۱۹۹۹) و با استفاده از نرم افزار لیزرل ($8/72$) و 18 spss انجام شد (۲۰). قبل از انجام مطالعه با کسب اجازه از مسؤولین امر دانشگاه و تصویب طرح پژوهشی در شورای اخلاق و ارائه معرفی نامه رسمی به مسؤولین افراد مورد مطالعه، توضیحات مناسبی در خصوص تحقیق به مطالعه شوندگان ارائه گردید تا حدی که به نتیجه مطالعه لطمه‌ای وارد نگردیده و با تأکید بر عدم قید نام و نام خانوادگی در پرسشنامه، اطمینان لازم به افراد مورد مطالعه داده شد که کلیه اطلاعات بدست آمده محرمانه خواهد بود، آنگاه داده‌ها به کمک نرم‌افزارهای مذکور مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

■ یافته‌ها

در مطالعه حاضر اکثر افراد مورد مطالعه ($46/4\%$) در گروه سنی (۳۱-۴۱) سال قرار گرفتند که ($19/8\%$) مجرد و ($80/2\%$) متاهل بودند. همچنین ($9/52\%$) دارای مدرک کاردانی، ($78/09\%$) دارای مدرک کارشناسی و ($12/4\%$) افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند (جدول ۱). برای این که مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود، نخست باید مقادیر تی و ضرایب استاندارد معنادار باشند. مقادیر تی اگر از ۲ بزرگتر و یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان (95%) معنادار خواهند بود. بر این اساس مقادیر برآورد روابط مستقیم میان متغیرهای مدل مورد تحلیل قرار گرفت (نمودار ۱). نتایج نشان می‌دهد بین سبک زندگی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($p < .05$). همچنین نتایج بیانگر این است که بین سبک زندگی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۲. یافته های بار عاملی

متغیر	بار عاملی	مقدار T	سطح معنی داری
فعالیت	۰/۲۹	۹/۲۱	P<0/05
علائق	۰/۳۹	۱۰/۹۸	P<0/05
عقیده و نظر	۰/۳۵	۱۳/۰۳	P<0/05
ویژگی جمعیتی	۰/۵۰	۱۸/۱۳	P<0/05
تکریم و احترام	۰/۴۵	۱۴/۹۸	P<0/05
جوانمردی	۰/۴۵	۱۳/۵۰	P<0/05
وجدان کاری	۰/۵۰	۱۴/۹۴	P<0/05
فضیلت شهروندی	۰/۳۳	۱۱/۵۲	P<0/05
تعهد هنجاری	۰/۴۳	۱۰/۲۲	P<0/05
تعهد مستمر	۰/۲۹	۱۰/۸۴	P<0/05

باشد، ضریب مسیر مورد نظر معنی دار بوده و رابطه مورد نظر تأیید می‌گردد، در غیر این صورت آن ضریب مسیر معنی دار نبوده و رابطه مربوطه رد می‌شود.

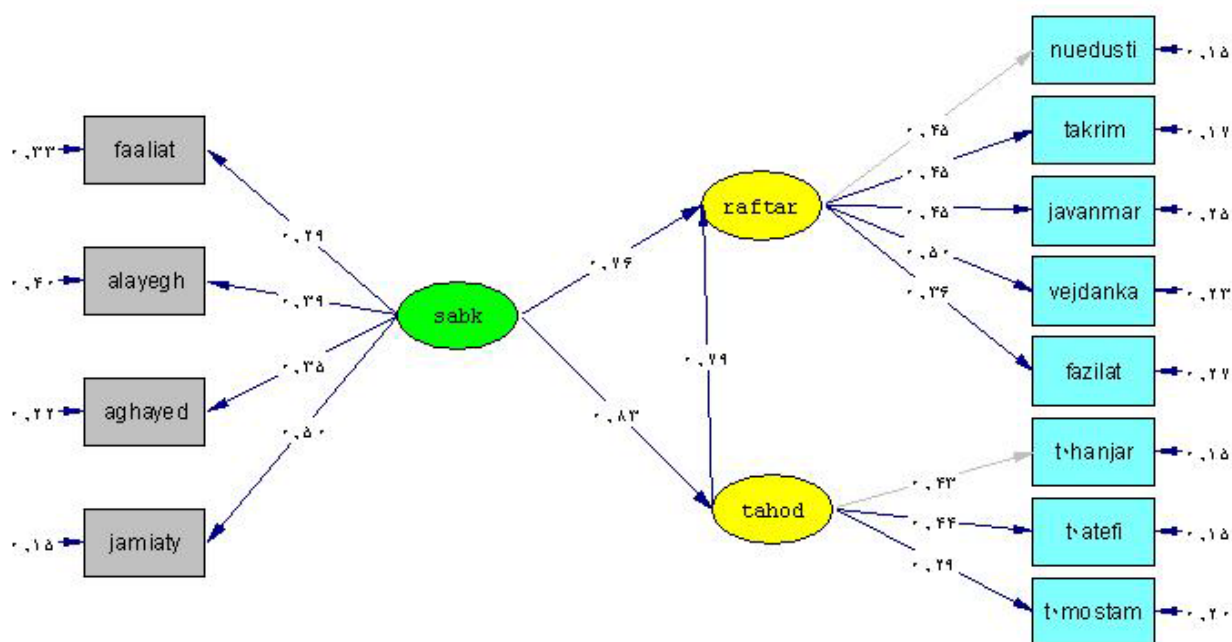
بررسی تأثیر غیر مستقیم سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی

نتایج حاصل از محاسبات ریاضی مربوط به بررسی مقایسه‌ای اثرات مستقیم و غیر مستقیم (با ایفای نقش تعهد سازمانی) سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی، نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم سبک زندگی بر رفتار شهروندی - سازمانی (۰/۶۵۵=۰/۷۹×۰/۸۳) کمتر از اثر مستقیم آن (۰/۷۶) است. از آن جایی که این امر در سؤال چهارم پیش بینی شده است، این سؤال مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. نمودار ۳ بیانگر این مطلب است.

بحث

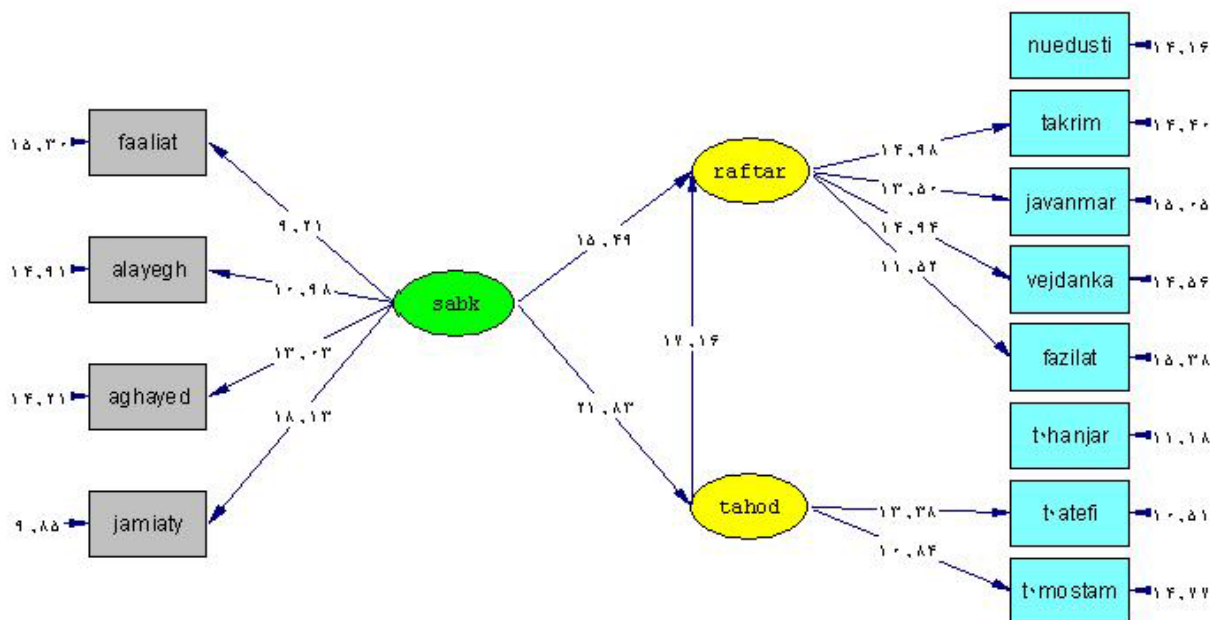
این پژوهش بر ایده ارتقای رفتار شهروندی سازمانی پرستاران از طریق سبک زندگی و تعهد سازمانی استوار بود. رفتار شهروندی سازمانی از مباحثی است که مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است، چرا که افراد دارای چنین رفتاری اقدامات داوطلبانه بیشتری انجام می‌دهند. از سویی، پرستاران نماد انجام کارهای داوطلبانه و فرائز از شرح وظایف خود قلمداد می‌شوند، لذا حائز اهمیت بودن این موضوع و شناسایی عوامل مؤثر بر بروز چنین رفتاری انگیزه انجام این پژوهش را فراهم ساخت تا با انجام تحقیقی به بررسی تأثیر سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران با وجود متغیر

تعهد سازمانی پردازیم. نتایج این پژوهش نشان داد سبک زندگی اثرات متعددی بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران با وجود متغیر تعهد سازمانی ایجاد می‌نماید به طوری که عدم انطباق بین سبک زندگی افراد با علائق و فعالیت آنان زمینه بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را به دنبال خواهد. سبک زندگی یکی از دغدغه‌های افراد در سازمان‌هاست پرستاران نیز به عنوان عضوی از سازمان از این امر مستثنی نیستند، به طور خلاصه باتوجه به مطالب ارائه شده درباره رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و سبک زندگی می‌توان استنباط کرد که بین سبک زندگی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در مطالعه مذکور اکثریت نمونه‌های پژوهش، جوان، زن، متأهل و دارای سطح تحصیلات کارشناسی بودند. همانطور که ملاحظه گردید نتایج تحلیل آماری انجام شده نشان داد سبک زندگی تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران دارد، هم چنین مشخص گردید اثر مستقیم سبک زندگی بر رفتار شهروندی پرستاران بیشتر از اثر غیر مستقیم آن است که این یافته‌ها با مطالعات بارن و گرینبرگ (۲۱) همخوانی دارد و این نکته را به ذهن متبادری کند که سبک زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران تأثیر می‌گذارد. زمانی که پرستاران بدین نتیجه برسند که بیمارستان به تعهدات خود عمل می‌کند بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر خواهد گردید (۲۲). همچنین مشخص شد، تأثیر معنادار تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، که منطبق با یافته



Chi-Square=103.77, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

نمودار ۱. مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=103.77, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

نمودار ۲. مدل معنی‌داری پژوهش

جدول ۳. نشانگرهای برازش مدل نهایی تحقیق

شاخص	آستانه پذیرش	مقدار	نتیجه
تعدیل شده نیکویی برازش	$0/90 >$	$0/98$	تایید مدل
نرم شده برازندگی	$0/90 >$	$1/00$	تایید مدل
نرم نشده برازندگی	$0/90 >$	$1/00$	تایید مدل
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	$3 <$	$1/67$	تایید مدل

جدول ۴. ضرایب مسیر، معنی داری متغیرها

شاخص	ضریب رگرسیونی	P	نتیجه
سبک زندگی ← رفتار شهروندی سازمانی	$0/76$	$0/000$	تایید
سبک زندگی ← تعهد سازمانی	$0/83$	$0/000$	تایید
تعهد سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	$0/79$	$0/000$	تایید



نمودار ۳. تاثیر مستقیم سبک زندگی بیش از تاثیر غیرمستقیم آن بر رفتار شهروندی سازمانی است

P-value: 0/0000 RMSEA=0.063

است (۲۵). از نظرماتیو و زاجاک (۲۰۰۰) تعهد سازمانی با سن افراد دارای همبستگی مثبت و با تحصیلات، همبستگی ضعیف و منفی دارد (۲۶). در مطالعه حاضر از میان عوامل سبک زندگی و تعهد سازمانی، ویژگی‌های جمعیتی و تعهد عاطفی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی پرستاران دارا می‌باشند. البته مطالعات انجام گرفته در خارج از کشور نیز ابتدا تعهد عاطفی و بعد از آن تعهد هنجاری را دارای بیشترین ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی می‌دانند (۲۷). یافته‌های پژوهش حاضر در برنامه‌ریزی برای افزایش تعهد سازمانی پرستاران و بروز رفتارهای داوطلبانه یا فراتر از نقش مؤثر باشد. پیشنهاد کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این

محققانی همچون گراهام (۲۵) نیز می‌باشد و این بدان معناست، زمانی که پرستاران به تحقق تعهد سازمانی توسط بیمارستان باور داشته باشند در آن صورت اعتماد آنان به بیمارستانشان افزایش می‌یابد و رفتار شهروندی بیشتری را از خود نشان می‌دهند. جعفری و صادقی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای مشخص کردند بین ابعاد رادمردی و فضیلت مدنی با تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد (۲۴). پودساکف در مطالعه‌ای یاد آور می‌شود بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط وجود دارد. در یافته‌های پژوهشی انصاری و میراحمدی مشخص گردید رضایت شغلی به طور معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی مؤثر

لذا پژوهش‌گر امیدوار است نتایج حاصل از این پژوهش با عنایت و بهره‌گیری مسؤولین محترم و دست‌اندرکار پرستاری، بتواند نقشی هر چند کوچک در بهسازی محیط سازمانی و احترام به شأن و منزلت این قشر نماید. از سوی دیگر از آنجا که در این تحقیق متغیرهای سبک زندگی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی بررسی شده است، لذا پیشنهاد می‌شود متغیرهای دیگری نظیر وجدان کاری، جو سازمانی، تعارض کار- خانواده، حمایت مدیران و همکاران که می‌توانند رابطه زیادی با تمایل پرستاران برای ارائه رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند مورد بررسی قرار گیرد.

■ نتیجه‌گیری

در مجموع می‌توان گفت، سبک زندگی و تعهد سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی پرستاران نقش مهمی دارند. از یافته‌های مهم تحقیق که در مطالعات پیشین بدان پرداخته نشده است، نقش سبک زندگی و مؤلفه‌های آن، هم چون فعالیت عقیده، علائق و ویژگی‌های جمعیتی در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج این مطالعه بیان می‌کند اثر مستقیم سبک زندگی بر رفتار شهروندی پرستاران بیشتر از اثر غیر مستقیم به واسطه تعهد سازمانی است، لذا با شناسایی سبک زندگی پرستاران می‌توان آنان را به شهروندان سازمانی تبدیل نمود.

■ تشکر و قدرانی

با تشکر از معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی و پرستاران شاغل در بیمارستان‌های استان که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند.

مطالعه مطرح کرد این است که مدیران و سرپرستاران از طریق سیاست‌های تشویق رفتار شهروندی به عنوان الگوهای نقش، اعتقاد به ارزش در کمک به هم نوع، می‌توانند برای بروز هر چه بیشتر رفتار شهروندی پرستاران نقش حیاتی را در زمینه یادگیری در محل کار باز کنند، هم چنین می‌توانند در مرحله‌گزینش و استخدام از طریق مصاحبه‌های دقیق‌تر پرستارانی را استخدام کرد که بیشتر به دنبال رفتارهای همکارانه و گروهی هستند چرا که این تمایلات، زمینه ساز بروز رفتار شهروندی خواهد بود، علاوه بر این آموزش و توسعه، روش‌های ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و سیستم‌های غیر رسمی هم چون فرهنگ مشارکتی در سازمان می‌تواند عاملی جهت بروز رفتار شهروندی در جامعه مورد نظر باشد. در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره شود، یافته‌های مطالعه حاضر بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی انجام گرفته است و لذا نتایج حاصل را نمی‌توان به کلیه پرستاران تعمیم داد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده مطالعه مشابهی پیرامون سبک زندگی و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی و دولتی سایر شهرها صورت پذیرد و نتایج حاصل با تحقیق حاضر مقایسه گردد. از سوی دیگر می‌توان به عدم تمایل پرستاران شاغل، در تکمیل پرسشنامه‌ها و ابراز بی‌زاری خود از این گونه پژوهش‌ها اشاره نمود، در این مورد پرستاران به مواردی چون عدم پیگیری محققان و به فراموش سپرده شدن نتایج تحقیقات اشاره داشتند و این که با وجود تحقیقات عدیده، نتایج هیچ یک از آن‌ها آثار مثبتی در تغییر وضعیت یا حل چالش‌های موجود برای آنان نداشته است،

■ References

1. Jahangir F. Investigate the relationship between organizational commitment: job satisfaction and individual factors of nurses in internal medicine-related hospital in Tehran: journal of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. 2007;4(2):21-9. [Persian].
2. Organ DW, Konovsky M. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. Journal of Appl Psychol. 1989;(74):157-64.
3. Castro M, Armario R, Ruiz J. The Influence Of Employee Organizational Citizenship Behavior Customer Loyalty. International. Journal Of Service Industry Management. 2004; 15(1):27.
4. Oxford Advanced Learner's Dic, 2000.
5. Giddens A. Modernity and Self-Identity, Self and Society in The Late Modern Age. journal of Cambridge university. 2000;6(3):374-86.

6. Rickert H. Class in American Society. New York: Harison Prentic Hall. 2004.
7. Fern E. Advanced Focus Group Research .Journal of London. 2001; 154(2): 20-7.
8. Katler ph, Armestrang G. The principles of Marketing. [B. Forozandeh , Trans] 5nd edition, Tehran: Atropat 2000.
9. Sajjadi H., Khamesi pour M., Hasanzade A., Vali L. Organizational commitment and turn over of staff to Vice Chancellor for University. Health work in Iran. 2009; 6(3): 32-37. [Persian].
10. Pour Soltani H., Amiri M. physical Education Teachers Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship. Journal of Sport Management. 2012; 25(4): 61-9. [Persian].
11. Silverthorne C. The impact of organizational culture and person-organizational fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. Journal of Applied Psychology. 2004; 25(2): 592-9.
12. Mowday RT. Chickens, pigs, Breakfast and Commitment. The Organizational Behavior Division. New York . 2002.
13. Robbins S. Organizational Behavior: Concepts, Theories, Applications. [A. Parsaeian, M. Arabi, Trans.]. 3rd edition, Tehran: Samt 2005. [Persian].
14. Aryyaei S. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. Journal of Human Resource. 2002; 3(23): 267-85.
15. Lambert SJ. The link between work- life benefits and organizational citizenship behavior. Journal of Academy management. 2000; 16(43): 801-15.
16. Kordi H, Hadizadeh S. Study on the Lifestyle of working and non-working women. Journal of Women and Society. 2012; 2(5): 21-8. [Persian].
17. Veal Aj. Lifestyle and Leisure A Review and Tourism University Of Technology Sydney , Bibliography. Sydney. 2000.
18. Na'ami R., Shekarshekan N. The level Of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Research Administration. 2000; 1(1): 33. [Persian].
19. Hachett R, Lapierre L, Hausdorf P. Understanding the links Between work Commitment Constructs. Journal of Vocational Behavior. 2001; 4(2): 392-413
20. Martinsons M. Knowledge-based systems leverage human resource management expertise. Journal of Management Review. 1999; 184(4-6): 16-25.
21. Baron RA , Greenberg MS. Behavior in organization Australia. 2003.
22. Erturk A. Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust. Journal of Management Psychol. 2007; 2(3): 257-70.
23. Graham C. The impact of organizational culture and person-organizational fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. Journal of Vocational Behavior. 2004; 12(25): 592-9.
24. Jafari H., Sadeghi A., Khodayari R. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment Hashemi Nejad Hospital in Tehran. Journal of Health Science. 2011; 4(3): 40. [Persian].
25. Ansari M, Zadeh K. Study on the Relationship Between Job Stress: job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Human Resource Management in Oil. 2010; 12(3-4): 21-4.
26. Mathieu JE, Zajac DM. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents , Correlates and Consequences of Organizational Commitment , Psychological Bulletin. Journal of Psychological. 2000 ; 89(4) 171-194.
27. Meyer P J, Allen N. A three component conceptualization of organizational commitment. Journal of Human Resource Management Review. 2001; 85(8-9): 67-72.

Evaluation of predictive conceptual model organizational citizenship behavior in nurses based on their lifestyle and organizational commitment

Rahimnia Fariborz, Mirzaei Vahid[■]

Rahimnia F.

PHD.Associate Professor Faculty of
Management ,Ferdowsi University
of Mashhad,Mashhad,Iran.

■ Corresponding author:

Mirzaei V.

PhD Student of Behavioral
Management, Ferdowsi University
of Mashhad, mashhad,International
campus.
Address:Mirzaei_va@yahoo.com

Introduction: Dynamic organizations expect their employees to behave beyond their defined roles; behaviors that employees promote their performance. Since organizational citizenship behavior nurses effect on quality of nursing care; so, assessing factors that influence their organizational citizenship behavior would be increased quality of nursing care.

Aim: This main purpose of this study was to assessing the relationship between lifestyle and organizational citizenship behavior the clinical nurses with emphasis on intermediate role of organizational commitment.

Method: This study was a descriptive-survey that was done in North Khorasan public hospitals in 2013. In this study, cluster sampling was used with proportional allocation and finally, 420 nurses were selected randomly. They answered to standardized questionnaires with Likert scale; Organization commitment; Allen& Myer (1990), Lifestyle; Katler (2000), and citizenship organizational behavior; Oregan (2000). The Cronbach's alpha was used to determine reliability that was obtained as follows: 82.6%,.85.8% and 87.4%. Finally, data was analyzed by use Spearman and Path Analyze tests through SPSS18 and Lisrel 8.72 soft wares.

Results: There are a significant correlation between the lifestyle factors; activity ($\beta=28\%$) interests ($\beta=40\%$), opinion ($\beta=36\%$), property population ($\beta=49\%$), and organizational commitment factors; affective commitment ($\beta=47\%$), continuous commitment ($\beta=28\%$), normative commitment ($\beta=44\%$) with citizenship organizational behavior of the nurses. The direct effect nurses' life style on their citizenship organizational behavior is more than its effect with organizational commitment as a mediator ($p<0.000$).

Conclusion: In order to findings suggested that nurse managers planning for changing factors that effect on nurses' life style and their organizational commitment for improving nurses' citizenship behavior.

Key words: lifestyle, nurse .organizational citizenship behavior, organizational commitment

**Nursing
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

Third Year, Vol 3, No 2, Summer 2014