

## رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی

### تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴

ملیحه پاشیب<sup>۱</sup>، محمود یعقوبی<sup>۲</sup>، ایمان سید محرمی<sup>۳</sup>، مریم تاتاری<sup>۴</sup>، سمیه محمدی<sup>۲</sup>

۱- کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۲- کارشناس ارشد کار آفرینی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۳- کارشناس ارشد مشاوره، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۴- کارشناس ارشد آمارزیستی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

#### چکیده

**زمینه و هدف:** فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از جمله مفاهیم مهم و موثر بر عملکرد سازمان ها می باشند. با این وجود مطالعات اندکی در این زمینه انجام گردیده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

**روش ها:** این مطالعه به روش توصیفی- تحلیلی انجام گردید. جامعه آماری را کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت حیدریه که تعداد آن ها ۴۳۷ نفر بود، تشکیل می دادند. حجم نمونه پژوهش (۲۰۵ نفر) با استفاده از جدول مورگان و بر اساس حجم جامعه مورد مطالعه محاسبه گردید. ابزار مطالعه در این پژوهش مشتمل بر پرسش نامه های استاندارد فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و نیز اطلاعات جمعیت شناختی بود. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و روش های آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

**نتایج:** میانگین و انحراف معیار سنی شرکت کنندگان  $31/2 \pm 10/8$  سال بود. میانگین و انحراف معیار نمره رفتار شهروندی و نیز فرهنگ سازمانی شرکت کنندگان در پژوهش به ترتیب  $451/4 \pm 3/60$  و  $162/3 \pm 42/91$  بود. بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری به دست آمد ( $F= 0/22, p < 0/05$ ) و فرهنگ سازمانی توانست ۵۳ درصد از رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی را پیش بینی نماید.

**نتیجه گیری:** براساس یافته ها رابطه ضعیفی بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی واحدهای مورد مطالعه وجود داشت. پیشنهاد می گردد ارتقای فرهنگ سازمانی به منظور افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه مد نظر قرار گیرد.

**کلمات کلیدی:** سازمان، فرهنگ، فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

\*آدرس نویسنده مسئول: خراسان رضوی، تربت حیدریه، خیابان فردوسی شمالی، خیابان رازی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

آدرس پست الکترونیکی: Iman\_moharrami@yahoo.com

## مقدمه

واژه فرهنگ به معنای اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه خاص است که آن‌ها را از دیگر گروه‌های اجتماعی مجزا می‌کند. فرهنگ مجموعه‌ای از الگوهای رفتار اجتماعی، هنری، اعتقادی، رسوم و ویژگی‌های فکری یک جامعه یا ملت است (۱). سازمان‌ها نیز فرهنگ مخصوص به خود را دارند و اعضای آن استنباط مشترکی از سازمان ارائه می‌نمایند (۲). فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطاء می‌کند و موجب می‌شود که در افراد سازمان، تعهداتی فراتر از منافع و علایق شخصی به‌وجود بیاید (۳).

مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند (۴). فرهنگ سازمان بر تمام ابعاد سازمان موثر است. فرهنگ سازمانی می‌تواند سازمان را به جلو رانده و یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به‌خاطر تأثیری است که فرهنگ بر رفتار کارکنان دارد. چرا که یک فرهنگ بازسازمانی که اشتراک و انتقال نظرات و تجربیات مفید را تشویق می‌کند؛ عامل کلیدی موفقیت مدیران سازمان است (۵). حال آن‌که یک فرهنگ سازمانی ایستا و غیرمنعطف می‌تواند مشکلات بسیاری برای سازمان به‌وجود آورد (۶).

از طرفی برای ارتقاء عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها مفهوم رفتار سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است. رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان تأثیر دارد و به طور مستقیم یا غیر مستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی‌شود (۷). با توجه به اینکه افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه‌های مدیران است، شناخت رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند گام مؤثر و مفیدی در این مسیر به شمار آید (۸).

محققان برای رفتار شهروندی سازمانی ابعاد مختلفی را برشمرده‌اند. علی‌رغم توجه فزاینده به موضوع رفتار شهروندی سازمانی، بین صاحب‌نظران در مورد ابعاد این مفهوم اجماع نظر کاملی وجود ندارد. در پژوهش حاضر رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه پادساکف<sup>۱</sup> مدنظر قرار گرفته است. وی در تحقیقات خود ۳۰ نوع رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی و با جمع‌بندی و طبقه‌بندی دیدگاه‌های مختلف آن‌ها را به هفت بعد فضیلت

اجتماعی، اطاعت سازمانی، رفتار کمکی، جوانمردی، توسعه‌ی خود، ابتکارات فردی و وفاداری سازمانی طبقه‌بندی نمود (۹). سازمان‌های موفق به کارکنانی نیاز دارند که بیشتر از وظایف محوله‌شان کار انجام دهند. رفتار شهروندی سازمانی به توصیف فعالیت‌هایی می‌پردازد که کارکنان بیش از نقش‌های پیش‌بینی شده شغلی خواستار انجام آن‌ها هستند و به این دلیل توسعه رفتار شهروندی سازمانی برای سازمان مهم است (۱۰).

زارعی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی به منظور شناسایی عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط شاخص‌های رفتار شهروندی و عملکرد سازمانی دریافتند که بین این سازمان‌ها از لحاظ شاخص‌های انسانی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی یعنی شاخص‌های فداکاری، مشارکت (مدنی، اجتماعی، وظیفه‌ای و حمایتی) و توجه، ارتباط معناداری وجود نداشته؛ اما به لحاظ شاخص‌های سازمانی بین آن‌ها ارتباط معناداری وجود داشته است (۱۱). همچنین تزوهوی<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) طی پژوهش خود به این نتیجه رسید که صداقت محرکی برای کارکنان در بروز رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین پیامدهای خطمشی‌های مثبت یک سازمان می‌تواند اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد (۱۲).

با توجه به اهمیت موضوع و کمبود اطلاعات پژوهشی در این زمینه، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

## روش‌ها

پژوهش حاضر به روش توصیفی-تحلیلی انجام شد. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دادند. حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان و بر اساس حجم جامعه مورد نظر محاسبه و ۲۰۵ نفر به‌دست آمد. نمونه‌های مورد مطالعه به روش تصادفی طبقه‌ای از بین جامعه مورد پژوهش انتخاب شدند. این پژوهش پس از کسب مجوز کمیته اخلاق از دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه انجام شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ تحلیل گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی بود.

بین نمره رفتار شهروندی سازمانی و نمره فرهنگ سازمانی همبستگی معنادار و مستقیم به دست آمد ( $r=0/22, p=0/001$ ). همچنین بین نمره رفتار شهروندی سازمانی با برخی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی از جمله خلاقیت و نوآوری ( $r=0/27$ )، خطرپذیری ( $r=0/3$ )، توجه به اعضای سازمان ( $r=0/2$ ) و توجه به تیم گروهی ( $r=0/26$ ) همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد ( $p<0/05$ ).

پس از بررسی رعایت پیش‌فرض‌های استفاده از رگرسیون، فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و نمره رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک وارد مدل شدند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی شرکت‌کنندگان  $0/229$  و میزان  $R^2$  برابر با  $0/53$  به دست آمد. یعنی  $53$  درصد واریانس نمرات رفتار سازمانی از طریق فرهنگ سازمانی قابل تبیین است ( $F=10, p<0/01$ ). بنابراین، فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی رفتار سازمانی می‌باشد. با توجه به ضریب بتای استاندارد شده مندرج در جدول ۱ برای ارزیابی سهم متغیر پیش‌بین (رفتار شهروندی) چنانچه نمره رفتار شهروندی به میزان یک واحد افزایش یابد، می‌توان پیش‌بینی نمود که رفتار سازمانی به اندازه  $0/20$  افزایش خواهد یافت ( $t=3/3, p<0/01$ ) (جدول شماره ۱).

جدول ۱: نتایج پیشگویی رفتار سازمانی توسط نگرش فرهنگ

سازمانی شرکت‌کنندگان

sig	t	Std error	B	
0/001	3/31	0/006	0/20	فرهنگ سازمانی

### بحث

این مطالعه به منظور بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی صورت گرفت. بر اساس نتایج بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه همبستگی مثبت و وضعی مشاهده شد. همچنین رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و برخی زیر مقیاس‌های فرهنگ سازمانی به دست آمد به طوری که بین رفتار شهروندی سازمانی با زیر مقیاس‌های خطرپذیری و خلاقیت و نوآوری در فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار به دست آمد. همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی با زیر مقیاس توجه به اعضای سازمان در فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری در حد ضعیف به دست

برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) استفاده شد. این ابزار حاوی ۶۰ عبارت است که در ۱۲ زیر مقیاس ارائه شده اند. برای محاسبه امتیاز مربوط به هر زیر مقیاس، مجموع امتیازات عبارات مربوط به همان زیر مقیاس با هم جمع می‌گردد و برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات تمام عبارات با هم جمع می‌گردد. نمره‌گذاری پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (با کد ۱) تا خیلی زیاد (با کد ۵)، صورت می‌گیرد. محدوده نمره کلی فرهنگ سازمانی ۶۰-۳۰۰ است.

روایی و پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی در پژوهش‌های قبلی به روش آلفای کرونباخ،  $0/89$  به دست آمد (۱۴). در مطالعه حاضر روایی ابزار پژوهش از طریق روایی محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ  $0/75$  به دست آمد.

برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پادساکف استفاده شد. این ابزار حاوی ۲۴ سوال و ۵ زیر مقیاس نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی است. رفتار شهروندی سازمانی در تمام سوالات با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (با کد ۱) تا خیلی زیاد (با کد ۵)، صورت می‌گیرد. محدوده نمره کلی رفتار شهروندی سازمانی ۲۴-۱۲۰ است.

در این مقیاس نمره بین ۲۴ تا ۴۸ (رفتار شهروندی سازمانی ضعیف)، نمره بین ۴۸ تا ۷۲ (رفتار شهروندی سازمانی متوسط) و نمره بالاتر از ۷۲ (رفتار شهروندی سازمانی قوی) منظور می‌گردد. در برخی مطالعات روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته است (۱۳). در مطالعه حاضر روایی ابزار پژوهش از طریق روایی محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ  $0/69$  به دست آمد.

### نتایج

میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان  $31/2 \pm 10/8$  سال بود. ۱۰۶ نفر (۵۳ درصد) نمونه‌های تحت پژوهش را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دادند. اکثریت شرکت‌کنندگان متأهل (۹۶/۵ درصد) و مابقی مجرد بودند. میانگین نمره رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی شرکت‌کنندگان در پژوهش به ترتیب  $451/4 \pm 3/60$ ،  $162/3 \pm 42/91$  به دست آمد.

<sup>1</sup> - Denison

سازمان برای اثربخشی بیشتر می‌باشد. از این طریق به سادگی می‌توان تغییرات لازم بر سیستم را اعمال کرد و جهت‌گیری‌های جدیدی را در سازمان به‌وجود آورد (۱۹).

فرهنگ سازنده در هر سازمانی زمینه‌ساز تقویت خودکنترلی، نوع‌دوستی و رشد فردی می‌باشد. برای رسیدن به فرهنگ قوی‌تر باید شرح وظایف کارکنان در هر سازمانی مشخص‌تر گردد. همچنین برای هر شخص با توجه به شرح وظیفه او، اهداف فردی تعیین شود تا در صورت دستیابی به آن‌ها علاوه بر احساس رضایت شخصی، فرد رفتارهای رقابتی مفید از خود بروز دهد. شیوه دستیابی به این اهداف در چهارچوب قوانین سازمانی می‌تواند خلاقانه و منحصر به فرد باشد؛ تا افزون بر اینکه حس استقلال را در پی دارد، باعث ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان شود (۲۰).

همچنین پیشنهاد می‌شود رابطه فرهنگ سازمانی با سایر مولفه‌های تاثیرگذار بر سازمان از جمله تعهد سازمانی در پژوهش‌های بعدی مورد بررسی دقیق‌تری قرار گیرد. اثربخشی مداخله‌های شناختی-رفتاری بر رفتار و فرهنگ سازمانی نیز پیشنهاد می‌شود.

### نتیجه‌گیری

طبق یافته‌ها رابطه ضعیفی بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی واحدهای مورد مطالعه وجود داشت. پیشنهاد می‌گردد ارتقای فرهنگ سازمانی به منظور افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه مد نظر قرار گیرد. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، مسئولین و مدیران در محیط دانشگاه با تاکید بر ارتقای فرهنگ سازمانی می‌توانند شاهد افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه باشند. بنابراین برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه بهتر است مسئولان و مدیران دانشگاه‌ها، فرهنگ سازمانی را در دانشگاه افزایش دهند.

### تشکر و قدردانی

در پایان از کلیه پرسنل دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت‌حیدریه که در تصویب و حمایت مالی پژوهش حاضر نهایت همکاری را داشتند، صمیمانه قدردانی می‌گردد.

آمد. به نظر می‌رسد که با ارتقای سطح فرهنگ سازمانی در بعد توجه به اعضای سازمان، رفتار شهروندی سازمانی نیز بهبود یابد.

همچنین در پژوهش حاضر رابطه فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده نسبتاً خوبی برای رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهش رستگار و همکاران همسو می‌باشد (۱۵)، گرچه بین دو مطالعه از حیث جامعه‌ی پژوهش تفاوت‌هایی داشته، اما نتیجه به‌دست آمده در هر دو پژوهش یکسان می‌باشد. همچنین وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با پژوهش محمودنیا و همکاران (۱۶) مطابقت دارد. در تبیین یافته فوق می‌توان این‌طور استنباط نمود که فرهنگ سازمانی پیش‌شرط بنیادی برای تقویت و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان است (۱۷). بنابراین وجود رابطه مستقیم و معنادار بین این دو متغیر منطقی به نظر می‌رسد، گرچه رابطه ضعیف بدست آمده در مطالعه حاضر نیازمند بررسی بیشتری است.

رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی در سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه است. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتار فردی تعریف شده است که بصیرتی است و به طور مستقیم و به وضوح از طریق سیستم رسمی پاداش شناخته نشده و به آن پاداش داده نمی‌شود. کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند به مسئولیت‌های رسمی بسنده نمی‌کنند و وقت و انرژی خود را بدون محدودیت وقف شغل و سازمان خود می‌کنند. چنین رفتارهای نوع‌دوستانه‌ای که نه تجویزی و نه درخواستی است، موجب تسریع فعالیت‌های سازمانی می‌شود. از این رو کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی شان عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته شده سازمان پیروی کرده، به بهتر شدن و غنای محیط عمومی کار کمک می‌کنند و بنابراین بر کل سازمان تاثیری مثبت دارند (۱۸).

از طرفی ارتقای فرهنگ سازمانی یکی از راهبردهای اساسی

## References

1. Hofstede GH, Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Sage; 2001 Apr 20.
2. Kaviani M. Organizational Culture. Taken from the site. <http://qalamandish.ir> .2012.
3. Hisrich R, Langan-Fox J, Grant S. Entrepreneurship research and practice: a call to action for psychology. *American Psychologist*. 2007; 62(6):575.
4. Behian, M. Developing Entrepreneurship in Universities. First Conference on employment and higher education system. Tehran. Jihade daneshghahi publications. The unit of tarbiat Modarres University, 2007: 398. (Persian)
5. Faghhi Farahmand, N. (2009). Characteristics of organizational culture and human development approach. *Journal of Cultural Studies*; 2 (8) 295-330. [Persian]
6. Hashemi SA & Abbasi A. Investigating the Relationship Between knowledge Management and Organizational Culture Shiraz. *Journal of System Management Special Issue*, 2014; 55-62.
7. Moorman RH, Blakely GL. Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*. 1995; 16(2):127-42.
8. Staw BM. Stumbling Toward a Social Psychology of Organizations: Some Tales from the Past and Guidelines for the Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2016; 3(1).
9. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Podsakoff NP. Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*. 2016 14:1094428115624965.
10. Zarei Matin H, Alvani M, Khandaghi G & Ahmadi F. Factors affecting the development of comprehensive models of organizational Shhrvdy. *Journal of Public Management*. 2011; 5(2): 39-56.
11. Zarei Matin H, Gandaghi GR, Toure N. Understanding the factors of organizational citizenship behavior and its relationship with organizational performance. *Journal of Organizational Culture Management*. 2006; 4(2): 31-63.
12. Tzu-hui C. An Experimental Study of the succession commitment, personality, and organizational citizenship behavior, Master's thesis. National university of education library, Taiwan. 2009.
13. Aghayi Forushani M. Effect of organizational justice on organizational citizenship behaviors. Master's thesis Tehran University. 2007.
14. Kord Naiej A, Moghimi SM, Ghanati S, Yazdani HR. Investigation on the Relationship between Organizational Structure and Entrepreneurship Culture in Tehran University. *Journal of Public Management*. 2009; 1(3): 119-134.
15. Rastgar A, Fotovat B, Abdarzadeh P. The effect of organizational culture on organizational citizenship behavior (Case study: Physical Education Organization staff of Tehran Province). *Shomal J. Manag & Physiol. Sport*. 2014; 2(1):52-68.
16. MohammadNia M, Ranjbar M & Abo Jaafari, MR. The relationship between organizational citizenship behavior and organizational culture of Water and Wastewater Company of Golestan. National Congress on Applied Researches in Islamic & Human Sciences. [http://www.civilica.com/Paper-NCIHAS01-NCIHAS01\\_104.html](http://www.civilica.com/Paper-NCIHAS01-NCIHAS01_104.html) . 2014. 1-15.
17. Alizadeh M. Shahrani A. Explain the role of organizational culture on organizational citizenship behavior; Study EPC companies. The First National Conference on organizational citizenship behavior management. [http://www.civilica.com/Paper-NCOCB01-NCOCB01\\_017.html](http://www.civilica.com/Paper-NCOCB01-NCOCB01_017.html). 2009.1-3.
18. Hassani R. The relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior in Education & Training*. 2014; 2(1); 1-11.
19. Alvani SM. *Public Management*. Tehran: Nashre Ney. Seventh Edition. 2014.
20. Kaviani M. *Organizational Culture*. [www.Qalamandish.ir](http://www.Qalamandish.ir). 2011.

## ***The Relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior among Staff of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences in 2015***

**Malihe pashib<sup>1</sup>, Mahmood yaqubi<sup>2</sup>, Iman seyed moharrami<sup>3\*</sup>, Maryam tatari<sup>4</sup>, Somaye mohammadi<sup>3</sup>**

1. MSc of Clinical Psychology, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.
2. MSc of Entrepreneurship. Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.
3. MSc of Consultation, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.
4. MSc of Biostatistics, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.

**\*Corresponding Address: Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, razi st., north ferdosi av.,  
Torbat Heydariyeh, Khorasan Razavi, Iran.  
Email: Iman\_moharrami@yahoo.com**

### ***Abstract***

**Background & Aim:** Two less studied concepts of citizenship behavior and organizational culture are among the important concepts that affect organizational performance. The aim of this study is to determine the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior among staff of Torbat Heydariyeh University of medical sciences in 2015.

**Methods:** This is a descriptive/analytical study which conducted on 437 staff of Torbat Heydariyeh University of medical sciences. Sample size (205 people) was calculated on the basis of studied population using Morgan table. Study Tools were organizational culture standard questionnaire, organizational citizenship behavior and demographic information. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics.

**Results:** In this study, the mean and standard deviation of participants' age were  $31.2 \pm 10.8$ . In addition, the mean and standard deviation of organizational behavior and organizational culture among participants were  $451.4 \pm 3.60$  and  $162.3 \pm 42.92$ , respectively. There is a significant relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior ( $r=0.22$ ,  $p<0.05$ ) and organizational culture predicted 0.53 of organizational citizenship behavior in staff of medical sciences university.

**Conclusion:** There is a weak relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in studied population. It is recommended to promote organizational culture to increase organizational citizenship behaviors in university staff.

**Keywords:** Organization, Culture, Organizational Culture, OCB.