فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

بررسی تأثیر ابعاد فرهنگی هافستد بر رفتار شهروندی سازمانی با تمرکز بر تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد)

امید حسینی[۱]، مازیار صابری سی سخت[۲]

چکیده

امروزه رفتارهای مثبت فراتر از نقش، تحت عنوان "رفتار شهروندی سازمانی" موردتوجه قرارگرفته است. در تحقیقات پیشین متغیرهای متعددی از قبیل رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، سبک رهبری و...، در احتمال بروز رفتار شهروندی سازمانی شناسایی‌شده‌اند که در مقاله حاضر به بررسی رابطه ابعاد فرهنگی هافستد و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد پرداخته‌شده است؛ لازم به ذکر است که در این مقاله تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل گر می‌باشد. تحقیق حاضر بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است و ازلحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است. از میان جامعه آماری ٤٨٦ موردی کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد، تعداد ٢١٤ مورد به‌عنوان نمونه آماری انتخاب و سپس با جمع‌آوری داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی مودی (۱۹۷۹) و ابعاد فرهنگی هافستد یاراحمدی (۲۰۰۰) به آزمون فرضیات پنج‌گانه تحقیق توسط آزمون تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS پرداخته‌شده است و روابط بین متغیرها در مدل مفهومی تحقیق توسط مدل تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار Lisrel مورد آزمون قرارگرفته است که نتایج آن نشان داد که مدل از برازش مناسبی در دنیای واقعی برخوردار بوده و بین تمامی ابعاد فرهنگی هافستد با تعهد و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در پایان مقاله نیز در قالب جمع‌بندی، بحث، نتیجه‌گیری، پیشنهادهایی چند در رابطه با کاربردهای نتایج مذکور در دنیای واقعی و نیز ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه‌شده است.

کلمات کلیدی: ابعاد فرهنگی هافستد، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، علوم پزشکی، کهگیلویه و بویراحمد

[۱] کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران Omid.hossini20200@gmail.com

[۲] استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول) Saberi.mazyar46@gmail.com

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

۱- مقدمه

شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان بیش‌ازپیش آشکار نموده است. این کارکنان بی‌تردید وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). مطالعه رفتار کارکنان در محیط‌های کاری از دیرباز موردتوجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است. مباحثی همچون ادراک، انگیزش، نگرش‌های شغلی، فرهنگ، جوسازمانی و... ازجمله مواردی هستند که به بررسی بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می‌پردازد، اما بحثی که در دو دهه اخیر مطرح‌شده و علاوه بر رفتارشناسان، توجه روانشناسان اجتماعی و جامعه شناسان را نیز به خود جلب کرده، رفتار شهروندی سازمانی[1] است (امینی و همکاران، ۱۳۸٦).

پژوهشگران سازمانی به تلاش‌هایی که فراتر از وظایف تعریف‌شده کارکنان باشد، رفتار شهروندی سازمانی می‌گویند. اهمیت این‌گونه رفتارها به حدی است که برخی از محققان این حیطه را بر آن داشته تا به دنبال شناخت محرک‌های آن باشند (علیزاده و شهرانی، ۱۳۸۷). در تحقیقات متغیرهای متعددی از قبیل رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، شخصیت، سبک رهبری و...، در احتمال بروز رفتار شهروندی سازمانی شناسایی‌شده‌اند.

مدارک و شواهد گویای این حقیقت است که فرهنگ‌سازمانی پیش‌شرط بنیادی برای تقویت و پرورش رفتار شهروندی سازمانی محسوب می‌شود (علیزاده و شهرانی، ۱۳۸۷). در بیست‌وچند سال گذشته فرهنگ‌سازمانی موردتوجه خاص صاحب‌نظران قرارگرفته است و صدها محقق در خصوص فرهنگ‌سازمانی، شروع به تحقیق نموده و کتب و مقالات فراوانی را به رشته تحریر درآورده‌اند (اندرخورا و صفایی، ۱۳۸۳). در تحقیقاتی که در خصوص فرهنگ ارائه گردیده است تقریباً همه (۹۸/۸ درصد) تأکید بر اهمیت و تأثیر آن بر رفتار سازمانی و مسائل مدیریت منابع انسانی داشته‌اند (علیون، ۱۳۸۷). بر این اساس الگوهای مختلفی جهت شناخت و بررسی فرهنگ‌سازمانی از سوی پژوهشگران و صاحب‌نظران ارائه گردیده که مدل چهاربعدی هافستد ازجمله آن‌ها می‌باشد. هافستد[2] (۱۹۸۰) بیان می‌دارد که مدیریت و سازمان‌ها از ابتدا تا انتها زیر نفوذ فرهنگ هستند.

امروزه سنجش رفتار افراد در محیط کار و سازمان باهدف دستیابی به‌نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثربخشی سازمانی کمک دهد موردتوجه پژوهشگران قرارگرفته است، زیرا سازمان بدون تمایل کارکنان به همکاری قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند. سازمان‌ها نیازمند کارکنانی می‌باشند که فراتر از الزامات رسمی و قانونی شغل خود تلاش کنند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). آنچه امروزه در ادبیات مدیریت بدیهی می‌نماید آن است که سازمان‌ها به کارکنانی با تمایل به حرکت در فراسوی الزامات رسمی شغل نیاز دارند (موریسون[3]، ۱۹۹٤). رفتارهای مثبت فراتر از نقش، تحت عنوان "رفتار شهروندی سازمانی" موردتوجه قرارگرفته و غفلت از آن‌ها در ارزیابی عملکرد کارکنان پذیرفتنی نیست، چراکه سازمان‌ها

1 Organizational citizenship behavior (OCB)
2 Hofstede
3 Morrison

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

به لزوم مشارکت داوطلبانه، خودآگاه و بلندمدت افراد در جهت دستیابی به اهداف سازمانی واقف شده‌اند (حسنی کاخکی و قلی پور، ۱۳۸٦).

سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را رایج نموده و چنین رفتارهایی را در سازمان‌های دولتی و خصوصی گسترش داده‌اند، بنابراین امروزه مطالعه رفتار شهروندی سازمانی به موضوعی اساسی در سازمان‌ها تبدیل‌شده است (گرگ و رنو[1]، ۲۰۰٦). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمان مطلوب است چراکه با متغیرهای سازمانی مهمی چون: رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد و بهبود محیط کاری مثبت، پرورش دهند (تورنیپسید و مارکیسون[2]، ۱۹۹٦). طی دو دهه گذشته تحقیقات متعددی به‌منظور دستیابی به عوامل زمینه‌ساز بروز رفتار شهروندی سازمانی انجام‌شده است. محققان در این مدت در تلاش برای نشان دادن عوامل تقویت‌کننده رفتار شهروندی سازمانی بوده‌اند (باربوتو[3] و همکاران، ۲۰۰۱). شناخت عوامل زمینه‌ساز و همبسته رفتار شهروندی ازآن‌جهت اهمیت دارد که با مشخص شدن آن عوامل، سازمان می‌تواند در جهت تقویت آن‌ها اقداماتی به عمل‌آورده و از این طریق امکان بهره‌برداری بیشتر و بهتر از پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌شود (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). در تحقیقات متغیرهای متعددی از قبیل رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، شخصیت، سبک رهبری و...، در احتمال بروز رفتار شهروندی سازمانی شناسایی‌شده‌اند که در این تحقیق به بررسی فرهنگ‌سازمانی (ابعاد فرهنگی هافستد) و تأثیر آن در بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازیم.

امروزه یکی از بحث‌انگیزترین مباحث مجامع گوناگون، بالأخص در جوامع به‌اصطلاح در حال رشد، فرهنگ‌سازمانی می‌باشد. این واژه مفهومی را در بردارد که تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع گزارده است و از سوی دیگر رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان ادارات دارد (اندرخورا و صفائی، ۱۳۸۳). توجه به فرهنگ در سطح سازمان و جامعه موضوع تازه‌ای نیست، اما ارزش و اهمیت آن چند دهه‌ای است که بیشتر موردتوجه قرارگرفته و اندیشمندان بسیاری به تحقیق و پژوهش در این زمینه پرداخته‌اند. در محدوده علم مدیریت و سازمان نیز متفکران بسیاری در پی تعاریفی جامع برای آن و نیز تبیین ارتباط آن با ساختار سازمانی و درنتیجه تبیین ویژگی‌ها و عناصر فرهنگ‌سازمانی و تأثیر آن بر رفتار افراد سازمان پرداخته‌اند (اندرخورا و صفائی، ۱۳۸۳).

در سال ۱۹۸۰ هافستد به مطالعه پایگاه بزرگ داده‌های تحقیقی در مورد ارزش‌های مردم در ۵۰ کشور جهان پرداخت. تحلیل‌های آماری که وی بر روی ارزش‌های مشابه کارکنان در این ۵۰ کشور انجام داد، مشکلات مشترکی را نمایان ساخت، اما راه‌حل‌های آن از کشوری به کشور دیگر در این زمینه‌ها تفاوت داشت، او ریشه این تفاوت‌ها را در اختلاف فرهنگ این کشورها به‌صورت یک مدل چهاربعدی مطرح کرد که این ابعاد عبارت‌اند از: فاصله قدرت (از کم تا زیاد)، جمع‌گرایی در مقابل فردگرائی، زن گرایی در مقابل مرد گرایی و ابهام گریزی (اعرابی و همکاران، ۱۳۸۸). در سازمان‌هایی

1 Garg & Renu
2 Turnipseed & Murkison
3 Barbuto

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

که فرهنگ آن قوی است، اعضای سازمان از رسالت‌ها و هدف‌های سازمانی آگاهی کامل داشته و نسبت به آن‌ها تعهد دارند. به‌علاوه میان اهداف کارکنان، سازمان و مدیریت همسویی لازم مشاهده می‌گردد، در این صورت کارکنان حداکثر شدن منافع خود را در گروی حداکثر سازی منافع سازمانی دانسته، این امر عاملی مثبت در جهت عملکرد سازمانی و اثربخشی بهتر آن خواهد بود به‌علاوه بروز پیامدهای رفتاری مثبت از سوی کارکنان ازجمله رفتار شهروندی سازمانی نیز از نتایج مهم و شایان توجه چنین فرهنگ‌سازمانی قوی‌ای خواهد بود (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به اینکه کارکنان شاغل در علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد از تنوع قومی برخوردار هستند و عموماً مشاهده می‌شود که شاخص‌های رفتار شهروندی از دیدگاه اورگان[1]: نوع‌دوستی، فضیلت مدنی، نزاکت، جوانمردی و وجدان کاری در بین کارکنان به‌صورت یکسان بروز نمی‌کند، یعنی اینکه برخی از کارکنان رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند و به انجام رفتارهای فرانقش تمایل دارند و برخی دیگر از کارکنان تمایل چندانی به بروز رفتار شهروندی سازمانی ندارند. بنابر موارد ذکرشده در بالا که فرهنگ را یکی از عوامل اصلی در ایجاد رفتار شهروندی معرفی می‌کند، محقق بر آن شد که با استفاده از مدل چهار بعد فرهنگی هافستد، تأثیر هر یک از ابعاد فرهنگی را در بروز رفتار شهروندی سازمانی بسنجد و راهکارهای مناسبی را برای حل مسئله حاضر ارائه کند.

۲- روش‌شناسی

نوع پژوهش:

تحقیق حاضر بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، جزو تحقیقات توصیفی است و ازلحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است، زیرا هدف از این تحقیق عبارت از توصیف روابط موجود بین متغیرها و استفاده از یک همبستگی معلوم برای پیش‌بینی یک متغیر از روی متغیر دیگر است. در این تحقیق ابعاد فرهنگی هافستد (فاصله قدرت، مرد گرایی- زن گرایی، جمع‌گرایی- فردگرائی و ابهام گریزی) به‌عنوان متغیر مستقل، رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته‌شده است.

جامعه و نمونه آماری (حجم و روش نمونه‌گیری):

جامعه آماری در تحقیق حاضر کلیه کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشند که تعداد آن‌ها ٤٨٦ نفر می‌باشد.

تعداد اعضاء نمونه انتخابی در این تحقیق بر اساس فرمول‌های آماری و جدول مورگان محاسبه می‌گردد و هر یک که مقدار بیشتری را نشان داد به‌عنوان نمونه آماری انتخاب می‌شود. بنابراین نمونه آماری انتخاب‌شده بر اساس جدول مورگان و همچنین فرمول تعیین حجم نمونه کوکران برابر با ٢١٤ می‌باشد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه‌ای می‌باشد در نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی، واحدهای جامعه موردمطالعه در طبقه‌هایی که ازنظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند، تا تغییرات آن‌ها در درون گروه‌ها کمتر شود. بنابراین افراد جامعه آماری را بسته به خصوصیاتی که آن‌ها را از یکدیگر متمایز می‌سازد به طبقات مختلف

1 Organ

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

تقسیم و دسته‌بندی می‌کنیم. سپس با توجه به تعداد موردنیاز نمونه، از هریک از طبقات نمونه‌گیری مجددی به طریق تصادفی ساده یا سیستماتیک به عمل می‌آوریم (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶).

ابزار گردآوری داده:

در این تحقیق از هر دو روش گردآوری اطلاعات (کتابخانه‌ای و میدانی) استفاده خواهد شد. درروش کتابخانه‌ای از ابزار فیش‌برداری از کتب، مقالات، اسناد و مدارک معتبر و مستند استفاده شد. در مرحله دوم از پرسشنامه‌های استانداردی که برگرفته از سابقه تحقیقات مشابه است استفاده‌شده است که عبارت‌اند از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف، پرسشنامه تعهد سازمانی مادوی و پرسشنامه ابعاد فرهنگی هافستد یاراحمدی.

روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

ازآن‌رو که تحقیق حاضر از نوع همبستگی است، فرضیات تحقیق توسط تحلیل رگرسیون آزمون می‌شوند و مدل مفهومی تحقیق توسط مدل تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) برازش می‌گردد. لذا پس از استخراج داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری‌شده و تجزیه‌وتحلیل آن‌ها، تبیین فرضیات از طریق اجرای آزمون‌های آماری مربوطه توسط نرم‌افزارهایی نظیر SPSS و Lisrel انجام گرفت. نتیجه آزمون تحلیل رگرسیون شامل چهار خروجی می‌باشد که در اینجا به توضیح آن می‌پردازیم. خروجی اول متغیرهای مستقل واردشده، متغیرهای حذف‌شده و روش مورداستفاده در تعیین رگرسیون را نشان می‌دهد. خروجی دوم به ترتیب ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل‌شده و خطای معیار تخمین را ارائه می‌کند. خروجی سوم حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به‌منظور بررسی وجود رابطه خطی بین دو متغیر است، اگر در این خروجی مقدار sig کمتر از ۵ درصد باشد، فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تائید می‌شود. و در خروجی چهارم و در ستون B به ترتیب مقدار ثابت و ضریب متغیر مستقل در معادله رگرسیون ارائه‌شده است. جدول ضرایب شامل دودسته ضرایب استاندارد نشده (B) و ضرایب استانداردشده (Beta) می‌باشد. در ضرایب استاندارد نشده مقیاس متغیرها با همدیگر یکسان نیستند درصورتی‌که در ضرایب استانداردشده مقیاس متغیرها یکسان شده و امکان مقایسه متغیرها وجود دارد. از آنجائی که در تحقیق حاضر به دنبال تعیین تأثیر چند متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته هستیم بنابراین از آزمون تحلیل رگرسیون به‌وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده می‌نماییم. ازآنجاکه در تحقیق حاضر مدل مفهومی وجود دارد و به دنبال تأیید مدل در دنیای واقعی (برازش مدل) هستیم از روش تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار Lisrel استفاده می‌نماییم. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌های پرسشنامه و آزمون فرضیات در تحقیق حاضر ابتدا تعداد ۳۳ پژوهش مشابه که در این زمینه انجام پذیرفته، جمع‌آوری‌شده است و سپس آزمون‌های آماری مورداستفاده در این تحقیقات استخراج گردیده است تا با توجه به آزمون‌های آماری استفاده‌شده در تحقیقات پیشین، بتوان بهترین روش را برای آزمون فرضیات تحقیق حاضر انتخاب نمود.

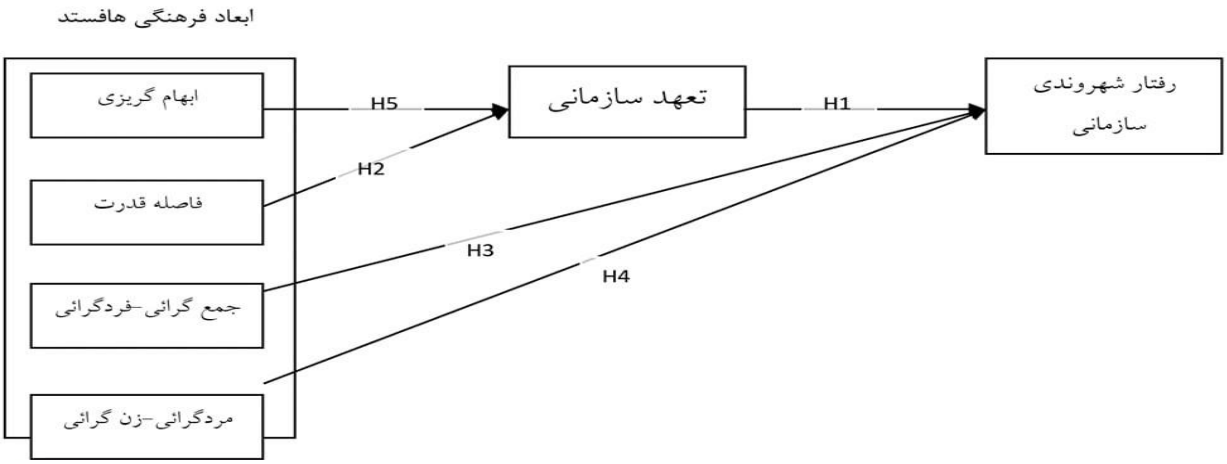
۳- یافته‌ها

در ادامه بخش در خصوص نرم‌افزارهای آماری استفاده‌شده در جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها مطالبی ارائه می‌گردد، سپس مدل مفهومی تحقیق توسط مدل معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار Lisrel موردبررسی قرارگرفته و در ادامه هر یک

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

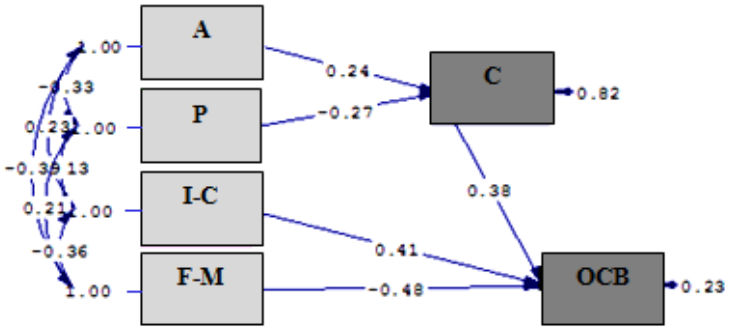
شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

از فرضیات تحقیق به روش آزمون تحلیل رگرسیون و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS موردبررسی قرار می‌گیرند در تحقیق حاضر از فنون آمار استنباطی برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها استفاده‌شده است. در اینجا تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در دو مرحله صورت می‌پذیرد: بخش اول: آزمون مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل تحلیل مسیر (معادلات ساختاری) به‌وسیله نرم‌افزار LISREL و بخش دوم: آزمون فرضیات تحقیق (فرضیه ۱ تا فرضیه ۵) توسط آزمون تحلیل رگرسیون به‌وسیله نرم‌افزار SPSS.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

در این قسمت با توجه به مدل مفهومی پژوهش، مدل تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) رابطه ابعاد فرهنگی هافستد بر رفتار شهروندی سازمانی بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل آورده می‌شود:

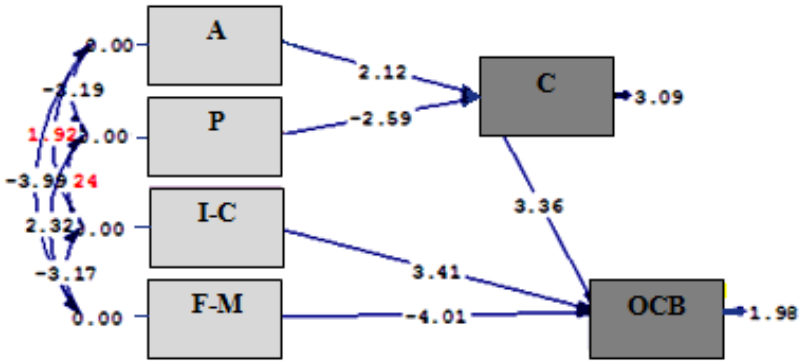


Chi-Square=1066.31, df=687, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲- خروجی آزمون رابطه علی میان متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل در حالت استاندارد

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰



Chi-Square=1066.31, df=687, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۳- خروجی آزمون رابطه علی میان متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل در حالت معناداری

در این قسمت نتایج اجرای مدل در بین متغیرهای پژوهش آورده می‌شود:

جدول ۱- نتایج اجرای مدل در بین متغیرهای پژوهش

مدل اصلی تحقیق	ضریب استاندارد (R)	*t- value*	*نتیجه*
تعهد سازمانی ← رفتار شهروندی	۰/۳۸	۳/۳٦	قبول
فاصله قدرت ← تعهد سازمانی	-۰/۲۷	-۲/۵۹	قبول
جمع‌گرایی ← رفتار شهروندی	۰/٤۱	۳/٤۱	قبول
مرد گرایی ← رفتار شهروندی	-۰/٤۸	-٤/۰۱	قبول
ابهام گریزی ← تعهد سازمانی	۰/۲٤	۲/۱۲	قبول

χ^2 = ۱۰٦٦/۳۱ *df* = ٦۸۷ *RMSEA* = ۰/۰۵۳ *GFI* = ۰/۹۳ *AGFI* = ۰/۹۰

ارزش *t* در سطح اطمینان ۹۵ ٪ معنی‌دار می‌باشد.

کلیت مدل تحقیق تأیید می‌شود

با توجه به نتایج مدل تحلیل مسیر، باید بیان داشت که از میان شاخص‌های مختلف و متعدد تعیین برازندگی یک مدل معادلات ساختاری، شاخص‌های RMSEA، GFI، AGFI و x^2/df از بهترین و معروف‌ترینشان بوده و می‌توانند در حد کفایت لازم، برازندگی یک مدل معادلات ساختاری را تعیین کنند. همان‌طور که در جدول فوق نتایج اجرای مدل آمده است RMSEA = ۰/۰۵۳، GFI = ۰/۹۳، AGFI = ۰/۹۰ و x^2/df = ۱/۵۵ بوده است، لذا مدل مفهومی تحقیق دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است، چراکه وجود x^2/df کوچک‌تر از ۳ و همچنین وجود مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱۰ نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل می‌باشد، که در مدل تحقیق حاضر مقادیر این دو شاخص این‌گونه هستند و نیز مقدار شاخص‌های GFI و AGFI بایستی بیشتر از ۰/۹ باشد که در مدل تحقیق این دو شاخص بالای ۰/۹ می‌باشند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

جدول۲- برآورد ضرایب اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
تعهد سازمانی بر			
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۸	-	۰/۳۸
فاصله قدرت بر			-۰/۲۷
تعهد سازمانی	-۰/۲۷	-	-۰/۱۰
رفتار شهروندی سازمانی	-	-۰/۱۰	
جمع‌گرایی بر			
رفتار شهروندی سازمانی	۰/٤۱	-	۰/٤۱
مرد گرایی بر			
رفتار شهروندی سازمانی	-۰/٤۸	-	-۰/٤۸
		۰/۱۵*	
ابهام گریزی بر			
تعهد سازمانی	۰/۲٤	-	۰/۲٤
رفتار شهروندی سازمانی	-	۰/۰۹	۰/۰۹

با توجه به نتایج جدول فوق، اثرات مستقیم تمام متغیرها رابطه معناداری را نشان داده است. متغیرهای فاصله قدرت و مرد گرایی به ترتیب بر روی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و منفی (در سطح ۰/۰۱) نشان می‌دهند، همچنین متغیرهای ابهام گریزی و جمع‌گرایی رابطه مثبتی را با رفتار شهروندی سازمانی (در سطح ۰/۰۱) از خود نشان می‌دهند.

آزمون فرضیات پژوهش

در این قسمت برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده‌شده است.

فرضیه اول

فرض صفر: بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

فرض یک: بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیات آماری

فرض صفر: $H_0: p = 0$

فرض یک: $H_1: p \neq 0$

به‌منظور پیش‌بینی تغییرات رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیر تعهد سازمانی و به‌منظور بررسی رابطه بین آن‌ها از آزمون رگرسیون دومتغیره استفاده‌شده است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

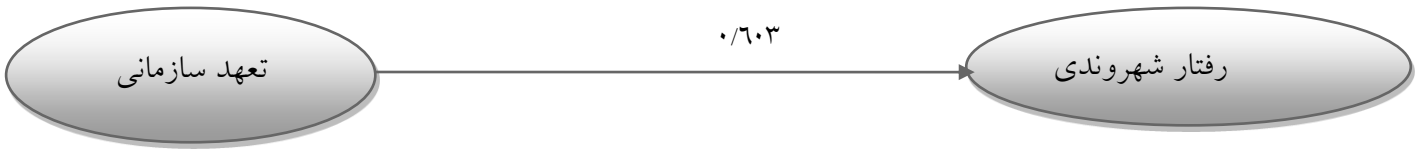
جدول ۳- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل‌شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون					
۱	۰/۴۹۵	۰/۲۴۵	۰/۲۴۱	۶۳/۶۳۰	۰/۰۰۰

جدول شماره ٤- ضریب رگرسیونی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معناداری
مدل					
ضریب ثابت	۲/۳۴۸	۰/۲۳۷	-	۹/۸۹۹	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۰/۶۰۳	۰/۰۷۶	۰/۴۹۵	۷/۹۷۷	۰/۰۰۰

جدول شماره ۳ ضریب همبستگی تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/٤۹۵ و دارای سطح معناداری (P=۰/۰۰۰) می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2= ۰/۲٤۱)، ۲٤ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط تعهد سازمانی قابل تبیین است. جدول شماره ٤ ضریب رگرسیونی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان تعهد سازمانی، ۰/٦۰۳ واحد در رفتار شهروندی سازمانی افزایش به وجود می‌آید.



شکل ٤- تأثیر رگرسیونی متغیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی

می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی به‌وسیله تعهد سازمانی تنظیم کرد:

رفتار شهروندی سازمانی = ۲/۳٤۸ + (۰/٦۰۳) تعهد سازمانی

بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا می‌توان بیان کرد که تعهد سازمانی ($P < 0/01$) رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

فرضیه دوم

فرض صفر: بین فاصله قدرت و تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود ندارد.

فرض یک: بین فاصله قدرت و تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

به‌منظور پیش‌بینی تغییرات تعهد سازمانی از طریق متغیر فاصله قدرت و به‌منظور بررسی رابطه بین آن‌ها از رگرسیون دومتغیره استفاده‌شده است.

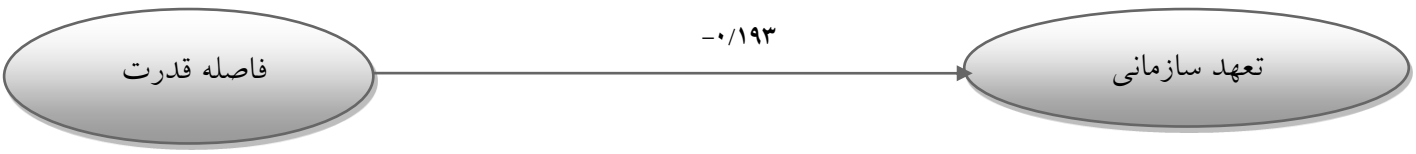
جدول ۵- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر فاصله قدرت بر تعهد سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل‌شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون					
۱	۰/۲۶۳	۰/۰۶۹	۰/۰۶٤	۱٤/۵۳۵	۰/۰۰۰

جدول شماره ٦- ضریب رگرسیونی فاصله قدرت و تعهد سازمانی

شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معناداری
مدل					
ضریب ثابت	۳/۷۲٦	۰/۱٦٤	-	۲۲/٦٦۵	۰/۰۰۰
فاصله قدرت	-۰/۱۹۳	۰/۰۵۱	-۰/۲٦۳	-۳/۸۱۳	۰/۰۰۲

جدول شماره ۵ ضریب همبستگی فاصله قدرت بر تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۲٦۳ و دارای سطح معناداری (P=۰/۰۰۰) می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2= ۰/۰٦٤)، ٦ درصد از تغییرات تعهد سازمانی توسط فاصله قدرت قابل تبیین است. جدول شماره ٦ ضریب رگرسیونی فاصله قدرت و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان فاصله قدرت، ۰/۱۹۳ واحد در تعهد سازمانی کاهش به وجود می‌آید.



شکل ۵- تأثیر رگرسیونی متغیر فاصله قدرت و تعهد سازمانی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی تعهد سازمانی به‌وسیله فاصله قدرت را تنظیم کرد:

تعهد سازمانی = ۳/۷۲۶ + (۰/۱۹۳-) فاصله قدرت

بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا می‌توان بیان کرد که فاصله قدرت ($P < 0/01$) رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد.

فرضیه سوم

فرض صفر: بین جمع‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

فرض یک: بین جمع‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به‌منظور پیش‌بینی تغییرات رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیر جمع‌گرایی و به‌منظور بررسی رابطه بین آن‌ها از رگرسیون دومتغیره استفاده‌شده است.

جدول شماره ۷- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر جمع‌گرایی بر رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل‌شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون					
۱	۰/۲۹۶	۰/۰۸۷	۰/۰۸۳	۱۸/۷۹۰	۰/۰۰۰

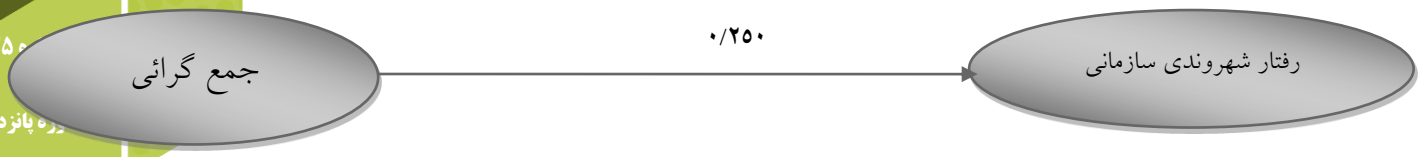
جدول شماره ۸- ضریب رگرسیونی جمع‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معناداری
مدل					
ضریب ثابت	۳/۲۸٤	۰/۲۲۰	-	۱٤/۹٤۹	۰/۰۰۰
جمع‌گرایی	۰/۲۵۰	۰/۰۸۵	۰/۲۹٦	٤/۳۳۵	۰/۰۰۰

جدول شماره ۷ ضریب همبستگی جمع‌گرایی بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۲۹٦ و دارای سطح معناداری ($P=$۰/۰۰۰) می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده (۰/۰۸۳ $=R^2$)، ۸ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط جمع‌گرایی قابل تبیین است. جدول شماره ۸ ضریب رگرسیونی جمع‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان جمع‌گرایی، ۰/۲۵۰ واحد در رفتار شهروندی سازمانی افزایش به وجود می‌آید.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

۳۵۰،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰



شکل ٦- تأثیر رگرسیونی متغیر جمع‌گرایی بر رفتار شهروندی سازمانی

می‌توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق جمع‌گرایی را تنظیم کرد:

رفتار شهروندی سازمانی = ۳/۲۸٤ + (۰/۲۵۰) جمع‌گرایی

بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا می‌توان بیان کرد که جمع‌گرایی ($P < 0/01$) رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد.

فرضیه چهارم

فرض صفر: بین مرد گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود ندارد.

فرض یک: بین مرد گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

به‌منظور پیش‌بینی تغییرات رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیر مرد گرایی و به‌منظور بررسی رابطه بین آن‌ها از رگرسیون دومتغیره استفاده‌شده است.

جدول ۹- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر مرد گرایی بر رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل‌شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون					
۱	۰/۲۳٦	۰/۰٥٦	۰/۰٥۱	۱۱/٥٤۲	۰/۰۰۱

جدول ۱۰- ضریب رگرسیونی مرد گرایی و رفتار شهروندی سازمانی

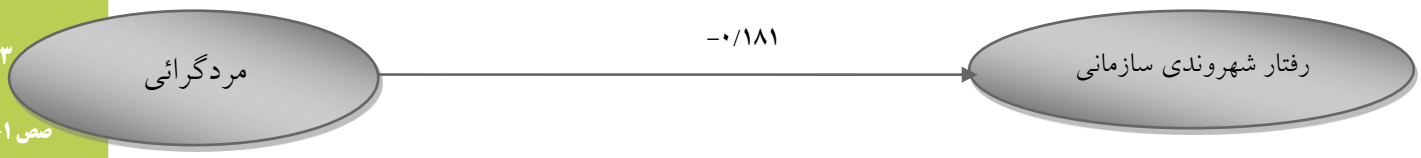
شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معنی‌داری
مدل					
ضریب ثابت	٤/۹۰۲	۰/۲۰۳	-	۲٤/۱٥۷	۰/۰۰۰
مرد گرایی	-۰/۱۸٦	۰/۰٥٥	-۰/۲۳٦	-۳/۳۹۷	۰/۰۰۱

جدول شماره ۹ ضریب همبستگی مرد گرایی بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۲۳٦ و دارای سطح معناداری (P=۰/۰۰۱) که با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2=۰/۱٥۰)، ٥

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط مرد گرایی قابل تبیین است. جدول شماره ۱۰ ضریب رگرسیونی مرد گرایی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان مرد گرایی، ۰/۱۸٦ واحد در رفتار شهروندی سازمانی کاهش به وجود می‌آید.



شکل ۷- تأثیر رگرسیونی متغیر مرد گرایی بر رفتار شهروندی سازمانی

می‌توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق مرد گرایی را تنظیم کرد:

رفتار شهروندی سازمانی = ٤/۹۰۲ + (-۰/۱۸۱) مرد گرایی

بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا می‌توان بیان کرد که مرد گرایی ($P < 0/01$) رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد.

فرضیه پنجم

فرض صفر: بین ابهام گریزی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

فرض یک: بین ابهام گریزی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به‌منظور پیش‌بینی تغییرات تعهد سازمانی از طریق متغیر ابهام گریزی و به‌منظور بررسی رابطه بین آن‌ها از رگرسیون دومتغیره استفاده‌شده است.

جدول ۱۱- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر ابهام گریزی بر تعهد سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل‌شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون					
۱	۰/۳۷۸	۰/۱۱٤	۰/۱۳۸	۳۲/٦۳٦	۰/۰۰۰

جدول ۱۲- ضریب رگرسیونی ابهام گریزی بر تعهد سازمانی

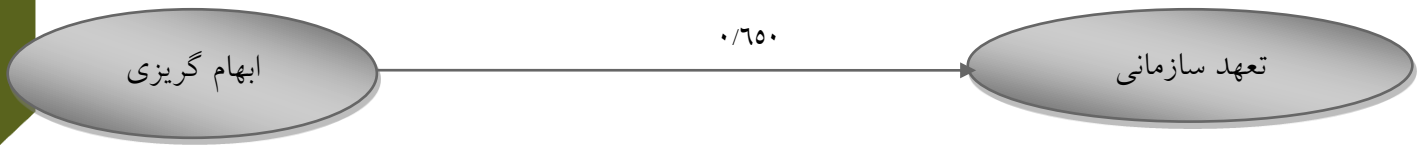
شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معناداری
مدل					

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

ضریب ثابت	۰/۸٤٤	۰/۳۹۷	–	۲/۱۲٤	۰/۰۳۵
ابهام گریزی	۰/٦۵۰	۰/۱۱٤	۰/۳۷۸	۵/۷۱۳	۰/۰۰۰

جدول شماره ۱۱ ضریب همبستگی ابهام گریزی بر تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۳۷۸ و دارای سطح معناداری (P=۰/۰۰۰) که با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2= ۰/۱۳۸)، ۱۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی توسط ابهام گریزی قابل تبیین است. جدول شماره ۱۲ ضریب رگرسیون ابهام گریزی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان ابهام گریزی ، ۰/٦۵۰ واحد در تعهد سازمانی افزایش به وجود می‌آید.



شکل ٤-۸ تأثیر رگرسیونی متغیر ابهام گریزی بر تعهد سازمانی

می‌توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق ابهام گریزی را تنظیم کرد:

ابهام گریزی (۰/٦۵۰) + ۰/۸٤٤ = تعهد سازمانی

بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. لذا می‌توان بیان کرد که ابهام گریزی ($P < 0/01$) رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد.

٤- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مدل تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری)

با توجه به نتایج مدل تحلیل مسیر که توسط نرم‌افزار Lisrel به‌دست‌آمده است، مدل مفهومی تحقیق دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است، چراکه وجود x^2/df کوچک‌تر از ۳ و همچنین وجود مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱۰ نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل می‌باشد، که در مدل تحقیق حاضر مقادیر این دو شاخص این‌گونه هستند، این بدان معناست که روابط بین متغیرهای پژوهش که در مدل مفهومی ارائه‌شده است به‌طورکلی مورد تائید قرارگرفته است، لذا باید توجه داشت که تمامی روابط مستقیم مورد تائید بوده و تمامی روابط غیرمستقیم به‌جز دو رابطه یعنی رابطه دو متغیر ابهام گریزی و فاصله قدرت با متغیر فردگرائی- جمع‌گرایی مورد تأیید قرار نگرفته‌اند. ازاین‌رو می‌توان این مدل را یک مدل نوآورانه بومی نامید.

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون فرضیات

فرضیه اول تحقیق عبارت است از اینکه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که به‌وسیله آزمون تحلیل رگرسیون این فرضیه مورد تأیید

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

قرارگرفته است، یعنی بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ۲٤ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط تعهد سازمانی قابل تبیین می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش تعهد سازمانی در کارکنان می‌توان انتظار افزایش رفتارهای فرانقش داوطلبانه (رفتارهای شهروندی سازمانی) از کارکنان داشت.

فرضیه دوم تحقیق عبارت است از اینکه بین فاصله قدرت و تعهد سازمانی کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. که به‌وسیله آزمون تحلیل رگرسیون این فرضیه مورد تأیید قرارگرفته است، یعنی بین فاصله قدرت و تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد و ٦ درصد از تغییرات تعهد سازمانی توسط فاصله قدرت قابل تبیین است. بنابراین با کاهش فاصله قدرت (تمرکززدائی، استفاده از سبک مشورتی و سهیم نمودن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری) می‌توان انتظار داشت رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان افزایش پیدا کند.

فرضیه سوم تحقیق عبارت است از اینکه بین جمع‌گرایی- فردگرائی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد. که به‌وسیله آزمون تحلیل رگرسیون این فرضیه مورد تائید قرارگرفته است، یعنی بین جمع‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ۸ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط جمع‌گرایی قابل تبیین می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش روحیه جمع‌گرایی (مسائلی از قبیل؛ تمایل به کار گروهی، ارجحیت منافع گروهی و ...) در بین کارکنان می‌توان شاهد افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی بود.

فرضیه چهارم تحقیق عبارت است از اینکه بین زن گرایی- مردگرائی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد. که به‌وسیله آزمون تحلیل رگرسیون این فرضیه مورد تائید قرارگرفته است، یعنی بین مردگرائی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد یا به‌عبارت‌دیگر بین زن گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ۵ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط مردگرائی قابل تبیین می‌باشد. بنابراین می‌توان پیش‌بینی نمود که با افزایش توجه به مسائلی از قبیل کیفیت زندگی و ایجاد مراقبت از روابط انسانی در محیط کار شاهد رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان خواهیم بود.

فرضیه پنجم تحقیق عبارت است از اینکه بین ابهام گریزی و تعهد سازمانی کارکنان علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که به‌وسیله آزمون تحلیل رگرسیون این فرضیه مورد تائید قرارگرفته است، یعنی بین ابهام گریزی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ۱۳ درصد تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط تعهد سازمانی قابل تبیین می‌باشد. بدین معنا که هرچقدر ابهام گریزی افزایش یابد، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد یا به بیان ساده‌تر با کاهش ریسک‌پذیری در بین کارکنان تعهد آنان به سازمان و اهداف سازمانی افزایش خواهد یافت.

و درنهایت با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی ارائه می‌شود:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

۱- با توجه به فرضیه اول تحقیق می‌توان بیان داشت که در یک نگاه کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می‌باشد؛ بنابراین با توجه به توضیحاتی که داده شد، پیشنهادات ذیل قابل‌ارائه می‌باشند:

- مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند.
- مدیران باید شرایط را برای ایجاد پیوستگی عاطفی در کارکنان فراهم نمایند و شرایطی ایجاد نمایند تا کارکنان بیش‌ازپیش با اهداف سازمانی درگیر شوند.
- ایجاد استقلال نسبی برای انجام وظایف محوله به کارکنان

۲- با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه دوم تحقیق می‌توان بیان داشت که وجود فاصله قدرت کم یعنی فاصله کم بین رئیس و مرئوس و وجود یک رابطه نزدیک‌بین این دو باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین پیشنهادات ذیل قابل‌ارائه می‌باشند:

- مدیران باید شرایط را برای جابجایی شغلی به وجود آورند، بطوریکه کسی که امروز مرئوس بوده است فردا بتواند رئیس شود.
- تمرکززدائی در سازمان و سهیم نمودن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری
- دخیل نمودن زیردستان در مسائلی که مستقیماً به آن‌ها ارتباط دارد که این امر باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به اهداف سازمان می‌شود.

۳- با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه سوم می‌توان بیان داشت که وجود روحیه همکاری و کار گروهی در بین کارکنان باعث افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد ازاین‌رو پیشنهادات ذیل قابل‌ارائه می‌باشند:

- مدیران بایستی برای ایجاد و افزایش روحیه جمع‌گرایی در سازمان به مسائلی همچون وجدان گروهی، تصمیمات گروهی، وابستگی‌های عاطفی و روابط دوستانه در محیط کار اهمیت بسزایی بدهند.
- ارتباط بین کارفرما و کارگر (رئیس و مرئوس) بر اساس مسائل اخلاقی استوار گردد.
- ارجحیت دادن به اهداف گروهی نسبت به اهداف فردی و هم‌راستا نمودن اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمان

٤- با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه چهارم پژوهش باید بیان داشت که تمایل بیشتر کارکنان به بعد زن گرایی (کیفیت زندگی) نسبت به بعد مردگرائی (کمیت زندگی) باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد که بر این اساس می‌توان پیشنهادات ذیل را ارائه نمود:

- تأکید و ارج نهادن مدیران به ارزش‌هایی چون کیفیت زندگی کاری و همدلی و همدردی در بین کارکنان
- ایجاد و مراقبت از روابط انسانی گرم و دوستانه
- توجه به ضعفا و کمک به کارکنانی که دارای مشکلات کاری و خانوادگی هستند.

۵- با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه پنجم پژوهش می‌توان این‌گونه بیان داشت که کارکنانی که در سطح بالائی از

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

ابهام گریزی قرار دارند نسبت به کارکنانی که در سطح پائینی از ابهام گریزی قرار دارند، تعهد بیشتری به اهداف سازمانی دارند یا به عبارتی کارکنان با ریسک‌پذیری پائین، تعهد سازمانی بیشتری دارند و بر این مبنا می‌توان پیشنهادات ذیل را ارائه نمود:

- مدیران باید با افزایش قوانین و مقررات رسمی وظایف و روابط کارفرما و کارگر را کنترل کنند.
- ایجاد و گسترش نظم و انضباط دقیق در سازمان برای انجام دقیق وظایف
- مدیران بایستی نگرش مبتنی بر مبارزه با شرایط ابهام را در بین کارکنان رایج نمایند.
- تشریح دقیق و کامل دستورالعمل‌های شغلی تا افراد همیشه بدانند چه انتظاری از آن‌ها می‌رود.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

منابع

اعرابی، سید محمد، هدایتی، سیده‌اشم و محمودی، مجید. (۱۳۸۸). فرهنگ‌ها و سازمان‌ها؛ نرم‌افزار ذهن، تهران، انتشارات علم.

امینی، بی بی اکرم. (۱۳۸٦). رفتار شهروندی سازمانی، نشریه مدیریت دانش سازمانی، سال سوم، شماره ۲۵.

اندرخورا، ابراهیم و صفائی قادیکلائی، عبدالحمید. (۱۳۸۳). تبیین فرهنگ‌سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق مازندران بر اساس الگوی فرهنگی گریت هافستد، نهمین کنفرانس شبکه‌های توزیع نیروی برق، دانشگاه زنجان.

حسنی کاخکی, قلی پور, و آرین. (۱۳۸٦). رفتار شهروندی سازمانی، گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری. *پژوهشنامه بازرگانی*, ۱۲(٤٥), ۱۱۵-۱٤٥.

رامین مهر، حمید، هادیزاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران)، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲.

سبحانی نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا و شاطری، کریم. (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنجش)، تهران، نشر یسطرون.

سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۷٦). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگه.

علیزاده، مهدی و شهرانی، عباس. (۱۳۸۷). تبیین نقش فرهنگ‌سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه شرکت‌های EPC)، اولین کنفرانس ملی رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

علیون، آرزو. (۱۳۸۷). مدیریت میان فرهنگی: ابعاد فرهنگی هافستد در سازمان‌های دولتی ایران (با تمرکز بر بررسی تفاوت ابعاد فرهنگی در دو جنس زن و مرد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

Barbuto, J. Brown, L. Wilhite, M. & Wheeter, D. (2001). Justify the underlying motives of organizational citizenship behavior; A brief study of ogricultural co.op workers.

Garge, Pooja and Renu, Rastogi, (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, International Journal of Educational Management, Vol.20, No.7, pp.529-541.

Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: Internationl difference in wok related value, California: Sage Publication.

Hofstede, G. J. (2000). Organizational culture: siren or sea cow? A reply to Dianne Lewis. *Strategic Change*, *9*(2), 135-137.

Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective, Academy of Management Journal, Vol.37, pp. 1543-1567.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *14*(2), 224-247.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader,

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, *1*(2), 107-142.

Turnipseed, David and Murkison, Gene (1996). Organization citizenship behaviour: an examination of the influence of the workplace, leadership & Organization Development Journal, Vol.17, No.2, pp.42– 47.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۵،
دوره پانزدهم،
سال دوم،
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱-۲۰

Investigating the Effect of Hofstede's Cultural Dimensions on Organizational Citizenship Behavior with A Focus on Organizational Commitment as A Moderating Variable (Case Study: Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad University of Medical Sciences)

Omid Hosseini[1], Mazyar Saberi Sisakht[2]

Abstract

Today, positive behaviors beyond the role have been considered under the title of "organizational citizenship behavior". In previous research, several variables such as job satisfaction, organizational justice, organizational culture, leadership style, etc. have been identified in the probability of organizational citizenship behavior. In this article, the relationship between Hofstede's cultural dimensions and organizational citizenship behavior in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad University of Medical Sciences has been examined; it should be noted that in this article, organizational commitment is a moderating variable. The present study is descriptive in terms of data collection and is correlational in terms of relationships between variables. From a statistical population of 486 medical staff in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces, 214 were selected as a statistical sample and then, by collecting the required data using the standard questionnaires of organizational citizenship behavior by Podsakoff et al. (1990), organizational commitment by Mowday (1979), and cultural dimensions of Hofstede by Yarahmadi (2000), the five hypotheses of the research were tested by regression analysis using SPSS software. The relationships between variables in the conceptual model of the research were tested by path analysis using Lisrel software. The results showed that the model had a good fit in the real world and that there was a significant relationship between all of Hofstede's cultural dimensions and commitment and organizational citizenship behavior. At the end of the article, several suggestions were presented in the form of summary, discussion, conclusion, and application of the results in the real world, as well as continuation and follow-up of similar research in the future.

Keywords: Hofstede's Cultural Dimensions, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Medical Sciences, Kohgiluyeh and Boyerahmad

[1] Master's Degree, Department of Management, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran
[2] Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran (Corresponding Author)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]