

## رابطه سبک رهبری سرپرستاران با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران

### چکیده

**زمینه:** یکی از موضوعاتی که سازمان‌های بهداشتی با آن مواجه هستند، استفاده از سبک‌های رهبری در جهت افزایش انگیزه در پرستاران است تا بوسیله آن، این کارکنان بتوانند علاوه بر انجام وظایف سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی را از خود نشان دهند. این مطالعه با هدف تعیین رابطه سبک رهبری سرپرستاران با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۴، انجام گرفت.

**روش‌ها:** مطالعه حاضر پژوهشی توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش پرستاران شاغل بخش‌های مختلف مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان بود. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه: اطلاعات دموگرافیک، رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آولیو، بود. تعداد نمونه ۲۰۰ نفر بود. داده‌ها با استفاده از SPSS ویرایش ۱۶ و آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره، تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که پرستاران رفتار شهروندی سازمانی نسبتاً مطلوبی داشتند. سرپرستاران از سه سبک رهبری (تحول‌آفرین، مبادله‌ای و عدم مداخله) استفاده می‌کردند، اما میزان استفاده از سبک رهبری مبادله‌ای بیشتر بود. بین سبک‌های رهبری مبادله‌ای با رفتار شهروندی سازمانی ( $r=0/3$ )، رابطه مثبت و معنادار و بین سبک رهبری عدم مداخله با رفتار شهروندی سازمانی ( $r=-0/161$ )، رابطه منفی و معنادار وجود داشت.

**نتیجه‌گیری:** سبک رهبری تحول‌آفرین و مبادله‌ای سرپرستاران رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران داشتند، در نتیجه پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش رفتار شهروندی سازمانی پرستاران، مدیران پرستاری از این سبک‌های رهبری در مدیریت بخش‌های خود استفاده نمایند.

**کلید واژه:** سبک رهبری، رفتار شهروندی سازمانی، پرستار

امیر صادقی<sup>۱</sup>، مهرداد ملکی جاماسبی<sup>۲</sup>،

مرضیه حسینیان<sup>۳\*</sup>، منوچهر کریمی<sup>۴</sup>

۱. مرکز تحقیقات مادر و کودک، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. مرکز پژوهش‌های دانشجویان، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۴. گروه اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

\* **عهده دار مکاتبات:** ایران، همدان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، دانشکده پرستاری و مامایی

Email: hassanian1226@yahoo.com

### مقدمه:

بالایی برخوردار است، بیمارستان‌ها و مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی هستند<sup>۳</sup>. کیفیت ارائه خدمات در مراکز بهداشتی و درمانی از اهمیت بالایی برخوردار است و انجام رفتارهای فرانشی توسط پرستاران می‌تواند رضایت‌مندی مدیران پرستاری و بیماران را به حداکثر برساند<sup>۲</sup>. رفتار شهروندی سازمانی نوعی از رفتار است که فراتر از رفتارهای رسمی تعریف شده توسط سازمان‌ها هستند که به طور مستقیم پاداش داده نمی‌شوند و یا به وسیله ساختارهای رسمی شناسایی نمی‌شوند، اما در موفقیت عملکردی و عملیاتی سازمان بسیار مهم هستند<sup>۴</sup>. ارزش خدمات

نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمانی در اقتصاد دانش محور امروز محسوب می‌شود<sup>۱</sup>. شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها و افزایش رقابت، نیاز به نسل ارزشمندی از کارکنان را بیش از پیش آشکار نموده است. در دراز مدت این کارمندان وجه تمایز سازمان‌های موفق از ناموفق می‌شوند، زیرا بیش از آنچه که در توان دارند در جهت تحقق اهداف سازمان بکار می‌برند<sup>۲</sup>. یکی از سازمان‌هایی که کیفیت خدمات ارائه شده در آنها از اهمیت

سازمان‌هایی هستند که رهبری نقش بسیار مهمی در هدایت آنها ایفا می‌کند. در بخش بهداشت و درمان، بیمارستان‌ها از جمله سازمان‌های مهم در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی هستند که با تسهیلات ویژه‌ای که ارائه می‌دهند، در بازگشت سلامت جسمانی و روانی افراد بیمار جامعه و آموزش نیروهای متخصص، نقش اساسی ایفا می‌کنند.<sup>۱۴</sup> ارتقای سطح سلامت افراد و ارائه خدمات با کیفیت مطلوب، از اهداف مهم بیمارستان‌ها می‌باشد و بکارگیری مهارت‌های مدیریتی توسط مدیران پرستاری، می‌تواند موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران شده و به نحو مطلوبی عملکرد پرستاران را در راستای رسیدن به این اهداف هدایت نماید.<sup>۱۵</sup>

از آنجایی که بیمارستان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در ارائه خدمات سلامتی به بیماران محسوب می‌شوند و پرستاران نیز به عنوان عاملی بسیار مهم در پیشبرد اهداف این سازمان‌ها می‌باشند، رفتارهای شهروندی سازمانی در پرستاران از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند نقش موثری در رضایت‌مندی بیماران داشته باشد. از این رو عوامل تاثیرگذار بر روی رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌ها حائز اهمیت بوده و با توجه به این نکته که در ایران کمتر تحقیقی در رشته پرستاری به این مورد پرداخته است، پژوهشگر تحقیقی با هدف تعیین "رابطه سبک رهبری سرپرستاران با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۴" به انجام رساند.

### مواد و روش‌ها:

مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مطالعه حاضر شامل تمامی پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان (مراکز آموزشی و درمانی بعثت، شهیدبهشتی، اکباتان، فرشچیان و فاطمیه) بود که شامل ۹۵۵ نفر بودند، که از این میان، با استفاده از نرم افزار جی پاور ۳.۱، تعداد ۲۰۰ نفر به روش تصادفی-طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق روش‌های آماری توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و روش‌های آماری تحلیلی (ضریب همبستگی

و میزان مراقبتی که بیمارستان‌ها به بیماران ارائه می‌نمایند تحت تاثیر رفتارها و نگرش‌های پرستاران می‌باشد، چرا که پرستاران بزرگترین گروه حرفه‌ای در بیمارستان‌ها هستند که به طور مستقیم با بیمار سروکار دارند و بیشترین ارتباط را نیز با بیماران دارند.<sup>۵</sup> در نتیجه ظهور و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی کادر درمان و بویژه پرستاران می‌تواند زمینه ساز بروز کیفیت بالای خدمات در مراکز بهداشتی و درمانی شود، از افزایش هزینه‌های اضافی در سیستم بهداشت و درمان جلوگیری نموده و کمبود نیروی انسانی پرستاری در بیمارستان را تا حدودی تعدیل نماید.<sup>۶</sup>

در بیمارستان‌ها و سایر سازمان‌ها، هر چه میزان رفتار شهروندی سازمانی بیشتر باشد، آن سازمان جهت کار و فعالیت به محیطی جذاب‌تر تبدیل می‌شود و عملکرد بهتری خواهد داشت.<sup>۷</sup> همچنین بالا بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی، باعث جذابیت محیط کار و کاهش میزان ترک خدمت در کارکنان می‌گردد،<sup>۸</sup> به همین دلیل شناخت عوامل اثرگذار بر رفتارهای شهروندی سازمانی به مدیران ارشد سازمان کمک می‌کند که موجبات پیشرفت سازمان‌هایشان را فراهم نمایند.<sup>۹،۱۰</sup> در بررسی-هایی که بر روی رفتار شهروندی سازمانی و عوامل اثرگذار بر آن انجام شده است، رفتارهای رهبری مدیران به عنوان یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در جهت بروز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، محسوب می‌گردند<sup>۱۱</sup> و مدیرانی که سبک رهبری مناسبی را به کار می‌برند، موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان خود می‌گردند و بدین ترتیب، آن‌ها را ترغیب می‌نمایند که به انجام فعالیت‌هایی بپردازند که فراتر از حیطه وظایف رسمی آن‌ها می‌باشد.<sup>۱۲</sup>

رهبری موثر یک فاکتور بسیار مهم در موفقیت سازمان‌ها می‌باشد و یک رهبر موفق از تمامی مهارت‌های خود در برخورد با کارکنانش استفاده می‌کند که نتیجه‌ی آن تاثیرات شگرفی است که بر کارکنان خواهد گذاشت. از جمله این تاثیرات ایجاد امید، شجاعت و اشتیاق در کارکنان است که موجب تشویق آنان به تلاش مصرانه و بیش از مقدار معمول در جهت تحقق اهداف سازمان می‌باشد.<sup>۱۳</sup> سازمان‌های بهداشتی و درمانی، از جمله

عاملی رهبری باس و آولیو از طریق سنجش ثبات (روش بازآزمایی یا آزمون - بازآزمون) مورد بررسی قرار گرفت. فاصله زمانی بین آزمون با بازآزمون دو هفته بوده و ضریب پایایی کلی پرسشنامه برابر با ۰/۹۶، به دست آمد.

### نتایج:

نتایج نشان داد که ۶۰٪ از پرستاران مونث، ۵۴/۵٪ سن زیر ۲۹ سال و ۵۴/۵٪ از پرستاران کمتر از ۵ سال سابقه کار داشته اند (جدول ۱).

نتایج نشان داد که میانگین نمره رهبری تحول آفرین  $0.7 \pm$  و میانگین نمره رهبری مبادله‌ای  $0.5 \pm 2.45$  و میانگین نمره رهبری عدم مداخله  $0.8 \pm 1.62$  بوده است (جدول ۲). معیارهای مورد استفاده جهت تفسیر جدول ۲: هیچگاه (۰-۰/۸)؛ بندرت (۱/۶ - ۰/۸۱)؛ گاهی اوقات (۲/۴ - ۱/۶۱)؛ اغلب اوقات (۳/۲ تا ۲/۴۱)؛ همیشه (۴- تا ۳/۲۱).

نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی پرستاران مورد مطالعه در وضعیت "نسبتاً مطلوبی" قرار داشت (جدول ۳). معیارهای مورد استفاده جهت تفسیر: نامطلوب (۱=۱/۹۹)؛ نسبتاً نامطلوب (۲=۲/۹۹)؛ نسبتاً مطلوب (۳=۳/۹۹)؛ مطلوب (۴=۵).

با توجه به نتایج بدست آمده، رابطه خطی بین دو متغیر رهبری مبادله‌ای با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران معنی دار بوده است. همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۲۲۹، که نشان دهنده رابطه مستقیم و معنی دار بین دو متغیر می‌باشد (جدول ۴).

نتیجه مدل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام برای بررسی اثر متغیرهای سبک رهبری بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران که در آن تمامی مولفه‌های سه سبک رهبری به مدل رگرسیون وارد شدند، نشان داد که اثر مولفه‌های رهبری مبادله‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی آنها اثر معنی‌داری دارد (جدول ۵). متغیرهای وارد شده به مدل شامل: نفوذ آرمانی رفتاری، نفوذ آرمانی اسنادی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی، ملاحظه فردی، مدیریت بر مبنای استثنای فعال، مدیریت بر مبنای استثنای غیرفعال و پاداش اقتضایی.

پیرسون و آنالیز رگرسیون چند گانه گام به گام) تحلیل شدند. سطح معنی‌داری در این مطالعه ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. ابزار گردآوری اطلاعات سه نوع پرسشنامه بود:

پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کار)

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران شامل ۲۴ گویه و دارای پنج مولفه وظیفه‌شناسی (۵ آیتم)، نزاکت (۵ آیتم)، نوع دوستی (۵ آیتم)، جوانمردی (۵ آیتم) و فضیلت مدنی (۴ آیتم) است. این پرسشنامه بوسیله‌ی Podsakoff PM و MacKenzie SB (۱۹۹۱) ساخته شده است. مطالعات متعدد روایی و پایایی این ابزار را مطلوب دانسته‌اند. رحیمی کیانی و همکاران پایایی کلی پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۲، به دست آوردند<sup>۱۶</sup>. در این پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی به روش آزمون - بازآزمون، ۰/۹۵۶ به دست آمد.

جهت بررسی سبک رهبری سرپرستاران از پرسشنامه چندعاملی رهبری (Leadership Multi Factor Questionnaire) استفاده گردید. این پرسشنامه ۳۶ سوالی شامل سه بخش رهبری تحول آفرین، رهبری مبادله‌ای و رهبری عدم مداخله می‌باشد.

این پرسشنامه برای اولین بار در تحقیقات Bernard M. Bass در سال ۱۹۸۵ بکار گرفته شد و در مطالعه حاضر از نسخه ۲۰۰۴ آن استفاده شده است. Muenjohn N و Armstrong A روایی ساختاری این پرسشنامه را مطلوب دانسته‌اند<sup>۱۷</sup>. مرادی چالشتی پایایی درونی هر کدام از ابعاد پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ سنجیده و مقادیر ذیل را برای هر بعد بدست آورده است: الف) رهبری تحول آفرین: نفوذ آرمانی (رفتاری) ۰/۸۴۷؛ نفوذ آرمانی (اسنادی) ۰/۶۹۵؛ ترغیب ذهنی ۰/۷۹۷؛ ملاحظات فردی ۰/۷۲۴؛ انگیزش الهام بخش ۰/۸۲۱؛ ب) رهبری مبادله‌ای: پاداش مشروط ۰/۷۸۱؛ مدیریت بر مبنای استثناء فعال ۰/۷۵۲ و مدیریت بر مبنای استثناء غیرفعال ۰/۷۱۶<sup>۱۸</sup>. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه‌ی چند

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سن و سابقه کاری پرستاران

متغیر	دسته ها	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	۸۰ (۴۰)
	زن	۱۲۰ (۶۰)
وضعیت تاهل	مجرد	۹۳ (۴۶/۵)
	متاهل	۱۰۷ (۵۳/۵)
میزان تحصیلات	لیسانس	۱۶۸ (۸۴)
	فوق لیسانس	۳۲ (۱۶)
سن	> ۲۹	۱۰۹ (۵۴/۵)
	۳۰-۳۹	۷۲ (۳۶)
	< ۴۰	۱۹ (۹/۵)
سابقه کاری	> ۵	۱۰۹ (۵۴/۵)
	۶-۱۰	۴۸ (۲۴)
	۱۱-۱۵	۲۰ (۱۰)
	۱۶-۲۰	۱۵ (۷/۵)
	< ۲۱	۸ (۴)
جمع		۲۰۰ (۱۰۰)

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمرات واحدهای پژوهش در حیطه سبک‌های رهبری

شاخص	ابعاد شاخص	میانگین	انحراف معیار	تفسیر	هنجار پرسشنامه (MLQ NORM)
سبک رهبری سرپرستاران	نفوذ آرمانی (رفتاری)	۲/۵۷	۰/۷	اغلب اوقات	۲/۷۷
	نفوذ آرمانی (اسنادی)	۲/۴۷	۰/۸	اغلب اوقات	۲/۹۴
	ملاحظه فردی رهبری	۲/۳۷	۰/۸	گاهی اوقات	۲/۸۵
	تحریک ذهنی	۲/۴۶	۰/۸	اغلب اوقات	۲/۱۶
	انگیزش الهام بخش	۲/۶۴	۰/۷	اغلب اوقات	۲/۹۶
	رهبری تحول آفرین	۲/۵۰	۰/۷	اغلب اوقات	۲/۸۵
مبادله‌ای	پاداش اقتضایی	۲/۵۶	۰/۷	اغلب اوقات	۲/۸۷
	مدیریت بر مبنای استثنای فعال	۲/۶۱	۰/۷	اغلب اوقات	۱/۶۷
	مدیریت بر مبنای استثنا غیر فعال	۲/۱۸	۰/۶	گاهی اوقات	۱/۰۳
عدم مداخله	رهبری مبادله‌ای	۲/۴۵	۰/۵	اغلب اوقات	۱/۸۶
	رهبری عدم مداخله	۱/۶۲	۰/۸	گاهی اوقات	۰/۶۵

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار نمرات واحدهای پژوهش در حیطه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

شاخص	ابعاد شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	تفسیر
رفتار شهروندی سازمانی	جوانمردی	۳/۸۳	۰/۴	۲/۶	۴/۸	نسبتاً مطلوب
	فضیلت مدنی	۳/۳۳	۰/۵	۲	۵	نسبتاً مطلوب
	نزاکت	۴/۰۳	۰/۵	۲/۴	۵	مطلوب
	نوع دوستی	۳/۸۳	۰/۴	۲/۴	۵	نسبتاً مطلوب
	وظیفه شناسی	۴/۳۳	۰/۵	۲/۶	۵	مطلوب
	کل	۳/۸۷	۰/۳	۲/۸	۴/۷	نسبتاً مطلوب

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های سبک رهبری سرپرستاران با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران

متغیرها	رفتار شهروندی سازمانی پرستاران	P_value
رهبری تحول آفرین	۰/۱۷۵	۰/۰۱۷
رهبری مبادله‌ای	۰/۲۲۹	۰/۰۰۱
رهبری عدم مداخله	-۰/۱۶۱	۰/۰۱۹

جدول ۵: مدل رگرسیون مولفه‌های سبک رهبری پیش بین رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	B	Standard error	standardβ	P-value	R	R <sup>2</sup>
مقدار ثابت	۳/۶	۰/۱	-	<0/001	۰/۳	۰/۱
مدیریت بر مبنای استثنای فعال	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۱	۰/۰۳		
مدیریت بر مبنای استثنا غیر فعال	-۰/۱	۰/۰۴	-۰/۱	۰/۰۰۷		
پاداش اقتضایی	۰/۱	۰/۰۴	۰/۱	۰/۰۳		

### بحث:

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه سبک رهبری سرپرستاران با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۴، انجام شد. نتایج نشان داد که از نظر پرستاران شرکت کننده در پژوهش، سرپرستاران مراکز آموزشی و درمانی شهر همدان از ترکیبی از هر سه سبک رهبری تحول آفرین، مبادله‌ای و عدم مداخله استفاده می‌کردند. اختلاف نمره میانگین به دست آمده برای سبک‌های رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای بسیار جزئی بود و می‌توان گفت که سرپرستاران به یک میزان از سبک رهبری

تحول آفرین و سبک رهبری مبادله‌ای استفاده کرده‌اند، اما با توجه به اینکه اختلاف نمره میانگین سبک رهبری مبادله‌ای با نمره نرم پرسشنامه بالاتر از اختلاف نمره میانگین سبک رهبری تحول آفرین با نمره نرم پرسشنامه بود، در نتیجه چنین می‌توان برداشت کرد که احتمالاً سرپرستاران تمایل بیشتری دارند که سبک رهبری مبادله‌ای را ( که بخش مدیریتی تئوری رهبری تحول آفرین می‌باشد) به کار ببندند. همچنین با در نظر گرفتن نمره میانگین سبک رهبری عدم مداخله که بیش از دو برابر میانگین نرم پرسشنامه بود، نتایج بیانگر این است که سرپرستاران از این سبک رهبری بیش از آنچه که یک رهبر اثر

بخش از سبک عدم مداخله استفاده می‌کند این رفتار مدیریتی را مورد استفاده قرار می‌دادند.

نتایج با مطالعه صادقی و همکاران، در یک راستا بود. صادقی و همکاران تحقیقی با عنوان رابطه‌ی سبک رهبری با برایندهای رهبری بر روی پرستاران بیمارستان‌های شهر همدان، به انجام رساندند. نتایج تحقیق نشان داد که سرپرستاران از ترکیبی از هر سه سبک رهبری تحول‌آفرین، مبادله‌ای و عدم مداخله استفاده می‌کردند. میانگین‌های به دست آمده برای سبک رهبری تحول-آفرین (۲/۱۳)، رهبری مبادله‌ای (۲/۱۵) و رهبری عدم مداخله (۱/۷۲)، بود<sup>۱۹</sup> که میانگین نمرات به دست آمده در مطالعه‌ی حاضر نیز به این نمرات بسیار نزدیک بوده و این خود می‌تواند به دلیل جامعه‌ی پژوهش یکسان در هر دو مطالعه باشد. مطالعه حاضر، با مطالعات انجام شده توسط کواری و صادقی، همسو نبود. در تحقیق کواری که به بررسی سبک‌های رهبری در بیمارستان‌های مورد مطالعه شهر شیراز پرداخته بود، بیان شده است که بیشتر مدیران از سبک رهبری عدم مداخله استفاده می‌کردند<sup>۲۰</sup>. در مطالعه صادقی نمونه‌های پژوهش اساتید دانشگاه مالزی بودند که میزان استفاده از سبک رهبری تحول‌آفرین بیشتر از سبک رهبری مبادله‌ای و عدم مداخله بود<sup>۲۱</sup>. به نظر می‌رسد علت این ناهمخوانی، متفاوت بودن واحدهای مورد پژوهش است.

یافته‌ها نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی پرستاران در مطالعه حاضر، نسبتاً مطلوب بود. مطالعات انجام شده‌ی زیادی وجود دارند که نتایج این مطالعه با آنها همسو می‌باشد. از این جمله می‌توان به مطالعات دهقانی و Altuntas S و Baykal U، اشاره کرد. دهقانی در مطالعه‌ی خود که به تعیین رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی درمانی هرمزگان پرداخته بود، به این نتیجه دست یافت که رفتار شهروندی سازمانی پرستاران از نمره-ی میانگین بالاتر می‌باشد<sup>۲۲</sup>. Altuntas S و Baykal U، در پژوهش خود که به بررسی رفتار شهروندی سازمانی پرستاران و عوامل موثر بر آن در بیمارستان‌های ترکیه پرداختند به این نتیجه دست یافتند که میانگین رفتارهای شهروندی سازمانی و تمامی

ابعاد آن از میانگین نرم پرسشنامه بالاتر بوده و در سطح نسبتاً مطلوب بود<sup>۲۳</sup>.

حضور کارکنانی که دارای سطح مطلوبی از رفتارهای شهروندی سازمانی هستند، سازمان‌ها را قادر به ارائه خدمات با کیفیت‌تر از طریق برنامه‌ریزی، زمان‌بندی و مشارکت تمام اعضا می‌نماید<sup>۲۴</sup>. در بخش بهداشت و درمان نیز، پرستاری تنها حرفه-ای است که بیشترین ارتباط را با بیماران دارد و از این رو پرستاران نسبت به سایر کارکنان بهداشتی، نیاز به ارتباطات نزدیک‌تر و کارهای تیمی دارند. رفتارهای شهروندی سازمانی به پرستاران کمک می‌کند تا میزان کمک رسانی به همدیگر، احساس مسئولیت و رضایت از شغل و حرفه‌ی خود را افزایش دهند<sup>۲۳</sup>. شناسایی عوامل پیش‌بینی کننده در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی برای بیمارستان‌هایی که به دنبال ارضای نیازهای بیماران خود هستند، امری ضروری می‌باشد، چرا که این بیمارستان‌ها دارای کارکنانی هستند که برای برطرف کردن احتیاجات بیماران، خارج از حیطه‌ی وظایف شغلی خود به انجام رفتارهای شهروندی سازمانی می‌پردازند<sup>۲۵</sup>.

نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و مبادله-ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت و رابطه رهبری عدم مداخله با رفتار شهروندی سازمانی منفی و معنادار بود. در تحقیق نسبتاً مشابهی که Asiri SA در سال ۲۰۱۶ با عنوان رابطه سبک رهبری و توانمندسازی با تعهد عاطفی پرستاران شهر ریاض عربستان سعودی به انجام رساند، مشخص شد که سبک رهبری مبادله‌ای ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی پرستاران داشت در حالیکه رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی پرستاران دارای ارتباطی منفی بود<sup>۲۶</sup>. رابطه‌ی میان رهبری تحول‌آفرین، اشتراک دانش، صداقت و رفتار شهروندی سازمانی، عنوان تحقیقی بود که Lin RS-J در سال ۲۰۱۴ بر روی پرستاران بیمارستان‌های تایوان به انجام رساند و نتایج تحقیق نشان‌دادند که رهبری تحول‌آفرین ارتباط آماری معناداری با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران نداشت<sup>۲۷</sup>.

از طرفی مطالعاتی نیز انجام گرفته است که تاثیر سبک رهبری تحول‌آفرین را بر روی رفتار شهروندی سازمانی قوی‌تر



این مقاله حاصل پایان نامه دانشجویی مصوب معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان با شناسه اختصاصی کمیته اخلاق: UMSHA.REC.1394.45 می-باشد. پژوهشگر بر خود لازم می‌داند که از کلیه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند، کمال تشکر و قدردانی نماید.

تحول آفرین و مبادله‌ای سرپرستاران در افزایش رفتار شهروندی سازمانی پرستاران، می‌تواند مسئولین بیمارستان‌ها را در راستای توجه بیشتر به سبک رهبری سرپرستاران و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران و همچنین بهبود شرایط موجود یاری نموده و زمینه‌ی بکارگیری درست سبک رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای توسط سرپرستاران را، فراهم نماید.

### تشکر و قدردانی:

### References:

1. Poursoltani Zarandi H, Amirji Naghandar R. The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of mashhad Physical education teachers. *Sport Man* 2010; 4-16:127. [persian]
2. Safavi M, Taghinejad F, Yahyavi H, Farahani H, Radfar F. Descriptions and correlation of organizational citizenship behaviors with perceived procedural justice of nurses employed in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *J of Med Sci, Islamic Azad University* 2014; 24(1): 8-43. [persian]
3. Saiedjavadin S, Abedi E, Yazdani H, Pourvali B. Examine the mediating role of trust and commitment in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in hospitals. *J of busi Med* 2013; 5(1): 18-105[persian].
4. Hui C, Lam SSK, Schaubroeck J. Can good citizens lead the way in providing quality service? *Academy of Man Jur* 2001;44(5):988- 95.
5. Kazemipour F, Mohd Amin S. The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *J of Nurs Man* 2012; 20(8):48-103. [persian]
6. Tsai W-C, Chen H-W, Cheng J-W. Employee positive moods as a mediator linking transformational leadership and employee work outcomes. *The Inter J of Human Res Man* 2009; 20(1): 19-206.
7. Salimi M, Hasani A, Raadabadi M, Taheri Mirghaed M, Hosseini S, Bakhtiari M. The correlation between organizational citizenship behavior and job Involvement of staff at educational & private hospital. *J of Health Pro Man* 2013; 2(4): 6-50. [persian]
8. Foote DA, Li-Ping Tang T. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Man Decision* 2008; 46(6):47-93.
9. Organ DW. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome: Lexington Books/DC Heath and Com; 1988.
10. Nielsen TM, Hrivnak GA, Shaw M. Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research* 2009.
11. Kheirgoo M, Shokouhi J, Shokri z. A comparative study of the impact of transformational and transactional leadership styles on the development of organizational citizenship behavior with the mediate of organizational trust (the case of a military center). *J of Military Man* 2014; 53(14). [persian]
12. Örgöv C. The Relationship Among The Leadership Styles, Organizational Citizenship And Health Worker Performance In Public Hospitals. *International J of Edu and Res* 2013; 1(6): 1-16.
13. McCord SK. Leadership style and listening practices of IMB team leaders: A correlational study 2011.
14. Amerioun A, Hosseini Shokouh SM, Karimi Zarchi AA, Mahmoudi N. Hospital manager's leadership style from staffs viewpoint and its relationship with hospital indicators. *Iranian J of Military Med* 2011; 13(3): 32-125. [persian]
15. Zaeimipour Kermanshahi M, Vanaki Z, Hajzadeh E. Learning Groups in Training Programs for Nurse Managers: a method to enhance nursing and leadership capabilities. *Iranian J of Med Edu* 2007; 7(1): 69-77. [persian]
16. Rahimikian F, Khazaei G, Mehran A, Poor reza A. Five Organizational Citizenship Behavior dimensions in midwives of Lorestan University of Medical sciences in 2012. *J of Clinical Res of paramed Sci* 2012; 1(3)[persian].
17. Muenjohn N, Armstrong A. Evaluating the structural validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), capturing the leadership factors of transformational-transactional leadership. *Contemp Man Res.* 1(4); 2008.
18. Moradi chaleshtari MR, Hamidi M, Sajadi SN, Kazemnejad A, Jafari A, Moradi chaleshtari J.

Relationship between transformational and transactional leadership styles and models of organizational justice in Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran. Sport Man 2009. 2. 73-96[persian]

19. Sadeghi A, Samsami T, Bikmoradi A, Moghimbeigi A. Head Nurses' Leadership Styles and Leadership Outcomes. Sci J of Hamadan Nurs and Midwifery Fac 2016;24(1):40-50. [persian]

20. Kavari HA. A Study of the Leadership Styles in Hospitals Affiliated with Shiraz University of Medical Sciences and Presenting a Suitable Model. J of Health Admin. 19-23; 4(9): 2001. [persian]

21. Sadeghi A, Lope Pihie Z. Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness 2012.

22. Dehghani M, Hayavie Haghghi M, Kianpory S, Sheibani B. Relationships between social capital organizational citizenship behavior and job satisfaction among nursing staff. Quarterly J of Nurs Man. Spring 2014; 3(1):35-44. [persian]

23. Altuntas S, Baykal U. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. J of Nurs Scholarship 2010; 42(2):94-186.

24. Podsakoff PM, MacKenzie SB. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. Human Performance 1977; 10(2):51-133.

25. Judge TA, Robbins SP. Essentials of organizational behavior: Pearson 2015.

26. Asiri SA, Rohrer WW, Al-Surimi K, Da'ar OO, Ahmed A. The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational

commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. BMC Nursing 2016; 15(1).

27. Lin RS-J, Hsiao J-K. The relationships between transformational leadership, knowledge sharing, trust and organizational citizenship behavior. Inte Jour of Innovation, Man and Techno 2014;5(3): 171.

28. Lian LK, Tui LG. Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. The J of Applied Busi and Economics 2012;13(2):59.

29. Zabihi M, Hashemzahi R. The relationship between leadership styles and organizational citizenship behavior. African J of Busi Man 2012;6(9):3310. [persian]

30. Yousef Ghasriki H, Mahmoodi A. Discussing The Relationship Between Transactional Leadership Style And Organizational Citizenship Behavior (Case Study: West Azerbaijan Department Of Health Insurance). Indian J of Funda and applied life sci 2015; 5(1):66-71.

31. Adadevoh EK. The Relationship Between Transformational And Transactional Leadership Behaviors Of Nursing Managers And Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Hospital Nursing Staff: Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University; 2003.

32. Canty LT. Conceptual Assesment: Transformational, Transactional And Laissez-Faire Leadership Styles And Job Performances Of Managers As Perceived By Their Direct Reports : Capella University.; October 2005.

## Relationship between Head Nurses' Leadership Style and Nurses' Organizational Citizenship Behavior

Amir Sadeghi<sup>1</sup>,  
Mehrddad Maleki Jamasbi<sup>2</sup>,  
Marzieh Hasanian<sup>3\*</sup>,  
Manoochehr Karami<sup>4</sup>

1. Mother and Child Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

2. Student Research Center, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

3. School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

4. Department of Epidemiology, social Determinants of Health Research center, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

**\*Corresponding Author:**

Iran, Hamadan, Hamadan University of Medical Sciences, School of Nursing and Midwifery

**Email:**

hassanian1226@yahoo.com.

**Abstract**

**Introduction:** : One of the most important issues faced by health organizations is how to use leadership styles in order to raise motivation in nurses, by which they can perform tasks in addition to their participation to enhance organizational citizenship behavior. This study was conducted to determine the relationship between head nurses' leadership styles with Nurses' Organizational Citizenship Behavior in Hamadan University of Medical Sciences in 2016.

**Methods:** This study is a correlational cross-sectional study. The study population consisted of nurses who working in different wards of Hamadan University of Medical Sciences' hospitals. Sampling method was stratified random sampling and three questionnaires were used to collect data: Demographic questionnaire, Podsakoff Organizational Citizenship Behavior Questionnaire and Bass and Avolio Multifactor Leadership Questionnaire. Sample size was 200. Using SPSS 16, data were analyzed by Pearson Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression tests.

**Results:** The results showed that nurses' organizational citizenship behavior was fairly favorable. Head nurses used all three leadership styles (transformational, transactional and laissez-faire), but applying transactional leadership style was more than other. There was a positive and significant correlation between head nurses' transactional leadership and nurses' organizational citizenship behavior ( $r=0.3$ ,  $p=0.001$ ), head nurses' transformational leadership and nurses' organizational citizenship behavior ( $r=0.175$ ,  $p=0.017$ ) and laissez-faire leadership was negatively and significantly correlated with nurses' organizational citizenship behavior ( $r=0.161$ ,  $p=0.019$ ).

**Conclusion:** Head nurses' transformational and transactional leadership styles were significantly correlated with nurses' organizational citizenship behavior, therefore, it is recommended that nurse managers to utilize these leadership styles To raise employees organizational citizenship behavior.

**Key words:** Leadership style, organizational citizenship behavior, nurses

*How to cite this article*

Sadeghi A, Maleki Jamasbi M, Hasanian M, Karami M. Relationship between Head Nurses' Leadership Style and Nurses' Organizational Citizenship Behavior. J Clin Res Paramed Sci 2017; 5(4):371-380.

