

## مطالعه رابطه سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی\*

دکتر پریسا ایران نژاد<sup>۱</sup>

دکتر ایرج ساعی ارسی<sup>۲</sup>

زهره حسنعلی<sup>۳</sup>

### چکیده:

سلامت سازمانی می‌تواند نقش بسیار مهمی در توسعه و بهبود رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بین کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان (۱۵۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۲ تشکیل می‌داد که از این میان ۳۰۶ نفر به عنوان حجم نمونه و به روش تصادفی انتخاب شده‌اند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته رفتارهای ضد شهروندی سازمانی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰۵ و پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران

---

\*- این مقاله بر گرفته از پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد می‌باشد.

<sup>۱</sup> - استادیار گروه آموزش ابتدایی، دانشکده روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران.

<sup>۲</sup> - استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، ابهر، ایران. Email:

saiearasi@gmail.com

<sup>۳</sup> - دانش آموخته‌ی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران.

(۱۹۹۶) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳۳ بهره گرفته شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. ضریب همبستگی سلامت سازمانی با رفتار ضدشهروندی ۰-۰/۹۷۱ محاسبه شد. نتایج حاصل نشان میدهد که بین سلامت سازمانی با هر یک از ابعاد رفتارهای ضد شهروندی سازمانی رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، رفتارهای ضد شهروندی

## مقدمه

اگر زندگی روزمره خود را مرور کنیم نتیجه می‌گیریم که سازمان‌ها شدیداً در زندگی ما نفوذ کرده‌اند، ما روزانه با سازمان‌های متعددی در تماس هستیم و بیشتر مردم قسمت اعظم زندگی‌شان را در سازمان‌ها می‌گذرانند. به این ترتیب تلقی ما از سازمان‌ها ممکن است مثبت و یا منفی باشد. این برداشت که خود ناشی از تجارب شخصی ما در تماس با سازمان‌هاست، ادراک ما را نسبت به سازمان‌ها تشکیل می‌دهد. این ادراک مشترک، به ما می‌گوید که باید سازمان‌ها را با یک روش سیستماتیک بررسی کنیم تا نسبت به آنها شناخت بیشتری پیدا نماییم.

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. ویلسون (۲۰۰۱) سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی می‌داند که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و ... را در کارکنان به حداقل برساند.

در حقیقت سلامتی سازمان از جنبه‌های متفاوتی همچون فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق و شایسته سالاری بر ارتقاء تخصص و شخصیت ذی نفعان، رشد دادن قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده به نحو مطلوب تأثیر بسزایی دارد؛ در مقابل در یک سازمان ناسالم هدف‌ها فقط برای تعداد معدودی از کارکنان طراز اول سازمان روشن است، کارکنان شاهد مشکلات مختلف هستند، اما کاری در مورد اصلاح آن انجام نمی‌دهند و از آن به سادگی می‌گذرند، حل مسائل به خاطر طرح عوامل

غیراصولی و نامربوط به مؤسسه، بسیار مشکل و پیچیده می‌شود و به طور کلی سازمان از رسیدن به اهداف خود باز می‌ماند. (گرینبرگ، ۱۹۹۰).

سلامت سازمانی نیز تنها توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه، عملکرد و موفقیت بالا و کانال‌های ارتباطی باز وجود دارند؛ در این خصوص بیل ویلکرسون معتقد است یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر بپیوندند تا مسئولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا، بپذیرند که بتوانند وفاداری مشتری و سوددهی مشترک را ارتقا بخشند (ویلکرسون، ۲۰۰۶).

بنابراین با توجه به نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام شده در این مورد جای پیش‌بینی نقش سلامت سازمانی در چگونگی رفتار افراد خالی است و این موضوع پژوهشگر را به این چالش انداخت که به دنبال پاسخ به این سوال باشد که آیا بین سلامت سازمانی با رفتار ضدشهروندی رابطه وجود دارد و تا چه میزان می‌توان رفتار ضد شهروندی افراد در سازمان را از طریق سلامت سازمانی پیش‌بینی کرد؟

#### بیان مسأله

بزرگترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، بویژه یک سازمان دانش محور، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهد. یکی از معضلات سازمان‌های امروزی وجود رفتارهایی همچون کم‌کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی، ارباب و کینه‌توزی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روابط میان اشخاص و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند. بروز چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای ضدشهروندی، برخلاف رفتارهای شهروندی سازمانی که موجب ارتقاء عملکرد و اثربخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری و افزایش سرمایه اجتماعی آن می‌شوند (بولینو و همکاران، ۲۰۰۲ و یان و سوو، ۲۰۰۳) می‌تواند مانع کارکرد سازمان شده (بال و همکاران، ۱۹۹۴) و به کاهش درآمد و یا خدشه‌دار شدن اعتبار آن منجر شده و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. در بخش خصوصی، اخراج کارکنان، از دست دادن مشتریان و ورشکستگی بنگاه‌های کم‌بنیه از جمله پیامدهای منفی اینگونه رفتارها تلقی می‌شود. اما بروز رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است بحران‌های جدی‌تری را به وجود آورد. اشاعه رفتارهای ضدشهروندی در بین کارکنان سازمان‌هایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار و در کارکرد عمومی این سازمان‌ها اختلال ایجاد می‌کند. لذا ضروریست، رفتارهای ضدشهروندی ریشه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آنها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد. شناخت علل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه‌های شخصی و غیرمرتبط با کار، پرخاشگری

نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان (جلینک و اهرنه، ۲۰۰۶) و سایر رفتارهایی که منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمان‌ها را ضایع می‌کنند، به مدیران کمک می‌کند تا حتی‌المقدور از بروز آن اجتناب نمایند. از این رو در این پژوهش تلاش شده است تا رابطه برخی از عوامل سازمانی، مثل عدالت سازمانی در بروز رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها، از طریق پژوهش در یک سازمان مورد بررسی قرار گیرد، بنابراین هدف از انجام این تحقیق شناسایی رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای ضدشهروندی سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد.

## ادبیات پژوهش

### سلامت سازمانی:

لایدین و گلینکل (۲۰۰۰)، در رابطه با سلامت سازمانی مینویسند: سلامت سازمانی مفهوم تازه‌ای است که نه تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر است، بلکه شامل توانایی سازمان در رشد و بهبود نیز می‌شود (ناظم و همکاران، ۱۳۸۹). یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند، به عضویت در آن افتخار کنند و خود نیز افرادی سودمند و مؤثر باشند. پارسونز در تعریف سلامت سازمانی چنین بیان می‌کند، همه نظام‌های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع خود را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ سازند و در کارکنان خود ایجاد انگیزه کنند و در این صورت است که سلامت آنها تضمین می‌شود (Hoy & Wolfolk, 1993)

از نظر مایلز، سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان اشاره دارد و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پیر دوام اشاره می‌کند که عبارت از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر است. (جاهد، ۱۳۸۴). اگر سازمانی بخواهد که بقا داشته باشد و توسعه یابد، باید که مشکل انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی را حل کند. سازمان‌ها باید منابع کافی بدست آورند و خود را با خواسته‌های محیطی تطبیق دهند (انطباق)، اهداف خود را تعریف کرده، انجام دهند (کسب هدف)، همبستگی و اتحاد بین کارکنان را حفظ کنند (یگانگی)، و الگوهای فرهنگی و انگیزشی اقلیم سازمان را حفظ و تجدید کنند (دوام) (بیک زاده و بیرامی امین لویی، ۱۳۸۴)

### رفتار ضدشهروندی:

یکی از کامل‌ترین مفهوم‌سازی‌ها از رفتارهای ضدشهروندی، توسط جلینک و آهرن (۲۰۰۶) و با اقتباس از نیومن و بارون (۱۹۹۸) و اسکارلیکی و فولگر (۱۹۹۷) ارائه شده است. این مفاهیم که به مثابه ابعاد رفتارهای ضدشهروندی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند شامل مفاهیمی نظیر لجبازی و خودسری، طفره رفتن از کار، کینه‌توزی، پرخاشگری و نظایر آنند. پژوهش‌های انجام شده در مورد رفتار ضدشهروندی (ACB) نسبتاً جدید می‌باشد و کمتر بسط یافته‌اند. این رفتارها در جهان موجب از دست دادن میلیاردها دلار در سال می‌شوند. مفهوم رفتارهای ضدشهروندی که جلینک و آهرن (۲۰۰۶) پیرس و گیاکالون (۲۰۰۳)، بال و همکاران (۱۹۹۴) به کار برده‌اند، با عناوینی متفاوت توسط سایر پژوهشگران نیز به کار گرفته شده است. اگرچه این مفاهیم کاملاً برهم منطبق نیستند لیکن همپوشانی‌های موجود در این طیف رفتارها قابل توجه‌اند. مهم‌ترین عباراتی که معرف نوعی رفتار ضدشهروندی هستند، عبارتند از: الف) رفتار ناهنجار کارمندان: (روبینسون و بنت، ۱۹۹۵: ۷۱)، ب) رفتار ضداجتماعی: (جیکالون و گرینبرگ، ۱۹۹۷)، ج) رفتار غیرکارکردی: (گرفین و همکاران، ۲۰۰۲)، د) رفتارهای ناکارآمد: اسپکتور و فوکس (۲۰۰۲)، ه) بدرفتاری سازمانی: (واردی و وینر، ۱۹۹۶) و پرخاشگری در محل کار: (بارون و ریچاردسون، ۱۹۹۴).

## اهداف تحقیق

### هدف آرمانی

هدف آرمانی تحقیق کاهش رفتارهای ضد شهروندی و اعتلای سازمان می‌باشد.

### هدف کاربردی

نتایج این تحقیق به مدیران کمک می‌کند تا حتی‌المقدور از سلامت سازمانی در جهت کاهش رفتارهای ضد شهروندی اجتماعی بهره بگیرند. از این رو در این نوشتار تلاش شده است تا تأثیر برخی از عوامل سازمانی، مانند سلامت سازمانی با رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها، از طریق پژوهش در یک سازمان، بررسی شود و از نتایج این کار مدیران و برنامه‌ریزان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌توانند بهره مند گردند.

### هدف کلی

هدف کلی تحقیق شناسایی رابطه سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می‌باشد.

### هدف ویژه

اهداف ویژه تحقیق حاضر عبارتند از:

۱. شناسایی رابطه سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۲. شناسایی رابطه سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار ضداجتماعی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۳. شناسایی رابطه سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد بدرفتاری سازمانی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۴. شناسایی رابطه سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۵. شناسایی رابطه سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۶. شناسایی رابطه سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد پرخاشگری در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

#### فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

**"بین سلامت سازمانی با رفتارهای ضدشهروندی سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و**

**رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد."**

**فرضیه های فرعی تحقیق عبارتند از:**

۱. بین سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.
۲. بین سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.
۳. بین سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد بدرفتاری سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.
۴. بین سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.
۵. بین سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

۶. بین سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

### روش شناسی

### روش تحقیق

روش‌های متعددی برای تحقیق بکار برده می‌شود و معمولاً محققان درباره‌ی تعریف مشخص از انواع روش‌های تحقیق، اتفاق نظر نداشته و بر این اساس تقسیم‌بندی‌های متفاوتی از آن بعمل آمده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. از آن جا که محقق به دنبال بررسی رابطه میان دو مولفه است بنابراین پژوهش پیش رو از نوع تحقیقات همبستگی است. در این تحقیق، پژوهشگر میزان همبستگی بین سلامت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی را مورد ارزیابی قرار داده است. بنابراین منظور از همبستگی، بررسی رابطه بین متغیرهای موجود در تحقیق می‌باشد. پژوهش از نوع همبستگی، محقق متغیرها را دستکاری نمی‌کند بلکه متغیرهای مورد نظر از طریق ابزارهای خود گزارشی اندازه‌گیری می‌شوند و رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرند (طاهری، ۱۳۸۸).

هدف از کاربردی بودن این پژوهش، ارائه راه‌کارهای علمی به سازمان مورد بررسی و سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی در جهت کاهش رفتارهای ضد شهروندی و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است.

### جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند که در سال ۱۳۹۲ در سازمان مزبور مشغول به کار و در استخدام سازمان بوده و تعداد آن‌ها ۱۵۰۰ نفر می‌باشد.

### نمونه آماری

گروه نمونه، مجموعه کوچکی از جامعه آماری است مشتمل بر برخی از اعضا که از جامعه آماری انتخاب شده‌اند. به عبارتی گروه نمونه، یک مجموعه فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن، محقق قادر است نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم دهد (قربان، ۱۳۸۶).

### تحلیل داده‌ها

به منظور بررسی نتایج حاصل از پرسشنامه‌ها، ابتدا گزینه‌های مربوط به سوالات پرسشنامه کدگذاری گردیدند، بدین ترتیب که برای گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف پرسشنامه به ترتیب مقادیر عددی ۵ تا ۱ در نظر گرفته شد. سپس داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها



وارد رایانه گردید و با استفاده از نرم افزارهای آفیس Excel و آماری Spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور توصیف یافته ها، از جداول فراوانی و همچنین نمودارهای میله ای، استفاده گردید و از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها استفاده گردیده است.

### یافته ها

#### بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

در این قسمت ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها می پردازیم.

#### فرض صفر: نرمال بودن توزیع متغیرها

#### فرض مقابل: عدم نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی

در صورتی که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توزیع داده ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی داری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر را می پذیریم و توزیع داده ها نرمال است.

(جدول ۱: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها)

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	مقدار آماره آزمون (Z)	متغیر
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۵۴۰	۳/۰۶۷	سلامت سازمانی
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۳۳۴	۲/۵۶۲	رفتار غیرکارکردی
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۲۲۱	۲/۰۲۴	رفتار ناهنجار
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۲۰۵	۲/۶۴۰	پرخاشگری
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۳۲۱	۲/۳۵۰	بدرفتاری سازمانی
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۳۰۱	۲/۹۷۱	رفتار ضد اجتماعی
نرمال بودن	۰/۱۲۱	۳/۲۳۴	رفتار ناکارآمد

$P > 0.05$			
نرمال بودن $P > 0.05$	۰/۱۶۷	۲/۵۰۱	رفتار ضد شهروندی (بصورت کلی)

با توجه به جدول ۴-۷ مشاهده می‌شود سطح معنی داری تمام متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر بوده، بنابراین فرض صفر با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود. می‌توان گفت توزیع متغیرهای فوق نرمال است. بنابراین جهت محاسبه همبستگی میان آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

### بررسی فرضیات پژوهش

**فرضیه اول:** بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

(جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ناهنجار)

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	ضریب همبستگی	متغیر
وجود همبستگی - رابطه معکوس	۰/۰۰۱	-۰/۹۳۰	سلامت سازمانی و رفتار ناهنجار

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند -۰/۹۳۰

می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به اینکه Sig و یا سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۱) است می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**فرضیه فرعی دوم:** بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد اجتماعی

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	ضریب همبستگی	متغیر
وجود همبستگی - رابطه معکوس	۰/۰۰۱	-۰/۹۸۷	سلامت سازمانی و رفتار ضد اجتماعی

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی ۰/۹۸۷- می باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به اینکه Sig یا سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۱) است می توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**فرضیه فرعی سوم: بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد بد رفتاری سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد بد رفتاری سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد بد رفتاری سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و بد رفتاری سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	ضریب همبستگی	متغیر
وجود همبستگی - رابطه معکوس	۰/۰۰۰	-۰/۹۰۱	سلامت سازمانی و بد رفتاری

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد بد رفتاری سازمانی ۰/۹۰۱- می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به اینکه Sig و یا سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) است می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی در بعد بد رفتاری سازمانی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**فرضیه فرعی چهارم: بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

(جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ناکارآمد)

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری آزمون	نتیجه
سلامت سازمانی و رفتار ناکارآمد	-۰/۹۳۵	۰/۰۰۰	وجود همبستگی - رابطه معکوس

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناکارآمد ۰/۹۳۵- می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به اینکه Sig و یا سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) است می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**فرضیه فرعی پنجم: بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

(جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار غیرکارکردی)

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	ضریب همبستگی	متغیر
وجود همبستگی - رابطه معکوس	۰/۰۰۱	-۰/۹۳۹	سلامت سازمانی و رفتار غیرکارکردی

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی ۰/۹۳۹- می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به اینکه Sig و یا سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۱) است می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد. فرضیه فرعی ششم: بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.  
فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

(جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و پرخاشگری در سازمان)

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	ضریب همبستگی	متغیر
وجود همبستگی - رابطه معکوس	۰/۰۰۰	-۰/۹۲۵	سلامت سازمانی و پرخاشگری

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان ۰/۹۲۵- می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به اینکه Sig و یا سطح

معنی داری آزمون کوچکتر از  $0/05$  ( $0/000$ ) است می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان  $95\%$  فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ): بین سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

(جدول ۸: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی)

نتیجه	سطح معنی داری آزمون	ضریب همبستگی	متغیر
وجود همبستگی - رابطه معکوس	$0/000$	$-0/971$	سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی

ضریب همبستگی میان متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی  $-0/971$  می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج فوق و همچنین با نظر به این که Sig و یا سطح معنی داری آزمون کوچکتر از  $0/05$  ( $0/000$ ) است می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان  $95\%$  فرض صفر رد شده و میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**بررسی میزان پیش‌بینی‌کنندگی سلامت سازمانی از طریق رفتارهای ضد شهروندی**

همانطور که پیش تر نیز اشاره شد فرضیات پژوهش به وجود رابطه معنادار میان متغیرهای مستقل سلامت سازمانی با متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی سازمانی و ابعاد آن می‌پردازد. لیکن جهت بررسی رابطه تأیید شده می‌توان از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کرد. هر چند جدول همبستگی پیرسون وجود رابطه معنادار میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته را اثبات می‌کند لیکن رگرسیون کمک می‌کند تا میزان این رابطه و در حقیقت اندازه تأثیر هر یک از عوامل نیز مشخص گردد. در تحلیل

رگرسیون ضریب همبستگی چندگانه نشان دهنده شدت رابطه متغیرهای مستقل بطور کلی با متغیر وابسته است؛ ضریب تعیین معرف میزان تغییرپذیری در متغیر وابسته است که بوسیله رگرسیون می‌توان آن را توضیح داد، ضریب تعیین تعدیل شده همان ضریب همبستگی چندگانه صرفنظر از اریب ناشی از حجم نمونه است و خطای معیار میزان پراکندگی داده‌ها را حول رگرسیون نشان می‌دهد. داده‌های به دست آمده به شرح زیر می‌باشد:

(جدول ۹: ضرایب رگرسیون) سلامت سازمانی و رفتار ضدشهروندی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۰۰۰	۰/۱۰۱	۰/۱۰۴	۰/۳۲۳

شدت همبستگی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ۰.۱۰۱ بوده و از آنجا که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۵ درصد است لذا خطی بودن مدل تایید می‌شود.

معادله رگرسیون به شکل زیر است:

$$y = 5.32 - 0.653x$$

که در این معادله متغیرهای مستقل به ترتیب عبارتند از:

$$X = \text{سلامت سازمانی}$$

و متغیر وابسته عبارت است از:

$$Y = \text{رفتار ضد شهروندی سازمانی}$$

نتایج حاصل از فرضیه اول

بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناهنجار کارمند در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

به دلیل اینکه توزیع متغیر سلامت سازمانی و متغیر رفتار ناهنجار کارمند با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به صورت نرمال مشخص شده است لذا از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین درجه همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و رفتار ناهنجار کارمند استفاده شده است.

از آنجا که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ناهنجار کارمند

در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۹۳۰- می‌باشد.

نتیجه به دست آمده از فرضیه هفتم با نتایج تحقیق طاهری (۱۳۸۸) که در پژوهش خود به بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار ناهنجار پرداخته، همخوانی دارد.

طاهری (۱۳۸۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران پرداخته است. در این پژوهش ویژگی‌های شش‌گانه انسجام نهادی، نفوذ مدیر در مقامات مافوق، مراعات، ساخت دهی، حمایت به وسیله منابع و تأکید علمی، عوامل اصلی مورد سنجش در سلامت سازمانی بوده است. یافته‌های تحقیق فوق نشان داد که بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران همبستگی بالایی وجود دارد. بیشترین تأثیر بر متغیر روحیه مربوط به بعد مراعات بوده و ابعاد ساخت دهی، حمایت منابع و انسجام نهادی به ترتیب تأثیرات بعدی را داشته‌اند. همچنین میزان سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستان‌های تهران نامناسب تشخیص داده شد و می‌توان گفت سلامت سازمانی نامناسب مدارس تا حد زیادی در کاهش روحیه دبیران دخیل بوده است. همچنین بین سلامت سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های ده‌گانه ذکر شده رابطه متوسطی تشخیص داده شد.

### نتایج حاصل از فرضیه دوم

**بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ضد اجتماعی در کارکنان وزارت**

**تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

به دلیل اینکه توزیع متغیر سلامت سازمانی و متغیر رفتار ضد اجتماعی با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به صورت نرمال مشخص شده است لذا از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین درجه همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و رفتار ضد اجتماعی استفاده شده است.

از آنجا که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ضد اجتماعی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۹۸۷- می‌باشد.

نتیجه به دست آمده از فرضیه هشتم با نتایج تحقیق عسگریان (۱۳۸۸) که در پژوهش خود به بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار ضد اجتماعی کارکنان پرداخته، همخوانی دارد.

عسگریان (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین فشار روان‌تنی مدیران و سلامت سازمانی مدارس دخترانه دولتی ابتدایی شهر تهران پرداخت. سلامت سازمانی مدارس، با توجه بر وجود میلیون‌ها دانش آموز در مدارس سراسر کشور به ویژه در مدارس ابتدایی که دانش آموزان دوران حساس زندگی خود را به لحاظ



شکل گیری شخصیت و زیرسازی دوران پسین آموزش و پرورش می‌گذرانند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هر آینه مدارس از سلامت سازمانی برخوردار نباشند، توانایی‌های لازم را برای انجام وظیفه تربیتی خود نداشته و در نتیجه فاقد زمینه های کشت، رشد و تربیت خواهند بود. سلامت سازمانی مدارس، چون هر سازمانی با سلامت روان و تن مدیران ارتباط دارد. مدیران مدارس بدور از سلامت روان و تن، نمی‌توانند فضای مطلوب کاری را جهت حصول هدف‌های تربیتی بهتر فراهم نمایند. بدین جهت پژوهش حاضر، تحت عنوان رابطه بین فشار روانی‌تنی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهر تهران انجام شده است. یافته‌های حاصل از بررسی ابعاد فشار روانی‌تنی مدیران و ارتباط آن با سلامت مدرسه در نمونه آماری، با اجرای دو پرسشنامه و بهره‌گیری از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد: در مدارس دخترانه ابتدایی شهر تهران، بین استرس مدیران در ابعاد، عدالت در پرداخت ها، عدم شرکت در تصمیم‌گیری، نقل و انتقال مکرر، روابط نامناسب بین همکاران، جبر مدیران بلافصل و مسئولیت متعدد سازمانی و سلامت سازمانی مدارس رابطه معناداری وجود دارد و در ابعاد ابهام در نقش، محیط فیزیکی نامناسب، تعداد ارباب رجوع و عدم تناسب اختیار و مسوولیت، این ارتباط معنادار نیست.

### نتایج حاصل از فرضیه سوم

**بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتاری سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

به دلیل اینکه توزیع متغیر سلامت سازمانی و متغیر بد رفتاری سازمانی با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به صورت نرمال مشخص شده است لذا از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین درجه همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و بد رفتاری سازمانی استفاده شده است.

از آنجا که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از  $0/05$  می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان  $95\%$  میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته بد رفتاری سازمانی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی به دست آمده  $0/901-$  می‌باشد.

نتیجه به دست آمده از فرضیه نهم با نتایج تحقیق مرعشیان (۱۳۹۱) که در پژوهش خود به بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و بد رفتاری سازمانی پرداخته اند، همخوانی دارد.

مرعشیان و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی در خصوص رابطه ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان ادارات تربیت بدنی استان خوزستان به انجام رسانید. هدف از پژوهش

حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی اعم از مراکز و شهرستان‌های استان بودند که تعداد آنها قریب به ۳۰۰ نفر بود. از میان آنها تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر و نیز پرسشنامه سلامت سازمانی مورد استفاده قرار گرفتند. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. نتایج نشان داد که از میان ویژگی‌های شخصیتی، وجدانی بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن و نیز تعهد سازمانی با سلامت سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی چند گانه به روش گام به گام برای ترکیب متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی معنی‌دار است. به عبارت دیگر مشخص شد که از میان مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلپذیر بودن) و همچنین تعهد سازمانی کارمندان به عنوان متغیرهای پیش‌بین، پیش‌بینی کننده برای سلامت سازمانی می‌باشند و بقیه مولفه‌ها در پیش‌بینی سلامت سازمانی، نقشی را ایفا نمی‌کنند.

#### نتایج حاصل از فرضیه چهارم

**بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار ناکارآمد در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

به دلیل اینکه توزیع متغیر سلامت سازمانی و متغیر رفتار ناکارآمد با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به صورت نرمال مشخص شده است لذا از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین درجه همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و رفتار ناکارآمد استفاده شده است.

از آنجا که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار ناکارآمد در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۹۳۵- می‌باشد.

نتیجه به دست آمده از فرضیه دهم با نتایج تحقیق یگانه و همکاران (۱۳۹۱) که در پژوهش خود به بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار ناکارآمد پرداخته‌اند، همخوانی دارد.

یگانه و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران به انجام رسانیدند. هدف اصلی این مقاله، بررسی رابطه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. روش بررسی این پژوهش، مطالعه توصیفی - تحلیلی است که به صورت مقطعی انجام شده است. جامعه آماری، کل کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۹ است؛ ۳۱۲ نفر از کارکنان با استفاده از نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های دو پرسشنامه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. از آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) برای تحلیل داده ها به کمک نرم افزار SPSS ۱۸ استفاده شده است. یافته ها نشان داده بین سلامت سازمانی و ابعاد پنج گانه رفتار شهروندی سازمانی (وظیفه شناسی، احترام و تکریم، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت شهروندی) ارتباط معناداری جود دارد. بنابراین با توجه به رابطه معنادار رفتار شهروندی و سلامت سازمانی، سازمان ها می توانند با ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و همچنین رشد و بهبود مداوم، در رفتار کارکنان بهبودهایی ایجاد نمایند.

### نتایج حاصل از فرضیه پنجم

**بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد رفتار غیرکارکردی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

به دلیل اینکه توزیع متغیر سلامت سازمانی و متغیر رفتار غیرکارکردی با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به صورت نرمال مشخص شده است لذا از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین درجه همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و رفتار غیرکارکردی استفاده شده است. از آنجا که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتار غیرکارکردی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۹۳۹- می باشد.

نتیجه به دست آمده از فرضیه یازدهم با نتایج تحقیق انصاری و همکاران (۱۳۸۸) که در پژوهش خود به بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار غیرکارکردی کارکنان پرداخته اند، همخوانی دارد. انصاری، استادی حسین و جاوری (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان پرداخت. نظر به اهمیت نقش

منابع انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک در سازمان‌ها و مطرح شدن نیروی انسانی به عنوان عمده‌ترین عامل مؤثر در وصول مالیات پس از درآمد ملی در نظام‌های مالیاتی کشورها، پرداختن به عوامل مؤثر بر عملکرد سرمایه انسانی در سازمان‌ها و به طور خاص در سازمان امور مالیاتی کشور حائز اهمیت بسیار است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر نگرش‌های مثبت کاری است. در این پژوهش از یک جامعه آماری ۱۲۱۹ نفری، نمونه‌ای به حجم ۲۷۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها یک پرسشنامه ۴۱ سوالی است و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا به تحلیل توصیفی و سپس به تحلیل استنباطی داده‌ها بر اساس محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس انجام شده است. یافته‌ها حاکی از اثبات فرضیه‌های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری می‌باشد و اینکه توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش‌های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است.

### نتایج حاصل از فرضیه ششم

#### بین سلامت سازمانی و رفتار ضد شهروندی در بعد پرخاشگری در سازمان در کارکنان

#### وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.

به دلیل این که توزیع متغیر سلامت سازمانی و متغیر پرخاشگری در سازمان با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به صورت نرمال مشخص شده است بنابراین از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین درجه همبستگی دو متغیر سلامت سازمانی و پرخاشگری در سازمان استفاده شده است. از آنجا که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ میان متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته پرخاشگری در سازمان در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۹۲۵- می‌باشد.

سوالات در رابطه با متغیر سلامت سازمانی به اندازه گیری مسائلی مانند حمایت از خواسته‌های نامعقول کارکنان، آسیب پذیری در برابر فشارهای محیطی، تحت فشار بودن توسط مدیران، پذیرفتن درخواست مشتریان حتی در صورت عدم برنامه ریزی، نفوذ گروه‌های ویژه مشتریان بر اعضای اداری، تغییر سیاست سازمان توسط مشتریان معترض، مواجه با دشواری از سوی مقامات مافوق، علاقه مندی به تغییر، مراقبت از رفتارهای شخصی کارکنان، مطرح کردن افکار و نگرش‌ها، تضمین ضوابط مشخصی برای عملکرد کارکنان، برنامه ریزی کارها، ارائه اطلاعات و مواد اضافی به درخواست کارکنانف

احساس دوستی و محبت و روحیه بالای کارکنان، انجام کارها با اشتیاق، ارائه حقوق بهتر در مقابل کارهای فوق برنامه، سخت کوشی برای بهبود عملکرد، محیط کاری منضبط و جدی و قدردانی از پیشرفت های حاصله و در مورد متغیر پرخاشگری در سازمان به اندازه گیری مسائلی مانند ترویج شایعات دروغ در مورد دیگران، ارائه اطلاعات نادرست به مافوق به دلیل خصومت، مانع تراشی برای انجام وظایف دیگران، انجام کارهای شخصی با بودجه سازمان و احساس تنفر از یکدیگر می پردازد. بنابراین فرضیه دوازدهم پژوهش تأیید می گردد.

### نتایج حاصل از فرضیه های اول تا ششم

**بین سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه وجود دارد.**

اشاره شد که بروز رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنها را با بحرانهایی جدی مواجه سازد. اشاعه رفتارهای ضد شهروندی در بین کارکنان سازمانهایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه دار و در نهایت در کارکردهای عمومی این سازمانها اختلال ایجاد می کند. لذا ضروریست، رفتارهای ضد شهروندی ریشه یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آنها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارآیی و اثربخشی سازمان افزایش یابد. شناخت علل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه های شخصی و غیرمرتبط با کار، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان و سایر رفتارهایی که منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمانها را تهدید می کنند، از مهم ترین اقداماتی است که در این مورد می توان انجام داد. یکی از عوامل مؤثر در این زمینه عامل سلامت سازمانی است. سازمانی که دارای کارکنانی متعهد و وظیفه شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانالهای ارتباطی باز و موفقیت بالا باشد در مورد ارائه رفتارهای شهروندی نیز موفق خواهد بود.

بنابراین پژوهش پیش رو با این هدف شکل گرفت که بررسی نماید آیا سلامت سازمانی بر رفتارهای ضد شهروندی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیر گذار است؟

بر اساس پرسشنامه تهیه شده با استفاده از ۷۹ سوال رابطه متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته رفتارهای ضد شهروندی مورد بررسی و سنجش قرار گرفت و ضریب همبستگی ۰/۹۷۱ - به دست آمد که نشان می دهد عامل سلامت سازمانی بر رفتارهای ضد شهروندی جامعه مورد بررسی مؤثر است. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

### نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق

پس از اینکه وجود رابطه معنادار میان متغیر مستقل سلامت سازمانی با متغیر وابسته رفتارهای ضد شهروندی و ابعاد آن بوسیله آزمون فرضیه‌های تحقیق صورت گرفت با استفاده از روش رگرسیون میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل نیز تعیین شد.

بر اساس نتایج به دست آمده از این شیوه از آنجا که سطح معنی داری آزمون رگرسیون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ رابطه خطی میان متغیر مستقل سلامت و متغیر وابسته رفتار ضد شهروندی وجود دارد و با توجه به ضرایب رگرسیون عامل سلامت سازمانی بیشترین سهم را در تبیین تغییرات عامل رفتارهای ضد شهروندی دارد.

### محدودیت‌های تحقیق

#### محدودیت های خارج از کنترل محقق

در علوم انسانی و رفتاری بیشتر تحقیقات بر اساس پرسشنامه انجام می‌شود بنابراین یکی از محدودیت های مهم پژوهش پیش رو استفاده از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات است. ابزار پرسشنامه به دلیل ماهیت خود در جمع آوری اطلاعات و تطبیق سوالات پرسشنامه و رفتار فرد پاسخ دهنده دارای محدودیت های ذاتی است که در این تحقیق سعی گردیده روایی و پایایی ابزار مورد بررسی و مدنظر قرار گیرد.

#### محدودیت های تحت کنترل محقق

محدودیت دیگر پژوهش مکان انجام پژوهش است که به دلیل حجم زیاد جامعه از روش نمونه گیری استفاده شده و تنها کارکنان یک سازمان مورد بررسی قرار گرفته است از سوی دیگر دسترسی به افراد پاسخ دهنده نیز با مشکلات فراوانی همراه است.

سومین محدودیت پژوهش پیش رو محدودیت زمانی است که تنها کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طی سال ۹۲ مورد بررسی قرار گرفته و با توجه به تعیین زمان بخش بسیاری از اطلاعات مربوط به کارکنان بازنشسته و یا افرادی که در سال های بعد استخدام شده و در سازمان مشغول به کار می‌شوند قابل استفاده نبوده است.

#### پیشنهادات مبتنی بر تحقیق

#### پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه‌های این پژوهش نشان دهنده این می‌باشد که با بالا رفتن میزان سلامت سازمانی می‌توان مانع از بروز رفتارهای ضد شهروندی شد.

نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که تغییرات بوجود آمده در عرضه نیروی کار، برون سپاری فعالیتها، اخراج، رشد کسب و کارهای کوچک و رشد متناوب کارکنان پاره وقت در صورت ناکافی بودن الزامات سلامتی، مدیریت امن و عدم تقویت استانداردهای کاری می‌تواند منجر به مخاطره افتادن سلامتی کارکنان گردد. یافته‌ها حاکی از آن است عواملی که بر روی سلامتی محیطهای کاری اثر منفی می‌گذارند از طریق تعامل اجتماعی بین کارکنان و سرپرستان کاهش می‌یابند.

بدین ترتیب، حمایت اجتماعی در محیط کار یکی از عوامل اصلی مشخصات شغل در مدل تنش شغلی می‌باشد. با ایجاد جو سازمانی امن، امنیت شغلی، ساعات کاری رضایت بخش، دستمزد کافی و رفتارهای منصفانه می‌توان موجب ارتقای میزان سلامت سازمانی شد.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه‌های هفتم تا دوازدهم: نتایج فرضیه‌های هفتم تا دوازدهم نشان دهنده این می‌باشد که با بالا بردن میزان سلامت سازمانی می‌توان مانع از بروز رفتارهای ضد شهروندی شد.

### پیشنهاداتی برای پژوهش های آتی

۱- به محققان آتی پیشنهاد می‌شود رابطه‌ی سلامت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی را در سایر سازمان ها مورد بررسی قرار دهند.

۲- در مورد تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود دولتی، خصوصی و یا نیمه دولتی بودن سازمان مورد بررسی به عنوان یکی از شاخص ها در پژوهش لحاظ شود.

۳- پیشنهاد می‌شود پرسشنامه های دیگر با روش های متفاوت مورد استفاده قرار گیرد و با استفاده از تحلیل عاملی پرسشنامه‌ای درخور شرایط کاری داخل کشور تهیه و بومی سازی شده و مورد استفاده قرار گیرد.

## منابع

### الف- فارسی

۱. انصاری، غ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار غیرکارکردی کارکنان ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل.
۲. بیک زاده، ج، بیرامی امین لویی، ه. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، ماهنامه علمی اجتماعی اقتصاد و فرهنگ، کار و جامعه.
۳. جاهد، ح. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، ۲۱، ۱۵۹-۱۶.
۴. طاهری عطار، غ (۱۳۸۸). عدالت سازمانی، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، شماره ۲۰۴، ۲۰۲، ۲۰۳.
۵. قربانی، م (۱۳۸۶). عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، ماهنامه صنعت و کارآفرینی، شماره ۲۲، ص ۲۷-۳۰.
۶. عسگریان، م. (۱۳۸۸) . بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار ضد اجتماعی کارکنان . پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
۷. مرعشیان، ل. (۱۳۹۱) . بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و بد رفتاری سازمانی . پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۸. یگانه . ن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و رفتار ناکارآمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۹. ناظم، ف، کریم زاده، ص، قادری، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی. فصلنامه پژوهش اجتماعی، ۳(۹)، ۸۹-۱۱۵.



ب- انگلیسی

1. Ball, G.A., Trevino, L.K., & Sims Jr., H.P.(1994). Just ant unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37(2):299-318.
2. Baron, R.A. (1994). The physical environment of work settings: Effects on task performance, interpersonal relations, and job satisfaction. In B.M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*
3. Bolino, M.C., Turnley, W.H. and Bloodgood, J.M. (2002), Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations, *Academy of Management Review*, 27, (4): 5-22
4. Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (Eds). (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
5. Greenberg, J.(1990). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71(2).
6. Griffin, R.W., A. O'Leary-Kelly & J. Collins.(1998). Dysfunctional work behavior in organizations. In C.L., Cooper and D.M. Rousseau (Eds.) *Trends in organizational behavior*. Volumes 5. John Wiley & Sons.
7. Hoy, W.K. & Woolfolk, A. (1993). Schools manager's motivations of efficiency and organizational health. *Elementary School Journal*, 42(11)
8. Jelinek, R.; Ahearn, M. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force, *Industrial Marketing Management*, 35:457-467
9. Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24,391-419
10. Pearce, C.L., Giacalone, R.A.)2003(Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams, *Journal of Applied Social Psychology*, 33/1:58-75
11. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant

workplace behaviors: a multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.

12. Skarlicki, D.p., & Folger, R. (1997). Relation in the Workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3):434

13. Spector P. E.' Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*. 12: 269-292.

14. Vardi, Y & Wiener (1996) Misbehavior in organizations: A motivation framework. *Organization science*, 7:151-165

15. Wilkersoun, B. (2006). *The advantage: Why organizational health trumps everything else in business*. John Wiley & Sons.

16. Wilson, E. (2001). "The Impact of Organizational health on Correctional Staff", *journal of criminal health on Correctional Staff*, *journal of criminal justice*, Vol. 31, Issue 2, pp, 155-168.

17. Yoon, L & Suh, R.A. (2003). The physical environment of work settings: Effects on task performance, interpersonal relations, and job satisfaction. In B.M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*,