

رابطه ی سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان

نادر سلیمانی^{۱*}، محمد حسین سیری^۲

(۱) استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران
(۲) دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران
*نویسنده مسئول: drnasoleimani@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۸۹/۸/۲۱ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۸۹/۸/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله ۸۹/۱۱/۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ی سلامت روانی معلمان با رفتار شهروندی سازمانی^۱ آنان در مدارس شهرستان پاکدشت بود. تحقیق به شیوه ی توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه ی آماری شامل کلیه ی معلمان مدارس پاکدشت (دوره های سه گانه) در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ به تعداد ۲۲۹۷ نفر بود. حجم نمونه ی پژوهش مطابق با جدول مورگان ۳۳۰ نفر برآورد گردید که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ی رفتار شهروندی سازمانی (پود ساکف و همکاران، ۱۹۹۷) و پرسشنامه ی سلامت روانی (GHQ-28) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین مؤلفه های سلامت روانی معلمان یعنی علایم جسمانی، اضطراب و بی خوابی، کارکرد اجتماعی، افسردگی و سطح رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی مشخص کرده است که دو مؤلفه ی افسردگی و کارکرد های اجتماعی می توانند به عنوان پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان عمل نمایند.

کلید واژه ها: رفتار شهروندی سازمانی، سلامت روانی، معلم، پاکدشت.

¹ Organizational citizenship behavior

مقدمه

دسترس سازمان را افزایش داده و از سوی دیگر مکانیزم‌های کنترل پرهزینه‌ی رسمی را کاهش می‌دهد. امروزه شهروندان به عنوان اعضای تشکیل دهنده‌ی اجتماعات بشری، کانون توجه کسانی هستند که می‌خواهند به نحوی در زندگی انسان‌ها نقش داشته باشند. سیاست «شهروندان اولویت اول هستند» تا چندی پیش، سیاست رایج کشورهای بود که نگاه خود را از بوروکراسی دولتی برگرفته و به بیرون، نظرانداخته بودند. اکنون در شرایطی هستیم که سیاست مذکور جهانی شده و همه‌ی سازمان‌ها، جهت ثبات و تحقق اهداف خود ملزم به ملاحظه‌ی مقوله‌ی شهروندی در رأس امور سازمانی خود شده‌اند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی، به عنوان منبع اجتماعی تعاملات رفتاری بر دریافت پاداش‌های اجتماعی مبتنی شده است. بنابراین زمانی که کارکنان احساس کنند، دریافت ارزشمندی از سازمان دارند طبعاً سطح رفتار شهروندی سازمانی خود را نیز افزایش خواهند داد. از کارکنان انتظار می‌رود، نه تنها به طور فردی بهره‌ورتر شوند بلکه لازم است، بهره‌وری را از طریق کمک به اطرافیان خود نیز افزایش دهند. اهمیت کاربردی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، در این است که کارآیی سازمانی، نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی را ارتقا خواهد بخشید (اورگان، ۱۹۸۹، پودساکف^۴ و همکاران، ۲۰۰۰). رفتار

شرایط کاملاً متحول حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثر بخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، آشکار می‌کند. نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (دیپائولا و هوی^۱؛ ۲۰۰۵). بی تردید این کارکنان وجه متمیز سازمان‌های اثر بخش از غیر اثر بخش هستند (پاد ساکوف و همکاران، ۲۰۰۰) زیرا سازمان را موطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم‌داشتی فرا تر از وظایف رسمی و معین خود عمل کنند و از هیچ کوششی فرو گزار نمی‌کنند (به نقل از زین آبادی و بهرنگی، ۱۳۸۷، ص ۲۶). در عصر حاضر چنین رفتارهای سودمند و فرانقشی را که به صورت اختیاری و داوطلبانه T طوری که خارج از نقش رسمی و شرح وظایف کارکنان است و به طور مستقیم مورد تشویق و پاداش ناظرین سازمانی قرار نمی‌گیرد رفتار شهروندی سازمانی می‌نامند. صاحب نظران سازمانی اعتقاد دارند که همه‌ی سازمان‌ها به کارکنانی با تمایل به حرکت در فراسوی الزامات رسمی شغل، نیاز دارند (موریسون^۲، ۱۹۹۴).

اورگان^۳ (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را نوعی وضعیت مطلوب می‌پندارد؛ زیرا چنین رفتاری از یک سو، منابع موجود در

¹. Dipaola & Hoy

². Morison

³. Organ

⁴. Podsakoff

سرنوشت دیگران مربوط می شود (مارکوزی و ژان، ۲۰۰۴).

همان طور که ملاحظه می شود سازمان ها، به ویژه سازمان های کشورهای جهان سوم، که نیازمند جهشی عمده در افزایش کارآمدی می باشند باید زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیران آنها با طیب خاطر، تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را جهت اعتلای اهداف سازمانی شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده سازی این گونه رفتارها، فراهم گردد (مقیمی، ۱۳۸۴).

در میان مقالات و کتب، تنها تعداد محدود و ناچیزی به موضوع OCB معلمان پرداخته اند (دی پائولو همکاران، ۲۰۰۵؛ اپلاتکا^۱، ۲۰۰۶). دلایل این امر از دو جهت قابل بررسی است، اول آنکه نقش مهم این متغیر، هنوز به طور کامل و گسترده درک نشده، دیگر این که ممکن است بدیع بودن و بومی نشدن آن در مدارس، انگیزه های پژوهشی زیادی را ایجاد نکرده باشد (زین آبادی و بهرنگی، ۱۳۸۷). به طور حتم برای مواجهه ی مناسب با حساسیت های اجتماعی، تقاضاها و چالش های متنوعی که مدارس را محصور کرده است، اعمال اصلاحات گوناگون ضرورت دارد و در این میان معلم، مهمترین و اصلی ترین عاملی است که موفقیت آن را تضمین می کند. اثر بخش مدارس در چنین شرایطی، به تلاش معلمان بستگی دارد. تلاشی که در چارچوب و

شهروندی سازمانی دارای چهار وجه بنیادی است: ۱- رفتاری فراتر از آن چه که سازمان به طور رسمی برای کارکنان تبیین نموده است. ۲- رفتاری که به صورت اختیاری و بر اساس اراده ی فردی می باشد. ۳- رفتاری که به طور مستقیم پاداشی به دنبال نداشته است. ۴- رفتاری که در موفقیت عملیات سازمان، مؤثر و ارزشمند است (کاسترو همکاران، ۲۰۰۴).

اورگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را مرکب از پنج بُعد می داند که عبارت است از: ۱) آداب اجتماعی؛ نوعی رفتار سازمانی است که مبین میزان مشارکت فرد در زندگی اجتماعی سازمان است مثل حضور در فعالیت های فوق برنامه در زمان عدم نیاز جدی به فرد مذکور، مطالعه ی کتاب و مجلات، حمایت از توسعه ی تغییرات، افزایش اطلاعات عمومی در جهت ارتقای سطح آگاهی کارکنان. ۲) وجدان کاری؛ شامل رفتارهایی، فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله ی سازمان در محیط کاری است مثل کار در بعد از ساعت اداری برای سود رساندن به سازمان- کار در شرایط بد مثل بیماری. ۳) نوع دوستی؛ عبارت است از: رفتارهایی سودمند و مفید مانند دلسوزی و صمیمیت که به حل مشکلات کاری کارکنان سازمان کمک می کند. ۴) جوانمردی؛ شکیبایی در مقابل سختی و دشواری های اجتناب ناپذیر کاری و اجتناب از شکایت. ۵) نزاکت؛ حساسیت به میزان اثر گذاری اقدامات شخصی که به

¹. Oplatka

آنجا که OCB معلمان، متغیری نوپاست و هنوز به مفهوم سازی‌ها و تحلیل‌های تجربی بیشتری نیاز دارد؛ لازم است پژوهشگران ایرانی از این میدان دور نباشند (زین آبادی و بهرنگی، ۱۳۸۷).

برای رفتار تدریس به عنوان مهم‌ترین کارکرد معلمان نمی‌توان به راحتی و به صراحت حد و مرزی فراتر از وظیفه مشخص نمود. زیرا تدریس فعالیتی بدون حد و مرز می‌باشد (اویلاتکا، ۲۰۰۶). در نتیجه دی‌پاولا و تاچن (۲۰۰۱) بر این باورند که تعریف و اندازه‌گیری ابعاد شهروندی سازمانی در مؤسسات آموزشی امری ضروری است.

به غیر از دلایل فوق به هفت دلیل می‌توان ضرورت‌های پژوهش OCB معلمان را مد نظر قرار داد: ۱- چالش‌های مبتلا به و ضرورت اصلاحات در مدارس برای اثر بخشی مداوم؛ بدون شک اقدام به اصلاح، بدون بهره‌گرفتن از معلمانی که مقاومتی در برابر آن ندارند، پذیرای آن هستند و برای اثربخشی آن از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (OCB) امکان پذیر نخواهد بود (باگلو و سامچ، ۲۰۰۵؛ گارج و راستوگی؛ ۲۰۰۶). ۲- معلم اصلی‌ترین و مهم‌ترین نیروی انسانی مدرسه است؛ بی‌شک OCB معلمان یکی از متغیرهایی است که نقش به‌سزایی در ایفای بهتر وظایف آموزشی و تدارک بهینه‌ی وظیفه‌ی تدریس معلمان دارد. ۳- نقش OCB معلمان در اثر بخشی مدرسه؛ پژوهش در این زمینه ظرافت‌های مهمی از نقش و

مرزبندی مشخص انجام نمی‌شود، بلکه از آن فراتر می‌رود (گارج و راستوگی^۱، ۲۰۰۶). مدارس امروز نمی‌توانند فقط از مجرای وظایف رسمی معلمان، اهداف خود را به طور کامل و به سرعت محقق کنند (باگلو و سامچ^۲، ۲۰۰۵). بر همین اساس باید پذیرفت که OCB معلمان، برای مدرسی که اثربخشی مداوم، از دغدغه‌های همیشگی آنها به شمار می‌آید، از ضروریات است (دیپائولا و هوی، ۲۰۰۵). در واقع مؤسسات آموزشی در عصر جدید با چالش‌های جدیدی رو به رو هستند؛ چرا که کار کردن در شرایط پیچیده و رقابتی، ویژگی بنیادی سازمان‌های آموزشی می‌باشد (ویگودا و همکاران^۳، ۲۰۰۷). لذا در مجموع می‌توان اذعان داشت رفتار شهروندی سازمانی در مؤسسات آموزشی، به خصوص در بین مدرسان و معلمان از واجبات و نیازهای اساسی نظام آموزشی تمامی کشورها است؛ به طور حتم مؤسسات آموزشی بدون بهره‌مندی از مدرسانی با سطح عالی رفتار شهروندی سازمانی به سختی و کندی قادر به تحقق اهداف خود خواهند بود (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

به طور کلی امروزه متغیر OCB با توجه به چالش‌های متعدد و گوناگون حاکم بر نظام آموزشی اهمیت روز افزونی یافته است؛ اما در میان مقاله‌هایی که در کشورهای قاره‌های گوناگون منتشر شده است، متأسفانه موارد کمی از ایران به چشم می‌خورد. از

¹ Garge & Rastogi

² Bogler & Somech

³ Vigoda et al

مهم و همبسته با رفتار شهروندی سازمانی است. با توجه به رویکرد سیستمی سلامت روانی^۱ انسان و رفتار های او به شکل یک سیستم در نظر گرفته می شود که دارای جنبه های متنوع زیستی، روانی و اجتماعی می باشد. و این جنبه ها دارای تأثیر و تأثرات متقابل می باشند (توکلی، ۱۳۸۴). بدین ترتیب با توجه به رویکرد سیستمی می توان ارتباط بین سلامت روانی، موقعیت های اجتماعی و بروز رفتار های گوناگون را مشاهده کرد، که نوعی از این رفتارها می تواند همان رفتار شهروندی سازمانی باشد. بدیهی است که سازمان های آموزشی نیز چنان که تجربه نشان داده است. برای بروز چنین رفتارهایی و دست یافتن به اهداف آرمانی خود به معلمان و کارکنانی که از سلامت روانی برخوردار باشند نیازمند می باشند. زیرا معلمی که خود از سلامت روان برخوردار نیست، اولاً نمی تواند دانش آموزان سالم تربیت کند، ثانیاً ممکن است در انجام وظایف رسمی و درون نقش خود نیز کارآمد نباشد چه رسد به انجام کارها و امور فراتر از خارج از شرح وظایف رسمی که همان رفتار شهروندی سازمانی می باشند.

مروری بر پیشینه ی پژوهش نشان می دهد که محققان رفتار شهروندی سازمانی را هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته مورد مطالعه قرار داده اند. به عنوان مثال تانگ و ابراهیم (۱۹۹۸) دریافته اند که بین رفتار شهروندی سازمانی با رضایت

شبهه ی تأثیر آن بر اثربخشی مدارس را مشخص می کند و درک بهتر آن، به ایجاد شرایط حمایت کننده از OCB معلمان و متعاقب آن اثربخشی مدارس کمک خواهد کرد. ۴- مدارس، مهم ترین سازمان خدماتی و با حساسیت های اجتماعی بالا؛ نقش و وظیفه ی سنگین و چندگانه ی فنی-اقتصادی، انسانی-اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و آموزشی که به مدارس محول شده، آنها را به سازمان های خدماتی بسیار مهم تبدیل می کند. ۵- تدریس حرفه ای پیچیده، ظریف و اشتیاقی بی منتها؛ لازم است بسیاری از رفتارهای معلمان خارج از محدوده ی رسمی وظایف و فراتر از آن انجام شود و چون تدریس حرفه ای، حد و مرزی ندارد. بنابراین تلاش برای تعریف و تعیین دقیق وظایف معلمان در آن ناکام خواهد ماند. ۶- شرح وظایف رسمی در مدرسه کافی نیست؛ شرح وظایف رسمی معلمان نمی تواند تمام رفتارهای مورد نیاز برای اثربخشی و تحقق اهداف مدرسه را پیش بینی کند (دیپائولاو موران، ۲۰۰۱؛ باگلو و سامچ، ۲۰۰۵). ۷- ضرورت فهم درک بیشتر متغیر OCB؛ پژوهش در این مورد دانش موجود را افزایش داده، مفهوم OCB را به مرزهای فراتر از مرزهای سازمان های غیر آموزشی سرایت می دهد.

مطالعه ی دقیق و همه جانبه ی رفتار شهروندی سازمانی معلمان در گرو شناخت عوامل همبسته با چنین رفتارهایی است. سلامت روانی معلمان یکی از ویژگی های

^۱ . Bio-psychological

درونی و بیرونی، عزت نفس، کاهش استرس کاری و تحقق اهداف فردی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. دن هولم^۱ (۲۰۰۲) در پژوهش خود دریافته است که رفتار شهروندی سازمانی با اعتماد (اعتماد به همکاران، مدیر و دانش آموزان) و همچنین با سن و سابقه‌ی کاری معلمان رابطه دارد. طبق این گزارش مدرسان جوان تر (بین ۲۱ تا ۲۵ سال) با تجربه کاری (۶ تا ۱۰ سال) نسبت به معلمان مسن تر (۴۱ تا ۴۵ سال) و با تجربه (۱۶ تا ۲۰ سال) رفتار شهروندی بیشتری از خود بروز می دهند (به نقل سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). بوگلا و سامچ (۲۰۰۴) از طریق بررسی "تأثیر توانمند سازی معلمان بر تعهد شغلی، حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس" به این نتیجه دست یافته اند که رفتار شهروندی سازمانی معلمان با توانمند سازی، تعهد شغلی و تعهد حرفه ای رابطه دارد. دیباثولا و هوی و کوه (۱۹۹۵) دریافته اند که OCB معلمان می تواند به طور مستقیم به اعتلای یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان کمک کنند. شیکاواکن جی (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیده است که بین رفتار شهروندی سازمانی و فرسودگی روانی ارتباط منفی وجود دارد. محقق پیشنهاد می کند فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی در محیط کار برای جلوگیری از فرسودگی روانی اشاعه داده شود (به نقل از ایوبی راد، ۱۳۸۸، ص ۶۷)

داف^۲ (۲۰۰۷) دریافته است که عوامل شخصیتی بر سطح رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد. ابوالاینان (۲۰۰۷) در پژوهش خود دریافته است که کارمندان با دیانت و پایداری روانی بالا از خود رفتار شهروندی سازمانی بیشتری بروز می دهند و همچنین اگر ارتباطی بین برون گرایی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی مشاهده نشده است، اما این پژوهش ها نشان می دهد که دیگر ویژگی های شخصیتی مثل گشودگی برای تجربه های جدید بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار می باشند (به نقل از قنبری، ۱۳۸۸، ص ۴۱). نتیجه ی تحقیق شپمن و زارت (۲۰۰۸)^۳ حاکی از این است که بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه ی معکوس وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش سطح فرسودگی شغلی، میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی کاهش می یابد. سونر پلات^۴ (۲۰۰۹) نشان داده است که معلمان مدارس راهنمایی رفتار شهروندی سازمانی بالایی به ترتیب در مؤلفه های آداب، نوع دوستی، وجدان کاری و جوانمردی بروز نشان می دهند. تحقیقات پلات روی رفتار شهروندی سازمانی نشان می دهد که این رفتار در سازمان ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و عملکرد گردیده است، در حالی که هزینه ها را کاهش می دهد و تمایل کارکنان به شرکت در تصمیم گیری ها را افزایش می دهد.

². Duff

³. Stephen Schepman & Michael Zarate

⁴. Soner Polat

¹. Denholm

مؤثر است (وان امریک و اوما، ۲۰۰۷). همچنین علاوه بر شخصیت، ادراکات و عقاید معلمان نیز نقش مهمی در بروز رفتار شهروندی سازمانی آنان دارد (اپلاتنکا، ۲۰۰۷). جورایس^۱ (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان داده است؛ بین جو سازمانی مؤسسات آموزشی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؛ بدین ترتیب که در مؤسساتی می توان شاهد بروز بیشتر رفتار شهروندی سازمانی معلمان بود که به احتمال زیاد جوی در آنها حاکم است که در آن مدرسانی حمایت کننده (تخصص گرایی مدرس)، مدیرانی گرم و صمیمی (رهبری آموزشگاه)، مراکز آموزشی قوی (انتشارات علمی) و ارتباط نزدیک با جامعه و والدین (مشارکت اجتماعی) نمایان شود.

پژوهش حاضر با توجه به نقش مهم متغیرهای مهم روانی و خصیصه ای در OCB (کریست^۲ و همکاران، ۲۰۰۳؛ وان امریک^۳، ۲۰۰۷؛ به نقل بهرنگی، ۱۳۸۷، ص ۷۳) انجام گرفته است. از آنجایی که معلم مهمترین نیروی انسانی مدرسه و سلامت روانی او یکی از ویژگی های مهم و همبسته با رفتار شهروندی سازمانی او است، پژوهش حاضر به بررسی رابطه ی میان سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته و درصدد بررسی فرضیه های زیر بوده است:

نتایج تحقیقات جداگانه توره (۱۳۸۵) و زارعی متین و جندقی (۱۳۸۵) حاکی از این است که بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه ی مثبت وجود دارد. مقیمی (۱۳۸۴) در پژوهش خود نشان داده است که هیچ یک از متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سن، سابقه و ...) با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط ندارند. مهدیون و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود دریافته اند که بین ابعاد شخصیت (درونگرایی، سازش پذیری، وظیفه شناسی، گشودگی) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه ی مثبت وجود دارد. بر عکس بعد روان رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه ی منفی دارد. اله توکلی و همکاران (۱۳۸۸) دریافته اند که بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه ی قوی وجود دارد. بنابراین سازمان ها می توانند در جهت افزایش سطح تعهد سازمانی، از طریق آموزش رفتار شهروندی سازمانی در این زمینه اقدام لازم را به عمل آورند. زین آبادی و بهرنگی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان "رفتار شهروندی سازمانی معلمان تحلیلی بر ماهیت، روش شناسی پژوهش، پیش آیندها و پس آیندها" دریافته اند که متغیرهای روانی (که در متغیرهای فردی مطرح شده اند) نقش مهمی را در تعیین رفتار شهروندی سازمانی معلمان ایفا می کنند (کریست، ۲۰۰۳) و شخصیت معلم و ابعاد آن (معلمان دگر دوست و برونگرا و معلمان با وظیفه شناسی بالا) در بروز رفتار شهروندی سازمانی آنان

^۱. Jurewicz

^۲. Christ et al

^۳. Van Emmerik

- ۱- بین سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین وضعیت جسمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین اضطراب و بی‌خوابی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین کارکرد های اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین افسردگی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین مؤلفه های سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان همبستگی چندگانه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری پژوهش، شامل کلیه ی معلمان شاغل در مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان پاکدشت به تعداد ۲۲۹۷ نفر بوده و حجم نمونه ی آن با توجه به جدول مورگان ۳۳۰ نفر برآورد گردید. که این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.

جدول ۱. توزیع فراوانی جامعه و نمونه ی تحقیق به تفکیک مقطع تحصیلی

دوره تحصیلی	جامعه آماری		نمونه آماری	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد
ابتدایی	۸۵۱	۳۷	۱۲۲	۳۷
راهنمایی	۶۵۸	۲۹	۹۵	۲۹
متوسطه	۷۸۸	۳۴	۱۱۳	۳۴
جمع کل	۲۲۹۷		۳۳۰	

پرسشنامه اخذ نمره ی ۲۲ به بالا بیانگر علایم مرضی می باشد. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ی رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ سؤال تدوین شده است. این پرسشنامه پنج مؤلفه ی رفتار شهروندی سازمانی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی را مورد سنجش قرار می دهد. نحوه ی نمره گذاری مطابق با طیف هفت درجه ای لیکرت خیلی

ابزار برای سنجش سلامت روانی معلمان از پرسشنامه ی روانی ۲۸ گویه ای استفاده شده است. این پرسشنامه توسط گلدبرگ^۱ (۱۹۷۹) تدوین شده است. پرسشنامه، دارای ۲۸ گویه است که چهار مؤلفه ی علایم مرضی جسمانی (۷ سؤال)، علایم اضطراب و بی خوابی (۷ سؤال)، علایم سوء کارکردهای اجتماعی (۷ سؤال)، علایم افسردگی (۷ سؤال) را می سنجد. در هر مؤلفه کسب نمره ی ۶ به بالا نشانه ی وجود اختلال و در کل

^۱. Goldberg

همکاران برای مؤلفه های پنج گانه نوع دوستی به میزان ۰/۸۵، وجدان کاری ۰/۸۲، جوانمردی ۰/۸۵، نزاکت ۰/۸۵ و آداب اجتماعی ۰/۷۰ گزارش شده است.

شیوه ی تجزیه و تحلیل داده ها. برای توصیف آماری داده ها از آماره های میانگین، درصد، فراوانی، انحراف استاندارد و ... و برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره، بهره گیری شده است.

یافته ها

یافته های پژوهش حاضر به دو صورت توصیفی و تحلیلی و به شرح زیر ارائه می شوند:

الف) یافته های توصیفی

جدول ۲. توصیف آماری متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه های آن

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف استاندارد
نوع دوستی	۳۰۸	۴/۹۳۵۲	۱/۰۰	۶/۷۵	۱/۳۸۶۱۸
وجدان کاری	۳۰۸	۵/۰۳۴۱	۱/۸۰	۷/۰۰	۰/۹۴۴۷۴
جوانمردی	۳۰۸	۴/۶۷۲۹	۱/۴۰	۷/۰۰	۱/۲۳۳۶۶
نزاکت	۳۰۸	۴/۶۹۲۶	۲/۲۵	۷/۰۰	۱/۰۴۸۶۶
آداب اجتماعی	۳۰۸	۴/۶۹۲۶	۲/۲۵	۷/۰۰	۱/۰۴۸۶۶
رفتار شهروندی	۳۰۸	۴/۸۵۶۲	۱/۴۶	۶/۹۲	۰/۷۸۴۰۳

آن بالاتر از میانگین قرار گرفته اند که در این میان وجدان کاری بالاترین مقدار ۵/۰۳ و جوانمردی کمترین ۴/۶۷ را به خود اختصاص داده اند.

زیاد (۷)، زیاد (۶)، نسبتاً زیاد (۵)، متوسط (۴)، نسبتاً کم (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) است. نحوه ی نمره گذاری برخی سؤال ها معکوس است. نظر به اینکه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) بر مبنای چارچوب نظری متقن از جمله اورگان (۱۹۸۸) تنظیم شده است و در تحقیقات قبلی مورد استفاده گردیده است از روایی محتوایی لازم برخوردار است. در این پژوهش پرسشنامه ی مذکور به تأیید چند نفر متخصص ذی ربط رسیده است. ضرایب پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط پودساکف و

با توجه به این نکته، که نقطه ی برش پرسشنامه مذکور عدد ۴ می باشد، در نتایج به دست آمده در جدول فوق، شاهد هستیم که متغیر رفتار شهروندی و تمام مؤلفه های

جدول ۳. توصیف آماری متغیر سلامت روانی و مؤلفه های آن

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	مینیمم	ماکزیمم	انحراف استاندارد
علائم جسمانی	۲۷۲	۵/۰۵۸۸	۰/۰۰	۱۹/۰۰	۴/۰۵۹۰۹
اضطراب بیخوابی	۲۷۴	۵/۲۱۹۰	۰/۰۰	۲۱/۰۰	۴/۰۶۲۱۸
کارکرد اجتماعی	۲۶۳	۵/۹۳۵۴	۰/۰۰	۱۴/۰۰	۲/۷۲۱۰۷
افسردگی	۲۸۲	۲/۰۶۰۳	۰/۰۰	۱۷/۰۰	۳/۳۹۹۸۰
سلامت روانی	۲۳۴	۱۷/۸۸۰	۰/۰۰	۵۸/۰۰	۱۱/۰۰۸۹۰

ی درصدها نشان می دهد که ۷۰/۹ درصد معلمان از جنبه های کلی سالم و ۲۹/۱ درصد آنها دارای علایم مرضی در ابعاد سلامت روانی می باشند.

(ب) یافته های استنباطی. به منظور بررسی رابطه ی مؤلفه های سلامت روانی و رفتار شهروندی از ضریب همبستگی پیرسون و همچنین تعیین مؤلفه های پیش بینی کننده از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج آزمون فرضیه ها در جدول ۴ خلاصه شده اند.

همانگونه که در جدول ۳ پیدا است نمونه ی مورد پژوهش از نظر مؤلفه های چهارگانه ی سلامت روانی توانسته اند امتیاز کمتر از ۶ را کسب کنند، بنابراین نمونه ی مورد مطالعه در مؤلفه های چهارگانه از سلامت برخوردار هستند. نگاهی به سطر آخر جدول نشان می دهد که میانگین سلامت روانی افراد مورد مطالعه کمتر از ۲۲ است، بنابراین نمونه ی مورد مطالعه از سلامت روانی برخوردار هستند (با توجه به این که روش نمره گذاری این پرسشنامه معکوس است). نتایج مقایسه

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین مؤلفه های سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی

مؤلفه های سلامت روانی	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
علایم جسمانی	۲۷۲	-۰/۱۴۹	۰/۰۱۴
اضطراب و بیخوابی	۲۷۴	-۰/۱۸۰	۰/۰۰۳
کارکرد اجتماعی	۲۶۳	-۰/۲۰۸	۰/۰۰۱
افسردگی	۲۸۲	-۰/۲۳۰	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۲۳۴	-۰/۲۳۸	۰/۰۰۰

علایم مرضی جسمانی، اضطراب و بی خوابی، کارکرد اجتماعی، افسردگی و شاخص کلی سلامت روانی با رفتار شهروندی سازمانی به احتمال ۹۹ درصد معنادار هستند.

همانگونه که جدول فوق نشان می دهد ضریب همبستگی بین سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۲۳۸- محاسبه شده است که به احتمال ۹۹ درصد معنادار است. همچنین ضرایب همبستگی به دست آمده بین مؤلفه های چهارگانه سلامت روانی

جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل واریانس

منبع تغییر پذیری	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰/۱۵۱	۲	۵/۰۷۶	۸/۶۷۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۳۵/۱۹۲	۲۳۱	۰/۵۸۵		
کل	۱۴۵/۳۴۳	۲۳۳			

متغیر مستقل: (عدد ثابت)، افسردگی، کارکرد اجتماعی

ضریب محاسبه شده به احتمال ۹۹ درصد معنادار است. این بدان معنی است که دو

مقدار R برابر ۰/۲۶ محاسبه شده است که با توجه به مقدار F و سطح معناداری ۰/۰۰۰

شکایت نمی کنند. اما نتایج این تحقیق با برخی از پژوهش ها ناهمخوان است که ممکن است به خاطر همبستگی رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای دیگری باشد که در مناطق مختلف می تواند متفاوت باشد از قبیل؛ فرهنگ، سبک رهبری مدرسه، سیاست سازمانی و انگیزش و ...

نتایج آزمون فرضیه های تحقیق حاضر نشان می دهند که بین مؤلفه های سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه ی منفی وجود دارد ($P \leq 0/05$). این بدان مفهوم است که هر چقدر علائم مرضی در سلامت روانی معلمان بیشتر بروز نماید رفتار شهروندی سازمانی آنان در محیط کار رو به کاهش می گذارد. این یافته با تحقیقات شیکاواکن جی (۲۰۰۶)، تانگ و ابراهیم (۱۹۹۸) و مهدیون و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت معلمان افرادی هستند که با فکر، روح و روان دانش آموزان خود سر و کار دارند. در نتیجه برای انجام وظایف خود باید خودشان در درجه ی اول از سلامت فکری و روانی برخوردار باشند به بیان دیگر هر چه معلمان از سلامت روانی بیشتری برخوردار باشند از خود عملکردهای فراتر از سلامتی نشان خواهند داد و در نتیجه در اثربخشی مدرسه موثرتر خواهند بود. پس باید تدابیری اندیشیده شود که افرادی که دارای سلامت روانی می باشند به این شغل گمارده شوند و پس از شروع دوران خدمت نیز شرایطی ایجاد گردد تا معلمان در طی دوره خدمتی

مؤلفه ی افسردگی و کارکردهای اجتماعی می توانند به عنوان پیش بینی کننده های رفتار شهروندی سازمانی نقش آفرینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی تحقیق حاضر نشان می دهد که سطح رفتار شهروندی سازمانی در تمامی مؤلفه ها در میان معلمان مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. این نتیجه برای فعالیت تدریس که امری حرفه ای تلقی می شود، و به شوق و علاقه ی معلمان وابسته است، دور از انتظار نیست. این یافته با نظریه ها و پژوهش های قبلی همخوان است. در این خصوص تحقیقات تانگ و ابراهیم (۱۹۹۸)، بوگلی و سامچ (۲۰۰۴)، سونر پلات (۲۰۰۹)، هویدا و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان می دهند که رفتار شهروندی سازمانی معلمان بالاتر از حد متوسط است. در تبیین این یافته، می توان گفت که همواره از معلمان انتظار می رود که برای پیشبرد مقاصد مدرسه به ویژه، پیشرفت دانش آموزان از خود تلاش های بیشتری نشان دهند، با توجه به نتایج حاصل می توان گفت که بیشتر معلمان شهرستان پاکدشت از نظر بروز رفتارهای فراتر از ابعاد مختلف بالاتر از سطح میانگین قرار دارند. یعنی در انجام وظایف مسئولیت پذیرند، همکاران خود را در جهت انجام کارهای مدرسه حمایت می کند، در جهت بهبود شرایط آموزشی تلاش می کنند و تا حد امکان در انجام کارهای خود شرایط دیگر همکاران را مورد توجه قرار میدهند و در ناملايمات کار پیوسته گله و

سازمانی معلمان تحلیلی بر ماهیت، روش شناسی پژوهش، پیشایند ها و پسایند ها. فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال هفتم، شماره ۲۸.

- سبحانی نژاد، مهدی؛ یوزباشی، علیرضا؛ شاطری، کریم. (۱۳۸۹). رفتار

شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته ها و ابزار سنجش) تهران. چاپ یسطرون، چاپ اول.

- قنبری ارباستان، مزگان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی

سازمانی و عملکرد کارکنان شهرداری منطقه یک تهران. پایان نامه ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، فرهنگ مدیریت. سال سوم، شماره یازدهم.

- مهدیون، روح الله؛ نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۸۷). تبیین رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد شخصیت در میان کارکنان دانشگاه تهران. اولین کنفرانس بین المللی رفتار شهروندی سازمانی. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

- هویدا، رضا؛ نادری، ناهید. (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهشنامه ی مدیریت

خود نیز در سلامت روانی قرار گیرند، تا بتوانند مدارس را به مرکزی پویا و کارآمد تبدیل نمایند و به اعتلای آموزش دانش آموزان که هدف نهایی این مراکز است نایل شوند.

منابع

- اله توکلی، زینب؛ عابدی، محمد رضا؛ صالح نیا، منیره. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳.

- ایوبی راد، مریم. (۱۳۸۸). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با هوش عاطفی در کارکنان شهرداری منطقه چهار تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

- توره، ناصر. (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی در سازمان های استان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه تهران.

- زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا. (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی. مجله فرهنگ مدیریت. سال چهارم، شماره دوازدهم.

- زین آبادی، حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا. (۱۳۸۷). رفتار شهروندی

- Duff, D. B. (2007). *The Relationship between Organization Climates. Personality Factors and Organizational Citizenship Behavior*. Doctoral Thesis of the University Of Illinois AT Urbana-Champaign. www.Proquest.com
- Garg, P. & Rastogi, R. (2006). Climate Profile and Ochs of Teachers in Public and Private Schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20 (70). PP. 529-541.
- Jurewicz, M. M, (2004). *Organizational Citizenship Behavior of Middle School Teachers: A Study of Their Relationship to School Climate and Mary in Virginia*.
- Markoczy Livia And Xin Katherine. (2004). *The Virtues Of Omission In Organizational Citizenship Behavior*, University of California.
- Morrison Elizabeth. (1994). Role DEFINITION and Organizational Citizenship Behavior: Importance of the Employees Perspective. *Academy Of Management Journal*, Vol.37, No.6, PP: 1543-1567.
- Oplatka, I. (2006). Going Beyond Role Expectations: Toward an Organizational Citizenship. *Behavior of Educational Administration Quarterly*, 42, pp. 358-423
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship*
- اجرائی (علمی - پژوهشی). سال نهم، شماره ۳۳.
- Bogler R. Somech A. (2005). Organizational Citizenship Behavior in School. How Does It Relate To Participation In Decision Making? *Journal of Educational Administration*. Vol. 43 No. 5, PP. 420-438.
- Castro& Armario and Ruiz. (2004). The Influence Of Employee Organizational Citizenship Behavior Customer Loyalty, *International Journal Of Service Industry Management*, Vol. 15, PP.27-53.
- Christ, O.R. v. Wagner, U. & Stellmacher, j. (2003). When Teacher Go The Extra Mile: Foci Organizational Identification As Determinants Of Different Form Of Organizational Citizenship Behavior Among School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, PP.329-341.
- Dipaola, M. F& Tschannen. Moran, m. (2001). Organizational Citizenship Behavior in School and its Relationship to School Climate. *Journal of School Relationship*, 11, pp 424-447.
- Dipaola, M.F. & Hoy W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Student. *The High School Journal*. 88. PP: 35-44

Administrators. **Word Conference on Educational Sciences.**

- Tang, T.L.P. And Ibrahim, A.H.S. (1998). Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel In The United States and IN The Middle East. Public Personnel in the United States and in the Middle East. **Public Personnel Management.** Vole, 27, PP.529-50.
- Vanemmerik, IJ.H. & Euwema, M.C. (2007). Who is of Faring a Helping Hand? Associations between Personality and OSBS. And the Moderating Role of Them Leader Effectiveness. **Journal of Management Psychology.** 22 (6). PP: 530-548.
- Vigida. Godot, E, Beerli, I, Birman. Shemesh, T. & Somech, A. (2007). Group, Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation. **Educational Administration Quality,** 43 (4), PP. 462-493.

Behavior: The good Soldier Syndrome. Lexington Books.

- Organ, D.W. (1989). Cognitive Versus Affective Determinates of Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Psychology.** 74-1, P 157-164.
- Podsakoff, P.M, Mackenzie, S. B, Paine, J.B. & Bachrach, D, G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management.** 6 (3), p 513-563.
- Schepman, Stefen, & Zarate, Michael. (2008). The Relationship Between Burnout, Negative Affectivity And Organizational. Citizenship Behavior for Human Services Employees. **Journal of Proceeding of Word Academy of Science, Engineering and Techniligy.** vol.30. P 53-63.
- Soner Polat. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB). Display Levels of the Teachers at Secondary School

Quarterly Journal of Educational Psychology
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 1, No. 4, winter 2010, No 4

A Study of the Relationship between Mental Health and Organizational Citizenship Behavior among Schools Teachers in Pakdasht

Soleymani. Nader^{*1}, Siri. Mohammad Hossein²

1) Assistant professor. Islamic Azad University. Garmsar Branch. Garmsar. Iran

2) M.A Educational Management, IAU. Garmsar Branch

*Corresponding author: drnasoleimani@yahoo.com

Abstract

The purpose of the study was to explore the relationship between mental health and organizational citizenship behavior. The study used the descriptive (correlation) method of data collection. The participants in this study were 330 teachers (Elementary =122, Guidance School =95, Secondary =113) at schools in Pakdashat city. Two instruments were used to collect data: the organizational citizenship behavior was measured via Poud Sakoff et al (1997) questionnaire. The teachers' mental health was measured via the GHQ-28 inventory. The data were analyzed by using the Pearson product-moment correlation technique and multiple regressions. The major findings were as follows: A significantly negative relationship was found between total mental health and teachers' organizational citizenship behavior. A significantly negative relationship was explored between each of the dimensions of mental health (physical morbid signs, Anxiety) with organizational citizenship behavior. The multiple regression analysis indicated that two dimensions of mental health (Social dysfunction and Depression) were significant predictors of OCB.

Key words: Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, Teacher, School.
