

دوفصلنامه جامعه‌شناسی و مدیریت سبک زندگی، سال چهارم، شماره یازدهم، بهار و تابستان ۹۷، صفحات ۱۶۹-۲۱۴

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۱/۲۸ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۴/۰۳

مطالعه رابطه بین سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: دبیران شهرستان تربت حیدریه)

محمدحسن شربتیان^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران انجام شده است. در این تحقیق با تأکید بر نظریه کینز (سلامت اجتماعی) و نظریه آرگان و باتمن (رفتار شهروندی سازمانی) چگونگی ارتباط بین شاخص‌های (شکوفایی، سهم داشت، انطباق، پیوستگی و پذیرش) با متغیر وابسته مورد مطالعه قرار گرفته است. روش‌شناسی این تحقیق بر اساس هدف کاربردی و پیمایشی بوده و از پرسش‌نامه استاندارد شده برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر با ۳۸۴ نفر به دست آمده است؛ و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای پاسخگویان انتخاب شده‌اند. ضریب پایایی متغیر مستقل ۰/۷۰ و متغیر وابسته برابر با ۰/۷۲ بوده است. نتایج نشان داد که میزان سلامت اجتماعی دبیران در حد متوسط و میانگین رفتار شهروندی سازمانی در حد متوسط روبه بالا است. بر اساس آزمون مقایسه میانگین‌ها میزان رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی زنان بیشتر از مردان بوده است. همبستگی بین تمام شاخص‌های متغیر مستقل و وابسته با سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ و ۰/۰۱ تأیید شده است؛ و رابطه بین متغیرهای تحقیق مثبت در حد متوسطی است همچنین بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های پیوستگی و شکوفایی اجتماعی بیشترین تأثیر و پذیرش اجتماعی کمترین تأثیر را در تبیین متغیر وابسته داشته است. در نهایت مؤلفه‌های سلامت اجتماعی ۵۹ درصد از کل تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

کلیدواژگان: سلامت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی، دبیران.

مقدمه

هم‌زمان با اوج نهضت مشتری مداری و شکل‌گیری زوایای جدید در حوزه مدیریتی، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^۱ در مطالعات مربوط به سازمان مورد توجه قرار گرفته است. این حوزه با تأکید بر نگرش‌ها و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می‌تواند در سطح سازمان، تأثیری مثبت و یا منفی بر ادراک مشتری در ارائه کیفیت خدمات داشته باشد (حسینی کاخکی و قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۱۵). با توجه به این مبحث بخشی از نگرش‌ها و رفتارهای مؤثر بر شهروندی سازمانی می‌تواند ناشی از متغیرهای سیاست‌گذاری اجتماعی و رفاهی باشد که بر ساختار شغلی و سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد؛ بر این اساس سلامت اجتماعی^۲ به‌عنوان یک متغیر رفاهی در کنار سایر ابعاد سلامت ممکن است بر عملکرد سازمانی فرد تأثیر بگذارد. این مفهوم معطوف به چگونگی عملکرد انسان در روابط اجتماعی و چگونگی تفکر وی از اجتماع نیز به‌عنوان معیار ارزیابی به شمار می‌رود (سام آرام، ۱۳۸۸: ۱۰). با توجه چنین سیاستی سلامت اجتماعی به‌صورت یک تدبیر اجتماعی از طریق بسترسازی رویه‌های مثبت عملکردی و سازمانی می‌تواند آرامش و آسایش خاصی را در زندگی افراد بالأخص رفتار شهروندی سازمانی ایجاد کند، در همین رابطه راسل^۳ جامعه‌ای را سالم می‌داند که در آن فرصت و دسترسی برابر به خدمات و کالای اساسی برای همه وجود داشته باشد تا افراد جامعه در مقام شهروند، عملکرد کاملی داشته باشند (راسل ۱۹۷۹ به نقل از ابراهیم پور و عبدالله فام، ۱۳۹۳: ۱۰۶).

1. Organization Citizenship Behavior(OCB)
2. Social Health
3. Russel

از سوی دیگر یکی از محیط‌های اجتماعی که فرد بخشی از وقت و انرژی خود را صرف آن می‌کند و در صورت رضایت‌بخش بودن نتایج فعالیت‌ها، احساس آرامش می‌کند محیط سازمانی است. یکی از مباحث و مسائل سازمانی جامعه ایران این است که سازمان‌ها نیازمند جهشی عمده در افزایش کارآمدی کارکنان خود می‌باشند که در این زمینه دهه‌هاست این کارآمدی صرفاً در حد شنیده‌ها مطرح شده است و اینکه باید سازمان‌ها زمینه‌هایی را فراهم کنند که کارکنان و مدیران آنها با طیب خاطر، تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را جهت اعتلای اهداف سازمانی شناسایی، بسترسازی و پیاده کنند. این گونه رفتارها بر روی برگه‌های جلسات مدیران در سطوح مختلف مطرح شده است؛ زیرا چنین بسترهایی در محیط کار باعث می‌شود انرژی دو برابر صرف شود، در نتیجه فرد نسبت به انجام وظایف شغلی خود بیشتر مسئولیت‌پذیر است (سلیمانی و سیری، ۱۳۸۹: ۸۹).

زمانی که کارمندی در محیط کاری دچار بروز رفتارهایی می‌شود که افراد مرتبط با وی را دچار مشکل می‌کند فرد دچار تزلزل می‌گردد و نمی‌تواند در محیط کاری در ارتباط با دیگر افراد، خصایص خوش‌رویی، مهربانی، نوع‌دوستی، مردانگی و وظیفه‌شناسی را به صورت مثبت از خود ابراز نماید؛ بنابراین این فرد در سازمان با عملکرد رفتاری خود نتایج مثبتی برای فعالیت‌های سازمانی ایجاد نمی‌کند، در نتیجه رضایت درونی و رضایت شغلی و سازمانی کارمند کاهش پیدا می‌کند و باعث برهم خوردن آسایش و آرامش در زندگی شخصی و جمعی خواهد شد (مقیمی، ۱۳۸۴).

با توجه به این نکات باید بیان کرد که نقش این متغیر هنوز به طور کامل و گسترده در ارتباط با مبحث حوزه سلامت، آرامش و آسایش مطرح نشده است و دیگر اینکه

نو بودن و برساخت نشدن این متغیر در حوزه سازمان آموزش و پرورش و مدارس انگیزه‌های پژوهشی زیادی را ایجاد نکرده است. از آنجاکه رفتار شهروندی سازمانی معلمان و دبیران متغیری نوپاست و هنوز به مفهوم‌سازی‌ها و تحلیل‌های تجربی بیشتری نیاز دارد؛ لازم است پژوهشگران ایرانی از این میدان دور نباشند (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۷۸) بر این مبنا متغیر مذکور در ارتباط دیگر مفاهیم حوزه‌های مطالعات انسانی می‌تواند به صورت نوآورانه مورد پژوهش قرار گیرد.

با توجه به مبحث مذکور مؤلفه سلامت اجتماعی به عنوان یک متغیر سیاست اجتماعی در سطح سازمان می‌تواند در اثربخشی عملکردها و فعالیت‌های روزمره کارمندان، منجر به رضایت شغلی، دسترسی به اهداف سازمانی، صرف انرژی مضاعف، مسئولیت‌پذیری، انجام فعالیت‌های داوطلبانه، بازدهی کار، ارائه کیفیت خدمات به شهروندان و... شود. به طور حتم برای مواجهه مناسب با حساسیت‌های اجتماعی، تقاضاها و چالش‌های متنوعی که مدارس را محصور کرده است، اعمال اصلاحات گوناگون ضرورت دارد و در این میان دبیران و معلمان مهم‌ترین و اصلی‌ترین عاملی هستند که موفقیت رفتار شهروندی سازمانی را در سازمان آموزش و پرورش تضمین می‌کند؛ بنابراین اثربخشی مدارس و سازمان مربوطه، به تلاش معلمان و دبیران آن بستگی دارد. پس باید پذیرفت که رفتار شهروندی سازمانی معلمان، برای مدرسی که اثربخشی مداوم، از دغدغه‌های همیشگی آنها به شمار می‌آید، از ضروریات است لذا در مجموع می‌توان اذعان داشت که رفتار شهروندی سازمانی در مؤسسات آموزشی، به خصوص در بین دبیران و معلمان از واجبات و نیازهای اساسی نظام آموزشی تمام جوامع است، به طور حتم مؤسسات آموزشی بدون

بهره‌مندی از مدرسانی با سطح عالی رفتار شهروندی سازمانی به‌سختی و کندی قادر به تحقق اهداف خود خواهند بود (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)

بنابراین مطالعه دقیق و همه‌جانبه رفتار شهروندی سازمانی دبیران در گرو شناخت و عوامل همبسته بسیاری خواهد بود؛ از این‌رو سلامت اجتماعی دبیران می‌تواند یکی از ویژگی‌های مهم و همبسته با رفتار شهروندی سازمانی باشد. با توجه به رویکرد سیستمی سلامت می‌توان ارتباط بین سلامت اجتماعی، موقعیت‌های اجتماعی و به‌روز رفتارهای گوناگون را مشاهده کرد که نوعی از این رفتارها می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی باشد. بدیهی است که سازمان‌های آموزشی نیز؛ چنانکه تجربه نشان داده است برای بروز چنین رفتارهایی دست یافتن به اهداف آرمانی خود به معلمان و کارکنانی که از سلامت پایدار برخوردار باشند نیازمند می‌باشند؛ زیرا معلمی که از سلامت پایدار -از جمله سلامت اجتماعی و روانی- برخوردار نیست؛ اولاً نمی‌تواند دانش آموزان سالم تربیت کند، ثانیاً ممکن است در انجام وظایف رسمی و درون‌نقشی خود نیز کارآمد نباشد چه رسد به انجام کارها و امور فرا‌نقش و خارج از شرح وظایف رسمی که همان رفتار شهروندی سازمانی باشد.

با توجه به آنچه در سطور قبل مطرح شد و با نظر به اینکه یافته‌ها و نتایج کمتری در سال‌های اخیر در این حوزه تولید شده است و بر اساس یک کار تحقیقی انجام شده نگارنده به دنبال این است که رابطه سلامت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران را با تکیه بر رهیافت‌های نظری دانش بین‌رشته‌ای مطالعه کند. در این پژوهش سعی بر این است که رفتار شهروندی سازمانی دبیران در محیط کار به‌عنوان متغیری در نظر گرفته شود که متأثر از سلامت اجتماعی و شاخص‌های آن قرار گیرد، همچنین

این تدبیر رفاهی و خدماتی در حال حاضر در محیط سازمانی کارمندان جامعه ما می‌تواند باعث تقویت ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی گردد؛ و با تقویت، دریافت و بسترسازی این متغیر در سطح سازمان می‌توان رضایت درونی و بیرونی از عملکرد نتایج شغلی را در سطح سازمان ارتقاء داد؛ بنابراین در نوشتار حاضر به سؤالات ذیل پاسخ داده می‌شود.

میزان سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران در این تحقیق چقدر است؟

سلامت اجتماعی و مؤلفه‌های آن را با رفتار شهروندی سازمانی چه رابطه‌ای دارند؟
پیشنهادهای کاربردی و عملیاتی مؤلفه‌های سلامت اجتماعی بر ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی دبیران چه می‌باشد؟

مبانی نظری پژوهش

واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به وسیله باتمن و ارگان^۱ مطرح گردید عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاش‌های کارکنان معمولی حاصل نمی‌شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌های بزرگ می‌شود این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند (صنوبری، ۱۳۸۷: ۸۰). اصطلاحاتی که در دهه‌های اخیر برای تشریح چنین رفتارهایی به کار برده شده است عبارت است از: رفتار پیش اجتماعی، رفتار فرافرا نقشی، خودجوشی سازمانی و عملکرد زمینه‌ای. هرچند هرکدام از این مفاهیم، خاستگاه متفاوتی داشته‌اند ولی

1. Bateman & Organ

به طور کلی به مفهوم یکسانی اشاره دارد و آن رفتار شهروندی سازمانی است و منظور آن دسته از فعالیت‌های مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، توسط افراد انجام می‌شود و هرچند که سیستم پاداش رسمی سازمان این رفتارها را شناسایی نمی‌کند ولی برای عملکرد خوب سازمان مؤثر است (ابراهیم پور و عبدالله فام، ۱۳۹۳: ۱۰۷). به نظر کاسترو^۱ همکاران (۲۰۰۴) رفتار شهروندی سازمانی از چهار جنبه حائز اهمیت بوده است: ۱- رفتاری که فراتر از آنچه سازمان به طور رسمی برای کارکنان تبیین نموده است. ۲- رفتاری که به صورت اختیاری و بر اساس اراده فردی در سازمان صورت گیرد ۳- رفتاری که به طور مستقیم در سازمان پاداشی به همراه نداشته باشد و ۴- رفتاری که در موفقیت عملیات و اهداف سازمانی، مؤثر و ارزشمند قلمداد شود.

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است؛ این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمان‌های نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند. مطالعات اخیر ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی را با رفتار اخلاقی نشان می‌دهد و همچنین موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی عملکرد کارکنان می‌شود. علاوه بر این، در بخش خدمات این مفهوم ویژه‌ای دارد و در مدارس، سازمان‌های اداری، بیمارستان‌ها، هتل‌ها و... این مفهوم به اجرا درآمده است. این متغیر از نوشته‌های برنارد^۲ در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کنز و کان^۳ در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش ناشی شده است (حسینی کاخکی و قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۱۸).

1. Castro & etal.
2. Bernard
3. Cenx & Kon

در بحث رفتار شهروندی سازمانی به‌طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعتهایی ایجاد می‌شود. ارگان^۱، این رفتار را به‌عنوان رفتارهای اختیاری فرد تعریف کرده و وی بیان می‌کند این دسته از رفتارها به‌طور صریح و مستقیم به‌وسیله نظام‌های پاداش رسمی مورد توجه قرار نمی‌گیرند ولی باعث ارتقاء اثربخشی کارکردهای سازمان می‌شوند (مودین کاتی و همکاران^۲، ۲۰۰۶: ۶۱۵). به نظر وی اجرای چنین رفتارهایی بدین معنی است که افراد برای این نوع رفتارها به‌طور رسمی پاداش دریافت نمی‌کنند و نیز به علت عدم اجرای آنها مجازات و تنبیه نمی‌شوند. در واقع رفتار شهروندی افعال و اقدامات ایثارگرانه و تمایلات به از خودگذشتگی کارکنان را به منظور تأمین آسایش و رفاه دیگران تبیین می‌کند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۴). هانت^۳ رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان رفتارهای غیر الزامی، اختیاری، طبیعی و مطلوب از کارکنان یک سازمان که مقاصد عمومی آزاد و آشکاری را دارد تعریف می‌کند. در تمام تعاریفی که از مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در سطور قبل شد باید بیان کرد که رفتار شهروندی سازمانی تمامی رفتارهای مطلوبی را که می‌تواند برای سازمان، اداره‌ها، گروه‌ها و افراد سودمند باشد، به‌عنوان یک واقعیت در برمی‌گیرد (پولات^۴، ۲۰۰۹: ۱۵۹۲). بولینو^۵ و تورنلی^۶ معتقدند که رفتارهای شهروندی به‌طور کلی دارای دو حالت

1. Organ
2. Moideenkutty & Etal
3. Hunt
4. Polat
5. Bolino
6. Turnley

عمومی هستند: آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان نمونه، نیازی نیست که آنها از جنبه فنی به عنوان بخشی از شغل افراد باشند)؛ همچنین آنها ناشی از تلاش‌های ویژه و بی‌اندازه هستند که سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت، از کارکنانشان انتظار دارند (مقیمی، ۱۳۸۵: ۱۷۵). از جمله مفاهیم دیگری که در حوزه رفتار شهروندی سازمانی مطرح است، مفهوم رفتار شهروندی کارکنان^۱ است که به عنوان اقدام‌های مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و انسجام در محیط کار، فراتر از وظایف و الزام‌های شغلی و سازمانی تعریف شده است. رفتار شهروندی مدیریت^۲، به عنوان مکمل رفتار شهروندی سازمانی، مفهوم دیگری است که بیانگر سازگاری بین اقدام‌های مدیریت و هنجارهای رایج در محیط کار است (مقیمی، ۱۳۸۴: ۲۲). مرور ادبیات، رویکرد اصلی را در تعاریف مربوط به مفهوم رفتارهای شهروندی سازمانی مشخص می‌کند. در این زمینه در پژوهش‌های مختلف به ابعادی نظیر: رفتارهای کمک‌کننده، جوانمردی، گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی و نوع‌دوستی اشاره شده است. در تحقیق حاضر، رفتار شهروندی سازمانی بر اساس نظریه آرگان و باتمن در پنج بعد مورد مطالعه قرار می‌گیرد. ۱- وظیفه‌شناسی^۳: شامل رفتارهای داوطلبانه‌ای است که یک کارمند بیشتر از حداقل الزام‌های نقش خود در سازمان از خود نشان می‌دهد. ۲- نوع‌دوستی^۴: به معنی کمک به سایر اعضای سازمان در ارتباط با مشکلات و وظایف سازمانی است. ۳- مشارکت^۵: شامل رفتارهایی از قبیل مشارکت در

1. Employee Citizenship Behavior (ECB)
2. Management Citizenship Behavior (MCB)
3. Deontology
4. Altruism
5. Participation

فعالیت‌های فرا برنامه و اضافه، آن‌هم زمانی که این حضور لازم نباشد. ۴- جوانمردی^۱: این بعد بر شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند (رامین مهر و طبرسا، ۱۳۸۹: ۱۰۶). ۵- احترام و تکریم^۲: این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است (پولات، ۲۰۰۹، به نقل از کاملی و داداشی، ۱۳۹۵: ۱۴).

سلامت اجتماعی به‌عنوان مفهومی در کنار ابعاد جسمی، روانی، معنوی از سوی سازمان جهانی بهداشت از دهه ۸۰ به بعد به‌عنوان یکی از شاخص‌های سلامت پایدار در عرصه‌های مختلف زندگی مبتنی بر رفاه مورد توجه دولت و سیاست‌گذاران اجتماعی از جمله سازمان‌های بهزیستی، بهداشت و... قرار گرفته است. رویکردهای مختلفی به تشریح سلامت اجتماعی نسبت به افراد اجتماع پرداخته‌اند و این مفهوم را با مفاهیم رضایت از زندگی، حمایت اجتماعی، خوب‌تر زندگی کردن و بهتر زندگی کردن در نظر گرفته‌اند.

نظریه سلامت اجتماعی کیز^۳ از یک اصل جامعه‌شناختی و روان‌شناختی نشئت گرفته است. کیز معتقد است که مفهوم‌سازی سلامت می‌بایست آنقدر گسترده شود که سلامت اجتماعی را هم در برگیرد. به نظر وی این مفهوم به چگونگی ارزیابی فرد از عملکردش در برابر اجتماع می‌پردازد، فرد سالم کسی است که اجتماع را به‌صورت یک مجموعه معنادار، قابل فهم و بالقوه برای رشد و شکوفایی دانسته و احساس می‌کند که به جامعه تعلق دارد، از طرف جامعه پذیرفته می‌شود و در پیشرفت آن سهیم است (کیز، ۱۹۹۸: ۱۳۳).

1. Magnanimity
2. Respect & Honor
3. Keyes

وی پنج ملاک را برای سلامت اجتماعی برمی شمرد انطباق اجتماعی^۱: یعنی اعتقاد به اینکه اجتماع قابل فهم، منطقی و قابل پیش بینی است؛ و شامل ارزیابی فرد از اجتماع به صورت قابل فهم، قابل پیش بینی و مخصوص در حقیقت درکی که فرد نسبت به کیفیت سازمان دهی و اداره دنیای اجتماعی اطراف خود دارد. افراد سالم، علاقه مند به طرح های اجتماعی بوده و احساس می کنند، قادر به فهم وقایع اطرافشان هستند خود را با تصور اینکه در حال زندگی در یک دنیای متکامل و عالی هستند، فریب نمی دهند و خواسته ها و آرزوهایشان را از جهت فهم و درک زندگی ارتقا می بخشند. انطباق اجتماعی معادل اجتماعی مفهوم تسلط بر محیط در مقیاس روان است، تسلط؛ یعنی احساس صلاحیت و توانمندی برای مدیریت محیط پیچیده و انتخاب یا خلق زمینه های مناسب شخصی. انطباق اجتماعی متضاد پوچی و بی معنایی و در مجموع دنیا را به صورت منطقی، هوشمند، قابل درک و قابل پیش بینی دیدن است (همان، ۱۸).

پیوستگی اجتماعی^۲: به معنای انسجام یا همان همبستگی اجتماعی به معنای احساس بخشی از جامعه بودن، فکر کردن به اینکه فرد به جامعه تعلق دارد. احساس حمایت شدن از طریق جامعه و سهم داشتن در آن؛ بنابراین انسجام اجتماعی آن درجه ای است که در آن مردم احساس می کنند که چیز مشترکی بین آنها و کسانی که واقعیت اجتماعی آنها را می سازند وجود دارد مثل همسایه هایشان (سام آرام، ۱۳۹۲: ۱۳).

مشارکت اجتماعی^۳: عبارت است از ارزیابی ارزش اجتماعی که فرد دارد و شامل این عقیده است که آیا فرد جزئی مهم از جامعه است و چه ارزشی را به جهان خود

1. Social Coherence
2. Social Cohesion
3. Social Participation

اضافه می‌کند مشارکت اجتماعی باوری است که طبق آن فرد خود را عضو حیاتی اجتماع می‌داند و فکر می‌کند چیز ارزشمندی برای عرضه به دنیا و اجتماع خود دارد. این افراد تلاش می‌کنند که احساس دوست داشته شدن کنند و در دنیایی که صرفاً به دلیل انسان بودن برای آنها ارزش قائل است، سهم باشند. مشارکت اجتماعی موازی با بعد هدف در زندگی از مقیاس سلامت روان است (حسینی، ۱۳۸۷: ۳۴)؛ به عبارت دیگر به نظر کییز و شاپیرو^۱ مشارکت اجتماعی همچنین شبیه به مفاهیم مسئولیت-پذیری و خود کارآمدی است. فرد خود کارآمدی می‌تواند رفتارهای معینی را انجام داده و مقاصد خاصی را به اتمام برساند. مسئولیت اجتماعی؛ یعنی ایجاد تعهدات مشخص در ارتباط با اجتماع. از مجموع این دو مفهوم مشارکت اجتماعی پدید می‌آید (کییز و شاپیرو، ۲۰۰۴: ۳۵۸). شکوفایی اجتماعی^۲؛ به معنای دانستن و اعتقاد داشتن به این است که جامعه به شکل مثبتی در حال رشد است؛ به عبارت دیگر باور به اینکه اجتماع سرنوشت خود را در دست دارد و به مدد توان بالقوه‌اش مسیر تکاملی خود را کنترل می‌کند. شکوفایی؛ یعنی باور به اینکه اجتماع سرنوشت خویش را در دست دارد و به مدد توان بالقوه‌اش سیر تکاملی خود را کنترل می‌کند (کییز، ۲۰۰۴: ۱۰). افراد واجد سطوح مطلوب این بُعد از سلامت اجتماعی نسبت به وضعیت کنونی و آینده جامع امیدوارترند و معتقدند جهان به مکانی بهتر برای هم افراد تبدیل خواهد شد (فارسی‌نژاد، ۱۳۸۳: ۸۸). پذیرش اجتماعی^۳؛ شامل پذیرش تکثر با دیگران، اعتماد به خوب بودن ذاتی دیگران و نگاه مثبت به ماهیت انسان‌ها است که همگی آن‌ها باعث می‌شوند فرد در کنار سایر اعضای جامعه انسانی، احساس راحتی کند

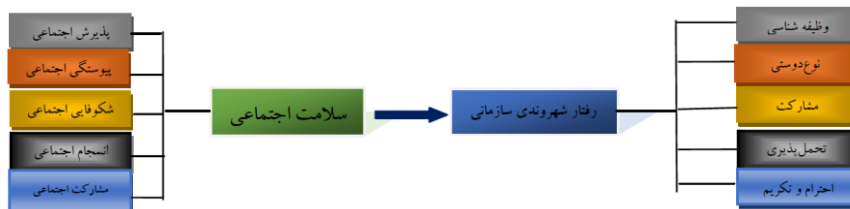
1. Keyes & Shapiro
 2. Social Actualization
 3. Social Acceptance

(کیز، ۱۹۹۸: ۱۲۳). این بعد از سلامت اجتماعی نسخه اجتماعی پذیرش از خود است. افرادی که نگرش مثبتی به شخصیت خود دارند و جنبه‌های خوب و بد زندگی خود را توأمان می‌پذیرند افراد دارای سلامت روانی و اجتماعی هستند. منظور از این مفهوم درک فرد از جامعه با توجه به خصوصیات سایر افراد است (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱: ۳۱۵).

با توجه به این مؤلفه‌ها، کیز بعد سلامت روانی و اجتماعی را نشانه کارکرد مثبت می‌خواند و معتقد است اگر فرد شرایط دو بعد سلامت احساسی (احساس خوب و رضایت از زندگی) و بعد کارکرد مثبت را داشته باشد، از سلامت روانی برخوردار است. وی این وضعیت را بالندگی می‌نامد. افراد بالنده احساس خوبی به زندگی دارند و در رابطه با دیگران و در جامعه، فعال و سازنده‌اند. کیز نبود سلامت روانی را پژمردگی می‌خواند. افراد پژمرده، احساس خوبی به زندگی ندارند و کارکرد روانی و اجتماعی‌شان مشکل دارد. این افراد دچار یأس و نومییدی بوده و زندگی خود را پوچ و خالی می‌بینند. این وضعیت با افسردگی تفاوت دارد (شربتیان و ایمنی، ۱۳۹۷: ۱۷۳).

در نهایت کیز در یک تحلیل عامل گسترده نشان داد که بهداشت روانی دارای ابعاد هیجانی، روانی و اجتماعی است و با توجه به مفهوم‌پردازی‌های نظری از سلامت اجتماعی یک مدل پنج بعدی قابل‌سنجش ارائه داد. طبق این ابعاد فرد سالم از نظر اجتماعی زمانی عملکرد خوبی دارد که جامعه را به صورت یک مجموعه معنادار، قابل‌فهم و دارای با قوه‌هایی برای رشد و شکوفایی بداند. احساس کند که متعلق به گروه‌های اجتماعی متعلق به خود است و خود را در اجتماع و پیشرفت آن شریک بداند. محتوای مقیاس سلامت اجتماعی وی طیف مثبتی از ارزیابی فرد از تجاربش در

جامعه است. این مقیاس جدید با مقیاس‌های سلامت اجتماعی در سطح بین فردی (پرخاشگری) و سطح اجتماعی (مثل فقر و جایگاه اجتماعی) تفاوت دارد. با توجه به مبانی نظری مطرح شده، مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق: (کیبز ۱۹۹۸ و آرگان ۱۹۸۸)

پیشینه تجربی پژوهش

کاملی و داداشی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه سلامت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی هدف از این پژوهش را رابطه اثرگذار هر یک از شاخص‌های سلامت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی بیان کرده‌اند. نتایج نشان داده است که بین سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر هرچقدر شاخص سلامت اجتماعی کارکنان بیشتر باشد می‌توان رفتار شهروندی بهتری نیز از آنان انتظار داشت و این منجر به افزایش بهره‌وری و رضایت عمومی نسبت به عملکرد کارکنان و ایجاد احساس دلگرمی در آنها نسبت به محیط کار خویش می‌شود (کاملی و داداشی، ۱۳۹۵: ۲۰).

سعیدی و عاشوری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان (مورد پژوهی

کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران) مبتنی بر هدف کاربردی و روش‌شناسی توصیفی و همبستگی به این نتایج اشاره کرده‌اند که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی ($r = -0/237, P \geq 0/01$) حمایت اجتماعی ادراک شده ($r = -0/350, P \geq 0/01$) و رفتار شهروندی سازمانی ($r = 0/414, P \geq 0/01$) با سلامت روانی رابطه منفی و معنادار وجود داشت. با توجه به اینکه نمره بالا در پرسش‌نامه سلامت روان به معنای داشتن سلامت روان پایین است؛ بنابراین با افزایش سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی میزان سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی افزایش می‌یابد. همچنین متغیرهای مذکور توانستند ۸/۲۶ درصد از تغییرات سلامت روانی را پیش‌بینی کنند ($R^2 = 0/268$) که سهم رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = 0/304$) بیش از سایر متغیرها بود ($P \geq 0/01$) (عاشوری و سعیدی، ۱۳۹۵: ۹۰).

دهقانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان به این نتایج اشاره کرده‌اند که میانگین رفتار شهروندی سازمانی $3/1 \pm 0/53$ و میانگین سرمایه اجتماعی $2/7 \pm 0/58$ بود. همچنین، رفتار شهروندی سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه معنادار و مستقیمی داشت. متغیرهای دموگرافیک میزان تحصیلات، پست سازمانی، نوبت کاری، جنسیت در میزان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار ($P > 0/02$) بوده است.

کاملی و عباس زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان تبیین رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی امین هدف از این پژوهش را بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رابطه آن با رفتار شهروندی در سازمان

پلیس مطرح کرده‌اند. یافته‌ها بیانگر این است که عدالت در دو بعد رویه‌ای و مراوده‌ای با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ اما با بعد عدالت توزیعی رابطه مثبت و معناداری نداشته است. به نظر می‌رسد، ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در سازمان با رفتار شهروندی آنان رابطه داشته است (کاملی و عباس زاده، ۱۳۹۳: ۱۰۸).

ابراهیم پور و عبدالله فام (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه سلامت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۳ هدف از این پژوهش را رابطه اثرگذار هر یک از شاخص‌های سلامت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی بیان کرده‌اند. نتایج به‌دست‌آمده بیانگر این است که ابعاد سلامت اجتماعی (شکوفایی اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، سهم داشت اجتماعی و انطباق اجتماعی) بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، مشارکت، جوانمردی، احترام و تکریم) اثرگذار بوده است.

خالصی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران هدف از تحقیق حاضر را ارتباط بین شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان‌های جامعه مورد مطالعه بیان کرده‌اند. یافته‌ها حاکی از آن است که بین سلامت سازمانی و ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی، وظیفه‌شناسی، احترام و تکریم، نوع‌دوستی، جوانمردی و فضیلت شهروندی ارتباط معناداری ($p=0/0001$) وجود دارد. به‌طور کلی، می‌توان این‌طور اذعان کرد که بین ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در جامعه مورد پژوهش ارتباط معناداری وجود دارد (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱).

سلیمانی و سیری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان هدف از این تحقیق را ارتباط بین شاخص‌های سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان پاکدشت بیان کرده‌اند. نتایج حاکی از این است که بین مؤلفه‌های سلامت روانی معلمان یعنی علائم جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی، افسردگی و سطح رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی مشخص کرده است که دو مؤلفه افسردگی و کارکردهای اجتماعی می‌توانند به‌عنوان پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان عمل نمایند (سلیمانی و سیری، ۱۳۸۹).

سونر پولات (۲۰۰۹)^۱ نشان داده است که معلمان مدارس راهنمایی رفتار شهروندی سازمانی بالایی به ترتیب در مؤلفه‌های آداب، نوع‌دوستی، وجدان کاری و جوانمردی بروز نشان می‌دهند. تحقیقات پلات روی رفتار سازمانی شهروندی نشان می‌دهد که این رفتار در سازمان‌ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و عملکرد گردیده است، درحالی که هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و تمایل کارکنان به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها را افزایش می‌دهد. شپمن و زارت (۲۰۰۸)^۲ حاکی از این است که بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش سطح فرسودگی شغلی، میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد. (به نقل از سلیمانی و سیری، ۱۳۸۹: ۹۲). در همین ارتباط ابوالاینان (۲۰۰۷) در پژوهش خود دریافته است که کارمندان بادیانت و پایداری روانی بالا از خود رفتار شهروندی سازمانی بیشتری بروز می‌دهند و همچنین

1. Soner Polat

2. Schepman & Zarate

اگر ارتباطی بین برون‌گرایی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی مشاهده نشده است؛ اما این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که دیگر ویژگی‌های شخصیتی مثل گشودگی برای تجربه‌های جدید بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار می‌باشند. در همین ارتباط داف (۲۰۰۷)^۱ هم بیان می‌کند که عوامل شخصیتی بر سطح رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد (به نقل از قنبری ارباستان، ۱۳۸۸: ۶۷).

شیکاواکن جی^۲ (۲۰۰۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که بین رفتار شهروندی سازمانی و فرسودگی روانی ارتباط منفی وجود دارد (به نقل از ایوبی راد، ۱۳۸۸: ۶۷). دن هولم^۳ (۲۰۰۲) در پژوهش خود دریافته است که در رفتار شهروندی سازمانی با اعتماد (اعتماد همکاران، مدیر و دانش آموزان) و همچنین با سن و سابقه‌ای کاری معلمان رابطه دارد. طبق این گزارش مدرسان جوان‌تر (بین ۲۱ تا ۲۵ سال) با تجربه کاری (۶ تا ۱۰ سال) نسبت به معلمان مسن‌تر (۴۱ تا ۴۵ سال) و با تجربه (۱۶ تا ۲۰ سال) رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز می‌دهند. (به نقل از سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به پیشینه‌های ذکر شده باید بیان کرد که متغیر سلامت اجتماعی، حمایت‌های ادراک شده، سرمایه اجتماعی هر کدام سهمی مؤثر بر بسترسازی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی داشته‌اند. همچنین ضرورت شاخص‌های سلامت اجتماعی در سازمان می‌تواند به رضایتمندی از فعالیت‌های سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی، بسترسازی نگرش مثبت نسبت به عملکرد سازمانی در جامعه به وجود آورد، علاوه بر

1. Duff
2. Shi Caven J
3. Denholm

این بسترسازی و تقویت، شاخص‌ها و رفتارهایی با چاشنی مقبولیت، خلاقیت، حس همدلی، همکاری و وحدت رویه‌ای در سازمان می‌تواند کمک مؤثری برای بسط شاخص‌های متغیر وابسته در این پژوهش باشد. در ادبیات خارجی هرچند منابع جدیدی به صورت مستقیم به بررسی این موضوع اختصاص داشته باشد کمتر بوده است؛ لذا باید اشاره به این کرد که از بین نتایج تحقیقات غیرمستقیم مؤلفه‌های سرمایه‌های ارتباطی، حمایت اجتماعی، متغیرهای روان‌شناختی، روحیه عاطفی و متغیر دینی و...، به عنوان مهم‌ترین عوامل اساسی مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. شایان ذکر است که کمتر تحقیقی به صورت مستقیم به مطالعه تأثیر مؤلفه‌های سلامت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به آنچه در سطور قبل و مباحث نظری و تدوین مدل مفهومی بیان شد فرضیه‌های این تحقیق این گونه بیان می‌گردد.

فرضیه اصلی

به نظر می‌رسد بین میزان برخورداری دبیران از شاخص‌های سلامت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- به نظر می‌رسد بین میزان انسجام اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

- به نظر می‌رسد بین میزان پذیرش اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین میزان سهم داشت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین میزان شکوفایی اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین میزان پیوستگی اجتماعی دبیران و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران آموزش و پرورش شهر تربت حیدریه واقع در خراسان رضوی در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بوده است. حجم نمونه این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۳۸۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در سطح دبیرستان‌های متوسطه مورد سنجش قرار گرفته است. اطلاعات مورد نیاز تحقیق با استفاده از تکنیک پرسش‌نامه (استاندارد شده) جمع‌آوری شده است. سؤالات پرسش‌نامه رفتار شهروندی توسط پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، در پنج بعد از قبیل (وظیفه‌شناسی، مشارکت، نوع دوستی، جوانمردی و احترام و تکریم) شامل ۲۰ گویه بر اساس طیف لیکرت و رتبه‌ای مبتنی بر بازه دامنه (۱ تا ۵) در بین پاسخگویان جمع‌آوری شده است. سؤالات پرسش‌نامه کییز (۱۹۹۸) برای بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی مدل پنج بعدی (شکوفایی اجتماعی،

پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و انطباق اجتماعی) مبتنی بر مقیاس ترتیبی حاوی ۳۳ گویه بر مبنای طیف لیکرت و باز دامنه (۱ تا ۵) بر روی دو نمونه ۳۷۳ و ۲۸۸۷ نفری در جامعه آمریکا اجرا شده است (محقق کی کمال و عبدالله تباردزی، ۱۳۹۵: ۵۰) جدول ذیل به اجمال تعاریف مفهومی و عملیاتی این تحقیق را بیان می کند.

جدول ۱. تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

متغیر وابسته	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه
فداکاری (نوع دوستی) شهروندی رفتار سازمانی	کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیرمعمول (تقی زاده و شکری، ۱۳۹۳: ۲۵).	اگر کارمندی به صورت داوطلبانه در حل مشکلات سازمان به دلیل حجم سنگین کارها، غیبت موجه کارکنان، بر مبنای نیازهای شغلی یا برای حمایت اجتماعی به رفع مشکلات واحد سازمانی خود بپردازد این مفهوم نوع دوستی یا فداکاری تعریف می شود.	۱- حاضرم در مدرسه به سایر همکاران که حجم کاری بالایی دارند کمک کنم. ۲- حاضرم به انجام وظایف همکاران خودم که حضور ندارند کمک کنم. ۳- حاضرم از روی تمایل و علاقه فراوان و زمان و وقت خود را برای کمک کردن به همکاران و افرادی که مشکلات دارند اختصاص دهم. ۴- من تمایل فراوانی برای کمک کردن به افراد تازه کار دارم، حتی اگر انجام این کار ضرورتی نداشته باشد.
	مشورت با دیگران قبل از اقدام عمل، دادن اطلاع قبل از عمل و ردوبدل کردن اطلاعات (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۹).	در صورتی که کارکنان تلاش نمایند گام‌های ضروری را به منظور پیشگیری از وقوع مشکلات از طریق مشورت کردن، برگزاری جلسات جهت بهره‌وری و... گذارند	۱- من در این سازمان با سرپرست و سایرین که ممکن است تحت تأثیرات تصمیمات آنها قرارگیرم مشورت می‌نمایم. ۲- من در این سازمان حقوق دیگران را ضایع نمی‌کنم. ۳- فعالیت‌ها و اقداماتی را برای جلوگیری از به وجود آمدن مشکلات سازمان که در ذهن دارم آنها را انجام می‌دهم ۴- من قبل از انجام هرگونه اقدام مهمی در سازمان به سرپرست خود اطلاع می‌دهم.
احترام و تکریم			

متغیر وابسته	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه
تحمل‌پذیری (جوانمردی)	عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر بدون گله و شکایت (صحت و محمدی دیانی، ۱۳۹۳: ۳۹).	اگر در سازمان به شکایات و گلابه‌های جزئی کارکنان رسیدگی کنند و کارمندان تلاش کنند در هنگام شرایط و موقعیت‌های دشوار بدون گلابه و رضایتمندی از خود خویشتن‌داری نشان دهند	۱- زمان زیادی را برای گله کردن پیرامون مسائل جزئی و پیش‌پاافتاده در دبیرستان صرف می‌نمایم ۲- در محل کار من علاقه به بزرگ جلوه دادن مشکلات و مسائل کوچک دارم. ۳- همیشه پیرامون تقاضای ترک شغل، پست و موقعیت خودم صحبت می‌کنم. ۴- همیشه به جوانب منفی کار و شرایط پیرامون خود فکر می‌کنم تا به جنبه‌های مثبت آن.
	انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود. (همانند کار در بعد از ساعت اداری برای سود رساندن به سازمان) (تقی زاده و شکری، ۱۳۹۳: ۲۸).	حضور به‌موقع کارکنان در سازمان و استفاده اثربخش از زمان همچنین خودداری از استراحت و مرخصی‌های اضافی و پیروی از قوانین و مقررات در صورتی که با روحیات آنها سازگار نباشد	۱- همیشه وقت‌شناسم و به‌موقع در محل کار حضور پیدا می‌کنم. ۲- هرگز از زمان تعیین شده برای صرف نهار و یا استراحت طولانی‌تر از حد معمولی استفاده نمی‌کنم. ۳- بیش از حد معمول استراحت و تفریح نمی‌کنم (منظور تعداد دفعات استراحت در طول یک روز کاری است) ۴- من قوانین و مقررات سازمان را رعایت می‌کنم حتی اگر کسی بر آنها نظارت نداشته باشد
مشارکت اجتماعی	حمایت از فعالیت‌ها و عملیات‌های اداری سازمان یا مشارکت در چرخه حیات سیاسی سازمان (صحت و محمدی دیانی، ۱۳۹۳: ۳۹).	کارکنان در جلسات غیررسمی به حل مشکلات کاری همکاران خود پرداخته در فعالیت‌های اجتماعی و گروهی کارکنان خود شرکت کنند و حتی تمایل به پیشنهادها نوآورانه داشته باشند.	۱- از اوضاع و احوال سازمان آگاهی دارم. ۲- من به فعالیت‌هایی که برای سازمان ضروری نیست؛ اما یک تصویر مثبت از سازمان در ذهن سایرین ایجاد می‌کند توجه زیادی می‌کنم. ۳- در جلسات مهم مربوط به سازمان حضور و مشارکت دارم. ۴- من موافق توسعه و پیشرفت‌های سازمان هستم.

تحمل‌پذیری (جوانمردی)

وظیفه‌شناسی

شهر وندی رفتار سازمانی

متغیر وابسته	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه
تغییر وابسته	ارزیابی یک فرد با در نظر گرفتن کیفیت همراهی او با جامعه اطرافش است.	احساس تعلق به جامعه و اجتماع و توجه دیگران به فرد	۱- من فکر می‌کنم متعلق به مجموعه‌ای به نام جامعه هستم. ۲- من فکر می‌کنم که بخشی مهم از اجتماعم هستم.
	(هزار جریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱: ۳۱۷).		۳- من فکر می‌کنم اگر خواسته یا ایده‌ای برای گفتن داشتم، سایر افراد به من توجه می‌کردند.
			۴- جامعه من منبع آرامش و راحتی من است.
			۵- من فکر می‌کنم اگر خواسته یا ایده‌ای برای گفتن داشتم جامعه من را جدی نمی‌گرفت.
			۶- سایر افراد اجتماع برای من به‌عنوان یک شخص ارزش قائل‌اند.
			۷- من نسبت به سایر افراد اجتماعم احساس نزدیکی نمی‌کنم.
	تغییر وابسته	درک فرد از جامعه با توجه به خصوصیات سایر افراد است؛ به عبارت دیگر پذیرش تکثر با دیگران، اعتماد به خوب بودن ذاتی دیگران (صفاری نیا، ۱۳۹۴: ۸۹).	تأثیر مثبت متقابلی که فرد و یا جامعه در به وجود آمدن اعتماد به دیگری و پذیرش وی شده است.

تغییر وابسته

سلامت اجتماعی

تغییر وابسته

متغیر وابسته	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه	
مشترکات اجتماعی	نوعی کنش هدفمند در فرایند تعاملی بین کنشگر و محیط اجتماعی او در جهت نیل به اهداف معین و از پیش تعیین شده تعریف می‌شود (صفاری نیا، ۱۳۹۱: ۶۰).	ارزیابی که فرد از ارزش اجتماعی خود دارد و احساس می‌کند عضو و سهم مهمی از جامعه خود هست و می‌تواند چیزهای باارزشی برای اطرافیان و جهان خود ارائه دهد.	۱- من فکر می‌کنم می‌توانم کار ارزشمندی به دنیا عرضه کنم. ۲- فعالیت‌های روزانه من هیچ نتیجه ارزنده‌ای برای جامعه ندارد. ۳- من زمان و توان لازم را ندارم تا چیز مهمی به جامعه‌ام عرضه کنم. ۴- من فکر می‌کنم کار من نتیجه مهمی برای جامعه ندارد. ۵- من محصول ارزشمندی برای سهمی شدن در اجتماع ندارم. ۶- به نظر من مردم این روزها بیشتر متقلب شده‌اند.	
	شکوفایی اجتماعی	ارزیابی پتانسیل و خطر سیر جامعه است. درک افراد از این موضوع که آنها هم از رشد اجتماعی سود خواهند برد و اینکه نهادها و افراد حاضر در جامعه به شکلی در حال شکوفایی‌اند که نوید توسعه را می‌دهند (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱: ۳۱۴).	احساس نسبت به پیشرفت در جامعه و اعتقاد به اینکه نظام اجتماعی عاملی مؤثر در پیشرفت فرد خواهند بود.	۱- من معتقدم که اجتماع مانع پیشرفت من است. ۲- من معتقدم که اجتماع در جهت تحقق خواسته‌های من تغییر نمی‌کند. ۳- من فکر نمی‌کنم که تشکیلات اجتماعی نظیر قانون و دولت در زندگی من مؤثر باشند. ۴- من اجتماع را به صورت یک تحول دائمی می‌بینم. ۵- به نظر من جامعه مکانی پربار و مفید برای افراد آن است. ۶- به نظر من پیشرفت اجتماعی، مفهومی ندارد. ۷- به نظر من دنیا برای هر فرد دارد مکانی بهتری می‌شود

متغیر وابسته	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	گویه
پیش‌بینی و علاقه‌مند بودن به جامعه و مفاهیم مربوط به آن (سام آرام، ۱۳۹۲: ۱۱).	اعتقاد به اینکه اجتماع قابل فهم، منطقی و قابل پیش‌بینی است. دانستن و علاقه‌مند بودن به جامعه و مفاهیم مربوط به آن (سام آرام، ۱۳۹۲: ۱۱).	احساس درک کردن	۱- دنیا برای من پیچیده است.
		تغییرات پیچیده جامعه و سازگاری با آن	۲- محققین تنها افرادی هستند که می‌توانند آنچه پیرامون دنیای اطرافشان رخ می‌دهد، درک کنند.
			۳- من نمی‌توانم بفهمم که در دنیا چه پیش خواهد آمد.
			۴- اغلب فرهنگ‌ها آن‌قدر عجیب و بیگانه هستند که من از آن‌ها سر در نمی‌آورم.
			۵- به نظر من دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم ارزش درک کردن دارد.
			۶- به نظر من پیش‌بینی آنچه در اجتماع آینده اتفاق خواهد افتاد، کار سختی است.

با توجه به مباحث روش‌شناختی در این تحقیق از روایی صوری (توافق داوران) بهره برده شده است. همچنین از آلفای کرونباخ جهت پایایی سؤالات در بین جامعه مورد مطالعه استفاده شده است؛ مقدار آلفای سازه سلامت اجتماعی برابر ۰/۷۰ و برای رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۷۲ به دست آمده است. همچنین یافته‌های پاسخگویان بر اساس آمار توصیفی و استنباطی و با به کارگیری از نرم‌افزار Spss22 و با استفاده از آماره‌هایی چون: رگرسیون، ضریب پیرسون، آزمون T و... مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جدول ۲. ضریب پایایی متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر / مؤلفه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
وظیفه‌شناسی	۵	۰/۷۲۴
مشارکت	۵	۰/۷۱۴
نوع دوستی	۴	۰/۷۲۵
جوانمردی	۶	۰/۷۰۸
احترام و تکریم	۴	۰/۷۴۳
رفتار شهروندی سازمانی	۲۴	۰/۷۲۲
انسجام اجتماعی	۷	۰/۷۰۶
پذیرش اجتماعی	۷	۰/۶۸۳
مشارکت اجتماعی	۶	۰/۷۰۶
پیوستگی اجتماعی	۶	۰/۷۱۶
شکوفایی اجتماعی	۷	۰/۷۰۲
سلامت اجتماعی	۳۳	۰/۷۰۲

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

نتایج تحقیق نشان داده است که از نظر جنسیت زنان در حدود ۵۷/۳ درصد و مردان در حدود ۴۲/۷ درصد بوده‌اند. از نظر سوابق تدریس در حدود ۱۵ درصد کمتر از ۱۰ سال، در حدود ۳۳ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و در حدود ۵۲ درصد از پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال دارای خدمت آموزشی بوده‌اند. بررسی مدارک تحصیلی پاسخگویان حاکی از این بود که در حدود ۱۰ درصد در مقطع کاردانی، در حدود ۳۲ درصد در مقطع کارشناسی، در حدود ۵۲ درصد در مقطع کارشناسی ارشد

و در حدود ۶ درصد در مقطع دکتری مشغول به خدمت بوده‌اند. با توجه به استفاده از طیف لیکرت در سؤالات استاندارد شده میانگین سلامت اجتماعی دبیران برابر با ۱۲۸/۶۶ است که حداقل نمره ۷۵ و حداکثر نمره ۱۵۰ بوده است بنابراین میزان سلامت اجتماعی دبیران در حد متوسط بوده است. همچنین میانگین رفتار شهروندی سازمانی دبیران برابر با ۷۵/۴۲ به دست آمده است که حداقل نمره ۶۹ و حداکثر نمره ۱۰۲ از بین پاسخگویان به دست آمده است، بنابراین میزان رفتار شهروندی سازمانی دبیران در حد متوسط روبه بالا بوده است.

جدول ۳. توزیع درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب شاخص‌های سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی^۱

شاخص‌ها	مقادیر زیاد	تا	کم	میانگین انحراف	حداقل	حداکثر
	حدودی			معیار		
انسجام اجتماعی	فراوانی	۱۵۵	۱۲۴	۱۰۵	۲/۷۸	۱/۳۰
	درصد	۴۰/۳۶	۳۲/۲۹	۲۷/۳۴		
پذیرش اجتماعی	فراوانی	۵۶	۱۳۶	۱۹۲	۲/۲۰	۱/۰۲
	درصد	۱۴/۵۸	۳۵/۴۱	۵۰		
مشارکت اجتماعی	فراوانی	۹۵	۱۶۲	۱۲۷	۲/۴۵	۱/۰۵
	درصد	۲۴/۷۳	۴۲/۱۸	۳۳		
پیوستگی اجتماعی	فراوانی	۸۹	۱۵۵	۱۴۰	۲/۳۰	۱
	درصد	۲۳/۱۷	۴۰/۳۶	۳۶/۴۵		
شکوفایی اجتماعی	فراوانی	۱۲۸	۱۶۳	۹۳	۲/۶۰	۱/۱۸
	درصد	۳۳/۳۳	۴۲/۴۴	۲۴/۲۱		

۱. نمرات تغییرات حداقل و حداکثری بر اساس باز دامنه (۱ تا ۳) مبتنی بر گویه زیاد (۳)، تا حدودی (۲) و کم (۱) به دست آمده است.

شاخص‌ها	مقادیر زیاد	تا	کم	میانگین انحراف حداقل حداکثر معیار	میانگین	انحراف	حداقل	حداکثر
سلامت اجتماعی (کل)	فراوانی	۵۲۳	۷۴۰	۶۱۳	۱/۹۵	۱/۳۹	۱/۱۱	۲/۴۶
	درصد	۲۷/۸۷	۳۹/۴۴	۳۲/۶۷				
وظیفه‌شناسی	فراوانی	۱۵۸	۱۳۹	۸۷	۲/۱۸	۱/۴۷	۱/۲۵	۲/۷۵
	درصد	۴۱/۱۴	۳۶/۱۹	۲۲/۶۵				
مشارکت	فراوانی	۱۲۴	۱۷۹	۸۱	۲/۱۱	۱/۴۵	۱/۲۲	۲/۶۸
	درصد	۳۲/۲۹	۴۶/۶۱	۲۱/۰۹				
نوع دوستی	فراوانی	۱۸۱	۱۱۶	۸۷	۲/۲۴	۱/۴۹	۱/۰۹	۲/۸۸
	درصد	۴۷/۱۳	۳۰/۲۰	۲۲/۶۵				
جوانمردی	فراوانی	۱۳۵	۱۱۰	۱۳۹	۱/۹۸	۱/۴۱	۱/۰۳	۲/۶۵
	درصد	۳۵/۱۵	۲۸/۶۴	۳۶/۱۹				
احترام و تکریم	فراوانی	۱۷۴	۱۶۲	۴۸	۲/۳۲	۱/۵۲	۱/۰۷	۲/۵۶
	درصد	۴۵/۳۱	۴۲/۱۸	۱۲/۵				
رفتار شهروندی سازمانی (کل)	فراوانی	۷۷۲	۷۰۶	۴۴۲	۲/۱۷	۱/۴۷	۱/۱۳	۲/۷۰
	درصد	۴۰/۲۰	۳۶/۷۷	۲۳/۰۲				

جدول شماره ۳ توزیع فراوانی پاسخگویان را برحسب دو متغیر اصلی و ابعاد آنها نشان می‌دهد. همان‌طور که هویدا است دبیران جامعه مورد مطالعه در سطح متوسطی (۴۰) درصد از شاخص سلامت اجتماعی برخوردار هستند؛ که در این میان بالاترین مقدار میانگین در بین ابعاد سلامت اجتماعی، سپس انسجام اجتماعی (۲/۱۳) و بعد از آن شکوفایی اجتماعی (۲/۰۹) است. میزان رفتار شهروندی سازمانی دبیران در سطح بالایی (۴۰/۲۰) درصد ارزیابی شده است؛ که در این میان بالاترین مقدار میانگین در بین احترام و تکریم، (۲/۳۴) و بعد از آن نوع دوستی (۲/۲۴) است. همچنین به‌طور کل

میانگین میزان رفتار شهروندی سازمانی (۲/۱۷) دبیران به نسبت میزان سلامت اجتماعی (۱/۹۵) آنها بهتر و بالاتر بوده است. در نهایت بر اساس آزمون کولموگروف و اسمینروف که به نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد نتایج حاکی از آن است که متغیرهای تحقیق سلامت اجتماعی (۰/۴۸۱) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۲۲) بالاتر از سطح معناداری ۰/۰۵ به دست آمده است که حاکی از آن است تطابق توزیع نمونه با توزیع نظری غیر معنادار بوده است؛ بنابراین توزیع متغیرهای مورد نظر و مؤلفه‌های آن در سطح نرمال بوده است.

یافته‌های استنباطی

نتایج آزمون ضریب همبستگی (پیرسون) در جدول ۳ نشان می‌دهد که در تمامی موارد مذکور فرضیه تحقیق تأیید شده است، به این معنا که هر کدام از شاخص‌های متغیر مستقل با متغیر وابسته ارتباط مستقیم داشته‌اند و نوع رابطه مثبت بوده است.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	شدت رابطه	سطح معناداری	نتیجه آزمون	نوع رابطه
انسجام اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶	۰/۰۰۰	تأیید	مثبت
پذیرش اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۰	۰/۰۰۱	تأیید	مثبت
مشارکت اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۲	۰/۰۱	تأیید	مثبت
پیوستگی اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۰	۰/۰۰۰	تأیید	مثبت
شکوفایی اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۴	۰/۰۰۰	تأیید	مثبت
سلامت اجتماعی (کل)	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۲	۰/۰۰۱	تأیید	مثبت

جدول فوق میزان و شدت رابطه میان متغیرهای تحقیق (سلامت اجتماعی و ابعاد آن و رفتار شهروندی سازمانی) را نشان می‌دهد. در کلیه موارد (رابطه‌ها) فرضیه‌های تحقیق تأیید شده‌اند. مطابق جدول میزان همبستگی بین مؤلفه‌های سلامت اجتماعی با متغیر وابسته در سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ و ۰/۰۱ بوده و شدت رابطه (مثبت و متوسط) است. نتایج نشان داد که رابطه معنادار بین همه ابعاد سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارتی با افزایش هر یک از ابعاد سلامت اجتماعی بین دبیران شهرستان، میزان رفتار شهروندی سازمانی آنها افزایش می‌یابد. در نهایت همبستگی کل بین شاخص سلامت اجتماعی و شاخص رفتار شهروندی سازمانی مورد سنجش قرار گرفت که میزان همبستگی آن با شدت ۰/۶۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ فرض تحقیق را تأیید کرد. نتایج گواه این است که رابطه معناداری با شدت متوسط بین سلامت اجتماعی و متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

جدول ۵. میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی در دو گروه مردان و زنان

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی سازمانی	زنان	۸۷/۷۷	۹/۳۶
	مردان	۷۰/۸۶	۸/۴۱

جدول ۶. آزمون معناداری T میزان رفتار شهروندی سازمانی در دو گروه مردان و زنان

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		معناداری T آزمون		
	F	سطح معناداری	T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)
رفتار شهروندی سازمانی	۱۵۲/۳۷	۰/۰۰۰	۴/۹۲	۳۸۴	۰/۰۰۰
فرض برابری واریانس‌ها					۱۴/۹۳

همچنان که نتایج جدول نشان می‌دهد میانگین رفتار سازمانی شهروندی زنان برابر ۸۷/۷۷ و مردان برابر ۷۰/۸۶ بوده است. برای آزمون این فرضیه از آزمون T با دو نمونه مستقل استفاده شده است و برای آزمون فرض برابری واریانس‌ها از آزمون لون استفاده شده است. مقدار آزمون لون (آزمون F) برابر با ۱۵۲/۳۷ و سطح معناداری آن نیز برابر با ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ پس فرض برابری واریانس تأیید می‌گردد.

با توجه به جدول، مقدار T برابر با ۴/۹۲ بوده و سطح خطای آن برابر با ۰/۰۰ است که بیانگر معنادار بودن است؛ بنابراین باید اشاره کرد که از نظر آماری تفاوت معناداری در خصوص رابطه جنسیت با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و بین میانگین دو گروه زن و مرد تفاوت قابل مشاهده است.

جدول ۷. میانگین و انحراف معیار سلامت اجتماعی بر حسب جنسیت دبیران

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار
سلامت اجتماعی	مردان	۲/۶۸	۰/۷۰
	زنان	۳/۷۵	۰/۷۳

جدول ۸. آزمون معناداری T میزان سلامت اجتماعی بر حسب جنسیت دبیران

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		معناداری T آزمون		اختلاف میانگین
	F	سطح معناداری	T	درجه آزادی	
سلامت اجتماعی	۱/۶۲	۰/۲۰۴	۲/۱۸	۳۸۳	۰/۱۶
فرض برابری واریانس‌ها					۰/۰۳۴

همچنان که در جدول بالا آمده است میانگین سلامت اجتماعی زنان برابر ۳/۷۵ و مردان برابر ۲/۶۸ بوده است. انحراف معیار آن‌ها تقریباً مساوی است. بر اساس آزمون T با دو نمونه مستقل استفاده شده است و برای آزمون فرض برابری واریانس‌ها از آزمون لون استفاده شده است. مقدار آزمون لون (آزمون F) برابر با ۱/۶۲ و سطح معناداری آن نیز برابر با ۰/۲۰۴ است که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است؛ پس فرض برابری واریانس تأیید می‌گردد.

با توجه به نتایج جدول، مقدار T برابر با ۲/۱۸ به دست آمد و سطح خطای آن برابر با ۰/۰۳ است که بیانگر معنادار بودن نتایج است؛ بنابراین میانگین وضعیت زنان تفاوت معناداری با مردان داشته است؛ به عبارت دیگر از آنجایی که میانگین سلامت اجتماعی زنان برابر با ۳/۷۵ و مردان برابر با ۲/۶۸ بوده است؛ بنابراین میانگین سلامت اجتماعی

زنان به نسبت مردان بیشتر است و از نظر آماری، تفاوت معناداری در خصوص رابطه جنسیت با سلامت اجتماعی وجود دارد و بین میانگین دو گروه زن و مرد تفاوت قابل مشاهده می‌باشد.

جدول زیر نتایج اصلی رگرسیون خطی چند متغیره بر مبنای روش گام‌به‌گام^۱ را نشان می‌دهند. برای اینکه میزان تأثیر شاخص‌های متغیر مستقل بر متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) تحلیل شود از این آزمون استفاده شده است. در این جدول، ضریب بتا اهمیت نسبی متغیرها را بیان می‌کند و بزرگ بودن بتا اهمیت و نقش آن را در پیشگویی متغیر وابسته مشخص می‌کند.

جدول ۹. رگرسیون خطی چند متغیره شاخص‌های متغیر مستقل و متغیر وابسته

متغیرهای مستقل	ضرایب معیار نشده		T	ضرایب معیار شده	خطای معیار	B	عامل تورم (vif) واریانس	ضریب تلورانس	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار							
شکوفایی اجتماعی	۰/۸۸	۳/۸۰۲	۳/۳۵۳	۰/۶۵۸	۰/۸۸	۳/۸۰۲	۱/۵۴۳	۰/۷۱۸	۰/۰۰۰
انسجام اجتماعی	۰/۵۵	۴/۷۱۲	۵/۸۵۹	۰/۷۱۶	۰/۵۵	۴/۷۱۲	۱/۱۷۲	۰/۷۳۲	۰/۰۰۰
پذیرش اجتماعی	۰/۸۸	۱/۲۱۶	۲/۰۱۷	۰/۲۵۶	۰/۸۸	۱/۲۱۶	۱/۸۹۴	۰/۷۰۰	۰/۰۵
مشارکت اجتماعی	۰/۵۷	۳/۵۶۹	۴/۳۵۸	۰/۵۸۴	۰/۵۷	۳/۵۶۹	۱/۳۵۷	۰/۷۲۵	۰/۰۰۰
پیوستگی اجتماعی	۰/۴۰	۱/۶۴۳	۲/۶۵۲	۰/۲۸۶	۰/۴۰	۱/۶۴۳	۱/۶۵۲	۰/۷۱۰	۰/۰۰۰

1. stepwise

جدول ۱۰. ضریب همبستگی چندگانه سلامت رفتار شهروندی سازمانی و متغیر سلامت اجتماعی

Sig	آماره F	خطای استاندارد بر آورد	مجدورات R تعدیل شده	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۴۳۲۶/۴۷۲	۴/۶۵	۰/۵۹	۰/۶۲

بر اساس یافته‌های جدول بالا، در مبحث رگرسیون خطی در جهت هم خط نبودن متغیرهای مستقل از آماره تلورانس^۱ و عامل تورم واریانس^۲ (vif) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب تلورانس بین (۰) تا (۱) در نوسان است و نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه هم خطی با یکدیگر دارند، هر چه مقدار تلورانس بیش تر نزدیک به عدد (۱) باشد میزان هم خطی کمتر است و برعکس هر چه مقدار تلورانس کم تر (نزدیک به صفر باشد) نشان می‌دهد که میزان هم خطی بالاست و خطای استاندارد ضرایب رگرسیون از تورم بالایی برخوردار است (حبیب پور گتایی و صفری شالی، ۱۳۹۰: ۵۰۹-۵۱۰). با توجه به نتایج جدول فوق ضرایب تلورانس مؤلفه‌های سلامت اجتماعی شامل (انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی، پیوستگی اجتماعی و پذیرش اجتماعی) چون به ترتیب به مقدار (۱) نزدیک تر است از هم خطی کمتری برخوردار است لذا ضرایب رگرسیون دارای تورم کمتری است. به عبارتی می‌توان گفت این مؤلفه‌ها از وضعیت تبیین بهتری برای متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) برخوردارند.

همچنین مقدار عامل تورم واریانس به این اشاره می‌کند که هر چه این مقدار از عدد (۲) بزرگ تر باشد، میزان هم خطی بیشتر است (همان، ۵۱۰). با توجه به نتایج جدول فوق هیچ‌یک از مؤلفه‌های سلامت اجتماعی میزان هم خطی بالایی ندارند.

1. Tolerance
2. Variance Inflation Factor

در نهایت باید بیان کرد که دو متغیر انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی از تلورانس بالاتری برخوردارند، این امر نشان می‌دهد که سایر مؤلفه‌های سلامت اجتماعی نتوانسته‌اند مقداری از واریانس این دو متغیر (انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی) را تبیین کنند، همچنین حداکثر مقدار عامل تورم واریانس در جدول بالا برابر با (۱/۸۹۴) است که با عدد ۲ فاصله کمی داشته است؛ بنابراین از طریق این شاخص می‌توان احتمال به میزان پایین هم خطی مؤلفه‌های متغیر مستقل اشاره کرد.

از میان پنج مؤلفه مستقل موجود در مدل رگرسیونی، متغیرهای انسجام اجتماعی و شکوفایی اجتماعی به ترتیب با مقدار ضریب بتای ۴/۷۱۲ و ۳/۸۰۲ به بهترین وجه متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند؛ که می‌توان نتیجه گرفت که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیرها میزان رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب به میزان ۴/۷۱۲ و ۳/۸۰۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. متغیر پذیرش اجتماعی با مقدار بتای ۱/۲۱ و سطح معناداری ۰/۰۵ سهم بسیار اندکی در تبیین متغیر رفتار شهروندی سازمانی داشته است. همچنین متغیر پیوستگی اجتماعی با مقدار بتای ۱/۶۴ و سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۱ نیز سهم اندکی در تبیین متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی داشته است. مقدار t اهمیت نسبی حضور هر متغیر مستقل را در مدل نشان می‌دهد با توجه به اینکه در این تحقیق مقدار t برای همه‌ی متغیرها به جز متغیر پذیرش اجتماعی، بزرگ‌تر از ۲/۳۳ و در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنادار هستند؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیرهای مورد نظر تأثیر معناداری در تبیین متغیر وابسته داشته‌اند.

با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۶۲ است نتایج نشان

می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رابطه همبستگی چندگانه متوسطی وجود دارد؛ و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده بیانگر این است که ۵۹ درصد از کل تغییرات، میزان رفتار شهروندی سازمانی در بین دبیران متأثر از پنج مؤلفه متغیر مستقل در این معادله است. همچنین مقدار آزمون تحلیل واریانس $۶۳۶/۶۱۰$ که در سطح خطای کوچک‌تر از $۰/۰۱$ معنادار است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از پنج شاخص متغیر مستقل و یک متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) مدل مناسب بوده است و نتایج به دست آمده قابل تعمیم به جامعه آماری است و همه شاخص‌ها در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران نقش دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

با نظر به اینکه در سطح فردی سلامت اجتماعی با شاخص‌هایی چون ارتباطات، تعاملات فردی، مهارت‌های اجتماعی، سازگاری، انطباق با محیط‌های اجتماعی از جمله سازمان می‌تواند در ارتباط باشد؛ این ویژگی به‌عنوان یک مهارت کلیدی در سطح سازمان همراه با حس تعلق افراد موجب انباشتگی تبادلات، تعهدات و هویت‌های مشترک می‌گردد؛ از این رو با توجه به اهمیت سلامت اجتماعی در سازمان‌ها، پژوهش حاضر در صدد بوده است تا به مطالعه رابطه بین سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران پردازد.

طبق مباحث نظری پژوهش، لارسون^۱ (۱۹۹۶) و کیز (۲۰۰۴) سلامت اجتماعی را استنباط فرد از کیفیت روابط با دیگران، نزدیکان و گروه‌های اجتماعی که فرد عضو

1. Larson

آنهاست، تعریف می‌کنند و معتقدند که مقیاس سلامت اجتماعی بخشی از سلامت و پاسخ‌های درونی فرد (احساس، تفکر، رفتار و عملکرد) را می‌سنجد؛ که این نکته نشانگر رضایت یا فقدان رضایت فرد از زندگی و محیط اجتماعی خواهد بود؛ از این رو با توجه به یافته‌های این تحقیق می‌توان بیان کرد که درصد بالایی از تبیین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (جوانمردی، احترام و تکریم، وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی و مشارکت) جامعه مورد مطالعه توسط (ابعاد انسجام، شکوفایی و مشارکت) که از مؤلفه‌های اصلی سلامت اجتماعی است، صورت می‌گیرد. به عبارتی احساس تعلق بالای دبیران به مدرسه و حمایت از سوی آنها، امید به بهتر شدن وضعیت خود و سازمان را به همراه می‌آورد؛ همچنین تعهد کاری و مشارکت در امور مدرسه را برای جامعه مورد مطالعه به همراه خواهد داشت و با توجه به اینکه میزان میانگین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در حد متوسط روبه بالا به دست آمده است، بر این مبنا دبیران جامعه مورد مطالعه به دلیل بالا بودن میزان سلامت اجتماعی‌شان به عبارتی به خاطر احساس تعلق بالا به سازمان (مدرسه) در انجام وظایف خود چندان کوتاهی نمی‌کنند (وظیفه‌شناسی)؛ در قبال انجام فعالیت‌ها و عملکردها در سازمان احساس مسئولیت نسبتاً بالایی دارند (نوع‌دوستی/فداکاری) و به خاطر تعهد کاری، انتقاد و حرف‌های دیگران را نسبتاً به جان می‌خرند (تحمل‌پذیری/جوانمردی)؛ همچنین تا حد زیادی به دیگران افراد احترام می‌گذارند (احترام و تکریم) و در نهایت در جهت حل مشکلات سازمان با همکاران خود همکاری می‌کنند (مشارکت).

حال با مروری بر پیشینه‌های تجربی نتایج به دست آمده از این تحقیق، می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق ابراهیم پور و عبدالله فام (۱۳۹۱) و تحقیق

کاملی و داداشی (۱۳۹۵) همخوانی داشته است، در مجموع باید اشاره به این کرد که سلامت اجتماعی در راستای ارتقاء سرمایه‌های ارتباطی سازمان در قالب بروز رفتارهای اجتماع پسند از جمله مشارکت، نوع دوستی، جوانمردی، مسئولیت‌پذیری و... می‌تواند سهم عمده‌ای در موقعیت اجتماعی سازمان و افراد آن به همراه داشته باشد؛ از این رو وقتی در سطح فردی سلامت اجتماعی از جایگاه مناسبی در بین افراد برخوردار نباشد به دنبال آن در محیط سازمان رفتارهایی اجرا می‌گردد که سازمان را دچار اخلال می‌نماید؛ به عبارت دیگر در سطح سازمانی افرادی که از لحاظ اجتماعی و روانی از روحیه متزلزلی برخوردار باشند کارکنان آن سازمان نمی‌توانند در محیط سازمانی در ارتباط با دیگران خصایصی چون خوش‌رویی، مهربانی، نوع دوستی، جوانمردی و وظیفه‌شناسی از خود ابراز نمایند. همچنین نتایج این پژوهش با تحقیق خالصی و همکاران (۱۳۹۱) در راستای معناداری رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی همخوانی دارد و با توجه به اینکه سلامت اجتماعی در کنار ابعاد سلامت روانی، معنوی و جسمانی می‌تواند بر عملکرد رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثرگذار باشد باید بیان کرد که نتایج تحقیق مذکور با نتایج تحقیق سلیمانی و سیری (۱۳۸۹) هم همخوانی دارد و امروزه سلامت اجتماعی و روانی به‌عنوان مؤلفه‌های اساسی سلامت پایدار در زندگی نقش مهمی دارند و این دو حوزه در عصر حاضر می‌تواند عملکردهای متنوعی از زندگی از جمله کیفیت شغلی و سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند. با توجه به نظر کییز عملکرد شخصی افراد (از جمله رفتار شهروندی سازمانی) را نمی‌توان بدون توجه به معیارهای اجتماعی و روانی ارزیابی کرد؛ و رفتار شهروندی سازمانی علاوه بر اینکه متأثر از سلامت اجتماعی می‌تواند باشد به عوامل متعدد دیگری نیز مرتبط است، از جمله جنسیت و... که با توجه به نتایج

تحقیق میزان بهره‌مندی از ابعاد رفتارهای سازمانی شهروندی و مؤلفه‌های سلامت اجتماعی در زنان جامعه مورد مطالعه بیشتر از مردان بوده است؛ بنابراین مقایسه معناداری بین جنسیت با متغیرهای مورد مطالعه وجود دارد.

در نهایت امر می‌توان این‌گونه بیان کرد که برای تقویت رفتار شهروندی سازمانی جامعه مورد مطالعه در گام اول باید دبیران احساس کنند که بخشی از اجتماعشان (سازمان) می‌باشند و به آن تعلق دارند و از طریق سازمان حمایت می‌شوند و سهمی در پیشرفت آن دارند؛ به عبارت دیگر در واقع دبیران باید احساس کنند که نقطه اشتراکی بین آنها و همکاران وجود دارد که رفتار شهروندی آنها را در سازمان می‌سازد (انسجام اجتماعی). در گام دوم دبیران زمانی رفتار شهروندی را در سازمان تقویت می‌کنند که در مورد آینده خود و سازمانشان امیدوار باشند و معتقد به این باشند که وضعیت خود و مدرسه‌شان از اینکه هست بهتر شود (شکوفایی اجتماعی). در گام بعدی دبیران احساس کنند که عضو حیاتی از سازمانشان هستند، به واسطه همین امر فعالیت‌های روزانه خود را با سازمان باارزش می‌شمارند؛ به عبارت دیگر این افراد به صورت خود کارآمد رفتارهای معینی را انجام می‌دهند و مقاصد خاصی را به اتمام می‌رسانند و تعهدات مشخصی را در ارتباط با سازمانشان می‌پذیرند (مشارکت اجتماعی). در گام نهایی دبیران با توجه به موقعیت سازمان خود آن را درک و فهم می‌کنند و با نگاهی مثبت و اعتماد به خوب بودن ذاتی دیگران در کنار سایر همکاران احساس راحتی می‌کنند (پیوستگی و پذیرش اجتماعی).

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان راهبردهایی برای ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی جامعه مورد مطالعه پیشنهاد داد.

- با توجه به پایین بودن میزان سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش باید پیشنهاد داد که مسئولان آموزش و پرورش شهرستان نسبت به بازآموزی دوره‌های سلامت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح شهرستان برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات عملی اجرا نمایند.
- به منظور تقویت رفتار شهروندی سازمانی و جلوگیری از بیگانگی و انزوای اجتماعی در سطح سازمان از طرق ابزارهای فرهنگی، اجتماعی و روانی باید روابط اجتماعی دبیران را در بین گروه‌های اجتماعی و جامعه تقویت کرد.
- توانمندی‌های بالفعل و بالقوه دبیران را در راستای اهداف سازمانی مورد حمایت قرار داد و از تجارب آنها در جهت پیشبرد برنامه‌های سازمانی بهره‌برداری نمود.
- برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و اجتماعی جهت تقویت حس تعلق سازمانی دبیران مورد اقدام عملی قرار گیرد.
- جهت تقویت مشارکت سازمانی دبیران در راستای افزایش تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری باید راهکارهای اجتماعی و فرهنگی را برنامه‌ریزی نمود.

منابع

- ابراهیم پور، داود؛ عبدالله فام، رحیم (۱۳۹۱)، بررسی رابطه سلامت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۳، *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی*، سال چهارم، شماره ۱۶، پائیز، صص: ۱۰۵-۱۲۵.
- ایوبی راد، مریم (۱۳۸۸)، ارتباط رفتار سازمانی با هوش عاطفی در کارکنان شهرداری منطقه چهار تهران، *پایان‌نامه ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران*، دانشکده مدیریت.
- تقی زاده، هوشنگ، شکری، عبدالحسین (۱۳۹۳)، کاربرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری در سطح‌بندی شاخص‌های شهروندی سازمانی (مطالعه موردی)، *فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال پنجم، شماره سوم، پاییز، صص: ۲۳-۴۲.
- حبیب پورگنابی، کرم؛ صفری شالی، رضا (۱۳۹۰)، *راهنمای جامع کاربرد Spss در تحقیقات پیمایشی*، چاپ سوم، تهران: نشر لویه و انتشارات متفکران.
- حسنی کاخکی، احمد؛ قلی پور، آرین (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی: گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری، *پژوهشنامه بازرگانی*، سال دوازدهم، شماره چهل و پنجم، زمستان، صص: ۱۱۵-۱۴۵.
- حسینی، سیده فاطمه (۱۳۸۷)، بررسی میزان سلامت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در دانشجویان دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی*، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم اجتماعی.
- خالصی، نادر؛ شمس، لیدا؛ یگانه، سمیه، جعفری پویان، ابراهیم؛ نصیری، طه؛ روستایی،

- نرگس و مرادی، طیبه، (۱۳۹۱) ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران* (پیاورد سلامت)، سال ششم، شماره ششم، بهمن و اسفندماه، صص: ۴۲۲-۴۱۲.
- دهقانی، محمد؛ مصطفایی، داود؛ حیوی حقیقی، محمدحسین؛ استبصاری، فاطمه؛ رفعتی، شیده؛ خرمی، فریده (۱۳۹۴)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، *مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین*؛ دوره اول؛ شماره اول؛ بهار و تابستان، صص: ۳۳-۳.
- رامین مهر، حمید؛ طبرسا، غلامعلی (۱۳۸۹) ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، سال اول، شماره سوم، صص: ۱۱۷-۱۰۳.
- زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ توره، ناصر (۱۳۸۵)، شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، *نشریه فرهنگ مدیریت*، سال چهارم، شماره دوم، بهار، صص: ۶۳-۳۱.
- زین‌آبادی، حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم و فرزاد، ولی اله (۱۳۸۷)، رفتار شهروندی سازمانی معلمان تحلیلی بر ماهیت، روش‌شناسی پژوهش، پیشایندها و پسایندها، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، سال هفتم، شماره ۲۸، صص: ۱۱۰-۷۵.
- سام آرام، عزت‌الله (۱۳۹۲)، *نظریه‌های مددکاری اجتماعی*، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

- سام آرام، عزت‌الله (۱۳۸۸)، بررسی رابطه سلامت اجتماعی و امنیت اجتماعی با تأکید بر رهیافت پلیس جامعه محو، *فصلنامه علمی- پژوهشی انتظام اجتماعی*، سال اول، شماره اول، دوره بهار. صص: ۲۹-۹.
- سبحانی نژاد، مهدی؛ یوزباشی، علیرضا؛ شاطری، کریم (۱۳۸۹)، *رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری همبسته‌ها و ابزار سنجش)*، چاپ اول، تهران: انتشارات یسپرون
- سلیمانی، نادر؛ سیری، محمدحسین (۱۳۸۹)، رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال اول، شماره چهارم، زمستان، صص: ۸۷-۱۰۱.
- سعیدی، حسین؛ عاشوری، جمال، (۱۳۹۵)، ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان (مورد پژوهی کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران)، *مجله علوم مراقبتی نظامی*، سال سوم شماره دوم، شماره مسلسل ۸، تابستان، صص: ۹۹-۹۰.
- شریتیان، محمدحسن؛ ایمنی، نفیسه، (۱۳۹۷)، تحلیل جامعه‌شناختی سلامت اجتماعی جوانان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال در شهرستان قاین) *فصلنامه علمی و پژوهشی جامعه‌شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان*، سال بیست نهم، شماره اول، پیاپی (۶۹)، بهار، صص: ۱۶۷-۱۸۸.
- صحت، سعید؛ محمدی دینانی، مریم (۱۳۹۳)، تبیین مقوله‌ها و مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی با رویکرد اسلامی ایرانی: فرا ترکیب، *دو فصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت*، سال سوم، شماره پنجم، بهار و تابستان، صص: ۶۸-۳۵.
- صفاری نیا، مجید (۱۳۹۴)، *روانشناسی سلامت اجتماعی*، چاپ اول، تهران: انتشارات آوای نور.

- صفاری نیا، مجید (۱۳۹۱)، *آزمون‌های روانشناسی اجتماعی و شخصیت*، چاپ اول، تهران: انتشارات ارجمند.
- صنوبری، محمد (۱۳۸۷)، رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن)، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال پنجم، شماره شانزدهم، فروردین و اردیبهشت، صص: ۷۹-۹۹.
- فارسی نژاد، معصومه (۱۳۸۳)، *بررسی رابطه سبک‌های هویت با سلامت اجتماعی و خود کارآمدی تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر پایه دوم دبیرستان‌های شهر تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- قنبری ارباستان، مژگان (۱۳۸۸)، *بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان شهرداری منطقه یک تهران*، پایان‌نامه ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت.
- کاملی، محمدجواد؛ داداشی، بهزاد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سلامت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی)، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال یازدهم، شماره اول، بهار، صص: ۷-۲۴.
- کاملی، محمدجواد؛ عباس زاده، یاسر (۱۳۹۳)، تبیین رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی امین، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال نهم، شماره اول، بهار، صص: ۱۰۸-۱۳۴.
- محقق‌کی‌کمال، سیدحسین؛ عبدالله تبادرزی، هادی (۱۳۹۵)، *سلامت اجتماعی* (درآمدی بر مبانی نظری، مفاهیم، ابعاد و شاخص‌ها)، چاپ اول، تهران: انتشارات سخنوران.

- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، *نشریه فرهنگ مدیریت*، سال چهارم، شماره سوم، تابستان، صص: ۱۹۲-۱۷۱.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۴)، رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، *نشریه فرهنگ مدیریت*، سال اول شماره اول، بهار، صص: ۴۸-۱۹.
- هزارجریبی، جعفر؛ صفری شالی، رضا، (۱۳۹۱)، *آناتومی رفاه اجتماعی*، چاپ اول، تهران، انتشارات جامعه و فرهنگ
- 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.
- Keyes, C. L. M. (2004), "The nexus of cardiovascular disease and depression revisited: The complete mental health perspective and the moderating role of age and gender". *Journal of Aging and Mental Health*, Vol. 8, No. 3, pp: 266-274.
- Keyes, C. L. M. (1998), "Social well-being". *Social Psychology Quarterly*, Vol. 61, No. 2, pp: 121-140.
- Keyes, C.L.M; Shapiro, A. D. (2004), "Social well-being in the U. S.: A descriptive Epidemiology". In Orville Brim, *Healthing are you? pp: 350-372. A national study of well-being of Midlife. By Orville Gilbert Brim*, Carol D. Ryff, Ronald C. Kessler University of Chicago press.
- Larson, J. S. (1996), "The World Health Organization Definition of Health: Social Versus Spiritual Health", *Social Indicators Research*, Vol 38, pp: 181-192.
- Moideenkutty U, Blau G, Kumar R, Nalakath. (2006), "A. Perceived organizational support as a mediator of the relationship of perceived

situational factors to affective organizational commitment”, *Appl Psychol Int Rev*; Vol 50, pp: 615-634.

- Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G. (2000), “Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”, *Journal of Management*, Vol 26, pp: 513-563.
- Polat, S. (2009), “Organizational citizenship behavior display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators”. *Journal of procedia social and behavioral sciences*, No. 1, pp: 1591-1596.