



## رابطه محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی معلمان (مورد مطالعه: مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی)

زهرا شعبانی بشلی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری عبارت بود از کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی در استان مازندران در سال ۱۴۰۰ که به روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۹۰ نفر (۶۰ نفر خانم و ۳۰ نفر آقا) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌های استاندارد محیط کاری سالم جمشیدی و همکاران (۱۳۹۷) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) بود. در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، یافته‌ها نشان داد رابطه مثبت معنی‌داری بین متغیر محیط کاری سالم و خرده مقیاس‌های آن یعنی ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار، ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار، ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات، مدیریت استرس در محیط کار و خدمات تشخیص و درمان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** محیط کاری سالم، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان، مدارس ابتدایی سوادکوه شمالی.

## مقدمه

امروزه شرایط کاملا متحول و حاکم بر سازمان ها موجب افزایش رقابت در سازمان ها شده که لزوم اثربخشی آن ها در چنین شرایطی، نیاز به داشتن نسلی ارزشمند و کارآمد را بیش از پیش نمایان می سازد. منظور نسلی است که از آن ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود و بی تردید این کارکنان وجه تمایز سازمان های اثربخش از غیر اثربخش می باشند. یعنی کارکنانی که تمایل به فراتر رفتن از الزام های رسمی شغل خود هستند که به آن ها رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> می گویند که در سال های اخیر مورد توجه مضاعف مدیران و مسئولان سازمانی قرار گرفته است (زارعان دولت آبادی و همکاران، ۱۴۰۰). باتمان و ارگان<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) برای نخستین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند و آن را به عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری دانسته که ورای الزامات سازمانی است (هادسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). لذا، رفتار شهروندی سازمانی، مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند، تعریف می‌شود (پادساکوف و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). در واقع، در سازمان‌های امروزی، رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که کارکنان برای سازمان انجام می‌دهند که به طور مستقیم و آشکار توسط شرح شغل و سیستم رسمی پاداش، سازماندهی نشده‌اند و در مجموع، عملکرد سازمان را بهبود می‌دهند، مورد توجه جدی رهبران سازمانی می‌باشد. به عبارت دیگر، در محیط‌های کاری پویای امروزی که کارها اغلب توسط تیم‌های کاری انجام می‌شود، سازمان‌ها نیازمند کارکنانی هستند که دارای رفتارهای شهروندی سازمانی مناسب مانند ارائه پیشنهادات سازنده، کمک به دیگران در تیم‌ها، داوطلب شدن برای فعالیت‌های شغلی اضافی، اجتناب از تعارضات غیرضروری، مراقبت از اموال و دارایی‌های سازمان، احترام به روح قوانین و مقررات و تحمل مؤدبانه مزاحمت‌ها و دردهای مربوط به شغل را داشته باشند (امیری توسلی، ۱۳۹۵). شهروندان سازمانی خوب، سازمان را قادر می‌کنند تا منابع کمیاب را به طور مؤثری به کار ببرند. آن‌ها توانایی همکاران و مدیران را برای انجام شغل‌های شان بهبود و افزایش می‌دهند، سازمان‌هایی که رفتارهای شهروندی را گسترش می‌دهند، مکان‌هایی جذاب برای کار هستند و قادر خواهند بود بهترین افراد را استخدام و حفظ کنند (بهاری فر و همکاران، ۱۳۹۰). با این وصف، شهروند خوب سازمانی، یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل ناراضی‌تی و مشکلات در سرکار می‌باشد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد کارمندی که فراتر از شغل و وظیفه خود عمل کرده و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند به گروه کاری و سازمانی تعلق دارند که هم بهره‌وری بالایی دارند و هم کاری با کیفیت عالی انجام می‌دهند تا کارکنانی که از رفتار شهروندی سازمانی در سطوح پایین برخوردار هستند (پادساکوف و مک‌کنزی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). ارگان<sup>۶</sup> (۱۹۸۸) نیز معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیما به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. بر این اساس از نظر وی، این رفتار باید داوطلبانه باشد، یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد و این که مزایای این رفتار، جنبه سازمانی داشته باشد. بر این اساس، از کارکنان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی

<sup>۱</sup> Organizational Citizenship Behavior (OCB)

<sup>۲</sup> Batman & Organ

<sup>۳</sup> Hodson

<sup>۴</sup> Podsakoff et al.

<sup>۵</sup> Mackenzie

<sup>۶</sup> Organ

سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرا نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آنان، اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (تورنپسید و راشل؛ ۲۰۰۵). به نظر کاسترو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری است فراتر از آنچه که برای کارکنان سازمان، به طور رسمی تشریح گردیده است. رفتاری است که بصورت اختیاری و بر اساس اراده فردی می باشد. رفتاری است که بطور مستقیم پاداشی به دنبال ندارد و یا از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد قدردانی قرار نمی گیرد. رفتاری است که برای عملکرد سازمان و موفقیت عملیات سازمان خیلی مهم است. بر این اساس و بر مبنای بررسی های محققان از رفتار شهروندی به جهت عملی و تئوریک، نتیجه شده است که رفتارهای شهروندی نوعاً از نگرش مثبت شغلی، ویژگی های وظیفه ای و رفتارهای رهبری ناشی می شوند. بنابراین، تحقیقات پیشین نشان می دهند که افراد احتمالاً وقتی از شغل خود راضی باشند، و وقتی که به آن ها وظایفی واگذار گردد که به خودی خود رضایت بخش هستند، یا وقتی که آن ها رهبرانی حمایت کننده و الهام بخش دارند، خیلی بیش از الزامات رسمی شغلی شان کار می کنند (بینستوک و همکاران؛ ۲۰۰۳). در این میان، پادساکوف و همکاران (۲۰۱۴)، دلایل بالقوه ای چند در مورد چرایی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار گروهی و عملکرد کارکنان بیان می کنند، افزایش بهره وری اداری، کاهش نیاز به صرف منابع برای عملیات نگهداری و ایجاد محیط کاری سالم<sup>۴</sup> که باعث افزایش روحیه کارکنان می شود. بنابراین، یکی از موضوعاتی که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می گیرد، محیط کاری سالم است. محیط کار در واقع محیطی با تمام شاخص های اجتماعی و روان پزشکی می باشد که کار باید در آن انجام پذیرد. به عبارتی دیگر، محیط کاری سالم، عبارت است از محیطی با تمام شاخص های مطلوب اجتماعی و به دور از حواشی روان پزشکی که کار باید در آن انجام پذیرد. از جمله موارد ایجادکننده مشکلات روان شناختی می توان به تنش، فشار کاری و حجم کار زیاد، نزاع، درگیری و غیره اشاره کرد. این مسایل باعث کاهش احساس رضایت شغلی و افزایش غیبت از کار می شود به حدی که ممکن است به کار افراد لطمه بزند (اسعدی و همکاران، ۱۳۸۹). در این میان، ارگونومی<sup>۵</sup> علمی است که دانش حاصل از علوم انسانی را با مشاغل، سیستم ها، محصولات و محیط زیست با توجه به توانایی های جسمانی و روانی و محدودیت های انسانی مرتبط می سازد. به عبارت دیگر، ارگونومی عبارتست از علم بکارگیری بهینه از ابزار کار در محیط کاری، به نحوی که حداکثر بازدهی در تولیداتی که انسان در آن نقش دارد، به دست آید در حالی که، کارمند، کارگر یا کاربر حداکثر رضایت را از کاربرد ابزار مزبور و هم چنین از محیط کاری دارد و میزان ایمنی لازم در کار برای کارگران و کاربران فراهم شده است. این وصف، اهداف اساسی علم ارگونومی، بهبود نحوه انجام کار، روش های کار و ابزار کار و انطباق آن ها با ویژگی های روانی و جسمی انسان است. البته باید توجه داشت که با مراعات اصول ارگونومی، فشار کاری و خستگی های بی مورد کاهش می یابد (دسلر، ۱۳۹۵). برای استفاده از ارگونومی در افزایش بهره وری اقداماتی الزامی است، اندازه گیری ابعاد و ویژگی های روانی و شخصیتی کارکنان، یعنی تحلیل کارکنان از ابعاد و زوایای مختلف مانند ویژگی های شخصیتی، علاقه ها، رضایت شغلی، درون گرایی و برون گرایی، هوش عاطفی، هوش منطقی و انگیزه ها، ادراکات، مفروضات ذهنی و اختلالات روانی فرد؛ اندازه گیری ابعاد فیزیکی کارکنان از نظر قد، اندازه بدن، وزن و میزان چابکی و انعطاف پذیری بدن با ابزارها و وسایل موجود در علم پزشکی؛ بررسی ویژگی های شغلی و ایمنی در مشاغل سازمانی به این منظور که چه فعالیت های ریز و درشتی و با چه ابعادی از حجم و کیفیت و در چه محدوده زمانی و با چه تاثیری باید انجام گردد. در مجموع، افزایش رضایت شغلی، دلستگی به کار، سلامت جسمی و روانی، محیط کاری سالم، افزایش بهره وری، تسلط بر محیط کار و غیره، از دستاوردهای واقعی عملیاتی شدن ارگونومی در کار است (حسن زاده

۱! Turnipseed & Rassuli

۲! Castro et al.

۳! Bienstock et al.

۴! Healthy Work Environment

۵! Ergonomics

۶! Dessler

فراشبند، ۱۳۹۴). معمولاً برای آن که کارکنان در محیط کار خود به راحتی و با بازدهی بالا به کار بپردازند و نتایج خوبی را متوجه سازمان‌های شان کنند لازم است تا در محیطی سالم و مناسب چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی قرار گیرند. چنین محیطی دارای ویژگی‌هایی است که می‌بایست به آن پرداخته شود. ویژگی‌های یک محیط کار خوب و مطلوب را می‌توان از سه جنبه مورد بررسی قرار داد؛ شرایط فیزیکی محیط کار شامل فضای کار، نوع میز و صندلی، ابزارهایی که افراد با آن‌ها کار می‌کنند از کامپیوتر تا تجهیزات صنعتی، نوع چیدمان میزها، تفکیک فضاها بر حسب نوع کار گروه‌های مختلف و مواردی از این دست دانست. مناسب بودن این شرایط، از پیش نیازهای اولیه افزایش کارایی افراد است. محیط کار باید امکانات اولیه را دارا باشد مثلاً از لحاظ نور، تهویه، دوری از سروصدای محیطی و غیره مناسب باشد و ابزار و وسایل ابتدایی و مناسب کار در اختیار کارکنان قرار گیرد. به طور مسلم همه انسان‌ها در درجه اول برای به دست آوردن پول کار می‌کنند و اگر در یک محیط کار همه امکانات فراهم باشد اما حقوق مکفی و مناسبی وجود نداشته باشد آن محیط را نمی‌توان محیط کار مطلوب نامید و بایستی در حد متعارف و متوسط جامعه به کارکنان حقوق و دستمزد مکفی پرداخت شود تا از ایجاد حس نارضایتی جلوگیری به عمل آید. به علاوه یک محیط کار مطلوب باید دارای یک سیستم دقیق و عادلانه پرداخت پاداش و پرداخت‌های انگیزشی باشد. نحوه اداره سازمان‌ها و ایجاد ارتباط سالم بین همکاران با هم و بارده‌های مدیریتی می‌توانند یک محیط کار سالم را بوجود آورد و مدیریت سازمان باید سعی نمایند که کارکنان از کار خود احساس رضایتمندی شغلی داشته باشند. اصولاً کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی، جذب، نگهداری و ارتقاء می‌باشد. اگر مدیریت سازمان بتواند افراد سالم و متخصص را جذب و استخدام نموده و در مرحله بعدی به وسیله عوامل انگیزشی و حقوقی آن‌ها را به نحو احسن در سازمان نگهدارد و سپس در جهت ارتقای دانش و پست سازمانی آن‌ها برآید، دقیقاً یک محیط کار مطلوب را ایجاد نموده است. باتوجه به نظریه‌های انگیزشی محیط کار، بایستی انگیزه‌های کاری فرد را تقویت و پایدار نگه داشت. زیرا، قسمت اعظم وقت کارکنان در محیط کار سپری می‌شود و بهتر است به جای محیط کار آن را محیط زندگی نامید و این به خاطر آن است که مسایل و مشکلات محیط کار دائماً به محیط زندگی منتقل می‌شود و کارکنان هر سازمان با محیط کار و زندگی پیوسته سروکار دارند، پس تعیین مرز بین آن‌ها کار مشکلی است. براین اساس، محیط کار بایستی همانند محیط زندگی خانوادگی باشد (دسلر، ۱۳۹۵). در این میان، ادراک کارکنان از وجود محیط کاری سالم در سازمان منوط به ایجاد جوی سازمانی است که در آن ادراک از عادلانه بودن سازمان و مدیران نسبت به کارکنان، نوع دوستی و کمک به کارکنان در حل مشکلات کاری، نزاکت و احترام به حقوق کارکنان و مشورت با کسانی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند، در کنار تعیین استانداردهای بالای عملکردی و یادگیری از مسائل و گذشت و ایثار، رواج دارد. این ادراک از محیط سازمان می‌تواند زمینه‌های ایجاد رفتار شهروندی سازمانی را در سازمان به وجود آورده و جوی از وظیفه‌شناسی، جوانمردی و تحمل شرایط نامناسب کاری بدون ابراز شکایت و تعلق سازمانی و عجز بودن کارکنان با سازمان را تقویت کند و در این صورت انسجام و اثربخشی سازمان به گونه‌ای قابل توجه افزایش یابد (فرناندو و آلمیدا؛ ۲۰۱۲). در حقیقت، یکی از شرایط مهم برای حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر، ایجاد محیط کاری سالم و امن می‌باشد تا از طریق آن میزان پیامدهای منفی شغل کاهش یافته و پیامدهای مثبت شغلی نیروی انسانی ماهر سازمان‌ها و موسسات افزایش یابد. بنابراین، محیط کار سالم فواید زیادی دارد. روحیه و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، سطح کارایی و خلاقیت را افزایش می‌دهد، به بهتر شدن روابط کارکنان، مدیران و مراجعان کمک می‌کند، غیبت، روزهای بیماری و هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی را کاهش می‌دهد (حسینی و قاسمی، ۱۳۹۷). در همین ارتباط، پژوهش سلیمانی و سیری (۱۳۸۹) نشان داد که افسردگی و کارکردهای اجتماعی می‌توانند به عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان عمل نمایند. از آن‌جا که معلمان به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی را در امر آموزش

سرمايه انسانی هر کشوری ایفا می‌کنند و در کشور ما فراتر از آن، در کنار خانواده، نقش اصلی تعلیم و تربیت را بر عهده دارند و نیروی انسانی آینده کشور محصول تلاش، همت، کوشش، تدبیر و تربیت معلمان امروز می باشد. معلمان باید از شاخص ها و ویژگی‌هایی خاص و مترقی مانند شهروند سازمانی در محیط کاری سالم برخوردار باشند که بتوانند در تربیت نیروی انسانی آینده کشور موفق عمل نمایند. چرا که تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمدی و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشوری به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور، کمک شایانی می‌کند و نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروزی، بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و متعهد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود باشند. با عنایت به موارد مطرح شده و با توجه به اهمیت منابع انسانی در سازمان‌ها و نقش محیط کاری سالم در بهبود شرایط کاری و ارتقاء بهره‌وری سازمان‌ها به خصوص آموزش و پرورش به عنوان یکی از پیش‌روترین سازمان‌های آینده پژوه، آینده‌نگر و آینده‌ساز، پژوهش حاضر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی رابطه وجود دارد؟

## روش

این پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی؛ از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری عبارت است از کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی در استان مازندران در سال ۱۴۰۰ که به روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۹۰ نفر (۶۰ نفر خانم و ۳۰ نفر آقا) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت سنجش هر یک از متغیرهای محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد (پیش ساخته) بسته پاسخ استفاده شد که عبارت است از:

**پرسشنامه محیط کاری سالم:** این پرسشنامه توسط جمشیدی و همکاران (۱۳۹۷) معرفی شده است و دیدگاه، نظر و نگرش پاسخگویان را در قالب ۴۵ گویه اندازه‌گیری می‌کند. مولفه‌های محیط کاری سالم عبارتند از ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار (گویه‌های ۱۲-۱)، ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار (گویه‌های ۲۲-۱۳)، ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات (گویه‌های ۳۰-۲۳)، مدیریت استرس در محیط کار (گویه‌های ۴۱-۳۱) و خدمات تشخیص و درمان (گویه‌های ۴۵-۴۲)، در این مقیاس اندازه‌گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنخ ۵ درجه‌ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه خیلی کم ۱ امتیاز، ۲ امتیاز، متوسط ۳ امتیاز، زیاد ۴ امتیاز و خیلی زیاد ۵ امتیاز، کسب می‌شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۴۵ تا ۲۲۵ قرار می‌گیرد. چنانچه در هریک از مولفه‌ها یا ابعاد، هم‌چنین برای کل سوالات پرسشنامه (محیط کاری سالم: کل سوالات) نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد. جمشیدی و همکاران (۱۳۹۷)، با استفاده از روش تحلیل عاملی گزارش کردند که این پرسشنامه از روایی سازه برخوردار است و میزان پایایی به روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ است.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:** در این پژوهش، جهت اندازه‌گیری متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه از ۲۴ سوال با طیف نگرش سنخ لیکرت در مقیاس فاصله‌ای تشکیل شده‌است که پنج مولفه وظیفه‌شناسی (گویه‌های ۵-۱)، جوانمردی (گویه‌های ۱۰-۶)، خوش‌خویی (گویه‌های ۱۴-۱۱)، ادب و مهربانی (گویه‌های ۱۹-۱۵) و نوع‌دوستی (گویه‌های ۲۴-۲۰) را اندازه‌گیری می‌کند، به طوری که آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم ۱ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز، نظری ندارم ۳ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز و کاملاً موافقم ۵ امتیاز، کسب می‌نماید. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۲۴ تا ۱۲۰ قرار می‌گیرد. چنانچه در هریک از مولفه‌ها، هم‌چنین برای کل سوالات پرسشنامه (رفتار شهروندی سازمانی: کل سوالات) نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد. فلاوندی و همکاران

(۱۳۹۷)، گزارش کردند که این پرسشنامه از روایی محتوایی برخوردار است و میزان پایایی به روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۱ است.

در این پژوهش، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS23 و در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ ) استفاده شد. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرها از شاخص‌های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش اجرا و مشخص شد استفاده از آزمون‌های آمار پارامتری مجاز است.

### یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد، اکثریت مشارکت‌کنندگان، زن (۶۰ نفر معادل ۶۷ درصد)، دارای تحصیلات لیسانس (۵۴ نفر معادل ۶۰ درصد) و سابقه کار ۱۶ الی ۲۰ سال (۳۸ نفر معادل ۴۲ درصد) می‌باشند. جدول ۱، بررسی توصیفی متغیرهای محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار	۹۰	۱	۴/۹۲	۳	۳/۹۴	۰/۸۹
ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار	۹	۱	۴/۹۳	۳	۳/۹۰	۱/۰۲
ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات	۹۰	۱	۵	۳	۳/۹۱	۰/۸۷
مدیریت استرس در محیط کار	۹۰	۱	۴/۹۵	۳	۴/۰۳	۰/۹۱
خدمات تشخیص و درمان	۹۰	۱	۴/۹۸	۳	۳/۹۶	۱/۰۹
محیط کاری سالم	۹۰	۱	۴/۹۴	۳	۳/۹۵	۰/۷۷
رفتار شهروندی سازمانی	۹۰	۱	۴/۹۱	۳	۳/۷۲	۱/۱۸

جدول ۱، نشان داد میانگین متغیر محیط کاری سالم و خرده مقیاس‌های آن یعنی ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار، ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار، ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات، مدیریت استرس در محیط کار و خدمات تشخیص و درمان به ترتیب برابر است با ۳/۹۵، ۳/۹۴، ۳/۹۰، ۳/۹۱، ۴/۰۳ و ۳/۹۶ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش: ۳) است. در این میان بزرگترین میانگین تعلق دارد به خرده مقیاس مدیریت استرس در محیط کار (۴/۰۳) و کوچکترین میانگین تعلق دارد به خرده مقیاس ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار (۳/۹۰). همچنین، میانگین رفتار شهروندی سازمانی برابر است با ۳/۷۲ که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش: ۳) است.

جدول ۲، به بررسی معنی داری رابطه بین محیط کاری سالم و رفتار شهروندی معلمان پرداخته است.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی

شاخص های آماری	متغیرها		
	پیش بین	ملاک	تعداد
سطح معناداری	r		
ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار	۰/۷۰	۹۰	
ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار	۰/۵۵	۹۰	
ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات	۰/۵۸	۹۰	رفتار شهروندی سازمانی
مدیریت استرس در محیط کار	۰/۶۴	۹۰	
خدمات تشخیص و درمان	۰/۶۷	۹۰	
محیط کاری سالم	۰/۷۷	۹۰	

جدول ۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، داده ها فرض صفر ( $H_0$ ) مبنی بر عدم وجود همبستگی خطی را رد و فرضیه پژوهش ( $H_1$ ) مبنی بر وجود همبستگی معنی دار را مورد تایید قرار می دهند، چرا که سطح معنی داری ( $Sig.=0/000$ ) از مقدار پیش بینی شده خطا ( $\alpha=0/05$ ) کوچکتر است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود رابطه مثبت معنی داری بین متغیر محیط کاری سالم و خرده مقیاس های آن یعنی ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار، ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار، ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات، مدیریت استرس در محیط کار و خدمات تشخیص و درمان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش در راستای شناسایی رابطه بین محیط کاری سالم و رفتار شهروندی سازمانی در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی، انجام شد. یافته ها نشان داد رابطه مثبت معنی داری بین متغیر محیط کاری سالم و خرده مقیاس های آن یعنی ارتقاء فعالیت فیزیکی در محیط کار، ارتقاء تغذیه سالم در محیط کار، ارتقاء محیط کار عاری از دخانیات، مدیریت استرس در محیط کار و خدمات تشخیص و درمان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد. یعنی با بهبود، ارتقاء و توسعه محیط کاری سالم در میان معلمان، انتظار می رود میزان رفتار شهروندی سازمانی در آنان افزایش یافته و بر عکس با مخدوش شدن و آسیب به محیط کاری سالم و ایجاد جو و محیط کاری ناسالم برای معلمان، انتظار می رود میزان رفتار شهروندی سازمانی در آنان کاهش یابد. این نتیجه بیانگر آن است که می توان با توسعه محیط کاری سالم، میزان رفتار شهروندی سازمانی را افزایش داد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اذعان داشت که کار (حرفه یا شغل) به عنوان فرآیند تبدیلی که طی آن کارکنان تلاش و سرمایه های خود را در سازمان اعمال کرده و در مقابل از سوی سازمان مزایا و منافع مادی و عاطفی دریافت می کنند، تعریف شده است. از همین رو، تعاملات بین افراد درون یک سازمان، بخش عمده ای از فعالیت های روزمره کارکنان را تشکیل می دهد. در این میان، سازمان، نظامی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. به همین سبب، بررسی رفتار افراد در محیط های کاری از جمله، حفظ و نگهداری نیروی انسانی، شناخت نیازها، خواسته ها، تأمین رضایت شغلی، ارتقاء تعهد سازمانی و بهبود روحیه کارکنان، از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است. در این میان، هر چه محیط

کار سالم‌تر، در نتیجه کارکنان صرف نظر از میزان پاداش‌ها و ترفیعات، صرفاً جهت خدمت به سازمان کار می‌کنند که در این صورت، کار در آن سازمان بهتر صورت می‌گیرد. در یک محیط سالم، شهروند سازمانی بر رفتارهایی نظیر، به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در سرکار تاکید می‌ورزد. یکی از شرایط مهم برای حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر، ایجاد محیط کاری سالم و امن می‌باشد تا از طریق آن میزان پیامدهای منفی شغل کاهش یافته و پیامدهای مثبت شغلی نیروی انسانی ماهر سازمان‌ها و موسسات افزایش یابد. بنابراین، محیط کار سالم فواید زیادی دارد. روحیه و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، سطح کارایی و خلاقیت را افزایش می‌دهد، به بهتر شدن روابط کارکنان، مدیران و مراجعان کمک می‌کند، غیبت، روزهای بیماری و هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی را کاهش می‌دهد. در این میان، ادراک کارکنان از وجود محیط کاری سالم در سازمان منوط به ایجاد جوی سازمانی است که در آن ادراک از عادلانه بودن سازمان و مدیران نسبت به کارکنان، نوع دوستی و کمک به کارکنان در حل مشکلات کاری، نزاکت و احترام به حقوق کارکنان و مشورت با کسانی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند، در کنار تعیین استانداردهای بالای عملکردی و یادگیری از مسائل و گذشت و ایثار، رواج دارد. این ادراک از محیط سازمان می‌تواند زمینه‌های ایجاد رفتار شهروندی سازمانی را در سازمان به وجود آورده و جوی از وظیفه‌شناسی، جوانمردی و تحمل شرایط نامناسب کاری بدون ابراز شکایت و تعلق سازمانی و عجین بودن کارکنان با سازمان را تقویت کند و در این صورت انسجام و اثربخشی سازمان به گونه‌ای قابل توجه افزایش یابد. از آنجایی که هر پژوهشی در ماهیت به دنبال ارتباط بین عوامل و تأثیر آن‌هاست، در بطن خود مجموعه محدودیت‌هایی را داراست. این محدودیت‌ها ممکن است بر سر راه پژوهش ظاهر شده و امر پژوهش را دچار مشکلاتی نموده و تعمیم نتایج را با دشواری مواجه کنند. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به نحوه جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بسته پاسخ خود گزارشی و جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سوادکوه شمالی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ و استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس اشاره داشت که باعث شده است پژوهش حاضر از نوع مقطعی بوده و در آن داده‌های مطالعه در یک مقطع کوتاه گردآوری شوند، در صورتی که دستیابی به یک فهم کامل از موضوع مورد بررسی، مستلزم انجام پژوهش طولی است. از همین رو، در تعمیم نتایج به جوامع آماری دیگر، نهایت دقت و احتیاط به عمل آید. از طرفی، یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش علاوه بر شرایط مربوط به رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی به سبب پاندمی کووید-۱۹، می‌توان به عدم وجود تحقیقات مشابه و کم بودن تحقیقات (خصوصاً داخلی) اشاره کرد که امکان مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه امکان‌پذیر و میسر نبوده است. هم‌چنین، در پژوهش حاضر ممکن است متغیرهایی مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کار، وضعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سبک زندگی معلمان بر نتایج تأثیرگذار بوده باشد. از همین رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی با طرح طولی جهت استنباط رابطه علت و معلولی در مورد متغیرهای این پژوهش صورت گیرد و تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی مورد بررسی و پیمایش دقیق‌تر قرار گیرد. هم‌چنین، پیشنهاد می‌گردد برنامه‌هایی برای تقویت دوستی، همدلی و همکاری در بین کلیه معلمان در مدارس و اداره نظیر جشن‌های موفقیت و تقدیر از کارکنان شایسته اجرا گردد. اجرای برنامه‌هایی مانند توزیع پمفلت، کتابچه‌های آموزشی (جیبی) و یا قرار دادن مطالبی در گروه‌ها و کانال‌های شبکه‌های اجتماعی مجازی مربوط به معلمان برای آگاهی از رفتارهایی که به توسعه محیط کاری سالم، می‌انجامد. هم‌چنین، تشکیل سیستم و بانک اطلاعاتی در مورد نیازهای معلمان که سلايق و خواسته‌های آنان را ثبت نموده تا برنامه‌های طراحی محیط کاری، پاداش‌ها و تشویق‌های آتی سازمان بر اساس سلايق آنان طراحی و اجرا گردد، مورد اهتمام ویژه مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش منطقه و حتی استان قرار گیرد. توصیه می‌شود که دانشجویان و صاحب‌نظران پژوهشگر پژوهش مشابهی در بین معلمان سایر مقاطع تحصیلی و در سایر شهرستان‌ها و مناطق آموزش و پرورش استان مازندران انجام دهند. انجام پژوهش مشابه با ابزارهای اندازه‌گیری دیگر نظیر مصاحبه و یا پرسشنامه‌های دیگر و انجام پژوهش مشابه در سایر استان‌های کشور نیز توصیه می‌شود.



## منابع

- اسعدی، سیده نگار؛ بهدانی، فاطمه؛ سیدنوزادی، محسن و فرهادی، مهدی. (۱۳۸۹). تاثیر شاخص های محیط کار بر سلامت روانی پزشکان و پرستاران بخش های اورژانس و غیر اورژانس. *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۲(۳)، ۶۱۲-۶۱۹.
- امیری توسلی، فریده. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی کارکنان سازمان صنعت معدن و تجارت استان هرمزگان. نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی. بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی و احمدی، سیدعلی اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. *پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*، ۱(۱)، ۲۳-۴۲.
- جمشیدی، انسیه؛ شاهنده، خندان؛ مطلبی قائن، مسعود؛ رجبی، فاطمه؛ مرادی، علی و تقدیسی، محمدحسین. (۱۳۹۷). بومی سازی مدل محیط کار ارتقادهنده سلامت سازمان بهداشت جهانی با رویکرد مشارکتی. *فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت*، ۱(۱)، ۹۴-۸۰.
- حسن زاده فراشبنند، فرشید. (۱۳۹۴). نقش محیط کار و ارگونومی بر کارکنان و تاثیر مدیریت منابع انسانی. پایگاه جامع مدیریت (مدیریار).
- حسینی، محمد و قاسمی، میثم. (۱۳۹۷). تاثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجیگری رضایت شغلی و امنیت شغلی. *مجله ارتقای ایمنی و پیشگیری از مصدومیت ها*، ۶(۳)، ۱۳۱-۱۴۳.
- دسلر، گری. (۱۳۹۵). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- زارعان دولت آبادی، محمد؛ شاه طالبی، بدری و جعفری هرنندی، رضا. (۱۳۹۷). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران. *مجله جامعه شناسی آموزش و پرورش*، ۱۴(۲)، ۱۹۰-۲۰۲.
- سلیمانی، نادر و سیری، محمدحسین. (۱۳۸۹). در بررسی رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان. *فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن*، ۱(۴)، ۸۷-۱۰۱.
- قلاوندی، حسن؛ حسینی، محمد و فتاحی محمد. (۱۳۹۷). نقش میانجی اخلاق حرفه ای در ارتباط بین رهبری قابل اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه ارومیه. *مجله اخلاق زیستی*، ۸(۲۸)، ۲۸-۳۷.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378.
- Castro, C. B., Armario, E. M. & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Fernando, M., & Almeida, S. (2012). The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: a case study of the Sri Lankan family owned enterprise MAS Holdings. *European Management Journal*, 3(6), 13-30.

- Hodson, R. (2002). Management citizenship behavior and its consequences. *Journal of work and occupations*, 29(1), 64-96.
- Organ, D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S.B., Maynes, T. D., Trevor M. & Spoelma, T. (2014) . Consequences Of unit-level organizational citizenship behaviors: a review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behaviour*, 35, 87- 119.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Journal of Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviors. *British Journal of management*, 16, 231-244.