



بررسی رابطه مولفه رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی سلامت روانی بر عملکرد شغلی در معلمان تربیت

بدنی شرق مازندران

سارا توپا ابراهیمی: دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.
لیلا شکوهی رستمی: دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گرگان، ایران.
علی محسنی: کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

بهادر شیرین چشمه: دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد آیت‌الله‌آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران (* نویسنده مسئول) b.shirincheshmeh@yahoo.com

چکیده

کلیدواژه‌ها

سلامت روانی،
رفتار شهروندی سازمانی،
عملکرد شغلی،
معلمان تربیت بدنی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۲۳

زمینه و هدف: هدف اصلی در این پژوهش بررسی رابطه مولفه رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی سلامت روانی بر عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شرق مازندران می‌باشد.

روش کار: با توجه به ماهیت پژوهش که به دنبال بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می‌باشد، پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شرق استان مازندران که تعداد آن ۱۸۵ نفر بنا بر استعلام از اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده و در سال ۱۳۹۷ مشغول به کار بودند. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۲۰ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (مردان = ۴۶ نفر، زنان = ۷۴ نفر) انتخاب شدند. ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)، سلامت روانی دیوید گلدبرگ (۱۹۷۲) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون PLS2 و SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان و همچنین رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت روانی معلمان و نیز سلامت روانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد. همچنین سلامت روانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجی دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که سلامت روانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی در معلمان نقش میانجی دارد لذا می‌توان گفت که سلامت روانی در سازمان یک ابزار حیاتی برای ارتقای عملکرد است.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Toupa Ebrahimi S, Shokoohi Rostami L, Mohseni A, Shirincheshmeh B. Investigating the Relationship between the Organizational Citizenship Behavior Component and the Mediating Role of Mental Health on Job Performance in Physical Education Teachers in East Mazandaran. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 537-546.

* انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

Investigating the Relationship between the Organizational Citizenship Behavior Component and the Mediating Role of Mental Health on Job Performance in Physical Education Teachers in East Mazandaran

Sara Toupa Ebrahimi: PhD student in sports management, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Rasht Branch, Rasht, Iran.

Leila Shokoohi Rostami: PhD student in sports management, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Gorgan, Iran.

Ali Mohseni: Master Degree In Sport Management, Department Of Sport Management, University Of Mazandaran, Babolsar, Mazandaran, Iran.

Bahador Shirincheshmeh: PhD, Department of Sport Management, Ayatollah Amoli Branch, Islamic Azad University, Amol, Iran. (* Corresponding author) b.shirincheshmeh@yahoo.com

Abstract

Background & Purpose: Job performance is one of the variables that has received a lot of attention in many developed countries. Psychologists consider job performance as a product of human behaviors and believe that motivations and needs affect people's performance and ultimately economic growth and development. Job performance is a composite structure on the basis of which successful employees can be identified from unsuccessful employees through a set of specific criteria. Actually performance, in words; That is, the state or quality of performance and job performance is: the product and efficiency of people in relation to the action they perform. In other words, performance is the actual work of individuals according to their job descriptions. On the other hand, organizational citizenship behavior is a set of voluntary behaviors that are not part of the official duties of the individual, but by doing so, the individual effectively improves organizational tasks and plans. Organizational citizenship behavior improves organizational performance by influencing factors within the organization such as organizational climate, retaining qualified employees, improving morale, increasing organizational commitment, job satisfaction, reducing job leaving intentions, reducing absenteeism, and reducing destructive job behaviors. Also, organizational citizenship behavior by improving external factors such as customer satisfaction, service quality, and customer loyalty, improves the quality of employee performance at an excellent level. One of the factors affecting organizational citizenship behavior and organizational performance is mental health. Increase mental health in the community; It means reducing social harms, reducing the cost of exchanges and interactions in the social, economic, cultural, and political spheres, expanding the participation and social interactions of citizens and civic institutions, and finally, facilitating and organizing municipal services. Thus, policy-making, in order to improve urban development and management, requires mapping the space and the desired state of mental health. Therefore, mental health, like other forms, should be considered by managers and the field of its maintenance and development should be provided in the organization. Mental health in groups and organizations leads to behavior change, this change also leads to greater participation in work and, in turn, positively affects the performance of the organization and the job. Organizations must improve their performance as long as they strive for their survival and feel the need to be present in various fields, and this performance improvement will not be achieved unless it is possible to achieve the improvement of people's mental health. Be acceptable. This study, considering the mediating role of mental health in the relationship between organizational citizenship behavior on job performance in physical education teachers in Mazandaran province, has conducted a model test and the main question of the research is: organizational citizenship behavior on job performance with the mediating role of mental health Does it affect the employees of drug distribution companies in Golestan province?.

Keywords

Mental Health,
Organizational Citizenship Behavior,
Job Performance,
Physical Education Teachers

Received: 05/08/2022

Published: 14/03/2023

Methods: The present study is applied in terms of purpose and survey in terms of descriptive method. The statistical population of the study consists of all physical education teachers in the east of Mazandaran province, whose number is 185 people and are working in 1397. The sample size was selected through a random sampling method through the 120 Krejcie Morgan table. In this study, three standard questionnaires, Podsakoff et al.'s (1990) Organizational Citizenship Behavior Questionnaire, David Goldberg (GHQ) Questionnaire (1972), and Patterson (1992) Job Performance Questionnaire were used. In the present study, to measure the reliability of the questionnaires, it was performed on a group of 30 members of the statistical community and its reliability was calculated using Cronbach's alpha formula. Cronbach's alpha value of organizational citizenship behavior (0.88), social capital (0.83) and job performance (0.81) indicates a high level of reliability. After collecting the questionnaire and extracting the data, statistical analysis was performed using statistical software (SPSS) and PLS2. In the descriptive statistics section, it was presented in the form of graphs, frequency percentage, percentage, average, etc., and in the statistics section. The inference was used through PLS2 and the value of the T-statistic and the value of the path coefficient between the two variables.

Results: The results showed that organizational citizenship behavior affects teachers' job performance. Organizational citizenship behavior also affects teachers' mental health. Mental health also affects teachers' job performance. Mental health also mediates the relationship between organizational citizenship behavior and teachers' job performance.

Conclusion: The results showed that mental health has a mediating role in the relationship between organizational citizenship behavior and job performance in teachers, so it can be said that mental health in the organization is a vital tool to improve performance. According to the research results, it can be suggested that managers increase organizational culture among employees by creating an environment with interaction, altruism, work ethic, responsibility, and applying the dimensions of permeability. Also, the strategies of the organization should be reviewed every year and the statement of goals of the organization should be clear and transparent. Also, the ability and competence of employees should be considered as a criterion for their evaluation and promotion. Also, by creating mental health through justice in the distribution of rewards and development opportunities, using the law of legitimacy and authority of employees, effective and fair feedback on creativity and participation of individuals in the strategies and programs of the organization's level of mental health in employees Increase organization.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Toupa Ebrahimi S, Shokoohi Rostami L, Mohseni A, Shirincheshmeh B. Investigating the Relationship between the Organizational Citizenship Behavior Component and the Mediating Role of Mental Health on Job Performance in Physical Education Teachers in East Mazandaran. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 537-546.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

عملکرد شغلی، یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی، تأثیر دارند (۱). عملکرد شغلی، یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن، کارکنان موفق، از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (۲). در واقع عملکرد یعنی حالت یا کیفیت کارکرد و عملکرد شغلی عبارت است از: محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهند (۳). از طرفی رفتار شهروندی سازمانی، مجموعه‌ای از رفتارهای اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست ولی فرد با انجام آن، باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمانی می‌شود (۴). ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در قالب آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی میان فردی و محافظت از منابع سازمانی بررسی می‌شود (۵). معتبرترین تقسیم‌بندی از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان ارائه شده است که پژوهش‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است که این مؤلفه‌ها عبارتند از: آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت (۶). رفتار شهروندی سازمانی با اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از قبیل: جو سازمان، حفظ کارکنان شایسته، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیت ترک شغل، کاهش غیبت و کاهش رفتارهای مخرب شغلی، موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (۷). همچنین رفتار شهروندی سازمانی با بهبود عوامل برون سازمانی نظیر: رضایت مشتری، کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان، موجب ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان در سطح عالی می‌شود (۸). با ایجاد رفتار شهروندی در سازمان، موجبات جذب و نگهداری نیروهای شایسته فراهم می‌شود. در نتیجه با تحقق رفتار شهروندی سازمانی در محیط کار، می‌توان مطمئن بود که رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت و افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی در سازمان، باعث می‌شود تا سازمان به محیطی جذاب جهت فعالیت تبدیل گردد. به عبارت دیگر، می‌توان ادعان داشت در سازمان‌هایی با

سطح مطلوب رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد بهتری از کارکنان مشاهده خواهد شد (۹). یکی از عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی، سلامت روانی است (۱۰). افزایش سلامت روانی در جامعه؛ به معنای کاهش آسیب‌های اجتماعی، کاهش هزینه‌های تبادلات و تعاملات در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، بسط و گسترش مشارکت و تعاملات اجتماعی شهروندان و نهادهای مدنی و در نهایت، تسهیل و سامان‌دهی خدمات شهری است (۱۱). بدین ترتیب سیاست‌گذاری به منظور بهبود توسعه و مدیریت شهری، مستلزم ترسیم فضا و وضعیت مطلوبی از سلامت روانی است. از این رو سلامت روانی باید مانند سایر اشکال، مورد توجه مدیران قرار گیرد و زمینه حفظ و توسعه آن در سازمان فراهم گردد (۱۲). سلامت روانی در گروه‌های و سازمان‌ها منجر به تغییر رفتار می‌شود، این تغییر نیز منجر به سهیم شدن بیشتر در امور کاری و به نوبه خود، به طور مثبتی بر عملکرد سازمان و شغل تأثیر می‌گذارد (۱۳). سازمان‌ها تا زمانی که برای بقای خود تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های مختلف می‌دانند باید به بهبود عملکرد خود بپردازند و این بهبود عملکرد حاصل نمی‌شود، مگر این که زمینه دستیابی به ارتقای سلامت روانی افراد، امکان پذیر باشد (۱۴). بنابراین برای رشد و توسعه که پیش نیاز اساسی آن، بهبود عملکرد سازمان‌ها است، باید متغیرهای سلامت روانی شناخته شوند و به بهترین نحو ممکن استفاده شوند. برای دستیابی به خدماتی با کیفیت بالاتر، مدیران باید بر نگرش و رفتار کارکنان خدماتی، از طریق پیشینه فرهنگی، الگوهای رفتاری و شیوه‌های مدیریتی، تأثیر بگذارند (۳). در این راستا، سلامت روانی با خلق هنجارها و اعتماد مقابل، موجب تحقق اهداف اعضا شده و بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (۹). مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سلامت روانی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. با توجه به این مفهوم، سرمایه اجتماعی در برگیرنده مفاهیم چون: اتحاد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آن‌ها را به سوی دستیابی به هدفی ارزشمند، هدایت

قابل مشاهده می‌باشد. گلدبرگ (۱۹۷۲) برای انتخاب سؤالات بر روی چهار حوزه کار کرده است اولین حوزه افسردگی است، دومین حوزه اضطراب و احساس آشفتگی روان‌شناختی می‌باشد، سومین حوزه رفتار قابل مشاهده عینی است که سؤال‌های مربوط به اختلال در کارکرد اجتماعی در اینجا منظور شده است و چهارمین حوزه مربوط به است که در برگزیده طیف گسترده‌ای از «خود بیمار انگاری GHQ» می‌باشد. این پرسشنامه به صورت فرم‌های ۱۲، ۳۰، ۲۸ و ۶۰ سؤالی است که فرم ۲۸ سؤالی (GHQ28) و فرم ۱۲ سؤالی آن هم در ایران و هم در سایر کشورها کاربرد دارد. این پرسشنامه ۴ خرده مقیاس نشانه‌های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی را در بر می‌گیرد. یکی از این خرده مقیاس‌ها دارای ۷ سؤال می‌باشند. سؤال‌های هر مقیاس به ترتیب پشت سر هم آمده است به گونه‌ای که از سؤال ۱ تا ۷ مربوط به مقیاس نشانه‌های جسمانی، از سؤال ۸ الی ۱۴ مربوط به مقیاس اضطراب، از سؤال ۱۵ الی ۲۱ مربوط به مقیاس اختلال در کارکرد اجتماعی و از سؤال ۲۲ الی ۲۸ مربوط به مقیاس افسردگی می‌باشند.

پرسشنامه عملکرد شغلی

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۹۲) تدوین گردید. دارای ۱۵ گویه می‌باشد. گزینه‌های سؤالات آن به صورت چهار درجه‌ای لیکرت (به ندرت، گاهی، اغلب، همیشه) تدوین شده است. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه از ۱ به ۴ می‌باشد. در تحقیق حاضر، برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، بر روی یک گروه ۳۰ نفره از اعضای جامعه آماری اجرا و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ رفتار شهروندی سازمانی (۰/۸۸)، سرمایه اجتماعی (۰/۸۳) و عملکرد شغلی (۰/۸۱) نشان‌دهنده سطح پایایی بالا می‌باشد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه و استخراج داده‌ها، به کمک نرم‌افزار آماری (SPSS) و PLS2 تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت که در بخش آمار توصیفی به صورت نمودار، درصد فراوانی، درصد، میانگین و غیره ارائه شد و در بخش آمار استنباطی از طریق PLS2 و مقدار آماره T و مقدار

می‌کند. این تحقیق با در نظر گرفتن نقش میانجی سلامت روانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی استان مازندران، اقدام به آزمون مدلی کرده و سوال اصلی تحقیق عبارت است از: رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت روانی در معلمان تربیت بدنی شرق استان مازندران تأثیر دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری تحقیق، متشکل از کلیه معلمان تربیت بدنی شرق استان مازندران که تعداد آن ۱۸۵ نفر بنا بر استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران بوده و در سال ۱۳۹۷ مشغول به کار بودند. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۲۰ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد، استفاده شد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط پودساکف و همکاران در سال ۱۹۹۰ طراحی شده است که این مقیاس بر اساس الگوی پنجگانه ارگان (۱۹۸۸) یعنی: نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی تدوین شده است و دارای ۲۴ گویه می‌باشد که تعداد گویه‌های نوع دوستی ۵ سوال، وجدان کاری ۵ سوال، جوانمردی ۵ سوال، نزاکت ۵ سوال و آداب اجتماعی ۴ سوال می‌باشد. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه به ترتیب خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد (به ترتیب از نمره ۱ به ۵) امتیازگذار شدند.

پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)

پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) در سال ۱۹۷۲ توسط دیوید گلدبرگ و به منظور شناسایی اختلالات روانی در مراکز و محیط‌های مختلف تدوین شده است. سؤالات پرسشنامه که به بررسی وضعیت روانی فرد در چهار هفته اخیر می‌پردازد، در برگزیده نشانه‌هایی مانند افکار و احساسات نابهنجار و جنبه‌هایی از رفتار

ضریب مسیر بین دو متغیر استفاده شد.

یافته‌ها

در بررسی جنسیت افراد مشاهده گردید که در کل جامعه مورد بررسی ۴۶ نفر (۳۸/۳ درصد) معلمان از

افزایش می‌یابد. با این حال ضریب آلفای بالا همیشه به معنای درجه بالای سازگاری درونی نیست زیرا آلفا تحت تأثیر طول یک آزمون قرار دارد. اگر طول آزمون خیلی کوتاه باشد، مقدار آلفا کاهش می‌یابد. باید توجه داشت

جدول ۱- ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه (عامل اصلی)	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (ترکیبی)	حیطه‌های پرسشنامه‌ها	تعداد گویه (سوال)	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
رفتار شهروندی سازمانی	۲۴	۰/۰۳۲	۰/۱۰۵	نوع‌دوستی	۵	-۰/۳۵۱	۰/۰۷۸
				وجدان کاری	۵	-۰/۳۸۹	۰/۰۹۷
				جوانمردی	۵	۰/۶۶۵	۰/۸۲۱
				نزاکت	۵	۰/۰۲۵	۰/۲۶۳
سلامت روانی	۲۵	۰/۱۳۴	۰/۰۱۴	آداب اجتماعی	۴	۰/۰۴۸	۰/۰۰۰
				جسمانی	۷	۰/۰۶۴	۰/۳۹۲
				اضطراب	۷	۰/۳۶۳	۰/۶۷۱
				اختلال در کارکرد اجتماعی	۷	۰/۵۷۲	۰/۲۱۴
عملکرد شغلی	۱۵	-۰/۱۱۰	۰/۰۰۰۱	افسردگی	۷	۰/۳۴۲	۰/۶۲۴
				عملکرد شغلی	۱۵	-۰/۲۵۲	۰/۰۰۰۱

که آلفا یک ویژگی از نمره در آزمون از یک نمونه خاص از آزمودنی‌ها است؛ بنابراین محققین نباید تنها به برآورد آلفای منتشر شده توجه کرده و باید آلفا در هر بار آزمون اندازه‌گیری شود. همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود بر اساس جدول بالا مقدار معنی‌داری برای فرضیه، بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. چون ضریب مسیر استاندارد بین این دو متغیر مثبت و برابر با ۰/۶۱۰ به دست آمده است، لذا می‌توان گفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در رفتار شهروندی سازمانی شاهد افزایش عملکرد شغلی معلمان به اندازه ۰/۶۱۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با احتمال ۹۵٪ رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین در جدول (۲) مشاهده می‌شود چون ضریب مسیر استاندارد بین این متغیر رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی مثبت و برابر با ۰/۶۲۶ به دست آمده است، لذا می‌توان گفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در رفتار شهروندی سازمانی شاهد افزایش سلامت روانی معلمان به اندازه ۰/۶۲۶ انحراف استاندارد خواهیم بود. در نتیجه بنابراین با احتمال ۹۵٪ رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت

۵۴۲

میان آقایان و ۷۴ نفر (۶۱/۷ درصد) از میان خانم‌ها بودند. در بررسی وضعیت تأهل افراد مشاهده گردید که در کل جامعه مورد مطالعه، ۸۳ نفر (۶۹/۲ درصد) معلمان تربیت بدنی شرق استان مازندران متأهل و ۳۷ نفر (۳۰/۸ درصد) مجرد بودند. در بررسی وضعیت سنی افراد مشاهده گردید که در کل جامعه مورد مطالعه، ۱۴ نفر (۱۱/۷ درصد) در گروه سنی ۲۹-۲۰ سال، ۶۷ نفر (۵۵/۸ درصد) در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳۴ نفر (۲۸/۳ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ و ۵ نفر (۴/۲ درصد) در گروه سنی ۵۰-۵۹ سال بودند. در بررسی وضعیت سابقه کاری افراد مشاهده گردید که از مجموع ۱۲۰ نمونه آماری، سابقه خدمت ۲۰/۸ درصد بین ۱-۵ سال، ۲۹/۲ درصد بین ۶-۱۰ سال، ۴۰/۸ درصد بین ۱۱-۱۵ سال و ۹/۲ درصد بین ۱۶-۲۰ سال می‌باشد. با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی گزارش شده در جدول ۱ همان‌طور که مشاهده می‌شود، برخی متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرونباخ کمتر از ۰/۳۸۹ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که سایر حیطه‌های مدل دارای پایایی مناسبی نیست. اگر اجزا در یک آزمون همبستگی داشته باشند ارزش آلفا

روانی معلمان تأثیر دارد. همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود چون ضریب مسیر استاندارد بین دو متغیر سلامت روانی و عملکرد شغلی مثبت و برابر با

جدول ۲- ضریب مسیر و مقدار t بین متغیرهای تحقیق

مسیر	مقدار (t)	ضریب مسیر	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد.	۱/۹۸۱	۰/۶۱۰	تأیید
رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت روانی معلمان تأثیر دارد.	۱/۹۸۵	۰/۶۲۶	تأیید
سلامت روانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد.	۱/۹۸۸	۰/۳۲۴	تأیید

جدول ۳- بررسی معنی‌داری روابط هر یک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها

مسیر روابط هر یک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها	مقدار (t)	ضریب مسیر	نتیجه
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی	۱/۹۸۱	۰/۶۱۰	تأیید
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روانی	۱/۹۸۵	۰/۶۲۶	تأیید
معنی‌داری بین سلامت روانی با عملکرد شغلی	۱/۹۸۸	۰/۳۲۴	تأیید
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با نوع دوستی	۱/۹۸۵	۰/۱۹۳	تأیید
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با وجدان کاری	۴/۶۳۴	۰/۵۲۱	تأیید
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با جوانمردی	۱/۹۸۶	۰/۷۷۳	تأیید
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با نزاکت	۳/۱۴۵	۰/۴۵۱	تأیید
معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی با آداب اجتماعی	۳/۰۸۱	۰/۵۶۱	تأیید
معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی با جسمانی	۳/۲۵۲	۰/۵۶۸	تأیید
معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی با اضطراب	۱۸/۷۲۸	۰/۹۳۱	تأیید
معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی با اختلال در عملکرد اجتماعی	۱/۲۵۲	۰/۸۲۵	تأیید
معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی با افسردگی	۱/۷۲۸	۰/۷۶۸	تأیید

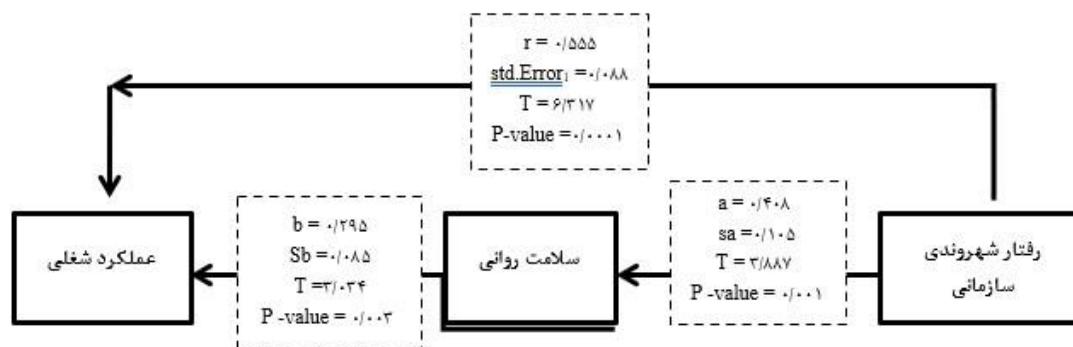
شده برای GOF در این پژوهش برابر ۰/۱۲ و نزدیک به حدود ۰/۲۵ است و بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش تقریباً مناسب و کمتر از متوسط است. در

جدول ۴- مقادیر اشتراکی (Communality)

سازه‌ها	Communality
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۷۰
سلامت روانی	۰/۳۷۶
عملکرد شغلی	۰/۲۲۳
مقدار متوسط اشتراکی	۰/۳۲

جدول شماره ۴ مقادیر اشتراکی بیان شده است. طبق شکل ۱، سلامت روانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجی دارد؛ به عبارت دیگر بنابراین سلامت روانی به عنوان یک متغیر میانجی بین متغیر مستقل رفتار شهروندی سازمانی و

به دست آمده است، لذا می‌توان گفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در سلامت روانی شاهد افزایش عملکرد شغلی معلمان به اندازه ۰/۳۲۴ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با احتمال ۹۵٪ اطمینان سلامت روانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد. طبق جدول شماره ۳ برای مسیری که مقدار t برابر و بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین با احتمال ۹۵٪ اطمینان بین عامل‌های اصلی و زیرعامل‌های‌شان رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار همبستگی هر مسیر (ضریب مسیر) مشخص می‌باشد. شاخص (GOF) معیاری برای بررسی برازش کلی مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. تنتهاوس و همکاران (۲۰۰۴) این معیار را به عنوان شاخصی مطمئن برای برازش کلی مدل پیشنهاد دادند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط اشتراکی و متوسط ضریب



شکل ۱- نتایج مدل ساختاری پژوهش

سلامت روانی اهمیت بسزایی دارد (۱۲). در سال‌های اخیر، یکی از دلایل عمده پیشرفت‌هایی که در بهره‌گیری از شیوه‌های ارزیابی عملکرد شغلی انجام گرفته، استفاده از مقیاس‌ها و فهرست‌های رفتاری بوده است. در این مقیاس‌ها و فهرست‌ها، اصطلاح کلیدی همان رفتار است. مفهوم رفتار کمتر از عوامل دیگر ابهام دارد و اندازه‌گیری آن نیز با سهولت بیشتری انجام می‌گیرد. هرچه توافق رتبه‌بندی‌کنندگان نسبت به معنی عملکردی که مورد ارزیابی قرار گرفته است بیشتر باشد، امکان اینکه ارزیابی دقیق‌تر انجام گیرد، افزایش خواهد یافت (۴). در مطالعات اولیه‌ای که در این زمینه انجام شده بود، محققان دریافته بودند که رفتارهای شهروندی با عملکرد بالا ارتباط دارند. برخی از محققان مطرح کرده‌اند که رفتارهای شهروندی، عملکرد شغلی را به وسیله گریس کاری ماشین اجتماعی سازمان‌ها تسهیل می‌کند. برخی دیگر از محققان موارد خاصی را برشمرده‌اند که در آن‌ها رفتارهای شهروندی به طور مثبت عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار داده‌اند. رفتار شهروندی همکاری یا بهره‌وری مدیریتی را افزایش دهد و باعث آزادی منابع برای اهداف پربرتری می‌گردد. رفتار شهروندی، هماهنگی فعالیت‌ها را بین اعضا تیمی و در میان گروه‌های کاری تسهیل می‌کند و سازمان‌ها را قادر سازد تا به وسیله خویشاوندتر کردن محیط کاری، کارکنانی با کیفیت بالا را جذب و حفظ نماید و به وسیله کاهش تغییرپذیری در عملکرد واحد کاری، ثبات

متغیر وابسته عملکرد شغلی معلمان مورد مطالعه عمل می‌کند.

بحث

نتایج نشان داد که سلامت روانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی در معلمان نقش میانجی دارد. نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات مینهارت (Meynhardt) و همکاران (۲۰۲۰) (۵)، بیکر (Bakker) و همکاران (۲۰۲۰) (۳) و تحقیقات کنزبوک (Kensbock) و همکاران (۲۰۱۶) همخوان می‌باشد (۱۳). در دو دهه اخیر مفهوم سلامت روانی در زمینه و اشکال گوناگونش به عنوان یکی از کانونی‌ترین مفاهیم، ظهور و بروز یافته است. هرچند شور و اشتیاق زیادی در بین صاحب نظرات و پژوهشگران مشابه چارچوب مفهومی و ابزار تحلیلی ایجاد کرد. لیکن نگرش‌ها، دیدگاه‌ها و انتظارات گوناگونی را نیز دامن زده است. افزایش حجم قابل توجه پژوهش‌ها در این حوزه بیانگر اهمیت و جایگاه سلامت روانی در حیطه‌های متفاوت اجتماعی است (۷). به طور کلی میزان سلامت روانی در هر گروه یا جامعه‌شان دهنده میزان سلامتی افراد است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سلامت روانی موجب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود، به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سلامت روانی به عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد. از این‌رو شناسایی عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف

همچنین با ایجاد سلامت روانی از طریق برقراری عدالت در توزیع پاداش‌ها و فرصت‌های توسعه، استفاده از قانون مشروعیت و مرجعیت دادن به معلمان، بازخورد مؤثر و منصفانه درباره خلاقیت و مشارکت دادن افراد در استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمان سطح سلامت روانی کارکنان در سازمان افزایش یابد.

نتیجه‌گیری

سلامت روانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی در معلمان نقش میانجی دارد لذا می‌توان گفت که سلامت روانی در سازمان یک ابزار حیاتی برای ارتقای عملکرد است.

References

1. Viswesvaran, C. and D.S. Ones, Job performance: Assessment issues in personnel selection. The Blackwell handbook of personnel selection, 2017: p. 354-375.
2. Ozcelik, H. and S.G. Barsade, No employee an island: Workplace loneliness and job performance. Academy of Management Journal, 2018. 61(6): p. 2343-2366.
3. Bakker, A.B., et al., Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. Journal of Vocational Behavior, 2020. 122: p. 103478.
4. Kim, W.G., et al., Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management, 2020. 87: p. 102375.
5. Meynhardt, T., S.A. Brieger, and C. Hermann, Organizational public value and employee life satisfaction: The mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. The International Journal of Human Resource Management, 2020. 31(12): p. 1560-1593.
6. Tufan, P. and H. Wendt, Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees. European Management Journal, 2020. 38(1): p. 179-190.
7. Khan, M.A., et al., The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. SAGE Open, 2020. 10(1): p. 2158244019898264.
8. de Geus, C.J., et al., Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. Public

عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد (۹). در دنیای امروز که ساختارهای خشک و دیوان‌سالاری جای خود را مدیریت منعطف داده‌اند، سازمان‌ها نیز به کارکنانی نیازمندند که فراتر از تکالیف شغلی خود فعالیت کنند تا با بهره‌گیری از منابع و سرمایه‌های درون سازمان، به مزیت رقابتی پایدار دست یابند و به بهبود عملکرد سازمانی کمک کنند. سلامت روانی نیز به وسیله روابط نزدیک میان فردی در سازمان شکل می‌گیرد. این روابط به همان رفتارهای شهروندی اشاره دارند. پوتنام معتقد است که رفتارهایی از قبیل همکاری و مشارکت که افراد نشان می‌دهند، به ایجاد اعتماد، محبت و درک میان آنها کمک می‌کند، در نتیجه در ایجاد و ارتقای سلامت روانی مؤثر است (۱۱). تئوریسن‌های سازمانی بر این عقیده‌اند که سلامت روانی در سازمان یک ابزار حیاتی برای ارتقای عملکرد است. در سال‌های اخیر دانشمندان مدیریت به ارائه یک دیدگاه اجتماعی از سازمان پرداخته‌اند که به جای مبتنی بودن بر اثربخشی و فرصت‌گرایی بیشتر براساس ایجاد و انتقال دانش می‌باشد. بر این اساس مزیت سازمانی می‌تولند از قابلیت‌های مجزا برای تولید و ارتباط ایده‌ها و اطلاعات در یک سازمان منتج شود. سلامت روانی در بافت روابط اجتماعی ذاتی بوده و می‌توان آن را برای تسهیل فعالیت بسیج کرد. سلامت روانی که به واسطه روابط مولد یا تأثیر مثبت مشخص شده است ساختاری است که به طور طبیعی عملکرد گروه قرار گرفته است. سلامت روانی به واسطه شبکه‌های ارتباطی که اطلاعات ضروری، اعتماد، پشتیبانی و دیدگاه مشترک را فراهم می‌کنند، مشخص می‌شود (۱۴).

پیشنهادات

با توجه به نتایج تحقیق این گونه می‌توان پیشنهاد کرد مدیران از طریق ایجاد محیطی توأم با تعامل، نوع دوستی، شرافت کاری، مسئولیت‌پذیری و اعمال ابعاد نفوذپذیری، فرهنگ سازمانی را در بین معلمان افزایش دهند. همچنین استراتژی‌های سازمان هر ساله مورد بازنگری قرار گیرد و بیانیه‌ی اهداف سازمان روشن و شفاف باشد. همچنین توانایی و شایستگی معلمان به عنوان ملاک ارزشیابی و ارتقاء آنها محسوب شود.

Administration Review, 2020. 80(2): p. 259-270.

9. Davison, R.M., C.X. Ou, and E. Ng, Inadequate information systems and organizational citizenship behavior. *Information & Management*, 2020. 57(6): p. 103240.

10. Anser, M.K., et al., Spiritual leadership and organizational citizenship behavior for the environment: An intervening and interactional analysis. *Journal of Environmental Planning and Management*, 2020: p. 1-19.

11. Testa, F., et al., Predictors of organizational citizenship behavior in relation to environmental and health & safety issues. *The International Journal of Human Resource Management*, 2020. 31(13): p. 1705-1738.

12. Tisu, L., et al., Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 2020. 153: p. 109644.

13. Kensbock, J.M. and S.A. Boehm, The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 2016. 27(14): p. 1580-1609.

14. Chu, L.C., Impact of providing compassion on job performance and mental health: The moderating effect of interpersonal relationship quality. *Journal of Nursing Scholarship*, 2017. 49(4): p. 456-465.