

بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان با سلامت سازمانی

دلگش حیدری^{۱*}

۱- کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، معاون آموزشی، آموزش و پرورش شهرستان مریوان. ایران

چکیده

از آنجا که نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان است و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و توسعه سازمان بیشتر است. نیروهای انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به عضویت سازمانی که حاضرند فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت کنند، می‌توانند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشند. وجود چنین نیروهایی در سازمان علاوه بر افزایش سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان، وجهی سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورند. در مقابل، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان نه تنها در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر هستند. لذا با توجه به ماهیت این پژوهش که به دنبال بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با سلامت سازمانی می‌باشد، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه پژوهش را معلمان شهر مریوان تشکیل داد. که ۹۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰) و پرسشنامه سلامت سازمانی OHI هوی و همکاران (۱۹۹۸)، استفاده شد و پایایی آن از طریق از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۷۴ بود و روایی آن از طریق نظرخواهی از اساتید و متخصصان تأیید گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (کولموگراف اسمیرونوف، ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج نشان داد، میزان ضریب همبستگی پیرسون رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی ($r=0/685$) مقدار قوی و مثبت و دارای جهت مستقیم می‌باشد، یعنی با افزایش میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان، سلامت سازمانی آنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

کلید واژه‌ها: رفتار، شهروندی سازمانی، سلامت سازمانی، معلمان.

۱- مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، چگونگی افزایش انگیزش کارکنان است تا به وسیله آن کارکنان نقش‌ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند و این اطمینان حاصل شود که سازمان اثر بخشی خود را حفظ خواهد کرد. از جمله مهارت‌ها و راهکارهایی که می‌تواند در این زمینه به کارکنان کمک کند، رفتار شهروندی سازمانی است. از انسان 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 سازمانی به دنبال شناسایی، ارزیابی و اداره رفتارهای فراتر از نقش کارکنان