

ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان (مورد پژوهی کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران)

حسین سعیدی^۱، جمال عاشوری^۲

چکیده

مقدمه: سلامت روان یک ویژگی روانشناختی مهم برای کارکنان نیروی انتظامی است، لذا، توجه به سلامت روان آنان ضروری است. مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با سلامت روان شامل سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

هدف: هدف این پژوهش بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران در سال ۱۳۹۴ بودند که از میان آنان ۲۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. همه آن‌ها پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روان را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ و با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای سرمایه اجتماعی ($r = -0.237, P \leq 0.01$)، حمایت اجتماعی ادراک شده ($r = -0.350, P \leq 0.01$) و رفتار شهروندی سازمانی ($r = -0.414, P \leq 0.01$) 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 ($P \leq 0.01$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود مشاوران و درمانگران برای بهبود سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی به ترتیب رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه اجتماعی را با استفاده از کارگاه‌های آموزشی مناسب آموزش دهند.

کلمات کلیدی: حمایت اجتماعی ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی، سلامت روان، سرمایه اجتماعی، کارکنان نیروی انتظامی.

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال سوم ■ شماره ۲ ■ تابستان ۱۳۹۵ ■ شماره مسلسل ۸ ■ صفحات ۹۰-۹۹
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۲/۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۲۲
تاریخ انتشار: ۱۳۹۵/۶/۳۰

مقدمه

کارکنان زحمت‌کش و فداکار نیروی انتظامی می‌توان به برقراری

نظم و مراقبت از جان و مال افراد جامعه اشاره کرد که این وظیفه

خطیر همیشه دارای استرس و فشار روانی فراوانی می‌باشد. داشتن

یکی از سازمان‌هایی که کارکنان آن با استرس بسیار زیادی مواجه

هستند، سازمان نیروی انتظامی می‌باشد. از مهم‌ترین وظایف

۱- دانشجوی کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، ایران، سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.

۲- دکترای روانشناسی، ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه روانشناسی (*نویسنده مسئول).

آدرس الکترونیک: jamal_ashoori@yahoo.com

استرس مکرر ذهن و فکر این کارکنان را آشفته می‌سازد و سلامت روانی آن‌ها را کاهش می‌دهد (۱). سلامت روانی قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و دارا بودن معنا و هدف در زندگی است (۲).

بر اساس پژوهش‌های پیشین از مهم‌ترین عواملی که با سلامت روانی ارتباط دارند، می‌توان به سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرد. یکی از عوامل مرتبط با سلامت روانی، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی است که کیفیت خدمات سازمان را بهبود می‌بخشد. سرمایه اجتماعی اشاره به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی دارد که همکاری و هماهنگی در جهت دستیابی به مزایای دو جانبه را تسهیل می‌نماید (۳). سرمایه اجتماعی به مشارکت کنندگان برای دنبال کردن اهداف مشترک و تلاش مؤثر جهت رسیدن به آن‌ها انگیزه و توانایی می‌دهد (۴). سرمایه اجتماعی منابعی است که میراث روابط اجتماعی هستند و فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کنند. این منابع از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شوند و دربرگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است و باعث دور هم جمع شدن افراد به صورت منسجم و با ثبات در داخل گروه به منظور تأمین هدفی مشترک می‌شود (۵). به طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که با افزایش سرمایه اجتماعی، میزان سلامت روانی افزایش می‌یابد (۶-۹). شجاع و همکاران در پژوهشی با عنوان بررسی سلامت روان و رابطه آن با سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیدند که سلامت روان با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین هر اندازه افراد از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، از سلامت روانی مطلوب‌تری برخوردار می‌شوند و افراد دارای سلامت روانی بهتر واجد شرایط پذیرش مسئولیت‌ها و نقش‌های اجتماعی در جامعه می‌باشند (۶). همچنین موراماتسو (Muramatsu) و همکاران در پژوهشی به بررسی سرمایه اجتماعی و سلامت روانی سالمندان به این نتیجه رسیدند که با افزایش سرمایه اجتماعی، سلامت روانی سالمندان افزایش می‌یابد (۸).

یکی دیگر از عوامل مرتبط با سلامت روانی، حمایت اجتماعی

ادراک شده است. حمایت اجتماعی ادراک شده میزان ادراک و برداشت افراد از محبت، همراهی، مراقبت، احترام، توجه و کمک دریافت شده توسط فرد از سوی افراد یا گروه‌های دیگر نظیر اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد است (۱۰). افراد برخوردار از حمایت اجتماعی در مقایسه با افراد فاقد حمایت اجتماعی استرس کمتری را تجربه می‌کنند و از نظر سلامتی در وضعیت مناسب‌تری قرار دارند (۱۱). تمام روابطی که افراد با دیگران دارند، حمایت اجتماعی محسوب نمی‌شود و فقط روابط در دسترس و مناسب برای رفع نیازهای افراد، حمایت اجتماعی محسوب می‌شوند؛ بنابراین آنچه اهمیت دارد ادراک فرد از حمایت می‌باشد (۱۲). به طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که با افزایش حمایت اجتماعی ادراک شده، میزان سلامت روانی افزایش می‌یابد (۵، ۱۳-۱۵). پوراآقا رودبرده و همکاران در پژوهشی با عنوان ارتباط احساس غربت و حمایت اجتماعی ادراک شده با سلامت روان دانشجویان تازه وارد به این نتیجه رسیدند که با افزایش حمایت اجتماعی ادراک شده، میزان سلامت روانی دانشجویان افزایش و میزان احساس غربت دانشجویان کاهش می‌یابد (۱۳). همچنین چنگ (Cheng) و همکاران به بررسی ارتباط میان حمایت اجتماعی و سلامت روان در نوجوانان پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی با سلامت روان نوجوانان ارتباط مثبت و معناداری دارد (۱۵).

رفتار شهروندی سازمانی یکی دیگر از عواملی است که با سلامت روانی ارتباط دارد. امروزه شرایط کاملاً متحول سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی نیاز آن‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند. نسلی که از آنان به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (۱۶). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای آگاهانه افراد است و گرچه دارای لازمه اجرایی نیست و تحت نظام رسمی پاداش‌دهی قرار نمی‌گیرد، اما بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و به سزایی می‌گذارد (۱۷). رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای سودمند و فرا نقشی هستند که گویای این واقعیت است که وجود چنین رفتارهایی در سازمان‌های دولتی و خصوصی آثار مثبت و شایان توجهی دارد (۱۸). تفاوت سازمان‌های اثربخش به نسبت سازمان‌های کمتر اثربخش داشتن کارکنان دارای رفتار شهروندی سازمانی است. این افراد سازمان

نظری و پژوهشی مطرح شده پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی انجام شد.

مواد و روش‌ها

طرح پژوهش در این مطالعه توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران در سال ۱۳۹۴ بودند.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1/96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.5^2}}{1 + \frac{1}{416} \left(\frac{1/96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.5^2} - 1 \right)}$$

$$= \frac{384/16}{1/9210.4} = 199/975$$

در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه (n) از فرمول ذکر شده در بالا یعنی فرمول کوکران استفاده شد. در این فرمول z خطای معیار است که در سطح ۹۵ درصد اطمینان برابر با ۱/۹۶، p نسبتی از جمعیت دارای صفت معین که برابر با ۰/۵ و q نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین که برابر با ۰/۵، d درجه اطمینان است که برابر با ۰/۵ و N حجم جامعه است که برابر با ۴۱۶ نفر بود. با توجه به مطالب بالا حجم نمونه حدود ۲۰۰ نفر محاسبه شد که در این پژوهش برای اطمینان از حجم نمونه ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای انتخاب این افراد از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. در این روش ابتدا از میان منطقه‌های پیشوا، ورامین، قرچک، جواد آباد، پاکدشت، فیروزکوه و دماوند، ۴ منطقه پیشوا، قرچک، پاکدشت و ورامین انتخاب و سپس از هر ناحیه ۴ مرکز انتخاب و از هر مرکز حدود ۱۴ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. معیار ورود به مطالعه برخورداری از سلامت جسمی و روانی، داشتن توانایی خواندن و نوشتن، کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران بودن، عدم ابتلا اعضای خانواده به بیماری روانی یا بیماری مزمن جسمی و عدم رخداد عامل تنیدگی‌زا مانند مرگ عزیزان نزدیک در شش ماه گذشته بود. همچنین معیار خروج از مطالعه امتناع شرکت کننده از ادامه همکاری و یا دستیابی به پرسشنامه‌های ناقص و نامعتبر بود. داده‌ها توسط چهار پرسشنامه

را خانه خود می‌دادند و برای تحقق اهداف آن بدون انتظار هیچ پاداشی فراتر از وظیفه رسمی خود عمل می‌کنند و در این راه از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند (۱۹). به طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، میزان سلامت روانی افزایش می‌یابد (۲۰-۲۳). هوشمند راد و چراغعلی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۰). همچنین سینگ (Singh) ضمن مطالعه رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط با سلامت روان معلمان به این نتیجه رسید که رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان معلمان همبستگی معناداری دارد (۲۲). یکی از سازمان‌هایی که کارکنان آن با استرس و فشار روانی زیادی مواجه هستند و ارتقاء سلامت روانی آن‌ها امری ضروری و اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد سازمان نیروی انتظامی می‌باشد. استرس و فشار روانی همواره به عنوان عاملی که نقش منفی در سلامت روان دارد و میزان سلامت روان را کاهش می‌دهد، شناخته شده است، لذا، ضروری است به دنبال راهکارهایی برای ارتقاء سلامت روان کارکنان زحمت‌کش نیروی انتظامی بود. همچنین با اینکه پژوهش‌هایی در زمینه ارتباط متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روانی انجام شده است، اما جامعه پژوهش آن‌ها کارکنان سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها بوده است و هیچ یک از این پژوهش‌ها بر روی کارکنان نیروی انتظامی انجام نشده است، پس در این پژوهش تلاش می‌شود این خلأ پژوهشی نیز تکمیل شود. علاوه بر آن یکی از نارسائی‌های این پژوهش‌ها عدم توجه به نقش همزمان این متغیرها در پیش‌بینی سلامت روانی است. هنگامی که همه این متغیرها به طور همزمان در یک مدل پیش بین در نظر گرفته شوند، کدامیک آگاهی بیشتری از سلامت روانی خواهد داد؟ این پژوهش از نظر کاربردی می‌تواند به مسئولان، مشاوران و درمانگران در شناخت ویژگی‌های کارکنان نیروی انتظامی به ویژه نیروی انتظامی جنوب شرق تهران کمک شایانی کند. با آگاهی از ویژگی‌های روانشناختی کارکنان نیروی انتظامی می‌توان گام‌های مؤثری جهت ارتقاء سلامت روانی آنان برداشت. با عنایت به مباحث

زیر جمع‌آوری شد.

الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه توسط پاژاک (Pajak) طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۲ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار با میانگین گرفتن از نمره گویه‌ها به دست می‌آید، لذا دامنه نمرات بین یک تا پنج می‌باشد و هر چه نمره فرد بیشتر باشد، از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار است. وی پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرد و روایی ابزار را با مفاهیم اعتماد اجتماعی تعمیم یافته، تساهل اجتماعی، نگرش مثبت نسبت به برون گروه‌ها و عدم تعصب نسبت به درون گروه‌ها بررسی و تأیید کردند (۲۴). همچنین ادیبی سده و همکاران پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند (۲۵).
ب) پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده: این پرسشنامه توسط زیمت (Zimet) و همکاران طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۲ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار با میانگین گرفتن از نمره گویه‌ها به دست می‌آید، لذا دامنه نمرات بین یک تا پنج می‌باشد و هر چه نمره فرد بیشتر باشد، از حمایت اجتماعی ادراک شده بیشتری برخوردار است. آنان پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند و بیان کردند که ابزار دارای روایی صوری و محتوایی مناسبی است (۲۶). همچنین سلیمی و همکاران پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند (۲۷).

ج) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط اسمیت (Smith) و همکاران طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۶ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. لازم به ذکر است که گویه‌های ۴، ۸ و ۱۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره این ابزار با میانگین گرفتن از نمره گویه‌ها به دست می‌آید، لذا دامنه نمرات بین یک تا پنج می‌باشد و هر چه نمره فرد بیشتر باشد، از رفتار شهروندی سازمانی بیشتری برخوردار است. آنان پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ در پژوهش‌های خود بین

دامنه ۰/۸۹ تا ۰/۹۱ گزارش کردند (۲۸). همچنین امینی و همکاران پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش کردند و روایی محتوایی ابزار را نیز با نظر استادان متخصص دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان بررسی و گزارش کردند که پایایی و روایی ابزار مورد تأیید است (۲۹).
ج) پرسشنامه سلامت روانی: پرسشنامه سلامت روان توسط گلدبرگ و هیلیر (Goldberg & Hillier) طراحی شده است. این ابزار دارای ۲۸ گویه است که با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (۰=کاملاً مخالفم تا ۳=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار با میانگین گرفتن از نمره گویه‌ها به دست می‌آید، لذا دامنه نمرات بین صفر تا سه می‌باشد و هر چه نمره فرد بالاتر باشد از سلامت روانی کمتر و هر چه نمره فرد پایین‌تر باشد از سلامت روانی بیشتری برخوردار است. آنان پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند و روایی ابزار را تأیید کردند (۳۰). همچنین ملکی و همکاران پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند (۳۱).

پرسشنامه‌ها بدون درج نام و نام خانوادگی، پس از بیان رعایت اصل رازداری و دریافت رضایت نامه شرکت در پژوهش توسط آزمودنی‌ها تکمیل شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی یعنی شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام برای آزمون فرض‌های آماری استفاده شد. همچنین برای محاسبه داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ در سطح معناداری ۰/۰۱ استفاده شد.

یافته‌ها

شرکت کنندگان این پژوهش ۲۲۰ نفر از کارکنان نیروی انتظامی (۱۹۵ آقا و ۲۵ خانم) با میانگین سنی ۳۱/۸۹ سال بودند. از میان آنان ۱۵۷ نفر متأهل (۷۱/۳۶٪) و ۶۳ نفر مجرد بودند. همچنین سابقه کار ۸۴ نفر آن‌ها بین ۵-۱ سال (۳۸/۱۸٪)، ۵۵ نفر آن‌ها بین ۱۰-۶ سال (۲۵٪)، ۴۸ نفر آن‌ها بین ۱۵-۱۱ سال (۲۱/۸۲٪)، ۲۰ نفر آن‌ها بین ۲۰-۱۶ سال (۹/۰۹٪) و ۱۳ نفر آن‌ها بین ۲۵-۲۱ سال (۵/۹۱٪) بود. علاوه بر آن تحصیلات ۹

روان بالا است، لذا، با افزایش سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی، میزان سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی افزایش می‌یابد. برای مشخص کردن اینکه متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی توانایی پیش بینی سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی را دارند از رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

یافته‌های جدول ۳ نشان داد در مدل نخست رفتار شهروندی سازمانی وارد معادله شده است. این متغیر توانست ۱۷/۱ درصد از تغییرات سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی را پیش بینی کند. در مدل دوم پس از رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی ادراک شده وارد معادله شده است. این دو متغیر با هم توانستند ۲۲/۳ درصد از تغییرات سلامت روانی را پیش‌بینی کنند. ورود این متغیر توانست ۵/۲ درصد توان پیش‌بینی را افزایش دهد. در مدل سوم پس از رفتار شهروندی سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده، متغیر سرمایه اجتماعی وارد معادله شده است. این

نفر سیکل (۰/۴/۰۹)، ۱۱۲ نفر دیپلم (۰/۵۰/۹۱)، ۴۹ نفر کاردانی (۰/۲۲/۲۷)، ۴۶ نفر کارشناسی (۰/۲۰/۹۱) و ۴ نفر کارشناسی ارشد (۰/۱/۸۲) بود. شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف استاندارد، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی در جدول ۱ ارائه شده است. برای بررسی ارتباط متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی با سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

یافته‌های جدول ۲ نشان داد سرمایه اجتماعی ($r=-0/237$)، حمایت اجتماعی ادراک شده ($r=-0/350$) و رفتار شهروندی سازمانی ($r=-0/414$) با سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی رابطه منفی و معنادار دارند ($P \leq 0/01$). از آنجایی که نمره بالا در پرسشنامه سلامت روان به معنای داشتن سلامت روان پایین و نمره پایین در پرسشنامه سلامت روان به معنای داشتن سلامت

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
سرمایه اجتماعی	۳/۱۷۷	۰/۷۰۰	۱/۰۰	۴/۵۰
حمایت اجتماعی ادراک شده	۳/۵۴۹	۰/۶۲۴	۱/۵۸	۴/۵۸
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۳۳۱	۰/۴۱۹	۱/۷۵	۴/۱۳
سلامت روانی	۱/۱۶۰	۰/۶۲۱	۰/۱۸	۲/۶۱

جدول ۲- ضرایب همبستگی سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی

متغیرهای پژوهش	سرمایه اجتماعی	حمایت اجتماعی ادراک شده	رفتار شهروندی سازمانی	سلامت روانی
سرمایه اجتماعی	۱			
حمایت اجتماعی ادراک شده	۰/۰۸۶	۱		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۸۶	۰/۳۲۴**	۱	
سلامت روانی	-۰/۲۳۷**	-۰/۳۵۰**	-۰/۴۱۴**	۱

** $P \leq 0/01$

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام برای پیش بینی سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R ²	تغییر R ²	F	df1	df2	معناداری
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۱۴	۰/۱۷۱	۰/۱۷۱	۴۵/۰۹۹	۱	۲۱۸	۰/۰۰۰۵
۲	رفتار شهروندی سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده	۰/۴۷۳	۰/۲۲۳	۰/۰۵۲	۱۴/۵۲۸	۱	۲۱۷	۰/۰۰۰۵
۳	رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه اجتماعی	۰/۵۱۸	۰/۲۶۸	۰/۰۴۵	۷/۲۹۳	۱	۲۱۶	۰/۰۰۰۵

جدول ۴- ضرایب استاندارد و غیراستاندارد در معادله رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام برای تشخیص مؤثرترین متغیرها در پیش بینی سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی

مدل	متغیر پیش بین	ضرایب رگرسیون			T	احتمال
		غیر استاندارد β	خطای انحراف استاندارد	استاندارد شده Beta		
۱	رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۶۱۴	۰/۰۹۱	-۰/۴۱۴	-۶/۷۴۷	۰/۰۰۰۵
	رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۴۹۸	۰/۰۹۴	-۰/۳۳۶	-۵/۲۹۷	۰/۰۰۰۵
۲	حمایت اجتماعی ادراک شده	-۰/۲۴۰	۰/۰۶۳	-۰/۲۴۱	-۳/۸۰۹	۰/۰۰۰۵
	رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۳۷۶	۰/۰۹۲	-۰/۳۰۴	-۴/۰۸۷	۰/۰۰۰۵
۳	حمایت اجتماعی ادراک شده	-۰/۲۱۷	۰/۰۶۱	-۰/۲۲۵	-۳/۵۵۷	۰/۰۰۰۵
	سرمایه اجتماعی	-۰/۱۹۳	۰/۰۷۳	-۰/۲۰۳	-۲/۶۴۳	۰/۰۰۰۵

سه متغیر با هم توانستند ۲۶/۸ درصد از تغییرات سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی را پیش بینی کنند. ورود این متغیر توانست ۴/۵ درصد توان پیش بینی را افزایش دهد. برای مشخص کردن مؤثرترین متغیرها در پیش بینی سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی از ضرایب رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

با قبول ترتیب ورود متغیرها و با توجه به بتای استاندارد آن‌ها، یافته‌های جدول ۴ نشان داد که در مدل سوم متغیر رفتار شهروندی سازمانی با بتای استاندارد -۰/۳۰۴- بیشترین سهم را به صورت منفی در پیش بینی تغییرات سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی داشت، بعد از متغیر رفتار شهروندی سازمانی، متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده با بتای استاندارد -۰/۲۲۵- و در نهایت متغیر سرمایه اجتماعی با بتای استاندارد -۰/۲۰۳- نقش منفی و معناداری در پیش بینی سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی داشتند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روانی در کارکنان نیروی انتظامی انجام شد. یافته‌ها نشان داد متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روانی رابطه منفی و معنادار داشتند. از آنجایی که نمره بالا در پرسشنامه سلامت روان به معنای داشتن سلامت روان پایین و نمره پایین در پرسشنامه سلامت روان به معنای داشتن سلامت روان بالا است، لذا، با افزایش سرمایه اجتماعی،

حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی، میزان سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی افزایش می‌یابد. همچنین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه اجتماعی به طور معناداری ۲۶/۸ درصد از واریانس سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی را پیش بینی کردند که سهم رفتار شهروندی سازمانی بیش از سایر متغیرها بود.

نتایج نشان داد که با افزایش سرمایه اجتماعی، میزان سلامت روانی افزایش می‌یابد که این یافته با یافته پژوهش‌های قبلی همسو بود (۶-۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت سرمایه اجتماعی منابعی است که میراث روابط اجتماعی هستند و فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کنند. این منابع از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شوند و دربرگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است و باعث دور هم جمع شدن افراد به صورت منسجم و با ثبات در داخل گروه به منظور تأمین هدفی مشترک می‌شود که این عوامل نخست باعث افزایش کارآمدی و مفید بودن و در نهایت باعث افزایش سلامت روانی می‌شوند. تبیین دیگر اینکه سرمایه اجتماعی جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل شبکه‌های بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در گروه‌ها است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد و هر چقدر افراد اعتبار بیشتری داشته باشند، کمتر دچار تنش و استرس می‌شوند که این عامل باعث افزایش سلامت روانی می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که با افزایش حمایت اجتماعی ادراک شده، میزان سلامت روانی افزایش می‌یابد که این یافته با یافته

سازماني سهيم باشند و در بهبود آن مشاركت ورزند، موقعيت كاري اثربخش تر و كارها روان تر انجام مي شود كه اين عامل نخست باعث كاهش ادراك استرس و تنش در آن ها و در نهايت باعث افزايش سلامت رواني آن ها مي شود.

علاوه بر آن نتايج نشان داد كه متغيرهاي سرمايه اجتماعي، حمايت اجتماعي ادراك شده و رفتار شهروندي سازماني با هم توانستند ۲۶/۸ درصد از تغييرات سلامت رواني را پيش بيني كنند؛ بنابر اين متغيرهاي رفتار شهروندي سازماني، حمايت اجتماعي ادراك شده و سرمايه اجتماعي توانايي پيش بيني معنادار سلامت رواني را داشتند. در تبين توانمند بودن رفتار شهروندي سازماني، حمايت اجتماعي ادراك شده و سرمايه اجتماعي مي توان گفت افرادي كه رفتارهاي سودمند و فرا نقشي را بدون انتظار هيچ تشويقي انجام مي دهند (افراد داراي رفتار شهروندي سازماني) و يا افرادي كه براي رسيدن به اهداف مشترك به طور مؤثر با هم عمل مي كنند (افراد داراي سرمايه اجتماعي) و يا افرادي كه فكر مي كنند از طرف خانواده، دوستان و جامعه مورد حمايت، محبت و همراهي قرار مي گيرند (افراد داراي حمايت اجتماعي ادراك شده) در كار خود استرس كمترى دارند، از كار خود احساس رضايت بيشترى دارند، معمولاً شوخ طبع هستند، بيشتر از طنز استفاده مي كنند و حتي هنگامى كه در كار يا زندگى خود با مسائل استرس زا مواجه مي شوند به تنهائى و يا با كمك ديگران به خوبى بر آن ها چيره مي شوند كه در نهايت اين عوامل باعث افزايش سلامت رواني آن ها مي شود. در نتيجه با توجه به مطالب مطرح شده متغيرهاي رفتار شهروندي سازماني، حمايت اجتماعي ادراك شده و سرمايه اجتماعي توانايي پيش بيني معنادار سلامت رواني را داشتند. در اين مطالعه مشخص شد در يك مدلى كه سرمايه اجتماعي، حمايت اجتماعي ادراك شده و رفتار شهروندي سازماني به طور هم زمان براي پيش بيني سلامت رواني رقابت نمايند، به ترتيب رفتار شهروندي سازماني، حمايت اجتماعي ادراك شده و سرمايه اجتماعي مؤثرترين متغيرها در پيش بيني سلامت رواني بودند. در اين مدل رفتار شهروندي سازماني بالاترين وزن استاندارد را داشت. پس آنچه در سلامت رواني نقش عمده اى ايفا مي كند در وهله نخست اين است كه افراد چه مقدار رفتارهاي سودمند و فرا نقشي را به صورت داوطلبانه و بدون انتظار هيچ تشويق و پاداشي

پژوهش هاي قبلى همسو بود (۵، ۱۳-۱۵). در تبين اين يافته مي توان گفت حمايت اجتماعي باعث مي شود كه فرد احساس كند كه مورد علاقه ديگران است، از وي مراقبت مي شود، ارزش و احترام دارد و متعلق به شبكه اى از ارتباطات است. هر چقدر اين شبكه هاي ارتباطي و حمايتي بيشتر باشد به افراد در كنار آمدن با فشارهاي محيطي كمك بيشترى مي كند و به لحاظ رواني افراد را در موقعيتي آرامش بخش قرار مي دهد. در نتيجه افزايش حمايت اجتماعي باعث افزايش سلامت رواني مي شود. تبين ديگر اينكه حمايت اجتماعي به طور مستقيم و غيرمستقيم بر مكانيسم هاي شناختي، استراتژي هاي مقابله اى و رفتارهاي مختلف فرد اثر مي گذارد و از اين طريق سبب بهبود سلامت رواني افراد مي شود. در تبين ديگر بايد گفت افرادي كه از حمايت اجتماعي برخوردارند احساس موفقيت فردى بيشترى دارند، در هنگام كار با استرس و اضطراب كمترى مواجه مي شوند، مقدار استرس موقعيت ها را كمتر و توانايي خود را در مقابله با چالش ها و مشكلات كاري بيشتر ارزايى مي كنند كه اين عوامل نخست باعث افزايش نگاه مثبت آن ها به شغل و محيط شغلي و در نهايت باعث افزايش سلامت رواني آنان مي شود.

نتايج ديگر نشان داد كه با افزايش رفتار شهروندي سازماني، ميزان سلامت رواني افزايش مي يابد كه اين يافته با يافته پژوهش هاي قبلى همسو بود (۲۰-۲۳). در تبين اين يافته مي توان گفت ميانگين رفتار شهروندي سازماني كاركنان نيروى انتظامي بالاتر از حد متوسط است و اين كاركنان براي پيشبرد مقاصد سازماني كه در آن مشغول هستند از خود تلاش زيادى نشان مي دهند، رفتارهاي فرا نقشي بالاتر از سطح ميانگين دارند. در انجام وظائف مسئوليت پذيرند، همكاران خود را در جهت انجام كارها حمايت مي كنند، در جهت بهبود شرايط كاري تلاش مي كنند و تا حد امكان در انجام كارهاي خود شرايط ديگر همكاران را مورد توجه قرار مي دهند و در ناملايمات كار گله و شكايه نمي كنند كه اين امر باعث افزايش سلامت روان آن ها مي شود. تبين ديگر اينكه كاركناني كه در كمك به ديگران فراتر از وظائف شغلي شان عمل مي كنند و از سياست هاي پذيرفته شده سازمان پيروي مي كنند، به بهتر شدن و غناي محيط عمومي كار كمك مي كنند و بنابر اين بر كل سازمان تأثير دارند. اگر كاركنان در رفتارهاي شهروند

انجام می‌دهند.

پیشنهاد می‌شود برنامه ریزان، مسئولان و سایر دست اندرکاران با برگزاری کارگاه‌های آموزشی ارتقاء سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، میزان سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی را افزایش دهند. آخرین پیشنهاد اینکه مشاوران یا سایر مسئولان، کارکنانی که دارای سلامت روانی پایینی هستند را شناسایی و به مراکز مشاوره ارجاع دهند تا با کمک آموزش‌های لازم سلامت روانی آن‌ها را افزایش دهند و از این طریق در میزان سلامت روانی آنان تغییراتی ایجاد کنند.

تشکر و قدردانی

از کلیه مسئولین و کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران که ما را در انجام این پژوهش حمایت کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود. در ضمن این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی با کد ۴۴۳۲/۹۴ که در تاریخ ۱۳۹۴/۳/۲۰ تصویب شد.

نخستین و مهم‌ترین محدودیت این مطالعه استفاده از روش همبستگی است. چون روابط کشف شده را نمی‌توان به عنوان روابط علی فرض کرد و شاید این روابط ناشی از اثر سایر متغیرها باشد. محدودیت دیگر در این پژوهش استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و استفاده از ابزارهای خودگزارش دهی بود. ممکن است افراد هنگام تکمیل چنین ابزارهایی خویشتن نگری کافی نداشته باشند و مسئولانه به گویه‌ها پاسخ ندهند. آخرین محدودیت، محدود شدن گروه نمونه به کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران می‌باشد، لذا، در تعمیم نتایج به سایر شهرها و مشاغل باید احتیاط کرد. با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر مشاغل انجام شود و با این مطالعه مقایسه شود. پژوهش‌های مقایسه‌ای بین مشاغل انتظامی با مشاغل فرهنگی، پزشکی و غیره نیز می‌تواند زمینه پژوهشی مفیدی برای علاقه‌مندان به پژوهش باشد. همچنین با توجه به نتایج این پژوهش

References

- 1- Rahmati D. The relationship between Stress personal factors with labor productivity case study: police command stations employees of Kermanshah city. *Entezan Ejtemaee*. 2010;2 (1): 99-124.
- 2- Sharma NR, Sahrma A, Yadava A. Study of general mental health in relation to personality. *J Indian Health Psychol*. 2006;1 (1): 67-75.
- 3- Kowalski C, Ommen O, Driller E, Ernstmann N, Wirtz MA, Kohler T, et al. Burnout in nurses - the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *J Clin Nurs*. 2010;19 (11-12): 1654-63. DOI: 10.1111/j.1365-2702.2009.02989.x PMID: 20384668
- 4- Meehan J, Bryde DJ. Procuring sustainably in social housing: The role of social capital. *Journal of Purchasing and Supply Management*. 2014;20 (2): 74-81. DOI: 10.1016/j.pursup.2014.01.002
- 5- Rothern C, Goodwin L, Stansfeld S. Family social support, community «social capital» and adolescents mental health and educational outcomes: a longitudinal study in England. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2012;47 (5): 697-709. DOI: 10.1007/s00127-011-0391-7 PMID: 21557090
- 6- SHOJA M, RIMAZ S, ASADI LM, BAGHERI YSA, GOHARI MR. Mental Health of Older People and Social Capital. *Payesh*. 2013;12 (4): 345-53.
- 7- Sidan F, Abdolsamadi M. Relation between Social capital and mental health of women and men. *Soc Welfare*. 2011;11 (3): 229-54.
- 8- Muramatsu N, Yin H, Hedeker D. Functional declines, social support, and mental health in the elderly: does living in a state supportive of home and community-based services make a difference? *Soc Sci Med*. 2010;70 (7): 1050-8. DOI: 10.1016/j.socscimed.2009.12.005 PMID: 20117865
- 9- Kouvonen A, Oksanen T, Vahtera J, Stafford M, Wilkinson R, Schneider J, et al. Low workplace social capital as a predictor of depression: the Finnish Public Sector Study. *Am J Epidemiol*. 2008;167 (10): 1143-51. DOI: 10.1093/aje/kwn067 PMID: 18413361
- 10- Lambert EG, Altheimer I, Hogan NL. Exploring the Relationship Between Social Support and Job Burnout Among Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*. 2010;37 (11): 1217-36. DOI: 10.1177/0093854810379552
- 11- Mäirean C. Secondary traumatic stress and posttraumatic growth: Social support as a moderator. *The Social Science Journal*. 2016;53 (1): 14-21. DOI: 10.1016/j.soscij.2015.11.007
- 12- Doğan BG, Laçın E, Tural N. Predicatives of the Workers' Burnout Level: Life Satisfaction and Social Support. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015;191: 1801-6. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.04.705
- 13- Pooragha Roodborde F, Rezaei S, Kafi S. The relationship homesickness and perceived social support with the freshmen mental health. *Clin Psychol Person*. 2012;2 (6): 27-36.
- 14- Asayesh H, Hesam M, Ghorbani M, Shariati A, Nasiri H. The relationship of perceived social support, mental health and life satisfaction in martyrs and veterans students of state University in

- Gorgan. *J Res Develop Nurs & Midwif*. 2011;8 (1): 34-41.
- 15- Cheng Y, Li X, Lou C, Sonenstein FL, Kalamar A, Jejeebhoy S, et al. The association between social support and mental health among vulnerable adolescents in five cities: findings from the study of the well-being of adolescents in vulnerable environments. *J Adolesc Health*. 2014;55 (6 Suppl): S31-8. DOI: 10.1016/j.jadohealth.2014.08.020 PMID: 25454000
 - 16- DiPaola MF, Hoy WK. Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*. 2005;88 (3): 35-44. DOI: 10.1353/hsj.2005.0002
 - 17- Lambert EG. The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*. 2010;23 (4): 361-80. DOI: 10.1080/1478601x.2010.516533
 - 18- Schepman SB, Zarate MA. The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *Int J hum & soc sci*. 2008;2 (4): 216-21.
 - 19- Deepaen W, Pasiphol S, Sujiva S. Development and Preliminary Psychometric Properties of Teachers' Organizational Citizenship Behavior Scale. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015;191: 723-8. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.04.710
 - 20- Hooshmandrad M, Cheraghali M, editors. The relationship between quality of work life and general health with organizational citizenship behavior in staff of agricultural sciences and natural resources in Gorgan university. *The Third Conference of Modern Management Sciences*; 2014 Golestan, Gorgan.
 - 21- Beshter A. The relation between organizational climate and general health with organizational citizenship behavior of teacher in Parsian City. *Fars: Islamic Azad University of Marvdasht Branch*, 2013.
 - 22- Singh B. A study of organizational citizenship behavior in relation to mental health of school teachers. *Int J Educ Res Stud*. 2015;1 (1): 10-6.
 - 23- Aarons GA, Sawitzky AC. Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in Mental Health Services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. 2006;33 (3): 289-301. DOI: 10.1007/s10488-006-0039-1
 - 24- Pajak K. A tool for measuring bridging social capital. *proceedings of the research network for the sociology of culture conference*. Ghent Belgium Het. 2006;1 (1): 15-7.
 - 25- Adibisade M, Yazdkhasti B, Rabbani Khorasgani A, Lotfizade A. Assessment of intergroup social capital. *Soc Welfare*. 2010;10 (3): 193-220.
 - 26- Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*. 1988;52 (1): 30-41. DOI: 10.1207/s15327752jpa5201_2
 - 27- Salimi A, Jokar B, Nikpoor R. Internet connections in life: the role of perceived social support and loneliness in using internet. *Psychol Stud*. 2009;5 (3): 81-102.
 - 28- Smith CA, Organ DW, Near JP. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 1983;68 (4): 653-63. DOI: 10.1037/0021-9010.68.4.653
 - 29- Amini M, Nouri A, Samavatyan H, Soltanolkottabi M. The effect of communication skills training on organizational citizenship behavior of nurses. *Iran J Med Educ*. 2013;12 (10): 796-804.
 - 30- Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*. 2009;9 (01): 139. DOI: 10.1017/s0033291700021644
 - 31- Maleki Z, Ashkan S, Ashoori J, Yosefi N. Relationship between personality traits, religiosity and happiness with general health among nursing students. *Iran J Nurs*. 2014;26 (86): 90-100.

The Relationship between Social Capital, Perceived Social Support and Organizational Citizenship Behavior, and Mental Health; Case Study of Police Force Employees in South Eastern Tehran

Saeedi. H¹, *Ashoori. J²

Abstract

Introduction: Mental health is an important psychological requirement for police force employees; therefore attention to their mental health is essential. The most important variables related to mental health include social capital, perceived social support and organizational citizenship behavior.

Objectives: The aim of this research was to investigate the relationship between social capital, perceived social support and organizational citizenship behavior, and mental health of police force employees.

Results: The findings showed a negative and significant relationship between social capital ($r=-0/237$, $P\leq 0/01$), perceived social support ($r=-0/350$, $P\leq 0/01$) and organizational citizenship behavior ($r=-0/414$, $P\leq 0/01$), and mental health. A high score in the mental health questionnaire indicated poor mental health. Therefore an increase in organizational citizenship behavior, perceived social support and social capital increases the rate of mental health among police force employees. Also the mentioned variables could predict 26.8% of variance of mental health ($R^2=0/268$) with the share of organizational citizenship behavior ($\beta=-0/304$) being higher than the other variables ($P\leq 0/01$).

Discussion and Conclusion: Regarding the findings it is suggested that counselors and therapists should be employed to teach organizational citizenship behavior, perceived social support and social capital to police force employees by using appropriate educational workshops to improve their mental health.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Perceived Social Support, Police Force Employees Social Capital, Mental Health.

Saeedi H, Ashoor J. The Relationship between Social Capital, Perceived Social Support and Organizational Citizenship Behavior, and Mental Health; Case Study of Police Force Employees in South Eastern Tehran. *Military Caring Sciences*. 2016; 3(2). 90-99.

Submission: 23/4/2016 Accepted: 11/6/2016 Published: 20/09/2016

1- MSc Student of Criminal Law and Criminology, Iran, Semnan, Islamic Azad University Semnan Branch.

2- (*Corresponding Author) PhD of Psychology, Iran, Isfahan, Islamic Azad University Isfahan (Khorasgan) Branch, Psychology Department.

Email: Jamal_ashoori@yahoo.com