



تأثیر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد)

فروغ نیک فکر^۱

چکیده:

هدف اصلی پژوهش تأثیر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد) می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی است و از نظر ماهیت و روش اجرا، تحقیقی توصیفی - همبستگی است. به منظور تنظیم چارچوب نظری تحقیق و بررسی پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب و مجلات علمی، مقالات فارسی و انگلیسی مختلف و به منظور جمع آوری اطلاعات اولیه برای سنجش نظرات و پاسخ به سؤالات تحقیق، از روش میدانی استفاده شده است. در قسمت آمار توصیفی از جداول، نمودار مقیاس های مرکزی و پراکندگی و نرم افزار SPSS و در قسمت آمار استنباطی جهت آزمون فرضیات از روش مدلسازی معادلات ساختاری نرم افزار Smart Pls استفاده خواهد شد. در این تحقیق جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد که مشتمل بر ۳۵۰۰ نفر می باشند، روش نمونه گیری بصورت تصادفی ساده که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۴۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش، از در این تحقیق از ۲ پرسشنامه استاندارد بهزیستی روان شناختی ریف- ۱۸ سؤالی و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون الگو گرفته شده است به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از نرم افزار Smart Pls استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان موثر است.

کلیدواژه ها: بهداشت روانی، عملکرد کارکنان، آموزش و پرورش، درگیری شغلی

^۱آموزگار ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد forooghnikfekar@gmail.com

۱- مقدمه

امروزه سازمان ها در محیطی پویا، گیج کننده و در حال تغییر فعالیت می کنند. یکی از بارزترین ویژگی های عصر کنونی، تغییرات و دگرگونی های مستمر و شگرفی است که در شرایط فرهنگی و اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، فناوری و فراملی آنها رخ می دهد. در این شرایط سخت، سازمان هایی موفق هستند که رضایت مشتریان خود را جلب کرده و ارزش مضاعفی برای آنها فراهم کنند. در این میان، سازمان های خدماتی به دنبال کسب مزیت های رقابتی در مقایسه با رقبای خود هستند. عوامل و منابع مختلفی در کسب مزیت رقابتی در بخش خدمات دخیل هستند که می توان گفت مهمترین آنها نیروی انسانی است، زیرا کارکنان بخش خدمات برای ارائه خدمات با مشتریان خود در تعامل هستند و این امر کیفیت تعامل که منجر به کسب مزیت رقابتی و ایجاد تمایز بین سازمان ها می شود. منجر به متفاوت می شود در این بین کارکنانی که در محیطی سالم کار می کنند و خود را از آشفته گی های محیطی دور نگه می دارند و از سلامت روانی برخوردار هستند کارایی بیشتری برای سازمان خواهند داشت. سلامت روان، سلامت روانی و اجتماعی فرد با توجه به فرهنگ محیط و جامعه است.

اما آمارها نشانگر آن است که مسئله روبه رشد در تمام محیط های کاری، مشکل حفظ سلامت روانی کارکنان است. در حقیقت عصر فناوری جدید، افزایش خطرات فیزیکی و فشارهای اجتماعی فزاینده ناشی از صنعتی شدن، تهدیدی برای بهداشت روانی فرد در دوران کارپاش است. امروزه استرس های روانی منجر به درجات مختلفی از اضطراب و هیجان در محیط های کاری می شود. چنین استرس هایی به عنوان عامل اصلی گریز از کار و راندمان پایین کارکنان شناخته شده اند. بخش عظیمی از نیروی کار جامعه در بخش خدمات مشغول به کارند و به طور مستقیم با ارباب رجوع در ارتباط اند. بانک نیز از جمله مراکزی است که مسئولیت خدمت رسانی را بر عهده دارد و کیفیت خدمات آن در جذب سرمایه، نقش به سزایی دارد. در دو دهه گذشته ارائه خدمات، نگهداری و فشارهای رقابتی فزاینده، تغییرات چشمگیری را در آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد ایجاد کرده اند، (بای، ۱۳۹۸). با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت کارکنان در هر سازمانی، مدیران این سازمان ها باید بدانند که بهداشت روانی چیست و چگونه می تواند بر عملکرد کارکنان و رفتارهای شغلی آنها و در نتیجه افزایش سود و بازدهی آنها تأثیر بگذارد؟ بنابراین در تحقیق حاضر سعی شده است که تأثیر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد) مورد بررسی قرار گیرد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- تعریف بهداشت روانی^۱

- ✓ سلامت و بهداشت روانی همان سلامت روان و توانایی سازگاری با محیط و افراد اطراف است.
- ✓ سلامت روان در محیط کار یعنی مقاومت در برابر پیدایش اختلالات روانی^۲ و اختلالات رفتاری^۳ در کارکنان، به کمک ایمن سازی محیط روانی و سالم سازی آن به گونه ای که اهداف سازمان برآورده شود و هیچ یک از کارکنان محقق نشوند. سازمان به دلیل اینکه کارگزاران در سازمان نباید دچار اختلالات روانی شوند و در عین حال هر یک از کارکنان از اینکه در سازمان در محل کار خود مشغول به کار هستند احساس رضایت کنند (پوراسلامی و همکاران، ۱۳۹۹).
- ✓ سازمان جهانی بهداشت^۴، بهداشت روانی را چنین تعریف می کند: «سلامت روان در مفهوم کلی سلامت گنجانده می شود و سلامت به معنای توانایی کامل در انجام نقش های اجتماعی، ذهنی و جسمی است؛ سلامتی تنها عدم وجود بیماری یا عقب ماندگی نیست».
- ✓ فرهنگ بزرگ روانشناسی لاروس^۵ بهداشت روان را اینگونه تعریف می کند: توانایی ذهنی برای کار هماهنگ، خوشایند و مؤثر، انعطاف پذیر بودن در موقعیت های دشوار و توانایی بازیابی تعادل (گنجی، ۱۴۰۰).
- ✓ کاپلن^۶ سلامت روانی را شامل سازگاری مداوم با شرایط متغیر و تلاش برای دستیابی به اعتدال بین خواسته های درونی و الزامات محیط در حال تغییر می داند (کاپلن، ۲۰۲۳).

1. Mental Health

۲. Mental Afflictions

۳. Behavioral Disorders

۴. World Health Organization (WHO)

۵. Larous

۶. Kaplan

۳- مفهوم سلامت روان از دیدگاه‌های مختلف

۳-۱- دیدگاه فروید^۸

به عقیده فروید ویژگی‌های خاصی برای سلامت روان‌شناختی^۹ ضرورت دارد. اولین ویژگی خودآگاهی است؛ یعنی هر چیزی که ممکن است در ناخودآگاه مشکل داشته باشد، خودآگاه می‌شود. از نظر فروید، خودآگاهی برای سلامت روانی کافی نیست. می‌دانیم که زندگی اجتماعی خود در معرض غیرعقلانی بالقوه است. فروید تقریباً تصویری در مورد غیرمنطقی بودن اقدامات گروهی داشت. او همه جنبش‌های سیاسی اعم از دموکراتیک یا خودکامه، انقلابی یا ارتجاعی را فاسد و طرد شده می‌داند. از نظر فروید، یک فرد عادی کسی است که مراحل رشد روانی-جنسی را با موفقیت پشت سر گذاشته باشد و در هیچ یک از مراحل بیش از حد ثابت نباشد. از نظر او کمتر انسان متعارفی به حساب می‌آید و هر فردی به نوعی نامتعارف است. فروید از حیث روان-شناسی انسان نامتعارف را به دو گروه روان نژند^{۱۰} و روان پریش^{۱۱} تقسیم می‌کند و هسته مرکزی بیماری روانی را اضطراب می‌داند. به عقیده فروید نوع مکانیزم‌های دفاعی مورد استفاده افراد سالم روان نژند و روان پریش متفاوت است. شخص سالم از مکانیزم-های دفاعی نوع دوستی^{۱۲}، پیش‌بینی^{۱۳}، شوخ طبعی^{۱۴}، والایش و سرکوب^{۱۵} استفاده می‌کند (ایروانی و نجات، ۱۳۹۷).

۳-۲- دیدگاه کارل. گ. یونگ^{۱۶}

فرآیندی که موجب یکپارچگی شخصیت انسان می‌شود، فردیت یافتن^{۱۷} یا تحقق خود است. این فرآیند خود شدن، فرآیندی طبیعی است. این کیفیت در واقع، گرایشی چنان نیرومند است که یونگ آنرا غریزه^{۱۸} می‌نامد. در انسان فردیت‌یافته، هیچیک از وجوه شخصیت مسلط نیست. نه هشیار نه ناهشیار، نه یک کنش یا گرایش خاص و نه هیچیک از سخن‌های کهن (الگوی و طرح اصلی)^{۱۹}، بلکه همه آنها به یک تعادل هماهنگ رسیده‌اند. افراد منفرد باید از تمام نیروهای سایه اعم از مخرب و سازنده آگاه باشند. آنها باید جنبه تاریک طبیعت حیوانی و بدوی خود را دریابند و بپذیرند، مانند میل به نابودی یا خودخواهی. این به معنای تسلیم شدن یا رفتن به زیر سلطه آنها نیست، بلکه صرفاً به معنای پذیرش وجود آنها است. گام بعدی در فرآیند یافتن فردیت، نیاز به سازش با دوگانگی جنسی و روانی است. مرد باید آنیما (ویژگی‌های زنانه) خود را بیان کند و زن باید آنیموس (ویژگی‌های مردانه) خود را بیان کند.

ویژگی دیگر یکپارچگی آن است. همه جنبه‌های شخصیت یکپارچه و هماهنگ است تا بتوان همه آنها را بیان کرد. پذیرش ناشناخته و مرموز از دیگر ویژگی‌های این افراد است. افراد سالم شخصیتی دارند که یونگ آن را شخصیت مشترک نامیده است. از آنجا که دیگر هیچ جنبه‌ای از شخصیت به تنهایی غالب نیست، منحصر به فرد بودن فرد از بین می‌رود، دیگر نمی‌توان چنین افرادی را متعلق به یک نسخه روانشناختی خاص دانست (ایروانی و نجات، ۱۳۹۷).

۳-۳- دیدگاه آلفرد آدلر^{۲۰}

به عقیده آدلر، زندگی بودن نیست، بلکه شدن است. آدلر به انتخاب مسئولیت و معنادار بودن مفاهیم در شیوه زندگی معتقد است و شیوه زندگی افراد را متفاوت می‌داند. محرک اصلی رفتار انسان اهداف و انتظارات او از آینده است. هدف انسان نیاز به سازگاری با محیط و پاسخ به آن است. به گفته آدلر، فرد سالم از مفاهیم و اهداف خود آگاه است و عملکرد او مبتنی بر ترفند و بهانه نیست، جذاب و بشاش است و روابط اجتماعی سازنده و مستدلی با دیگران دارد. از نظر آدلر، فرد دارای سلامت روان دارای روابط

⁸. Sigmund Freud

^{۱۰}. Psychological Health

⁵. Neurosis

⁶. Psychosis

⁷. Altruism

¹³. Forecasting

⁹. Humor

¹⁰. Sublimation & Suppressing

¹¹. Carl.G.Yung

¹². Individualization

^۱. Instinct

^{۲۰}. Archetype

^v. Alfred Adler

خانوادگی نزدیک و مطلوب است و جایگاه خود را در خانواده و گروه اجتماعی به درستی می‌شناسد. همچنین انسان سالم در زندگی هدفمند و هدفمند است و اعمال او بر اساس این اهداف است. هدف نهایی یک شخصیت سالم، خودشناسی است. یکی دیگر از ویژگی‌های سلامت روانی این است که فرد سالم به طور مرتب ماهیت اهداف و تصورات خود را بررسی کرده و اشتباهات خود را اصلاح می‌کند. چنین فردی خالق احساسات خود است نه قربانی آنها. خلاقیت و ابتکار فیزیکی از دیگر ویژگی‌های این افراد است. یک فرد سالم از اشتباهات اساسی اجتناب می‌کند. اشتباهات اساسی عبارتند از: تعمیم مطلق، اهداف نادرست و غیرممکن، درک نادرست و انتظار غیرضروری از زندگی، کاهش یا انکار ارزش خود و ارزش‌ها و باورهای نادرست است. (ایروانی و نجات، ۱۳۹۷).

۴-۳- دیدگاه اریک اریکسون^{۲۱}

به گفته اریکسون، سلامت روانی اساساً نتیجه اجرای قوی و قدرتمند «من» است. «من» عنوان و مفهومی است که توانایی ادغام اعمال و تجربیات یک فرد را به شیوه‌ای سازگارانه و سازشکارانه نشان می‌دهد. «من» تنظیم‌کننده درونی روان است که تجارب فرد را سامان می‌دهد و در نتیجه از انسان در برابر فشارهای نهاد و من برتر محافظت می‌کند. هنگامی که رشد انسانی و سازمان‌های اجتماعی به نحوی متناسب با یکدیگر هماهنگ شوند، توانایی‌ها و استعدادها خاصی در هر یک از مراحل رشد روانی-اجتماعی ظاهر می‌شود. به طور خلاصه نام هر مرحله و توانایی مربوط به آن را ذکر می‌کنیم:

- ۱) مرحله اعتماد در برابر عدم اعتماد^{۲۲}. توانایی مرتبط با این مرحله امید^{۲۳} است.
- ۲) مرحله خودمختاری در برابر شرم و تردید^{۲۴}. توانایی مرتبط با این مرحله اراده^{۲۵} است.
- ۳) مرحله ابتکار در برابر احساس گناه^{۲۶}. توانایی مرتبط با این مرحله هدف^{۲۷} است.
- ۴) مرحله کارایی در برابر احساس حقارت^{۲۸}. توانایی مرتبط با این مرحله شایستگی^{۲۹} است.
- ۵) مرحله هویت‌یابی در برابر سردرگمی نقش^{۳۰}. توانایی مرتبط با این مرحله وفاداری^{۳۱} است.
- ۶) مرحله صمیمیت در برابر کناره‌جویی^{۳۲}. توانایی مرتبط با این مرحله عشق^{۳۳} است.
- ۷) مرحله تولید در برابر رکود^{۳۴}. توانایی مرتبط با این مرحله مراقبت^{۳۵} است.
- ۸) مرحله کمال در برابر یاس و ناامیدی^{۳۶}. توانایی مرتبط با این مرحله خردمندی^{۳۷} است.

به عقیده اریکسون سلامت روان‌شناختی هر فرد به همان اندازه است که توانسته است توانایی متناسب با هر کدام از مراحل زندگی را کسب کند (ایروانی و نجات، ۱۳۹۷).

۵-۳- درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کاری:

بر اساس نظر کاتز و کان^{۳۸} (۲۰۲۳)، عملکرد سازمانی مؤثر نیازمند کارمندی است که نه تنها نقش تجویز شده را انجام می‌دهند، بلکه هم چنین درگیر رفتارهایی هستند که از این اجبارهای رسمی بالاتر می‌رود. این جنبه از عملکرد با مفهوم سازی ارگان^{۳۹}

4. Erik Erickson

1. Trust Versus Mistrust

2. Hope

3. Autonomy Versus Shame And Doubt

4. Will

5. Initiative Versus Feelings Of Guilt

6. purpose

7. Performance Versus Feelings Of Inferiority

8. Competence

9. Identity Versus Role Confusion

10. Fidelity

11. Intimacy Versus Isolation

12. Love

13. Production Versus Stagnation

14. Care

15. Integrity Versus Despair

16. Wisdom

38 - Katz & Kahn

(۲۰۲۴) از رفتار شهروندی سازمانی^{۴۰} (OCB) پایا و هماهنگ و ثابت می باشد. به طور کلی کاتز و کان (۲۰۲۳)، عملکرد شغلی را حاصل درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می دانند. (درگیری شغلی + رفتار شهروندی سازمانی = عملکرد شغلی). برخلاف عملکرد نقش، در سازمان رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم از هسته فنی حمایت نمی کند (مانند تغییر شکل محصولات) اما نسبتاً روی محیط روانی و اجتماعی سازمان اثر می گذارند که در نهایت اثر آن بر هسته فنی پدیدار می شود (دایفندروف، ۲۰۲۲). رفتار شهروندی سازمانی محیط روانی را بهبود می بخشد و با به وجود آمدن درگیری شغلی در کار با محوریت و تمرکز بر کار در سازمان رفتار شهروندی سازمانی بالا می رود و عملکرد افراد به سطح بالایی می رسد. به نظر موتویدلو^{۴۱} و همکاران (۲۰۲۳)، رفتارهای شهروندی سازمانی به طور غیر مستقیم عمل می کنند و عملکرد و وظیفه کاری به طور مستقیم عمل می کند. پودساکف و مکینزی^{۴۲} (۲۰۲۳) رفتار شهروندی سازمانی را افزایش کارایی می دانند و رفتار شهروندی سازمانی تداعی های اجباری کمتری دارد و بر اساس اختیار شخصی است و کمتر تحت فشار فرآیندهای کاری و وظایف کاری قرار می گیرد. افراد از نظر رفتار شهروندی سازمانی و میزان درگیری شغلی و عملکرد سازمانی متفاوت هستند (دایفندروف^{۴۳} و همکاران، ۲۰۲۲). در حالی که عملکرد (وظیفه) کاری تحت تأثیر توانایی فردی و فناوری فرایند کاری می باشد، رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر آن می باشد که افراد فکر می کنند و درباره ی شغل حس می کنند (ارگان و رایان^{۴۴}، ۲۰۲۰؛ پرنر^{۴۵} و همکاران، ۲۰۲۳). اگرچه فرا تحلیل براون (۲۰۲۰) در مورد درگیری شغلی هیچ رابطه واضح و معناداری را بین عملکرد کلی شغل و درگیری شغلی نشان نداد و هیچ مطالعه یا فراتحلیلی وجود ندارد که عملکرد شغلی را به جای رفتار شهروندی سازمانی مفهوم سازی کند. انجام شده است تحقیقات کمی در مورد درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است و درگیری شغلی عامل مهمی در تعیین تلاش و انگیزه محسوب می شود و نگرش های شغلی به طور کلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد (اسکاتر^{۴۶}، ۲۰۲۳). پیش بینی شده است که افرادی که دارای درگیری شغلی بالایی هستند، بیشتر در رفتار های شهروندی سازمانی درگیر هستند یعنی اینکه و این افراد برای سازمان پر سود و پر فایده هستند (اسکاتر و همکاران، ۲۰۲۳)؛ بنابراین، افراد با درگیری شغلی بالا باید در رفتار شهروندی سازمانی در سطح بالاتری نسبت به افرادی که درگیری شغلی کمتری دارند درگیر شوند (دایفندروف و همکاران، ۲۰۲۲).

۴-پیشینه تحقیق

صیادی، تاتار و علیخانی موروثی (۱۳۹۹) در بررسی رابطه ی جو سازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی)، در اداره بهزیستی کرمان، به این نتیجه دست یافتند که بین جو سازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی) رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. جوانمرد و سخایی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مهارت های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی دریافتند که رابطه بین مهارت های فردی و یادگیری سازمانی مستقیم و مثبت و همچنین بین یادگیری بین سازمان و متغیر عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد، اما بین مهارت های فردی و نوآوری رابطه مستقیم معناداری وجود ندارد و متغیر مهارت فردی با متغیر عملکرد سازمانی رابطه مستقیمی ندارد، اما به طور غیرمستقیم بر آن تأثیر می گذارد. رابطه مثبت معناداری دارد و متغیر مهارت های فردی از طریق یادگیری سازمانی و سپس متغیر مهارت های فردی از طریق نوآوری بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی دارد. شکری و خیرگو (۱۳۹۸) طی تحقیقی با عنوان نقش یادگیری در نوآوری سازمانی دریافتند که نوآوری و یادگیری سازمانی دو مقوله مرتبط هستند و یادگیری سازمانی بستر لازم را برای نوآوری سازمانی فراهم می کند و متقابلاً نوآوری سازمانی موجب ارتقا و به روزرسانی پایگاه دانش می شود. یک سازمان می شود.

39 - Organ

40 - Organizational Citizenship Behavior

41 - Motowidlo

42 - Podsakoff & Mackenzie

43 - Diefendroff

44 - Organ & Ryan

45 - Penner et al

46 - Scotter

شاه طهماسبی و عندلیب اردکانی (۱۳۹۸) طی پژوهشی با عنوان دانش و تأثیرات آن بر ساختار یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی دریافتند که دانش بر ساختار یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی تأثیر دارد و همچنین یادگیری سازمانی بدون همگامی با مدیریت دانش هرگز به هدف نهایی نرسید خود یعنی وحدت دانش حاصل نخواهد شد.

اشتوکر و اشتوکر (۲۰۲۳) در پژوهشی به منظور ارزیابی میزان اضطراب، درگیری شغلی و اعتماد به نفس و نگرانی در مدیران، نشان دادند که اضطراب در مدیران با درگیری شغلی و اعتماد به نفس آنها و اضطراب شغلی در دو مورد همبستگی دارد. یکی در فرآیندهای سازمانی و دیگری شامل اضطراب مفرط است.

دایفندروف و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بررسی و ارزیابی نقش درگیری شغلی و تمرکز کاری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسید که درگیری شغلی با محوریت و تمرکز کاری بر بروز رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی برنده بالا. چشمگیر است

پاییل (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک و غیبت، نشان داد که بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و رفتار شهروندی بالا بر غیبت و ... درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می یابد، میزان غیبت کاهش می یابد.

کینگ بون و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان رابطه بین HRM (مدیریت منابع انسانی) و TQM (مدیریت کیفیت جامع) با درگیری شغلی نشان داد که کار تیمی، توانمندسازی، تمرکز بر مشتری، پاداش و شناخت رابطه مثبتی با مشارکت کارکنان دارد. تا جایی که توانمندسازی به عنوان یک رویه غالب در رابطه قوی با درگیری شغلی بیان می شود.

هاکانن و اسچافلی (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان دل بستگی شغلی در پیش بینی علائم افسردگی و رضایت از زندگی نشان دادند که دل بستگی شغلی می تواند علائم افسردگی و رضایت شغلی را پیش بینی کند و دل بستگی شغلی بر علائم افسردگی تأثیر منفی و بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد..

۵- روش تحقیق:

این پژوهش از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی است و از نظر ماهیت و روش اجرا، تحقیقی توصیفی - همبستگی است. به منظور تنظیم چارچوب نظری تحقیق و بررسی پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب و مجلات علمی، مقالات فارسی و انگلیسی مختلف و به منظور جمع آوری اطلاعات اولیه برای سنجش نظرات و پاسخ به سؤالات تحقیق، از روش میدانی استفاده شده است. در قسمت آمار توصیفی از جداول، نمودار مقیاس های مرکزی و پراکندگی و نرم افزار SPSS و در قسمت آمار استنباطی جهت آزمون فرضیات از روش مدلسازی معادلات ساختاری نرم افزار Smart PLS استفاده خواهد شد.

ابزار گردآوری در این تحقیق پرسشنامه می باشد. در این پژوهش به منظور پاسخگویی به سؤالات تحقیق و بررسی فرضیات ذکر شده، از ابزار پرسشنامه که توسط کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد تکمیل می شود استفاده شده است. در این تحقیق از ۴ پرسشنامه استاندارد بهزیستی روان شناختی ریف- ۱۸ سؤالی و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون، مقیاس ارائه شده توسط فلوتگ (۲۰۱۴)، پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (JIQ) الگو گرفته شده است و پرسشنامه های مشتمل بر ۶ سؤال عمومی که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخ دهنده را در نظر میگیرد و ۱۸ سؤال تخصصی مربوط به بهداشت روانی و ۱۵ سؤال تخصصی مربوط به عملکرد که براساس طیف ۵ گزینه های لیکرت درجه بندی شده است، طراحی شده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد که مشتمل بر ۳۵۰۰ نفر می باشند، روش نمونه گیری بصورت تصادفی ساده که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۴۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد.

$$n = \frac{3500 \times (1.96)^2 \times 0.25}{3500 \times (0.05)^2 + 0.25 \times (1.96)^2} = 346$$

۶- تجزیه و تحلیل اطلاعات

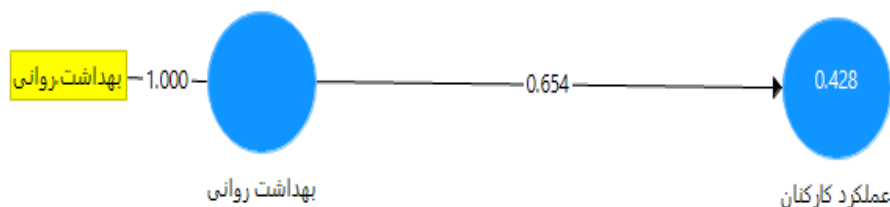
در اطلاعات بدست آمده از طریق پرسشنامه، تجزیه و تحلیل شده است. این فصل شامل دو قسمت است؛ ۱- آمار توصیفی ۲- آمار استنباطی. در قسمت آمار توصیفی، محقق در خصوص متغیرهای دموگرافی (سن، جنس و...) توضیح داده است و در قسمت آمار استنباطی، از طریق آزمونهای پارامتریک با استفاده نرم افزار Smart PLS، فرضیات را رد یا تایید نموده است.

۱-۶- آمار توصیفی

از ۳۴۶ نفر پاسخگو، ۲۰۴ نفر معادل ۵۹/۰۰ درصد، مرد می باشد و ۱۴۲ نفر معادل ۴۱/۰۰ درصد، زن می باشد. از ۳۴۶ نفر پاسخگو؛ ۹۴ نفر معادل ۲۷/۲۰ درصد، در سن کمتر از ۳۰ سال، ۱۳۱ نفر معادل ۳۷/۹۰ درصد، در سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۳ نفر معادل ۲۴/۰۰ درصد، در سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۸ نفر معادل ۱۱/۰۰ درصد، در سن ۵۱ سال و بالاتر قرار دارند. از ۳۴۶ نفر پاسخگو؛ ۴۱ نفر معادل ۱۱/۸۰ درصد، زیر دیپلم، ۵۰ نفر معادل ۱۴/۵۰ درصد، دیپلم، ۱۱۷ نفر معادل ۳۳/۸۰ درصد، فوق دیپلم، ۹۱ نفر معادل ۲۶/۳۰ درصد، لیسانس و ۴۷ نفر معادل ۱۳/۶۰ درصد، دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند.

از ۳۴۶ نفر پاسخگو، ۶۴ نفر معادل ۱۸/۵۰ درصد، کمتر از ۵ سال، ۸۰ نفر معادل ۲۳/۱۰ درصد، بین ۶ تا ۱۰ سال، ۶۱ نفر معادل ۱۷/۶۰ درصد، بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷۶ نفر معادل ۲۲/۰۰ درصد، بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۴۱ نفر معادل ۱۱/۸۰ درصد، بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۴ نفر معادل ۶/۹۰ درصد، ۲۶ سال و بالاتر سابقه کار داشتند. از ۳۴۶ نفر پاسخگو، ۱۱۹ نفر معادل ۳۴/۴۰ درصد، مجرد می باشد و ۲۲۷ نفر معادل ۶۵/۶۰ درصد، متاهل می باشد. از ۳۴۶ نفر پاسخگو؛ ۱۰۲ نفر معادل ۲۹/۵۰ درصد، کارمند، ۱۰۷ نفر معادل ۳۰/۹۰ درصد، کارشناس، ۹۲ نفر معادل ۲۶/۶۰ درصد، سایر و ۴۵ نفر معادل ۱۳/۰۰ درصد، رئیس، مدیر و معاون بودند.

بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد تاثیر معناداری دارد.



مدل ۱-۶: تاثیر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد

مقدار P-Value برای رابطه بهداشت روانی و عملکرد کارکنان، کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۰)، در نتیجه بهداشت روانی می تواند بر عملکرد کارکنان اثر داشته باشد. با توجه به مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (۰/۶۵۴)، می توان گفت که اثر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان بصورت مستقیم و مثبت می باشد؛ به عبارت دیگر؛ هرچه بهداشت روانی کارکنان بیشتر شود، عملکرد کارکنان بهتر خواهد شد؛ بنابراین؛ (بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد تاثیر معناداری دارد). تایید شد.

۷- نتیجه گیری

بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد تأثیر معناداری دارد. با توجه به مدل ساختاری ۴-۴؛ ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای اثر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان برابر است با ۰/۶۵۴، مقدار واریانس تبیین شده (R^2) برای عملکرد کارکنان برابر است با ۰/۴۲۸. مقدار P-Value برای رابطه بهداشت روانی و عملکرد کارکنان، کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۰)، در نتیجه بهداشت روانی می تواند بر عملکرد کارکنان اثر داشته باشد. با توجه به مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (۰/۶۵۴)، می توان گفت که اثر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان بصورت مستقیم و مثبت می باشد؛ به عبارت دیگر؛ هرچه بهداشت روانی کارکنان بیشتر شود، عملکرد کارکنان بهتر خواهد شد. با توجه به داده های حاصل از این فرضیه پژوهشی، به این نتیجه می رسیم که بهداشت روانی می تواند بر عملکرد کارکنان آنها را بهبود بخشد، بنابراین هر چه آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد بیشتر شوند. علوم پزشکی از بهداشت روانی خوبی برخوردار است، بهتر است. در تعارض شغلی موفقیت آمیز است که در این تحقیق به رابطه بین این دو مقوله که بهداشت روانی و عملکرد کارکنان را پیش بینی می کنند، پی بردیم. همچنین نتایج این فرضیه با تحقیقات یادگاری خدانی (۱۳۷۰) و فرح بخش (۱۳۹۶) و اشتوکر و اشتوکر (۲۰۲۳) و صیادی، تاتار و علیخانی مورئی (۱۳۹۹) و آگاروال و شرما (۲۰۲۰) همسو می باشد.

منابع

- بای ناصر (۱۳۹۸) مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان گلستان مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲۶(۲)، ۳۴۴ - ۳۳۳.
- پوراسلامی و همکاران، م. (۱۳۹۹). "واژه نامه ارتقاء سلامت". تهران: دفتر ارتباطات و آموزش بهداشت معاونت بهداشتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- جوانمرد، ح و سخایی، ف (۱۳۹۸)، "رابطه ی مهارت های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی"، فصلنامه ی بصیرت، سال شانزدهم، شماره ۴۲.
- شکری، ز و خیرگو، م (۱۳۹۸). "نقش یادگیری در نوآوری سازمانی، ماهنامه ی تدبیر"، دی ۸۸، شماره ۲۱۲.
- صیادی، س؛ تاتار، م و علیخانی مورئی، م (۱۳۹۹)، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، بررسی رابطه ی جوّ سازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی) در اداره ی بهزیستی کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، دانشکده ی ادبیات و علوم انسانی، مرکز اطلاعات مرکز علمی ایران، شماره ی ثبت ۱۶۵۹۶.
- گنجی، ح. (۱۴۰۰). "بهداشت روانی". تهران: انتشارات ارسباران.
- محمود، ا؛ و نجات، ح. (۱۳۹۷، پاییز). "مفهوم سلامت روان در مکاتب روانشناسی". فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال ۱، شماره ۳، ۱۶۰-۱۶۶.
- یادگاری خدانی، ف. (۱۳۷۰). "بررسی تأثیر بهداشت روانی مدیران بر عملکرد معلمان مدارس متوسطه دخترانه تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم - تهران.
- Hakanen J.J., Schaufeli W.B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study Journal of Affective Disorders 141, 415-424.
- Kaplan, R. & Norton, P. (2024). "The Balanced Scorecard: Measures that drive performance". New york: Harvard business Review.
- Kong H. (2012). Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement.

The effect of mental health on employees' performance (case study: Kohgilouye and Boyerahmad education)

Abstract:

The main purpose of research is mental health on performance (case study: Kohgilouye and Boyerahmad education). This research is an applied research in terms of its purpose, and it is a descriptive-correlation research in terms of its nature and execution method. In order to theoretically organize the research and examine the background of the research, the library method such as scientific books and magazines, various Farsi and English articles, and in order to collect primary information to measure and answer the research questions, the field method is used. In the descriptive statistics section, tables, central and scatter diagrams, and SPSS software will be used, and in the inferential statistics section, the structural equation modeling method of Smart Pls software will be used to test hypotheses. In this research, the statistical population of the present research includes all education workers of Kohgilouye and Boyer Ahmad, which consist of 3500 people, the simple random sampling method based on Cochran's formula, 346 people were selected as a sample. For the measurements of the research, in this research, 4 psychological well-being standard questionnaires of 18 questions and Patterson's occupational performance questionnaire were obtained. Imus software was used to analyze the research data. The results of the research showed that mental health is on the performance of care.

Keywords: mental health, performance, education, job involvement