

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

Journal of New Research Approaches in Management Science

سال اول. شماره پنجم. بهار ۱۳۹۷، صص ۴۰-۲۷

ISSN: (2588-5561)

شماره شاپا (۵۵۶۱-۲۵۸۸)

بررسی تاثیر سلامت جسمی و روانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی

محمد سجادی فرد^۱. عباس احمدی^۲

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار (استراتژیک)، دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب، تهران، ایران

۲. استاد راهنمای هیئت علمی دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب، تهران، ایران

چکیده

امروزه نیروی انسانی به عنوان یک ضرورت در کار سازمانها مطرح هستند درواقع منابع انسانی به عنوان مهمترین بازوی رشد و ترقی سازمان به شمار می‌روند در عصر حاضر برسی و شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان از جمله برنامه‌های مهم مدیریت در این بخش می‌باشد. براین اساس هدف ما از انجام این پژوهش بررسی تاثیر سلامت جسمی و روانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی است. روش مورد استفاده در پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی و با استفاده از نرم افزار **SPSS** به تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده پرداخته ایم. نتایج بدست آمده می‌توان دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه‌های زندگی ارتباط دارد براین اساس محیط کار به عنوان یک مکان مناسب برای فعالیت‌های ارتقای سطح سلامت مورد توجه قرار گرفته است همچنین در محیط کار می‌توان میزان آسیب پذیری فرد در برابر بیماری‌ها را تحت نظر گرفت.

واژه‌های کلیدی: بهداشت روانی، سلامت جسمی، سلامت روانی، عملکرد سازمانی

مقدمه:

هدایت و رهبری منابع انسانی و بکارگیری به موقع تواناییها و استعدادهای افراد شاغل در رسیدن به اهداف سازمانی برای مدیران هر مجموعه از مسائل مهم مدیریتی به حساب می‌آید. مهمترین هدف هر سازمان، دستیابی به بالاترین سطح بهره وری ممکن یا بهینه است. سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش عملکرد، کارایی و اثربخشی سازمان است امروزه سازمان‌های موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متوجهی باشند که تأکید بر مشتری مداری و افزایش بهره وری داشته و بطور مرتب سیستم‌ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشنده (زمانلو و خادمی، ۱۳۹۲). در سال‌های اخیر، با توجه به تغییر فرهنگ عمومی جامعه و فاصله گرفتن از شیوه زندگی سنتی ایرانی - اسلامی و الگوبرداری از سبک زندگی غربی که با کشمکش‌های زیاد در ارتباط با زندگی - کار خانواده‌های ایرانی همراه بوده است، بحث‌های فراوانی در حوزه سلامت کارکنان و تأثیر آن بر بهداشت روانی جامعه به میان آمده است (ダメغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). منظور از سلامت روان درجه‌ای از تعادل است که فرد در مواجهه با مشکلات اجتماعی و سازگاری اجتماعی با محیط پیرامون خود، بین رفتارهای خوبش برقرار می‌کند و رفتار منطقی از خود نشان می‌دهد (اصلان پور و همکاران، ۱۳۹۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، افرادی که دارای نگرش منفی بوده و از توانایی‌های لازم برای از بین بردن درگیری‌های اجتناب ناپذیر زندگی - کار برخوردار نمی‌باشند، همراه از ناسازگاری ایجاد شده رنج برده و سلامت آنان در حد مطلوبی قرار ندارد. این درحالی است که پیدایش پیچیدگی‌های روزافروز در زندگی افراد و عدم رسیدگی به امور خانواده، غیبت‌های مکرر کارکنان ناشی از کشمکش بین کار خانواده را به دنبال داشته و در پی آن بهره وری را در سازمان‌ها کاهش داده است (ダメغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). به طور کلی بهبود مستمر سازمان‌ها، نیروی بزرگ‌هم افزایی ایجاد م کند که این نیرو می‌تواند پشتیبان برنامه‌ی رشد، توسعه و تعالی سازمان شود بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت کارها و رسیدن به اهداف، شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان، کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود احتیاج دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد بود (پارسا و همکاران ۱۳۹۲). لذا در این راستا هدف ما از انجام این پژوهش بررسی تاثیر سلامت روانی جسمی بر عملکرد فردی سازمانی است.

مفهوم سلامت روانی و جسمانی:

در حال حاضر تعریف مفهوم سلامت شامل شلامتی در ابعاد زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی است. منظور از سلامت زیستی همان سلامت بدنی است. در یکی از تعریف‌های سازمان جهانی بهداشت، سلامتی با مشخصات وجود وضع مطلوب جسمی، روانی و اجتماعی فرد مطرح شده و در تعریف دیگری

سلامت معنوی نیز به آن اضافه شده است. در تعریف فوق، سلامتی صرفاً فتدان بیماری نیست، بلکه وضع مطلوب مور تاکید قرار گرفته است (حسینی، ۱۳۸۷).

کارشناسان سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان را قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تعییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی بطور منطقی، عادلانه و مناسب تعریف کرده و بر این باورند که سلامت روان، صرفاً نداشتن بیماری‌های روانی نیست، بلکه توان واکنش در برابر انواع گوناگون تجربیات زندگی به صورت انعطاف پذیر و معنی دار است (عربی و دارمی، ۱۳۹۰).

سلامت روانی را هم با جنبه‌ی مثبت و هم با جنبه‌ی منفی آن می‌توانیم تعریف کنیم. احساس مطلوب موضوع مهمی است که متخصصان سازان جهانی بهداشت برآن تاکید کرده‌اند. نبودن اضطراب، افسردگی و جنبه‌هایی از قبیل هم معیارهای دیگری هستند که می‌توانند مطرح شوند (حسینی، ۱۳۸۷). بی‌شک سلامت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند تبدیل شدن به انسانی که از نظر جسمی سالم، از نظر فکری بی‌عیب، از نظر روانی شاد، از نظر اجتماعی متعادل باشد از خصوصیات سلامت روان است (شیریم و همکاران، ۱۳۸۸).

سلامت و بهداشت روانی همان سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرافیان است. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان، به کمک این سازی فضای روانی و سالم سازی آن به نحوی که هدف‌های سازمانی تامین شوند و هیچ یک از کارکنان سازمان به دلیل عوامل موجود در سازمان گرفتار اختلا روانی نشوند و در عین حال هریک از کارکنان از این که در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند، احساس رضایت نمایند. یک انسان را زمانی می‌توان سالم دانست که از نظر جسمی سالم، از نظر فکری بی‌عیب، از لحاظ روانی شاد، از لحاظ اجتماعی فعال، از جنبه سیاسی آگاه، از نظر اقتصادی مولد و از نظر فرهنگی مسئول باشد زیرا سلامت به خودی خود ثمری ندارد بلکه ارزش حقیقی آن در فعالیت‌های با ارزش نهفته است که به وسیله وجود آن میسر می‌گردد داشتن مشکلات روانی منجر به اختلال در انجام وظایف، کاهش انگیزه، اضطراب، ترس و تنگرانی شده و سبب می‌شود که فرد بخش قابل توجهی از نیروی فکری خود را صرف چنین مشکلاتی نماید، درنتیجه مسلم است که توان و علاقه کافی برای فعالیت در سازمان را نخواهد داشت (شیریم و همکاران، ۱۳۸۸).

کارکنانی که دارای سلامت روان بالاتری باشند و با هدفمندی و امید در محل کار حاضر شوند بهتر می‌توانند در محیط کار به فعالیت پردازنند و به همکاران و سازمان خدمات رسانی کنند. با بهود سطح معنویت در افراد، میزان آگاهی آنان به خود و پیرامون خود افزایش یافته و با خلق معنای شخصی فرد حس بهتری در برخورد با مشکلات و فشارهای ناشی از شغل یا زندگی فردی پیدا می‌کند و به این ترتیب از سلامت روانی بیشتری برخوردار می‌گردد لذا با رشد و توسعه معنویت در سازمان میتوان خلاقیت، صداقت

و اعتقاد، حس تعامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز وجودان کاری و میزان انگیزش کارکنان را افزایش داد که همه این‌ها به صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان می‌گردد (زمانلو و خادمی، ۱۳۹۲).

مفهوم عملکرد سازمانی:

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چراکه بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به عبارتی، موقوفیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (رئیسی، ۱۳۹۲). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده تعریف می‌کند. این تعریف علاوه بر اینکه با ستادهای و بروندادها مرتبط است، نشان می‌دهد که عملکرد با کار و نتایج آن ارتباط تنگاتنگ دارد. بنابراین عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد (رمزگویان و حسن پور، ۱۳۹۲). کمپ بل (۱۹۹۵) براین باورند که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد؛ زیرا برخی از عوامل سامانه‌ها می‌توانند نتایج را از بین ببرند. متناسب با عملکرد که از دریچه‌های مختلف مورد مطالعه قرار م‌گیرد، اهداف نیز از دریچه‌های مختلفی بروز می‌کند. عملکرد را مطابق با تعریف یادشده می‌توان بیان کرد که توانایی سامانه سنجش در دستیابی به نتایج مرتبط با اهداف سنجش است (روغنی و همکاران، ۱۳۹۱).

عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. به طور کلی عملکرد در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است و عوامل مختلفی بر هریک از این سطوح موثر هستند و می‌توان با کنترل مناسب آنها زمینه‌های ارتقاء عملکرد را فراهم نمود. این عوامل در صسطح فردی عبارتند از: توانایی، شخصیت، یادگیری، ادراک، انگیزش و استرس یا فشار روانی. عوامل موثر بر عملکرد عوامل موثر بر عملکرد سازمانی عبارتند از: ساختار سازمانی، محیط سازمانی، سیاست‌ها و روابط سازمانی و فرهنگ سازمان. این دیدگاه عملکرد سازمانی را تابعی از مولفه‌های فوق می‌داند (بخشنده و همکاران، ۱۳۹۱).

حياتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است و یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان شناسان معتقدند عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازهای ایال در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه‌ی اقتصادی تاثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه‌ی ترکیبی است که بر پایه‌ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند. در واقع امروزه منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف سازمانی دارند. بانگرش به گذشته در می‌یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمانها مطرح است در حال حاضر نیز علیرغم

پیشرفت های تکنولوژیک و ورود فناوری های متنوع در سازمانها، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی سازمان محسوب می شوند (قاسمی، ۱۳۹۲).

باید از ارزیابی کوچکترین اجزاء تأثیرگذار در عملکرد یک نهاد شروع کرده و با طی کردن سلسله مراتب سازمانی و استفاده از اطلاعات ارزیابی اجزاء و ارزیابی عملکرد نهاد پرداخت برای انجام ارزیابی یک نهاد در سه سطح ضروری است.

عملکرد کارکنان

این نوع ارزیابی، ارزیابی کوچکترین واحد یک سازمان می باشد. ادبیات موجود و حوزه مدیریت در این حوزه بسیار فراوان می باشد. در مدل های بسیاری برای ارزیابی عملکرد کارکنان ارائه شده است و هر کدام از الگوهای ارائه شده در این حوزه با تکیه بر شاخص هایی که برای ارزیابی معرفی کرده اند به ارائه شیوه ای برای سنجش عملکرد کارکنان اقدام می پردازد. در این حوزه می توان رویکردهای فراوانی را عنوان نمود (سیدجوادی، ۱۳۸۳).

ارزیابی عملکرد بخشی از یک سازمان

این ارزیابی که به عنوان زیرمجموعه ای از ارزیابی سازمانی می باشد برای ارزیابی عملکرد یک سازمان ضروری است. از آنجا که یک سازمان متشکل از زیرمجموعه ها (بخش هایی) مختلف می باشد که مجموع این بخش ها سازمان را تشکیل می دهد. لذا برای ارزیابی عملکرد سازمان ارزیابی عملکرد این زیرمجموعه بر مبنای با شاخص ها و معیارهای ارزیابی آنها ضروری است. در این نوع ارزیابی ابتدا اهداف و مأموریت های یک بخش در راستای اهداف و مأموریت های دستگاه مشخص شده و سپس شاخص های ارزیابی آنها تعریف شده و به محاسبه شاخص ها و سپس ارزیابی نتایج شاخص ها اقدام می شود.

ارزیابی عملکرد مدیر

از آنجا که در هر سازمان نقش مدیر آن سازمان با عنوان یکی از عوامل مهم راهبری و هدایت سازمان غیر قابل اغماض می باشد، لذا ارزیابی عملکرد مدیر برای آگاهی از میزان موفقیت در انجام نقش راهبری خود برای دستیابی به نتایج صحیح ارزیابی عملکرد سازمان ضروری است. در ادبیات مدیریت نیز نظریات مختلفی برای ارزیابی عملکرد مدیر یک سازمان معرفی شده است که هر کدام از این نظریات نیز با معرفی کردن نوع نگاه به مدیریت یک سازمان و نیز شاخص ها و معیارهایی برای ارزیابی به ارائه شیوه ای برای ارزیابی مدیریت می پردازد. به عنوان مثال می توان به نظریاتی همچون: (الف) مدل های رفواری - رهبری، (ب) نظریه های اقضایی - رهبری، (ج) نظریه های بهره وری و غیره اشاره نمود که هر کدام در یک رویکرد خاص به معرفی شاخص های معیارهای صحیح عملکرد در جهت اهداف سازمانی اقدام نموده و بر همین

اساس برای ارزیابی یک سازمان استفاده از نتایج ارزیابی کارکنان و بخش‌های مختلف یک سازمان ضروری است (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیریت عملکرد ضمن بهبود شایستگی فعلی افراد و کل سیستم، ایجاد ارتباط بین شایستگی فرد با کار کرد واقعی شان را نیز مدنظر دارد. به بیان بهتر مدیریت عملکرد فرایندی از حل مسئله را در درون خود نهفته دارد که به طور مستمر به اصلاح امور و ارتقای کیفیت منتهی می‌شود (روغنی و همکاران، ۱۳۹۱).

تأثیر سلامت روانی جسمانی بر کارایی:

انسان در تمام قرون و اعصار همیشه با مشکلی به نام محدودیت و کمیابی مواجه بوده است. این محدودیت و کمیابی در تمام زمینه‌ها از جمله عوامل تولید و به تبع آن کالاهای و خدمات کاملاً محسوس است. از این‌رو، کوشش‌های اقتصادی انسان همواره معطوف بر آن بوده که حداکثر تیجه را با کمترین امکانات و عوامل موجود به دست آورد. از طرفی تداوم بقای واحدها و سازمانها در هر نظام اقتصادی در گرو ایجاد ارزش افزوده است. برای دستیابی به این مهم تنها داشتن منابع کافی نیست، بلکه نحوه ترکیب و استفاده از منابع اهمیت به سزاپی دارند که این مهم خود در گرو طرز عمل و نحوه کار در سازمانها می‌باشد. استفاده از ابزارهای علمی سنجش کارایی و بهره وری می‌تواند ارائه کننده اطلاعات مفید برای مدیریت جهت تصمیم‌گیری به منظور بهبود شیوه‌های انجام فعالیت و بکارگیری منابع باشد. امروزه با وجود فضای رقابتی، سازمانها علاوه بر اینکه باید بتوانند با منابع موجود به مقدار مورد نیاز تولید کنند، بلکه باید این توانایی را داشته باشند که فرایند تولید را به گونه‌ای پیش ببرند که بتوانند از رقبا پیشی بگیرند تا به حیات خود ادامه دهند. به همین دلیل سازمان‌ها با به کارگیری روش‌هایی که در جهت ارزیابی عملکردشان می‌باشد ضعفها و قوتها، فرصتها و تهدیدها را برای بهبود و اصلاح روشهای نمایان می‌سازند (افشار و همکاران، ۱۳۸۸).

ارزیابی کارایی واحدهای خدماتی، تولیدی، آموزشی و... همراه مسائله مهمی نزد مهندسان و اقتصاددان بوده است. اینکه یک واحد چگونه از مجموعه امکاناتی که در اختیار دارد استفاده نموده و طی یک دوره مورد بررسی چگونه عملکردی داشته، سوالی است که در حیطه ارزیابی کارایی می‌گنجد (خدابخشی و بیرانوند، ۱۳۹۰). محدودیت عوامل تولید موجب گردیده است که توجه انسان به کارایی هرچه بیشتر در تمام فعالیتها و اقداماتی که به عمل می‌آورد به یک پدیده دائمی و مقبول نظر همگان مبدل شود. از این‌رو، در اقتصاد ملی هر جامعه‌ای کارایی و ارتقاء آن از جمله موضوعات برخوردار از اولویت قلمداد می‌گردد (سبحانی و کارجو، ۱۳۹۱).

در محیط رقابتی امروز که دوام و بقای سازمان‌ها به کیفیت تصمیمات ذینفعان بستگی دارد ارزیابی عملکرد از اهمیت قابل توجهی برخوردار بوده و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها خواهد داشت. ارزیابی عملکرد بایستی از چنان جامعیتی برخوردار باشد که بتواند تمامی ابعاد پیرامون مترتب بر فعالیت

سازمانها را با عملکرد آنها مرتبط نموده و نقش تصمیمات مدیران در نیل به اهداف و ارتقا عملکرد آنها را منعکس نماید (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۰). کارایی در مفهوم عام به معنای درجه و کیفیت رسیدن به مجموعه اهداف مطلوب است. کارایی بخشی از بهره وری است و به صورت های گوناگونی تعریف می شود. ولی در یک مفهوم ساده شامل نسبت ستانده به نهاده در یک سیستم می باشد. در تعریف دیگر کارایی، به صورت نسبت حداقل هزینه ممکن به هزینه تحقق یافته برای ارائه میزان مشخص ستاده در مقایسه با سایر واحدهای موجود در آن صنعت در نظر گرفته می شود. کارایی مقیاس، کارایی فنی، کارایی تخصیصی، کارایی اقتصادی و کارایی قیمت، انواع مختلف کارایی هستند و همه آنها برای حداکثر کردن تولید با هزینه مشخص یا حداقل نمودن هزینه با سطح تولید مشخص هستند و نتیجه آنها نیز حداکثر کردن سود واحد تصمیم گیرنده است. (طหารی و همکاران، ۱۳۹۰)

مفهوم کارایی عمدتاً در سه حوزه مهندسی، مدیریت و اقتصاد مطرح است. در اقتصاد، مفهوم کارایی، همان تخصیص بهینه منابع است. هر چند که از نظر اهداف کاربردی، تعاریف گوناگونی از کارایی عنوان شده است، اما به طور کلی می توان گفت که کارایی، معرف نسبت ستاده ها به نهاده ها در مقایسه با یک استاندارد مشخص است. از طرفی دیگر، در حوزه علم مدیریت علاوه بر سرمایه های فیزیکی، سرمایه های انسانی نیز به عنوان نهاده هایی مهم و تعیین کننده در نظر گرفته می شوند. لذا از آن جا که کارایی افراد – با توجه به تشویق ها و تنبیه ها – ممکن است از توان افراد نیز بیشتر و یا کمتر شود، مقدار محاسبه شده برای آن، محدود به مرز واحد نمی شود. به عبارت دیگر می توان گفت که کارایی، بهینگی استفاده از منابع در راستای تامین اهداف کارکرده است (عالی تبریز و همکاران، ۱۳۸۸).

به طور کلی کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده ها از طرق گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق می بایست عوامل مرتبط و موثر بر عملکرد کارکنان را شناسایی و تقویت نمود. امروزه اهمیت نیروی کارآمد در سازمان ها بر کسی پوشیده نیست و اکثر مدیران دریافتند که این عامل مهمترین سرمایه سازمان به حساب می آید و شخص عمدۀ برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر محسوب می شود. عملکرد نهایی یک سازمان منوط به تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون می باشد، به این منظور برای افزیش بهره وری کارکنان همواره می بایست بسیاری از جنبه های موثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (رمزگویان و حسن پور، ۱۳۹۲).

روش تحقیق:

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، روش تحقیق مورد استفاده، روش توصیفی پیمایشی با استفاده از گردآوری اطلاعات کتابخانه ای و پرسشنامه ای می باشد. جامعه آماری در این تحقیق عبارتند از کارکنان

سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و همچنین نمونه آماری ۱۳۲ نفر می باشد. با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته ایم.

بررسی مشخصات عمومی پاسخگویان

از این رو در ادامه به بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری پرداخته می شود. در ابتدا به مشخصات عمومی پاسخگویان پرداخته می شود و در ادامه به نظر پاسخگویان در ارتباط با هر یک از سوالات پرداخته خواهد شد.

توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب جنس

بر اساس یافته های جدول ۱ ملاحظه می گردد که ۲۳ درصد را زنان و ۷۷ درصد از پاسخگویان را مردان تشکیل می دهند.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس

درصد	سن
۲۳	زن
۷۷	مرد
۱۰۰	کل

توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب سن

بر اساس یافته های جدول ۲ ملاحظه می گردد که بیشترین تعداد پاسخگویان با ۴۵ درصد در رده سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین تعداد با ۲۰ درصد در رده سنی بالای ۵۰ سال می باشند.

جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

درصد	سن
۴۵	۴۰ تا ۴۵ سال
۳۵	۴۰ تا ۵۰ سال
۲۰	بالای ۵۰ سال
۱۰۰	کل

توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب تحصیلات

بر اساس یافته های جدول ۳ ملاحظه می گردد که بیشترین تعداد پاسخگویان با ۴۹ درصد با تحصیلات لیسانس و کمترین تعداد با ۲۴ درصد فوق دیپلم می باشند.

جدول ۳: توزیع فرآنی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

مقطع تحصیلی	درصد
فوق دیپلم	۲۴
لیسانس	۴۹
فوق لیسانس	۲۷
کل	۱۰۰

توصیف متغیرهای تحقیق

در این بخش شاخص‌های آماری (میانه، انحراف استاندارد و درصد خطأ) متغیرهای مستقل و وابسته گزارش شده است. در واقع این شاخص‌ها می‌توانند به درک بیشتر متغیرهای پژوهش کمک کنند.

جدول ۴: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	بیش ترین	کم ترین
سلامت جسمی	۶۸.۳	.۵۱	۴	۲
انگیزه	۱۲.۴	.۴۸	۵	۳
فشار روانی	۶۳.۳	.۷۶	۴	۱
تعادل زندگی کاری	۱۵.۲۵	۱۲.۱	۲۸	۲۰
استرس	۱۳.۲۰	.۰۳.۱	۲۳	۱۹

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می‌کنید انگیزه دارای بیش ترین میانگین و فشار روانی دارای کمترین میانگین است. همچنین از آنجایی که میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ می‌باشد بنابراین متغیرهای مورد نظر حائز اهمیت می‌باشند.

تجزیه و تحلیل استنباطی
بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش:

جدول ۵: تست نرمالیته

نتیجه	تایید فرضیه	مقدار خطا	سطح معنی داری	نوع توزیع به کار گرفته شده	متغیر
نرمال است	• H	0/05	0/158	نرمال	سلامت جسمی
نرمال است	• H	0/05	0/403	نرمال	انگیزه
نرمال است	• H	0/05	0/395	نرمال	فشار روانی
نرمال است	• H	0/05	0/086	نرمال	تعادل زندگی کاری
نرمال است	• H	0/05	0/093	نرمال	استرس

فرضیه اصلی:

سلامت جسمی و روانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- سلامت جسمانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیرگذار است.
- داشتن انگیزه کاری و تعادل کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیرگذار است.
- میزان استرس و فشار روانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیرگذار است.

تحلیل فرضیات:

جدول ۶: ضرایب تاثیر رگرسیون

متغیر	بنا	T	sig
سلامت جسمانی	0/۳۲	5/75	0/۰۰
داداشتن انگیزه و کاری و تعادل	0/۳۸	7/23	0/۰۰
استرس و فشار روانی	0/۲۳	4/63	0/۰۰

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی حضور متغیر مستقل را در مدل نشان می‌دهد. با توجه به

مقادیر معنی داری و سطح خطای کمتر از 0.5% می‌توان گفت متغیرهای مستقل ذکر شده، تاثیر آماری معنی داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تایید می‌کند.

جدول ۷: همبستگی پیرسون

فرضیات	ضریب همبستگی	مقدار معنی داری
اول	-0.32	0.00
دوم	-0.38	0.00
سوم	-0.23	0.00

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌کنید، مقدار p کوچکتر از 0.05 است؛ بین متغیرهای ذکر شده در فرضیات فرعی رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضرایب نیز قدرت این رابطه را نشان می‌دهد. همچنین از آن جایی که علامت ضرایب مثبت است. بنابراین می‌توان گفت افزایش در یک متغیر منجر به بهبود متغیر بعدی خواهد شد در نتیجه فرض صفر تمامی فرضیات رد و فرض یک آن‌ها تایید می‌گردد.

بحث:

همانگونه که مطرح گشت سلامت روانی جسمی بر عملکرد فردی سازمانی تاثیر به سزاوی دارد. استرس از جمله عواملی است که سلامت روانی کارکنان را در شرایط خاصی تهدید می‌کند در واقع استرس شغلی در حدی که از تواناییها و ظرفیتهای فرد تجاوز نکند می‌تواند با فزایش انگیزه سبب بهبود عملکرد شود ولی در صورتیکه از ظرفیت مقابلهای افراد تجاوز کند می‌تواند اثر تضعیف کننده بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد. نتایج اکثر مطالعات انجام شده ارتباط منفی استرس شغلی و میزان عملکرد را نشان می‌دهد و این در حالی است که اگر استرس شغلی کارکنان کلیدی یا شمار زیادی از نیروی کاری سازمان را تحت تاثیر قرار دهد می‌تواند سلامت و عملکرد سازمان را به چالش کشیده و در این حالت سازمان نه تنها بهترینها را از کارکنانش دریافت نمی‌کند بلکه ممکن است که عملکرد آن را در بازار رقابتی بطور فزاینده ای تحت تاثیر قرار گیرد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که حالات و عواطف مثبت به طور کلی و نیرومندی به طور ویژه ارتقاء سلامت را در پی دارد یکی از پیامدهای نیرومندی در محیط کار عملکرد شغلی است.

نتیجه‌گیری:

از آنجا که فرایند تولید نیروی انسانی ناسالم و پریشان حال، بخشی از آفات سازمانی است به همین دلیل، هیچ پدیده‌ای به اندازه سلامت روان، برای عوامل انسانی دارای اهمیت نمی‌باشد، بنابراین برنامه ریزی

تامین بهداشت روانی سرمایه انسانی از سویی به سلامت روانی - اجتماعی و از سوی دیگر به اهداف توسعه سازمانی و تولید بهتر کمک می‌نماید. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند تعریف می‌شود عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روانشناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن برای افراد و هم برای سازمان‌ها کاملاً روشن است. بنابراین به مخاطره افتادن سلامت کارکنان چه در زندگی فردی و چه در محیط کار خطری جدی در راه ارتقاء و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها محسوب می‌گردد و در رابطه با زیانهای استرس و فشارروانی آمده است که این عوامل هم برای افرادی که به آن مبتلا هستند و هم برای سازمان‌هایی که این افراد در آن کار می‌کنند و هم برای اقتصاد ملی پرهزینه است. با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه‌های زندگی ارتباط دارد براین اساس محیط کار به عنوان یک مکان مناسب برای فعالیت‌های ارتقای سطح سلامت مورد توجه قرار گرفته است همچنین در محیط کار می‌توان میزان آسیب پذیری فرد در برابر بیماری‌ها را تحت نظر گرفت.

فهرست منابع و مأخذ

- روغنی، علیرضا، ابزری، مهدی، سلطانی، ایرج، ۱۳۹۱، شناسایی شاخصهای کلیدی سنجش عملکرد افراد برای پرداخت پاداش، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳
- رمزگویان، غلامعلی، حسن پور، کاووس، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی، شماره ۳ و ۴
- رئیسی، پوران، ۱۳۹۲، تاثیر استرس بر عملکرد و بهره وری مدیران بیمارستانها، فصلنامه مدیریت و اطلاع رسانی پژوهشکی
- زمانلو، شیوا، خادمی، علی، ۱۳۹۲، جایگاه هوش معنوی در سلات روانی کارکنان، نشریه تخصصی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۹
- شیریم، زهرا، سودانی، منصور، شفیع آبادی، عبدالله، ۱۳۸۸، رابطه سلامت روان و سرسختی روان شناختی دانشجویان، مجله اندیشه و رفتار، دوره چهارم، شماره ۱۳
- اصلاح پور، محمد، شهبازی، ملکی، رضا، ۱۳۹۰، رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز، یافته های نو در روان شناسی، سال هفتم، شماره ۲۱
- بخشندۀ، محمد، حمید، محمدحسین، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره هفتم
- پارسا، مصطفی، شاهنده، علی، کمالی احمد، ناجی بدیع، ۱۳۹۲، ارائه ی دو روش جدید جهت ارزیابی عملکرد کارکنان، نشریه بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید، شماره ۳
- حسینی، ابوالقاسم، ۱۳۸۷، سبک و روش زندگی استاندارد و نقش آن در تامین سلامت بدنی، روانی، اجتماعی و معنوی انسان، تهران: نشر قطره
- عریضی، حمیدرضا، دارمی، زینب، ۱۳۹۰، بررسی وضعیت سلامت روان و سردردهای میگرنی در میان کارکنان با توجه به مدل عدم توازن تلاش-پاداش، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۹، شماره ۱
- طحاری، فرید، بابایی، محمدحسین، داریوش، حمید، ۱۳۹۰، ارائه یک مدل ترکیبی از تحلیل پوششی داده ها و برنامه ریزی آرمانی برای بهبود سنجش کارایی واحدهای تصمیم گیری، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، شماره ۲۱
- عالم تبریز، رجبی پور، زارعیان، اکبر، علیرضا، محمد، ۱۳۸۸، بررسی کارکرد تکنیک تاپسیس فازی در بهبود سنجش کارایی شبکه های با استفاده از تکنیک **DEA**، مدیریت صنعتی، شماره ۳
- طاهری، شهنام، ۱۳۸۲، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران: انتشارات هوای تازه
- افشار، طلوعی، قلم سیاه، محمدعلی، عباس، لیلی، ۱۳۸۸، طراحی مدل ترکیبی کارت امتیاز متوازن و تحلیل پوششی، نظام سلامت.

۴/ فصلنامه روانکاری پژوهشی نوود علم مدیریت

سال اول، شماره هجدهم، بهار ۱۳۹۷

— سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

— سعیدی، نیما؛ کریمخانی، محمدجواد و زنده باده، سعید (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان در سطح سازمان. *فصلنامه صنعت لاستیک*، ۱۶(۶۵): ۵۸-۶۶.