فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره پنجم. بهار ۱۳۹۷، صص ۴۰-۲۷ Vol 1. No 5. 2018, p 27-40
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

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

محمد سجادی فرد[1]. عباس احمدی[2]
۱. کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار (استراتژیک)، دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب، تهران، ایران
۲. استاد راهنما، 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 می روند در عصر حاضر بررسی و شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان از جمله برنامه های مهم مدیریت در این بخش می باشد. 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 می توان دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه های زندگی ارتباط دارد براین اساس محیط کار به عنوان یک مکان مناسب برای فعالیت های ارتقای سطح سلامت مورد توجه قرار گرفته است همچنین در محیط کار می توان میزان آسیب پذیری فرد در برابر بیماری ها را تحت نظر گرفت.

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

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 مسایل مهم مدیریتی به حساب می آید. 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 سازمان هایی موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متعهدی باشند که تاکید بر مشتری مداری و افزایش بهره وری داشته و بطور مرتب سیستم ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشند (زمانلو و خادمی، ۱۳۹۲). در سال های 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 کشمکش های زیاد در ارتباط با زندگی- کار خانواده های ایرانی همراه بوده است، بحثهای فراوانی در حوزه سلامت کارکنان و تأثیر آن بر بهداشت روانی جامعه به میان آمده است (دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). منظور از سلامت روان درجه ای از تعادل است که فرد در مواجهه با مشکلات اجتماعی و سازگاری اجتماعی با محیط پیرامون خود، بین رفتارهای خویش برقرار می‌کند و رفتار منطقی از خود نشان می دهد (اصلان پور و همکاران، ۱۳۹۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، افرادی که دارای نگرش منفی بوده و از توانایی های لازم برای از بین بردن درگیری های اجتناب ناپذیر زندگی - کار برخوردار نمی‌باشند، همواره از ناسازگاری ایجاد شده رنج برده و سلامت آنان در حد مطلوبی قرار ندارد. این درحالی است که پیدایش پیچیدگی‌های روزافزون در زندگی افراد و عدم رسیدگی به امور خانواده، غیبت های مکرر کارکنان ناشی از کشمکش بین کار خانواده را به دنبال داشته و در پی آن بهره وری را در سازمان‌ها کاهش داده است (دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). به طور کلی بهبود مستمر سازمان ها، نیروی بزرگ هم افزایی ایجاد م کند که این نیرو می‌تواند پشتیبان برنامه ی رشد، توسعه و تعالی سازمان شود بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت کارها و رسیدن به اهداف، شناسایی چالش های پیش روی سازمان، کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست های 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 تعریف های سازمان جهانی بهداشت، سلامتی با مشخصات وجود وضع مطلوب جسمی، روانی و اجتماعی فرد مطرح شده و در تعریف دیگری

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

سلامت معنوی نیز به آن اضافه شده است. در تعریف فوق، سلامتی صرفا فقدان 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، تغییر 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، صرفا نداشتن بیماری‌های روانی نیست، بلکه توان واکنش در برابر انواع گوناگون تجربیات زندگی به صورت انعطاف پذیر و معنی دار است (عریضی و دارمی، ۱۳۹۰).

سلامت روانی را هم با جنبه ی مثبت و هم با جنبه ی منفی آن می توانیم تعریف کنیم. احساس مطلوب موضوع مهمی است که متخصصان سازان جهانی بهداشت برآن تاکید کرده اند. نبودن اضطراب، افسردگی و جنبه هایی از قبیل هم معیارهای دیگری هستند که می توانند مطرح شوند (حسینی، ۱۳۸۷). بی شک سلامت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می کند تبدیل شدن به انسانی که از نظر جسمی سالم، از نظر فکری بی عیب، از نظر روانی شاد، از نظر اجتماعی متعادل باشد از خصوصیات سلامت روان است (شیربیم و همکاران، ۱۳۸۸).

سلامت و بهداشت روانی همان سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرفیان است. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان، به کمک ایمن سازی فضای روانی و سالم سازی آن به نحوی که هدف های 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 می توان سالم دانست که از نظر جسمی سالم، ازنظر فکری بی عیب، از لحاظ رواین شاد، از لحاظ اجتماعی فعال، ازجنبه سیاسی آگاه، از نظر اقتصادی مولد و از نظر فرهنگی مسئول باشد زیرا سلامت به خودی خود ثمری ندارد بلکه ارزش حقیقی آن در فعالیت های با ارزش نهفته است که به وسیله وجود آن میسر می گردد داشتن مشکلات روانی منجر به اختلال در انجام وظایف، کاهش انگیزه، اضطراب، ترس و نگرانی شده و سبب می شود 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 (شیربیم 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 بپردازند 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 می کند و به این ترتیب از سلامت روانی بیشتری برخوردار می گردد لذا با رشد و توسعه معنویت در سازمان میتوان خلاقیت، صداقت

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

و اعتماد، حس تعامل شخصی، تعهد سازمانی، رضضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز وجدان کاری و میزان انگیزش کارکنان را افزایش داد که همه این ها به صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان می گردد (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، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیینه 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 ستاده‌ها و بروندادها مرتبط است، نشان می دهد 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 سامانه ها می توانند نتایج را از بین ببرند. متناسب با عملکرد که از دریچه‌های مختلف مورد مطالعه قرار م گیرد، 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 برعهده 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 می توان با کنترل مناسب آنها زمینه های 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 رویه‌های سازمانی و فرهنگ سازمان. این دیدگاه عملکرد سازمانی را تابعی از مولفه‌های فوق می داند (بخشنده و همکاران، ۱۳۹۱).

حیاتی ترین مسئله در هرسازمانی 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 می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازهاریال در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه ی اقتصادی تاثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه‌ی ترکیبی است که بر پایه ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند. در واقع امروزه منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف سازمانی دارند. بانگرش به گذشته در می یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمانها مطرح است در حال حاضر نیز علیرغم

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

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 (سیدجوادین، 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 (بخش‌هایی) مختلف می‌باشد که مجموع این بخش‌ها سازمان را تشکیل می‌دهد. لذا برای ارزیابی عملکرد سازمان ارزیابی عملکرد این زیرمجموعه بر مبنایی با شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی آنها ضروری است. در این نوع ارزیابی ابتدا اهداف و مأموریت‌های یک بخش در راستای اهداف و مأموریت های دستگاه مشخص شده و سپس شاخص‌های ارزیابی آنها تعریف شده و به محاسبه شاخص ها و سپس ارزیابی نتایج شاخص ها اقدام می‌شود.

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 رفتاری ـ رهبری، ب) نظریه های اقتضایی ـ 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

اساس برای ارزیابی یک سازمان استفاده از نتایج ارزیابی کارکنان و بخش های 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 کارکرد 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 می شود (روغنی و همکاران، ۱۳۹۱).

تاثیر 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 زمینه ها از جمله عوامل تولید و به تبع آن کالاها و خدمات کاملا محسوس است. از این رو، کوششهای اقتصادی انسان همواره معطوف بر آن بوده که حداکثر نتیجه 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 سزایی دارند که این مهم خود در گرو طرز عمل و نحوه کار در سازمانها می باشد. استفاده از ابزارهای علمی سنجش کارایی و بهره وری می‌تواند ارائه کننده اطلاعات مفید برای مدیریت جهت تصمیم گیری 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 گونه ای پیش ببرند که بتوانند از رقبا پیشی بگیرند تا به حیات خود ادامه دهند. به همین دلیل سازمان ها با به کارگیری روش‌هایی که در جهت ارزیابی عملکردشان می‌باشد ضعفها و قوتها، فرصتها و تهدیدها را برای بهبود و اصلاح روشها نمایان می‌سازند (افشار و همکاران، ۱۳۸۸).

ارزیابی کارایی واحدهای خدماتی، تولیدی، آموزشی و. . . همواره مسأله مهمی نزد مهندسان و اقتصاددانان بوده است. اینکه یک واحد چگونه از مجموعه امکاناتی که در اختیار دارد استفاده نموده و طی یک دوره مورد بررسی چگونه عملکردی داشته، سؤالی 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 می آورد به یک پدیده دائمی و مقبول نظر همگان مبدل شود. از این رو، در اقتصاد ملی هر جامعه ای کارایی و ارتقاء آن از جمله موضوعات برخوردار از اولویت قلمداد می‌گردد (سبحانی و کارجو، ۱۳۹۱).

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

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 می‌شود. 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. (طحاری و همکاران، ۱۳۹۰)

مفهوم کارایی عمدتا 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 کارکردی است (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸).

به طور کلی کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها 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 برکسی پوشیده نیست و اکثر مدیران دریافتند که این عامل مهمترین سرمایه سازمان به حساب می‌آید و شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر محسوب می‌شود. عملکرد نهایی یک سازمان منوط به تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون می‌باشد، به این منظور برای افزیش بهره وری کارکنان همواره می بایست بسیاری از جنبه‌های 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 گرد آوری اطلاعات کتابخانه ای و پرسشنامه ای می‌باشد. جامعه آماری در این تحقیق عبارتند از کارکنان

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

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 ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری پرداخته می‌شود. در ابتدا به مشخصات عمومی پاسخگویان پرداخته می شود و در ادامه به نظر پاسخگویان در ارتباط با هر یک از سؤالات پرداخته خواهد شد.

توزیع فراوانی پاسخ گویان برحسب جنس

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

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس

سن	درصد
زن	۲۳ درصد
مرد	۷۷ درصد
کل	۱۰۰

توزیع فراوانی پاسخ گویان برحسب 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

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

توزیع فراوانی پاسخ گویان برحسب تحصیلات

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

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

توصیف متغیرهای تحقیق

در این بخش شاخص‌های آماری (میانه، انحراف استاندارد و درصد خطا) متغیرهای مستقل و وابسته گزارش شده است. در واقع این شاخص ها می تواند به درک بیش تر متغیرهای پژوهش کمک کند.

جدول ٤: آماره های 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 می کنید 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 می باشند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

تجزیه و تحلیل استنباطی

بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش:

جدول ۵: تست نرمالیته

متغیر	نوع توزیع به کار گرفته شده	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه
سلامت جسمی	نرمال	۰/۱۵۸	۰/۰۵	H۰	نرمال است
انگیزه	نرمال	۰/۴۰۳	۰/۰۵	H۰	نرمال است
فشار روانی	نرمال	۰/۳۹۵	۰/۰۵	H۰	نرمال است
تعادل زندگی کاری	نرمال	۰/۰۸۶	۰/۰۵	H۰	نرمال است
استرس	نرمال	۰/۰۹۳	۰/۰۵	H۰	نرمال است

فرضیه اصلی:

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

فرضیه‌های فرعی:

ـ سلامت جسمانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیرگذار است.

ـ داشتن انگیزه کاری و تعادل کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیرگذار است.

ـ میزان استرس و فشار روانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیرگذار است.

تحلیل فرضیات:

جدول ٦: ضرایب تاثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	sig
سلامت جسمانی	۰/۳۲	۵/۷۵	۰/۰۰
داشتن انگیزه و کاری و تعادل	۰/۳۸	۷/۲۳	۰/۰۰
استرس و فشار روانی	۰/۲۳	۴/۶۳	۰/۰۰

مقدار ثابت همان عرض از مبدا 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

مقادیر معنی داری و سطح خطای کمتر از ۰. ۰۵ 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	۰/۳۲	۰/۰۰
دوم	۰/۳۸	۰/۰۰
سوم	۰/۲۳	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می کنید، مقدار **p** کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ بین متغیرهای ذکر شده در فرضیات فرعی رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضرایب نیز قدرت این رابطه را نشان می دهد. همچنین از آن جایی که علامت ضرایب مثبت است. بنابراین می توان گفت افزایش در یک متغیر منجر به بهبود متغیر بعدی خواهد شد در نتیجه فرض صفر تمامی فرضیات رد و فرض یک آن ها تایید می‌گردد.

بحث:

همانگونه که مطرح گشت سلامت روانی جسمی بر عملکرد فردی سازمانی تاثیر به سزایی دارد. استرس ازجمله عواملی است که سلامت روانی کارکنان را در شرایط خاصی تهدید می کند در واقع استرس شغلی در حدی که از تواناییها و ظرفیتهای فرد تجاوز نکند می‌تواند با فزایش انگیزه سبب بهبود عملکرد شود ولی درصورتیکه 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 درحالی است که اگر استرس شغلی کارکنان کلیدی یا شمار زیادی از نیروی کاری سازمان را تحت تاثیر قرار دهد می تواند سلامت و عملکرد سازمان را به چالش کشیده و در این حالت سازمان نه تنها بهترینها را از کارکنانش دریافت نمی کند 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 پدیده ای به اندازه سلامت روان، برای عوامل انسانی دارای اهمیت نمی باشد، بنابراین برنامه ریزی

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

تامین بهداشت روانی سرمایه انسانی از سویی به سلامت روانی - اجتماعی و از سوی دیگر به اهداف توسعه سازمانی و تولید بهتر کمک می نماید. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می‌دهند تعریف می‌شود عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روانشناسی صنعتی و سازمانی است و اهیمت آن برای افراد و هم برای سازمان ها کاملا روشن است. بنابراین به مخاطره افتادن سلامت کارکنان چه در زندگی فردی و چه در محیط کار خطری جدی در راه ارتقاء و بهره وری نیروی انسانی در سازمانها محسوب می گردد و در رابطه با زیانهای استرس و فشارروانی آمده است که این عوامل هم برای افرادی که به آن مبتلا هستند و هم برای سازمان هایی که این افراد در آن کار می کنند و هم برای اقتصاد ملی پرهزینه است. باتوجه به نتایج بدست آمده می توان دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه های 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 می توان میزان آسیب پذیری فرد در برابر بیماری ها را تحت نظر گرفت.

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

فهرست منابع و مآخذ

ـ روغنی، علیرضا، ابزری، مهدی، سلطانی، ایرج، ۱۳۹۱، شناسایی شاخصهای کلیدی سنجش عملکرد افراد برای پرداخت پاداش، فرایند مدیرییت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳

ـ 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

ـ رئیسی، پوران، ۱۳۹۲، تاثیر استرس بر عملکرد و بهره وری مدیران بیمارستانها، فصلنامه مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

ـ زمانلو، شیوا، خادمی، علی، ۱۳۹۲، جایگاه هوش معنوی در سلات روانی کارکنان، نشریه تخصصی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۹

ـ شیربیم، زهرا، سودانی، منصور، شفیع آبادی، عبدالله، ۱۳۸۸، رابطه سلامت روان و سرسختی روان شناختی دانشجویان، مجله اندیشه و رفتار، دوره چهارم، شماره ۱۳

ـ اصلان 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

ـ بخشنده، محمد، حمید، محمدحسین، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره هفتم

ـ 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

ـ حسینی، ابوالقاسم، ۱۳۸۷، سبک و روش زندگی استاندارد و نقش آن در تامین سلامت بدنی، روانی، اجتماعی و معنوی انسان، تهران: نشر قطره

ـ عریضی، حمیدرضا، دارمی، زینب، ۱۳۹۰، بررسی وضعیت سلامت روان و سردردهای میگرنی در میان کارکنان باتوجه به مدل عدم توازن تلاش-پاداش، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۹، شماره ۱

ـ 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، شماره۲۱

ـ عالم تبریز، رجبی پور، زارعیان، اکبر، علیرضا، محمد، ۱۳۸۸، بررسی کارکرد تکنیک تاپسیس فازی در بهبود سنجش کارایی شعب بانکها با استفاده از تکنیک **DEA**، مدیریت صنعتی، شماره۳

ـ طاهری، شهنام، ۱۳۸۲، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران: انتشارات هوای تازه

ـ افشار، طلوعی، قلم سیاه، محمدعلی، عباس، لیلی، ۱۳۸۸، طراحی مدل ترکیبی کارت امتیاز متوازن و تحلیل پوششی، نظام سلامت.

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2025-12-17]