

تاثیر بهداشت روانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد

محمد هاشم طاعتی تنها^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

سازمان‌ها، مجموعه هدفمندی هستند که برای رسیدن به مأموریت و اهداف خاص خود از سرمایه‌های بیشماری بهره می‌گیرند، اما در این میان با ارزش‌ترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن می‌باشد. بنابراین توجه به بهداشت روانی کارکنان بسیار مهم و ضروری است. بر همین اساس در تحقیق حاضر سعی شده است تا رابطه بین بهداشت روانی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کهگیلویه و بویراحمد سنجیده شود. در این تحقیق تعداد ۱۴۰ پرسشنامه بین کارکنان شعبات مختلف دانشگاه علوم پزشکی توزیع شد. این تحقیق از یک فرضیه اصلی و ۶ فرضیه فرعی؛ که بر اساس مؤلفه‌های الگوی بهزیستی روانشناختی ریف می‌باشد، تشکیل شده است. نتایج تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته، نشان می‌دهد که بین بهداشت روانی، پذیرش خود، ارتباط مثبت با دیگران، رشد فردی، تسلط بر محیط، هدفمندی در زندگی و عملکرد رابطه وجود دارد. در این تحقیق نمونه‌گیری صورت نگرفته و از روش سرشماری استفاده شده است. در تحقیق حاضر به منظور بررسی و تحلیل داده‌های تحقیق و فرضیات تحقیق از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

واژگان کلیدی

بهداشت روانی، الگوی بهزیستی روانشناختی، عملکرد، دانشگاه علوم پزشکی

^۱ کارمند مرکز بهداشت واحد گسترش شبکه دانشگاه علوم پزشکی یاسوج.

۱. مقدمه

امروزه همگان به اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند. باوجود پیشرفت‌های چشمگیر در زمینه فناوری‌های نوین این اتفاق نظر وجود دارد که بزرگ‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان، زیرا کلیه سخت‌افزارها نرم‌افزارها و تجهیزات پیشرفته ابزارهایی هستند که شرط اصلی استفاده بهینه از آن‌ها داشتن نیروی انسانی آموزش‌دیده، علاقه‌مند، متعهد و متخصص است و موفقیت سازمان به کار و تلاش این نیروها وابسته است (بای، ۱۳۹۸). مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت رفتار سازمانی نشان می‌دهد، اگرچه سازمان‌ها با ساختارهای متنوع و اهداف مختلف فعالیت می‌کنند، همه آن‌ها با تلاش‌های نیروی، انسانی که رکن اصلی هر سازمانی، هستند اداره و هدایت می‌شوند؛ بنابراین کارکنان متعهد دارای رضایت شغلی، پایبند به اهداف و ارزش‌های سازمانی و علاقه‌مند به حفظ عضویت در سازمان که حاضرند فراتر از وظایف و مسئولیت واگذار شده تلاش کنند عامل مهمی برای رشد و توسعه، ارتقای سطح کیفی و وجهه اجتماعی سازمان است. از طرفی، اگر نیروی انسانی احساس وظیفه و تعهد به سازمان نداشته باشد و توانمندی‌های خود را برای پیشبرد اهداف سازمان به کار نگیرد سازمان از رسیدن به اهداف خود بازخواهد ماند (پوسلطان و همکاران، ۱۳۹۰).

اما آمارها نشانگر آن است که مسأله روبه رشد در تمام محیط‌های کاری، مشکل حفظ سلامت روانی کارکنان است. در حقیقت عصر تکنولوژی جدید، افزایش خطرات فیزیکی و فشارهای اجتماعی فزاینده ناشی از صنعتی‌شدن، تهدیدی برای بهداشت روانی فرد در دوران کاری‌اش است. امروزه استرس‌های روانی منجر به درجات مختلفی از اضطراب و هیجان در محیط‌های کاری می‌شود. چنین استرس‌هایی به عنوان عامل اصلی گریز از کار و راندمان پایین کارکنان شناخته شده‌اند. بخش عظیمی از نیروی کار جامعه در بخش خدمات مشغول به کارند و به طور مستقیم با ارباب رجوع در ارتباطند. بانک نیز از جمله مراکزی است که مسئولیت خدمت‌رسانی 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 صنعت بانکداری ایجاد کرده‌اند، این تغییرات بانک‌ها را به سوی اتخاذ راهبردهای بانکداری، بویژه بازاریابی روابط^۱ سوق داده‌اند. کارکنان بانک باید از سوی مدیران به عنوان مشتریان داخلی در نظر گرفته شوند. رسیدن به سطح مطلوب رضایت مشتری در صنایع بانکداری، بدون توجه و رسیدن به سطح بالایی از رضایت کارکنان امکانپذیر نیست. از آنجائیکه نیروی انسانی، رکن اصلی بانک است و این گروه، عهده‌دار مسئولیت‌های خطیر و حساسند، در شرایط روحی و روانی خاصی قرار دارند و عوامل مختلف و متفاوت نیز بر سطح نیازها، خواسته‌ها و گرایش‌های آنها تأثیرگذار می‌باشد، در نتیجه اعمال مثبت و منفی در کارکنان ایجاد می‌کنند. دانشگاه علوم پزشکی یاسوج نیز از سازمان‌های ایرانی جدا نبوده و بی‌شک در حوزه منابع انسانی خود با این مسائل درگیر می‌باشد. با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت کارکنان در هر سازمانی، مدیران این سازمان‌ها باید بدانند که بهداشت روانی چیست و چگونه می‌تواند 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 با استفاده از الگوی سلامت روان ریف به بررسی رابطه بین مؤلفه بهداشت روانی (بهبودی روانشناختی) با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج پرداخته شود.

سلامتی یک امر اساسی و مهم در زندگی انسان است. یک انسان را زمانی می‌توان سالم دانست که از نظر جسمی سالم، از نظر فکری بی‌عیب، از لحاظ اجتماعی فعال، از نظر 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 بوسیله وجود آن میسر می‌گردد. از آنجا که نیروی انسانی یکی از بزرگترین منابع و سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شود که سلامت آنها در افزایش بهره‌وری نقش تعیین‌کننده دارد، بنابراین هرگونه برنامه‌ریزی و حتی سرمایه‌گذاری در این بخش که منتهی به حفظ و ارتقاء سطح سلامت کارکنان گردد، می‌تواند در نهایت منجر به افزایش کارایی شده و با بازگشت سرمایه همراه باشد. داشتن مشکلات روانی منجر به اختلال در انجام وظایف، کاهش انگیزه، اضطراب و ترس و نگرانی شده و سبب می‌شود که فرد بخش قابل توجهی از نیروی فکری خود را صرف چنین مشکلاتی کند، در نتیجه مسلم است که توان و علاقه کافی برای فعالیت در سازمان را نخواهد داشت. مدیریت مؤثر بدون توجه به سلامت کارکنان حاصل نخواهد شد و چنانچه سازمانی با اتخاذ شیوه‌های گوناگون و با فراموش کردن ابعاد انسانی محیط کار به سطح عملکرد قابل قبول خود برسند، کارکنان آن سازمان دارای ویژگی‌های ناهنجاری مانند: بیماری‌های جسمی و روحی که در انتظار فرصتی به سر می‌برند تا پریشانی‌های روانی خود را با کم‌کاری، غیبت، شایعه‌پراکنی و ترور شخصیت یکدیگر نشان دهند، خواهند شد. دنیای امروز منابع تنیدگی گوناگونی دارد که بعضی از این تنیدگی‌ها^۲ مختص محیط کار است. درگیری با همکار یا ارباب رجوع، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار و فشار هیئت مدیره و رؤسای سازمان از جمله تنیدگی‌های محیط کار است. بنابراین با توجه به مطالب گفته مدیران باید تمام تلاش خویش را برای سالم‌سازی محیط کار و نگهداری بهداشت روانی کارکنان به کار گیرند تا با داشتن کارکنانی سالم، چه از نظر جسمی و روانی و ایجاد وفاداری در آنها به بازدهی بالای سازمان خود برسند.

۲. پیشینه خارجی:

آدین^۳ (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با عنوان "به اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه: آزمایش نقش اشتیاق کارآفرینانه در کانال توزیع" به بررسی رابطه بین اشتراک گذاری اطلاعات و رفتار کاری نوآورانه پرداخت. این مطالعه با هدف بررسی دقیق تأثیر اشتراک دانش بر اشتیاق کارآفرینانه و رفتار کاری نوآورانه انجام شده است. این مطالعه همچنین نقش میانجی اشتیاق کارآفرینی را بر ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه در کانال توزیع آزمایش می‌کند. طراحی، داده‌ها و روش تحقیق: یک روش کمی برای بررسی ارتباط بین اشتراک دانش، اشتیاق کارآفرینانه و رفتار کاری نوآورانه اتخاذ شده است. داده‌ها از ۱۹۳ کارمند از چهار شرکت آسیاب سنگ در جاوه مرکزی - اندونزی به دست آمده است. نرم افزار Smart PLS 3.0 برای تایید و آزمون فرضیه‌های ارائه شده استفاده می‌شود. یافته‌های تجربی معنادار نشان می‌دهد که اشتراک دانش به طور مثبت بر اشتیاق کارآفرینی و رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. همچنین، اشتیاق کارآفرینی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان می‌دهد که اشتیاق کارآفرینی واسطه ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه است. این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید

1 Stress

3 UDIN

آزادانه رفتار به اشتراک گذاری دانش را برای افزایش اشتیاق کارآفرینانه در سازمان تسهیل کنند و در نتیجه رفتار کاری نوآورانه را ترویج کنند. این مطالعه سهم قابل توجهی در توسعه دانش در کسب و کار ارائه می کند، زیرا مطالعات در مورد ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه، نقش میانجی اشتیاق کارآفرینی را در نظر نگرفته اند.

کمیساک^۴ (۲۰۲۱) در مطالعه ای با عنوان "اعتماد، اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه: شواهد تجربی از لهستان" به بررسی رابطه بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه پرداخت. در این پژوهش مدل سازی مسیر حداقل مربعات جزئی و داده های جمع آوری شده از ۲۵۲ شرکت کننده در یک گروه بزرگ سرمایه لهستانی برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شد. نتایج نشان داد که هم اعتماد عمودی و هم اعتماد افقی رابطه مثبتی با اهدای دانش و جمع آوری دانش دارند. برخلاف جمع آوری دانش، اهدای دانش به طور قابل توجهی با ایده پردازی مرتبط است که ارتباط زیادی با تحقق ایده دارد. هیچ رابطه مستقیمی بین رفتار اشتراک دانش و تحقق ایده وجود ندارد. اهدای دانش رابطه بین اعتماد عمودی و تولید ایده را واسطه می کند. نتایج به مدیران این امکان را می دهد تا درک بهتری از عوامل و فرآیندها در نوآوری بیشتر کارکنان داشته باشند. با توجه به دانش نویسنده، این مطالعه اولین مطالعه ای است که به بررسی روابط بین اعتماد عمودی، اعتماد افقی، اهدای دانش، جمع آوری دانش، تولید ایده و تحقق ایده به روشی یکپارچه این مقاله به سؤالات (۱) پاسخ داد که کدام نوع اعتماد برای اشتراک دانش مهم تر است، و (۲) کدام نوع رفتار اشتراک دانش برای رفتار کاری نوآورانه مهم تر است. این مقاله بررسی می کند که آیا تفاوت در قدرت روابط بین سازه ها قابل توجه است یا خیر.

اشتوبر و اشتوکر (۲۰۲۳) در پژوهشی جهت ارزیابی میزان اضطراب، درگیری شغلی و اعتماد به نفس و نگرانی در مدیران، نشان دادند که نگرانی در مدیران با درگیری شغلی و اعتماد به نفس آن ها همبستگی دارد و نگرانی از شغل در دو مورد یکی در فرایندهای سازمانی و دیگری اضطراب بیش از حد را شامل می شود.

پایل (۲۰۲۰) در تحقیقی که با عنوان رابطه ی بین درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد خروج و غیبت از کار صورت گرفت، نشان داد که بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و رفتار شهروندی بالا بر غیبت کاری تأثیر منفی دارد و با بالا رفتن درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی میزان غیبت از کار فرد کاهش می یابد.

کامیسون و ویلارلویز (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری حمایتی و انسجام کارگروهی در یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی دریافتند که نوآوری سازمانی، قابلیت های نوآوری استراتژیک را توسعه می دهد و هر دو نوع نوآوری سازمانی و تکنولوژیکی در محصولات و فرایندها به عملکرد برتر یک شرکت منجر گردد.

عباسی و حجازی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقاء عملکرد دانشکده های کشاورزی ایران، رابطه ی مثبت و معناداری بین مؤلفه های زمینه ای (فرهنگ سازمانی یادگیرنده و رهبری تحول آفرین) و مؤلفه های فرایندی (یادگیری سازمانی) را نشان دادند. مجموع این دو متغیر مؤلفه ی زمینه ای ۸۷/۳ درصد از تغییرات واریانس متغیر فرایندی را تبیین می کند و همچنین نشان می دهند که بین مؤلفه های فرایندی و عملکردی رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد که ۳۶ درصد از تغییرات واریانس عملکرد دانشکده ی کشاورزی به وسیله ی

مؤلفه‌ی فرایند ی یادگیری سازمانی تبیین می شود. بنابراین استنباط می شود که وجود رهبری تحوّل آفرین و فرهنگ سازمانی یادگیرنده با تأثیر بر فرایند یادگیری سازمانی، ضمن بهبود عملکرد این دانشکده ها، مسیر تبدیل شدن آن ها به سازمان یادگیرنده را هموار می سازد.

ناظم (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، به این نتیجه دست یافت که بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی (در سطح سازمانی) رابطه وجود دارد. میرهاشمی و شریفی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش های شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی، از بین ۱۱ بعد محیط کار، تنها ۳ بعد، هویت تکلیف، سبک نظارتی و چالش شغلی با درگیری شغلی اعضای هیأت علمی همبستگی معنادار داشتند. خالصی، صالحی، مرادی، احمدی نژاد، محمدی و روحانی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان رابطه ی رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان، دریافتند که بین رهبری خدمتگزار و چهاربعد آن (خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی) با درگیری شغلی کارکنان بیمارستان رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و وضعیت درگیری شغلی با میانگین ۲٫۷۸ از ۴ امتیاز در حد متوسط بود.

ظریفی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی ایران نتیجه گرفت که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بیشترین درصد تغییرات دلبستگی شغلی را تبیین می کنند، تعهد سازمانی ضریب تأثیر بیشتری بر وابستگی شغلی (درگیری شغلی) نسبت به عدالت سازمانی دارد. بنابراین عدالت سازمانی ادراک کارکنان را از تعهد سازمانی افزایش می دهد و می تواند بروز دلبستگی شغلی کارکنان را که در اثربخشی سازمانی مؤثر است را افزایش دهند.

۳. روش شناسی 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 کتابخانه ای 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. 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 دانشگاه علوم پزشکی یاسوج تکمیل می شود استفاده شده است. در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد بهزیستی روان شناختی ریف - ۱۸ سؤالی و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون الگو گرفته شده است و پرسشنامه ای مشتمل بر ۶ سؤال عمومی که اطلاعات کلی و جمعیت - شناختی پاسخ دهنده را در نظر می گیرد و ۱۸ سؤال تخصصی مربوط به بهداشت روانی و ۱۵ سؤال تخصصی مربوط به عملکرد که براساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت درجه بندی شده است، طراحی شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان شعبات دانشگاه علوم پزشکی شهرستان یاسوج که مشتمل بر ۱۴۰ نفر می باشند، است. در این تحقیق نمونه گیری صورت نگرفته و از روش سرشماری استفاده شده است. در تحقیق حاضر به منظور بررسی و تحلیل داده های تحقیق و فرضیات تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده شده است. و با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن

ارتباط مؤلفه بهداشت روانی (بهزیستی روان‌شناختی) با عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. از تحلیل رگرسیون نیز، برای پیش‌بینی متغیر عملکرد و تأثیرگذارترین متغیر مستقل استفاده شده است.

۴. نتایج تحقیق

۴-۱) آمار استنباطی

در این قسمت به منظور بررسی فرضیات تحقیق، با توجه به غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون غیرپارامتریک همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. از تحلیل رگرسیون نیز، برای پیش‌بینی مقدار متغیر وابسته و مؤثرترین متغیر مستقل استفاده شده است.

۴-۲) آزمون همبستگی اسپیرمن

۴-۳) فرضیه فرعی اول

بین پذیرش خود و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.
جدول ۱: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده‌ها	نتیجه
۰,۲۳۶	۰,۰۰۵	۱۴۰	تائید

نتایج حاصل از جدول ۱ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرفته و فرضیه صفر رد می‌گردد. ضریب همبستگی مثبت ۰,۲۳۶، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش پذیرش خود، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد.

۴-۴) فرضیه فرعی دوم

بین ارتباط مثبت با دیگران و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.
جدول ۲: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه فرعی دوم

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده‌ها	نتیجه
۰,۲۶۶	۰,۰۰۱	۱۴۰	تائید

نتایج حاصل از جدول ۲ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرفته و فرضیه صفر رد می‌گردد. ضریب همبستگی مثبت ۰,۲۶۶، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش ارتباط مثبت با دیگران، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد.

۴-۵) فرضیه فرعی سوم

بین رشد فردی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه فرعی سوم

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده‌ها	نتیجه
۰,۲۳۷	۰,۰۰۱	۱۴۰	تأیید

نتایج حاصل از جدول ۳ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرفته و فرضیه صفر رد می‌گردد. ضریب همبستگی مثبت ۰,۲۳۷، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش رشد فردی، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد.

۴-۶) فرضیه فرعی چهارم

بین هدفمندی در زندگی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه فرعی چهارم

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده‌ها	نتیجه
۰,۲۵۵	۰,۰۰۲	۱۴۰	تأیید

نتایج حاصل از جدول ۴ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرفته و فرضیه صفر رد می‌گردد. ضریب همبستگی مثبت ۰,۲۵۵، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش هدفمندی در زندگی، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد.

۴-۷) فرضیه فرعی پنجم

بین سلطه بر محیط و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه فرعی پنجم

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده‌ها	نتیجه
۰,۳۰۹	۰,۰۰۰	۱۴۰	تأیید

نتایج حاصل از جدول ۵ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرفته و فرضیه صفر رد می‌گردد. ضریب همبستگی مثبت ۰,۳۰۹، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش سلطه بر محیط، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد.

۴-۸) فرضیه فرعی ششم

بین خودمختاری و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه فرعی پنجم

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده‌ها	نتیجه
۰,۱۶۴	۰,۰۵۳	۱۴۰	رد

نتایج حاصل از جدول ۶ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی ۰,۰۵ بیشتر می باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر رد و فرضیه صفر پذیرفته می شود.

۹-۴) فرضیه اصلی

بین بهداشت روانی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.

جدول ۷: نتایج بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اصلی پژوهش

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد داده ها	نتیجه
۰,۴۲۷	۰,۰۰۰	۱۴۰	تأیید H_1

نتایج حاصل از جدول ۷ بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی ۰,۰۵ کوچکتر می باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرفته و فرضیه صفر رد می گردد. ضریب همبستگی مثبت ۰,۴۲۷، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می دهد، یعنی با افزایش و کاهش بهداشت روانی، عملکرد هم افزایش و کاهش می یابد.

۵. تحلیل رگرسیون چندگانه

با توجه به جدول ANOVA که در پیوست آمده است، از آنجائیکه مقدار سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه متغیرهای مستقل با وابسته در این تحقیق پذیرفته می شود.

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون پیش بینی عملکرد بر حسب متغیرهای مستقل

متغیر	ضرایب استاندارد نشده (B)	ضرایب استاندارد شده (Beta)	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲,۴۰	-	۰,۰۰۰
پذیرش خود	۰,۰۹۵	۰,۱۴۳	۰,۱۰۴
ارتباط مثبت با دیگران	۰,۰۴۹	۰,۰۷۳	۰,۴۱۶
رشد فردی	۰,۱۵۲	۰,۱۹۰	۰,۰۲۵
هدفمندی در زندگی	۰,۱۱۰	۰,۱۴۹	۰,۰۷۸
سلطه بر محیط	۰,۰۵۵	۰,۰۷۷	۰,۳۹۰

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می شود، در ستون ضرایب استاندارد نشده (B) به ترتیب مقدار ثابت و ضرایب متغیرهای مستقل در معادله رگرسیون ارائه شده است. بنابراین، معادله رگرسیون چندگانه به صورت زیر می باشد:

$$Y = 2.40 + 0.095 x_1 + 0.049 x_2 + 0.152 x_3 + 0.110 x_4 + 0.55 x_5 + 0.106 x_6$$

با توجه به اینکه از مقادیر ضرایب استاندارد شده (Beta) جهت مقایسه اثرات چندین متغیر مستقل روی متغیر وابسته استفاده می‌شود، طبق جدول ۸ نتیجه می‌شود که به ازای یک واحد تغییر در متغیر پذیرش خود، ۰,۱۴۳ درصد تغییر در عملکرد ایجاد می‌شود که این نتیجه با فرض ثابت بودن سایر متغیرها است. یک واحد تغییر در سایر متغیرها؛ ارتباط مثبت با دیگران، رشد فردی، هدفمندی در زندگی، سلطه بر محیط به ترتیب ۰,۰۷۳، ۰,۱۹۰، ۰,۱۴۹ و ۰,۰۷۷ درصد تغییر در عملکرد ایجاد خواهد کرد. بنابراین با توجه به موارد بالا تأثیرگذارترین متغیر بر عملکرد، رشد فردی است. داشتن بینش و بصیرت در مورد پتانسیل‌های و استعدادهای خود و علاقه افراد به تجربه موارد جدید در رشد فردی تأثیرگذار است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین بهداشت روانی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج و بر مبنای یک فرضیه اصلی و ۶ فرضیه فرعی انجام گرفته است. بدین منظور یک نمونه ۱۴۰ نفری از کارکنان این بانک جهت پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه انتخاب شدند. سپس با توجه به داده‌های توصیفی و آزمون همبستگی اسپیرمن به تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه پرداخته شد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته به شرح زیر می‌باشد:

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که تعداد کارمندان مرد بیش از کارمندان زن در این بانک است، به طوریکه فراوانی مردان نسبت به زنان ۱۰۳ در برابر ۳۷ است. به طور کلی در اکثر مشاغل؛ به خصوص مشاغل دولتی، کارمندان زن در مقایسه با مردان کمتر هستند و این موضوع دال بر تأیید نتیجه بالا است. یکی از دلایل مهم این موضوع مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی سنگینی است که زنان بعد از اتمام ساعات کاری برعهده دارند. بنابراین مدیران باید از نظر ساعت کاری و نوع کاری که بر عهده کارمندان زن می‌گذارند، تخفیف قائل شوند. در این بانک تعداد ۱۲۰ نفر متأهل بوده و ۲۰ نفر از آنها مجرد هستند. با توجه به گفته دکتر سابارا افراد متأهل می‌توانند زندگی خود را مدیریت کنند، و در نتیجه حس بدی به زندگی ندارند. آنها نسبت به افراد مجرد کمتر از بیماری‌های جسمی و روانی رنج می‌برند و از رضایت بیشتری برخوردارند. بنابراین مدیران باید تسهیلاتی را برای کارمندان مجرد قرار دهند تا آنها نیز به دور از مشکلات جامعه، زندگی مشترک خود را بسازند. از نظر سن، تعداد افراد کمتر از ۳۰ سال، ۲۴ نفر است، افراد در بازه زمانی ۴۰-۳۱ سال برابر ۹۲ نفر هستند، افراد در بازه زمانی ۵۰-۴۱ سال برابر ۲۰ نفر می‌باشند و تعداد افراد بالاتر از ۵۱ سال، ۴ نفر هستند. تعداد افراد شاغل در این بانک با سابقه شغلی کمتر از ۵ سال، ۱۶ نفر می‌باشند، افراد با سابقه شغلی ۱۰-۶ سال، ۱۵-۱۱ سال، ۲۰-۱۶ و ۲۵-۲۱ سال به ترتیب برابر با ۴۳، ۵۳، ۲۰ و ۸ سال است. افرادی که دارای سابقه شغلی بیشتر از ۲۶ سال باشند، وجود ندارند. نتایج بالا نشان می‌دهد که این بانک دارای کارمندان جوان و در عین حال باتجربه است، بنابراین مدیران باید با تأمین نیازها و خواسته‌های آنها، بازده کار بانک را بالا ببرند. از نظر سطح تحصیلات، تنها ۱ نفر زیردیپلم، ۲۲ نفر دیپلم، ۳۶ نفر فوق دیپلم، ۶۸ نفر دارای مدرک لیسانس و ۱۳ نفر از آنها مدرک فوق لیسانس دارند. افراد شاغل به علت وجود اضطراب و تنش‌های ناشی از کار در معرض خطر قرار دارند، از طرفی افراد با تحصیلات بالاتر، به علت داشتن انتظارات و توقعات بیشتر از مدیر و محیط کار بیشتر از سایرین با مشکلات روانی سروکار دارند، بنابراین مدیران باید توجه ویژه‌ای به کارمندان به خصوص افراد با تحصیلات بالاتر داشته باشند و جهت ارتقاء پست‌های

آنها در سازمان اقدام نماید. تعداد کارمندان در شعبات مختلف این بانک برابر ۸۰ نفر و تعداد کارشناسان، ۳۳ نفر است. تعداد مدیران نیز برابر با ۲۷ نفر می باشد.

- **فرضیه فرعی اول: بین پذیرش خود و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**
 نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر پذیرش خود و عملکرد پذیرفته شد. ضریب همبستگی مثبت (۰,۲۳۶)، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می دهد، یعنی با افزایش و کاهش پذیرش خود، عملکرد هم افزایش و کاهش می یابد. به عبارتی هر چه افراد دیدگاه و نگرش مثبتی نسبت به خود داشته باشند و ویژگی های بد و خوب خود را بپذیرند کارآیی آنها بیشتر خواهد شد. اما افرادی که دائما "در حال شک و تردید نسبت به خود هستند و کلیه حرکات و رفتارهای خود را زیر سؤال می برند نمی توانند نقش خود را به خوبی ایفاء کنند. تحقیقات برنز (۱۳۸۳) نشان داد که قضاوت های اخلاقی نادرست درباره خویشان، نتیجه گیری کلی درباره یک شکست خاص و تعمیم آن به موقعیت های دیگر، داشتن ایده آل های غیرممکن، عدم پذیرش محدودیت در توانایی، مقایسه خود با دیگران و فعالیت های که فرد در طول زندگی انجام می دهد و نقش هایی که در جامعه دارد از جمله مواردی می باشند که بر نگرش منفی درباره خود تأثیر گذار است. بنابراین هم کارمندان و هم مدیران باید انتظارات منطقی از خود و دیگران داشته باشند.
- **فرضیه فرعی دوم: بین ارتباط مثبت با دیگران و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر ارتباط مثبت با دیگران و عملکرد پذیرفته شد. ضریب همبستگی مثبت (۰,۲۶۶)، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می دهد، یعنی با افزایش و کاهش ارتباط مثبت با دیگران، عملکرد هم افزایش و کاهش می یابد. به عبارتی احساس رضایت و صمیمیت از رابطه با دیگران و درک اهمیت این وابستگی ها بر افزایش عملکرد تأثیر دارد. افرادی که دارای روابط گرم، رضایت بخش و اعتمادبخش با دیگران هستند و توانایی ارائه همدلی با دیگران را دارند، در ارائه خدمات به دیگران و انجام کار خود به نحو احسن موفق خواهند بود. داشتن چهره ای گشاده و بشاش، همدلی و همدردی با دیگران و داشتن نگرش مثبت نسبت به آنها می تواند بر دوام و استحکام ارتباط و در نتیجه افزایش عملکرد مؤثر باشد. در همین راستا زهرا کار (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش هیجانی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر" به این نتیجه رسید که بین روابط میان فردی، به عنوان یکی از مؤلفه های هوش هیجانی و عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

- **فرضیه فرعی سوم: بین رشد فردی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**
 نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر رشد فردی و عملکرد پذیرفته شد. ضریب همبستگی مثبت (۰,۲۳۷)، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می دهد، یعنی با افزایش و کاهش رشد فردی، عملکرد هم افزایش و کاهش می یابد. از طرفی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که به ازای یک واحد تغییر در متغیر رشد فردی، ۰,۱۴۹ درصد تغییر در عملکرد ایجاد می شود که این میزان تغییر نسبت به متغیرهای دیگر بیشتر است، بنابراین رشد فردی مؤثرترین متغیر بر عملکرد است. داشتن بینش و بصیرت در مورد پتانسیل ها و استعداد های خود و علاقه افراد

به تجربه موارد جدید در رشد فردی آنها تأثیرگذار است. بنابراین مدیران با توجه به میزان اثرگذاری این متغیر، باید زمینه را برای یادگیری، تغییر و رشد کارمندان و حتی خود فراهم آورند. آنها می‌توانند با گردش شغلی و غنی‌سازی شغل، افراد را با تجربه‌ها و اطلاعات جدیدی آشنا سازند. داشتن تجربه و اطلاعات به روز و جدید تا حد زیادی بر عملکرد کارکنان تأثیر خواهد داشت.

• **فرضیه فرعی چهارم: بین هدفمندی در زندگی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر هدفمندی در زندگی و عملکرد پذیرفته شد. ضریب همبستگی مثبت (۰,۲۵۵)، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش هدفمندی در زندگی، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد. داشتن هدف در زندگی و تلاش برای رسیدن به آن، انگیزه کافی را در افراد برای بهتر انجام دادن کارها ایجاد خواهد کرد. در همین راستا حسین‌پورحموله (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه خودمدیریتی و عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان محیط زیست استان اصفهان)" به این نتیجه رسید که بین تعیین هدف شخصی، به عنوان یکی از شاخص‌های خودمدیریتی و عملکرد رابطه معنادار وجود دارد.

• **فرضیه فرعی پنجم: بین سلطه بر محیط و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر سلطه بر محیط و عملکرد پذیرفته شد. ضریب همبستگی مثبت (۰,۳۰۹)، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش سلطه بر محیط، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد. به عبارتی داشتن و توانایی مدیریت و کنترل محیط پیچیده و توانایی انتخاب یا مدیریت و ساخت‌دهی به محیط به منظور متناسب شدن با نیازها، نشانه سلطه بر محیط است. در صورتیکه افراد در مدیریت مسئولیت‌های روزانه خود موفق باشند و نگذارند نیازهای روزانه آنها را از پای در بیاورد، در محیط کار بازدهی و کارایی بالایی خواهند داشت.

• **فرضیه فرعی ششم: بین خودمختاری و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ بیشتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر خودمختاری و عملکرد رد شد. بنابراین استقلال افراد نمی‌تواند بر عملکرد آنها در این بانک مؤثر باشد. در همین راستا قربانی (۱۳۷۴) در تحقیقی تحت عنوان "نقش سخت‌رویی و استقلال شخصی در عملکرد شغلی مدیران" به این نتیجه رسید که بین استقلال شخصی مدیران و عملکرد و کارایی شغلی آنها رابطه‌ای وجود ندارد.

• **فرضیه اصلی: بین بهداشت روانی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد.**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سطح معناداری در این آزمون از سطح حساس موردنظر یعنی از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و عملکرد پذیرفته شد. ضریب همبستگی مثبت (۰,۴۲۷)، رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش و کاهش بهداشت روانی، عملکرد هم افزایش و کاهش می‌یابد. به گفته نظری (۱۳۸۳) استرس و تنش‌های روانی، منجر به درجات مختلفی از هیجان و اضطراب در

محیط‌های کاری می‌شود، چنین استرس‌هایی به عنوان عامل اصلی گریز از کار و راندمان پایین کارکنان شناخته شده‌اند. بنابراین از آنجائیکه نیروی انسانی یکی از بزرگترین سرمایه‌های بانک است، بنابراین باید برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری‌های کلانی در جهت حفظ و ارتقاء سلامت آنها صورت گیرد تا منجر به افزایش کارایی و بازگشت سرمایه گردد. در همین راستا یادگاری خندانی (۱۳۷۰) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی تأثیر بهداشت روانی مدیران بر عملکرد معلمان مدارس متوسطه دخترانه تهران" به این نتیجه رسید که بین بهداشت روانی مدیران و عملکرد معلمان رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

۶. منابع و مآخذ

- ۱- الوانی و همکاران، س. (۱۳۹۷). "روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع". تهران: انتشارات صفار اشراقی.
- ۲- انواری رستمی و همکاران، ع. ا. (۱۳۹۱، بهار). "ارزیابی عملکرد متوازن با تأکید بر شاخص‌های BSC (مورد: شرکت‌های کاشی و سرامیک استان یزد)". مجله تحقیق در عملیات و کاربردهای آن، سال ۹، شماره ۱، ص. ۷۹-۶۳.
- ۳- باقری یزدی، ع. (۱۳۷۴). "بررسی وضعیت روانی دانشجویان ورودی سال تحصیلی ۷۴-۷۳ دانشگاه تهران". فصلنامه اندیشه و رفتار، سال ۱، شماره ۴، ص. ۳۹-۳۰.
- ۴- بوالهری، ج. و محیط، ا. (۱۳۹۹). "بررسی ادغام بهداشت روانی در مراقبت‌های بهداشتی اولیه". فصلنامه اندیشه و رفتار، شماره ۱ و ۲.
- ۵- بیاضی طهرابند و همکاران، ع. (۱۳۹۸، آذر). "مدل جامع مدیریت عملکرد سازمان‌ها". ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۱، ص. ۵۴-۴۹.
- ۶- پوراسلامی و همکاران، م. (۱۳۹۹). "واژه‌نامه ارتقاء سلامت". تهران: دفتر ارتباطات و آموزش بهداشت معاونت بهداشتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- ۷- پورمقدس، ع. (۱۳۹۵). "روانشناسی سازگاری". تهران: مؤسسه انتشاراتی مشعل.
- ۸- حاجی کریمی، ع. و رنگرز، ح. (۱۳۹۹). "مدیریت منابع انسانی". تهران: چاپ و نشر بازرگانی.
- ۹- حافظ نیا، م. (۱۳۸۹). "مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی (تجدید نظر اساسی با اضافات)". تهران: انتشارات سمت.
- ۱۰- خاکی، غ. (۱۴۰۲). "روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه‌نویسی". تهران: انتشارات بازتاب.
- ۱۱- دراکر، پ. (۱۳۹۹). "مدیریت آینده". (ع. رضایی نژاد، مترجم) تهران: مؤسسه خدماتی فرهنگی رسا.
- ۱۲- دعائی، ح. ا. (۱۴۰۱). "مدیریت منابع انسانی". مشهد: بیان هدایت.
- ۱۳- رایینز، پ. (۱۴۰۱). "تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)". (س. الوانی، و ح. دانایی فرد، مترجم) تهران: گنج شایگان.
- ۱۴- رهنورد، ف. ا. (۱۳۹۷، زمستان). "عوامل مؤثر بر ارتقاء عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران". پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال ۸، شماره ۴، ص. ۷۷-۱۰۰.
- ۱۵- سرمد و همکاران، ز. (۱۳۹۰). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری". تهران: نشر آگه.
- ۱۶- سعادت، ا. (۱۳۹۸). "مدیریت منابع انسانی". تهران: انتشارات سمت.

- ۱۷- سعیدی، پ. و نظری، م. (۱۳۸۹). "اصول مدیریت و سرپرستی". تهران: انتشارات برآیند پویش.
- ۱۸- سیدجوادین، س. (۱۴۰۱). "مدیریت منابع انسانی و کارکنان". تهران: انتشارات نگاه دانش.
- ۱۹- سینجر، م. ج. (۱۴۰۱). "مدیریت منابع انسانی". (ف. آل آقا، مترجم) تهران: مرکز آموزش مراکز دولتی.
- ۲۰- سینک. (۱۳۹۸). "مدیریت بهره‌وری و کیفیت". (گ. کارآفرینان، مترجم) تهران: کارآفرینان بصیر.
- ۲۱- صابریان و همکاران، م. (۱۳۹۵). "بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، شماره ۲، ص. ۸۵-۹۲.
- ۲۲- صفرزاده، ح. و فرهنگی، ع. ا. (۱۳۹۵). "مقدمه‌ای بر پایان‌نامه نویسی". تهران: نشر پویا.
- ۲۳- عادلی، ع. (۱۴۰۰). "ارزیابی عملکرد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در برقراری نظم و امنیت شهرستان بم". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- ۲۴- عباس پور، ع. (۱۴۰۰). "مدیریت منابع انسانی پیشرفته". تهران: انتشارات سمت.
- ۲۵- عباسپور، ر. (۱۳۹۰). "پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی مدیران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ۲۶- عیسی‌خانی، ا. (۱۳۹۷، اردیبهشت). "سازمان‌های با عملکرد برتر". ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۲.
- ۲۷- فرح‌بخش و همکاران، س. (۱۳۹۶، بهار و تابستان). "بررسی بهداشت روانی دانشجویان در رابطه با عوامل تحصیلی". فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال ۸، شماره ۳۴-۳۳، ص. ۶۱-۶۶.
- ۲۸- کدیور، پ. (۱۴۰۲). "روانشناسی تربیتی". تهران: انتشارات سمت.
- ۲۹- کوپر، ک. ا. (۱۳۹۹). "فشار روانی و راه‌های شناخت و مقابله". تهران: انتشارات رشد.
- ۳۰- گریفن، م. (۱۳۹۸). "رفتار سازمانی". (س. م. الوانی، و غ. معمارزاده، مترجم) تهران: انتشارات مروارید.
- ۳۱- گنجی، ح. (۱۴۰۰). "بهداشت روانی". تهران: انتشارات ارسباران.
- ۳۲- محمود، ا. و نجات، ح. (۱۳۹۷، پاییز). "مفهوم سلامت روان در مکاتب روانشناسی". فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال ۱، شماره ۳، ص. ۱۶۰-۱۶۶.
- ۳۳- مورتی، آ. (۱۴۰۱). "برنامه بهداشت روان در جمهوری اسلامی ایران (ترجمه داوود شاه‌محمدی و همکاران)". فصلنامه اندیشه و رفتار، شماره ۲۸، ص. ۱۴-۲۴.
- ۳۴- مؤمنی، م. و فعال‌قیومی، ع. (۱۳۸۹). "تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS". تهران: نشر مؤلف.
- ۳۵- میرسپاسی، ن. (۱۳۹۸). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار". تهران: انتشارات میر.
- ۳۶- میلانی‌فرو، ب. (۱۳۷۴). "بهداشت روانی". تهران: انتشارات ارسباران.
- ۳۷- ناصری، و. (۱۴۰۰). "اصول سلامت در محیط کار". تهران: انتشارات آسمان.
- ۳۸- نجمی، م. و حسینی، س. (۱۴۰۰). "مدل سرآمدی، EFQM از ایده تا عمل (بر اساس ویرایش سال ۲۰۰۳ میلادی)". تهران: انتشارات قومس.
- ۳۹- نقش‌تبریزی، ش. (۱۴۰۰). "روانشناسی و کار". تهران: انتشارات ققنوس.
- ۴۰- ولی‌زاده، ز. (۱۳۸۳). "مقایسه سلامت روان و عملکرد تحصیلی دانشجویان خوابگاهی و غیر خوابگاهی دانشگاه تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.

۴۱- یادگاری خندانی، ف. (۱۳۷۰). "بررسی تاثیر بهداشت روانی مدیران بر عملکرد معلمان مدارس متوسطه دخترانه تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم - تهران.

- 1- Barnes, B. (1984). " Relationship between mental health and job efficiency". Acta Psychiatrica Scandinavica , Vol. 69, Issue. 6, pp. 466-471.
- 2- De Lange et al, A. H(2024 .) " ." The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a ۴-wave study". Work & Stress , Vol. 18, No.2, pp. 149-166..
- 3- Dollery, B., & Worthington, A. (2021). " The evaluation of public policy: Normative economic theories of government failure". Journal of Interdisciplinary Economics , No. 7, pp. 27-39.
- 4- Eskildsen et al, J. (2021). " The criterion weights of the EFQM excellence model". Int Journal of Quality and Reliability Management , 18(8), pp. 783-795.
- 5- Kaplen, L. (2023). " Education and mental health". New York: Harper and Row.
- 6- Kaplen, R., & Norton, P. (2024). " The Balanced Scorecard: Measures that drive performance". New York: Harvard business Review.
- 7- Neely et al, A. (2022). " The performance prims: The scorecard for Measuring and Managing Stakeholder Relationships ". London: Financial Times/Prentice Hall.
- 8- Prathima, H., & Kulsum, U. (2013). " Relationship Between Social Intelligence and Mental Health of Secondary School Teachers". India Journal of Research , Vol. 2, Issue. 11, pp.60-62.
- 9- Ryan, R., & Deci, E. (2021). " To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. In s. Fiske(Ed.) ". Annual of Review Psychology , Vol. 52, pp. 141-162.
- 10- Ryff, C., & Keyes, C. (2020). " The structure of psychological well-being revisited ". Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 69, No. 4, pp. 716-727.
- 11- Tangen, S. (2024). " Professional Practice Performance Measurement: From Philosophy to Practice". International Journal of Productivity and performance Management , Vol.53, No.8, pp. 726-37.

The effect of mental health on the performance of employees of the University of Medical Sciences of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces

Mohammad Hashim Taati Tanha

Abstract

Organizations are purposeful units, and in order to achieve their missions and special goals, numerous capitals are used; especially human capital that is the most valuable asset. Thus, the staff mental health is essential. Accordingly, the present study tried to explore the relationship between mental health and bank employees' performance at Refah Bank, Shahrekord Branch. In this study, 140 questionnaires were distributed among employees working in Refah Bank branches. In this study, one main hypothesis and six sub-hypothesis were verified based on the pattern of well-being and Psychological model of Reef. The results of the analysis revealed that there was a meaningful relationship between mental health, self-acceptance, positive relationships with others, personal development, environmental mastery, purpose in life, and performance. In this study, censuses were taken instead of sampling. The present study employed SPSS software to analyze the survey data and research hypotheses.

Keywords

mental health, pattern of psychological well-being, functioning, Workers Refah Bank