

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 راهنما، هیئت علمی دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب، تهران، ایران

چکیده

امروزه نیروی انسانی به عنوان یک ضرورت در کار سازمانها مطرح هستند در واقع 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.

واژه های 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 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 می کند و رفتار منطقی از خود نشان می دهد (اصلان پور و همکاران، ۱۳۹۰).

پژوهش ها نشان می دهد، افرادی که دارای نگرش منفی بوده و از توانایی های لازم برای از بین بردن درگیری های اجتناب ناپذیر زندگی - کار برخوردار نمی باشند، همواره از ناسازگاری ایجاد شده رنج برده و سلامت آنان در حد مطلوبی قرار ندارد. این درحالی است که پدایش پیچیدگی های 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 سازمان ها کاهش داده است (دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). به طور کلی بهبود مستمر سازمان ها، نیروی بزرگ هم افزایی ایجاد م کند که این نیرو می تواند 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

سلامت معنوی نیز به آن اضافه شده است. در تعریف فوق، سلامتی صرفاً فقدان بیماری نیست، بلکه وضع مطلوب مور تأکید 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، صرفاً 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 مثبت و هم با جنبه منفی آن می‌توانیم تعریف کنیم. احساس مطلوب موضوع مهمی است که متخصصان سازمان جهانی بهداشت بر آن تأکید کرده‌اند. نبودن اضطراب، افسردگی و جنبه‌هایی از قبیل هم‌میارهای 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 اطرفیان است. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان، به کمک ایمن‌سازی فضای روانی و سالم‌سازی آن به نحوی که هدف‌های سازمانی تأمین شوند و هیچ‌یک از کارکنان سازمان به دلیل عوامل موجود در سازمان گرفتار اختلال روانی نشوند و در عین حال هر یک 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 نگرانی شده و سبب می‌شود که فرد بخش قابل توجهی از نیروی فکری خود را صرف چنین مشکلاتی نماید، در نتیجه 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 بپردازند و به همکاران و سازمان خدمات رسانی کنند. با بهبود 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 اعتماد، حس تعامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایات 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 می رود؛ چراکه بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می گیرد؛ به عبارتی، موفقیت سازمان ها را می توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (رئیس، ۱۳۹۲). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان اجراء، به کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده تعریف می کند. این تعریف علاوه بر اینکه با ستاده ها و بروندها مرتبط است، نشان می دهد که عملکرد با کار و نتایج آن ارتباط تنگاتنگ دارد. بنابراین عملکرد را می توان به عنوان رفتار تلقی کرد (رمزگویان و حسن پور، ۱۳۹۲). کمپ بل (۱۹۹۵) بر این 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 دریچه های مختلف مورد مطالعه قرار م گیرد، اهداف نیز از دریچه های مختلفی بروز می کند. عملکرد را مطابق با تعریف یادشده می توان 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 هر یک از این سطوح موثر هستند و می توان با کنترل مناسب آنها زمینه های ارتقاء عملکرد را فراهم نمود. این عوامل در سطح 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، سیاست ها و رویه های سازمانی و فرهنگ سازمان. این دیدگاه عملکرد سازمانی را تابعی از مولفه های فوق می داند (بخشنده و همکاران، ۱۳۹۱).

حیاتی 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 می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازهای در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه ی اقتصادی تاثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ی 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. بانگرس به گذشته در می یابیم 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 (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 (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 مبنایی 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 رفتاری - رهبری، ب) نظریه های اقتضایی - 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 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 کاملاً 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 می تواند ارائه کننده اطلاعات مفید برای مدیریت جهت تصمیم گیری به منظور بهبود شیوه های 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 رقیب پیشی بگیرند تا به حیات خود ادامه دهند. به همین دلیل سازمان ها با به کارگیری روش هایی که در جهت ارزیابی عملکردشان می باشد ضعفها و قوتها، فرصتها و تهدیدها را برای بهبود و اصلاح روشها نمایان می سازند (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 می گنجد (خدابخشی و بیرانوند، ۱۳۹۰). محدودیت عوامل تولید موجب گردیده است که توجه انسان به کارایی هر چه 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 می گردد (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 مرتب 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. (طحاری 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 کارکردی است (عالم 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 دریافته اند که این عامل مهمترین سرمایه سازمان به حساب می آید و شاخص عمده 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 افزایش 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 سؤالات 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 درصد	زن
۷۷ درصد	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 درصد	۳۰ تا ۴۰ سال
۳۵ درصد	۴۰ تا ۵۰ سال
۲۰ درصد	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 فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

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

توصیف متغیرهای تحقیق

در این بخش شاخص‌های آماری (میان، انحراف استاندارد و درصد خطا) متغیرهای مستقل و وابسته گزارش شده است. در واقع این شاخص‌ها می‌تواند به درک بیش تر متغیرهای پژوهش کمک کند.

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	۰.۳.۱	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 نرمالیت

نتیجه	تایید فرضیه	مقدار خطا	سطح معنی داری	نوع توزیع به کار گرفته شده	متغیر
نرمال است	۰H	۰/۰۵	۰/۱۵۸	نرمال	سلامت جسمی
نرمال است	۰H	۰/۰۵	۰/۴۰۳	نرمال	انگیزه
نرمال است	۰H	۰/۰۵	۰/۳۹۵	نرمال	فشار روانی
نرمال است	۰H	۰/۰۵	۰/۰۸۶	نرمال	تعادل زندگی کاری
نرمال است	۰H	۰/۰۵	۰/۰۹۳	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 تاثیر گذار است.
- داشتن انگیزه کاری و تعادل کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیر گذار است.
- میزان استرس و فشار روانی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی آنان تاثیر گذار است.

تحلیل فرضیات:

جدول ۶: 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

مقادیر معنی داری و سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ می توان 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 می کند.

جدول ۷: همبستگی پیرسون

مقدار معنی داری	ضرب همبستگی	فرضیات
۰/۰۰	۰/۳۲	اول
۰/۰۰	۰/۳۸	دوم
۰/۰۰	۰/۲۳	سوم

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 می گردد.

بحث:

همانگونه که مطرح گشت سلامت روانی جسمی بر عملکرد فردی سازمانی تاثیر به سزایی دارد. استرس از جمله 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 می تواند با افزایش انگیزه سبب بهبود عملکرد شود ولی در صورتیکه از ظرفیت مقابلهای افراد تجاوز کند می تواند اثر تضعیف کننده بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد. نتایج اکثر مطالعات انجام شده ارتباط منفی استرس شغلی و میزان عملکرد را نشان می دهد و این در حالی 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 می دهد 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.

نتیجه گیری:

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

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 می دهند تعریف می شود عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روانشناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت 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 فشار روانی 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. با توجه 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 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.

فهرست منابع و مآخذ

- 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 پزشکی
- زمانلو، شیوا، خادمی، علی، ۱۳۹۲، جایگاه هوش معنوی در سلات روانی کارکنان، نشریه تخصصی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۹
- شیربیم، زهرا، سودانی، منصور، شفیق آبادی، عبدالله، ۱۳۸۸، رابطه سلامت روان و سرسختی روان شناختی دانشجویان، مجله اندیشه و رفتار، دوره چهارم، شماره ۱۳
- 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
- بخشنده، 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 شعب بانکها 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.

– 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): ۶۶-۵۸.

