



بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان

سارا علی یاس^۱، مهنوش عابدینی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین الملل قشم، قشم،

ایران، neda_a525@gmail.com

۲. استادیار دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران، mahnoosh_abedini@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان با استفاده از روش تحقیق توصیفی، پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان با تعداد ۶۵ نفر می باشد. روش نمونه گیری مورد استفاده در این تحقیق همه پرسی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و بهداشت روانی ۲۸ سوالی گلدبرگ و هیر استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱۶ و ۰/۸۳۹ بدست آمد، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای آمار توصیفی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت مشخص نمودن نرمال بودن توزیع داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون با نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد که بین بهداشت روانی با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

واژه های کلیدی: بهداشت روانی، کیفیت زندگی کاری، جهاد دانشگاهی



مقدمه

نیروی انسانی، کمیاب ترین و گران ترین سرمایه های هر نوع سازمان محسوب می شود و توسعه، پیشرفت و بهره وری هر سازمان منوط به تلاش و کوشش نیروهای آن سازمان می باشد. امروزه سازمان ها در محیط اجتماعی پیچیده ای قرار گرفته اند که موفقیت آنها تا حد بسیاری مشروط به عملکرد مدیران در رهبری اثربخش، در ایجاد روابط انسانی رضایتبخش و در ایجاد انگیزه در کارکنان از طریق برقراری شرایط مطلوب و با نشاط در محیط کار و در سازمان می باشد (فرح بخش و ستار، ۱۳۹۱).

سلامت روانی یکی از مباحث مهمی است که در رشد و بالندگی خانواده و جامعه موثر می باشد. کاپلن سلامت روانی را شامل سازگاری مداوم با شرایط متغییر و تلاش برای تحقق اعتدال بین تضادهای درونی و الزامات محیطی در حال تغییر می داند. مطالعات زیادی حاکی از این بوده است که داشتن مشکلات روانی منجر به اختلال در انجام وظایف، کاهش انگیزه و اضطراب، ترس و نگرانی شده و سبب می شود 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. از آنجا که نیروی انسانی یکی از بزرگترین منابع و سرمایه های هر سازمانی محسوب می شود که سلامت آنها در افزایش بهره وری نقش تعیین کننده دارد برنامه ریزی و حتی سرمایه گذاری در این بخش که منتهی به حفظ ارتقاء سطح سلامت کارکنان گردد، می تواند در نهایت منجر به افزایش کارایی شده و با بازگشت سرمایه همراه باشد (بیگلری و همکاران، ۱۳۹۳).

مطالعات نشان می دهد نیازهای روانی کارکنان در سازمان را، همچنین می توان از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری بر آورده کرد. برخی کیفیت زندگی کاری را واکنش کارکنان نسبت به کار به ویژه پیامدهای فردی آن در خشنودی شغلی و سلامت روحی می دانند که بر پیامدهای شخصی، تجربه ی کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تاکید دارد (سلمانی، ۱۳۸۴).

اگر یک کارگر واقعاً احساس می کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه ی عملکرد خودش باشد؛ و یا سیاست هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره وری اتخاذ می شود، این مطلب به کارگر نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می بخشد، نتیجه ی طبیعی این فرایند ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است و موجب افزایش بهره وری فراتر از نتایج مورد انتظار می شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه باعث سلامت روانی بیشتر افراد می گردد (کامرانی، ۱۳۸۶). بر همین اساس در این تحقیق به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان می پردازیم.

پیشینه پژوهش

بیگلری و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه ای به پیش بینی سلامت روان کارکنان بر اساس کیفیت زندگی کاری در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی پرداختند و با استفاده از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و سلامت عمومی گلدبرگ نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با اختلالات روان رابطه معناداری منفی وجود دارد.



از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری متغیرهای محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و پرداخت های منصفانه به ترتیب بیشترین توان تأثیرگذاری یا پیش بینی سلامت روان را داشتند.

سپاسی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه ای به بررسی رابطه ساده و چندگانه کیفیت زندگی کاری و سلامت روان دبیران تربیت بدنی و سایر دبیران مقطع متوسطه شهر کرج پرداختند. حجم نمونه را ۲۴۰ نفر تشکیل دادند. از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون و پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ به عنوان ابزار تحقیق استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که کیفیت زندگی کاری با سلامت روان در دبیران تربیت بدنی و تمام مولفه های کیفیت زندگی کاری به جز مولفه پرداخت منصفانه و کافی در دبیران تربیت بدنی و مولفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری در سایر دبیران، با سلامت روان رابطه مثبت و معنی داری داشتند.

فرح بخش و ستار (۱۳۹۱) در مطالعه ای به دنبال شناسایی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس شهر خرم آباد بودند. به این منظور ۲۳۰ نفر از مدیران را انتخاب و یافتند که بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت روانی کارکنان همبستگی مستقیم وجود داشت.

ماندگار (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان دانشگاه بیرجند پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه بیرجند بود که ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات، از دو پرسشنامه استاندارد ۲۷ سوالی کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۲) و پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت روان گلدبرگ (۱۹۷۲) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان به طور معنی داری پایین تر از حد متوسط و نیز وضعیت سلامت روان کارکنان به نحو معنی داری بالاتر از حد متوسط می باشد. از طرفی رابطه معناداری بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان وجود دارد.

رومان اکتچ و همکاران (۲۰۱۲) تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهبود عملکرد و بهره وری را مورد بررسی قرار دادند که کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار و مثبتی بر بهبود عملکرد دارد. استرس شغلی باعث کاهش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان می گردد. همچنین استرس شغلی موجب کاهش سطح عملکرد و بهره وری در سطح سازمان می گردد و افزایش سطح کیفیت زندگی کارکنان می تواند باعث افزایش انگیزه آنان و افزایش بهره وری در سطح سازمان گردد. گرینبرگ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان کیفیت زندگی کاری و بالندگی سازمانی و سلامت روان کارکنان کیفیت زندگی کاری را یکی از فنون بالندگی سازمانی می دانند که سعی دارد عوامل سه گانه انگیزش، رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را تأمین کند که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان رابطه منفی معنی دار مشاهده گردید.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد هرمرگان



هدف فرعی

بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد هرمزگان

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

بین کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه فرعی

بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد.

روش کار

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۶۵ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان می باشد. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، در این پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد که شامل دو بخش است؛

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری کارکنان: در بخش اول کیفیت زندگی کارکنان را مورد سنجش قرار دادیم که برای این منظور از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شد. نسخه لاتین، این پرسشنامه از ۳۵ گویه در قالب ۸ زیر بخش با طیف لیکرت پنج قسمتی (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) تشکیل شده است که پس از ترجمه و بومی سازی آن از بخش های زیر را شامل شد: پرداخت کافی و منصفانه (۴ گویه)، محیط کاری ایمن و بهداشتی (۶ گویه)، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر (۴ گویه)، نقش قانون و قانونگرایی (۴ گویه)، فضای کلی زندگی کاری (۳ گویه)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۵ گویه)، توسعه قابلیت های انسانی (۵ گویه) و یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۴ گویه).

پرسشنامه بهداشت روانی: برای بررسی بهداشت روانی کارکنان از پرسشنامه ۲۸ سوالی گلدبرگ و هیر سال ۱۹۷۹ استفاده گردید که دارای ۴ مقیاس فرعی است که هر مقیاس ۷ سؤال دارد. چهار مقیاس فرعی پرسشنامه عبارتند از ۱- علائم جسمانی (۷ گویه) ۲- علائم اضطراب و بی خوابی (۷ گویه) ۳- کارکرد اجتماعی (۷ گویه) ۴- علائم افسردگی (۷ گویه). روش نمره گذاری در این آزمون مقیاس لیکرت چهار گزینه ای است و نمره گذاری به ترتیب گزینه ها (۰، ۱، ۲، ۳) می باشد. دامنه نمرات لیکرت بین صفر تا ۸۴ است. در بخش آخر ویژگی های فردی کارکنان در قالب متغیرهای سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار و نوع استخدام مورد سنجش قرار گرفتند.



روایی پرسشنامه ها به علت استاندارد بودن مورد تایید می باشد. همچنین پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ و بهداشت روانی ۰/۸۳۹ به دست آمد که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۷ به دست آمد مورد تایید است. نتایج از طریق تجزیه و تحلیل توسط نرم افزار SPSS استخراج گردید که در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل بررسی فرضیات تحقیق از طریق ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۹۵ درصد ارائه می گردد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که ۵۸/۴۶ درصد کارکنان را مرد و ۴۱/۵۴ درصد را زن تشکیل می دهند. ۷۲/۳۱ درصد کارکنان متأهل و ۲۷/۶۹ درصد مجرد می باشند. از بین کارکنان ۹/۲۳ درصد دارای مدرک سیکل، ۱۲/۳۱ درصد دیپلم، ۷/۶۹ درصد فوق دیپلم، ۲۴/۶۲ درصد لیسانس، ۶۲/۴۴ درصد فوق لیسانس و ۱/۵۴ درصد می باشند. ۸۹/۲۳ درصد کارکنان قراردادی، ۹/۲۳ درصد پیمانی و ۱/۵۴ درصد رسمی هستند.

در بخش آمار استنباطی فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن به شرح جدول ذیل است:

جدول ۱- تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان

بهداشت روانی		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیر
۰/۰۰	۰/۷۵۵	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۵۴۷	پرداخت کافی و منصفانه
۰/۰۰	۰/۴۳۱	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۰۰	۰/۵۲	ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر
۰/۰۰	۰/۵۷۵	نقش قانون و قانونگرایی
۰/۰۰	۰/۴۸۴	فضای کلی زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۶۸۳	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۶۱۷	توسعه قابلیت های انسانی و یکپارچگی
۰/۰۰	۰/۵۹۴	انسجام اجتماعی



نتایج بررسی فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان برابر با $0/755$ است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی $0/755$ نشان دهنده همبستگی نسبتاً بالای بین این دو است.

نتایج بررسی فرضیه فرعی: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد پرداخت کافی و منصفانه برابر با $0/547$ است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد پرداخت کافی و منصفانه تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی $0/547$ نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی برابر با $0/431$ است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی $0/431$ نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر برابر با $0/52$ است که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر تایید می‌گردد.

ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد نقش قانون و قانونگرایی برابر با $0/575$ است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد نقش قانون و قانونگرایی تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی $0/575$ نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد فضای کلی زندگی کاری برابر با $0/484$ است که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد فضای کلی زندگی کاری تایید می‌گردد.

همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر با $0/683$ است که نشان دهنده همبستگی نسبتاً بالای بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از $0/05$



است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری تایید می‌گردد.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی برابر با ۰/۶۱۷ است که نشان دهنده همبستگی نسبتاً بالای بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی تایید می‌گردد.

در نهایت مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهداشت روانی کارکنان با بعد توسعه قابلیت‌های انسانی برابر با ۰/۵۹۴ است که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهداشت روانی کارکنان با بعد توسعه قابلیت‌های انسانی می‌گردد.

نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با بهداشت روانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های بیگری و همکاران (۱۳۹۳)، سپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، فرح بخش و ستار (۱۳۹۱) و ماندگار (۱۳۹۱) مطابقت دارد.



منابع

- بیگلری، فیهیم دوین، ح، نبوی، س. ح، احمدی، م، ۱۳۹۳، پیش بینی سلامت روان کارکنان بر اساس کیفیت زندگی کاری، مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی.
- کامرانی، ا، ۱۳۸۶، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان ذوب آهن اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- فرح بخش، س، ستار، آ، ۱۳۹۱، نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس، مجله اصول بهداشت روانی.
- ماندگار، م، ۱۳۹۱، کیفیت زندگی کاری و نقش پیشبینی کننده آن در تبیین سلامت روان کارکنان دانشگاه بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

Greenberg J, baron R, Behavior in organization, Health and valuation of life, Aging Health, 2011: 19 (6):21-26

Rosser, V., Javinar J.M., (2003). Midlevel Student Affairs Leaders' Intentions to Leave: Examining the Quality of Their Professional and Institutional Work Life. Journal of College Student Development. 44(6): 813-830

Salmani D. [Quality of life work; improving organizational behavior]. Tehran: Faculty of management of Tehran University; 2005: 16.

Sivakumar. S., M.Ganesan.N (2014), Quality of Work Life of College Teachers – A Study With Reference to Madurai District