



## بررسی رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان

صدیقه مظفر، محسن صفری، سارا علی یاس

بندرعباس - جهاد دانشگاهی هرمزگان

S\_mozafar81@yahoo.com

### چکیده

مقدمه: هدایت و رهبری منابع انسانی و بکارگیری به موقع توانایی ها و استعداد های افراد شاغل در نیل به اهداف سازمانی برای مدیران هر مجموعه از مسایل مهم مدیریتی به حساب می آید. سازمان آموزش عالی علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه آموزش شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش اداری سازمان نیز می شود. لذا توجه به سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان این سازمان می تواند در پیشبرد اهداف ملی، بهره وری و خدمات رسانی به جامعه نقش مهمی داشته باشد.

روش ها: شرکت کنندگان این مطالعه را کارکنان واحدهای مختلف جهاد دانشگاهی هرمزگان که تعداد آن ها ۷۰ نفر بود، تشکیل می دادند که از این تعداد ۲۸ نفر زن و ۴۲ نفر مرد می باشند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه سلامت روانی ۲۸ سوالی و رضایت شغلی JDI است. در این پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه سلامت روان و ابعاد چهارگانه آن (بعد کارکرد جسمانی، بعد اضطراب، بعد کارکرد اجتماعی و بعد افسردگی) با رضایت شغلی کارکنان بررسی گردید.

یافته ها: بر اساس نتایج رضایت کلی از شغل با سلامت روان کارکنان دارای ارتباط آماری معنادار بوده و افراد با رضایت شغلی زیاد، نمره بهتر سلامت روان را کسب نموده اند و هر چه سلامت روان کاهش پیدا کند، رضایت شغلی نیز کم می شود و برعکس. همچنین بین رضایت شغلی با ابعاد سلامت روانی رابطه معنادار بدست آمد.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، سلامت روانی، کارکنان، جهاد دانشگاهی



## مقدمه

رضایت شغلی<sup>۱</sup> به عنوان یک حالت احساسی مثبت و مطبوع، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فردی است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. در اهتمام جدی و حساب شده نسبت به این موضوع شاید بتوان یکی از مطمئن ترین نشانه های به هم ریختگی اوضاع یک سازمان را خشنودی شغلی پایین پرسنل آن دانست. رضایت شغلی اندک در بدترین شکل خود، سرچشمه گروههای بی اجازه، غیبت ها، پایین آمدن آهنگ کار و جایگزینی کارکنان است. ناخشنودی شغلی می تواند بخشی از شکایت ها، کارکردهای ناچیز، برون دادهای نامطلوب، دشواری های انضباطی و دیگر مشکلات باشد. هزینه های ناشی از نبود رضایت شغلی در هر سازمانی به نسبت گستردگی و نتایج بدست آمده از کار آن سازمان بسیار بالا و چشمگیر است. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگونی تعریف کرده اند. گروهی رضایت شغلی را براساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند. یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است (۲).

همچنین سلامت روانی پرسنل عامل تعیین کننده های در افزایش بهره وری از نیروی کار و ارائه خدمات بهتر و مؤثرتر توسط هر سازمان است و عدم وجود مکانیسم های مناسب برای ایجاد تعادل در مقابله با تنش های ایجاد شده موجب عدم رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه کاهش کیفیت خدمات می شود (۵).

یکی از جنبه های رضایت شغلی که به طور معمول نادیده انگاشته می شود رابطه آن با سلامت کارکنان است. کار یکی از ابعاد جدایی ناپذیر زندگی انسان است. هرچند که محیط کار یک منبع برای ابتلا به بیماری های گوناگون به حساب می آید. از یک سو عوامل بیماری زای محیط کار سلامت کارکنان را به خطر می اندازد و از سوی دیگر به کارگیری نامناسب ابزار آلات و یا نقص فنی آن ها می تواند منجر به حوادث ناگوار شغلی شود. بنابراین باید در محیط کار برنامه های لازم برای ارتقای سلامت کارکنان در مقابل بیماری های شایع انجام داد. این برنامه ها می تواند منجر به کاهش بیماری ها، کاهش غیبت از کار، بالا رفتن روحیه کاری، کاهش سوانح شغلی، نزول هزینه های بیمه سلامتی و هزینه مراقبت از بیمار و غرامت شود به این ترتیب کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری را سبب شود.

تحقیقات زیادی در زمینه رضایت شغلی و سلامت روانی افراد انجام شده است رضایت شغلی می تواند در رضایت فرد از زندگی، دید فرد نسبت به جامعه و سلامتی فرد تاثیر بگذارد. افرادی که از کار خود راضی هستند با انگیزه بیشتری به فعالیت های روزمره خود می پردازند و کارایی بالاتری دارند در نتیجه بهره وری سازمان هم تحت تاثیر قرار می گیرد. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابجایی و سوانح حین کار می شود که هرکدام از این عوامل می تواند هزینه های سنگینی به سازمان وارد کند. برای پیشگیری از چنین رفتارهای مخربی لازم است سازمان ها آن چه را که به رضایت کارکنان منجر می شود بدانند. از جمله تحقیقات صورت گرفته در این زمینه می توان به:

در مطالعه ای به بررسی رابطه مولفه های رضایت شغلی با سلامت عمومی دبیران دبیرستان های شهر تهران پرداخته شد و نتایج نشان داد که بین سلامت عمومی با رضایت از سرپرستی و همکاران همبستگی مثبت و بین سلامت عمومی با رضایت از حقوق همبستگی منفی وجود دارد (۶). در پژوهش دیگری رابطه سلامت روان و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان و مدیران آموزشگاه های فنی حرفه ای استان البرز انجام گرفت و یافته ها نشان داد که، بین سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین بین سلامت روانی کارکنان و مدیران

<sup>1</sup> Job - Satisfaction



در ابعاد، علائم جسمی، اضطراب، کارکردهای اجتماعی و افسردگی و رضایت شغلی آنان رابطه معکوس و معناداری مشاهده شد (۱). در مطالعه ای در زمینه رضایت شغلی و سلامت روان یافتند که رضایت شغلی یک عامل مهم در بهره وری و کیفیت شغلی به خصوص در سلامت روان است (۱۱). در مطالعه ای که با هدف بررسی تأثیر منفی بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده اند به این نتیجه رسیده اند که استرس کاری با تأثیر منفی بر سلامت روانی رضایت از شغل را کاهش می دهد (۱۴). در بررسی رابطه بین سلامت روان و رضایت شغلی در میان کارکنان نشان داده شد که استرس شغلی کارکنان به طور منفی ارتباط معناداری با رضایت شغلی و سلامت جسمانی و روانی آنان دارد (۱۰). در شناسایی عوامل موثر در رضایت شغلی نشان دادند که، کار گروهی، حمایت اجتماعی و سلامت روانی تأثیر مثبتی بر رضایتمندی از کار دارند (۱۳). در بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت کارکنان در مدارس، نشان داد بین سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. هرچه سلامت روان بالاتر باشد، رضایت شغلی هم افزایش پیدا می کند (۸). در بررسی رابطه بین شرایط کاری، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و سلامت روان نشان داد که، فرسودگی شغلی و سلامت روان ضعیف مستقیماً موجب نارضایتی شغلی می گردد (۱۵). در پژوهشی رابطه رضایت شغلی با سلامت روان کارکنان شاغل در بخش اداری دو سازمان همگن بررسی گردید و نتایج رابطه معناداری میان نمره کل پرسشنامه سلامت روان و پرسشنامه رضایت شغلی نشان داد و افراد با رضایت شغلی بالا نمره سلامت روان بهتری گرفتند. به بیان دیگر هر چه سطح سلامت روان کاهش یابد، رضایت شغلی نیز کم می شود و برعکس (۴). با بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه، گزارش نمودند بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان و ابعاد آن، نشانه های بدنی، اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی، رابطه معناداری وجود دارد (۳).

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان انجام گردید. لذا برای رسیدن به این منظور دو سؤال اساسی مطرح گردید: ۱- بین سلامت روانی کارمندان جهاد دانشگاهی هرمزگان و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟ ۲- بین ابعاد سلامت روانی کارمندان جهاد دانشگاهی هرمزگان (بعد کارکرد جسمانی، بعد اضطراب، بعد کارکرد اجتماعی و بعد افسردگی) و رضایت شغلی آنان رابطه معنادار وجود دارد؟

## مواد و روش ها

در این پژوهش توصیفی- همبستگی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان واحدهای پژوهش، فرهنگی، آموزش، دانشگاه علمی کاربردی و اداری، مالی جهاد دانشگاهی واحد هرمزگان به تعداد ۷۰ نفر می باشد. در این تحقیق به منظور گردآوری داده ها از دو پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت عمومی (GHQ) گلدبرگ و هیر (۱۹۷۹) و پرسشنامه رضایت شغلی JDI استفاده گردید.

بخش اول شامل پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سوالی است که دارای ۴ مقیاس فرعی است که هر مقیاس ۷ سؤال دارد. چهار مقیاس فرعی پرسشنامه عبارتند از نشانگان جسمانی، نشانگان اضطرابی و بی خوابی، نشانگان اختلال در کارکرد اجتماعی و نشانگان افسردگی. هر سؤال پرسشنامه از ۰ تا ۳ نمره گذاری می شود در نهایت نمره کلی فرد بین ۰ تا ۸۴ متغیر است. نمره برش این آزمون ۲۳ می باشد و هر چه نمره فرد کمتر باشد سلامت روانی بیشتر است و هر چه نمره فرد بیشتر شود سلامت روانی کاهش می یابد. گلدبرگ و ویلیامز ضریب همبستگی این پرسشنامه را



۰/۸۹ گزارش نمودند(۹). ضریب پایایی کل پرسشنامه سلامت عمومی ۰/۹۱۹ و خرده مقیاس های جسمانی، اضطرابی و بی خوابی، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی به ترتیب ۰/۸۳۶، ۰/۸۳۴، ۰/۷۲۵ و ۰/۹۲۴ است. در بخش دوم پرسشنامه رضایت شغلی JDI برای اندازه گیری رضایت شغلی کارکنان استفاده گردید. شاخص توصیف شغل JDI نخستین بار توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. این شاخص در قالب ۵ مقوله شامل: ماهیت کار، سرپرستی، همکاری، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط، فرد را مورد ارزیابی قرار می دهد. پرسشنامه دارای ۷۰ سؤال در مقیاس لیکرت با نمرات از ۱ تا ۵ است و باتوجه به این طیف حداقل نمره ۷۰ و حداکثر آن ۳۵۰ است. مطالعات انجام شده توسط Smith و همکاران، ضریب پایایی آن را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش نموده اند (۱۲). ضریب اعتبار کلی در مطالعه عطار ۰/۷۵ و ضریب اعتبار خرده مقیاس ها بین ۰/۵۹ تا ۰/۸۷ گزارش شده است (۷). پرسشنامه های تهیه شده در اختیار تمامی کارکنان قرار گرفت و پس از گردآوری داده ها، اطلاعات وارد نرم افزار SPSS گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۹۵ درصد انجام شد.

### نتایج و بحث

بر اساس نتایج به دست آمده، از مجموع ۷۰ نفر کارمند مورد بررسی، تعداد ۲۸ نفر را زن و ۴۲ نفر مرد تشکیل می دادند. از این بین ۸۰ درصد متاهل و ۲۰ درصد مجرد می باشند. میانگین سنی کارمندان شاغل در جهاد دانشگاهی هرمزگان ۳۱/۴ سال می باشد.

در بررسی سوال اول تحقیق، برای سنجش رابطه سلامت روان با رضایت شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده در جدول شماره یک (۰/۲۰۸-) و سطح معناداری (۰/۰۰)، بین رضایت شغلی با سلامت روان رابطه معناداری مشاهده گردید. از آنجایی که این ضریب منفی است، متغیرها در جهت عکس یکدیگر هستند، کاهش نمره سلامت روان که منجر به افزایش سلامت روان می گردد با افزایش رضایت شغلی همراه است. یافته های تحقیق حاضر با نتایج مطالعات جهانیان و صابری (۱۳۹۲)، شفیق آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹)، کاهه و هیودی (۱۳۹۱)، فرچر (۲۰۰۵)، اسپر (۲۰۰۴) و توکادا (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

جدول شماره یک- بررسی رابطه سلامت روان و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی

افسردگی	کارکرد اجتماعی	اضطراب	جسمانی	سلامت روان		
- ۰/۱۹۵	- ۰/۳۱۱	- ۰/۲۷	- ۰/۳۵۷	- ۰/۲۰۸	ضریب همبستگی	رضایت شغلی
۰/۰۲۴	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۰۰	سطح معناداری	
۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	تعداد	



در بررسی سوال دوم تحقیق، جهت سنجش رابطه ابعاد سلامت روانی کارمندان جهاد دانشگاهی هرمزگان (بعد کارکرد جسمانی، بعد اضطراب، بعد کارکرد اجتماعی و بعد افسردگی) و رضایت شغلی آنان، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که با عنایت به مقادیر جدول یک نتایج زیر به دست آمد:

در بررسی رابطه بعد جسمانی سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان جهاد، ضریب همبستگی  $(-0/357)$  با سطح معناداری  $(0/01)$  به دست آمد. این به این معنی است که بین بعد جسمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش سلامت روان کارکنان در بعد جسمانی رضایت شغلی آنان بهتر می شود که یافته های مطالعات جهانیان و صابری (۱۳۹۲) و شفیع آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹) این نتیجه را تایید می کند.

ضریب همبستگی  $(-0/27)$  و سطح معناداری  $(0/01)$  در رابطه بین اضطراب و رضایت شغلی بیانگر رابطه معنادار بین این دو می باشد و با کاهش اضطراب کارکنان رضایت شغلی آنان بیشتر می گردد. جهانیان و صابری (۱۳۹۲) و شفیع آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹) در تحقیقات خود به نتیجه مشابهی رسیدند.

یافته های تحقیق نشان داد که کارکرد اجتماعی و رضایت شغلی با یکدیگر رابطه معناداری دارند ( سطح معناداری  $0/00$ ). همچنین به دلیل منفی بودن ضریب همبستگی بین این دو  $(-0/311)$ ، می توان گفت با کاهش نمره بعد کارکرد اجتماعی که منجر به افزایش سلامت روان می گردد، رضایت شغلی کارکنان بیشتر گردیده است. در مطالعات جهانیان و صابری (۱۳۹۲) و شفیع آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹) نیز این نتیجه تایید شده است.

همچنین بین افسردگی و رضایت شغلی با سطح معناداری  $(0/024)$  و ضریب همبستگی  $(-0/195)$  رابطه معناداری وجود دارد. هر چه میزان افسردگی کارکنان کمتر باشد رضایت شغلی آنان بیشتر است که تحقیقات جهانیان و صابری (۱۳۹۲) و شفیع آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹) موید این مطلب است.

### نتیجه گیری

۱- بین رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان با سلامت روان رابطه معناداری مشاهده گردید. کاهش نمره سلامت روان که منجر به افزایش سلامت روان می گردد با افزایش رضایت شغلی همراه است.

۲- بین بعد جسمانی سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان جهاد رابطه معناداری به دست آمد و با افزایش سلامت روان کارکنان در بعد جسمانی رضایت شغلی آنان بهتر می شود.

۳- بین اضطراب و رضایت شغلی در بین کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنادار وجود دارد و با کاهش اضطراب کارکنان، رضایت شغلی آنان بیشتر می گردد.

۴- بین کارکرد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با کاهش نمره بعد کارکرد اجتماعی که منجر به افزایش سلامت روان می گردد، رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان بیشتر گردیده است.

۵- بین افسردگی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. هر چه میزان افسردگی کارکنان کمتر باشد رضایت شغلی آنان بیشتر است.



## منابع

- ۱- جهانیان. ر. صابری. ف. ۱۳۹۲. تاثیر سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان و مدیران آموزشکده های فنی و حرفه ای استان البرز. دوفصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی. دوره ۶، شماره ۱۱.
- ۲- زردان. م. ۱۳۷۶. ایجاد رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری. انتشارات همشهری.
- ۳- شفیق آبادی. ع. خلج اسدی. ش. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی. سال نخست. شماره ۲.
- ۴- کاهه. د. هیودی. ط. ۱۳۹۱. رضایت شغلی و سلامت روان. فصلنامه پایش. سال یازدهم، شماره سوم.
- ۵- محمدبیگی. ا. جهانی. فرزانه ن. صالحی. م. ۱۳۸۹. رابطه بین وضعیت سلامت روانی و میزان رضایتمندی شغلی پرسنل بیمارستانهای شهر اراک. مجله تحقیقات علوم پزشکی همدان.
- ۶- محمدی. ش. ۱۳۹۲. بررسی رابطه مولفه های رضایت شغلی با سلامت عمومی دبیران دبیرستان های شهر تهران مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهرا. دوره ۹، شماره ۱.
- 7- Atar J. 1995. Investigating the relationship between job stress and mental health of employees of an industrial complex [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran Psychiatric Institute.
- 8- Faragher, E. B, Cuss. M. Cooper, C, L. (2005). The Relationship Between job satisfaction & Health a meta-analysis. *occup environ Med.* Vol. 62 p p 105-112.
- 9- Goldberg, DP. Williams, P. 1988. Auersguid to the general health questionnaire. Windsor : NFER-NEIFSON.
- 10- Josh, GR. (1998). A Study of Mental Health and Job Satisfaction among Industrial employees. *HAAP.* 24 (1-2): 69-72.
- 11- MajNikolig. (2008). Job satisfaction in helth care workers. *Actemedia Medianae.*
- 12- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin. C. L. (1969). The measurment of satisfaction in work and retirement. Chicago, II ; Rand McNally
- 13- Sper, J. (2004). Job satisfaction and burnout in Mental Health sewices fir older People *Australias Psychiatry* 12 (1):58-61.
- 14- Terri, O. (1993). An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling con text. *Journal of Youth and Adolescence,* 121-139.
- 15- Tokuda, Y. (2009). The enter Relationship Between Working Conditions, Job Satisfaction, burnout & Mental Health among Hospital Physicians in Japan: A path analysis. *Industrial Health.* VOL, 47: 166 -172.