



بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر)

مریم خدایاری^۱، حسین شریعت^۲، انیس دهواری^۳

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) می پردازد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) تشکیل داده اند که تعداد آنها ۱۱۸ نفر می باشد. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استرس شغلی با روایی و پایایی به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۹۳۷ و سلامت روان با روایی و پایایی به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۵۲ استفاده گردیده است. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS در قالب روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. روش آمار توصیفی این پژوهش شامل فراوانی، میانگین، مد، میانه، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی، جدول آماری و نمودارها است و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و همچنین از همبستگی جزئی استفاده می شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد که مدیران سازمان با کاهش استرس شغلی سطح سلامت روان کارکنان را افزایش دهند.

کلید واژگان: استرس شغلی، سلامت روان، جهاد کشاورزی ایران شهر

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.

^۲ دانشگاه آزاد، کرمان، ایران استادیار.

^۳ ایران کرمان، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد، دانشجوی کارشناسی ارشد.



مقدمه

در دهه اخیر استرس به عنوان یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی مطرح گردید. علل بیماری های روانی و کسالت های ناشی از خستگی شایع بین کارکنان سازمان ها را می توان در شیوه های رفتاری، برخورد ها و شخصیت مدیران جست و جو کرد. استرس در محیط کار یکی از مسائل در حال رشد است، امروزه سازمان ها، هر روز پیچیده تر می شوند و سازگاری با محیط کار مشکل تر می گردد (ماینی و بنانو، ۲۰۰۱، ۱۰۳). استرس در ادبیات مدیریت به عنوان واکنشی برای سازش باعامل یا شرایطی که فشار روانی یا فیزیکی بر فرد وارد می نماید، تعریف شده است. در این وضعیت فرد تحت تاثیر محرک های بیرونی استرس را از وضعیت عادی خارج می گردد و ناخود آگاه برای تطبیق خود با محرک های یاد شده تلاش می کند، واکنش های برآمده از این تلاش به صورت استرس نمایان می شوند (ای. وتن، ۱۳۸۴، ۵۲). سطوح بالای فشار شغلی ممکن است باخشم، دلواپسی، افسردگی، عصبانیت، بی ادبی، تنش و بی حوصلگی همراه باشد. این حالت ها بر کارکنان موجب تغییراتی در وضعیت احساسی آنها به خصوص در ارتباط عملکرد شغلی، کاهش اعتماد به نفس، خشمگینی سرپرستان، عدم قابلیت در ایجاد تمرکز فکری و تصمیم گیری و رضایت شغلی می گردد. نتایج فشار شغلی می تواند زیان مستقیمی به سازمان وارد آورد (برومند، ۱۳۹۰، ۲۷۳). کارکنان امروزه با افزایش مداوم وظایف شغلی درمحل کار روبه رو هستند. این درحالتی است که اوقات بیشتری را صرف کاری کنند و این موجب وارد آمدن فشار بیش از اندازه بر آنان می شود، سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر می اندازد و آنان را دچار استرس (فشار روانی) می کند و فشارهایی که بر آنان وارد می شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می شود و به همین خاطر ممکن است از کارایی و اثربخشی آنها نیز کاسته شود این استرس اگر ادامه داشته باشد موجبات واماندگی و افسردگی آنان را به وجود می آورد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۳، ۱۶۵). مورهد و گریفین استرس کارکنان را به دو دسته استرس سازمانی و استرس زندگی تقسیم کرده اند. آنها علل ایجاد فشارهای زندگی را تغییر زندگی نام برده اند و علل ایجاد فشارهای عصبی سازمانی را الزامات شغلی، نوع شغل، کار زیاد، الزامات نقش و برخی موارد دیگر نام برده اند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۳، ۱۶۸). استرس شغلی یکی از متغیرهای مهم و حساس در دنیای کسب و کار است که کارایی و بهره وری محیط کار را با چالش مواجه می کند. شواهد نشان داده نوع شغل در ابتلای کارکنان به فشارهای عصبی نقش اساسی داشته است. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، حقوق و دستمزد و ترفیع شغلی است که به شکلی به افراد فشار می آورد و آنان را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نماید (خاتونی، ملاحسن، خوئینیها، ۱۳۹۰). سازمان بهداشت جهانی تاکید می کند که کارگران در معرض استرس شغلی، سلامتی دچار مخاطره، انگیزه ضعیف برای زندگی، تولید کمتر و ایمنی کمتری را در محیط کار تجربه می کنند و سازمان های این کارگران موفقیت کمتری را در مقایسه با سایر مراکز تولیدی دارند. این سازمان مجدداً یاد آور می شود که استرس شغلی هزینه های زیادی را بر دولت ها تحمیل کرده و غیبت از کار، تقاضاهای مکرر کارگران برای تغییر شغل و کاهش تولید و ایفای نقش در تولید را مظاهر این پدیده می داند (لطفی زاده، نورهمیم، حبیبی، ۱۳۸۸). با پیچیده تر



شدن روز افزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت سازمان ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت تر می شود. به طور کلی می توان ادعا نمود دنیای ما، دنیای سازمان هاست و با فعال تر شدن این تشکل ها می توان مشکلات افراد جامعه را مرتفع نمود. آنچه که امروزه در بین اهل فن مشهود است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد. احتمالاً یکی از پیامدهای منفی عدم سلامت روان اثرات وسیعی است که بر فرد و جامعه باقی می گذارد که حیات جسمی افراد، موفقیت خانواده ها، تولید و کارآیی اقتصادی جامعه و نهایتاً موفقیت یک ملت و مملکت را تحت تاثیر قرار می دهد. علاوه بر این، افرادی که در نبود بهداشت روان تحصیل کرده یا تربیت شده اند، با داشتن قابلیت و استعداد بالا و تحصیلات ممتاز، در مسئولیت هایی قرار می گیرند که منشأ تصمیم سازی های مخرب غیرقابل تصور بعدی می شوند. کار عنصر اساسی پیشرفت و موفقیت و عمده ترین پیوند فرد آدمی با زندگی بارور است. کار، هم هدف انسانی وهم وسیله تامین معاش است. تعامل مداوم آدمی با جنبه های فیزیکی و روانی محیط کار می تواند اثرات مثبت و یا منفی بر سلامت وی برجای گذارد و فرآیند تولید نیز به نوبه خود از احساس سلامت جسمانی و روانی فرد اثر می پذیرد (اصغرنژاد، مرادی، زوزیان، ۱۳۸۹، ۲). از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمانی و روانی کارکنان به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره وری مورد تاکید قرار گرفته است. سلامت روان در محیط کاری معنی مقاومت در مقابل پریشانی ها و اختلالات روانی در کارکنان سازمان و سالم سازی محیط و فضای روانی کار. کارکنان سازمان جهاد کشاورزی نیز همانند سایر نیروهای انسانی سازمان های دیگر، انسان هایی با نیازهای متنوع و گاه متضادند، آنها هنگامی می توانند برای تحقق اهداف سازمان نقش کلیدی خود را ایفا کنند که سلامت روان آنان مطلوب باشد (اصغرنژاد، مرادی، زوزیان، ۱۳۸۹، ۳). سلامت روان یعنی بهزیستی یا سازگاری با میزان های مرتبط با آن نوع از روابط انسانی که به وسیله جامعه، پذیرفته شده است (بخشی سورشجانی، ۱۳۸۶، ۳). کارکنان بیش از نیمی از عمر خویش را در محیط های کاری می گذارند و میزان استرس و شرایط روانی محیط کار نظیر نحوه ارتباط با مدیران و همکاران و... در بهداشت روانی و سلامت با آنان فکر آنان تاثیر بسزایی خواهد داشت. که این تاثیر رابطه مستقیمی با میزان عملکرد و بهره وری آنان در سازمان دارد (درتاج، ۱۳۸۶، ۱). سلامت روانی مدیران تحت تاثیر رده سنی آنان قرار دارد به گونه ای که با افزایش سن میزان سلامت روانی آنان افزایش می یابد. همچنین سلامت روانی کارکنان با افزایش سن، سنوات خدمت و سطح درآمد نیز افزایش می یابد (درتاج، ۱۳۸۶، ۱). سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را برای تحقق اهداف سوق می دهد و سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای افراد و در نتیجه باعث افزایش کارایی و تعهد کارکنان می شود (مهرداد، دهقان، گل پرور، شجاع، ۱۳۹۱، ۲). هدف اصلی سلامت روانی پیشگیری است و این منظوره وسیله ایجاد محیط فردی و اجتماعی مناسب حاصل می گردد. بنابراین لازم است که هر فرد با اصول سلامت روانی آشنایی داشته باشد. اصول اساسی سلامت روانی عبارت انداز: احترام به شخصیت خود و دیگران، شناختن محدودیت های خود و دیگران، پی بردن به علل رفتار، درک اینکه رفتار تابع تمامیت فرد است، شناسایی احتیاجات اولیه ای که سبب ایجاد رفتار و اعمال انسان می گردد (درتاج، ۱۳۸۶، ۲). هدف از انجام این پژوهش بررسی پیشایندهای سلامت روان در کارکنان می باشد. مسلماً دستیابی به علل افزایش سلامت روان در افراد و دلایل عواملی که منجر به سلامت روان افراد می شود خود می تواند راهنما و راهگشای خوبی برای مدیران و مسئولان اینگونه شرکت ها بوده و آنان را در جهت حل مشکلات و اثربخشی مثبت هرچه بیشتر در کارکنان یاری خواهد داد. حفظ سلامت روان یکی از اصلی



ترین و مهم ترین اهداف هر جامعه به شمار می رود. در تمام مشاغل به این نکته توجه می شود که باید به نحوی مانع تاثیر گذاری فشارهای کاری روی روان کارکنان خود شود. البته سلامت روانی به نحوه تفکر، احساس و عمل اشخاص بستگی دارد. افرادی که از سلامت روانی برخوردار هستند، نسبت به زندگی نگرش مثبت دارند. آماده برخورد با مشکلات زندگی هستند (میرزایی، ۱۳۸۴). از آنجا که سلامت روانی کارکنان می تواند مزایای بی شماری برای سازمان و عملکرد آن داشته باشد لذا، متغیر استرس شغلی متغیر مهمی است که مطالعه آنها می تواند باعث افزایش سلامت روانشناختی کارکنان و عملکرد کارایی سازمان گردد.

پور علی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان « بررسی رابطه بین باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با نشاط کارکنان و رضایت شغلی آنها با توجه به اثر تعدیل کننده استرس شغلی در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان» به این نتیجه دست یافت که بین باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با رضایت شغلی و نشاط کارکنان رابطه وجود داشت. استرس شغلی رابطه بین باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با رضایت شغلی را تعدیل نکرد. اما رابطه باوردنیای عادلانه برای خود و دیگران و نشاط کارکنان را تعدیل کرد. رجائی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان « بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی در میان پزشکان متخصص زنان» به این نتیجه دست یافتند که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد و مؤلفه های استرس شغلی، می تواند به طور معنی داری رضایت شغلی را پیش بینی کنند. لی و شین (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان « بررسی رابطه بین استرس و رضایت شغلی» به این نتایج دست یافت که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. کیم و همکاران (۲۰۰۹) نیز با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، اثر تعدیلی جنس و سطح سازمانی بر استرس و رضایت شغلی در میان کارکنان یک هتل را بررسی نمودند. آنها متغیرهای سن و وضعیت شغلی را به عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که اثر منفی استرس شغلی بر رضایت شغلی به صورت معنی داری برای کارکنان زن و سرپرستان، قویتر از کارکنان مرد و غیرسرپرست بود. خیاطان و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان « الگوی ساختاری رابطه آسیب های روانی - سازمانی با فشار شغلی، رضایت شغلی و سلامت روان با توجه نقش واسطه ای کمال گرایی شغلی » به این نتیجه دست یافتند که آسیب های روانی سازمانی به طور مستقیم با محدوده نقش، رضایت شغلی، سلامت روان و مسئولیت نقش و محدوده نقش به طور مستقیم با کمال گرایی مبتنی بر خود و رضایت شغلی رابطه دارد. سلیمان نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان « بررسی رابطه بین سبک های مقابله ای و فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان ارومیه» به این نتیجه دست یافتند که فرسودگی شغلی پیش بینی کننده مناسبی برای سلامت روان است. بین سبک های مقابله با فشار روانی و سلامت روان در پزشکان رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. همچنین بین سبک های مقابله با فشار روانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. اسکیتا (۲۰۰۲) در تحقیق تحت عنوان بررسی تاثیر سلامت روان بر یادگیری در بین دانش آموزان نشان دادند که سلامت روان شناختی بین یادگیری عبارتهای توانش شخصی و کاهش در مصرف مواد به عنوان یک عامل میانجی عمل می کند. دنس و اندرسون (۲۰۰۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی نقش هوش هیجانی در تعدیل استرس و سلامت روان» به این نتیجه دست یافتند که هوش هیجانی رابطه میان استرس و متغیرهای بهداشت روان را تعدیل می کند. در ضمن افراد با هوش هیجانی بالا از لحاظ سلامت روان در سطح بهتری قرار دارند.



فرضیه های تحقیق

- بین استرس شغلی با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین نقش کارکنان با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین ارتباط کارکنان با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین حمایت مسئولین با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین حمایت همکاران با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین تغییرات سازمانی با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین کنترل کارکنان سازمان با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.
- بین تقاضا با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) تشکیل داده اند که تعداد آنها ۱۱۸ نفر می باشد. در این تحقیق به دلیل کوچک بودن جامعه آماری از روش کل شماری استفاده شده است. برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه فیلیپ ال رایس استفاده شده است این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علائق شغلی می باشد. برای سنجش متغیر سلامت روان از پرسشنامه ای استفاده شده که شامل ۱۶ سوال است که سلامت روان را در محیط کار می سنجد به منظور تعیین روایی به تحقیقات پیشین استناد گردیده است که روایی پرسشنامه استرس شغلی در سال ۱۳۹۲ توسط علیپور ۰/۸۷ درصد تعیین گردید. و همچنین روایی پرسشنامه سلامت روان در سال ۱۳۹۳ توسط نورمندی ۰/۹۰ درصد تعیین شد. با توجه به نتایج آلفای کرونباخ که مقدار آنها از ۰/۷ بیشتر است، پرسشنامه های این تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار است. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS در قالب روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و همچنین از همبستگی جزئی استفاده می شود.

تجزیه و تحلیل داده ها



فرضیه اصلی: بین استرس شغلی و سلامت روان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱ ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین استرس شغلی و سلامت روان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	-۰/۳۳۶	** < ۰/۰۰۱	۱۱۸	دارد	عکس
اسپیرمن	-۰/۳۴۲	** < ۰/۰۰۱	۱۱۸	دارد	عکس

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر -۰/۳۳۶ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر -۰/۳۴۲ است که نشان دهنده این است بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$). و از آنجا که ضریب های همبستگی محاسبه شده منفی است نشان دهنده رابطه عکس بین این دو متغیر است یعنی با افزایش استرس شغلی، سلامت روان کاهش پیدا می کند.

بین نقش و سلامت روان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین نقش و سلامت روان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین نقش و سلامت روان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۴۰۴	** < ۰/۰۰۱	۱۱۸	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۳۹۵	** < ۰/۰۰۱	۱۱۸	دارد	مستقیم

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۴۰۴ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۳۹۵ است که نشان دهنده این است بین نقش و سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$). و از آنجا که ضریب های همبستگی محاسبه شده مثبت است نشان دهنده رابطه مستقیم بین این دو متغیر است یعنی با افزایش نقش، سلامت روان نیز افزایش پیدا می کند.

بین ارتباط کارکنان با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین ارتباط کارکنان با سلامت روان کارکنان از ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال استفاده شد (متغیرها کمی غیر نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳ ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال بین ارتباط کارکنان با سلامت روان کارکنان



نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۱۱۸	$< 0.001^{**}$	۰/۳۲۶	اسپیرمن
مستقیم	دارد	۱۱۸	$< 0.001^{**}$	۰/۲۵۰	تاوی-بی کندال

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۳۲۶ و ضریب همبستگی تاوی-بی کندال برابر ۰/۲۵۰ است که نشان دهنده این است بین ارتباط کارکنان با سلامت روان کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0.05$). و از آنجا که ضریب های همبستگی محاسبه شده مثبت است نشان دهنده رابطه مستقیم بین این دو متغیر است یعنی با افزایش ارتباط کارکنان، سلامت روان کارکنان نیز افزایش پیدا می کند.

بین حمایت مسئولین با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین حمایت مسئولین با سلامت روان کارکنان از ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال استفاده شد (متغیرها کمی غیر نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴ ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال بین حمایت مسئولین با سلامت روان کارکنان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۱۱۸	0.039^*	۰/۱۹۰	اسپیرمن
مستقیم	دارد	۱۱۸	0.034^*	۰/۱۴۴	تاوی-بی کندال

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۹۰ و ضریب همبستگی تاوی-بی کندال برابر ۰/۱۴۴ است که نشان دهنده این است بین حمایت مسئولین با سلامت روان کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0.05$). و از آنجا که ضریب های همبستگی محاسبه شده مثبت است نشان دهنده رابطه مستقیم بین این دو متغیر است یعنی با افزایش حمایت مسئولین، سلامت روان کارکنان نیز افزایش پیدا می کند.

بین حمایت همکاران با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین حمایت همکاران با سلامت روان کارکنان از ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال استفاده شد (متغیرها کمی غیر نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵ ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال بین حمایت همکاران با سلامت روان کارکنان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
-	ندارد	۱۱۸	۰/۱۰۷	۰/۱۴۹	اسپیرمن
-	ندارد	۱۱۸	۰/۰۹۷	۰/۱۱۲	تاوی-بی کندال



* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۴۹ و ضریب همبستگی تاوی-بی کندال برابر ۰/۱۱۲ است که نشان دهنده این است بین حمایت همکاران با سلامت روان کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد ($p < 0/05$).

بین تغییرات سازمانی با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین تغییرات سازمانی با سلامت روان کارکنان از ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال استفاده شد (متغیرها کمی غیر نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶ ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال بین تغییرات سازمانی با سلامت روان کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۱۷۸	۰/۰۵۴*	۱۱۸	ندارد	-
تاوی-بی کندال	۰/۱۳۲	۰/۰۵۰*	۱۱۸	ندارد	-

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۷۸ و ضریب همبستگی تاوی-بی کندال برابر ۰/۱۳۲ است که نشان دهنده این است بین تغییرات سازمانی با سلامت روان کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد ($p < 0/05$).

بین کنترل کارکنان سازمان با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین کنترل کارکنان سازمان با سلامت روان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷ ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین کنترل کارکنان سازمان با سلامت روان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	-۰/۲۶۸	۰/۰۰۳**	۱۱۸	دارد	عکس
اسپیرمن	-۰/۲۵۰	۰/۰۰۶**	۱۱۸	دارد	عکس

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر -۰/۲۶۸ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر -۰/۲۵۰ است که نشان دهنده این است بین کنترل کارکنان سازمان با سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد ($p > 0/05$). و از آنجا که ضریب های همبستگی محاسبه شده منفی است نشان دهنده رابطه عکس بین این دو متغیر است یعنی با افزایش کنترل کارکنان سازمان ، سلامت روان کاهش پیدا می کند.



بین تقاضا با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. برای بررسی میزان رابطه بین تقاضا با سلامت روان از ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال استفاده شد (متغیرها کمی غیر نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸ ضریب همبستگی اسپیرمن و تاوی-بی کندال بین نظام تقاضا با سلامت روان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	-۰/۴۳۷	** < ۰/۰۰۱	۱۱۸	دارد	عکس
تاوی-بی کندال	-۰/۳۳۷	** < ۰/۰۰۱	۱۱۸	دارد	عکس

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار، ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۴۳۷- و ضریب همبستگی تاوی-بی کندال برابر ۰/۳۳۷- است که نشان دهنده این است بین تقاضا با سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$). و از آنجا که ضریب های همبستگی محاسبه شده منفی است نشان دهنده رابطه عکس بین این دو متغیر است یعنی با افزایش تقاضا، سلامت روان کاهش پیدا می کند.

نتایج

نتایج تحقیق نشان می دهد که بین استرس شغلی و سلامت روان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان گیر جوامع بشری شده است پدیده استرس می باشد. با صنعتی شدن جهان این پدیده اهمیت ویژه ای یافته و بطور گسترده و فزآینده ای سلامتی شاغلین را تحت تاثیر قرار می دهد. عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک محیط کار یکی از عوامل خطر ساز اصلی در محیط های کاری محسوب می گردند و استرس شغلی در بین عوامل روانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است بطوریکه در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام نمود. برخورداری از سلامت روان یکی از عوامل مهار کننده اثرات منفی استرس زای شغلی است. و شواهد حاکی از آن است که سلامت روان مطلوب، قادر است در سازگاری با استرس ها، تسهیل کننده ای قوی باشد. که نتایج تحقیق فوق با تحقیق شهرکی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. بین نقش و سلامت روان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. ساعت های زیاد کاری، رؤسای بد اخلاق، کمی درآمدها و سایر موارد ناخوشایند از جمله مواردی هستند که برخی از کارمندان امروزی هر روزه با آن در محیط های کاری مواجه می شوند. این موارد از نظر همه نامطلوب و آزار دهنده اند. اما آیا آنها واقعاً می توانند اثرات بدی بر روی افراد داشته باشند؟ پاسخ به این سؤال یک بله بزرگ است. از آنجایی که همگی این موارد در افزایش استرس، اشتراک دارد می توانند سبب بروز نارسایی های روحی و جسمی شده و در نهایت تاثیرات مخربی بر روی افراد شاغل داشته باشند. نقش و تاثیر انکار ناپذیر استرس های شغلی بر وضعیت سلامتی و بهره وری کارکنان امری اجتناب ناپذیر است، توجه و اهمیت دادن به وضعیت سلامت روحی کارکنان در سازمان امری است که می تواند باعث موفقیت سازمان شود. که تحقیق



حاضر با تحقیق احمد پور (۱۳۹۰) همسو است. بین ارتباط کارکنان با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. یکی از شرایط اصولی سلامت روانی احترام به شخص خود است و اینکه خود را دوست بدارد و بالعکس یکی از علائم بارز غیر عادی بودن تنفر از خویشتن است. فرد سالم احساس می کند که افراد اجتماع او را می پسندند و او نیز به نظر موافق به آنان می نگرد و برای خود احترام قائل است. شخص غیر عادی به این طریق عکس العمل نشان نمی دهد. او معمولاً بدبین است و اذعان می کند که هیچ وقت دوست واقعی در زندگی نداشته و خود نیز به کسی اعتماد ندارد. به علاوه برای خود نیز ارزشی قائل نیست اصول سلامت روانی مبتنی بر تقویت افراد است نه تخریب شخصیت آنها براساس این اصول باید نسبت به دیگران اغماض و بردباری داشت و به عوض تنبیه، تشویق را پیشه کرد و خلاصه اینکه برای شخصیت افراد احترام قائل شد. بین حمایت مسئولین با سلامت روان کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر (ایران شهر) رابطه وجود دارد. هر چند سلامت روان از دیرباز همواره دستخوش مجموعه ای از تبعیضات و انگ ها شده است اما در سالهای اخیر، مردم جهان نسبت به سلامت روان آگاهی های بیشتری یافته اند. اینک زمان آن فرا رسیده است که دولتهای جهان از نظر بودجه و نیروی انسانی در برنامه سلامت روان سرمایه گذاری کنند. در این امر باید تمام سازمانهای دولتی، خصوصی و مردمی مشارکت نمایند. با این سرمایه گذاری، خدمات سلامت روان در زمینه ارتقاء آگاهی مردم، درمان و مراقبت بیماران روانی تقویت می شود و ناتوانیهای ناشی از اختلالات روانی در جامعه کاهش می یابد، توان مقابله با استرس در افراد جامعه افزایش پیدا می کند و در نتیجه، سرمایه ها مجدداً، به سمت سازمانهای سرمایه گذار بر می گردد زیرا با کاهش اختلالات روانی و بار ناشی از آنها، هزینه های کمتری برای درمان و بستری کردن بیماران روانی صرف می شود.

پیشنهاد

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد که مدیران سازمان با کاهش استرس شغلی سطح سلامت روان کارکنان را افزایش دهند.



- ۱- اصغر نژاد، فرید، مرادی، علی اصغر، زوزیان، شهرام (۱۳۸۹) رابطه بین سلامت روان با هوش هیجانی کارکنان بانک مسکن، مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۴، صفحه ۹-۲۸
- ۲- ای، دیوید، تن، کیم، اس، کمرون (۱۳۹۰). مدیریت استرس، ترجمه سعید جعفری مقدم، انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم، ۱۳۸۴
- ۳- برومند، زهرا (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور
- ۴- بخشی سورشجانی، لیلا (۱۳۸۹) رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران، و کارکنان اداره آب و برق شهرستان بهبهان، اندیشه های تازه در علوم تربیتی، شماره ۲۱، صفحه ۳۷-۵۸
- ۵- خاتونی، مرضیه، ملاحسن، مریم، خوئینها، سعید (۱۳۹۰) بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سلامت کار، دوره ۸، شماره ۲
- ۶- درتاج، فریبرز (۱۳۸۶) بررسی نقش عوامل درون سازمانی و درون فردی بر وضعیت سلامت روانی مدیران و کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران، روانشناسی، شماره ۱۰، صفحه ۱۰۳-۱۳۰
- ۷- لطفی زاده، مسعود، نورهمیم، اسماعیل، حبیبی، احسان (۱۳۸۸) بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب آهن اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۳، شماره ۵
- ۸- مورهدوگریفین (۱۳۸۶). رفتار سازمانی، ترجمه ی الوانی، م.، و معمارزاده، غ.، چاپ سوم، انتشارات مروارید، تهران
- ۹- میرزایی، الهه (۱۳۸۴). روانشناسی سلامت، تهران: انتشارات رشد
- ۱۰- مهداد، علی، دهقان، الهام، گل پرور، محسن، شجاع، علی (۱۳۹۱) رابطه مؤلفه سلامت روانشناختی محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سیرخون و قشم، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۴۸، صفحه ۷۱-۸۰