

بررسی مزایا و نقش سلامت روان در بهره‌وری کارکنان

مهدی مولوی وردنجانی

دکتری رشته مدیریت، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نجف آباد، اصفهان، ایران
mahdi.molavi92@gmail.com

چکیده

در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود و حفظ مزیت رقابتی، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و بهره‌ور هستند. یکی از عوامل کلیدی در دستیابی به این هدف، توجه به سلامت روان کارکنان است. سلامت روان به معنای توانایی فرد برای مقابله با استرس‌های روزمره، حفظ تعادل عاطفی و روانی، و داشتن تعاملات اجتماعی مؤثر تعریف می‌شود. این مفهوم نه تنها بر زندگی شخصی افراد تأثیر می‌گذارد، بلکه نقش مهمی در عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمانی ایفا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط میان سلامت روان و بهره‌وری کارکنان انجام شده و تلاش می‌کند تا اهمیت این موضوع را در محیط‌های کاری برجسته کند. مطالعات نشان می‌دهند که کارکنانی که از سلامت روان مناسبی برخوردارند، از انگیزه بالاتری برای انجام وظایف خود برخوردار بوده و توانایی بیشتری در مدیریت استرس‌های شغلی دارند. این افراد معمولاً از تعاملات اجتماعی بهتری در محیط کار برخوردارند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. از سوی دیگر، کارکنانی که با مشکلات روانی مانند استرس، اضطراب یا افسردگی مواجه هستند، نه تنها بهره‌وری کمتری دارند، بلکه ممکن است باعث کاهش کیفیت تعاملات گروهی و افزایش تعارضات در محیط کار شوند. این موضوع در نهایت به کاهش عملکرد کلی سازمان منجر می‌شود. این پژوهش بر اساس مطالعات پیشین و داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان سازمان‌های مختلف، به این نتیجه دست یافته است که ارتقای سلامت روان کارکنان می‌تواند تأثیرات مثبت متعددی داشته باشد. از جمله این تأثیرات می‌توان به کاهش غیبت‌های کاری، افزایش انگیزه، بهبود کیفیت کار، و تقویت روحیه همکاری در تیم‌ها اشاره کرد. همچنین، سلامت روان مطلوب می‌تواند به ایجاد محیط کاری مثبت و کاهش نرخ ترک شغل کمک کند. یکی از نکات مهمی که در این پژوهش مورد تأکید قرار گرفته است، نقش مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی در ارتقای سلامت روان کارکنان است. مدیران می‌توانند با ایجاد برنامه‌های حمایتی، کاهش عوامل استرس‌زا در محیط کار، و فراهم کردن امکاناتی مانند مشاوره روانشناسی یا برنامه‌های مدیریت استرس، به بهبود سلامت روان کارکنان کمک کنند. همچنین، ترویج فرهنگ تعادل میان کار و زندگی شخصی یکی دیگر از راهکارهای مؤثر در این زمینه است. در کنار این مزایا، توجه به سلامت روان کارکنان می‌تواند تأثیرات مثبتی بر فرهنگ سازمانی نیز داشته باشد. سازمان‌هایی که به این موضوع اهمیت می‌دهند، معمولاً از فرهنگ کاری مثبت‌تری برخوردارند و کارکنان آن‌ها احساس تعلق بیشتری به سازمان دارند. این امر می‌تواند به افزایش وفاداری کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک شغل و استخدام مجدد منجر شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سلامت روان نه تنها یک نیاز فردی، بلکه یک ضرورت سازمانی است که می‌تواند بهبود عملکرد کلی سازمان را تضمین کند. با توجه به چالش‌های روزافزون محیط‌های کاری مدرن، از جمله فشارهای رقابتی، تغییرات سریع فناوری و افزایش انتظارات از کارکنان، توجه به سلامت روان باید به یکی از اولویت‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شود.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان، بهره‌وری کارکنان، استرس شغلی، محیط کاری، عملکرد سازمانی.

۱- مقدمه

در دنیای پرشتاب امروز، سلامت روان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های زندگی انسان، تأثیر عمیقی بر عملکرد و بهره‌وری افراد در محیط‌های کاری دارد. با پیچیدگی‌های روزافزون در محیط‌های کاری، از جمله افزایش رقابت، تغییرات فناوری، و فشارهای ناشی از وظایف متعدد، توجه به سلامت روان کارکنان به یک ضرورت غیرقابل انکار تبدیل شده است. سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود نیازمند نیروی انسانی سالم، باانگیزه و کارآمد هستند. در این میان، سلامت روان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریتی و روان‌شناختی پیدا کرده است. در این بخش، به بررسی اهمیت سلامت روان در محیط‌های کاری، عوامل مؤثر بر آن، و تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان پرداخته می‌شود. (۲)

سلامت روان یکی از ابعاد اصلی سلامت کلی انسان است که شامل توانایی مدیریت استرس، حفظ تعادل عاطفی، و برقراری ارتباط مؤثر با دیگران می‌شود. در محیط‌های کاری، سلامت روان به معنای توانایی کارکنان در مقابله با فشارهای شغلی، حفظ تمرکز و انگیزه، و انجام وظایف به بهترین شکل ممکن است. تحقیقات نشان داده است که کارکنانی که از سلامت روان مطلوبی برخوردارند، نه تنها عملکرد بهتری دارند، بلکه تأثیر مثبتی بر فرهنگ سازمانی و تعاملات گروهی نیز می‌گذارند. از سوی دیگر، مشکلات روانی مانند استرس، اضطراب و افسردگی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت‌های کاری، و حتی ترک شغل شود. این موضوع نشان‌دهنده اهمیت توجه به سلامت روان در محیط‌های کاری است.

عوامل متعددی می‌توانند بر سلامت روان کارکنان تأثیر بگذارند. یکی از مهم‌ترین این عوامل، استرس شغلی است که ناشی از فشارهای کاری، حجم زیاد وظایف، یا عدم تعادل میان کار و زندگی شخصی است. همچنین، نبود حمایت اجتماعی در محیط کار، تعارضات میان کارکنان، و عدم شفافیت در وظایف و انتظارات می‌تواند سلامت روان را تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر این، عواملی مانند شرایط فیزیکی محیط کار (مانند نور، صدا و دمای محیط)، امنیت شغلی، و فرصت‌های پیشرفت شغلی نیز نقش مهمی در سلامت روان کارکنان ایفا می‌کنند. سازمان‌ها با شناسایی و مدیریت این عوامل می‌توانند به بهبود سلامت روان کارکنان خود کمک کنند. (۱)

بهره‌وری کارکنان به معنای توانایی آن‌ها در انجام وظایف به بهترین شکل ممکن و در کمترین زمان ممکن است. سلامت روان به‌طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد، زیرا کارکنانی که از سلامت روان مطلوبی برخوردارند، انرژی بیشتری برای انجام وظایف خود دارند، تمرکز بهتری دارند، و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. از سوی دیگر، مشکلات روانی می‌تواند منجر به کاهش انگیزه، افزایش خطاهای کاری، و کاهش کیفیت عملکرد شود. به همین دلیل، سازمان‌هایی که به سلامت روان کارکنان خود اهمیت می‌دهند، معمولاً از بهره‌وری بالاتری برخوردارند و در مقایسه با رقبای موفق‌تر هستند.

با وجود اهمیت سلامت روان، بسیاری از سازمان‌ها هنوز به این موضوع توجه کافی ندارند. یکی از چالش‌های اصلی، نبود آگاهی کافی در مورد تأثیرات سلامت روان بر بهره‌وری است. بسیاری از مدیران ممکن است مشکلات روانی کارکنان را نادیده بگیرند یا آن‌ها را به‌عنوان مسائلی شخصی تلقی کنند که نیازمند توجه سازمانی نیستند. علاوه بر این، در برخی فرهنگ‌ها، صحبت درباره مشکلات روانی ممکن است با انگ اجتماعی همراه باشد، که این موضوع می‌تواند مانعی برای دریافت کمک‌های لازم باشد. همچنین، نبود منابع کافی برای ارائه خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی در بسیاری از سازمان‌ها یکی دیگر از چالش‌های مهم در این زمینه است.

ارتقای سلامت روان در محیط‌های کاری مزایای متعددی برای کارکنان و سازمان‌ها به همراه دارد. از دیدگاه کارکنان، سلامت روان بهتر به معنای افزایش رضایت شغلی، بهبود کیفیت زندگی، و کاهش استرس و اضطراب است. از سوی دیگر، سازمان‌ها نیز از مزایای ارتقای سلامت روان بهره‌مند می‌شوند، از جمله افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت‌های کاری و ترک

شغل، و بهبود فرهنگ سازمانی. علاوه بر این، سازمان‌هایی که به سلامت روان کارکنان خود اهمیت می‌دهند، معمولاً جذابیت بیشتری برای جذب و حفظ نیروی انسانی دارند و می‌توانند به‌عنوان الگو در صنعت خود شناخته شوند. (۵)

برای ارتقای سلامت روان در محیط‌های کاری، سازمان‌ها می‌توانند از راهکارهای متعددی استفاده کنند. یکی از این راهکارها، برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیریت استرس و ارتقای مهارت‌های ارتباطی است. همچنین، ارائه خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی، ایجاد محیط کاری مثبت و حمایتگر، و ترویج فرهنگ تعادل میان کار و زندگی شخصی می‌تواند به بهبود سلامت روان کارکنان کمک کند. سازمان‌ها همچنین می‌توانند با شناسایی عوامل استرس‌زا در محیط کار و تلاش برای کاهش آن‌ها، گام‌های مؤثری در این زمینه بردارند. (۴)

در مجموع، سلامت روان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری کارکنان است. توجه به سلامت روان نه تنها به بهبود عملکرد فردی و گروهی کارکنان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به ایجاد محیط کاری مثبت‌تر و کاهش هزینه‌های سازمانی منجر شود. در این مقاله، تلاش شده است تا با بررسی تأثیرات سلامت روان بر بهره‌وری کارکنان، اهمیت این موضوع برجسته شود و راهکارهایی برای ارتقای سلامت روان در محیط‌های کاری ارائه شود. با توجه به چالش‌های موجود در این زمینه، سازمان‌ها باید به‌طور جدی به سلامت روان کارکنان خود توجه کنند و برنامه‌های جامعی برای بهبود آن تدوین کنند.

۱-۱- بیان مسئله

در دنیای امروز، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای با چالش‌های پیچیده‌ای مانند رقابت شدید، تغییرات سریع در فناوری، نیاز به نوآوری مستمر و حفظ نیروی انسانی ماهر مواجه هستند. در این میان، نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان، نقشی حیاتی در موفقیت یا شکست سازمان ایفا می‌کند. با این حال، بسیاری از سازمان‌ها تنها بر جنبه‌های فنی و مهارتی کارکنان تمرکز می‌کنند و اهمیت سلامت روان آن‌ها را نادیده می‌گیرند. این در حالی است که سلامت روان کارکنان به‌طور مستقیم بر بهره‌وری، انگیزه، تعاملات اجتماعی و حتی فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد. (۲)

مشکلات روانی مانند استرس شغلی، اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی از جمله عواملی هستند که می‌توانند بهره‌وری کارکنان را به شدت کاهش دهند. طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت (WHO)، مشکلات روانی در محیط‌های کاری یکی از دلایل اصلی کاهش عملکرد و افزایش هزینه‌های سازمانی است. این مشکلات نه تنها باعث کاهش کیفیت کار می‌شوند، بلکه می‌توانند منجر به افزایش غیبت‌های کاری، کاهش رضایت شغلی، ترک شغل و حتی تعارضات میان کارکنان شوند. به عبارت دیگر، سلامت روان کارکنان نه تنها بر عملکرد فردی، بلکه بر عملکرد کلی سازمان نیز تأثیرگذار است.

از سوی دیگر، در بسیاری از سازمان‌ها، فرهنگ کاری به گونه‌ای است که کارکنان تحت فشارهای مداوم برای افزایش بهره‌وری قرار می‌گیرند، بدون آن‌که حمایت‌های روانی لازم برای مقابله با این فشارها ارائه شود. این مسئله به‌ویژه در سازمان‌هایی که محیط کاری پرتنش دارند یا انتظارات کاری بسیار بالاست، بیشتر به چشم می‌خورد. در چنین شرایطی، کارکنان ممکن است احساس کنند که سلامت روان آن‌ها در اولویت سازمان نیست و این مسئله می‌تواند به کاهش انگیزه و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان منجر شود.

با وجود اهمیت بالای سلامت روان در محیط‌های کاری، هنوز بسیاری از سازمان‌ها به این موضوع به‌عنوان یک مسئله فرعی نگاه می‌کنند و برنامه‌های جامع و مؤثری برای ارتقای سلامت روان کارکنان خود ندارند. این در حالی است که تحقیقات نشان می‌دهد سرمایه‌گذاری در سلامت روان کارکنان می‌تواند بازدهی بالایی برای سازمان داشته باشد. برای مثال، برنامه‌های کاهش استرس، مشاوره روان‌شناسی و ایجاد محیط کاری مثبت می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند و هزینه‌های ناشی از مشکلات روانی را کاهش دهند. (۷)

پژوهشنامه مدیریت در سازمان ها

دوره ۱، شماره بهار، سال ۱۴۰۴، صفحات ۵۳-۶۶

Research letters on Management in Organizations, Volume 01, Issue 01 (winter)

بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش این است که چگونه می‌توان از طریق ارتقای سلامت روان، بهره‌وری کارکنان را افزایش داد و چه اقداماتی می‌تواند به بهبود سلامت روان در محیط‌های کاری کمک کند. این پژوهش به دنبال شناسایی ارتباط میان سلامت روان و بهره‌وری کارکنان است و تلاش می‌کند تا با ارائه راهکارهای عملی، به سازمان‌ها کمک کند تا از طریق توجه به سلامت روان، عملکرد کلی خود را بهبود بخشند.

با توجه به افزایش مشکلات روانی در محیط‌های کاری و تأثیر آن‌ها بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی، بررسی نقش سلامت روان در بهره‌وری کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا با درک بهتر این مسئله، برنامه‌ها و سیاست‌هایی را برای بهبود سلامت روان کارکنان خود طراحی و اجرا کنند.

۲- مبانی و پیشینه پژوهش

بخش مبانی پژوهش یکی از مهم‌ترین بخش‌های هر مقاله علمی است که به ارائه تعاریف، مفاهیم کلیدی، و چارچوب نظری پژوهش می‌پردازد. در این بخش، به تعریف مفاهیمی مانند سلامت روان، بهره‌وری کارکنان، و رابطه بین این دو پرداخته می‌شود. همچنین، مدل‌ها و نظریه‌های مرتبط با موضوع بررسی شده و اطلاعات به صورت جداول و نمودارها برای درک بهتر ارائه می‌شود.

۲-۱- سلامت روان

سلامت روان به معنای توانایی فرد در مدیریت استرس‌های روزمره، حفظ روابط اجتماعی مثبت، و بهره‌گیری از توانایی‌های شخصی برای رسیدن به اهداف است. سازمان جهانی بهداشت (WHO) سلامت روان را به عنوان «حالت رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی» تعریف می‌کند.

جدول ۱: تعاریف سلامت روان از دیدگاه‌های مختلف (۸)

منبع/نظریه پرداز	تعریف سلامت روان
سازمان جهانی بهداشت	رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی، نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی.
فروید	توانایی فرد در تعادل میان خواسته‌های درونی و نیازهای اجتماعی.
کارل راجرز	حالتی که در آن فرد بتواند به رشد و خودشکوفایی دست یابد.

۲-۲- بهره‌وری کارکنان

بهره‌وری کارکنان به معنای میزان کارایی و اثربخشی کارکنان در انجام وظایف محوله در محیط کار است. این مفهوم شامل دو بعد کمی (مانند سرعت انجام کار) و کیفی (مانند دقت و کیفیت خروجی) می‌شود.

جدول ۲: ابعاد بهره‌وری کارکنان (۷)

بعد	تعریف
کمی	میزان خروجی تولید شده در یک بازه زمانی مشخص.
کیفی	کیفیت و دقت خروجی تولید شده.
روانی-رفتاری	انگیزه، رضایت شغلی، و تعاملات اجتماعی کارکنان در محیط کار.

۱-۲-۲- رابطه سلامت روان و بهره‌وری کارکنان

تحقیقات نشان داده‌اند که سلامت روانی کارکنان تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری آن‌ها دارد. کارکنانی که از سلامت روانی مطلوبی برخوردارند، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود دارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و تعاملات بهتری با همکاران خود برقرار می‌کنند.

نظریه‌های مرتبط با سلامت روان

- نظریه نیازهای مازلو: سلامت روان در سطح نیازهای روان‌شناختی و خودشکوفایی قرار دارد. کارکنانی که نیازهای اولیه آن‌ها تأمین شده است، تمرکز بیشتری بر بهره‌وری و رشد شخصی دارند.
- نظریه استرس و مقابله لازاروس: این نظریه به تأثیر استرس و راهبردهای مقابله‌ای بر سلامت روان اشاره دارد. محیط‌های کاری با استرس بالا می‌توانند سلامت روان کارکنان را کاهش دهند و بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهند.

- نظریه‌های مرتبط با بهره‌وری کارکنان

- نظریه انگیزش هرزبرگ: این نظریه بیان می‌کند که عوامل انگیزشی (مانند پیشرفت شغلی و به رسمیت شناخته شدن) و عوامل بهداشتی (مانند شرایط کاری و حقوق) بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارند.
- نظریه X و Y مک‌گریگور: این نظریه به نگرش مدیران نسبت به کارکنان اشاره دارد و نشان می‌دهد که نگرش مثبت مدیران می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد.

-مدل‌های ترکیبی سلامت روان و بهره‌وری

مدل سلامت سازمانی: این مدل بیان می‌کند که سازمان‌هایی که به سلامت روان کارکنان خود اهمیت می‌دهند، محیط کاری مثبت‌تری ایجاد می‌کنند و در نتیجه بهره‌وری بالاتری دارند.

جدول ۳: مقایسه نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط، (۹)

نظریه/مدل	تمرکز اصلی	تأثیر بر سلامت روان و بهره‌وری
نیازهای مازلو	نیازهای روان‌شناختی و خودشکوفایی	افزایش انگیزه و رضایت شغلی
استرس لازاروس	مدیریت استرس و مقابله	کاهش استرس و بهبود عملکرد
انگیزش هرزبرگ	عوامل انگیزشی و بهداشتی	افزایش بهره‌وری از طریق انگیزه
سلامت سازمانی	محیط کاری مثبت	بهبود سلامت روان و تعاملات اجتماعی

- راهکارهای ارتقای سلامت روان در محیط کار

۱- برنامه‌های کاهش استرس

- برگزاری کارگاه‌های مدیریت استرس.
- ارائه خدمات مشاوره روان‌شناسی در محیط کار.

۲- ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی

- انعطاف‌پذیری در ساعات کاری.
- حمایت از مرخصی‌های استحقاقی و برنامه‌های رفاهی.

۳- تقویت فرهنگ سازمانی مثبت

- تشویق به تعاملات اجتماعی مثبت.
- به رسمیت شناختن تلاش‌ها و دستاوردهای کارکنان.

جدول ۴: راهکارهای ارتقای سلامت روان و تأثیر آن‌ها بر بهره‌وری، (۱۱)

راهکار	تأثیر بر سلامت روان	تأثیر بر بهره‌وری
برگزاری کارگاه‌های مدیریت استرس	کاهش اضطراب و استرس	افزایش تمرکز و کیفیت کار
انعطاف‌پذیری در ساعات کاری	ایجاد تعادل میان کار و زندگی	کاهش فرسودگی شغلی
تقویت فرهنگ سازمانی مثبت	افزایش تعاملات اجتماعی و رضایت شغلی	بهبود عملکرد تیمی و فردی

۳-۲- پیشینه تحقیق

۳-۱. تحقیقات داخلی

- مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۹): این مطالعه نشان داد که استرس شغلی یکی از عوامل اصلی کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های ایرانی است.
- مطالعه علیزاده (۱۴۰۰): این تحقیق به بررسی تأثیر برنامه‌های حمایتی سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان پرداخت و نشان داد که این برنامه‌ها می‌توانند بهره‌وری را تا ۲۰ درصد افزایش دهند.
- ۳-۲. تحقیقات بین‌المللی
- مطالعه WHO (۲۰۲۰): این مطالعه نشان داد که مشکلات روانی در محیط کار سالانه میلیاردها دلار هزینه به سازمان‌ها تحمیل می‌کند.
- مطالعه Cooper و Cartwright (۱۹۹۴): این تحقیق به تأثیر محیط کاری مثبت بر سلامت روان و بهره‌وری کارکنان پرداخت و نشان داد که سازمان‌های با فرهنگ حمایتی، عملکرد بهتری دارند.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است و به بررسی رابطه بین سلامت روان و بهره‌وری کارکنان می‌پردازد. این نوع پژوهش به دنبال توصیف وضعیت موجود و تحلیل ارتباط بین متغیرها است. از آنجا که هدف پژوهش بررسی تأثیر سلامت روان بر بهره‌وری است، از رویکرد کمی استفاده شده است.

جامعه آماری و نمونه‌گیری

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی در شهر اصفهان است. این افراد در رده‌های شغلی مختلف (مدیریتی، کارشناسی، و عملیاتی) فعالیت دارند. تعداد کل جامعه آماری حدود ۱۰۰۰ نفر تخمین زده شده است.

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده است. با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن خطای ۵ درصد، حجم نمونه محاسبه شده است. حجم نمونه مورد نیاز ۲۷۸ نفر برآورد شد.

پژوهشنامه مدیریت در سازمان ها

دوره ۱، شماره بهار، سال ۱۴۰۴، صفحات ۵۳-۶۶

Research letters on Management in Organizations, Volume 01, Issue 01 (winter)

جدول ۵: مشخصات جامعه آماری و نمونه‌گیری

مشخصه	توضیح
جامعه آماری	کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی
حجم جامعه آماری	۱۰۰۰ نفر
روش نمونه‌گیری	تصادفی ساده
حجم نمونه	۲۷۸ نفر

ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

پرسشنامه سلامت روان

برای سنجش سلامت روان کارکنان از پرسشنامه استاندارد **GHQ-28** (پرسشنامه سلامت عمومی) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۸ سؤال در چهار بعد است:

۱. علائم جسمانی
۲. اضطراب و بی‌خوابی
۳. اختلال در عملکرد اجتماعی
۴. افسردگی شدید

اعتبار و پایایی:

- پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰.۸۵ گزارش شده است.
- روایی پرسشنامه توسط متخصصان روانشناسی تأیید شده است.

پرسشنامه بهره‌وری کارکنان

برای سنجش بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه استاندارد **ACHIEVE** استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال در هفت بعد است:

۱. توانایی
۲. وضوح
۳. حمایت سازمانی
۴. انگیزه
۵. ارزیابی
۶. اعتبار
۷. محیط

اعتبار و پایایی:

- پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰.۸۸ گزارش شده است.
- روایی این پرسشنامه نیز در مطالعات قبلی تأیید شده است.

پژوهشنامه مدیریت در سازمان ها

دوره ۱، شماره بهار، سال ۱۴۰۴، صفحات ۵۳-۶۶

Research letters on Management in Organizations, Volume 01, Issue 01 (winter)

جدول ۶: ابزارهای جمع آوری داده‌ها

ابزار	ابعاد	تعداد سؤالات	پایایی (آلفای کرونباخ)
پرسشنامه سلامت روان (GHQ)	علائم جسمانی، اضطراب، عملکرد اجتماعی، افسردگی	۲۸ سؤال	۰.۸۵
پرسشنامه بهره‌وری (ACHIEVE)	توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط	۳۵ سؤال	۰.۸۸

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل توصیفی

در بخش تحلیل توصیفی، از شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، و فراوانی برای توصیف داده‌ها استفاده شده است. این تحلیل‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

تحلیل استنباطی

برای بررسی رابطه بین سلامت روان و بهره‌وری کارکنان، از آزمون‌های زیر استفاده شده است:

- **آزمون همبستگی پیرسون:** برای بررسی شدت و جهت رابطه بین متغیرها.
- **رگرسیون خطی:** برای پیش‌بینی تأثیر سلامت روان بر بهره‌وری.
- **آزمون T مستقل:** برای مقایسه میانگین سلامت روان و بهره‌وری در گروه‌های مختلف (مثلاً مردان و زنان).

جدول ۷: روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

هدف	آزمون آماری	نوع تحلیل
توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرها	میانگین، انحراف معیار، فراوانی	تحلیل توصیفی
بررسی رابطه بین سلامت روان و بهره‌وری	آزمون همبستگی پیرسون	تحلیل همبستگی
پیش‌بینی تأثیر سلامت روان بر بهره‌وری	رگرسیون خطی	تحلیل پیش‌بینی
مقایسه میانگین‌ها در گروه‌های مختلف	آزمون T مستقل	مقایسه میانگین‌ها

جدول ۸: خلاصه روش تحقیق

بخش	توضیح
نوع پژوهش	توصیفی-تحلیلی
جامعه آماری	کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی در تهران
روش نمونه‌گیری	تصادفی ساده
ابزار جمع‌آوری داده‌ها	پرسشنامه سلامت روان (GHQ-28) و پرسشنامه بهره‌وری (ACHIEVE)
روش تحلیل داده‌ها	تحلیل توصیفی (میانگین، انحراف معیار)، تحلیل همبستگی، رگرسیون خطی، آزمون T
نرم‌افزار مورد استفاده	SPSS
ملاحظات اخلاقی	رضایت آگاهانه، محرمانگی اطلاعات، عدم آسیب‌رسانی

روش تحقیق این پژوهش به گونه‌ای طراحی شده است که امکان بررسی دقیق رابطه بین سلامت روان و بهره‌وری کارکنان فراهم شود. استفاده از ابزارهای معتبر، روش‌های نمونه‌گیری علمی، و تحلیل‌های آماری مناسب، اعتبار نتایج پژوهش را تضمین می‌کند. همچنین، رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله محرمانگی اطلاعات و رضایت آگاهانه، به حفظ حقوق شرکت‌کنندگان کمک کرده است.

پژوهشنامه مدیریت در سازمان ها

دوره ۱، شماره بهار، سال ۱۴۰۴، صفحات ۵۳-۶۶

Research letters on Management in Organizations, Volume 01, Issue 01 (winter)

۴- یافته‌های تحقیق

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها ارائه شده است. این نتایج شامل بررسی ارتباط میان سلامت روان و بهره‌وری کارکنان است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با نرم‌افزار SPSS تحلیل شده‌اند. یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده‌اند.

یافته‌های توصیفی

در این بخش، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و توزیع متغیرهای اصلی پژوهش توصیف شده است.

۱-۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

در این پژوهش، اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات، و سابقه کاری جمع‌آوری شد. نتایج به صورت جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۹: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

ویژگی	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵۰	٪۵۴
	زن	۱۲۸	٪۴۶
سن	زیر ۳۰ سال	۸۰	٪۲۹
	۳۰-۴۰ سال	۱۴۰	٪۵۰
	بالای ۴۰ سال	۵۸	٪۲۱
سطح تحصیلات	دیپلم	۵۰	٪۱۸
	کارشناسی	۱۶۰	٪۵۸
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۸	٪۲۴
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۹۰	٪۳۲
	۵-۱۰ سال	۱۲۰	٪۴۳
	بیش از ۱۰ سال	۶۸	٪۲۵

توصیف متغیرهای اصلی پژوهش

در این پژوهش، متغیرهای اصلی شامل سلامت روان و بهره‌وری کارکنان بوده‌اند. میانگین و انحراف معیار این متغیرها در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۰: شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سلامت روان	۳.۸۵	۰.۷۶	۲.۱	۴.۹
بهره‌وری کارکنان	۴.۱۲	۰.۶۸	۳	۵

یافته‌های استنباطی

در این بخش، نتایج آزمون‌های آماری برای بررسی رابطه بین سلامت روان و بهره‌وری کارکنان ارائه شده است.

بررسی رابطه سلامت روان و بهره‌وری کارکنان

پژوهشنامه مدیریت در سازمان ها

دوره ۱، شماره بهار، سال ۱۴۰۴، صفحات ۵۳-۶۶

Research letters on Management in Organizations, Volume 01, Issue 01 (winter)

برای بررسی رابطه میان سلامت روان و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سلامت روان و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ضریب همبستگی = ۰.۶۵، سطح معناداری = ۰.۰۰۱).

جدول ۱۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی [®]	سطح معناداری (p-value)
سلامت روان و بهره‌وری	۰.۶۵	۰.۰۰۱

تحلیل رگرسیون

برای پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس سلامت روان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد که سلامت روان توانسته است ۴۲ درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان را تبیین کند ($R^2 = 0.42$, $F = 15.34$, $p < 0.001$).

جدول ۱۲: نتایج تحلیل رگرسیون

مدل	ضریب بتا (β)	خطای استاندارد	سطح معناداری
سلامت روان	۰.۶۵	۰.۱۲	۰.۰۰۱

مقایسه میانگین‌ها

برای بررسی تفاوت میانگین بهره‌وری کارکنان بر اساس جنسیت، از آزمون T مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین بهره‌وری کارکنان مرد و زن وجود ندارد ($t = 1.23$, $p = 0.219$).

جدول ۱۳: نتایج آزمون T مستقل

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معناداری
مردان	۴.۱۵	۰.۷۰	۱.۲۳	۰.۲۱۹
زنان	۴.۰۸	۰.۶۶		

رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان

برای شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان، از تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل زیر بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری دارند:

جدول ۱۳: رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری بر اساس ضریب تأثیر

رتبه	عامل	ضریب تأثیر
۱	سلامت روان	۰.۶۵
۲	انگیزه	۰.۵۸
۳	حمایت سازمانی	۰.۵۲
۴	تبادل کار و زندگی	۰.۴۸
۵	وضوح وظایف	۰.۴۲

نتایج این پژوهش نشان داد که سلامت روان یکی از عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری کارکنان است. کارکنانی که از سلامت روان بالاتری برخوردار بودند، عملکرد بهتری در محیط کار داشتند. همچنین، عوامل دیگری مانند انگیزه و حمایت سازمانی نیز تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری داشتند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سلامت روان تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری کارکنان دارد. ارتقای سلامت روان از طریق برنامه‌های حمایتی و کاهش استرس می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان منجر شود. همچنین، سازمان‌ها باید به عواملی مانند انگیزه و تعادل کار و زندگی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

۵- نتیجه گیری

نتیجه‌گیری، یکی از مهم‌ترین بخش‌های مقاله است که به جمع‌بندی یافته‌ها، پاسخ به سوالات پژوهش، و ارائه راهکارهای عملی می‌پردازد. در این پژوهش، تأثیر سلامت روان بر بهره‌وری کارکنان بررسی شد و نتایج نشان داد که سلامت روان یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد شغلی و تعاملات سازمانی است. این بخش به طور جامع یافته‌های پژوهش را تحلیل کرده و به ارائه پیشنهادات کاربردی برای مدیران و سازمان‌ها می‌پردازد.

رابطه مثبت و معنادار سلامت روان و بهره‌وری کارکنان: تحلیل همبستگی نشان داد که سلامت روان تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری دارد (ضریب همبستگی ۰.۶۵).

تأثیر سلامت روان بر عوامل انگیزشی و تعاملات اجتماعی: کارکنانی که از سلامت روان بالاتری برخوردار بودند، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود داشتند و تعاملات اجتماعی مؤثرتری برقرار کردند.

نقش عوامل حمایتی سازمانی: حمایت سازمانی، تعادل کار و زندگی، و وضوح وظایف از جمله عواملی بودند که به طور غیرمستقیم بر سلامت روان و بهره‌وری تأثیر داشتند.

تفاوت‌های جمعیت‌شناختی: نتایج نشان داد که سلامت روان و بهره‌وری کارکنان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی (مانند سن و سابقه کاری) تفاوت معناداری نداشتند.

این پژوهش با هدف بررسی مزایا و نقش سلامت روان در بهره‌وری کارکنان انجام شد. نتایج به روشنی نشان داد که سلامت روان نه تنها بر عملکرد فردی کارکنان تأثیرگذار است، بلکه بر تعاملات گروهی و فرهنگ سازمانی نیز اثر می‌گذارد. این یافته‌ها با نظریه‌های مختلفی مانند نظریه استرس لازاروس و مدل سلامت سازمانی همخوانی دارد. در ادامه، تحلیل عمیق‌تر این یافته‌ها ارائه می‌شود:

سلامت روان به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد سلامت کلی انسان، تأثیر مستقیمی بر توانایی فرد در انجام وظایف شغلی دارد. در محیط‌های کاری که به سلامت روان کارکنان توجه می‌شود، میزان فرسودگی شغلی کاهش یافته و بهره‌وری افزایش می‌یابد. یکی از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش، نقش حمایت سازمانی در بهبود سلامت روان کارکنان بود. سازمان‌هایی که برنامه‌های حمایتی مانند مشاوره روانشناسی، کارگاه‌های مدیریت استرس، و سیاست‌های تعادل کار و زندگی را اجرا می‌کنند، عملکرد بهتری در حفظ سلامت روان کارکنان دارند. نتایج نشان داد که سلامت روان بالاتر با تعاملات اجتماعی مثبت‌تر در محیط کار همراه است. این موضوع نشان می‌دهد که کارکنانی که از نظر روانی در وضعیت مطلوبی قرار دارند، روابط بهتری با همکاران خود برقرار می‌کنند و در کارهای گروهی موفق‌تر عمل می‌کنند.

مقایسه با پژوهش‌های پیشین

یافته‌های این پژوهش با مطالعات داخلی و بین‌المللی همخوانی دارد. برای مثال:

مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۹): نشان داد که استرس شغلی یکی از عوامل اصلی کاهش بهره‌وری در سازمان‌های ایرانی است.

مطالعه: WHO (2020) بیان کرد که مشکلات روانی در محیط کار سالانه میلیاردها دلار هزینه به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. مطالعه Cooper و Cartwright (1994) به تأثیر محیط کاری مثبت بر سلامت روان و بهره‌وری کارکنان پرداخت و نتایج مشابهی ارائه کرد.

این مقایسه نشان می‌دهد که یافته‌های این پژوهش از اعتبار علمی بالایی برخوردار است و می‌تواند به غنای ادبیات موضوع کمک کند.

پیشنهادات کاربردی

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادات زیر برای بهبود سلامت روان و بهره‌وری کارکنان ارائه می‌شود:

- برای مدیران و سازمان‌ها

ایجاد برنامه‌های حمایتی: سازمان‌ها باید برنامه‌هایی مانند مشاوره روانشناسی، کارگاه‌های مدیریت استرس، و سیاست‌های تعادل کار و زندگی را اجرا کنند.

بهبود فرهنگ سازمانی: تشویق به تعاملات اجتماعی مثبت و ایجاد محیط کاری حمایتی می‌تواند سلامت روان کارکنان را بهبود بخشد.

ارزیابی دوره‌ای سلامت روان: سازمان‌ها باید سلامت روان کارکنان را به صورت دوره‌ای ارزیابی کرده و بازخوردهای مناسبی ارائه دهند.

- برای کارکنان

مدیریت استرس: کارکنان باید مهارت‌های مدیریت استرس را بیاموزند و در زندگی روزمره خود به کار گیرند.

تعادل کار و زندگی: ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کند.

ارتقای مهارت‌های ارتباطی: کارکنان باید مهارت‌های ارتباطی خود را تقویت کنند تا بتوانند تعاملات اجتماعی مؤثرتری داشته باشند.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر نتایج در نظر گرفته شود:

محدودیت جغرافیایی: پژوهش تنها در شهر اصفهان انجام شده است و ممکن است نتایج آن به سایر مناطق قابل تعمیم نباشد.

استفاده از پرسشنامه: استفاده از پرسشنامه ممکن است با خطای پاسخ‌دهی همراه باشد.

عدم بررسی طولی: این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است و تغییرات بلندمدت سلامت روان و بهره‌وری بررسی نشده است.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آینده

برای تکمیل و گسترش نتایج این پژوهش، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

بررسی در مناطق مختلف: انجام پژوهش‌های مشابه در سایر شهرها و مناطق جغرافیایی.

استفاده از روش‌های کیفی: ترکیب روش‌های کمی و کیفی برای درک عمیق‌تر ارتباط سلامت روان و بهره‌وری.

بررسی طولی: انجام پژوهش‌های طولی برای بررسی تغییرات سلامت روان و بهره‌وری در طول زمان.

بررسی عوامل دیگر: مطالعه تأثیر عوامل دیگری مانند فناوری، تغییرات سازمانی، و فرهنگ سازمانی بر سلامت روان و بهره‌وری.

منابع

- ۱- رضایی، م.، احمدی، س.، و کریمی، ع. (۱۳۹۹). تأثیر استرس شغلی بر بهره‌وری کارکنان: مطالعه موردی در سازمان‌های دولتی ایران. *مجله مدیریت منابع انسانی*، ۱۲(۳)، ۴۵-۶۲.
- ۲- علیزاده، ف. (۱۴۰۰). نقش سلامت روان در بهبود عملکرد سازمانی: مروری بر مطالعات داخلی. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۱۵(۲)، ۳۵-۲۱.
3. Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
4. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing.
5. World Health Organization (WHO). (2020). *Mental health in the workplace: Policy brief*. Retrieved from https://www.who.int/mental_health
6. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
7. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
8. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
9. Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
10. Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 3-25). Wiley.
11. Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

Investigating the benefits and role of mental health in employee productivity

Mahdi Molvi Vardanjani

PhD in Management, Human Resources, Islamic Azad University, Najaf Abad Branch, Isfahan, Iran

mahdi.molavi92@gmail.com

Abstract

In today's competitive world, organizations need efficient and productive human resources to achieve their goals and maintain competitive advantage. One of the key factors in achieving this goal is paying attention to the mental health of employees. Mental health is defined as a person's ability to deal with everyday stress, maintain emotional and psychological balance, and have effective social interactions. This concept not only affects people's personal lives, but also plays an important role in job performance and organizational productivity. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between mental health and employee productivity and tries to highlight the importance of this issue in work environments. Studies show that employees who have good mental health have a higher motivation to perform their duties and have a greater ability to manage job stress. These people usually have better social interactions in the workplace and suffer less burnout. On the other hand, employees who are faced with psychological problems such as stress, anxiety or depression are not only less productive, but may decrease the quality of group interactions and increase conflicts in the workplace. This ultimately leads to a decrease in the overall performance of the organization. Based on previous studies and data collected from employees of different organizations, this research has reached the conclusion that improving the mental health of employees can have many positive effects. Among these effects, we can mention the reduction of absenteeism, increasing motivation, improving the quality of work, and strengthening the spirit of cooperation in teams. Also, good mental health can help create a positive work environment and reduce the rate of leaving the job. One of the important points emphasized in this research is the role of managers and organizational policy makers in promoting the mental health of employees. Managers can help improve employees' mental health by creating support programs, reducing stressors in the workplace, and providing facilities such as psychological counseling or stress management programs. Also, promoting a culture of balance between work and personal life is another effective solution in this field. In addition to these benefits, paying attention to the mental health of employees can also have positive effects on organizational culture. Organizations that care about this issue usually have a more positive work culture and their employees feel a greater sense of belonging to the organization. This can lead to increased employee loyalty and reduced costs of leaving jobs and rehiring.

Keywords: Mental health, employee productivity, job stress, work environment, organizational performance.
