

رابطه سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی پرسنل اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر

مرضیه رضایی کلانتری^۱، ریحانه کیا^۲، حمید عبادی خورشیدی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر «بررسی رابطه سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی پرسنل اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر» می‌باشد. به این منظور از بین ۹۷ نفر از پرسنل حاضر در این اداره، طبق فرمول مورگان و کرجسی، تعداد ۷۸ نفر به عنوان نمونه، از روش تصادفی انتخاب شدند. داده‌های پژوهش نیز با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد سلامت روانی، شادکامی آکسفورد و تعهد سازمانی جمع‌آوری و تحت نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های فرضیه اصلی بیانگر این است که رابطه معناداری بین سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی پرسنل اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر وجود دارد. نتایج فرضیه فرعی نشان داد از بین مولفه‌های سلامت روانی، علائم جسمانی با تعهد پرسنل رابطه مستقیم وجود دارد. از طرفی علائم اضطراب، بی‌خوابی و علائم افسردگی با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد. همچنین علائم اختلال در کارکرد اجتماعی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه معناداری ندارد. از بین مولفه‌های شادکامی، رضایت از زندگی، حرمت شخص و رضایت خاطر شخص با تعهد پرسنل رابطه مستقیم دارد. همچنین بهزیستی فاعلی و خلق مثبت با تعهد سازمانی پرسنل رابطه‌ای ندارد.

واژگان کلیدی: سلامت روان، شادکامی، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش.

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

^۳ دانش‌آموخته علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا

مقدمه

داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند. زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. براساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن‌ها بها داده نشود و مدیران درصدد ارضای آن‌ها برنیایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد زیرا علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (الوانی، ۱۳۷۲: ۶۹).

از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر بر رفتار افراد در سازمان می‌شود (رابینز، ۱۳۸۵: ۱۴۲).

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این‌رو، آگاهی از آنها برای مدیران سازمانها ضروری به نظر می‌رسد.

یکی از اساسی‌ترین نیازهای بشر، آرامش خاطر و زندگی فارغ از نگرانی و دغدغه و گرفتاری است. در طول تاریخ افراد به دنبال آسایش و آرامش بوده و برای تحصیل آنها راه‌های گوناگونی را می‌پیموده‌اند. بعضی می‌پنداشتند انسان با تأمین نیازهای مادی به آرامش می‌رسد: از این رو، برای به دست آوردن آنها تلاش کردند و شاید بتوان گفت بسیاری از نیازهای مادی را تأمین کردند، ولی مشکلات و اضطراب و ناراحتی‌ها نه تنها کاسته نشد بلکه فزونی نیز یافت. جنگ‌ها و خونریزی‌ها، ظلم‌ها و هزاران گرفتاری‌ها و ناراحتی‌های دیگر در جوامع حتی در جوامع مرفه هنوز دیده می‌شود. همچنین در این جوامع ناراحتی‌ها و روان‌رنجوری‌ها در حد بسیار شیوع دارد (بشارت، ۱۳۸۶: ۶۹).

روانشناسان برای تأمین آسایش افراد بر آن هستند که شناخت‌ها، باورها و رفتارهای نادرست انسان را که باعث ناراحتی‌ها می‌گردد تغییر دهند و قواعد بهتر زیستن را به بشر بیاموزند. در مورد شادکامی نیز تعاریف مختلف ارائه شده ولیکن تعریف ون هوون از شادکامی به نظر جامع و مانع می‌آید و درجه و میزانی است که با آن یک فرد کیفیت کلی زندگی را به عنوان یک کاملاً مطلوب مورد قضاوت قرار می‌دهد. از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان و مدیران سازمانها می‌باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری



ثانیاً در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است این نهاد از مهمترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی هر جامعه محسوب می‌شود و در واقع عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع نظام آموزش و پرورش است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند (میرزایی، ۱۳۸۹: ۵۶-۴۷).

دلیل سوم اهمیت بررسی این موضوع آن است که به نظر می‌رسد با سلامت روان ارتباط تنگاتنگی دارد. شادکامی، یعنی رضایت و خشنودی انسان از وضع موجودش می‌باشد. احساس شادکامی بر جنبه‌های مختلف زندگی فرد همچون سلامت جسم، طول عمر، عملکرد تحصیلی و حرفه‌ای، فرایند اجتماع‌پذیری، تفکر خلاق و توانایی حل مسأله، بهداشت روانی تأثیر مثبت دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد افرادی که از سطوح بالای احساس شادکامی برخوردار می‌باشند خشنودی و رضایت‌مندی از زندگی و فراوانی خوشی و هیجان‌ات مثبت مثل شادی، نشاط، خوش‌بینی و ... و فقدان هیجان‌ات ناخوشایند همچون غمگینی و خشم، افسردگی، اضطراب، احساس تنهایی را بیشتر تجربه می‌نمایند (رایس، ۱۳۸۷: ۱۷۲). صفت یا حالتی که با وجود احساس خشنودی، لذت، شادمانی و خرسندی مشخص می‌شود. نوعی حالت عاطفی مثبت بلندمدت یا ارزیابی شناختی عاطفی مثبت (ریو، ۱۳۸۲: ۶۳). وقتی که انسان نیازهایش ارضاء می‌شود به چیزهای مورد علاقه‌اش دست می‌یابد و احساس و هیجانی در او پدید می‌آید که از آن به شادی تعبیر می‌شود. حالت روانی مثبت که با سطح بالای

با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه این نگرشها ندارند. در واقع مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرشهایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. طبق تحقیقات انجام گرفته در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه و تحقیق را از سوی محققان به خود جلب کرده‌اند. این سه نگرش عبارتند از:

۱- رضایت شغلی ۲- وابستگی شغلی ۳- تعهد سازمانی. در این تحقیق، به بررسی یکی از این نگرشها یعنی تعهد سازمانی پرداخته شده است. همچنین سعی شده است جدیدترین دستاوردها در این زمینه نیز ارائه گردد. تعریف تعهد: تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می‌کند (علی‌پور و هریس، ۱۳۸۶: ۲۸).

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل‌های مشابه‌ای را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیشخدمت‌های رستوران‌ها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی همان شغلشان متنفر باشند.

حقیقی (۱۳۸۵)، در پژوهش خود، موضوع «رابطه سلامت روانی با احساس شادکامی» را بررسی کرده است و یافته‌های پژوهش نشان داد که سلامت روانی با شادکامی دارای همبستگی مثبت بود بنابراین محقق به دنبال پاسخ به این سوال است آیا بین سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی پرسنل اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

گارباسکی (۲۰۱۳)، در پژوهش خود با موضوع «تأثیر شادکامی بر تعهد پرسنل بانک مرکزی آمستردام کشور هلند» را بررسی کرده است و یافته‌های پژوهش نشان داد که بین شادکامی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. فرانسیس برنات (۲۰۱۲)، در پژوهش خود موضوع «نقش سلامت روانی و شادکامی در افزایش تعهد سازمانی معلمان شهر ماری فرانسه» را بررسی کرده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سلامت روانی کارمندان و شادکامی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با ایجاد کردن سلامت روانی در بین معلمان، نقش مهمی در افزایش امیدواری و خوشبینی و تاب‌آوری و موفقیت نوجوانان در مدرسه بوجود می‌آید. و به علاوه به دلیل اینکه دانش‌آموزان مقدار زیادی از وقت خود را در مدرسه صرف می‌کنند، مدرسه نقش مهمی را در افزایش شادکامی نوجوانان دارد و شادکامی به نوبه‌ی خود در موفقیت دانش‌آموزان نقش مهمی ایفا می‌کند.

توگید و فردریکسون (۲۰۱۰)، در پژوهش خود با این عنوان که افرادی که شادکامی بیشتری دارند از هیجان مثبت برای سالم خارج شدن از تجارب هیجانی منفی استفاده می‌کنند، به این نتیجه رسیدند که هیجان مثبت به

رضامندی از زندگی، سطح بالای عاطفه مثبت و سطح پایین عاطفه منفی مشخص می‌شود (جوکار و سپهری، ۱۳۸۵: ۱۲۸-۱۲۵).

پیشینه تحقیق

حیدری (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه سلامت روانی با تعهد پرسنل در معلمان و مدیران شهرستان لامرد» به این نتیجه دست یافت که بین سلامت روانی و تعهد سازمانی پرسنل رابطه قوی و مستقیم وجود دارد.

مغانلو و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود با موضوع «رابطه عوامل و وجود الگوی پنج عاملی شخصیت با شادکامی و سلامت روانی جسمانی» را بررسی کرده است و یافته‌های پژوهش نشان داده که شادکامی و سلامت جسمانی با برونگرایی و وظیفه شناسی رابطه مثبت و با روان رنجوری رابطه منفی دارد.

شفیع زاده (۱۳۸۹)، در پژوهش خود با موضوع «بررسی رابطه شادکامی با تعهد سازمانی در بین پرسنل بیمارستان امیر اعلم تهران» به این نتیجه رسید که بین شادکامی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد.

گروسی (۱۳۸۷)، در پژوهش خود با موضوع «ارتباط ویژگی شخصیت با شادکامی دانشجویان» را بررسی کرده است و یافته‌های پژوهش نشان داد که شادکامی با ویژگی شخصیت برونگرایی و دلپذیر بودن و با وجدان بودن رابطه مثبت و منفی دارد و با روان‌نژندی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. و همچنین با بُعد انعطاف‌پذیری معنی‌داری به دست نیامده است.



جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از ۳ پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت روانی^۱ در سال ۱۹۸۹ به وسیله گلدبرگ و هیلیر ساخته شد و به سرعت به پراستفاده‌ترین ابزار برای سنجش موارد غیرروانپزشکی تبدیل شد.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (OCQ)

پرسشنامه تعهد سازمانی^۲ را آلن و مایر در سال ۱۹۹۰ طراحی نمودند. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است. پرسشنامه شادکامی آکسفورد^۳ شامل ۲۹ گویه چهار گزینه‌ای است.

با توجه به اینکه هر سه پرسشنامه در تحقیقات زیادی در داخل و خارج کشور مورد استفاده قرار گرفته، بنابراین هر سه پرسشنامه از روایی خوبی برخوردارند.

جدول (۱) مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

ضریب پایایی پرسشنامه		
ابعاد	مقدار آلفای کرونباخ	شدت و تحلیل پایایی
پرسشنامه سلامت روانی	۰/۸۱۴	متوسط به بالا
پرسشنامه شادکامی	۰/۸۳۳	متوسط به بالا
پرسشنامه تعهد سازمانی	۰/۷۴۸	متوسط

همانطور که در جدول (۱) مشاهده گردید، در هر سه پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ در حد خوب می‌باشد. بنابراین هر سه مولفه سلامت روانی، شادکامی و تعهد سازمانی از سطح پایایی بالایی برخوردارند.

افراد کمک می‌کند بعد از تجارب تنش‌زا، از نظر روانشناختی و جسمانی به حال اول خود برگردند. پژوهش کاستا و مک کری (۲۰۰۹)، دریافته‌اند که برون‌گرایی با هیجان‌های مثبت و شادکامی همبستگی نسبتاً نیرومندی دارد. به نظر این پژوهشگران، برون‌گرایی می‌تواند احساس شادکامی را تا هفده سال بعد پیش‌بینی کند. البته از دو مولفه کلی برون‌گرایی-اجتماعی بودن و تکانشوری، مولفه اول بیشترین همبستگی را با شادکامی نشان داده است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف از جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد. تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که در پی ارائه شناخت سودمند و قابل کاربرد درباره‌ی حل مسائل سازمانی بکار می‌روند همچنین از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان رسمی و قراردادی اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر می‌باشند که تعداد آنها برابر ۹۷ نفر است. در تحقیق حاضر با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری، شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه انتخاب گردید. طبق جدول کرجسی و مورگان و همچنین مقدار حجم جامعه، تعداد نمونه تحقیق، برای برابر ۷۸ نفر بدست آمد.

¹ General Health Questionnaire (GHQ)

² Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

³ Oxford Happiness Inventory (OHI)

تعهد سازمانی

تعهد را افراد مختلف به گونه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند که ذیلاً برخی از آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد: کانتر تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند. سالانیک تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی می‌داند، یعنی تعهد زمانی واقعیت می‌یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید (الحسینی، ۱۳۸۰: ۶۷).

مودی و همکارانش، تعهد را به عمل فراتر از وظایف مقررده اطلاق می‌نمایند. ابراز عملی تعهد، برای به انجام رسیدن فعالیت‌ها ضروری است و بخصوص در مشاغل کلیدی و حساس، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. کوک و وال نیز سه مفهوم وفاداری، احساس هویت و شناسایی و آمادگی را برای تعهد مطرح کرده‌اند (مجیدی، ۱۳۷۷: ۶۹).

رابطه سلامت روانی و شادکامی

در سال‌های اخیر رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان (به جای پرداختن به ناپهنجاری‌ها و اختلال‌ها) مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد هدف نهایی خود را شناسایی موضوع‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عواملی که موجب تطابق بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی می‌شود، بنیادی‌ترین موضوع مورد پژوهش این رویکرد است. از دیدگاه روانشناسان دو نوع شادکامی وجود دارد نوعی از آن رهگذر شرایط محسوس زندگی زناشویی، تحصیل، شغل،

از طریق نرم افزار SPSS به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف و آزمون همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده خواهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

تعاریف مفهومی

سلامت روانی

سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴)، سلامت روانی را به عنوان حالتی از بهزیستی که در آن فرد توانمندی خود را شناخته از آنها به نحو موثر و مولد استفاده کرده و برای اجتماع خویش مفید است تعریف می‌کند. به طور کلی بهداشت روانی ایجاد سلامت روان به وسیله پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، کنترل عوامل موثر بروز آن، تشخیص زودرس، پیشگیری از عوامل ناشی از برگشت بیماری‌های روانی و ایجاد محیط سالم در برقراری روابط صحیح انسانی است (مقائلو و وفایی، ۱۳۸۸: ۱۵).

شادکامی

به عقیده آرجیل و کراسلند (۱۹۸۹)، شادکامی از سه مولفه عمده تشکیل شده است:

- ۱- فراوانی و درجه عاطفه مثبت یا شعور و شغف؛
- ۲- سطح متوسط رضایت خاطر یا خشنودی در طول یک دوره؛
- ۳- غیبت احساسات منفی چون افسردگی و اضطراب.

موجود در سازمان مانند شیوه رهبری، اعتماد و اشتراک دانش است. برای افزایش کارایی سازمان باید دلبستگی شغلی و احساس نیاز به شغل و رضایتمندی و خشنودی از شغل را افزایش داد. این همان چیزی است که معمولاً از آن به عنوان تعهد سازمانی یاد می‌کنیم.

پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، در نظر گرفتن سه عامل اساسی تعهد سازمانی را به این صورت تعریف می‌کنند: عقیده قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام تلاش از دل و جان برای سازمان و تمایل قوی به حفظ عضویت در سازمان. همچنین عده‌ای معتقدند تعهد سازمانی ارتباط کارکنان با سازمان را معین و تصمیم آنها را بر ماندن یا قطع ارتباطشان با سازمان مشخص می‌کند. از آنجا که سلامت روانی نقش عمده‌ای در کارکرد در تمام زمینه‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی دارد شادکامی ناشی از قضاوت و داوری انسان درباره چگونگی گذران زندگی است. این نوع داوری از بیرون به فرد تحمیل نمی‌شود، بلکه حالتی است درونی که از هیجان‌های مثبت تأثیر می‌پذیرد. بر این اساس شادکامی بر نگرش و ادراکات شخصی مبتنی است و بر حالتی دلالت می‌کند که مطبوع و دلپذیر است و از تجربه هیجان‌های مثبت و خشنودی که از زندگی نشأت می‌گیرد (Hills & Argyle, 2001: 1357-1364).

یافته‌های تحقیق

قبل از تعیین نوع نتایج به خصوص در آزمون‌های مقایسه‌ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم، بنابراین از آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌کنیم:

آسایش و به طور کلی امکانات مالی و رفاهی حاصل می‌گردد که به آن وجه عینی شادکامی می‌گویند و نوع دیگر متأثر از حالات درونی و ادراکات شخصی است که شادکامی ذهنی یا احساس شادکامی تعبیر می‌شود. شواهد موجود گویای آنند که احساس شادکامی مولد انرژی، شور و نشاط و حرکت و پویایی است و همچون سپری می‌تواند آدمی را در برابر استرس‌ها و مشکلات محافظت و سلامت جسمی و روانی او را تضمین کند. شناسایی عوامل مرتبط با شادکامی کار چندان ساده‌ای نیست (Deneve & Cooper, 1998: 197-229).

سلامت روانی به نحوه تفکر، احساس و عمل اشخاص بستگی دارد. به طور کلی افرادی که از سلامت روانی برخوردار هستند، نسبت به زندگی نگرش مثبت دارند. آماده برخورد با مشکلات زندگی هستند. در مورد خود و دیگران احساس خوبی دارند. در محیط کار و روابطشان مسئولیت‌پذیر می‌باشند. زیرا وقتی از سلامت روانی برخوردار باشیم انتظار بهترین چیزها را در زندگی داریم و آماده برخورد با هر حادثه‌ای هستیم. ما با آموختن ویژگی‌های سلامت روانی بهتر می‌توانیم به روح و روان متعادل و شاد دست یابیم. سلامت روانی در بسیاری از موارد مانند سلامت جسمی است و باید به آن توجه کافی داشت. سلامت روانی برای خوشبختی انسان ضروری‌اند. رسیدن به سلامت روانی به هیچ وجه تصادفی نیست، نیل به این هدف با صرف زمان و زحمت محقق می‌شود. همچنین نباید فراموش کرد که اعتماد به نفس، کلید سلامت روانی است (رحیمیان بوگر و اصغرنژاد، ۱۳۸۷: ۳۹). تعهد سازمانی یک ساخت روانی است که اشاره به وفاداری فرد به سازمان و اهداف آن دارد و متأثر از سایر مؤلفه‌های



جدول ۳) ضریب همبستگی پیرسون برای سوال اول فرعی تحقیق

تعهد سازمانی				شاخص متغیر
std. Error of the Estimate	R Square	Sig	ضریب پیرسون R	
۰/۱۸۲	۰/۲۰۷	۰/۰۰۹	۰/۴۵۵	علائم جسمانی
۰/۲۰۹	۰/۰۵۱	۰/۰۱۴	- ۰/۲۲۷	اضطراب و بی‌خوابی
۰/۲۵۹	۰/۰۲۱	۰/۱۱۴	- ۰/۱۴۸	اختلال در کارکرد اجتماعی
۰/۱۹۷	۰/۱۰۱	۰/۰۰۱	- ۰/۳۱۹	علائم افسردگی

نتایج آزمون رگرسیون سوال اول فرعی تحقیق نشان می‌دهد:

الف) بین علائم جسمانی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی با بهبود علائم جسمانی شخص، تعهد سازمانی وی نیز افزایش می‌یابد ($R=0/455$) و ($\text{Sig} < 0/05$).

ب) بین علائم اضطراب و بی‌خوابی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه معکوس وجود دارد. یعنی با افزایش اضطراب و بی‌خوابی شخص، تعهد سازمانی وی کاهش می‌یابد ($R = -0/227$) و ($\text{Sig} < 0/05$).

ج) بین علائم اختلال در کارکرد اجتماعی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه‌ای وجود ندارد ($\text{Sig} > 0/05$).

د) بین علائم افسردگی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه معکوس وجود دارد. یعنی با افزایش افسردگی شخص، تعهد سازمانی وی کاهش می‌یابد ($R = -0/319$) و ($\text{Sig} < 0/05$).

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر $P\text{-Value} > 0/05$ باشد وضعیت آن شاخص نرمال خواهد بود.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر $P\text{-Value} < 0/05$ باشد وضعیت آن شاخص غیرنرمال خواهد بود.

جدول ۲) آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف-اسمیرنوف)

مؤلفه	Z آماره K-S	سطح معنا داری (Sig) P-Value	وضعیت	آزمون همبستگی
پرسشنامه سلامت روانی	۲/۲۳۸	۰/۷۶۲	نرمال	پیرسون
پرسشنامه شادکامی	۲/۴۲۹	۰/۵۹۱	نرمال	پیرسون
پرسشنامه تعهد سازمانی	۲/۶۱۵	۰/۶۴۴	نرمال	پیرسون

به منظور بررسی سوالات تحقیق از نظر معناداری آماری نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول بالا خلاصه نتایج آزمون اسمیرنوف-کولموگروف را نمایان می‌سازد. چنان که مشاهده می‌شود طبق آزمون مربوطه، تمامی مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها نرمال می‌باشند. بنابراین در محاسبات معنادار بودن آزمون فرضیه‌ها باید از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

یافته‌های مربوط به سوال اول فرعی تحقیق

بین مؤلفه‌های سلامت روانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟



ه) بین خلق مثبت با تعهد سازمانی پرسنل رابطه‌ای وجود ندارد ($\text{Sig} > 0/05$).

یافته‌های مربوط به سوال اصلی تحقیق

فرضیه اصلی بین سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول ۵) ضریب همبستگی پرسنل برای سوال اصلی تحقیق

تعهد سازمانی				شاخص
std. Error of the Estimate	R Square	Sig	ضریب همبستگی پرسنل R	متغیر
۰/۲۶۲	۰/۲۲۱	۰/۰۰۹	۰/۴۷۱	سلامت روانی
۰/۱۵۹	۰/۳۷۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱۶	شادکامی

جدول ۶) تحلیل رگرسیون خطی برای سوال اصلی تحقیق

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	۳/۶۶	۰/۲۰۲	-	۲۸/۱۹۲	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۱/۸۹	۰/۱۲۷	۰/۴۷۱	۱۹/۲۹۷	۰/۰۰۹
شادکامی	۲/۲۱	۰/۰۹۱	۰/۶۱۶	۲۴/۴۸۱	۰/۰۰۱

نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد ($\text{Sig} < 0/05$)، از آنجایی که مقدار سطح احتمال کوچکتر از ۵ صدم درصد گردید. در نتیجه: بین سلامت روانی و شادکامی با تعهد کاری کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد حال با توجه به مقادیر ضریب همبستگی می‌توان گفت شدت رابطه شادکامی بیشتر از شدت رابطه سلامت روانی می‌باشد.

یافته‌های مربوط به سوال دوم فرعی تحقیق

بین مولفه‌های شادکامی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول ۴) ضریب همبستگی پرسنل برای سوال دوم فرعی تحقیق

تعهد سازمانی				شاخص
std. Error of the Estimate	R Square	Sig	ضریب همبستگی پرسنل R	متغیر
۰/۱۷۷	۰/۰۷۷	۰/۰۰۱	۰/۲۷۹	رضایت از زندگی
۰/۳۱۱	۰/۰۰۸	۰/۰۱۷	۰/۱۹۲	حرمت خود
۰/۳۲۶	۰/۰۱۲	۰/۱۱۹	۰/۱۱۴	بهبودی فاعلی
۰/۱۵۵	۰/۱۱۳	۰/۰۰۸	۰/۳۳۷	رضایت خاطر
۰/۲۴۴	۰/۰۰۶	۰/۱۰۷	-۰/۰۸۱	خلق مثبت

نتایج آزمون رگرسیون سوال دوم فرعی تحقیق نشان می‌دهد:

الف) بین رضایت از زندگی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه مستقیم دارد. یعنی با بهبود رضایت از زندگی شخص، تعهد سازمانی وی نیز افزایش می‌یابد ($R=0/279$) و ($\text{Sig} < 0/05$).

ب) بین حرمت شخص با تعهد سازمانی پرسنل رابطه مستقیم دارد. یعنی با افزایش حرمت شخص، تعهد سازمانی وی نیز افزایش می‌یابد ($R=0/192$) و ($\text{Sig} < 0/05$).

ج) بین بهبود فاعلی با تعهد سازمانی پرسنل رابطه‌ای وجود ندارد ($\text{Sig} > 0/05$).

د) بین رضایت خاطر شخص در تعهد سازمانی پرسنل رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش رضایت خاطر شخص، تعهد سازمانی وی نیز افزایش می‌یابد ($R=0/337$) و ($\text{Sig} < 0/05$).

پیشنهادات و نتیجه گیری

با توجه به آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی، آمارها نشان می‌دهد ۵۹ نفر پاسخ دهندگان مرد و ۱۹ نفر زن بودند که می‌توان گفت اکثر پاسخ دهندگان را آقایان تشکیل می‌دادند. در مورد وضعیت تأهل پرسنل، آمارها نشان می‌دهد که ۶۶ نفر متأهل و ۱۲ نفر مجرد می‌باشند که می‌توان نتیجه گرفت اکثریت افراد، متأهل بودند. در شاخص سن، ۳ نفر زیر سن ۲۵ سال، ۱۱ نفر بین سن ۲۵ تا ۳۴ سال، ۳۴ نفر بین سن ۳۵ تا ۴۵ سال، ۲۳ نفر بین سن ۴۵ تا ۵۵ سال و ۷ نفر بالاتر از ۵۵ سال می‌باشند. که می‌توان نتیجه گرفت اکثریت افراد، در رده ۳۵ تا ۴۵ سال و کمترین دسته مربوط به پرسنل زیر سن ۲۵ سال می‌باشند. همچنین در مورد تحصیلات افراد می‌توان اظهار نمود که از مجموع ۷۸ نفر، ۳ نفر دارای مدرک دیپلم، ۱۱ نفر دارای سطح تحصیلات فوق دیپلم، ۴۶ نفر دارای سطح تحصیلات لیسانس، ۱۴ نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۴ نفر دارای تحصیلات دکتری می‌باشند که می‌توان نتیجه گرفت اکثریت افراد، دارای مدرک لیسانس و کمترین دسته مربوط به پرسنل دارای مدرک دیپلم می‌باشند.

فرضیه اول فرعی تحقیق نشان داد که:

بین علائم جسمانی با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه مستقیم وجود دارد.

بین علائم اضطراب و بی‌خوابی، علائم افسردگی با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه معکوس وجود دارد.

بین علائم اختلال در کارکرد اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه‌ای وجود ندارد.

بر این اساس پیشنهاد می‌شود:

افراد تا حد امکان اضطراب و بی‌خوابی را از خود دور کنند و سرحال در محیط کار حاضر شوند.

فرد باید در محیط کار خود را سرگرم کار کند تا کمتر دچار افسردگی شود.

سوال دوم فرعی تحقیق نشان داد که:

بین رضایت از زندگی، حرمت شخص، رضایت خاطر کارکنان، رابطه مستقیم وجود دارد.

بین بهزیستی فاعلی، خلق مثبت با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه‌ای وجود ندارد.

بر این اساس پیشنهاد می‌شود:

در محیط گرم خانواده به شادی و فعالیتهای مفرح بپردازند تا روحیه رضایت از زندگی در آنها بیشتر شود.

در محیط کاری، احترام متقابل را رعایت کنند و در صورت ایجاد محیط دوستانه در خارج از اداره، مسائل کاری را با مسائل شخصی درگیر نکنند.

نتیجه سوال اصلی تحقیق، بیانگر این بود که بین سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد. این نتیجه با مطالعات داخل کشور حیدری (۱۳۹۱)، و حقیقی (۱۳۸۵)، و همچنین مطالعات خارج

کشور گارباسکی (۲۰۱۳)، برنات (۲۰۱۲)، مک گری و کاستا (۲۰۰۹)، در یک راستا می‌باشد.

الف) پیشنهاد، براساس یافته‌های تحقیق

سوال اصلی تحقیق نشان داد که:



۲- الوانی، مهدی (۱۳۷۲)، **آسیب‌شناسی گروه‌اندیشی در تصدیه‌م‌بیم-گیری**، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسایل اداری ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

۳- بشارت، مهدی (۱۳۸۶)، «تاب‌آوری و آسیب‌پذیری و سلامت روان»، **مجله علوم روانشناسی بالینی**، شماره ۲۴.

۴- جوکار، بهاره و سعید، سپهری (۱۳۸۵)، «رابطه‌ی شادی و شیوه‌های گزینش»، **مجله مطالعات روانشناختی**، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، دوره‌ی ۲، شماره‌ی ۳ و ۴، ۱۳۸-۱۲۵.

۵- رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها**، مترجمین: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگ.

۶- رایس، فلیپ (۱۳۸۷)، **رشد انسان**، مترجم: مهشید فروغان، تهران: انتشارات الماس.

۷- رحیمیان بوگر، ابراهیم و علی، اصغرنژاد (۱۳۸۷)، «رابطه سرسختی روانشناسی و خودتاب‌آوری با سلامت روان در جوانان»، **مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران**، سال ۱۴.

۸- ریو، جان (۱۳۸۲)، **انگیزش و هیجان**، مترجم: یحیی سید محمدی، تهران: نشر ویرایش.

۹- علیپور، فاطمه و مهدی، هریس (۱۳۸۶)، «اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایران»، **فصلنامه روانشناسی ایرانی**، سال ۳ (۱۲).

۱۰- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷)، «بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان»، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت**، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

۱۱- مقالو، محمود و آسیه، وفایی (۱۳۸۸)، «رابطه عوامل و وجوه الگوی پنج عامل شخصیت با شادکامی و سلامت روانی و جسمانی»، **مجله روان پزشکی و روانشناسی بالینی ایران**، سال ۱۵ (۳).

۱۲- میرزایی، فریبا و حانیه حاتمی (۱۳۸۹)، «رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی در دانشجویان»، **فصلنامه اندیشه و رفتار**، دوره ۵ (۱۷).

بین سلامت‌روانی و شادکامی با تعهدسازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود:

فراهم‌سازی جوی صمیمی بین پرسنل آموزش و پرورش از طریق برگزاری جشن‌ها و جنگ‌ها شادی مخصوص پرسنل آموزش و پرورش و خانواده‌هایشان.

پرسنل بیشتر به وضعیت جسمانی و روانی خویش برسند. فعالیت‌های ورزشی سبک و منظم در این راه مفید خواهد بود.

ب) پیشنهاد، بر اساس تجارب محقق

آموزش مهارت‌های زندگی به معلمان با برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت.

آموزش مهارت‌های روبرویی با مشکلات و انتخاب راه‌حل مناسب جهت حل مسئله.

تشکیل کارگاه‌های تخصصی شناخت و آموزش تاب‌آوری و شادکامی.

ج) پیشنهاد، برای محققان دیگر

پیشنهاد می‌شود تحقیق حاضر در بین معلمان مقاطع مختلف انجام شود و با هم مقایسه شود.

بررسی تأثیر تاب‌آوری و شادکامی بر رضایت شغلی پرسنل.

بررسی مقایسه‌ای تاب‌آوری و شادکامی بر تعهد سازمانی معلمان مرد و زن مقاطع متوسطه.

فهرست منابع

فارسی:

۱- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰)، **بالندگی سازمانی**، تهران: انتشارات بهارپه.



لاتین:

1- Deneve, K & Cooper, H (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 124(2).

2- Hills, P. & Argyle, M (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Journal of Personality and Individual Differences*. 31(8).

