

اثرات بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران

حمیدرضا صوفی^۱، کامبیز کامکاری^۲، حسن شعبانی^۳

چکیده

هدف: بررسی اثرات میزان بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران. **روش:** روش تحقیق، توصیفی از نوع زمینه‌یابی می‌باشد. جامعه تحقیق حاضر را تمامی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران تشکیل دادند. با پیروی از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (MMPI-2RF)، پرسشنامه رضایتمندی شغلی و پرسشنامه عملکرد که دارای روایی و اعتبار مطلوبی هستند، بود. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری نشان داد که با افزایش «نارسایی هیجانی»، «عملکرد شغلی» کاهش می‌یابد و با کاهش «نارسایی هیجانی»، «عملکرد شغلی» افزایش می‌یابد. همچنین، با افزایش «هیجانان مثبت» و «هیجانان منفی مختل‌کننده»، «عملکرد شغلی» کاهش می‌یابد و با کاهش «هیجانان مثبت» و «هیجانان منفی مختل‌کننده»، «عملکرد شغلی» افزایش می‌یابد. **نتیجه‌گیری:** در نهایت، مشخص گردید که با افزایش «رضایت از همکاران» و «رضایت از سرپرست»، «عملکرد شغلی» افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: بهداشت روانی، رضایتمندی شغلی، عملکرد، کارکنان بانک انصار



^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر
^۲ دکتری تخصصی روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر
^۳ دکتری تخصصی علوم تربیتی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

مقدمه

امروزه همگان بر اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند و از آن به عنوان سرمایه‌های فکری یاد می‌کنند که بهره‌وری سایر سرمایه‌های سازمان به میزان خبرگی و دانشگر بودن سرمایه انسانی بستگی دارد. استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسان‌ها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آنهاست (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۴).

در دنیای پرشتاب امروز هر فردی خواهان شغلی است که بتواند زندگی شخصی و کاری خود را بر اساس تناسب شخصیت خود پیوند دهد. در واقع می‌توان این‌گونه بیان کرد که از عوامل احساس امنیت و اعتماد به نفس، داشتن شغل و فعالیت اجتماعی است، زیرا در سایه این پدیده‌های مرتبط با شغل همانا ارضای انجام وظایف در متصدیان شغل نهفته است (عیدی، لقمانی و سرارودی، ۱۳۹۴).

یکی از شاخص‌های سازمانی مربوط به نیروی انسانی در سازمان‌ها، عملکرد شغلی می‌باشد. عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع بکار رفته می‌باشد و اثربخشی عبارت از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده. در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (دیانت نسب، جاویدی و بقولی، ۱۳۹۳). عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد. توان و تمایل فرد را عوامل اساسی در عملکرد و بهره‌وری فرد معرفی کرده‌اند. یعنی فرد تا چه اندازه توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام کارها را داشته و تا چه اندازه‌ای تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۲).

ارزیابی عملکرد در تسهیل اثربخشی سازمانی یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می‌شود. در سال‌های اخیر به نقش ارزشیابی عملکرد توجه زیادی معطوف شده است. به عقیده صاحب‌نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد می‌تواند انبوهی از مزیت‌ها را برای سازمان‌ها و کارکنان آنها ارزانی

دارد. رابرتس و پاولاک^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که ارزشیابی عملکرد برای مقاصد متعدد سرپرستی و توسعه‌ای از جمله، برای ارزشیابی عملکرد فردی بر حسب نیازهای سازمانی، پیش‌بینی بازخورد به کارکنان در جهت اصلاح یا تقویت رفتار آنها و تخصیص پاداش و ارتقای شغلی افراد، مورد استفاده قرار می‌گیرد (سعادت، ۱۳۸۹).

بنابراین، استقرار یک سیستم مدیریت صحیح عملکرد در هر سازمان و ایجاد تسهیلات اولیه استفاده از ابزارهای منطقی برای مدیران جهت کنترل کمیت و کیفیت کار در زمینه‌های مختلف، از جمله مسائل مهمی است که در اداره کردن هر سازمان به عنوان شالوده و زیربنای کار مورد بحث قرار می‌گیرد. کاربرد این ابزارها و ایجاد زمینه مناسب برای تحقق بخشیدن به روش‌های مختلف و انطباق آن با نیازهای واقعی سازمان، مدیران را قادر خواهد ساخت تا از منابع موجود در جهت افزایش کارایی و بالا بردن عملکرد کارکنان، بیشترین استفاده را به عمل آورند. از آنجایی که نیل به موفقیت در هر سازمان بستگی به استفاده بهینه از این ابزارهای علمی دارد و ایجاد هماهنگی و تحصیل همکاری‌های لازم را موجب می‌شود، لازم است تا مدیران در جستجوی این قبیل ابزارها باشند و به منظور حفظ و نگهداری نیروی انسانی از آنها استفاده کنند (اردستانی، ۱۳۹۲).

از سویی دیگر، متغیرهای مختلفی با عملکرد در ارتباط می‌باشند که از جمله آنها می‌توان به رضایت شغلی اشاره نمود؛ رضایت شغلی، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی دارد زیرا می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تأخیر و ... مؤثر باشد و در نهایت، بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر داشته باشد. رضایت شغلی باعث می‌شود عملکرد فرد افزایش یابد؛ فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت فیزیکی و روانی فرد تضمین گردد؛ روحیه او افزایش یابد؛ از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. همچنین، بهداشت روانی از نیازهای اساسی انسان است و نقش حیاتی دارد و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند. در مقابل، نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خاطر افتادن سلامت جسمانی و روانی نیروها می‌شود. مسلماً رضایت شغلی در رفتار عملی کارکنان اثر بسزایی دارد و به گونه مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی به منظور ارتقای شغلی نشان می‌دهد (فیروزجایی، ۱۳۹۲).

^۱ - Raberts & Pavlak

بیشتر افراد در مقایسه با هر هدف دیگری در زندگی، زمان بیشتری را صرف کار یا شغل خود می‌کنند؛ بنابراین به نظر می‌رسد که داشتن شغل و مهمتر از آن رضایت از شغل مورد نظر از عوامل اصلی سلامت روان در افراد باشد. رضایت شغلی^۱ شامل نیازها، ارزش‌ها، انتظارات و نگرش مثبت افراد نسبت به شغلشان است و متأثر از محیط کار و فضایی است که در آن فعالیت می‌کنند (جعفری، کمرزین، کردمیرزا و سیفی زاد، ۱۳۹۴).

رضایت شغلی مفهومی پیچیده است که با عوامل روانی، جسمی و اجتماعی مرتبط است. رضایت شغلی بالا یعنی اینکه یک فرد از شغلش رضایت کامل دارد، آن را دوست دارد و شغل برایش ارزش زیادی دارد (اله توکلی، شهامت و اوجی نژاد، ۱۳۹۴). رضایت شغلی به دلیل ضرورت آن برای متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت زندگی، سلامت ذهنی، عملکرد شغلی و غیره بسیار با اهمیت است (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴؛ سیمونه^۲ و همکاران، ۲۰۱۶؛ آیونو^۳ و همکاران، ۲۰۱۵).

یکی دیگر از متغیرهایی که به نظر می‌رسد با عملکرد افراد در سازمان‌ها در ارتباط است، سلامت روان^۴ می‌باشد. سلامت روان به عنوان درک ما از توانایی‌های خودمان، سازگاری با فشارهای عادی زندگی، بهره‌وری شغلی و سهمیم بودن در اجتماع تعریف شده است (هیلی و لینک^۵، ۲۰۱۲). سلامت روان، هماهنگی بین ارزش‌ها، علایق و نگرش افراد و یک برنامه واقع‌بینانه برای دستیابی به اهداف و مفاهیم زندگی است و همچنین ظرفیتی برای رشد فردی محسوب می‌شود (فلاحیان، آقایی، آتش پور و کاظمی، ۱۳۹۳).

توجه به ابعاد بهداشت روانی افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند. دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر توانایی‌های نیروها در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق‌پذیری آنها با محیط متغیر است؛ در این میان توجه به ابعاد شخصیتی افراد باعث می‌شود تا کارکنان به تناسب خود در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و بدین طریق بر کارایی خود و اثربخشی سازمان بیفزایند (امیرنژاد و محسنی نسب، ۱۳۸۶).

^۱ - job satisfaction

^۲ Simone & et al.

^۳ Ioannou & et al.

^۴ Mental Health

^۵ Healy & Link

در زمینه رضایت شغلی، بهداشت روانی و اثرات آن‌ها بر عملکرد تحقیقات متعددی صورت گرفته که می‌توان به تحقیق دستورانی و پوریوسف (۱۳۹۱) تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان» اشاره نمود و مطرح نمودند که سلامت روان کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی تأثیر ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان و همچنین تأثیر ویژگی شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است. به استثنای ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن، سایر ویژگی‌های شخصیتی، برونگرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد و ویژگی شخصیتی دلپذیری نسبت به سایر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معکوس دارد و خرده مقیاس‌های سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد به گونه‌ای که خرده مقیاس افسردگی نسبت به سایر خرده مقیاس‌های سلامت عمومی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

سهامی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی نشان دادند که سلامت روان می‌تواند در میزان کارایی عملکرد کارکنان نقش داشته باشد. همچنین آزادی و عیدی (۱۳۹۴) در پژوهشی دریافتند رضایت شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. همچنین، در تحقیق کامکاری (۱۳۸۲) پیرامون «بررسی شاخص‌های بهداشت روانی کارکنان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی» مطرح نمود که محیط خانوادگی نامطلوب و فشارآورهای شغلی و سازمانی از جمله عوامل مؤثر بر بهداشت روانی بوده و براحتی می‌تواند مشکلات روانشناختی را در کارکنان پتروشیمی ایجاد نماید و متخصصین باید اقدامات بهداشت روانی اولیه را برای کاهش عوارض مخرب فشارآورهای شغلی، سازمانی و خانوادگی انجام دهند.

با توجه به تحقیقات انجام شده هنوز هم نمی‌توان به ارتباط بین متغیرهای مذکور پرداخت و ابهاماتی پیرامون اثرات بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران وجود دارد و تحت‌عنوان منبع مساله پژوهش حاضر شناخته می‌شود که با کسب اطلاعات بنیادی در زمینه بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی، می‌توان راهکارهای مناسبی را اتخاذ کرد. بدین ترتیب سؤالات تحقیق به شرح زیر مطرح می‌شود:

سؤال اصلی

- به چه میزان بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟

سؤال‌های فرعی

- به چه میزان نارسایی‌های سه‌گانه بر عملکرد فنی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان نارسایی‌های سه‌گانه بر عملکرد ادراکی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان نارسایی‌های سه‌گانه بر عملکرد انسانی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان مقیاس‌های بالینی بر عملکرد فنی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان مقیاس‌های بالینی بر عملکرد ادراکی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان مقیاس‌های بالینی بر عملکرد انسانی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان رضایتمندی شغلی بر عملکرد فنی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان رضایتمندی شغلی بر عملکرد ادراکی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟
- به چه میزان رضایتمندی شغلی بر عملکرد انسانی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران مؤثر است؟

روش پژوهش

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر هیچ‌کدام از متغیرهای تحقیق دستکاری نشده و تنها به ارتباط بین متغیرهای عملکرد، بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی در کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران پرداخته شده است. لازم به ذکر است از آنجایی که در تحقیقات توصیفی توان دستکاری متغیرهای مستقل وجود ندارد و در تحقیق فوق نیز پژوهشگر به دستکاری متغیر مستقل اقدام ننموده است، بنابراین، استفاده از طرح تحقیق توصیفی از نوع زمینه‌یابی مهر تأییدی بر این ادعا است. از این‌رو، به اثرات بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران پرداخته می‌شود.

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران تشکیل دادند. لازم به ذکر است از آنجایی که دسترسی به تمامی اعضاء جامعه امکان‌پذیر بوده و تهیه فهرستی از افراد جامعه موجود می‌باشد، مطرح می‌شود که جامعه پژوهش حاضر در حیطه جوامع محدود^۱ قرار می‌گیرد. در تحقیق حاضر نیز با توجه به اینکه از یک گروه تحت عنوان کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران، استفاده به عمل آمده است و جامعه آماری نیز در حیطه جوامع محدود جای می‌گیرد و همچنین، با توجه به اینکه در تحقیقات توصیفی تعداد حجم نمونه ۱۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه مکفی ملاحظه می‌شود (دلاور، ۱۳۷۶)، از این‌رو، با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس از بین کارکنان تعداد ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و به اجرای پرسشنامه‌های تحقیق پرداخته گردید.

ابزارهای مورد استفاده در تحقیق حاضر فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (*MMPI-2RF*)، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه عملکرد بودند که ویژگی‌های روان‌سنجی آن به شرح زیر عنوان می‌شوند:

فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا-۲ (*MMPI-2RF*): این پرسشنامه را در سال ۱۹۳۸ مک کین لی و هتوی^۲، پرسشنامه شخصیتی *MMPI* به جهانیان عرضه کردند. در راستای روایی محتوایی ابزار مزبور، از روش کلیدی کلیدگذاری تجربی استفاده شده و روایی افتراقی بین بیماران بستری در بخش روانپزشکی و مراجعین یا ملاقات‌کنندگان این افراد انجام گرفت. پس از مدتی بر روی موارد پرسشنامه، بازبینی صورت گرفت و نسخه دوم *MMPI* در سال ۱۹۹۰ تدوین شد. هشت سال بعد، اصلاحات جزئی بر روی نسخه *MMPI-2* صورت گرفته و در سال ۱۹۹۸، این نسخه تدوین شد. این آزمون دارای ده خرده‌مقیاس بالینی، چهارده خرده‌مقیاس محتوایی و هشت خرده‌مقیاس تکمیلی بود.

نسخه مزبور در ایران توسط یعقوبی در سال ۱۳۸۰ در انستیتوی علوم پزشکی ایران ترجمه و انطباق-یابی گردید و پس از استانداردسازی آن، به‌عنوان دقیق‌ترین پرسشنامه شخصیتی در زمینه روان‌درمانی و مشاوره مطرح گردید. علاوه بر آن وزیری و لطفی (۱۳۷۹)، نیکخو و کامکاری (۱۳۸۱) و پاشا شریفی (۱۳۸۲) در جوامع متفاوت به بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه مزبور پرداختند و ضرایب اعتبار بالاتر از ۰/۸۰ را با شیوه‌های آزمون-بازآزمون و تجانس درونی عنوان کردند. همچنین، روایی ملاکی با تأکید بر

^۱ - limit

^۲ - McKean lee, Hathaway

تشخیص‌های روان‌پزشکی و پرسشنامه مزبور، معرف روایی *MMPI-2* در ایران بوده است.

در سال ۲۰۰۳، تحولات چشمگیری در سنجش نوین رخ داد و مقیاس‌های بالینی این پرسشنامه تغییر یافت. این روند ادامه داشت تا در سال ۲۰۰۸، انجمن روان‌شناسان آمریکا و کمیسیون بخش روانشناسی از *MMPI-2RF* به‌عنوان کاملترین ابزار طلایی^۱ یاد کردند. امروزه این آزمون به‌عنوان کاملترین ابزار روانشناختی است که نه تنها نیمرخ شخصیتی بلکه اختلالات شخصیتی و آسیب‌شناسی روانی را تحت عنوان عوارض روانشناختی در پنجاه مقیاس بالینی با پنج نوع فرم متفاوت نیمرخ شخصیتی ارائه می‌دهد.

بوچر^۲ (۲۰۰۳) و پس از آن بن پورات و تلکن (۲۰۰۸) عنوان نمودند که باید از *MMPI-2RF* به‌عنوان رویکرد نوین در بخش روانشناختی بهره‌مند شد. زیرا با مقیاس‌های بالینی دقیق، عوارض روانشناختی، مشکلات جسمانی با ریشه روانشناختی، اختلالات شخصیت و از همه مهمتر با مشکلات روانشناختی سطوح مرتبط با ضرورت برای مشاوره و روان‌درمانی ارائه می‌کند.

با توجه به نتایج تحلیل‌های عامل تأییدی و بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل، مشخص گردیده‌است که ابزار مزبور از روایی‌سازه مطلوبی برخوردار است. علاوه بر آن با رجوع به تشخیص‌های روانپزشکی و ابزارهای موازی، دارای روایی ملاکی بالایی است. همچنین، تمامی پنجاه خرده‌مقیاس بالینی از ضرایب اعتبار بالاتر از ۰/۸۰ برخوردار است.

در ایران *MMPI-2RF* توسط کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۸) ترجمه و انطباق‌یابی گردیده است که جامعه مورد بررسی عبارتند از: جامعه ورزشکاران تیم ملی، کارکنان سازمانهای مختلف از جمله پلیس، شهرداری، ستاد مبارزه با مواد مخدر و ... دانشجویان، شهروندان ساکن در تهران و شهرستانهای مختلف کشور، افراد دارای مشکلات بالینی از جمله اسکیزوفرنیا، وسواس، افسرده، مضطرب و ... معلمان و ... رواسازی و اعتباریابی شده است. ضرایب اعتبار برای مقیاس‌های بالینی (پنجاه خرده‌مقیاس) بالاتر از ۰/۸۰ بود که این اقدام از طریق روش آلفا کرونباخ، دونیمه‌کردن و ضریب ثبات با تأکید بر آزمون-بازآزمون صورت گرفت و نشان‌دهنده ضرایب اعتبار مطلوب بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از تحلیل عامل سلسله‌مراتبی متعامد برای بررسی روایی سازه، ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روایی هملاکی از نوع همزمان، روایی تشخیصی با استفاده از روش فاصله اطمینان، روش

^۱ - golden instrument

^۲ - Butcher

نمودار پراکنش و ضریب حساسیت و وضوح‌گرایی استفاده شده است.

با مصاحبه بالینی سی نفری که دو مرتبه مورد آزمون قرار گرفتند، دلایل مستند و معتبری پیرامون روایی ملاکی به دست آمد. این اقدام از طریق محاسبه همبستگی بین رتبه‌های دانشجویان در مصاحبه بالینی با تأکید بر خرده مقیاس‌های بالینی RC1 تا RC9 و نتایج حاصله از پرسشنامه به دست آمد که دامنه ضرایب این همبستگی بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۵ بود. پژوهشگران عنوان نمودند که آزمون فوق از اعتبار و روایی مقبولی برخوردار است و در ایران کاربردهای مناسبی برای سنجش روانشناختی صورت می‌دهد.

این آزمون با تأکید بر قانون بازآزمایی مجدد در استاندارد سازی آزمون‌های روانشناختی توسط شاهین طبع و همکاران (۱۳۸۸) در دانشگاه علوم انتظامی، مورد اعتبارسنجی و سنجش‌روایی قرار گرفت و با حجم نمونه ۲۰۰ نفر از دانشجویان سال اول تا چهارم، ضرایب اعتبار فراتر از ۰/۸۰ بدست آمد. همچنین نتایج حاصل تحلیل عامل تأییدی با شاخص شبلر- هولز و نیکویی برازش استاندارد شده در سطح $\alpha=0.05$ معنی دار بود و نشان‌دهنده روایی سازه این ابزار در ایران می‌باشد. آزمون مزبور که در ایران استاندارد شده است، دارای ۳۳۸ سؤال بوده و از طریق نرم افزار پیشرفته به سرعت نمره‌گذاری شده و می‌تواند برای هر آزمودنی، پنج نیم‌رخ مجزای در راستای ارائه خدمات پیشگیری، راهنمایی و مشاوره ارائه دهد. این آزمون در حیطه پرسشنامه‌های دوگزینه‌ای قرار دارد.

پرسشنامه رضایتمندی شغلی: این پرسشنامه دارای ۴۹ سؤال می‌باشد که خرده‌مقیاس‌های محتوای شغل، سرپرستی، مزایا و پرداخت و همکاران را شامل می‌شود. پرسشنامه فوق بر اساس شاخص‌های طراحی شغل و ویژگی‌های کارکنان پتروشیمی، ساختارسازی، رواسازی و اعتباریابی شده است و از روایی سازه، محتوایی و ظاهری برخوردار می‌باشد. علاوه بر آن ضرایب اعتبار بدست آمده پرسشنامه رضایتمندی شغلی در تحقیق حاضر با روش دو نیمه کردن در جدول زیر مطرح شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

میزان	تعداد	سطوح
۰/۸۶	۱۳	محتوای شغل
۰/۹۴	۱۴	سرپرستی
۰/۷۶	۱۰	مزایا و پرداخت
۰/۹۰	۱۲	همکاران
۰/۸۳	۴۹	کل

از این رو، می‌توان عنوان نمود که پرسشنامه رضایتمندی شغلی دارای روایی و اعتبار مقبولی است و با توجه به مفروضات مقیاس لیکرت در دامنه یک تا چهار بر اساس شدت، بگونه‌ای عینی نمره‌گذاری می‌شود. این آزمون را می‌توان به صورت گروهی اجرا کرد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد مدیران شامل ۳۶ سؤال می‌باشد که با توجه به طیف لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم را در بر می‌گیرد. این پرسشنامه نیز که توسط سورونو (۱۹۹۹)، ساختارسازی شده است، دارای روایی و اعتبار مطلوبی است. بدین ترتیب که با استفاده از روش دو نیمه کردن^۱ رقم ۰/۷۹ محاسبه شده است. همچنین، پرسشنامه فوق در ایران توسط عنایتی (۱۳۸۲)، مورد اعتباریابی واقع شده و با استفاده از روش آلفای کرانباخ رقم ۰/۷۸ را بدست آورده است. همچنین در این تحقیق مجدداً با استفاده از روش آلفای کرانباخ، اعتبار پرسشنامه محاسبه شده و رقم ۰/۸۰ بدست آمده است.

با توجه به اینکه ابزار مورد استفاده در تحقیق حاضر پرسشنامه می‌باشد که طیف اندازه‌گیری شاخص‌های مورد بررسی کمی و پیوسته بوده و در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شوند و جامعه آماری تحقیق حاضر را نیز تمامی کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران تشکیل می‌دهند، پس از استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی همچون شاخص‌های گرایش مرکزی (نما، میانه میانگین)، شاخص‌های پراکندگی (دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های توزیع (خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی) به منظور تعیین نرمال بودن توزیع متغیرها، با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری جهت اثرات بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران استفاده شده است.

^۱ - Spilit Half

یافته های پژوهش

جدول ۱: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش بینی «عملکرد انسانی» از طریق مقیاس های «نارسایی های سه گانه»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳۳۵/۱۶	۳	۴۴۵/۰۵	۱۶۹	۰/۰۴۹
باقیمانده	۱۸۳	۱۱۶	۱۶۵/۳۷	۲	
	۱۹۱۸۳				

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می شود ارتباط معنی داری بین مقیاس های «نارسایی های سه گانه» با «عملکرد انسانی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می شود و توان پیش بینی «عملکرد انسانی» از طریق مقیاس های «نارسایی های سه گانه» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۱

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
عملکرد انسانی	نارسایی هیجانی	-۰/۲۰	-۱/۶۵	۰/۱۰۱
	نارسایی تفکر	-۰/۱۸	-۲/۰۶	۰/۰۴۱
	نارسایی رفتاری	۰/۱۱	۰/۹۰	۰/۳۶۹

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی داری بین «نارسایی تفکر» با «عملکرد انسانی»، مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «نارسایی تفکر»، «عملکرد انسانی» کاهش می یابد و با کاهش «نارسایی تفکر»، «عملکرد انسانی» افزایش می یابد.

جدول ۲: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش بینی «عملکرد فنی» از طریق مقیاس های «نارسایی های سه گانه»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۷۱۷۰/۴۴	۳	۲۳۹۰/۱۵	۴/۲۵	۰/۰۰۷
باقیمانده	۱۵۴	۱۱۶	۵۶۱/۲۳		
	۶۵۱۰۳				

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «نارسایی‌های سه-گانه» با «عملکرد فنی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق مقیاس‌های «نارسایی‌های سه‌گانه» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۲

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد فنی	نارسایی هیجانی	-۰/۱۵	-۱/۳۹	۰/۰۰۵
	نارسایی تفکر	-۰/۰۱	-۰/۱۹	۰/۸۴۶
	نارسایی رفتاری	-۰/۱۹	-۱/۵۹	۰/۱۱۳

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «نارسایی هیجانی» با «عملکرد فنی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «نارسایی هیجانی»، «عملکرد فنی» کاهش می‌یابد و با کاهش «نارسایی هیجانی»، «عملکرد فنی» افزایش می‌یابد.

جدول ۳: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق مقیاس‌های «نارسایی‌های سه‌گانه»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۱۲/۳۸	۳	۳۷/۴۶	۱/۳۹	۰/۰۴۹
باقیمانده	۳۱۲۶/۹۳	۱۱۶	۲۶/۹۵		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «نارسایی‌های سه-گانه» با «عملکرد ادراکی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق مقیاس‌های «نارسایی‌های سه‌گانه» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد ادراکی	نارسایی هیجانی	-۰/۰۴	-۰/۳۴	۰/۷۳۰
	نارسایی تفکر	-۰/۱۶	-۱/۷۹	۰/۰۰۶
	نارسایی رفتاری	-۰/۰۷	-۰/۵۶	۰/۵۷۳

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «نارسایی تفکر» با «عملکرد ادراکی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «نارسایی تفکر»، «عملکرد ادراکی» کاهش می‌یابد و با کاهش «نارسایی تفکر»، «عملکرد ادراکی» افزایش می‌یابد.

جدول ۴: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق مقیاس‌های «نارسایی‌های سه‌گانه»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۱۲۵۵/۵۴	۳	۳۷۵۱/۸۴	۵/۰۵	۰/۰۰۲
باقیمانده	۸۶۰۴۶/۷۸	۱۱۶	۷۴۱/۷۸		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «نارسایی‌های سه‌گانه» با «عملکرد شغلی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق مقیاس‌های «نارسایی‌های سه‌گانه» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۴

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	نارسایی هیجانی	-۰/۲۳	-۱/۹۷	۰/۰۵۱
	نارسایی تفکر	۰/۰۴	۰/۴۶	۰/۶۴۴
	نارسایی رفتاری	-۰/۱۲	-۱/۰۷	۰/۲۸۷

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «نارسایی هیجانی» با «عملکرد شغلی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «نارسایی هیجانی»، «عملکرد شغلی» کاهش می‌یابد و با کاهش «نارسایی هیجانی»، «عملکرد شغلی» افزایش می‌یابد.

جدول ۵: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد انسانی» از طریق مقیاس‌های «بالینی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۴۹۴/۲۷	۹	۲۷۷/۱۴	۶۹	۰/۰۵۹
باقیمانده	۱۸۰۲۴/۷۱	۱۱۰	۱۶۳/۸۶	۱/	

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «بالینی» با

«عملکرد انسانی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد انسانی» از طریق مقیاس‌های «بالینی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۵

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
	ضعف روحیه	۰/۰۸	۰/۷۷	۰/۴۴۳
	شکایات جسمانی	-۰/۱۴	-۱/۲۸	۰/۲۰۱
	هیجانان مثبت پایین	۰/۱۶	۱/۱۸	۰/۲۴۰
	بدبینی	۰/۱۶	۱/۵۴	۰/۱۲۴
عملکرد انسانی	رفتار ضداجتماعی	۰/۰۱	۰/۱۱	۰/۹۱۳
	عقاید گزند و آزار	-۰/۰۴	-۰/۴۴	۰/۶۶۰
	هیجانان منفی مختل کننده	-۰/۴۷	-۳/۳۲	۰/۰۰۱
	تجارب عجیب و غریب	-۰/۲۷	-۲/۰۱	۰/۰۴۸
	فعالیت‌گرایی هیپومانیک	-۰/۰۲	-۰/۱۹	۰/۸۴۳

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «هیجانان منفی مختل کننده» و «تجارب عجیب و غریب» با «عملکرد انسانی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «هیجانان منفی مختل کننده» و «تجارب عجیب و غریب»، «عملکرد انسانی» کاهش می‌یابد و با کاهش «هیجانان منفی مختل کننده» و «تجارب عجیب و غریب»، «عملکرد انسانی» افزایش می‌یابد.

جدول ۶: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق مقیاس‌های «بالینی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۹۲۷۶/۶۶	۹	۱۰۳۰/۷۴	۱/۸۰	۰/۰۴۶
باقیمانده	۶۲۹۹۷/۳۳	۱۱۰	۵۷۲/۷۰		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «بالینی» با «عملکرد فنی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق مقیاس‌های «بالینی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۶

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
	ضعف روحیه	-۰/۲۳	-۲/۱۱	۰/۰۳۶
	شکایات جسمانی	۰/۰۶۴	۰/۵۶	۰/۵۷۴
	هیجانان مثبت پایین	۰/۲۳	۱/۶۷	۰/۰۹۷
	بدبینی	-۰/۰۸	-۰/۸۵	۰/۳۹۶
عملکرد فنی	رفتار ضداجتماعی	-۰/۱۰	-۰/۸۰	۰/۴۲۲
	عقاید گزند و آزار	۰/۰۸	۰/۷۹	۰/۴۳۰
	هیجانان منفی مختل کننده	-۰/۰۶	-۰/۴۳	۰/۶۶۷
	تجارب عجیب و غریب	-۰/۰۱	-۰/۰۴	۰/۹۶۲
	فعالیت‌گرایی هیپومانیک	-۰/۰۱	-۰/۱۴	۰/۸۸۸

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «ضعف روحیه» با «عملکرد فنی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «ضعف روحیه»، «عملکرد فنی» کاهش می‌یابد و با کاهش «ضعف روحیه»، «عملکرد فنی» افزایش می‌یابد.

جدول ۷: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق مقیاس‌های «بالینی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۴۲/۸۲	۹	۲۶/۹۸	۰/۹۹	۰/۴۵۲
باقیمانده	۲۹۹۶/۵۰	۱۱۰	۲۷/۲۴		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «بالینی» با «عملکرد ادراکی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده نمی‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق مقیاس‌های «بالینی» وجود ندارد.

جدول ۸: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق مقیاس‌های «بالینی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۳۳۷۵/۰۹	۹	۱۴۸۶/۱۲	۱/۹۴	۰/۰۵۲
باقیمانده	۸۳۹۲۷/۲۳	۱۱۰	۷۶۲/۹۷		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مقیاس‌های «بالینی» با «عملکرد شغلی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد شغلی»

از طریق مقیاس‌های «بالینی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۸

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
	ضعف روحیه	-۰/۱۹	-۱/۷۴	۰/۰۸۴
	شکایات جسمانی	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۹۷۴
	هیجانات مثبت پایین	۰/۲۷	۱/۸۹	۰/۰۵۰
	بدبینی	-۰/۰۳	-۰/۳۳	۰/۷۳۷
عملکرد شغلی	رفتار ضداجتماعی	-۰/۰۶	-۰/۴۹	۰/۶۱۹
	عقاید گزند و آزار	۰/۰۶	۰/۶۳	۰/۵۲۹
	هیجانات منفی مختل کننده	-۰/۲۵	-۱/۷۶	۰/۰۵۰
	تجارب عجیب و غریب	۰/۰۹	۰/۶۶	۰/۵۰۸
	فعالیت‌گرایی هیپومانیک	-۰/۰۲	-۰/۲۰	۰/۸۳۸

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معنی‌داری بین «هیجانات مثبت پایین» و «هیجانات منفی مختل کننده» با «عملکرد شغلی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «هیجانات مثبت پایین» و «هیجانات منفی مختل کننده»، «عملکرد شغلی» کاهش می‌یابد و با کاهش «هیجانات مثبت پایین» و «هیجانات منفی مختل کننده»، «عملکرد شغلی» افزایش می‌یابد.

جدول ۹: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد انسانی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزا N	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۰۱۱/۰۱	۴	۷۵۲/۷۵	۱۹۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۷۵۰۷	۱۱۵	۱۵۲/۲۴	۴	

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «رضایت شغلی» با «عملکرد انسانی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد انسانی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۹

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان ن	سطح معنی‌داری
عملکرد انسانی	رضایت از محتوای شغل	-۰/۱۶	۶۱/۱	۰/۱۰۹
	رضایت از همکاران	۰/۰۶	۵۷/۱	۰/۵۶۴
	رضایت از سرپرست	۰/۲۲	۳۲/۱	۰/۰۲۲
	رضایت از مزایا و پرداخت	۰/۱۸	۱۸۸/۱	۰/۰۶۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «رضایت از سرپرست» با «عملکرد انسانی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «رضایت از سرپرست»، «عملکرد انسانی» افزایش می‌یابد و با کاهش «رضایت از سرپرست»، «عملکرد انسانی» کاهش می‌یابد.

جدول ۱۰: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان ن	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۴۲۱/۶۷	۴	۱۳۵۵/۴۱	۳۳/۱	۰/۰۵۶
باقیمانده	۳۲/۳۲	۱۱۵	۵۸۱/۳۲	۲	
	۶۶۸۵۲				

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «رضایت شغلی» با «عملکرد فنی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۱۰

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد فنی	رضایت از محتوای شغل	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۹۷۰
	رضایت از همکاران	۰/۲۸	۲/۴۴	۰/۰۱۶
	رضایت از سرپرست	۰/۱۱	۱/۱۷	۰/۲۴۱
	رضایت از مزایا و پرداخت	-۰/۰۲	-۰/۲۶	۰/۷۹۳

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «رضایت از همکاران» با «عملکرد فنی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «رضایت از همکاران»، «عملکرد فنی» افزایش می‌یابد و با کاهش «رضایت از همکاران»، «عملکرد فنی» کاهش می‌یابد.

جدول ۱۱: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۸۰/۴۳	۴	۴۵/۱۰	۱/۶۹	۰/۱۱۵۶
باقیمانده	۳۰۵۸/۸۹	۱۱۵	۲۶/۵۹		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «رضایت شغلی» با «عملکرد ادراکی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده نمی‌شود و توان پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی» وجود ندارد.

جدول ۱۲: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۷۸۲۹/۰۷	۴	۱۹۵۷/۲۷	۲/۵۱	۰/۰۴۵
باقیمانده	۸۹۴۷۳/۲۴	۱۱۵	۷۷۸/۰۲		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «رضایت شغلی» با «عملکرد شغلی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق مؤلفه‌های «رضایت شغلی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۱۲

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	رضایت از محتوای شغل	-۰/۰۶	-۰/۵۷	۰/۵۶۵
	رضایت از همکاران	۰/۲۴	۲/۱۱	۰/۰۳۶
	رضایت از سرپرست	۰/۱۹	۱/۹۷	۰/۰۵۰
	رضایت از مزایا و پرداخت	۰/۰۴	۰/۴۰	۰/۶۸۵

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «رضایت از همکاران» و «رضایت از سرپرست» با «عملکرد شغلی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «رضایت از همکاران» و «رضایت از سرپرست»، «عملکرد شغلی» افزایش می‌یابد و با کاهش «رضایت از همکاران» و «رضایت از سرپرست»، «عملکرد شغلی» کاهش می‌یابد.

جدول ۱۳: رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد انسانی» از طریق «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۳۲۱/۸۴	۱	۱۳۲۱/۸۴	۸/۱۲	۰/۰۰۵
باقیمانده	۱۹۱۹۷/۱۴	۱۱۸	۱۶۲/۶۸		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد انسانی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود و پیش‌بینی «عملکرد انسانی» از طریق «رضایت شغلی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۱۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد انسانی	رضایت شغلی	۰/۲۵	۲/۸۵	۰/۰۰۵

با توجه به ضریب رگرسیون تک‌متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضریب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد انسانی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «رضایت شغلی»، «عملکرد انسانی» افزایش می‌یابد و با کاهش «رضایت شغلی»، «عملکرد انسانی» کاهش می‌یابد.

جدول ۱۴: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۲۳۶/۴۷	۱	۳۲۳۶/۴۷	۵/۵۳	۰/۰۲۰
باقیمانده	۶۹۰۳۷/۵۱	۱۱۵	۵۸۵/۰۶		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد فنی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق «رضایت شغلی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضریب رگرسیون مرتبط با جدول ۱۴

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد فنی	رضایت شغلی	۰/۲۱	۲/۳۵	۰/۰۲۰

با توجه به ضریب رگرسیون تک‌متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضریب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد فنی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «رضایت شغلی»، «عملکرد فنی» افزایش می‌یابد و با کاهش «رضایت شغلی»، «عملکرد فنی» کاهش می‌یابد.

جدول ۱۵: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۵۷/۵۶	۱	۱۵۷/۵۶	۶/۰۳	۰/۰۱۵
باقیمانده	۳۰۸۱/۷۵	۱۱۸	۲۶/۱۱		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، مطرح می‌شود ارتباط معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد ادراکی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق «رضایت شغلی» وجود دارد. بنابراین، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول زیر عنوان می‌شود:

ضریب رگرسیون مرتبط با جدول ۱۵

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد ادراکی	رضایت شغلی	۰/۲۲	۲/۴۵	۰/۰۱۵

با توجه به ضریب رگرسیون تک‌متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضریب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد ادراکی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «رضایت شغلی»، «عملکرد ادراکی» افزایش می‌یابد و با کاهش «رضایت شغلی»، «عملکرد ادراکی» کاهش می‌یابد.

جدول ۱۶: رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۰۹۴/۶۵	۱	۱۰۹۴/۶۵	۱/۳۴	۰/۲۴۹
باقیمانده	۹۶۲۰۷/۶۷	۱۱۸	۸۱۵/۳۱		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «عملکرد شغلی» در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده نمی‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد شغلی» از طریق «رضایت شغلی» وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مفاهیم کار (شغل) و زندگی بیشترین و قویترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آنها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود. اما این تعادل خود به خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زیان‌های جبران ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. از این‌رو، بررسی رضایتمندی شغلی و بهداشت روانی افراد شاغل در حیطه‌های مختلف و اثرات آنها بر روی عملکرد شغلی ضروری و با اهمیت است.

از این‌رو، در تحقیق حاضر به بررسی «اثرات بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران» پرداخته شده است و با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری به بررسی اثرات بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی بر عملکرد کارکنان بانک انصار شعبه استان تهران

پرداخته شده است که یافته‌های تحقیق که یافته‌های تحقیق با توجه به سؤالات تحقیق، نشان داد که ارتباط منفی معنی‌داری بین «نارسایی هیجانی»، «هیجان‌ات مثبت پایین» و «هیجان‌ات منفی مختل-کننده» با «عملکرد شغلی»، مشاهده می‌شود. همین‌طور یافته‌ها نشان داد که بین «رضایت شغلی»، «رضایت از همکاران» و «رضایت از سرپرست» با «عملکرد شغلی»، «عملکرد انسانی»، «عملکرد ادراکی» و «عملکرد ادراکی» رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همین‌طور یافته‌ها نشان داد که ارتباط منفی معنی‌داری بین «نارسایی هیجانی» با «عملکرد فنی»، «نارسایی تفکر» با «عملکرد ادراکی»، «نارسایی تفکر» با «عملکرد انسانی»، «ضعف روحیه» با «عملکرد فنی»، مقیاس‌های «بالینی» با «عملکرد ادراکی»، «هیجان‌ات منفی مختل‌کننده» و «تجارب عجیب و غریب» با «عملکرد انسانی»، وجود دارد. همچنین بین «رضایت از همکاران» با «عملکرد فنی»، «رضایت شغلی» با «عملکرد ادراکی»، «رضایت از سرپرست» با «عملکرد انسانی» رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات پلاتیس^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، سهامی و همکاران (۱۳۹۴)، آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، کامکاری (۱۳۸۲) و عباسی (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

در این راستا سهامی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که سلامت روان می‌تواند در میزان کارایی عملکرد کارکنان نقش داشته باشد. آزادی و عیدی (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی دریافتند رضایت شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد. همچنین پلاتیس و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافت رضایت شغلی می‌تواند در ارتقاء عملکرد شغلی نقش داشته باشد.

در راستای تبیین این نتایج فیشر و هاننا^۲ (۱۹۹۸) رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت‌مطلوبی را برای فرد تامین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت‌مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می‌آید. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه وفاداری و علاقه مندی کارکنان به سازمان مطبوعشان را موجب می‌گردد.

اگر کسی به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری‌اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. به عکس، اگر کسی از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش

¹ Platis & et al

² Fisher and Hanna

دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود؛ بدین ترتیب افسردگی و فرسودگی می‌تواند در نهایت عملکرد را کاهش دهد.

همین‌طور رضایت شغلی احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد. این احساس از عوامل مهم موفقیت بوده و عاملی است که موجب افزایش بهره‌وری، کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود. نتایج مطالعات نشان می‌دهد کسانی که از رضایت شغلی برخوردارند، کارایی بیشتری دارند و در حرفه خود به مدت طولانی‌تری باقی می‌مانند. قدر مسلم، رضایت شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقا، علاقه، رشد و افزایش کارایی شخص در یک حرفه است (عیدی، لقمانی و سرارودی، ۱۳۹۴) و بدین سان می‌توان در نظر گرفت وجود رضایت شغلی در کارکنان به بهبود عملکرد و کارایی در سطح سازمان‌ها منجر شود و هنگامی که کارکنان از کار خود لذت می‌برند، زندگی خصوصی آنها (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد، این افراد نگرشی مثبت‌تر به زندگی می‌دهند و از نظر روانی جامعه را سالم‌تر می‌نمایند. یک نیروی کار راضی به خاطر کاهش غیبت (و نیز از آن جهت که سلامت افراد به سبب هزینه‌های بیمارستانی به نفع سازمان است) باعث افزایش بازدهی خواهد شد.

همین‌طور از آنجا که هر انسان سالم و واجد سلامت روان، مسئولیت زندگی و رفتارش را می‌پذیرد و به شکل بهنجار و مسئولانه رفتار می‌کند، با واقعیت‌ها به صورت واقع‌گرایانه روبرو می‌شود و در نتیجه در محیط کار خود می‌تواند با واقعیت‌های کاری خود سازگارتر بوده و بر استرس‌ها و مشکلات شغلی به گونه‌ای بهینه فائق آید. از سوی دیگر از آنجا که افراد با سلامت روان به دلیل داشتن صفاتی همچون احساس شایستگی، احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی و منظم و مرتب بودن، طبیعی است که در محل کار از رضایت شغلی مناسبی برخوردار باشند (کارس و همکاران، ۲۰۰۴) و همه این موارد می‌تواند زمینه‌ساز بهبود عملکرد افراد شود.

سلامت روان، حالتی از سلامتی عاطفی و اجتماعی است که در آن فرد از توانایی‌های خویش آگاهی می‌یابد و قادر است با استرس و فشارهای معمول زندگی تطابق حاصل کند و به گونه‌ای مفید و سازنده به اشتغال پردازد و به عنوان بخشی از جامعه با دیگران مشارکت و همکاری کند. سلامت روان، شامل افزایش توانایی‌های افراد و جامعه و قادرسازی آن‌ها در دستیابی به اهداف مورد نظر است و بدین ترتیب فردی که دارای سلامت روانی باشد همواره میل به مشارکت اجتماعی و غایت‌مداری در او وجود دارد که در این ارتباط وظیفه‌شناسی وی در سطح سازمان می‌تواند به بهبود عملکرد منجر شود.

بهداشت و سلامت جسمی و روانی افراد در جنبه‌ای دیگر زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی، افزایش

بازده، عملکرد و رضایت شغلی تأثیر دارد. افراد سالم دارای بصیرت نفس هستند، ضعف‌ها و توانایی‌های خود را می‌شناسند. آنان نسبت به دیگران احساس مسئولیت دارند؛ دارای آرامش هستند؛ احساس ایمنی می‌کنند و در رویارویی با کشمکش‌ها و تهدیدها، شکیبایی و توانایی از خود نشان می‌دهند؛ لذا بدیهی است چنین افرادی در محیط کار از بازده و عملکرد مناسبی برخوردار باشند.

همچنین مطرح می‌شود شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد؛ زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند. شخصیت همچنین یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای است که هر فردی با چه شغلی سازگارتر است؛ زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم است و توجه به آن می‌تواند اثرات ویژه‌ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان هر سازمان داشته باشد آنچه که در این بین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، این است که شغل فرد باید زمینه مناسبی را جهت نیازهای عاطفی، شخصی و اجتماعی او فراهم سازد (سعادت، ۱۳۸۹).

با توجه به اینکه مشاغل مختلف و حتی تخصص‌های موجود در یک شغل زمینه‌های عاطفی متفاوتی دارند و نقش تفاوت‌های فردی در نحوه انتخاب شغل و انواع مشاغل انتخاب شده، غیر قابل اجتناب است، لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل و همچنین در کارایی و عملکرد شغل در زندگی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (بابائیان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳).

منابع

- اردستانی؛ سارا السادات، (۱۳۹۲)، بررسی اثر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان بانک ملی شعب غرب. آزادی، رسول؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲ (۸)، ۱۱-۲۴.
- اله توکلی، غلامرضا؛ شهامت، نادر؛ اوجی نژاد، احمدرضا. (۱۳۹۴). رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶ (۱)، ۲۱۳-۲۲۷.

امیرنژاد، قنبر، محسن ینسب، محمدحسین، (۱۳۸۶). بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی (نظریه جان هالند) دبیران مدارس راهنمایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۸۶-۸۵، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان.

بائیان؛ علی، سامانی؛ یوسف، کرمی؛ ذبیح‌اله، (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. نشریه علمی- ترویجی، سال نهم، شماره ۳۷، پاییز ۱۳۹۳.

بریری؛ ماهرخ، (۱۳۸۴). بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی.

جعفری، عیسی؛ کمزرین، حمید؛ کردمیرزا، عزت‌الله؛ سیفی زاده، ولی. (۱۳۹۴). نقش بهزیستی معنوی و راهبردهای مقابله با استرس در پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۴ (۱)، ۵۸-۵۰.

دستورانی؛ مهران، پوریوسف؛ سیاوش، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ششم، شماره ۲۰.

دیانت نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت‌اله؛ بقولی، حسین. (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۴ (۱۵)، ۷۵-۸۹.

سعادت؛ اسفندیار. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت، چاپ نهم.

سهامی، لیبا؛ اکبری، روناک؛ سهامی گیلان، علی. (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت روانی و انگیزش شغلی با کارایی عملکرد کارکنان ادارات حلال احمر استان کرمانشاه. سومین کنفرانس ملی روان‌شناسی و علوم رفتاری.

ضیاءپور؛ آرش. (۱۳۹۲). بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در نزد پرستاران شاغل بیمارستان‌های شهرستان کرمانشاه در سال ۱۳۹۱. فصلنامه علوم پیراپزشکی و توانبخشی، دوره ۲، شماره ۲، پاییز ۱۳۹۲.

عباسی؛ کریم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان.

عطار؛ حمید. (۱۳۸۴). بررسی میزان بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی کارکنان پتروشیمی شیراز. انستیتو روان پزشکی ایران.

- علیرضایی؛ نفیسه، مساح؛ هاجر، اکرمی؛ ناهید. (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲.
- عیدی، حسین؛ لقمانی، محسن؛- سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره یازده، شماره بیست و دوم، ۲۰۱-۲۱۰.
- فلاحیان، رویا؛ آقایی، اصغر؛ آتش پور، سید حمید؛ کاظمی، آذر. (۱۳۹۳). تأثیر آموزش بهزیستی روان شناختی بر سلامت روان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵ (۲)، ۱۴-۲۴.
- فیروزجایی؛ عبدالحسین. (۱۳۹۲). نقش خدمات رفاهی و مزایا بر میزان رضایت شغلی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش اسلامشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.
- کامکاری؛ کامبیز. (۱۳۸۲). بررسی شاخص های بهداشت روانی کارکنان و شناسایی عوامل موثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی، طرح پژوهشی با نظارت اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی
- نیرمانی؛ محمد، خانابازاده؛ مژگان، فرزانه؛ سعید. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل. مجله علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره هفتم، شماره اول.
- نظری، فرهاد؛ سوری، ابودر؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۴). پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱ (۲۱)، ۱۷۵-۱۸۴.
- مرزآبادی؛ اسفندیار، طرخورانی؛ حمید. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان. مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲.
- Foko Lieutes, & Nikle. (2001). Response to chronic illness. Analysis of psychological and physiological adoption; journal of nursing research
- Healy, L. M., & Link, R. J. (2012). Hand book of international social work, Human Rights, Development and The Global Profession, Oxford University Press, Inc.
- Ioannou, P., Katsikavali, V., Galanis, P., Velonakis, E., Papadatou, D., Sourtzi, P., (2015). Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-Related Quality of Life. Safety and Health at Work, 6 (4), 324-328.
- Jante, Bogg & Cary, Cooper. (2001). Job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior civil servants. Jorunal of work and organization Psychology, 17, 134-148.

Joseph; G. Hromco. (2002). Mental health case management: characteristics, job function and occupational stress.

Kohasa; S. C. (2001). Stressful life events and health: An ingviry into hard hines. Journal of personality and social psychology.

National institute for occupational safety and health. (2002). what is Job Stress, 48; 24-42.

Platis, Ch., Reklitis, P., Zimeras, S., (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. Social and Behavioral Sciences, 175, 480-487.

Powell & Envight .(2000). Definition of occupational stress. Annals of emergency medicine: 15: 36 -539.

Simne, S. D., Cicotto, G., Lampis, J., (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. In Press, Corrected Proof — Note to users

