

## فصل نامه دانش شناسی

(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

سال سیزدهم، شماره ۵۱، زمستان ۱۳۹۹، از صفحه ۷۶ الی ۸۶

# بررسی رابطه سلامت روان با عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران)

فاطمه زهرا شکری افرا<sup>۱</sup> | مجید ساکی<sup>۲\*</sup>

۱. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ایران fatemehshokri14000131@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری گروه روانشناسی عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاسوس گرجستان، تفلیس، گرجستان (نویسنده مسئول)

majidsakib1400@gmail.com

تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۱/۳۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۱۶

## چکیده

**مقدمه:** هدف از انجام این مطالعه تعیین رابطه سلامت روان با عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور بود.

**روش پژوهش:** روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، کمی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی و میدانی از نوع همبستگی بود.

۳۵ نفر مدیر کتابخانه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند که با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس (به این دلیل که تمام جامعه قابل دسترسی نبودند) حجم نمونه ۲۰ نفر برآورد گردید. به منظور انجام مطالعه از دو پرسشنامه استاندارد سلامت روان گلدبرگ و عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون رگرسیون و توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ انجام شد.

**یافته‌ها:** در این مطالعه ۲۰ نفر از مدیران مشارکت داشتند ۴۲/۱ درصد از پاسخگویان را مردان و ۵۷/۹ درصد را زنان تشکیل دادند. با توجه به شاخص‌های آمار توصیفی سلامت روان در مدیران در سطح بالا و عملکرد شغلی در سطح ضعیف به دست آمد. همچنین با توجه به نتایج ضریب همبستگی رابطه بین سلامت روان و عملکرد شغلی یک رابطه مستقیم معنی‌دار به دست آمد.

**نتیجه‌گیری:** به منظور افزایش عملکرد شغلی مدیران و افزایش عوامل موثر بر سلامت روان، مدیران کتابخانه‌های دانشگاه باید از طریق بهبود ارتباطات و روابط بین فردی، محیط کاری را اصلاح نمایند. اعمال مدیریت صحیح منابع انسانی و حمایت‌های اجتماعی و انگیزشی، بهبود امکانات و برنامه‌ریزی در جهت فراهم آوردن شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار نیز می‌تواند نقش بسزایی داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** سلامت روان، عملکرد مدیران، کتابخانه‌ها، دانشگاه‌های آزاد اسلامی، شهر تهران.

## مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است. در حقیقت سازمان‌ها هستند که رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می‌دهند. انسان‌ها گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی هستند، آنانند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق اهداف سازمان را میسر می‌سازند (آزما، شعبانی کلانه ملامحمد قلی، ۱۳۹۴). بر طبق دیدگاه هرسی و بلانچارد موفقیت سازمان‌ها به استفاده کارآمد از منابع انسانی بستگی دارد (میرعرب، عزیزی، مرادی، ۱۳۹۳). از سوی دیگر نیز انسان‌های سالم گردانندگان موفق‌تری هستند، این صحت و سلامت هم از لحاظ جسمی و هم از حیث روانی بسیار حائز اهمیت است.

از دیدگاه روانشناسی محیط یکی از عوامل مهم ایجاد رفتار است و با بهداشت روانی فرد رابطه مستقیم دارد، از سوی دیگر هر فرد با تاریخچه خانوادگی و آموزشی خود به نحوه خاصی به محرک‌های محیطی پاسخ می‌دهد، بنابراین همانطور که می‌دانیم نحوه رفتار افراد گوناگون در شرایط مختلف با هم متفاوت است. به عنوان مثال فردی ممکن است با از دست دادن شغلش دچار افسردگی شود و دیگر تمایل انجام هیچ کاری نداشته باشد ولی در مقابل فرد دیگری با تلاش بیشتر به دنبال شغل بهتری بگردد (احتشام‌زاده، ۱۳۹۲).

بهداشت روانی در واقع قدرت سازگاری فرد با افراد و محیط‌های مختلف و همچنین تصمیم‌گیری کارآمد و صحیح در برابر محرک‌های مختلف محیطی و دادن پاسخ درست به آن محرک‌ها می‌باشد که نتیجه آن داشتن قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب در شرایط گوناگون می‌باشد (هارتر، اسمیت، کیز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

مشاغل بخش مهمی از زندگی انسان‌ها هستند. اشتغال به کار همراه با ایجاد یک منبع درآمد به افراد کمک می‌کند تا خواسته‌های شخصی خود را برآورده ساخته، شبکه‌های اجتماعی تشکیل داده و به جامعه خدمت کنند. اما گاهی به علت عوامل متعدد در محیط کار از جمله درخواست‌های مختلف، فشار برای

انجام سریع کار، انتظارات همکاران، دیر رسیدن به سر کار و غیره عواملی هستند که می‌توانند فرد را در معرض استرس قرار دهد (پالاهنگ، عظیمی و زارعان، ۱۹۹۹).

استرس تا حدی که فرد را در جریان کاری که بر عهده دارد هوشیار نگه دارد، مفید است و انسان با روبه‌رو شدن با استرس به آن دسته از الگوهای رفتاری روی می‌آورد که قبل از آن برایش کارایی نداشته است. برای برخی افراد استرس محرکی است که انجام بعضی کارها را حتمی می‌سازد (ویترز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱)، اما گاهی در برخی افراد دیگر، به سبب فشارهای روانی کار، فرسودگی شغلی یا کارزدگی ایجاد شده و شخص توان مقابله با آن را نداشته و می‌تواند به راحتی زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد. فشار بیش از حد کاری باعث فرسودگی روانی می‌شود، حالتی که با خستگی روحی و نگرش‌های منفی و بدبینانه نسبت به خود و دیگران همراه می‌باشد (وورال و کوپر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

بهداشت روانی در محیط کار یعنی پیشگیری از پیدایش مشکلات روانی در کارکنان و سالم سازی فضای روانی کار، به نحوی که هیچ یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محل کار گرفتار آسیب روانی نشوند، هر یک از کارکنان از فعالیت‌ها و محل کار خود احساس رضایت کنند و علاقمند به آن محل باشند (لینک، فالان، برنسامان، استیو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹).

مدیران و کارکنان باید با آگاهی از میزان تحمل نسبت به سطح استرس‌پذیری خود و بکارگیری راه کارهای عملی برای افزایش قدرت تحمل و فشارپذیری فردی خود قدم برداشته و در راستای سالم‌سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی سازمانی حرکت کنند تا انرژی‌هایی که ناخواسته صرف تنش‌های محل کار می‌شود برای ارتقای کمیت و کیفیت و تحقق اهداف سازمان مربوطه به کار گرفته شود (نوگوس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱).

از جمله محرک‌های محیطی فشارزای مهمی که می‌تواند فشار روانی مزمنی را پدید آورد، نوع شغلی است که شخص به آن اشتغال دارد و از آنجایی که ارتقای سلامت روان افراد یک

2. Vittersø

3. Voral & Cooper

4. Link, Phalan, Berensaman, Steeve

5. Abo

1. Harter, Smichmit, Keynz

عملکردشان مشاهده کرد (گیسون، ایناوانسیچ، دونلی، کونرپاسک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد. کمپ بل<sup>۴</sup> برای این باور است که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد. طبق آمار می‌توان به ۸۰ درصد مردم از طریق محیط‌های کاری دسترسی داشت و به همین دلیل برنامه‌های سلامت در موقعیت محیط کار یکی از مداخلات اساسی ارتقای سلامت محسوب می‌شود (دانا و گریفین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹) از آنجا که رفتارهای پرخطر در فضایی جدای از اجتماع، محله و محیط کار یاد گرفته نمی‌شود، دوری جستن از این رفتارها و ترویج رفتارهای سالم در اجتماعاتی مانند محیط کار موفقیت بیشتری دارد (هارتر، اسمیت و کیز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). کارکنان به عنوان گروه می‌توانند افکار و احساسات خود را به شکل بهتری در میان بگذارند و فرصت بحث درباره مسائل بین‌فردی، همکاری و مشارکت را خواهند داشت (نوگوس، هولگیت، فری، مک‌کارتی و بریت ویت<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱).

در خصوص ارتباط بین سلامت روان و عملکرد کارکنان تحقیقات مختلفی انجام شده است که مهم‌ترین آن‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان" بیان داشتند که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی شخصیتی معلمان رابطه ای معنادار وجود دارد. تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از ابعاد ویژگی‌های شخصیت، «برون‌گرایی»، «روان‌رنجوری» و «وجدانی بودن»، سلامت روان و برون‌گرایی و روان‌رنجوری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. احتشام‌زاده (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی‌گری سلامت روان و راهبردهای مقابله" بیان داشت که احساس انسجام هم به واسطه

جامعه به‌خصوص اقبال سازنده آن لازمه پویایی و بالندگی آن جامعه است (کیز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). به طور کلی تنش یا فشار روانی یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی در سال‌های اخیر بوده است و قرن اخیر را عصر فشار روانی نامیده‌اند. تنش شغلی حالتی است که در آن عوامل مرتبط با شغل با سلامت جسمی و روان شناختی افراد تداخل می‌نماید. در چهل سال گذشته تاکنون نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که فشارهای روانی مربوط به کار فقط علت بیماری و غیبت نیستند، بلکه بر جا به جایی کارکنان و کاهش کارآمدی و عملکرد آن‌ها در سازمان نیز مؤثرند (سازمان بهداشت جهانی). برای مقابله با این مسئله چندین سال است که روش‌های مدیریت فشار روانی به منظور آموزش افراد جهت چگونگی پیشگیری، کاهش و هم‌چنین مقابله و سازگاری با فشار روانی تدوین گشته است (بامبا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

مدیریت فشار روانی در کار، فرآیند پیوسته‌ی نظارت، تشخیص و پیشگیری از محرک‌های تنش‌زای مفرط است که اثرات مضر بر بازدهی کارکنان و مدیران دارند. این محرک‌های تنش‌زا بیشتر تابع محیط و ادراک فرد از محیط هستند (وئوقی‌نیری، روح الهی و حمید، ۱۳۹۵). نارضایتی از شغل همبستگی بالایی با آشفتنگی‌های روانی از جمله افسردگی دارد. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های هر مدیری بهبود عملکرد شغلی کارکنان تحت امرش است. برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان به همان اندازه توجه به جنبه‌های عینی و فیزیکی، توجه به جنبه‌های روحی و روانی افراد نیز حائز اهمیت است (تابع بردبار، کاظمی، رنجبران، ۱۳۸۹).

بر اساس تحقیقات، بهداشت افراد می‌تواند در عملکرد شغلی آنها تأثیر مثبتی داشته باشد. بنابراین سلامت روان از مولفه‌های تاثیرگذار در بهبود عملکرد سازمانی است (احتشام‌زاده، ۱۳۹۲). عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چون بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه

3. Gibson, Inanvansich, Donly, Konerpasak

4. Campbel

5. Danna & Griffin

6. Harter, Schmidt & Keyes

7. Nugus, Holdgate, Fry, Forero, McCarthy & Braithwaite

1. Keyez

2. Bamba

ویژگی‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی سلامت روان می‌باشد و ابعاد انعطاف‌پذیری، توافق و مسئولیت‌پذیری از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد. میرزایی و گل پرور (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی" دریافتند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند.

ویترز (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای با عنوان سلامت روان و عملکرد شغلی نشان داد که سلامت روان پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد کارکنان است. نوگوس و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای نشان داد که ارتباط بین استرس شغلی و عملکرد کارکنان به صورت یک منحنی U شکل می‌باشد، بر این اساس افرادی که سطح متوسطی از استرس شغلی را داشتند، عملکرد شغلی شان نسبت به آن‌هایی که سطح استرس بالا و پایینی را داشتند، بهتر بود. بامبا (۲۰۱۶) در مقاله‌ای به بررسی رابطه استرس و روان با عملکرد شغلی پرداخت و نشان داد که کاهش استرس و بهبود سلامت روان می‌تواند به افزایش عملکرد شغلی کمک نماید. کوترا<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای نشان داد که اگر مدیران و کارکنان از سلامت روان بالاتری برخوردار باشند دارای عملکرد بهتری نیز هستند. هنکام، ریچارد، گریم<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای دریافتند که شرایط محیط کاری و بهبود عملکرد روانی نقش مهمی در عملکرد شغلی کارکنان در بخش دولتی دارد.

مرور پیشینه‌ها نشان می‌دهد عدم وجود سلامت روان در کارکنان باعث کاهش عملکرد شغلی آن‌ها شده و به نوعی سلامت روان عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید. در حقیقت سلامت روان پایین با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط داشته، که باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان سازمان، نیروی ابتکار و خلاقیت، تلاش افراد و کاهش بهره‌وری و افزایش تعداد حوادث می‌شود. به همین دلیل مطالعه سلامت روان هم در زمینه سلامت کارکنان و بهداشت روانی و هم در بررسی عملکرد افراد در سازمان‌ها دارای اهمیت زیادی است. با توجه به مطالبی

ی راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و مسأله‌مدار و سلامت عمومی و هم به طور مستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارد. به عبارت دیگر احساس انسجام از طریق راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی به عنوان میانجی، می‌تواند تأثیرگذاری بیشتری بر عملکرد شغلی داشته باشد. آزما و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان" نشان داد که بین سلامت روان کارکنان با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین تمام مؤلفه‌های سلامت روان با عملکرد شغلی کارکنان جامعه آماری مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. میرعرب و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان "پیش‌بینی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی" بیان داشتند که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان وظیفه رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داده است که از ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و وجدانی بودن سلامت روان را پیش‌بینی کرده‌اند و برون‌گرایی و روان‌رنجوری از توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردار بوده‌اند. وثوقی نیری، روح الهی و حمید (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان" بیان داشتند که بین استرس ناشی از محیط کار با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش استرس شغلی عملکرد شغلی کاهش می‌یابد. همچنین سلامت عمومی نقش واسطه‌ای در رابطه با استرس ناشی از محیط کار و عملکرد شغلی دارد.

تنکمانی، صفاری‌نیا و قبادی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان "پیش‌بینی عملکرد شغلی برحسب مؤلفه‌های شوخ طبعی و سلامت روان" دریافتند که از بین مؤلفه‌های شوخ طبعی و سلامت روان شوخ طبعی خود ارزنده سازانه، افسردگی و کارکرد اجتماعی، به صورت مثبت و معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نمودند.

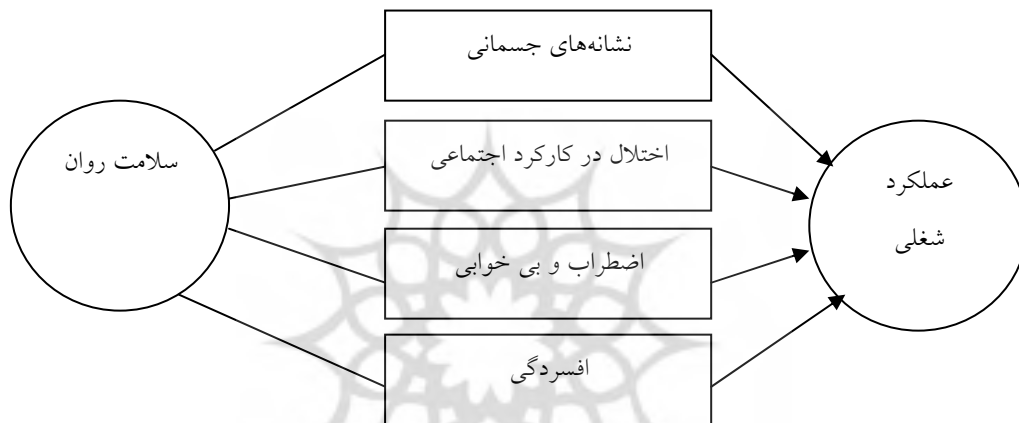
تنها و کاظمی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان "پیش‌بینی سلامت روان و عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان" دریافتند که ابعاد انعطاف‌پذیری، توافق و مسئولیت‌پذیری از ابعاد

1. Kotera

2. Hennkam, Richard, Gerima

۱. بین نشانه‌های جسمانی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین اختلال در کارکرد اجتماعی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین اضطراب و بی خوابی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین افسردگی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

که بیان شد، سلامت روان به عنوان جزء جدایی‌ناپذیر محیط‌های کاری محسوب می‌شود که همواره جنبه‌های فردی و شغلی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این موضوع در مقاله حاضر در کتابخانه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی در تهران بواسطه وجود وظایف گوناگون مدیران و گسترده‌گی فعالیت‌های آن‌ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت و فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر هستند:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

## روش پژوهش

دارای چهار زیرمقیاس نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی خوابی، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی است. در این پرسشنامه نمره کمتر بیانگر سلامت عمومی بالاتر می‌باشد. نقطه‌ی برش برای کل پرسش نامه، نمره ۲۳ و برای هر خرده مقیاس نمره ۶ می‌باشد که بالاتر از آنها نشان دهنده مشکلات روان شناختی است. تقوی ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس در جامعه ایرانی ۰/۹۰ و روایی آن را ۰/۵۵ گزارش نموده است. جهت بررسی روایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر از نظرات خبرگان و به منظور تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) از ۱۵ سوال تشکیل شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس چهار گزینه‌ای لیکرت (بندرت، گاهی، اغلب،

تحقیق حاضر با توجه به اهدافی که دارد جزء تحقیقات کاربردی و کمی بوده است و از نظر فرایند انجام کار جزء تحقیقات توصیفی و پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران بودند که تعداد آن‌ها ۳۵ نفر بود و با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس ۲۰ نفر به صورت هدفمند در دسترس جهت مطالعه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ (۱۹۷۲) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. نحوه توزیع پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی بوده است.

پرسشنامه سلامت روان (GHQ): این پرسش نامه توسط گلدبرگ در سال ۱۹۷۲ تنظیم شده است که ۲۸ ماده دارد و

شد که ۰/۷۸ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون‌های رگرسیون و نرم افزار SPSS۲۵ استفاده شده است.

### یافته‌ها

بر اساس یافته‌ها، ۲۰ نفر از مدیران کتابخانه‌ها در این مطالعه شرکت کردند. دو گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۵۰ سال به بالا، به ترتیب بیشترین و کمترین فراوانی را در بین گروه‌های سنی داشتند (۵۰/۸۲ درصد در مقابل ۴/۱۵ درصد). ۴۴/۲ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند و تنها ۵/۴ درصد مدرک تحصیلی دکتری داشتند. ۴۲/۱ درصد از پاسخگویان را مردان و ۵۷/۹ درصد از آن‌ها را زنان تشکیل دادند. همچنین ۸۰/۲ درصد از پاسخگویان متأهل و ۱۹/۸ درصد از آن‌ها مجرد بودند.

همیشه) تنظیم شده است. شیوه نمره‌گذاری آن نیز از ۱=بندرت تا ۴=همیشه خواهد بود. حداقل نمره در این آزمون ۱۵ و حداکثر آن ۶۰ خواهد بود. هر چه نمره به ۶ نزدیک‌تر باشد نشانه عملکرد شغلی مطلوب‌تر می‌باشد. عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان، مشاغلی را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند. از روایی صوری و روایی محتوایی برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده و طی آن از نظر اساتید و متخصصین بهره گرفته شده است. مقدار پایایی این پرسشنامه در مطالعه معماریاشی اول و همکاران (۱۳۹۱) از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۴ گزارش شده است. جهت بررسی روایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر از نظرات خبرگان و به منظور تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده

جدول ۱. یافته‌های جمعیت‌شناسی

درصد فراوانی	ویژگی جمعیت‌شناسی	
۵۷/۹	زن	جنسیت
۴۲/۱	مرد	
۴/۱۵	۳۰-۴۰	سن
۴۵/۰۳	۴۱-۵۰	
۵۰/۸۲	بالای ۵۰	
۱۹/۸	مجرد	وضعیت تأهل
۸۰/۲	متأهل	
۴۴/۲	لیسانس	تحصیلات
۵۰/۴	فوق لیسانس	
۵/۴	دکتری	

که در فرآیند پژوهش به آنها دست پیدا کرده‌ایم:

لازم است که در این بخش به تشریح داده‌هایی پرداخته شود

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمره سلامت روان و ابعاد آن و میانگین و انحراف معیار نمره عملکرد شغلی

متغیرها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	میانۀ (دامنه میان چارکی)	نمره قابل اکتساب
نشانه‌های جسمانی	۴۱	۱۱۱	۸۱/۷۵	۱۴/۴۰	۸۳(۲۲)	۲۶-۱۳۰
اختلال در کارکرد اجتماعی	۴۴	۹۹	۷۴/۳۳	۱۰/۵۴	۷۳(۹)	۲۲-۱۱۰
اضطراب و بی خوابی	۱۰	۴۱	۲۶/۰۹	۷/۷۹	۲۸(۱۰)	۹-۴۵
افسردگی	۱۱۴	۲۵۱	۱۸۲/۱۸	۲۸/۶۱	۱۸۴(۳۴)	۵۷-۲۵۸
عملکرد شغلی	۰	۴۵	۵/۷۹	۵/۵۴	۴(۱۱)	۰-۴۵

بر اساس یافته‌های به دست آمده، میانگین نمره سلامت روان  $۱۸۲/۱۸ \pm ۲۸/۶۱$  به دست آمد. سلامت روان در مدیران در سطح بالا است. از بین ابعاد سلامت روان، بالاترین میانگین نمره مربوط به نشانه‌های جسمانی  $۸۱/۷۵ \pm ۱۴/۴۰$  و پایین‌ترین میانگین نمره مربوط به اضطراب و بی خوابی  $۲۶/۰۹ \pm ۷/۷۹$  به دست آمده است. میانگین نمره عملکرد شغلی  $۵/۷۹ \pm ۵/۵۴$  به دست آمده است. نمره بین ۰ تا ۱۵ نشان‌دهنده عملکرد شغلی ضعیف است. عملکرد شغلی در مدیران ضعیف (در سطح پایین) است.

در این بخش به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است که با آزمون رگرسیون انجام شده است و ابعاد سلامت روان به شرح زیر در قالب چهار فرضیه مورد بررسی قرار گرفتند:

**فرضیه اول:** بین نشانه‌های جسمانی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه دوم:** بین اختلال در کارکرد اجتماعی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین اضطراب و بی خوابی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه چهارم:** بین افسردگی و عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس یافته‌های به دست آمده، رابطه بین سلامت روان و عملکرد شغلی یک رابطه مثبت و مستقیم معنی‌دار است ( $R=۰/۳۱۸$ ). بین تمامی ابعاد ۴ گانه سلامت روان شغلی (نشانه‌های جسمانی، اختلال در کارکرد اجتماعی، اضطراب و بی‌خوابی و افسردگی) و عملکرد شغلی یک رابطه مستقیم مثبت معنی‌دار به دست آمده است. در این میان رابطه نشانه‌های جسمانی و عملکرد شغلی قوی‌تر است ( $R=-۰/۳۶۳$ ). رابطه اضطراب و بی‌خوابی و عملکرد شغلی (نسبت به سه مؤلفه دیگر) ضعیف‌تر است ( $R=-۰/۱۶۴$ ).

جدول ۳. ضریب همبستگی سلامت روان و ابعاد آن و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	افسردگی	اضطراب و بی‌خوابی	اختلال در کارکرد اجتماعی	نشانه‌های جسمانی	
				۱	نشانه‌های جسمانی
			۱	**۰/۷۲۱	اختلال در کارکرد اجتماعی
		۱	**۰/۵۷۳	**۰/۷۳۳	اضطراب و بی‌خوابی
	۱	**۰/۸۰۷	**۰/۸۳۳	**۰/۹۳۶	افسردگی
۱	**۰/۳۱۸	**۰/۱۶۴	**۰/۲۱۸	**۰/۳۶۳	عملکرد شغلی

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه سلامت روان با عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور بوده است که یافته‌ها نشان داد سلامت روان در مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های آزاد استان تهران در مولفه‌های (نشانه‌های جسمانی و اضطراب و بی‌خوابی) در سطح بالایی و در مولفه‌های (اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی) در وضعیت نامطلوبی است که این دو مولفه به نوعی بر روی عملکرد شغلی مدیران تأثیر گذاشته است و به همین دلیل عملکرد شغلی آن‌ها ضعیف (در سطح پایین) است. همچنین یافته‌ها نشان داد رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی نیز یک رابطه مستقیم معنی‌دار به دست آمده است. مطالعات مختلفی در زمینه سلامت روان و عملکرد شغلی انجام شده است که وثوقی نیری و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که بین استرس ناشی از محیط کار با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. آزما و کلانه ملامحمد قلی (۱۳۹۴) نشان دادند که بین سلامت روان کارکنان با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. میر عرب و همکاران (۱۳۹۴) بیان داشتند که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان وظیفه رابطه معناداری وجود دارد. احتشام‌زاده (۱۳۹۲) بیان داشت که احساس انسجام هم به واسطه‌ی راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و مسئله‌مدار و سلامت عمومی و هم به طور مستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارد. تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹) بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی معلمان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. نوگوس و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که ارتباط بین استرس شغلی و عملکرد کارکنان به

صورت یک منحنی U شکل می‌باشد. بامبا (۲۰۱۶) نشان داد که کاهش استرس و بهبود سلامت روان می‌تواند به افزایش عملکرد شغلی کمک نماید. ویترز (۲۰۰۱) در نشان داد که سلامت روان پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد کارکنان است که با نتایج تحقیق حاضر همسو است.

نکته قابل تأمل در رابطه با نتایج مطالعه حاضر و اکثریت مطالعات مشابه انجام شده این است که بین سلامت روان و عملکرد شغلی رابطه مستقیم معنی‌داری به دست آمده است و این نشان دهنده تأثیر بالای سلامت روان در عملکرد شغلی کارکنان است. لذا ضروری است تا مدیران و سیاستگذاران به منظور بهبود و افزایش هرچه بهتر عملکرد شغلی در سازمان توجه ویژه‌ای به سلامت روان در افراد داشته باشند و سعی کنند راه‌کارهای لازم را به منظور ارتقا و تقویت عملکرد شغلی کارکنان به کار گیرند. افزایش سلامت روان در محیط کار باعث می‌شود که عملکرد شغلی کارکنان جنبه مثبتی پیدا کند و بهبود یابد. نکته قابل توجه در این رابطه این است که هرچقدر مدیران در زمینه افزایش سلامت روان سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی داشته باشند باعث بهبود عملکرد شغلی و در نهایت افزایش بهره‌وری در کتابخانه‌ها خواهند شد. پیشنهاد می‌شود انجام تست‌های روانشناسی سلامت روان از افراد هنگام گزینش آنها و نسبت دادن یک ضریب مشخص استخدامی به نتیجه آن که در نتیجه آن افرادی به سمت‌های مدیریت منصوب خواهند شد که دارای سلامت روان بالاتری هستند، هم چنین اگر محیط و شرایط کاری در مدیریت کتابخانه‌ها دارای انعطاف‌های لازم باشد، سلامت روان مدیران بهبود می‌یابد. شناسایی، ارزیابی و کنترل عوامل زیان‌آور در



میرزایی، ز.؛ گل پرور، م. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. *روانشناسی کاربردی*، ۲۰(۱): ۱-۱۲.

میرعرب، ر.؛ عزیزی، ا.؛ مرادی، م. ر. (۱۳۹۳). پیش‌بینی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افسران وظیفه نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران. *علوم دریایی*، ۱(۱): ۴۰-۶۰.

و شوقی نیری، ر.؛ عبدالله، ا.؛ محمد حسین، ح. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. *سلامت کار ایران*، ۱۳(۱): ۴۷-۵۷.

Bamba, M. (2016). Stress management and job performance in the industries sector of Mali. *Journal of Service Science and Management*, 9(3): 189-194.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3): 357-384.

Ettner, S. L., & Grzywacz, J. G. (2001). Workers' perceptions of how jobs affect health: A social ecological perspective. *Journal of occupational health psychology*, 6(2): 101.

Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly j. h.; Konopaske, R. (2003). *Organizations: behavior, structure, processes*. American: Mc Graw Hill.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In c. l. keyes & j. Haidt (Eds), *flourishing. The positive person and Good Life* (pp. 205-224). Washington D.C.: American Psychological Association.

Hennekam, S., Richard, S., & Grima, F. (2020). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations: The International Journal*.

Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222.

Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2019). Mental health shame of UK construction workers: Relationship with masculinity, work motivation, and self-compassion.

Link, B. G., Phelan, J. C., Bresnahan, M., Stueve, A., & Pescosolido, B. A. (1999). Public conceptions of mental illness: labels, causes,

محیط کار می‌تواند در افزایش سلامت روان مدیران مؤثر باشد، دسترسی و ارجاع به مشاور یا روانشناس سازمان در صورت نیاز و.... می‌تواند باعث ایجاد محیط کاری لذت‌بخش و برانگیزاننده شود. استفاده از امکانات رفاهی مثل اردوهای تفریحی، گردشگاه‌ها، جشن‌ها، همایش‌ها و.... فراهم کردن محیط فیزیکی مناسب و تلاش جهت جذابیت محیط کار نیز ضمن افزایش سلامت روان باعث بهبود عملکرد شغلی مدیران خواهد شد.

اجرای طرح پژوهش بر روی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان تهران از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود که با انجام تحقیقات گسترده‌تر هم بر روی کارکنان کتابخانه‌های مورد نظر و هم بر روی کارکنان و مدیران دانشگاه‌های دولتی قابل رفع است.

## منابع

احتشام زاده، پ.؛ صبری نظرزاده، ر.؛ معمارباشی اول، م. (۱۳۹۲). رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی‌گری سلامت روان و راهبردهای مقابله. *فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی*، ۴(۱۳): ۵۴-۹۷.

آزما، ف.؛ شعبانی کلانه ملامحمد قلی، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان بانک رفاه کارگران خراسان رضوی. *اولین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران*. ۴۵-۷۷.

تابع بردبار، ف.؛ کاظمی، س.؛ رنجبران، ج. (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۱۳(۲): ۱۳-۲۳.

تنکمانی، ن.؛ صفاری نیا، م.؛ قبادی، ل. (۱۳۹۶). پیش‌بینی عملکرد شغلی برحسب مؤلفه‌های شوخ طبعی و سلامت روان پرسنل بیمارستان ضیائیان. *فصلنامه بیمارستان*، ۱۶(۱): ۱۱۴-۱۲۳.

تنها، ف.؛ کاظمی، س. (۱۳۹۷). پیش‌بینی سلامت روان و عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان ابتدایی مدارس استثنایی شهر مرودشت. *سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران*. ۸۹-۹۷.

- Vittersø, J. (2001). Personality traits and subjective well-being: Emotional stability, not extraversion, is probably the important predictor. *Personality and Individual Differences*, 31(6): 903-914.
- World Health Organization. (2001). The World Health Report 2001: Mental health: new understanding, new hope.
- Worrall, L., & Cooper, C. L. (2006). *The Quality of Working Life: Managers' Health and Well-being: Executive Summary*. Chartered Management Institute.
- dangerousness, and social distance. *American journal of public health*, 89(9): 1328-1333.
- Nugus, P., Holdgate, A., Fry, M., Forero, R., McCarthy, S., & Braithwaite, J. (2011). Work pressure and patient flow management in the emergency department: findings from an ethnographic study. *Academic Emergency Medicine*, 18 (10): 1045-1052.
- Palahang, H., Azimi, K., & Zarean, J. (1999). Epidemiology of mental disorders in factory workers in Shahr-e-Kord and Brojen. *Iranian Journal of Psychiatry & Clinical Psychology*, 5(1-2): 100-9.



## Investigating the relationship between mental health and the performance of administrators in university libraries (Case study: Islamic Azad Universities of Tehran)

---

Fatemeh Zahra Afra Shokri<sup>1</sup> | Majid Saki<sup>2</sup>

1. Master of Clinical Psychology, Islamic Azad University, Sari Branch
2. PhD. Student, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Caucasus University Georgia, Tbilisi, Georgia. (Corresponding Author) majidsakib1400@gmail.com

### Abstract

---

**Objective:** Mental health is considered as an integral part of work areas that always affects the job aspects of people and can reduce the performance and productivity of employees in organizations. The purpose of this study was to determine the relationship between mental health and the performance of administrators in university libraries.

**Methodology:** The research method was quantitative in terms of practical purpose and descriptive and correlational in terms of data collection method. The managers of the libraries of Islamic Azad universities in Tehran were considered as a statistical population of 35 people. The sample size of 20 people was estimated by non-random sampling method. In order to conduct the study, two standard questionnaires of Goldberg Mental Health and Patterson Job Performance were used. Data were analyzed by regression test using SPSS software version 25.

**Results:** In this study, 20 managers participated. 42.1% of the respondents were men and 57.9% were women. According to the descriptive statistics of mental health in managers at a high level and job performance at a low level was obtained. Also, according to the results of the correlation coefficient, the relationship between mental health and job performance was a significant direct relationship.

**Conclusion:** In order to increase the job performance of managers and increase the factors affecting mental health, university library managers should improve the work environment by improving communication and interpersonal relationships. Implementing proper human resource management and social and motivational support, improving facilities and planning to provide appropriate physical conditions in the workplace can also play an important role.

---

**Keywords:** mental health, performance of administrators, libraries, Islamic Azad universities, Tehran.