

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۳

## تبیین نقش میانجی رفتار نوآورانه و درگیری شغلی در رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان

زهرا فروتنی<sup>۱</sup> عطیه بحرانی<sup>۲</sup> علی یوسفی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی رفتار نوآورانه و درگیری شغلی در رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان است.

روش پژوهش: نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان اداره آب و فاضلاب شهر مسجدسلیمان به تعداد ۱۶۰ نفر و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۳ نفر است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت تصادفی در دسترس بود. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد، سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. رفتار نوآورانه به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. درگیری شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: رفتار نوآورانه و درگیری شغلی رابطه بین سلامت روانی کارکنان با عملکرد شغلی را تقویت می‌کنند.

**کلیدواژه‌ها:** سلامت روانی، عملکرد شغلی، رفتار نوآورانه، درگیری شغلی.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (مسئول مکاتبات) [foroutani.dr@gmail.com](mailto:foroutani.dr@gmail.com)

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه پیام نور، تهران، ایران [bohrani468@pnu.ac.ir](mailto:bohrani468@pnu.ac.ir)

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی از دانشگاه پیام نور، تهران، ایران [aliiiiyousefiiii5@gmail.com](mailto:aliiiiyousefiiii5@gmail.com)

## پیشگفتار

سلامت روان کارکنان از دیرباز موضوع مورد توجه محققان و متخصصان بوده است. یکی از دلایل این علاقه این است که سلامت روانی کارکنان در محل کار بسیار بااهمیت است، چرا که نبود سلامت روانی در کارکنان منجر به هزینه‌های قابل توجهی از جمله غیبت، فرسودگی شغلی، ادعای جبران خسارت، تضاد کار-خانواده و بهره‌وری پایین می‌شود. کارکنان از نظر روانی سالم با حالات عاطفی مثبت می‌توانند انعطاف‌پذیری شناختی را بهبود بخشند و راه‌حل‌های بیشتری برای مشکلات در وظایف کاری بیابند؛ بنابراین، کارکنانی که از سلامت روانی خوبی برخوردارند، نسبت به آن‌هایی که از سلامت روانی ضعیف برخوردارند، در وظایف کاری که منجر به عملکرد شغلی بهینه می‌شود بهتر عمل می‌کنند (لیو و همکاران، ۲۰۲۲: ۳-۱). سازمان بهداشت جهانی (WHO) سلامت روان را حالتی از رفاه که در آن فرد توانایی‌های خود را درک می‌کند، می‌تواند با استرس‌های عادی زندگی کنار بیاید، می‌تواند به‌طور مولد و ثمربخش کار کند و قادر به ایجاد کمک به جامعه خود باشد، تعریف می‌کند (بی‌نام، ۱۴۰۱: ۱). سلیگمن با ارائه مفهوم سلامت مثبت تعریف جدیدی از سلامت روان ارائه می‌کند. وی معتقد است سلامت مثبت حالتی فراتر از فقدان محض بیماری است و چیزی تعریف‌پذیر و اندازه‌پذیر و ترکیبی از حالت‌های ممتاز و متعالی مقیاس‌های زیستی، ذهنی و عملکردی است. آدلر معتقد است که یک فرد در حال تکامل به کمک نیروهای ذاتی و امکانات محیطی به مبارزه با مشکلات خویش برمی‌خیزد و فعالیت روانی به‌وسیله هدف‌های فرد ایجاد و یک روش یا سبک زندگی بر اساس این اهداف ایجاد می‌گردد. تعریفی که از مکتب آدلر می‌توان برای سلامت روانی استفاده کرد، آن است که فرد سالم روش زندگی خود را با واقع‌بینی کامل، طرح می‌کنند. فرانکل نیز ماهیت انسان را متشکل از سه بعد جسم، روان و روح می‌داند که هسته مرکزی آن، روح و پوشش رویی آن، تن و روان است. عناصر اصلی ساحت روحانی انسان، ترکیبی است از معنویت، آزادی و مسئولیت که بدون در نظر گرفتن این عناصر، سخن گفتن از ماهیت انسان سخنی ناتمام و

بی‌فرجام است. وی به تبیین مهم‌ترین نیازهای بخش روحانی انسان پرداخته و آن‌ها را در قالب شش نیاز: نیاز به پویایی اندیشه، نیاز به معنا، نیاز به تعالی خویشتن، نیاز به ابدیت و جاودانگی، نیاز به دین و نیاز به گروه دوستی عاطفی طبقه‌بندی می‌کند (حسینی بافرانی، ۱۳۸۹: ۱). به نظر فرانکل، ماهیت وجودی انسان از سه مؤلفه معنویت، آزادی و مسئولیت تشکیل شده است و سلامت روان مستلزم تجربه شخصی این سه عامل است. افراد برخوردار از سلامت روانی به عقیده فرانکل دارای این ویژگی‌ها هستند: ۱. در انتخاب عمل آزادند. ۲. مسئولیت هدایت زندگی و سرنوشت خویش را می‌پذیرند. ۳. معلول نیروهای خارج از خود نیستند. ۴. در زندگی دارای معنا هستند. ۵. بر زندگی تسلط آگاهانه دارند. ۶. ارزش‌های خلاقیت را نمایان می‌سازند. ۷. آینده‌نگر هستند. ۸. تعهد حرفه‌ای دارند. ۹. توانایی ایثار و عشق و همچنین دریافت آن را دارند. (رضوانی و خلجی، ۱۳۹۹: ۷).

به عقیده اریکسون، شخصیت سالم دارای ویژگی‌های زیر است:

اعتماد داشتن به خود و دیگران، توانایی کنترل خویشتن و وجود حس این‌چینی، توانایی پذیرش مسئولیت، شایستگی و مهارت؛ داشتن هویت واحد و روشن، توانایی برقراری ارتباطی صمیمانه با دیگران، توانایی راهنمایی کردن افراد به سوی خلاق بودن و خود‌پذیری (رضوانی و خلجی، ۱۳۹۹: ۶)

مطالعات اخیر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عوامل سازمانی مختلف، از جمله بیان عاطفی کارکنان، رضایت شغلی، رفتار کاری روزانه، عملکرد شغلی و عملکرد شرکت را نشان داده‌اند (لیو و همکاران، ۲۰۲۲: ۱). در این میان، بررسی تأثیر سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی حائز اهمیت است.

عملکرد شغلی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های شغلی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود (نژاد اسماعیل عزیزی و صفرخانلو، ۱۳۹۸: ۳۳) و به‌عنوان اقدامات یا رفتارهای مربوط به اهداف سازمانی تعریف شده است که شامل رفتار کارکنان در تحقق و یا عدم تحقق اهداف سازمانی می‌شود. به این معنی که عملکرد شغلی به

اثر بخشی رفتار فردی در تحقق اهداف سازمانی منجر می‌شده و شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد درون فردی است. هر دو سازه توسط عوامل مختلف تحت تأثیر قرار می‌گیرد. عملکرد شغلی عامل مهمی در به دست آوردن مزیت رقابتی و بهره‌وری برتر در سازمان شناخته شده است (صابر فرزام و رشادت جو، ۱۳۹۷: ۸۴). معمولاً عملکرد سازمان از دو جنبه بررسی می‌شود: جنبه اول رضایت ذینفعان و جنبه دوم دسترسی به اهداف سازمان است (هداوند و کزازی، ۱۴۰۱: ۱۶۸).

روتوندو و ساکیت (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به‌عنوان اعمال و رفتارهایی که تحت کنترل فرد هستند و به اهداف سازمانی کمک می‌کنند، تعریف کردند. روت، پیورویس و بابکو (۲۰۱۲) عملکرد شغلی را یک عامل مهم در مدیریت منابع انسانی و منابع رفتار سازمانی می‌دانند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۰). عملکرد عبارت است از: به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. به عبارت دیگر، عملکرد شغلی به نتیجه یا اثر فعالیت‌های فردی در یک دوره مشخص اشاره می‌کند (شهاد و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۱۹). مورفی ابعاد عملکرد شغلی را به چهار بُعد رفتارهای وظیفه، رفتارهای بین فردی (برقراری ارتباط و همکاری با دیگران)، رفتارهای زمان بیکاری (رفتارهای اجتناب از کار) و رفتارهای مخرب/خطرناک (رفتارهایی که منجر به ریسک افت بهره‌وری، آسیب و یا مشکلات دیگر می‌شوند). طبقه‌بندی کرد. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۳۲) و بورمن و بروس چارچوبی را بر اساس آنالیز حوادث بحرانی تدوین کردند که در آن عملکرد شغلی مدیریتی بر مبنای: ۱. فعالیت‌های فنی و مکانیسم‌های مدیریتی، ۲. تعاملات و ارتباطات بین فردی، ۳. رهبری و نظارت و ۴. رفتار و مهارت‌های شخصی مفید (از قبیل پایداری، برخورد با بحران‌ها و استرس، تعهد سازمانی) توصیف شد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۳۴).

ادبیات پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برآیند مزیت رقابتی عملکرد سازمان تحت تأثیر منابع است. یکی از منابع، قابلیت‌های نوآوری است. نوآوری، منابع جدید، ارزشمند، کمیاب

و غیرقابل تقلیدی را در سازمان به وجود می‌آورد که تقلید و کپی‌برداری از آن‌ها دشوار است. رفتار نوآورانه، نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی در سازمان ایفا می‌کند (ادیب پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۰). بهبود عملکرد نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آن‌ها امکان‌پذیر است و سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی خود می‌توانند به نوآوری دست یابند، زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکنندهٔ نوآوری در سازمان هستند. هرچند نوآوری به دست کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار نوآورانه هستند؛ یعنی رفتاری با سه بعد تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده (جهانگیر، خوراکیان و لگزیان، ۱۳۹۵: ۳۰). رفتار نوآورانه، شامل سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و اجرای ایده است. تولید ایده، به ایده پردازی و طراحی ایده‌های جدید می‌پردازد. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب حمایت دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد و اجرای ایده به کوشش‌های عملی برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و به اجرا درآوردن ایده اشاره دارد (دهقان و همکاران، ۱۴۰۰: ۸۹)

رفتار نوآورانه فرایندی است که ایده‌های جدید حل مسئله را از طریق فراهم کردن یک محصول، خدمت یا فرآیند به‌منظور استفاده فراهم می‌سازد. رفتارهای نوآورانه، بخشی از رفتار سازمانی، بر اساس درک کامل وظایف و مسئولیت‌ها در محل کار و معلول انگیزه-هایی برای پیشبرد اقدامات هستند. به‌بیان‌دیگر رفتار نوآورانه به کلیه اقدامات فردی هدایت‌شده در تولید، پردازش و کاربرد/ اجرای ایده‌های جدید در رابطه با روش‌های انجام امور؛ شامل ایده‌های محصولات جدید، تکنولوژی، فرآیندهای انجام کار باهدف افزایش موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها گفته می‌شود (آملی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵۴-۱۵۳).

رفتار نوآورانه فرآیند فراتر رفتن از پارادایم‌ها و روال‌های معین و تولید ایده‌های جدید و اجرای آن‌ها از طریق آزمایش است. در این فرآیند، کارکنان می‌توانند به طیف گسترده‌ای از اطلاعات برای تولید ایده‌های خلاقانه و جدید دسترسی داشته باشند که درک دقیق‌تر مشکلات موجود و راه‌حل‌های جایگزین را از طریق آزمایش تسهیل می‌کند. علاوه

بر این، آزمایش و آزمون و خطا در رفتار نوآورانه، مجموعه بزرگ‌تر و پیچیده‌تری از دانش را ایجاد می‌کند و شامل ترکیب مجدد یا ایجاد منابع می‌شود (لیو و همکاران، ۲۰۲۲: ۳) از دیگر عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان، درگیری شغلی آن‌ها است. درگیری شغلی به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود و با رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود (صابر فرزام و رشادت جو، ۱۳۹۷: ۸۷). درگیری شغلی با وضعیت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می‌شده، تعریف می‌شود. قدرت مربوط به سطوح بالای انرژی و انعطاف-پذیری ذهنی در حین کار است. فداکاری با درگیر شدن شدید در کار، اشتیاق و چالش مشخص می‌شود؛ و جذب اشاره به تمرکز کامل و غرق شدن با خوشحالی در کار دارد. به‌طور کلی، کارکنان متعهد از انرژی بالایی برخوردارند و نسبت به شغل خود مشتاق هستند (پارنت - لامارچی، ۲۰۲۲: ۲)

درگیری شغلی عاملی اصلی در بهبود نگرش، رفتار، عملکرد و بهره‌وری کارکنان است. مدیران می‌توانند از طریق ایجاد درگیری شغلی در کارکنان عملکرد سازمان را بهبود بخشند و حتی به مزیت رقابتی دست یابند. وقتی کارکنان در شغل خود درگیر باشند، رفتارهای مثبتی بروز می‌دهند به‌طوری‌که هم منافع خودشان تأمین شود هم منافع سازمان. کارکنان درگیر به دلیل داشتن علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود، تمایل دارند فراتر از حد انتظار برای سازمان کار کنند و عملکردشان بهتر از کارکنانی خواهد بود که درگیری شغلی ندارند همچنین، کارکنانی که درگیری شغلی زیادی دارند، کار خود را معنادارتر و راضی‌کننده‌تر از دیگران درک می‌کنند و رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران دارند. از طرفی دیگر کارکنانی که در سازمان درگیری شغلی دارند مسئولیت‌پذیرتر و از خلاقیت بالاتری برخوردارند. درگیری شخصی در نقش‌های شغلی را به‌عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار تعریف کرده‌اند و در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند.

درگیری شغلی از نظر لودال به عنوان درگیری مثبت و سالم کارکنان در کار تعریف شده است و عسگری و پور تراب در پژوهش خود، درگیری شغلی را به دل‌بستگی شغلی تعبیر و این متغیر را میزان همانندسازی کارکنان با شغلشان تعریف می‌کنند. افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند، به دلیل داشتن انگیزش درونی و توان بالا قادرند در مقایسه با کارکنان دیگر انرژی و تلاشی بیشتر صرف کار خود کنند. همچنین به دلیل دل‌بستگی عاطفی و اشتیاقی که نسبت به کار خود دارند، قادرند چالش‌ها و مشکلات کاری را راحت‌تر تحمل کنند و به‌ندرت احساس خستگی و ناامیدی می‌کنند؛ بنابراین می‌توانند در یک بازهٔ زمانی مشخص عملکردی بهتر نسبت به کسانی که درگیری شغلی اندکی دارند، نشان دهند (عوض زاده و کرمی، ۱۳۹۵: ۳۶-۳۹)

این مفهوم گاهی با مفهوم عجین شدن با شغل غلط می‌شود. درحالی‌که میزانی که فرد هویت ذهنی و احساسی با شغلش پیدا می‌کند را عجین شدن با شغل می‌نامند (شاک و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۵۴). عجین شدن شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود. اشخاص با درگیری شغلی بالا به‌ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا با آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان کار کنند. کارکنان درگیر در شغل، احتمال بیشتری دارد که به کارفرمایان اعتماد بیشتری داشته و روابط با کیفیت‌تری را با کارفرمایان ایجاد کنند (آل-دالاحمه و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۸).

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که بر اساس نتایج تحقیق هداوند و کزازی (۱۴۰۱) رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) بر عملکرد سازمان تأثیر مستقیمی دارد. بر اساس نتایج تحقیق وحید و همکاران (۲۰۲۳) بین درگیری شغلی و عملکرد سازمان رابطه معناداری وجود دارد. رفتاری کاری نوآورانه به‌عنوان میانجی بر رابطه بین درگیری شغلی و عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین عدالت توزیعی درک شده رابطه بین درگیری شغلی و عملکرد سازمان را تعدیل می‌کند.

بر اساس نتایج پژوهش نظری سامانی (۱۴۰۱) بین سلامت روان و عملکرد شغلی آتش‌نشانان شهرستان شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طبق نتایج تحقیق علیرضاپور و رستمی (۱۴۰۱) بین رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. بین خودکارآمدی خلاق و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. بین رفتار خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه کاری رابطه وجود دارد. همچنین بین خودکارآمدی خلاق و عملکرد شغلی با نقش واسطه‌ای رفتار نوآورانه کاری در بین مدیران شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است. همچنین یافته‌های این پژوهش، نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری در رابطه میان تناسب فرد- سازمان، تناسب فرد- شغل و رفتار کاری نوآورانه را تأیید کرد. بر اساس یافته‌های پژوهش‌های هاشمی (۱۳۹۳) سلامت روانی در رابطه بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری دارد. بر اساس نتایج پژوهش لیو و همکاران (۲۰۲۲) بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رفتار نوآورانه و درگیری شغلی به‌عنوان میانجی بر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارند. بر اساس یافته‌های پژوهش وان زیل و همکاران (۲۰۲۱) درگیری شغلی یک محرک مهم برای رفتارهای کاری نوآورانه است که به‌نوبه خود بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیری گذارد. علاوه بر این، رفتارهای کاری نوآورانه برای تبدیل انرژی‌های جذاب کارکنان به عملکرد مهم هستند.

نظر به اهمیت مقوله سلامت روانی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی و با توجه به خلأهای موجود در عملکرد شغلی کارکنان جامعه آماری تحقیق و لزوم توجه به عوامل تأثیرگذار در بهبود و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان این سازمان، در این پژوهش به بررسی تأثیر سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی رفتار نوآورانه و درگیری شغلی کارکنان در اداره آب و فاضلاب شهر مسجدسلیمان پرداخته شده است و



مسئله اصلی تحقیق این است که آیا سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آنها تأثیر دارد؟ آیا رفتار نوآورانه و درگیری شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند؟

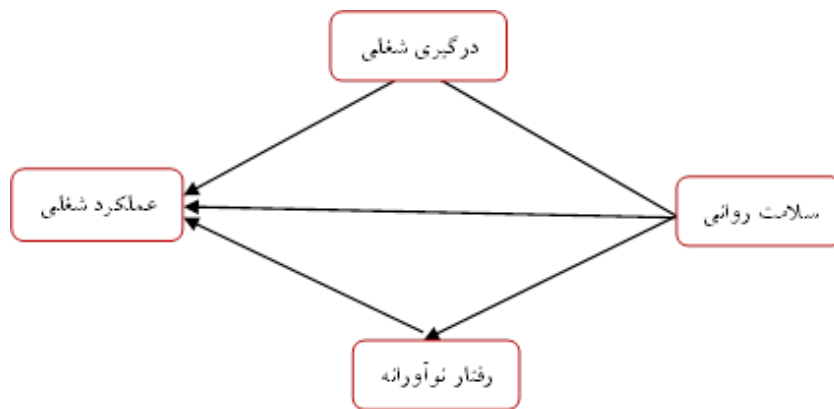
بر اساس اهداف و سؤالات تحقیق، فرضیه‌های زیر تدوین شد:

فرضیه ۱. سلامت روانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۲. رفتار نوآورانه به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳. درگیری شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بر اساس اهداف و فرضیه‌ها، مدل مفهومی پژوهش (نمودار ۱) طراحی شد:



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

این پژوهش کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداره آب و فاضلاب شهر مسجدسلیمان به تعداد ۱۶۰ نفر و تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۳ نفر است که با روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار pls و spss و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. ابزار سنجش و اندازه‌گیری متغیرها نیز چهار پرسشنامه استاندارد می‌باشد:

۱. پرسشنامه سلیلی و همکاران (۱۴۰۱) برای سنجش و اندازه‌گیری رفتار نوآورانه شامل ۹ گویه (سه سؤال برای خلق ایده، سه سؤال برای ارتقای ایده، سه سؤال برای اجرای ایده)
  ۲. پرسشنامه اسکافی و همکاران (۲۰۰۹) برای سنجش متغیر درگیری شغلی، شامل ۹ گویه (سه سؤال برای نیرومندی، سه سؤال برای فداکاری، سه سؤال برای فریفتگی)
  ۳. پرسشنامه استاندارد گلدبرگ (۱۹۷۲) برای سنجش متغیر سلامت روانی، شامل ۱۲ گویه (سه سؤال برای علائم جسمانی و وضعیت سلامت عمومی، سه سؤال برای اضطراب، سه سؤال برای اختلال عملکرد اجتماعی و سه سؤال برای افسردگی)
  ۴. پرسشنامه استاندارد پاترسون (۱۹۲۲)، برای سنجش متغیر عملکرد شغلی، شامل ۱۰ گویه.
- در همه پرسشنامه‌ها از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) استفاده شده است.

با وجود استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، روایی صوری و محتوایی آن‌ها مجدداً توسط خبرگان تأیید شد. برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که پایایی ابزارهای سنجش برای همه متغیرها بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار سنجش در این پژوهش است (جدول ۱)

جدول (۱). مقدار پایایی پرسشنامه‌ها به تفکیک متغیرها

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	سلامت روانی کارکنان	۰/۸۸۴	۰/۹۰۴
۲	عملکرد شغلی	۰/۹۰۹	۰/۹۲۵
۳	درگیری شغلی	۰/۹۱۵	۰/۹۳۰
۴	رفتار نوآورانه	۰/۸۶۶	۰/۸۹۴

### یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش در جامعه آماری تحقیق، به ترتیب در جدول‌های (۲) و (۳) مشاهده می‌شود.

جدول (۲). ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۵
	مرد	۶۹
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۶/۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۱
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۱/۵
	بالای ۵۰ سال	۴۰/۷
تحصیلات	لیسانس	۲۴
	فوق لیسانس	۵۵
	دکتر	۳۴
	جمع	۱۱۳

**جدول (۳).** آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
سلامت روانی کارکنان	۱۱۳	۳/۲۰۷	۰/۶۶۰	۰/۴۳۷
عملکرد شغلی	۱۱۳	۳/۲۲۴	۰/۷۱۱	۰/۵۰۶
درگیری شغلی	۱۱۳	۲/۹۹۳	۰/۷۴۲	۰/۵۵۱
رفتار نوآورانه	۱۱۳	۳/۰۸۹	۰/۷۲۵	۰/۵۲۶

یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین متغیرها غیر از درگیری شغلی در بازه بین ۳ تا ۴ قرار گرفته‌اند و همچنین مقادیر انحراف معیار کمتر از یک می‌باشد. بیشترین میانگین متعلق به متغیر عملکرد شغلی با میانگین ۳/۲۲۴ و کمترین میانگین متعلق به متغیر درگیری شغلی با میانگین ۲/۹۹۳ است. با توجه به اینکه پرسش‌نامه با مقیاس پنج رتبه‌ای لیکرت تنظیم و دارای میانگین ۳ بود، میانگین تمامی متغیرها، غیر از درگیری شغلی در جامعه آماری تحقیق از متوسط نمره پرسشنامه‌ها بیشتر است.

### نتایج تحلیل عاملی

جدول‌های (۴)، (۵)، (۶) و (۷) نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی را در دو حالت استاندارد و معنادار نشان می‌دهد.

**جدول (۴).** بررسی روایی مدل اندازه‌گیری برای سلامت روانی

متغیر	مؤلفه	سؤال	استاندارد	معناداری
سلامت روانی	نشانه‌های جسمانی	Q۱	۰/۴۵۶	۴/۷۹۲
		Q۲	۰/۶۸۰	۱۱/۵۰۱
	اضطراب و بی‌خوابی	Q۳	۰/۶۶۳	۱۳/۱۵۲
		Q۴	۰/۴۷۹	۵/۹۲۱
		Q۵	۰/۶۳۲	۸/۶۶۲

۱۰/۹۵۹	۰/۷۰۷	Q۶	
۱۵/۱۴۸	۰/۷۵۰	Q۷	
۹/۶۶۳	۰/۶۶۹	Q۸	اختلال در کارکرد
۴/۴۹۹	۰/۶۲۶	Q۹	
۱۶/۱۹۳	۰/۷۴۵	Q۱۰	
۱۷/۰۱۱	۰/۷۳۴	Q۱۱	افسردگی
۲۰/۴۱۸	۰/۷۸۵	Q۱۲	

**جدول (۵).** بررسی روایی مدل اندازه‌گیری برای عملکرد شغلی

متغیر	سؤال	استاندارد	معناداری
	Q۱۳	۰/۷۶۱	۱۷/۹۲۳
	Q۱۴	۰/۷۸۴	۱۹/۸۴۸
	Q۱۵	۰/۷۹۹	۱۹/۹۸۵
	Q۱۶	۰/۷۲۹	۱۵/۸۴۲
	Q۱۷	۰/۷۳۶	۱۴/۶۷۳
	Q۱۸	۰/۶۹۶	۹/۷۲۰
عملکرد شغلی	Q۱۹	۰/۷۶۰	۱۸/۲۹۵
	Q۲۰	۰/۷۵۸	۱۶/۱۷۲
	Q۲۱	۰/۷۲۸	۱۲/۰۸۱
	Q۲۲	۰/۶۶۷	۹/۴۰۶

**جدول (۶).** بررسی روایی مدل اندازه گیری برای درگیری شغلی

متغیر	مؤلفه	سؤال	استاندارد	معناداری
درگیری شغلی	نیرومندی	Q۲۳	۰/۵۷۹	۷/۷۴۹
		Q۲۴	۰/۷۵۹	۱۴/۷۹۵
		Q۲۵	۰/۷۱۴	۱۳/۹۲۰
		Q۲۶	۰/۷۵۲	۱۳/۹۲۶
	فداکاری	Q۲۷	۰/۸۷۶	۴۰/۲۷۷
		Q۲۸	۰/۸۳۴	۲۶/۶۵۴
		Q۲۹	۰/۸۲۶	۲۱/۵۹۶
		Q۳۰	۰/۸۳۶	۲۵/۹۳۱
		Q۳۱	۰/۷۵۹	۱۵/۰۵۸

**جدول (۷).** بررسی روایی مدل اندازه گیری برای رفتار نوآورانه

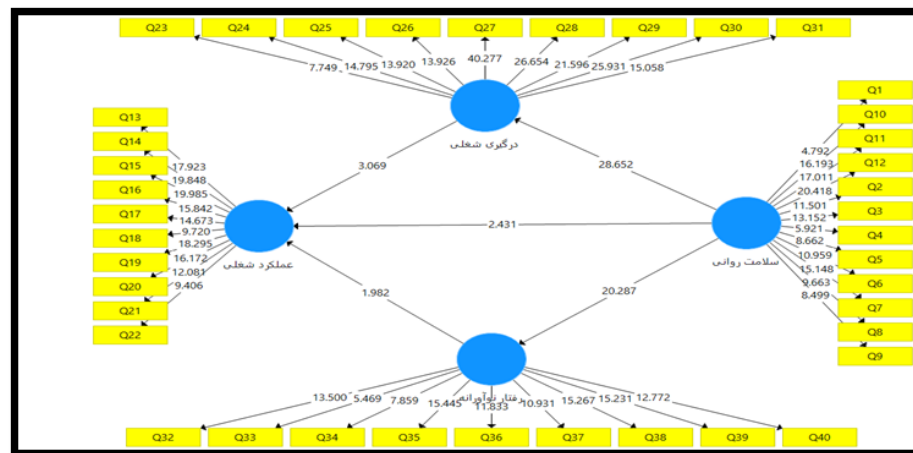
متغیر	مؤلفه	سؤال	استاندارد	معناداری	
رفتار نوآورانه	خلق ایده	Q۳۲	۰/۷۰۱	۱۳/۵۰۰	
		Q۳۳	۰/۵۰۵	۵/۴۶۹	
		Q۳۴	۰/۶۱۳	۷/۸۵۹	
		Q۳۵	۰/۷۷۴	۱۴/۴۴۵	
	ارتقاء ایده	Q۳۶	۰/۶۸۵	۱۱/۸۳۳	
		Q۳۷	۰/۶۸۱	۱۰/۹۳۱	
		اجرای ایده	Q۳۸	۰/۷۶۲	۱۵/۲۶۷

۱۵/۲۳۱	۰/۷۵۱	Q۳۹
۱۲/۷۷۲	۰/۷۶۹	Q۴۰

نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤالات در حالت معناداری بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفته و همچنین در حالت استاندارد نیز بیشتر از ۰/۴ می‌باشد در نتیجه سؤالات پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

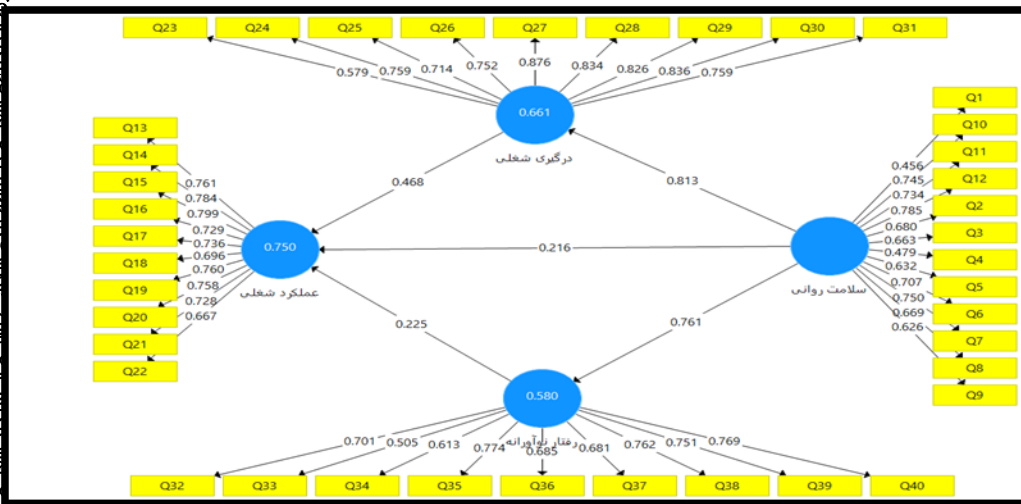
### آزمون مدل درونی یا مدل معادلات ساختاری

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی آزمون شده است. مدل تفکیک شده تحقیق بر اساس روابط هریک از متغیرها نیز آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل نهایی ترسیم شده است، میانگین پاسخ به متغیرهای قابل مشاهده هر متغیر پنهان محاسبه شده و در نهایت هر متغیر پنهان به عنوان یک متغیر قابل مشاهده برای سازه اصلی خود، استفاده شده است. آماره  $t$  برای سنجش معناداری روابط نیز محاسبه شده است. در نمودارهای (۲) و (۳)، مدل در دو حالت استاندارد و معناداری ارائه شده است.



نمودار (۲). مدل پژوهش در حالت معناداری

در حالت معناداری مقدار  $t\_values$  (ضرایب مسیر در حالت معناداری) باید بیشتر از مقدار  $1/96$  باشد تا رابطه بین متغیرها معنادار باشد. همان‌گونه که در نمودار (۲) مشاهده می‌شود، مقدار  $t$  در همه موارد بیشتر از  $1/96$  به دست آمده، لذا در سطح اطمینان  $95\%$  رابطه بین متغیرهای تحقیق مثبت و معنادار است.



نمودار (۳). مدل پژوهش در حالت استاندارد

نمودار (۳) نتایج مدل معادلات ساختاری را در حالت استاندارد نشان می‌دهد. در حالت استاندارد، بارهای عاملی نشان داده می‌شود. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که ما در مدل‌های ساده‌تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌کردیم. عددی بین  $-1$  تا  $+1$  است که اگر برابر با صفر شوند، نشان‌دهنده نبود رابطه علی خطی بین دو متغیر پنهان است.



## آزمون برازش مدل

ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به دست آورد.

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

به عقیده تنهاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص GOF در مدل Smart PLS راه‌حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. مقدار این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. جدول (۸) مقادیر برازش کلی مدل را نشان می‌دهد.

جدول (۸). مقادیر برازش کلی مدل

عنوان شاخص	شاخص برازش	حد مجاز	مقدار محاسبه‌شده
میانگین ضریب تعیین	R مجذور	بزرگ‌تر از ۰/۳۶	$(0/661 + 0/750 + 0/580) / 3 = 0/664$
میانگین اعتبار همگرایی	AVE	حداقل ۰/۵	$(0/601 + 0/487 + 0/446 + 0/551) / 4 = 0/521$
برازش کلی مدل	GOF	حداقل ۰/۳۶	۰/۵۸۸

با توجه به داده‌های جدول (۸)، مقدار محاسبه‌شده در همه موارد بیشتر از حد مجاز است و بدین ترتیب برازش مدل تأیید می‌شود.

## آزمون فرضیه‌های پژوهش

در مورد فرضیه اول تحقیق، همان‌طور که در نمودار (۳) ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر تأثیر سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها، برابر با ۰/۲۱۶ است که مقدار مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره t در نمودار (۲) برابر با (۲/۴۳۱) است که از عدد ۱/۹۶

بیشتر می‌باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر دارد و در نتیجه فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سلامت روانی کارکنان، عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد.

برای آزمون فرضیه دوم پژوهش مبنی بر «تأثیر مثبت رفتار نوآورانه به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان» می‌توان از دو روش استفاده کرد:

در روش اول، مطابق روش بارون و کنی برای محاسبه نقش متغیر میانجی رفتار نوآورانه ابتدا معناداری تأثیر سلامت روانی کارکنان بر رفتار نوآورانه و همچنین تأثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد شغلی بررسی می‌گردد که ضرایب به‌دست آمده در این مسیر که مسیر فرعی نامیده می‌شود، نشان‌دهنده تأیید فرضیه‌های مطرح شده است. میزان تأثیر مسیر فرعی برابر با حاصل ضرب ضرایب مسیر فرضیه سلامت روانی کارکنان و رفتار نوآورانه (۰/۷۶۱) و رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی (۰/۲۲۵) است که مقدار آن (۰/۱۷) خواهد بود. (۰/۱۷) = ۰/۲۲۵ \* (۰/۷۶۱)

در روش دوم، برای بررسی نقش متغیر میانجی از سطح معنی‌داری آزمون سوبل نیز استفاده کرد. برای این کار از فرمول آزمون سوبل استفاده می‌شود.

$$z - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2}}$$

a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته sa خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی؛ sb خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته است.

$$z - value = \frac{0/171225}{\sqrt{7/31025 + 0/007526}} = 1/97$$

با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ درصد، چون مقدار آماره Z (۱/۹۷) از ۱/۹۶ بیشتر است، اثر غیرمستقیم مشاهده شده (اثر سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها از طریق رفتار نوآورانه) با ۰/۹۵ اطمینان از نظر آماری مثبت و معنادار است.

برای آزمون فرضیه سوم پژوهش، مبنی بر «تأثیر مثبت درگیری شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان» نیز می‌توان از دو روش فوق استفاده کرد. مطابق روش بارون و کنی برای محاسبه نقش متغیر میانجی ابتدا معناداری تأثیر سلامت روانی کارکنان و درگیری شغلی و درگیری شغلی و عملکرد شغلی بررسی می‌گردد که ضرایب به‌دست آمده در این مسیر فرعی، نشان‌دهنده تأیید فرضیه‌های مطرح شده است. میزان تأثیر مسیر فرعی برابر با حاصل ضرب ضرایب مسیر فرضیه سلامت روانی کارکنان و درگیری شغلی (۰/۸۱۳) و درگیری شغلی و عملکرد شغلی (۰/۴۶۸) است که مقدار آن (۰/۳۸۱) است. (۰/۳۸۱ \* ۰/۴۶۸ = ۰/۸۱۳).

در روش دوم، بر اساس نتایج آزمون سوبل نیز داریم:

$$z - value = \frac{0.380484}{\sqrt{0.000171715 + 0.015473}} = 3.04199$$

با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ درصد چون مقدار آماره Z (۳/۰۴۱۹۹) از ۱/۹۶ بیشتر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده (اثر سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها از طریق درگیری شغلی) با ۰/۹۵ اطمینان از نظر آماری مثبت و معنادار است. جدول (۹) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

**جدول (۹).** ضریب مسیر و آماره t برای فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	آماره t	ضریب مسیر	نتیجه
۱	تأثیر سلامت روانی بر عملکرد شغلی کارکنان	۲/۴۳۱	۰/۲۱۶	تائید
۲	نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان	----	۰/۱۷ = ۰/۲۲۵ * ۰/۷۶۱	تائید
۳	نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان	-----	۰/۳۸۱ = ۰/۴۶۸ * ۰/۸۱۳	تائید

### بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان و نقش میانجی دو متغیر رفتار نوآورانه و درگیری شغلی در این رابطه بود. طبق یافته‌های جمعیت شناختی تحقیق، اکثر افراد مورد مطالعه مرد در جامعه آماری تحقیق (۶۹٪)، دارای مدرک فوق لیسانس (۴۸/۷٪) با سن ۵۰ سال به بالا بودند.

نتایج آزمون، فرضیه اول تحقیق را تأیید کرد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که سلامت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد که سلامت روانی کارکنان، عامل مهمی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی است. میزان این تأثیر برابر با ۰/۲۱۶ است؛ یعنی حدود ۲۲ درصد از تغییرات در عملکرد شغلی کارکنان در جامعه آماری تحقیق، ناشی از سلامت روانی آنها است. این نتایج با نتایج تحقیق نظری سامانی (۱۴۰۱) و لئو و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. بر اساس نتایج این پژوهش‌ها، بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. طبق یافته‌های تحقیق لئو و همکاران (۲۰۲۲)، کارکنانی که از سلامت روانی خوبی برخوردارند، نسبت به آن‌هایی که از سلامت روانی ضعیف برخوردارند، در وظایف کاری که منجر به عملکرد شغلی بهینه می‌شود بهتر عمل می‌کنند.

در راستای تحلیل این نتایج می‌توان گفت، کارکنان سالم از نظر روانی با حالات عاطفی مثبت و اعتماد به نفس بالا می‌توانند انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند و با حفظ

خونسردی، در وظایف کاری خود راه‌حل‌های بیشتری برای حل مشکلات بیابند. این افراد قادرند با استرس‌های زندگی کاری کنار بیایند و با واقع‌بینی و آینده‌نگری بیشتری رفتار و به‌طور مؤلف و ثمربخش کار کنند و بهره‌وری بیشتری داشته باشند.

نتایج حاصل از تحقیق، فرضیهٔ دوم تحقیق را نیز تأیید کرد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رفتار نوآورانه بر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان این تأثیر برابر با ۰/۱۷ است. این نتایج با نتایج تحقیق هداوند و کزازی (۱۴۰۱)، ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵)، علیرضاپور و رستمی (۱۴۰۱) و وان زیل و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. نتایج تحقیق هداوند و کزازی (۱۴۰۱) نشان داد که رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) بر عملکرد سازمان تأثیر مستقیمی دارد. همچنین نتایج تحقیق ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است. بر اساس نتایج پژوهش علیرضاپور و رستمی (۱۴۰۱) بین رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد و بر اساس یافته‌های پژوهش وان زیل و همکاران (۲۰۲۱) رفتارهای کاری نوآورانه برای تبدیل انرژی‌های جذاب کارکنان به عملکرد مهم هستند.

در راستای تحلیل این نتایج می‌توان گفت، کارکنانی که رفتارهای نوآورانه بیشتری از خود نشان می‌دهند، به توسعه و خلاقیت بیشتر و بهتر در سازمان کمک کرده، برای برآوردن اهداف و خواسته‌های سازمان در این خصوص مؤثرتر و بهتر عمل می‌کنند. خلاقیت و نوآوری یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از رقبای در شرایط رقابتی است و کارکنان خلاق و نوآور با ذهن خلاق و رفتارهای نوآورانه خود، این مزیت رقابتی را برای سازمان فراهم می‌کنند.

نتایج حاصل از تحقیق، فرضیه سوم تحقیق را نیز تأیید کرد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که درگیری شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان این تأثیر برابر با

۰/۳۸۱ است. این نتایج با نتایج تحقیق وحید و همکاران (۲۰۲۳)، وان زیل و همکاران (۲۰۲۱) و لیو و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. بر اساس نتایج تحقیق وحید و همکاران (۲۰۲۳) بین درگیری شغلی و عملکرد سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش وان زیل و همکاران (۲۰۲۱) درگیری شغلی یک محرک مهم برای رفتارهای کاری نوآورانه است که به نوبه خود بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر می‌گذارد و بر اساس نتایج تحقیق لیو و همکاران (۲۰۲۲) درگیری شغلی به عنوان میانجی بر رابطه بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

در راستای تحلیل این نتایج می‌توان گفت، کارکنانی که بیشتر با کار خود درگیر هستند، نسبت به کار خود و سازمان تعهد بیشتری دارند، پرنرزی و بانگیزه هستند و اغلب به‌طور کامل در کار خود غوطه‌ورند؛ تلاش و زمان بیشتری را صرف کار می‌کنند که این امر موجب دستیابی به عملکرد شغلی بالا می‌شود. درعین حال، کارکنان با تعهد کاری بالا، هویت کاری قوی دارند و از طریق کار پر تلاش به نتایج خوبی مانند عملکرد شغلی بالادست می‌یابند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر در رابطه با تأثیر سلامت روان بر عملکرد شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد، مدیران جامعه آماری تحقیق، با ایجاد زمینه‌های لازم برای تقویت زندگی کاری کارکنان و ایجاد شرایط و محیط مطلوب و جذاب به تقویت سلامت روانی کارکنان کمک کنند. تقویت هیجان‌های مثبت مانند شادی، آرامش، تشخیص و تقویت انگیزه‌ها، سپاسگزاری از خدمات کارکنان، ایجاد امید، غرور مثبت و احساس خوبی که از موفقیت به دست می‌آید، تفریحات سالم، برقراری روابط سالم و همراه با احترام، اعتماد و حمایت از سوی مدیران و همکاران، پرداخت‌های عادلانه و منصفانه، احساس امنیت شغلی و ایجاد امکان پیشرفت در کار می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. همچنین مدیران با دعوت از متخصصان و برگزاری کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی می‌توانند به کارکنان در این زمینه کمک کنند. کمک به کارکنان برای تقویت دیدگاه مثبت‌گرا، کشف نقاط قوت شخصیت

خود، افزایش اعتماد به نفس و خوداتکایی، کمک به خودشکوفایی و رشد و پیشرفت در کار در این کلاس‌های آموزشی، می‌تواند در تقویت سلامت روان کارکنان مفید و مؤثر باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق در رابطه با تأثیر میانجی رفتارهای نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان جامعه هدف، پیشنهاد می‌گردد با حمایت، تقویت و تشویق مدیران، فرهنگ رفتارهای نوآورانه در سازمان نهادینه گردد. رویکرد مدیران در این زمینه باید بر افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های نوآوری کارکنان و تشویق ایده‌ها و رفتارهای نوآورانه متمرکز شود. اختیارات لازم در کار به کارکنان خلاق و نوآور تفویض شود تا با استقلال، آزادی عمل و ریسک‌پذیری بیشتری کار کنند. مدیران نباید اشتباهات احتمالی کارکنان را هنگام انجام کارها به روش‌های جدید و نوآورانه محکوم کنند و موردانتقاد قرار دهند، زیرا موجب سرکوب روحیه خلاقیت در کارکنان می‌شود. در این گونه مواقع باید با رویکرد اصلاحی، با مشارکت خود کارکنان نقاط ضعف احتمالی شناسایی و اصلاح گردد. همچنین مدیران در استخدام افراد جدید در کنار مدارج علمی، باید به عنوان یک ملاک و شاخص به تجربه، خلاقیت و نوآوری افراد داوطلب شغل توجه کنند. پیشنهاد می‌شود به منظور کسب دانش عمیق در رابطه با پیشرفت‌های فناورانه، جلسات تعاملی، همکاری و ارتباطات منظمی با دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌ها در زمینه رفع مشکلات فناورانه و نیز تحقیق، ایجاد و توسعه فناوری‌های جدید و نوآورانه صورت گیرد.

در رابطه با درگیری شغلی و تأثیر آن بر عملکرد، از آنجاکه درگیری شغلی سبب ایجاد انگیزش درونی برای به کارگیری انرژی، دانش، مهارت‌ها، تجربه و توانایی‌های کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی و افزایش عملکرد شغلی می‌شود، به کارگیری رویه‌هایی که امکان تقویت درگیری شغلی را ایجاد می‌کند، توصیه می‌شود. در این راستا مدیران برای کارکنانی که تعهد و درگیری شغلی بالایی دارند و باعلاقه و انگیزه بالا، کار و تلاش می‌کنند و از حداکثر توان خود در کار استفاده می‌کنند، هم پاداش‌های مالی و غیرمالی مناسب و درخور در نظر بگیرند و هم اختیارات و امکانات لازم را در اختیارشان

بگذارند. با این راه‌کارها هم انگیزه این کارکنان برای تقویت درگیری شغلی و عملکرد افزایش یابد و هم برای سایر کارکنان الگوسازی می‌شود.

در این تحقیق، تنها نقش میانجی رفتارهای نوآورانه و درگیری شغلی بر رابطه بین سلامت روان و عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که جزو محدودیت‌های تحقیق بود؛ در تحقیقات آتی علاقه‌مندان می‌توانند تأثیر برخی دیگر از متغیرها مانند تکنولوژی در سازمان، فرهنگ سازمانی، محیط درک شده، حمایت درک شده، ویژگی‌های شخصیت فردی و غیره را در تقویت یا تعدیل متغیرهای اصلی تحقیق مورد مطالعه قرار دهند. همچنین تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کمی بود، پیشنهاد می‌شود در این زمینه تحقیقات کیفی نیز صورت بگیرد و نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

### منابع و مآخذ

- ادیب‌پور، محمدرضا؛ دانشور دیلمی، محمدرضا و دهقانیان، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد در خلق نوآوری. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴ (۳)، ۱۱۸-۱۰۵.
- آملی، فرنیاء، عباس‌زاده، ناصر، حسینی، محمد علی. (۱۴۰۰)، شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار نوآورانه در دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱ (۲)، ۱۸۰-۱۵۱.
- بی‌نام. (۱۴۰۱). اهمیت و تأثیر سفر بر سلامت روان و مشکلات روحی. بلاگ پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، ۱۷/۱۰/۱۴۰۱.
- حسینی بافرانی، طلعت. (۱۳۸۹). ماهیت انسان و نیازهای متعالی او از دیدگاه ویکتور فرانکل. روانشناسی و دین، ۳ (۴)، ۵-۳۲.
- جهانگیر، مصطفی؛ خوراکیان، علیرضا و لگزریان، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها. مدیریت نوآوری، ۵ (۱)، ۵۲-۲۹.



دهقان، مریم؛ موقر، مرتضی و حسینی، ابوالحسن. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۴)، ۸۷-۱۱۲

رضوانی، مینو خلجی، احسان. (۱۳۹۹). مروری بر تاریخچه، اصول، اهداف و نظریه‌های سلامت روان. مجموعه مقالات سمینار ملی رویکردهای نوین آموزش و پژوهش در انقلاب صنعتی چهارم، ۹ آذر ۱۳۹۹، اهواز.

صابر فرزام، حمید و رشادت جو، حمیده. (۱۳۹۷). مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیئت‌علمی با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی (مورد: جهاد دانشگاهی). *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۸)، ۸۱-۱۰۶

عباسی، میلاد؛ منظم، محمدرضا؛ شمسی‌پور، منصور و عرب علی بیگ، حسین. (۱۳۹۹). مدل‌های ارزیابی عملکرد شغلی فردی: یک مطالعه مروری منظم. *بهداشت و ایمنی کار*، ۱۱(۴)، ۶۴۴-۶۲۷

علیرضاپور، اکرم و رستمی، نیلوفر. (۱۴۰۱). الگوی روابط خودکارآمدی خلاق، رفتار نوآورانه کاری و عملکرد شغلی در مدیران مدارس شهر کرمانشاه. مجموعه مقالات پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.

عوض زاده، اله و کرمی، عبدالمجید. (۱۳۹۵). بررسی نقش درگیری شغلی بر افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان. *مهندسی مدیریت نوین*، ۵(۱۳)، ۳۵-۴۵.

مرادی، مهدی؛ مرندی، زکیه و محسنی، ایمان. (۱۳۹۶). رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۹(۱۹)، ۹۷-۱۱۶.

نژاد اسماعیلی عزیزی، محمد باقر و صفرخانلو، جلال. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی. *مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی*، ۴(۵۲)، ۲۹-۵۸.

نظری سامانی، مرتضی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی آتش‌نشانان شهرستان شهرکرد. مجموعه مقالات پنجمین همایش و نمایشگاه بین‌المللی آتش‌نشانی و ایمن شهری.

هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه‌گری سلامت روانی در رابطه بین تعهد مذهبی با عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۵ (۱۸)، ۶۵-۷۹.

هداوند، مجتبی و کزازی، روح‌الله. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) (مورد مطالعه: سازمان هواشناسی کشور). *مطالعات رفتاری در مدیریت*، ۱۳ (۳۲): ۱۶۰-۱۸۳.

Al-dalahmeh, M., Khalaf, R., & Obeidat, B. (۲۰۱۸). "The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: The case of IT employees in Jordanian banking sector". *Modern Applied Science*, ۱۲(۶), ۱۷-۴۳.

Lu, X.; Yu, H.; Shan, B. (۲۰۲۲). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *Int. J. Environ. Res. Public Health* ۲۰۲۲, ۱۹, ۶۵۹۹. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>.

Parent-Lamarche, Annick. (۲۰۲۲). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-۱۹ Pandemic: Same Storm, Different Boats? *Int. J. Environ. Res. Public Health*, ۲۰۲۲, ۱۹, ۱۲۶۷.

Shahzad, K., Rehman, K. U., & Abbas, M. (۲۰۱۰). HR practices and leadership styles as predictors of employee attitude and behavior: evidence from Pakistan. *European Journal of Social Science*, ۱۴(۳), ۴۱۷-۴۲۶.

Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (۲۰۱۷). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, ۵۶(۶), ۹۵۳-۹۷۷.

Waheed, Abdul, Waheed, Salma, Ahmad, Naveed, Karamat, Jawad. (۲۰۲۳). Work engagement and organization performance: the mediating role of innovative work behavior and moderating role of

perceived distributive fairness in manufacturing industry of Pakistan,  
*Home International Journal of Business Performance Management*,  
۲۴(۱): ۴۷-۷۲.

van Zyl, Llewellyn Ellardus, van Oort, Amber, Rispens, Sonja, Olckers,  
Chantal. (۲۰۲۱). Work engagement and task performance within a  
global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative  
work behaviors. *Curr Psychol* (۲۰۲۱) ۴۰:۴۰۱۲-۴۰۲۳.

