

بررسی نقش واسطه‌گری سلامت روانی در رابطه‌ی بین تعهد مذهبی با عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

سیداحمد هاشمی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۱۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش واسطه‌گری سلامت روانی در رابطه بین تعهد مذهبی با عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۹۴ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد بود که در این بین نمونه‌گیری با استفاده از روش سرشماری انجام گردید و در نهایت ۹۱ پرسشنامه عودت داده شده مورد بررسی قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد سلامت روان گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹)، پرسشنامه تعهد مذهبی وارتینگتون و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) بود که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۱ و ۰/۹۴ محاسبه گردید. نتایج حاصل از تحلیل سوالات با استفاده از تحلیل مسیر انجام شد که نشان داد تعهد مذهبی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار عملکرد شغلی و سلامت روانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد و همچنین سلامت روانی در رابطه‌ی بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری دارد.

واژه‌های کلیدی: سلامت روانی، تعهد مذهبی، عملکرد شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، گروه علوم تربیتی، لامرد، ایران.

* نویسنده‌ی مسئول مقاله، hmd_hashemi@yahoo.com

مقدمه

از سال‌های آخر قرن بیستم، سازمان‌ها از جمله موسسات و مراکز آموزش عالی در معرض تغییرات شدید ناشی از ابهام، پیچیدگی و ناپایداری‌های محیطی قرار گرفتند و در این میان ضرورت توجه به اثربخشی در سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و همچنین اهداف متغیر در گذر زمان می‌باشد. به عبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخش، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود (هاشمی و عباسی، ۲۰۱۴). بر این اساس نظام آموزش عالی به عنوان نظامی که شاکله‌ی اصلی آن را منابع انسانی تشکیل می‌دهد، به منظور ایفای نقش اثربخش خود نیازمند توجه بیش از پیش به منابع انسانی می‌باشد. چرا که تجویزها، پیشنهادهای و پارادایم‌های مکانیستی نتوانسته است نیازها و خواسته‌های کارکنان را برآورده سازد.

توجه به عملکرد شغلی از مقوله‌هایی است که همواره ذهن مدیران سازمان‌ها را به خود مشغول می‌دارد. بی تردید عملکرد کارکنان از مواردی است که می‌تواند بهره‌وری را تحت تاثیر قرار دهد. بر همین اساس شناسایی عواملی که بتواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهد، از الزامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی است (رضا، ۲۰۱۰). میلیمن^۱ و همکاران (۲۰۰۹) حضور مذهب در قالب تعهد مذهبی در کارکنان را به عنوان ضرورتی اساسی در جهت معضلات و تغییرات شتابناک پیش‌روی سازمان‌ها می‌دانند. بر همین اساس، مولفان بسیاری (از جمله: حبیبی، ۱۳۸۳؛ اصفهانی، ۱۳۸۴؛ کزدیا، ۲۰۱۰؛ یسلدیکا، ۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کنند که با وارد کردن معارف الهی در شناخت ماهیت وجودی انسان و بعد روحی - روانی او و همچنین در نظر گرفتن عواملی که دین برای آرامش و اطمینان قلبی مطرح می‌سازد، تلاشی برای دستیابی به چشم‌اندازی گسترده‌تر از مفهوم روان و سلامت روانی صورت گیرد. میلر و تورسن (۱۹۹۹) بیان می‌کنند که «تصور درست‌تر از سلامتی این است که آن را یک سازه نهفته مانند شخصیت، خلق یا شادکام بودن تصور نماییم؛ سازه‌ای چند بعدی که زیرساخت مجموعه‌ای وسیع از پدیده‌های قابل مشاهده می‌باشد». (ص: ۴) در مفهوم‌سازی پیشنهاد شده میلر و تورسن سلامتی، دربردارنده سه دامنه گسترده می‌شود، رنج، توانایی کارکردی و آرامش یا انسجام درونی ذهنی در زندگی. این دامنه‌ها، افزون بر جنبه‌های بدنی، جنبه‌های شناختی، هیجانی و معنوی را دربرمی‌گیرند (به نقل از روزمارینا، ۲۰۰۹). این حقیقت وجود دارد که افرادی که دارای تعهد مذهبی بالاتری هستند فضایل معینی را تمرین می‌کنند. این فضایل کمال مطلوب است که در درون افراد مذهبی تراوش می‌کند.

1- Milliman

2- kezdy

3- Ysseldyka

همانطور که وی این فضایل را در محیط کاری تمرین و اجرا می‌کند، برای سازمان مزیت‌های قابل ملاحظه‌ای را به همراه خواهد داشت. برای مثال افراد دارای تعهد مذهبی همواره تعهد سازمانی بیشتر (میلیمان، ۲۰۰۹: ۴۴۰). انگیزه کاری بیشتر (گیاکلین و جورکوییز^۱، ۲۰۰۴: ۱۳۶) و اثربخشی و بهره‌وری بیشتر (نوور و ارگان^۲، ۲۰۱۱: ۱۱۸) دارند. از دلایل قابل توجه علاقه به مسایل مذهبی در محیط کار می‌توان به ناامید شدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و سود بیشتر و کاهش سلامت کارکنان اشاره نمود (مور^۳، ۲۰۱۲: ۴). تعهد مذهبی در کارکنان در محیط کار منجر به مزایا و منافعی در دو بعد فردی و سازمانی می‌شود؛ در بعد فردی می‌توان به تعالی شخصیتی بر مبنای باور به وجود بی‌نهایت سلامت روانی، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکاملی شخصی، آرامش و انطباق شخصیتی اشاره نمود و در بعد سازمانی مزایایی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان، همچنین افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر را برشمرد (کاویکا^۴، ۲۰۱۱).

تعهد مذهبی می‌تواند به عنوان یک مکانیزم انگیزشی زمینه بهبود فعالیت‌ها و عملکردهای افراد را به وجود آورد (میتروف^۵، ۲۰۰۳). افزون بر این بررسی‌های انجام شده در زمینه مذهب و سلامت نشان داده‌اند که دست کم برخی از انواع رفتارهای مذهبی با افزایش سطح سلامت روانی و جسمی ارتباط دارند (گارتنر، لارسون و آهن^۶، ۱۹۹۱؛ کوئینگ^۷، ۱۹۹۰؛ لوین و اندرپول^۸، ۱۹۹۱؛ ماتون، پارگامنت بلیما و جنکینز^۹، ۱۹۹۱). گیاکلین و جورکوییز (۲۰۰۷: ۶)، اعتقاد دارند ریشه‌های مذهبی و تجربه‌های مذهبی برای سلامت انسان سودمند است. پایبندی مذهبی به افراد کمک می‌کند تا زمینه‌ی سلامت روانی خود را از طریق ایجاد تعهد درونی به قواعد خاص به وجود آورند و از این طریق فرآیندهای رفتاری خود را به منظور نفوذ در شرایط محیطی توسعه دهند.

تعهد مذهبی کارکنان در جهت دستیابی به موفقیت سازمانی یک مساله بسیار مهم است. امروز مدیران سازمان راه‌هایی را برای افزایش سطح آموزه‌های مذهبی و معنوی کارکنان جستجو

1- Giacaline & Jurkiewics

2 - Nur & Organ

3- Moor

4 -Kawaka

5 -Mitroff

- Gartner, Larson & Allen 6

7 -Koenig

8- Levin & Vanderpool

9- Matron, Pargament, Pyne, Bergin, Bielema & Jenkins

می‌کنند تا از این طریق زمینه بهبود رفتار سازمانی کارکنان خود را افزایش داده و به «تعالی» دست یابند (آلن و می‌یر^۱، ۱۹۹۰: ۲۳). افرادی که دارای تعهد مذهبی بالایی هستند به دلیل پایبندی و اعتقاد به نیروی برتر و توسل به مذهب راحت‌تر می‌توانند با استرس‌ها برخورد کنند. این افراد بیش از سایرین در بحران‌های روحی و مشکلات معنایی برای یاد گرفتن می‌یابند و از طریق این مشکلات رشد می‌کنند. افراد مذهبی دارای رفتارهای پسندیده‌ای همچون بخشش، سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق هستند. بنابر آنچه بیان شد، تعهد مذهبی می‌تواند زمینه‌ی سلامت روانی را فراهم آورد. همچنین از آنجایی که سلامت روانی افراد سازمانی می‌تواند فرآیندهای کاری را توسعه بخشد؛ لزوم توجه به این مسأله اهمیت دو چندان دارد. در رابطه با متغیرهای مورد بحث پژوهش‌هایی نیز انجام شده است که از جمله موارد ذیل نام برده می‌شود:

نتایج پژوهش حمید و دهقانی زاده (۱۳۹۲)، به عنوان رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی، نشان داد که معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش بینی می‌کنند.

تابع بردبار، کاظمی و رنجبران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی نتیجه گرفتند بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی شخصیتی معلمان رابطه ای معنادار وجود دارد.

در پژوهشی که تحت عنوان «اثربخشی آموزش نگرش مذهبی بر سلامت روان دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان» توسط رئیس‌پور (۱۳۸۶) صورت گرفت، نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس حاکی از آن بود که آموزش نگرش مذهبی موجب افزایش معناداری در میانگین نمرات کل سلامت روانه گروه آزمایش نسبت به گروه شاهد گردید. همچنین این آموزش موجب کاهش معناداری در میانگین نمرات علائم جسمانی‌سازی، اضطراب و اختلال خواب، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی گروه آزمایش در مقایسه با گروه شاهد شد. علاوه بر این، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که آموزش نگرش مذهبی می‌تواند به‌عنوان یک روش مداخله‌ای مفید برای افزایش سلامت روان به کار رود. در تحقیقی با عنوان «باورهای آخرت‌نگرانه و رابطه آنها با سلامت روان» که توسط ابراهیمی (۱۳۸۷) صورت گرفت، اثبات می‌کند که باورهای آخرت‌نگرانه و رابطه آنها با سلامت روان باورهای آخرت‌نگرانه و التزام به این باورهای مذهبی موجب جهت‌دهی و بینشی صحیح نسبت به خود و دنیا می‌شود. در نتیجه انسان از اقدام به رفتارهای پرخطری که سلامت جسمی و روانی خود و جامعه را تهدید می‌کند، پرهیز نموده و متقابلاً با کاستن از تنیدگی‌ها و ناکامی‌ها، به آرامش روانی دست می‌یابد. همچنین در پژوهش بهرامی چگنی (۱۳۸۹) تحت عنوان

«بررسی رابطه دینداری با اختلالات روانی دانشجویان دانشگاه آزاد خرم‌آباد»، نتایج حاصل نشان داد که نگرش مذهبی کلی و ابعاد اعتقادی و مناسکی روابط معناداری با اختلالات روانی کلی و حیطة‌های آن دارند.

شجاعیان و زمانی منفرد (۱۳۸۱) در پژوهش خود با عنوان ارتباط دعا با سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان فنی صنایع مهمات سازی نتیجه گرفتند که بهره‌گیری از دعا با سلامت روانی آزمودنی‌ها رابطه معنی‌داری دارد. فابریکاتور^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعات خود دریافتند که معنویت بر رضایتمندی کلی زندگی تاثیر می‌گذارد. معنویت شخصی به طور موثقی، رضایتمندی بیشتر از زندگی را پیش بینی می‌کند. همچنین به‌عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می‌شود که به آنها کمک می‌کند که نسبت به کسانی که سطح پایین‌تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و آسان‌تر عوامل تنش‌زا را کنترل کنند.

در تحقیقی که توسط استراک و فاتلر^۲ (۲۰۰۸) انجام گرفته شده، استدلال می‌کنند رهبرانی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، پیش از سایرین پنج اقدام رهبران اثربخش (به چالش کشیدن چشم‌انداز مشترک، توانمند سازی دیگران، الگویی کار بودن و تشویق قلبی) را انجام می‌دهند. در تحقیقی که فرای^۳ (۲۰۰۳) درباره رهبری مذهبی انجام داده، به این نتیجه رسیده است که چهار بعد اصلی انسان را به هم پیوند می‌دهد: جسم فیزیکی، افکار ذهنی، عواطف قلبی و روح. همچنین رهبران برای انگیزش پیروانشان باید ارزش‌های اساسی خود را بشناسد و آنها را از طریق چشم‌انداز و اقدامات شخصی به افراد نشان دهد تا احساس عضویت و رسالت معنوی را در آنها ایجاد نمایند.

نتایج پژوهش ساندرها و هوگای^۴ (۲۰۰۳) در بررسی رابطه‌ی باورهای مذهبی و رضایت از زندگی زنان آفریقایی آمریکایی نیز نشان داد زنانی که سطح تعصب مذهبی بالاتری دارند، سطح درآمد و عملکرد تحصیلی بالاتری داشته‌اند. آرگیل^۵ (۲۰۰۰) آداب و رسوم مذهبی را به عنوان فعالیت‌هایی گروهی می‌داند که باعث تغییر افراد و روابطشان می‌گردد. وی بر این باور است که این فعالیت‌های اجتماعی به اعضای گروه قدرت می‌بخشد و مردم را به سوی گروه‌ها و ارزش‌های گروهی سوق می‌دهد. روزمارینا^۶ (۲۰۰۹) در تحقیقی پی برد که بین خشنودی شغلی و جنبه‌های مختلف آن با سلامت روان کارکنان، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. وی اضافه نمود که عدم وجود فرصت‌های مناسب جهت ارتقاء مقام سبب ایجاد مشکلات روانی می‌گردد.

1-Fabricatore

2- Strack & Fottler

3-Fry

4-Saundra HS, Hughey

5- Argyle

6-Rosmarina

هدف پژوهش:

هدف کلی این پژوهش بررسی نقش واسطه‌گری سلامت روانی در رابطه‌ی بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد.

فرضیه پژوهش:

سلامت روانی نقش واسطه‌گری معنادار در رابطه‌ی تعهد مذهبی و عملکرد شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد دارد.

روش پژوهش:

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه‌ی اجرا توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این پژوهش متغیر سلامت روانی و تعهد مذهبی به عنوان متغیر مستقل و متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته می‌باشد. با توجه به این که این پژوهش در محیط سازمانی دانشگاه انجام می‌شود، هیچ کنترلی بر متغیرها انجام نمی‌گردد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۹۴ نفر از کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد که به منظور اطمینان بیشتر از نتایج تحقیق تمام اعضای هیات علمی به صورت سرشماری در پژوهش شرکت داده شدند که در نهایت ۹۱ پرسشنامه قابل استفاده تشخیص داده شد و مورد بررسی قرار گرفت.

ابزار پژوهش:

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه سلامت روان: به منظور بررسی سلامت روانی از فرم ۲۸ سؤالی پرسشنامه گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴ زیرمقیاس نشانگان جسمانی، نشانگان اضطرابی، کارکرد اجتماعی و نشانگان افسردگی در طیف چهارگزینه‌ای لیکرت (۰، ۱، ۲، ۳) طراحی شده است. پایایی این ابزار در پژوهش‌های پیشین محرز شده است همچنین به منظور اطمینان بیشتر پایایی ابزار مجدد با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ محاسبه گردید.

پرسشنامه تعهد مذهبی: ابزار تعهد مذهبی توسط وارتینگتون و همکاران (۲۰۰۳) به منظور سنجش میزان تعهد مذهبی افراد ساخته شد. این پرسشنامه ۱۰ سوالی است و می‌توان آن را به دو زیرشاخه تقسیم کرد: تعهد مذهبی درون فردی (۶ عبارت) و تعهد مذهبی میان فردی (۴ عبارت). سوالات در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت میزان موافقت یا مخالفت با هر یک از عبارت‌ها را مشخص می‌سازد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی ابزار برابر ۰/۹۱ برای کل پرسشنامه محاسبه گردید. با توجه به اینکه پرسشنامه تعهد مذهبی برای اولین بار در محیط دانشگاه استفاده می‌شد؛ اعتبار سازه‌ای و ملاکی آن نیز مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس همبستگی پرسشنامه تعهد مذهبی با سه معیار تعهد مذهبی خودگزارشی (اعتبار سازه)،

میزان شرکت در مراسم‌های مذهبی و همکاری با نهادهای مذهبی (اعتبار ملاکی) و گزارش میزان مذهبی بودن (اعتبار ملاکی) مورد بررسی قرار گرفت. همبستگی بالای بین پرسشنامه تعهد مذهبی و سه معیار حاکی از اعتبار سازه‌ای و ملاکی این ابزار بود.

پرسشنامه عملکرد شغلی: به منظور بررسی عملکرد شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۵ پرسشنامه طیف چهار درجه‌ای (همیشه = ۴، اغلب = ۳، گاهی = ۲، به ندرت = ۱) می‌باشد. روایی پرسشنامه ابتدا مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۴ محاسبه گردید.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آماری استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در سطح معناداری ۰/۰۵ از نرم افزار *SPSS 18* استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش:

یافته‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق آمده است.

جدول ۱- یافته‌های توصیفی پژوهش در ارتباط با متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار
تعهد مذهبی	۳/۸۹	۰/۴۴۱
سلامت روانی	۲/۸۹	۰/۳۳۶
عملکرد شغلی	۳/۱۲	۰/۳۱۷

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین سلامت روانی و تعهد مذهبی با عملکرد شغلی

متغیر	تعهد مذهبی	سلامت روانی	عملکرد شغلی
تعهد مذهبی	۱		
سلامت روانی	**/۴۴	۱	
عملکرد شغلی	**/۲۷	**/۵۲	۱

** $P < 0/001$

اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد بین تعهد مذهبی و سلامت روانی، بین سلامت روانی و عملکرد شغلی و بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. سطح معناداری در این پژوهش $P < 0/001$ می‌باشد.

بررسی فرضیه پژوهش :

سلامت روانی نقش واسطه‌گری معنادار در رابطه‌ی تعهد مذهبی و عملکرد شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد دارد.

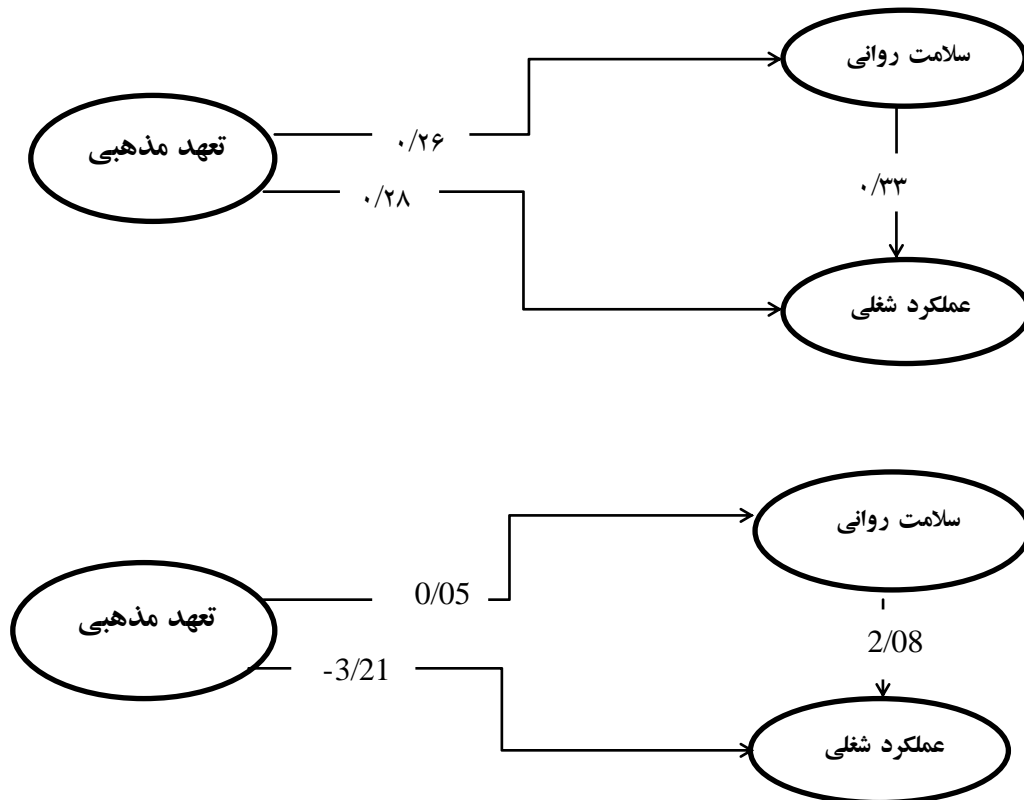
جدول ۳- تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی

مرحله	متغیر	<i>F</i>	<i>df</i>	R^2	<i>P</i> <	β	<i>t</i>	<i>P</i> <
۱	تعهد مذهبی	28/71	92	.21	.001	.36	4/59	.001
۲	تعهد مذهبی	17/34	91	.24	.001	.34	4/01	.001
	سلامت روانی						3/11	.003

یافته‌های جدول ۳ بیانگر آن است که در مرحله اول میزان *F* معنادار شده است ($P < 0/001$)؛ $F = 28/71$ و تعهد مذهبی ۲۱ درصد از واریانس کل عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله دوم با ورود متغیر سلامت روانی نیز میزان *F* به دست آمده معنادار می‌باشد. ($F = 17/34$ $P < 0/001$) و مجموع متغیرهای پیش‌بین در این مرحله ۲۴ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بررسی نتایج مربوط به نقش واسطه‌گری سلامت روانی نشان می‌دهد؛ میزان بتا از مرحله اول به مرحله دوم کاهش پیدا کرده است که این امر حاکی از این است که سلامت روانی در واسطه‌ی بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری ایفا کرده است.

جدول ۴- بررسی رد یا تأیید شدن فرضیات اصلی تحقیق

فرضیه	میزان تأثیر	معناداری	تایید یا رد
تعهد مذهبی، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند.	0/28	4/23	تایید
سلامت روانی، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند.	0/33	2/16	تایید
تعهد مذهبی، سلامت روانی را پیش‌بینی می‌کند.	0/26	2/49	تایید



شکل ۱) مدل در حالت ضرایب معناداری

بر اساس اطلاعات نمودارهای ۱ و ۲، تعهد مذهبی، سلامت روانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند ($\beta=0/26$). همچنین نمودار نشان می‌دهد؛ سلامت روانی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید ($\beta=0/33$). علاوه بر این یافته‌ها نشان داد؛ تعهد مذهبی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. ($\beta=0/28$). در جدول ۴ اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۴- اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای تحقیق در مدل نهایی تحقیق

متغیرهای تحقیق	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
تعهد مذهبی	.28	.06	.21
سلامت روانی	.33	0	.33

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌گری سلامت روانی در رابطه‌ی بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد انجام شد. به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد؛ سلامت روانی در رابطه‌ی بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری دارد.

یافته‌های جدول ۳ بیانگر آن است که در مرحله اول میزان F معنادار شده است ($P < .001$ ؛ $F = 28/71$) و تعهد مذهبی ۲۱ درصد از واریانس کل عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله دوم با ورود متغیر سلامت روانی نیز میزان F به دست آمده معنادار می‌باشد. ($P < .001$ ؛ $F = 17/34$) و مجموع متغیرهای پیش‌بین در این مرحله ۲۴ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بررسی نتایج مربوط به نقش واسطه‌گری سلامت روانی نشان می‌دهد؛ میزان بتا از مرحله‌ی اول به مرحله دوم کاهش پیدا کرده است که این امر حاکی از این است که سلامت روانی در واسطه‌ی بین تعهد مذهبی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری ایفا کرده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت: افرادی که دارای تعهد مذهبی بالایی هستند راحت‌تر می‌توانند با استرس‌ها برخورد کنند، این افراد بیش از سایرین در بحران‌های روحی و مشکلات معنایی برای یاد گرفتن می‌یابند و از طریق این مشکلات رشد می‌کنند. افراد با تعهد مذهبی بالا دارای رفتارهای پسندیده‌ای همچون بخشش، سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق هستند. تعهد مذهبی کمک می‌کند که ثبات و اعتماد به نفس افراد افزایش یابد و راحت‌تر با مسایل کاری کنار بیایند. این امر اثربخشی و عملکرد کاری افراد را بهبود می‌بخشد همچنین باعث بهبود ارتباطات و درک دیگران در محیط کار می‌شود و در نهایت منجر به تغییر و از میان برداشت موانع می‌شود. تعهد مذهبی در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد و زمینه‌ی اثربخشی فعالیت‌ها را به وجود آورد. بنابراین در محیط کاری متغیر در شرایطی که معضلاتی همچون افزایش غیبت، ترک خدمت و در نتیجه کاهش تعهد کارکنان اثربخشی سازمانی را با مشکل روبرو کرده است ضرورت توجه به تعهد مذهبی و بهبود آن در کارکنان اهمیت می‌یابد. همچنین می‌توان چنین بیان نمود زمانی که عملکرد شغلی افراد سازمانی پایین می‌آید؛ تعهد مذهبی به عنوان مکانیسمی سازنده می‌تواند سلامت روانی را ارتقا دهد. سلامت روانی نیز می‌تواند با ایجاد انگیزه و نگرش مثبت به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نماید و عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود دهد. تعهد مذهبی مرحله‌ای است که طی آن افراد، معنای زندگی را درک می‌کند. این معنا چیزی فراتر از خودشان است. در واقع معنویت همان چیزی است که آرامش و امنیت خاطر را فراهم می‌کند. افرادی با باورهای مذهبی یا معنویت به واسطه بهره‌مندی از آرامش

درونی کمتر به محرک‌ها پاسخ استرسی می‌دهند. از طرفی سلامت روان به ایجاد نگرش مثبت کمک می‌کند و این به نوبه خود احساس درد را کاهش می‌دهد (کالابرس^۱، ۲۰۱۲).

یافته‌ی دیگر پژوهش بیانگر آن بود که تعهد مذهبی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. در تبیین این موضوع می‌توان گفت: پدیده پیچیدگی محیط‌ها در عصر کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا پاسخ‌های بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند. یکی از عملی‌ترین شیوه‌ها، ترغیب کارکنان به این است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق «خود» تمام عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیط‌های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار در کار با ورود مذهب و معنویت در سازمان میسر خواهد بود. امروزه کارکنان در هر کجایی که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند (گالانتر^۲، ۲۰۰۹). در واقع تعهد مذهبی، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تعهد مذهبی با ایجاد نگرش هدفدار و معنادار در افراد سازمانی، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. در واقع می‌توان گفت تعهد مذهبی از طریق دانش ضمنی و به واسطه توسعه‌ی هوش معنوی تصمیمات را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به این ترتیب که با رشد و توسعه استانداردهای زندگی، کارکنان تعلقات خود را از سمت نیازهای حیاتی و امنیتی به سوی خود شکوفایی و معنویت سوق می‌دهند (کرال و شیهان^۳، ۱۹۸۹).

در نهایت یافته‌های پژوهش نشان داد؛ سلامت روانی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سلامت روان مفهومی است که چگونگی تفکر، احساس و عملکرد ما را در مواجهه با موقعیت‌های زندگی نشان می‌دهد و به درک ما از خود و زندگی‌مان بستگی دارد. همچنین بسته به میزان برخورداری از سلامت روان عملکرد ما در کنترل استرس، برقراری ارتباط با دیگران، ارزیابی‌ها و انتخابمان متفاوت است. یکی از نشانه‌های بهداشت روانی در محیط کار، رضایتمندی شغلی فرد است؛ زیرا رضایت شغلی موجب افزایش کارایی، کاهش غیبت و کاهش اشتباهات در کار می‌شود. نبود بهداشت روانی کارکنان در محیط‌های شغلی موجب استرس شغلی، فرسودگی شغلی، غیبت‌های مکرر از کار، افزایش ضایعات و بروز حادثه، نبود انگیزش در کارکنان و همچنین از بین رفتن تعامل پرسنل و کارفرما می‌شود و در نتیجه بهره‌وری و موفقیت در کار و

1 Calabress

2 Galanter

3 Kroll & Sheehan

سازمان کاهش می‌یابد. بنابراین با توجه به اهمیت روز افزون نیروی انسانی و نامطلوب بودن وضعیت کارایی و بهره‌وری در برخی از سازمان‌ها برای این‌که عملکرد کارکنان بهبود یابد باید سلامت روانی آنان در نظر گرفته شود تا کارکنان بتوانند وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند. به طور کلی می‌توان گفت نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های علی‌محمدی و آذربایجانی (۱۳۸۸)، کاظمیان‌مقدم و مهرایی‌زاده (۱۳۸۸)، رئیس‌پور (۱۳۸۶)، ابراهیمی (۱۳۸۷)، بهرامی چگنی (۱۳۸۹)، فابر یکتور^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، شجاعیان و زمانی منفرد (۱۳۸۱)، تابع بردبار، کاظمی و رنجبران (۱۳۸۹) و ساندررا و هوگای^۲ (۲۰۰۳) هماهنگ می‌باشد.

در راستای نتایج پژوهش مجموعه پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- از آنجایی که بر اساس نتایج تحقیق، تعهد مذهبی پیش‌بینی کننده‌ی معنادار عملکرد شغلی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد؛ ضرورت دارد مسئولین دانشگاه زمینه استقرار ارتقای سطح باورهای مذهبی کارکنان و اعضای هیات علمی را فراهم آورند.

- با توجه به این‌که نتایج تحقیق نشان داد سلامت روانی توسط تعهد مذهبی قابل پیش‌بینی می‌باشد؛ توصیه می‌شود که به منظور حفظ و پایدار ماندن این رابطه تعهد مذهبی و مولفه‌های آن رویکرد معنادارتری در دانشگاه به خود بگیرند و زمینه‌ی هر چه بیش‌تر شدن اعتقادات مذهبی ایجاد شود.

- با توجه به این‌که نتایج تحقیق نشان داد سلامت روانی قادر به پیش‌بینی بهره عملکرد شغلی می‌باشد؛ زمینه‌ی ارتقای سلامت روانی افراد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد فراهم شود.

- از آنجا که نتایج تحقیق نشان داد، تعهد مذهبی به واسطه‌ی سلامت روانی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد؛ ضرورت دارد مسئولین دانشگاه با ایجاد فضای مذهبی و معنوی در دانشگاه به سلامت روانی کارکنان و اعضای هیات علمی را ارتقا دهند و در پرتو این دو متغیر عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد بهبود یابد.

- بالا بردن میزان آگاهی و اطلاعات اساتید و دیگر عوامل تربیتی در مورد مولفه‌های آموزش عالی نوین بر اساس متغیرهای این پژوهش از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی.

- ایجاد مکانیزم نظارت و ارزیابی عوامل موثر بر عملکرد شغلی افراد سازمانی.

1 Fabricatore

2 Sandra HS, Hughey

منابع

- اصفهانی، محمد مهدی. (۱۳۸۳). آیین تندرستی، تهران: تندیس.
- ابراهیمی، ابوالفضل. (۱۳۸۷). باورهای آخرت‌گراانه و رابطه آنها با سلامت روان. روان‌شناسی و دین، ش ۳، ص ۱۰۷-۱۲۶.
- بهرامی‌چگنی، ذبیح‌الله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه دینداری با اختلالات روانی دانشجویان دانشگاه آزاد خرم‌آباد، روان‌شناسی و دین، سال سوم، ش ۲، ص ۹۱-۱۰۲.
- تابع بردبار، فریبا؛ کاظمی سلطانتعلی؛ رنجبران جبار. (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی. روش‌ها و مدل‌های روانشناختی دوره ۱، شماره ۲
- تقی یاره، فاطمه و همکاران. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط سطح تحول من، دلبستگی به خدا، و جهت‌گیری مذهبی در دانشجویان». مجله روان‌شناسی ۳۳، سال نهم، شماره ۴.
- حمید نجمه، دهقانی زاده زهرا. (۱۳۹۱). رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی، فصلنامه مدیریت پرستاری (۲) ۱.
- حتی، محمد باقر. (۱۳۸۳). سلامت روانی در چشم اندازی گسترده‌تر، فصلنامه حوزه و دانشگاه، سال دهم، شماره ۴۱.
- رئیس‌پور، حفیظ‌الله. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش نگرش مذهبی بر سلامت روان دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه اصفهان.
- ساردوئی، غلامرضا. (۱۳۸۲). بررسی تأثیر ارزشهای مذهبی در طول مدت درمان بیماران مبتلا به افسردگی اساسی، در: اسلام و بهداشت روان (مجموعه مقالات اولین همایش بین‌المللی نقش دین در بهداشت روان)، قم، دفتر نشر معارف، بهار ۱۳۸۴، ص ۲۱-۳.
- شجاعیان، رضا و زمانی منفرد، افشین. (۱۳۸۱). ارتباط دعا با سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان فنی صنایع مهمات سازی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار) : دوره ۸، شماره ۲.
- علی محمدی، کاظم و مسعود آذربایجانی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین شادکامی اسلامی و شادکامی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه قم در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. روان‌شناسی و دین، سال دوم، ش ۳، ص ۸-۲۷.
- کاظمیان مقدم، کبری و مهناز مهربانی‌زاده هنرمند. (۱۳۸۸). بررسی رابطه نگرش مذهبی با شادکامی و سلامت روانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، روان‌شناسی و دین، سال دوم، ش ۴، ص ۱۵۷-۱۷۴.
- Allen, N. & Meyer, J. P (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, vol. 63.
- Argyle, M. (2000). *Psychology and Religion: An introduction*. London: Rout ledge.
- Calabress, J. (2012). A lternation in immune competence during stress, bereavement and depression, focus on neuroendocrine regulation. *American Journal of Psychiatry*, 144, 9-16.
- Fabricatore, A; Handle, P & Fenzel, M.(2000). Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well – being. *Journal of Psychology and Theology*, 28(3): 221-228.
- Giacaline, R. A, Jurkiewics, C, L (2004). A value framework for measuring the impact of workplace spirituality and religious on organizational performance, *journal of business ethics*, vol49, No 2.

- Galanter M. (2009). Charismatic religious sects and psychiatry, an overview. *American Journal of Psychiatry*, 139, 1533-48.
- Hashemi, seyed Ahmad & Abbasi, Abolfazl. (2014). Development of Human Sources Competence is the Necessity of Organizational Processes Development Shiraz journal of systemmanagement, special Issue (0).
- Kroll, J., & Sheehan, W. (1989). Religious beliefs and practices among 52 psychiatric inpatient in Minnesota. *American Journal of Psychiatry*, 109, 673.
- Koenig, H.G., Cohen, H. J., Blazer, D. G., Pieper, C., Meador, K. G., Shell, F., Goli, V., & Dipasquale, B. (1992). Religious coping and depression among elderly, hospitalized medically ill men. *American Journal of Psychiatry*, 149, 1693-1700.
- kezdy, A. & et al. (2010). Religious doubts and mental health in adolescence and young adulthood: The association with religious attitudes. *Journal of Adolescence*. v 34 .p. 39-47.
- Kawika Allena .G. (2011). Religiosity, coping, and psychological well-being among latter-day saint Polynesians in the U.S. *Asian American Journal of Psychology*. v 2 . p. 13-24.
- Milliman, J, Czaplewski, A. J and Feruson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude: an exploratory empirical assessment, *journal of organization change management*, vol16, No 4.
- Marques, J, Dhiman, S, and King, R (2005). Religious in workplace: Developing an Integral model and a comprehensive definition, *journal of America Academy of Business*, vol7, No 2.
- Mitroff, I.I & Denton, E. A (1999). *A spiritual audit of corporate America*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Mitroff, I.I (2003). Do not promote religion under the guise of Religious, *organization*, vol10, No 2.
- Nur, Y.A & Organ, D. W (2006). Selected organizational outcome correlated of spirituality in the workplace, *psychological report*. Vol98.
- Pargament, K. I.(1990). God help me (I): Religious coping efforts as predictors of the outcomes to significant negative life events. *American Journal of Community Psychology*, 18: 793-804.
- Robbins, S. P (2005). *Organizational Behavior*, 11 the Ed. New York: prentice – Hall.
- Rosmarina .D & et al. (2009). Are religious beliefs relevant to mental health among Jews? *Psychology of Religion and Spirituality*. v 1 .p. 180-190.
- Raza, S.A.(2010). Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of PUNJMB, Pakistan.
- Strack, G. & Fottler, MD. (2002). Spirituality & effective leadership in healthcare: Is there a connection? *Frontiers of Health Services Management*, 18(4), 3-18.
- Stacey .L & et al. (2008). Relationships among depressive symptoms, benefit-finding, optimism, and positive affect in multiple sclerosis patients after psychotherapy for depression. *Health Psychology*. v 27 .p. 230-238.

- Saundra HS, Hughey A. W (2003). African American woman at Mid life: the relationship between religious and life satisfaction. *Journal of psychology*.
- Ysseldyka .R & et al .(2011) .Coping with identity threat: The role of religious orientation and implication for emotions and action intentions. *Psychology of Religion and Spirituality* .v 3 .p. 132-148.

