

بررسی تاثیر بهداشت روانی بر توانمندسازی شغلی ملوانان خطوط کشتیرانی ایران در دریای مکران

حسین عسکری پور گلوک^۱، عبدالعزیز آبتین^۱، محمد حسین یار احمدزهی^۱

^۱ هیات علمی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بهداشت روانی و توانمندسازی شغلی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران که در دریای عمان حضور داشته اند می باشد. بدین منظور تحقیق حاضر که یک پژوهش پیمایشی مبتنی بر روش همبستگی است با استفاده از انتخاب نمونه به تعداد ۲۶۷ نفر و به روش تصادفی، انجام گردیده است. در فرضیات این پژوهش رابطه ی بین بهداشت روانی و ابعاد آن (ارتباط با دیگران، خود ارزیابی، عواطف متعادل، بهره گیری از امکانات، اعتماد به نفس، احساس امنیت، خوداحترامی، حیطة کنترل، رضایت شغلی و مسئولیت پذیری) و توانمندسازی شغلی ملوانان مورد بررسی قرار گرفته است. که نتایج حاکی از تایید همه فرضیات تحقیق می باشد. همچنین قابل ذکر است که میزان بهداشت روانی و توانمندی ملوانان از سطح متوسط بالاتر است. سرپرستان همواره باید راه هایی را جهت جلوگیری از بروز پیامدهای منفی فقدان بهداشت روانی در محیط های کاری مد نظر قرار دهند.

واژه های کلیدی: بهداشت، بهداشت روانی، توانمندسازی، توانمندسازی شغلی.

۱- مقدمه

بسیاری از پژوهشگران سازمانی (مازلو، ۱۹۹۸؛ باندورا، ۱۹۸۸ و ۱۹۸۶؛ آدلر، ۱۹۷۹) معتقدند که همه ی مردم دارای توانایی های بالقوه ای هستند که همواره می توانند به دنبال شکوفایی آن ها در محیط کسب و کارشان باشند که به اختصار این اقدام را خود شکوفایی می نامند و توانمندسازی گامی اساسی برای خودشکوفایی است. طبق تحقیقات متعددی که به انجام رسیده (نلسون و همکاران، ۲۰۰۱؛ کاریگان و همکاران، ۱۹۹۹؛ سالین، ۲۰۰۳) بسیاری از مشخصات خودشکوفایی و توانمندسازی بسیار نزدیک به شاخص های بهداشت روانی هستند. درک بهتری از بهداشت روانی منجر به درک بهتری از این می شود که چگونه توانمندسازی و خودشکوفایی و بهداشت روانی به هم مرتبط می شوند و کجا آنها همگرا و کجا از هم دور می شوند.

بهداشت روانی یکی از مباحث بسیار جالبی است که مورد توجه روان شناسان سازمانی قرار گرفته است و از آن تعاریف متفاوتی ارائه شده است. صاحب نظران در فراگیرترین تعریف بهداشت روانی را به معنای خودشکوفایی و سلامت فکر تعریف کرده اند و منظورشان دادن وضع مثبت و سلامت روانی و راههای دستیابی به آن است که در تکامل فرد و اجتماع نقش مؤثری را می تواند به عهده بگیرد. تاکنون در مورد بهداشت روانی در حیطة های مختلف از جمله مدارس، دانشگاهها، بیمارستان ها و سایر مؤسسات در داخل کشور تحقیق به عمل آمده است (قلتاش و همکاران، ۱۳۸۸؛ میرکمالی، ۱۳۷۵؛ رایسون و همکاران، ۲۰۱۱؛ یاسمی و همکاران، ۲۰۰۰) اما در زمینه ی بررسی رابطه ی بهداشت روانی و توانمندسازی ملوانان پژوهشی انجام نشده است. به هر حال به تناسب پیشرفت و تکامل خطوط کشتی رانی جمهوری اسلامی ایران به انواع و اقسام تکنولوژی ها و بروز طیف گسترده ای از پیامدهای فکری و جسمی این گونه فناوری ها، و ضرورت توجه به مقوله ی توانمندسازی کارکنان در این عرصه این نیاز دیده می شود که نگاه عمیق تری در این زمینه صورت گیرد و طبیعتاً این کار به فراخور گستردگی آن نیاز به تحقیقات و بررسی های بیشتر و دید علمی تر نسبت به این قضیه دارد.

۲- مروری بر ادبیات موضوع:

در حالیکه علومی همچون روانشناسی و رفتار شناسی و نظریه های پرسنلی (مک کی و همکاران، ۲۰۰۷؛ دوبرانسکی، ۲۰۰۹؛ هاک، ۲۰۱۰) بر مطلوب بودن بهداشت روانی و توانمندسازی کارکنان صحنه گذاشته اند، در این تحقیق تلاش گردیده در ابتدا ابعاد تئوریک این دو مفهوم و سپس در عمل اثر گذاری آن ها بر یکدیگر مورد بررسی قرار گیرد.

۲-۱- بهداشت روانی:

بهداشت روانی یکی از مباحث بسیار جالبی است که مورد توجه روان شناسان سازمانی قرار گرفته است و از آن تعاریف متفاوتی ارائه شده است. بسیاری از صاحب نظران بهداشت روانی را به معنای سلامت فکر تعریف کرده اند و منظورشان دادن وضع مثبت و سلامت روانی و راههای دستیابی به آن است که در تکامل فرد و اجتماع نقش مؤثری را می تواند به عهده بگیرد. برای ما که در یک محیط اسلامی زندگی می کنیم، بهداشت روانی

مفهوم خاص دارد؛ زیرا وقتی پیامبر(ص) می‌فرماید: ((انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق)) یعنی من برای تکمیل اخلاق پسنیدیده مبعوث گشته‌ام(کنز العمال: ۱۶). در حقیقت سراسر آموزش‌های دینی او چیزی جز آموزش‌های بهداشت روانی نیست. برای ارزیابی بهداشت روانی و شخصیت سالم شاخص‌های متعددی مورد استفاده قرار می‌گیرد که در ادامه به مهم‌ترین آن‌ها (میر کمالی، ۱۳۷۳) که در تحقیقات متعدد به عنوان مبنا قرار گرفته اند اشاره می‌گردد.

۲-۱-۱- شاخص‌های بهداشت روانی و شخصیت سالم:

- ۱- **توان برقراری رابطه با دیگران:** منظور از توان برقراری رابطه با دیگران میزان موفقیت انسان‌ها در کسب نظر سایر افراد جامعه نسبت به خود و تداوم ارتباطات بین فردی است(کانویلر، ۲۰۰۹). احساس تعلق به دیگران و تعلق دیگران به خود و احساس مالکیت از نیازهای انسان است و هر شخص سالم دوست دارد که کسی را دوست بدارد و کسی او را دوست داشته باشد.
- ۲- **توان ارزیابی درست از خود:** حدی است که طی آن فرد شناختی جامع از پتانسیل‌ها و توان بالقوه و بالفعل خود به دست می‌آورد(لوسیر، ۲۰۰۶) و تلاش می‌کند فعالیت‌های خود را در مسیر اهداف شخصی و سازمانی قرار دهد.
- ۳- **داشتن عواطف و احساسات متعادل:** منظور از احساسات متعادل وضعیتی است که فرد زمان‌های مناسب بروز احساسات خود را شناخته و در استفاده از آن‌ها هوشیار باشد (اشکاناسای و دیگران، ۲۰۱۲). خوشحالی، غم، تنفر، دوست داشتن، طرفداری، دوری‌گزیدن، عصبانیت، علاقه و نظایر آن مصادیق عواطف انسانی هستند.
- ۴- **توان بهره‌گیری از امکانات، منابع و مواهب طبیعی و الهی:** فرد سالم از این که در دامن طبیعت زندگی می‌کند و خداوند بزرگ امکانات فراوانی را برای او آفریده است لذت می‌برد و از آنها استفاده می‌کند. (میرکمالی، ۱۳۷۵).
- ۵- **داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت:** اعتماد به نفس یکی از ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد(برنز و دیگران، ۲۰۰۱) و منظور از آن داشتن نگرش مثبت به توانایی‌های خود می‌باشد که رابطه تنگاتنگی با احساس کفایت دارد.
- ۶- **احساس امنیت و آرامش خاطر:** افراد سالم دچار اضطراب و نابسامانی فکری دائمی نیستند، آنها دلواپس نیستند(میلانی فر، ۱۳۷۰).
- ۷- **احترام به خود و دیگران:** در این بعد از ویژگی‌های درونی، فرد وجود خود را ارزشمند قلمداد می‌کند و برای خود و کسانی که وی را ارزشمند می‌پندارند احترام قایل است (مک کی و فانینگ، ۲۰۰۸).
- ۸- **مسئولیت پذیر بودن:** منظور از مسئولیت‌پذیری حدی است که افراد پیامدها و اثرات فعالیت خود را می‌پذیرند و در این مسیر تمایل به جذب فعالیت‌های گوناگون را دارند(گازنر، ۲۰۰۷).
- ۹- **خود کنترلی:** عبارت است از مراقبتی درونی که بر اساس آن وظایف محول شده، انجام و رفتارهای ناهنجار و غیر قانونی ترک می‌گردد بی آنکه نظارت و یا کنترل خارجی در بین بوده باشد(لفکارت، ۱۹۸۲؛ فارس، ۱۹۷۶).
- ۱۰- **احساس رضایت و شادی:** یکی از شاخص‌های بهداشت روانی احساس رضایت، شادی و شادابی است. منظور از احساس رضایت، وضعیتی است که طی آن فرد از لحاظ درونی احساس شغف و شادابی می‌نماید، که این حس درونی به آسانی قابل تسری به محیط بیرونی می‌باشد(اسپکتور، ۱۹۹۷).

۲-۳- توانمندسازی کارکنان

اگر چه نظریه پردازان سازمانی مفهوم توانمندسازی را در شیوه‌های متفاوتی تعریف کرده اند اما دو تعریف کلی در ادبیات این بحث قابل شناسایی است.

الف) توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت: بسیاری از نظریه پردازان مفهوم توانمندسازی را هم معنی با مشارکت کارکنان در محل کار مد نظر قرار داده اند. مشارکت کارکنان فرآیندی است که بدین وسیله قدرت در میان افراد تسهیم می‌گردد(لاور، ۱۹۹۴). این نظریه پردازان بحث می‌کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان(نو، ۲۰۰۳) و تفویض اختیار(حسن پور و همکاران، ۲۰۱۲، ۲۳۰) تعریف شود.

ب) توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی: در این رویکرد توانمندسازی به عنوان سازه انگیزشی تعریف می‌شود که بر ادراک‌های کارکنان نسبت به محیط کاری شان مبتنی است. "توماس و ولتهوس" تئوری شناختی پیچیده‌ای از توانمندسازی ارائه داده اند که هسته محوری آن را چهار متغیر شناختی(پارکر و پرایس، ۱۹۹۴؛ راندولف و نایگیتینگ، ۱۹۹۵)، شکل می‌دهند که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می‌کند(جدول شماره ۱).

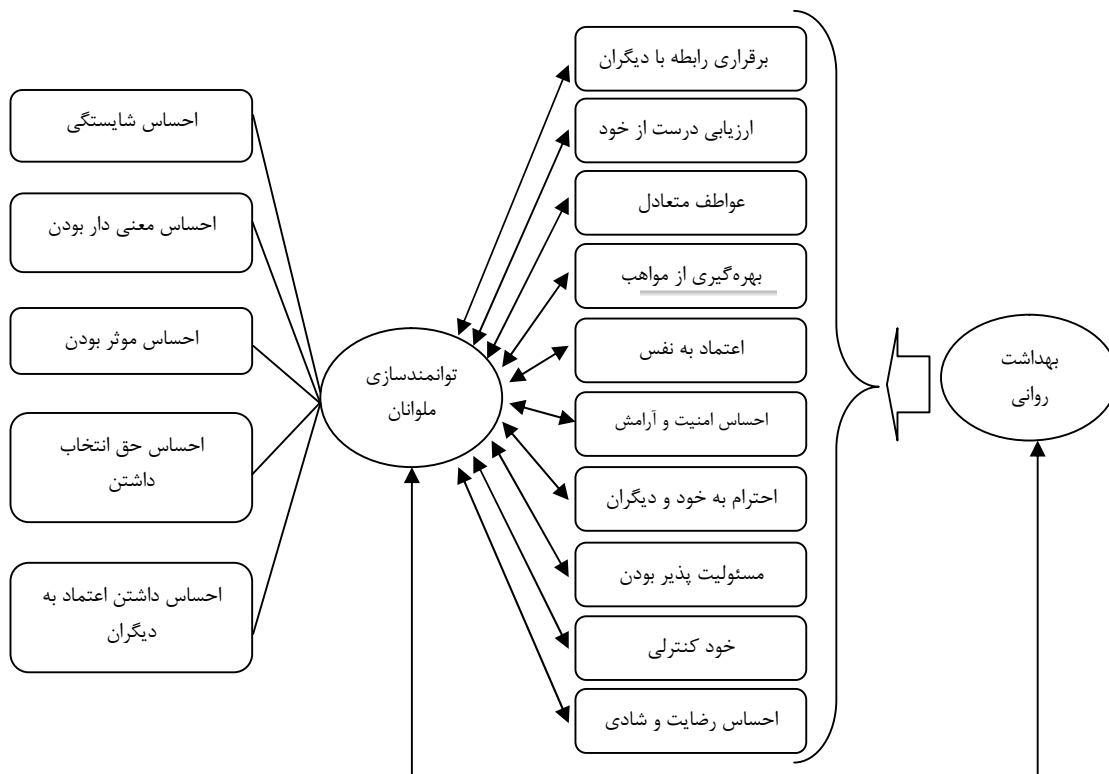
**جدول (۱): ابعاد توانمندسازی کارکنان
از دیدگاه های مختلف انگیزشی و شناختی**

نظریه پردازان	ابعاد توانمندسازی
کانگر و کانگو (۱۹۸۵)	-احساس خودکارآمدی - خوداثربخشی
توماس و ولتهوس (سن، ۱۹۸۸)	- احساس مؤثر بودن - احساس داشتن حق انتخاب - احساس شایستگی - احساس معنی دار بودن
اسپریتزر (۱۹۹۵)	-مؤثر بودن - داشتن حق انتخاب - شایستگی - معناداری
میشرا (میشرا و اسپریتزر، ۱۹۹۹)	-احساس شایستگی - احساس داشتن حق انتخاب - احساس مؤثر بودن - احساس معنی دار بودن - احساس داشتن اعتماد به دیگران

طبق نظریه توماس و ولتهوس سطوح بالای چهار بعد توانمندسازی با هم ترکیب می گردند تا سطوح بالایی از انرژی، ابتکار عمل، انعطاف پذیری و پایداری رفتارهای کاری ایجاد شود. از آن جا که رویکرد انگیزشی و شناختی محدودیت های مذکور رویکرد تسهیم قدرت را ندارد و علاوه بر آن چندین مزیت متمایزی را در بر می گیرد لذا به عنوان قسمتی از مبنای چهارچوب تئوریک تحقیق حاضر می باشد. از میان مدل های مختلف رویکرد انگیزشی و شناختی، از آن جا که مدل میشرا کامل تر بوده و بقیه مدل ها را در بر می گیرد، در طراحی چهارچوب نظری تحقیق حاضر از آن بهره گیری شده است.

۴-مدل مفهومی تحقیق:

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع می توان مدل مفهومی نمودار شماره (۱) را ارائه کرد که فرضیه های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می گیرد.



نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق

۵- فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق حاضر بر گرفته از مطالعه ی پیشینه تحقیق ، ادبیات تحقیق و نظریه های مربوط به تئوری بهداشت روانی و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران و با در نظر گرفتن جامعه ی آماری که پژوهش در آن انجام گردیده است، می باشد.

فرضیه ۱: رابطه ی معناداری بین بهداشت روانی و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۲: رابطه ی معناداری بین برقراری رابطه با دیگران و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران چابهار وجود دارد.

فرضیه ۳: رابطه ی معناداری بین ارزیابی درست از خود و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران چابهار وجود دارد.

فرضیه ۴: رابطه ی معناداری بین عواطف متعادل و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۵: رابطه ی معناداری بین بهره گیری از مواهب و امکانات و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۶: رابطه ی معناداری بین اعتماد به نفس و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۷: رابطه ی معناداری بین احساس امنیت و آرامش و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۸: رابطه ی معناداری بین احترام به خود و دیگران و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۹: رابطه ی معناداری بین مسئولیت پذیر بودن و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۱۰: رابطه ی معناداری بین خودکنترلی و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۱۱: رابطه ی معناداری بین احساس رضایت و شادی و توانمندسازی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

فرضیه ۱۲: میزان بهداشت روانی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران از سطح متوسط بالاتر است.

فرضیه ۱۳: میزان توانمندی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران از سطح متوسط بالاتر است.

۸- روش تحقیق

با توجه به سوالات و فرضیات تحقیق، مطالعه حاضر یک تحقیق پیمایشی مبتنی بر روش همبستگی با استفاده از انتخاب نمونه است و می توان آن را برحسب هدف در گروه تحقیقات کاربردی به شمار آورد.

جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از: کلیه ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی که در کشتی های باری و نفتکش های جمهوری اسلامی ایران مشغول به فعالیت هستند و کشتی آن ها در فاصله ی زمانی پاییز ۱۳۹۰ تا پاییز ۱۳۹۱ از دریای مکران عبور کرده است. حجم نمونه با توجه به حجم نامحدود جامعه و بر اساس فرمول کوکران برای جامعه ی نامحدود تعیین و با مقدار اشتباه مجاز ۰/۰۶ برابر ۲۶۷ نفر می شود. برای گرد آوری داده های مورد نیاز جهت انجام این تحقیق از دو نوع پرسشنامه ۱- پرسشنامه توانمندسازی از خانم اسپریتزر و ۲- پرسشنامه محقق ساخته بهداشت روانی (هازارد و دیگران، ۲۰۱۱؛ کمالی، ۱۳۷۳ و میلانی فر، ۱۳۷۰) برگرفته از ادبیات تحقیق استفاده شده است.

در ضمن در این پژوهش جهت تعیین روایی ابزارهای اندازه گیری، هر دو پرسشنامه بومی سازی شد و سپس توان سنجش خصیصه های مورد نظر در پرسشنامه توسط جمعی از خبرگان، مشتمل بر اساتید دانشگاه و مدیران واحدهای تولیدی مورد تایید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزار spss آلفای کرونباخ مجموعه آیتمهای پرسشنامه بهداشت روانی ۰/۸۲ و پرسشنامه توانمندسازی برابر با ۰/۹۱ به دست آمد که درصدها حاکی از پایایی بالای ابزار سنجش مورد استفاده در تحقیق حاضر است.

۹- یافته های تحقیق

۹-۱- ویژگی های جمعیت شناختی:

طبق تجزیه و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی نمونه ی آماری مورد بررسی مشخص گردید که از لحاظ جنسیت تمامی ۲۶۷ نفر نمونه ی آماری مورد بررسی مرد؛ ۲۱ نفر دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر، ۱۴۰ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۲ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. از لحاظ سابقه ی خدمتی مشخص گردید که ۸۲ از اعضای نمونه مورد بررسی دارای سابقه ی خدمتی کمتر از ۵ سال، ۱۳۹ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۵ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱ نفر از آن ها دارای سابقه ی خدمتی بیشتر از ۱۵ سال هستند. از لحاظ وضعیت تاهل ۲۰۱ نفر از ملوانان متاهل و ۶۶ نفر از آن ها مجرد بوده اند.

۹-۲- تحلیل داده ها:

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل فرضیات از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره (۲) آورده شده است. با توجه به ضریب همبستگی و عدد معنی داری در جدول (۲) می توان استنباط های ذیل را ارائه نمود:

- بین عامل توان برقراری رابطه با دیگران و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۷۴۳ و عدد معناداری ۰/۰۰۱ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
- بین عامل توان ارزیابی درست از خود و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۷۴۱ و عدد معناداری ۰/۰۰۴ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
- بین عامل داشتن احساسات و عواطف متعادل و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۸۰۱ و عدد معنی داری ۰/۰۰۴ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
- بین عامل توان بهره گیری از مواهب و امکانات با دیگران و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۶۶۳ و عدد معناداری ۰/۰۰۰ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون

عنوان	بهداشت روانی	توانمندسازی
بهداشت روانی	Corr:1.00 ; Sig: 0.000	Corr:0.758 ; Sig:0.000
توانمندسازی	Corr:0.758 ; Sig:0.00	Corr:1.00 ; Sig: 0.000
توان برقراری رابطه با دیگران	Corr:0.919 ; Sig:0.00	Corr:0.743 ; Sig:0.001
توان ارزیابی درست از خود	Corr:0.935 ; Sig:0.00	Corr:0.741 ; Sig:0.004
داشتن احساسات و عواطف متعادل	Corr:0.900 ; Sig:0.00	Corr:0.801 ; Sig: 0.004
توان بهره گیری از مواهب و امکانات	Corr:0.893 ; Sig: 0.000	Corr:0.663 ; Sig:0.000
داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت	Corr:0.855 ; Sig: 0.009	Corr:0.782 ; Sig:0.006
احساس امنیت و آرامش خاطر	Corr:0.912 ; Sig:0.00	Corr:0.719 ; Sig:0.001
احترام به خود و دیگران	Corr:0.945 ; Sig: 0.000	Corr:0.817 ; Sig: 0.009
مسئولیت پذیری	Corr:0.830 ; Sig: 0.007	Corr:0.776 ; Sig: 00.04
خود کنترلی	Corr:0.900 ; Sig: 0.003	Corr:0.732 ; Sig: 0.007
احساس رضایت و شادی	Corr:0.908 ; Sig: 0.002	Corr:0.809 ; Sig: 0.000

- بین عامل داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۷۸۲ و عدد معناداری ۰/۰۰۶ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
 - بین عامل داشتن احساسات و آرامش خاطر و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۷۱۹ و عدد معنی داری ۰/۰۰۱ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
 - بین عامل احترام به خود و دیگران و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۸۱۷ و عدد معناداری ۰/۰۰۹ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
 - بین عامل مسئولیت پذیری و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۷۷۶ و عدد معنی داری ۰/۰۰۴ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
 - بین عامل خود کنترلی و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۷۳۲ و عدد معناداری ۰/۰۰۷ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
 - بین عامل داشتن احساس رضایت و شادی و توانمندسازی شغلی ملوانان با ضریب همبستگی ۰/۸۰۹ و عدد معنی داری ۰/۰۰۰ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
- و در نهایت می توان ادعا کرد که :
- بین بهداشت روانی و توانمندسازی شغلی ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با ضریب همبستگی ۰/۷۵۸ و عدد معنی داری ۰/۰۰۰ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.
- بنابراین با در نظر گرفتن استنباط های فوق یازده فرضیه ی ابتدایی پژوهش حاضر تایید می گردد.

۳-۹- بررسی میزان بهداشت روانی ملوانان

$$H_0: \mu = 0 \quad \text{فرض صفر}$$

$$H_1: \mu \neq 0 \quad \text{فرض مخالف}$$

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می گردد، آماره t محاسبه شده برابر ۳/۹۷ با درجه آزادی ۲۶۶ می باشد که این مقدار از متوسط استاندارد آماره یعنی ۳ بزرگ تر است و همچنین از آن جا که عدد معنی داری (۰/۰۰۱) کوچک تر از $\alpha=0/05$ می باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه دوازدهم تحقیق تایید می گردد یعنی میزان بهداشت روانی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است.

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون تی-تست

عنوان	عدد معنی داری (sig)	درجه آزادی	آماره t	نتیجه گیری
توان برقرای رابطه با دیگران	۰/۰۰۱	۲۶۶	۳/۶۵	بالاتر از متوسط
توان ارزیابی درست از خود	۰/۰۰۰	۲۶۶	۳/۹۴	بالاتر از متوسط
داشتن عواطف و احساسات متعادل	۰/۰۰۴	۲۶۶	۳/۸۸	بالاتر از متوسط
توان بهره گیری از مواهب و امکانات	۰/۰۰۲	۲۶۶	۳/۹۵	بالاتر از متوسط
داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت	۰/۰۰۶	۲۶۶	۴/۲۵	بالاتر از متوسط
احساس امنیت و آرامش خاطر	۰/۰۰۲	۲۶۶	۳/۹۵	بالاتر از متوسط
احترام به خود و دیگران	۰/۰۰۱	۲۶۶	۳/۹۹	بالاتر از متوسط
مسئولیت پذیری	۰/۰۰۰	۲۶۶	۴/۰۹	بالاتر از متوسط
خود کنترلی	۰/۰۰۰	۲۶۶	۴/۰۱	بالاتر از متوسط
احساس رضایت و شادی	۰/۰۰۱	۲۶۶	۳/۹۶	بالاتر از متوسط
بهداشت روانی	۰/۰۰۱	۲۶۶	۳/۹۷	تایید فرضیه یک

۴-۹- بررسی میزان توانمندی ملوانان

$$H_0: \mu = 0 \quad \text{فرض صفر}$$

$$H_1: \mu \neq 0 \quad \text{فرض مخالف}$$

همانطور که در جدول (۴) مشاهده می گردد، آماره t محاسبه شده برابر ۳/۸۳ با درجه آزادی ۲۶۶ می باشد که این مقدار از متوسط استاندارد آماره یعنی ۳ بزرگ تر است و همچنین از آن جا که عدد معنی داری (۰/۰۰۰) کوچک تر از $\alpha=0/05$ می باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه سیزدهم پژوهش نیز تایید می گردد یعنی میزان توانمندی شغلی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است.

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون تی-تست تک

نمونه ای توانمندی شغلی ملوانان

عنوان	عدد معنی داری (sig)	درجه آزادی	آماره t	نتیجه گیری
احساس شایستگی	۰/۰۰۰	۲۶۶	۳/۸۵	بالاتر از متوسط
احساس معنی دار بودن	۰/۰۰۲	۲۶۶	۳/۹۴	بالاتر از متوسط
احساس موثر بودن	۰/۰۰۲	۲۶۶	۳/۹۲	بالاتر از متوسط
احساس حق انتخاب داشتن	۰/۰۰۱	۲۶۶	۳/۹۹	بالاتر از متوسط
احساس اعتماد به دیگران	۰/۰۰۰	۲۶۶	۳/۴۵	بالاتر از متوسط
توانمندی کارکنان	۰/۰۰۰	۲۶۶	۳/۸۳	تایید فرضیه یک

۱۰- بحث و نتیجه گیری

در رابطه با تئوری بهداشت روانی و توانمندسازی کارکنان تحقیقات زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. اما به طور دقیق و گسترده تاثیر تئوری بهداشت روانی بر توانمندسازی ملوانان مورد تحقیق و بررسی قرار نگرفته است یا دست کم در داخل کشور خیلی کم مورد توجه بوده است.

در این مطالعه تعداد کل افرادی که به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند ۲۶۷ نفر می باشند که ۱۰۰ آنها مرد؛ ۷/۸۶ دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر، ۵۲/۴۰ دارای مدرک فوق دیپلم، ۳۹ دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۰/۷۴ دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. از لحاظ سابقه ی خدمتی مشخص گردید که ۳۰/۷۰ از اعضای نمونه مورد بررسی دارای سابقه ی خدمتی کمتر از ۵ سال، ۵۲/۰۵ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۶/۸۸ بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۰/۳۷ از آن ها دارای سابقه ی خدمتی بیشتر از ۱۵ سال هستند. همچنین مشخص گردید که ۷۵/۳۰ از اعضای نمونه ی آماری مورد بررسی متاهل و ۲۴/۷۰ از آن ها مجرد هستند.

در تحقیق حاضر سیزده فرضیه مطرح شد که برای بررسی تایید یا رد آن ها از روش پژوهش میدانی استفاده گردید و در این راستا دو پرسشنامه (۱- محقق ساخته و ۲- استاندارد) با درجه پایش های ۰/۹۱ و ۰/۸۲ تدوین و از طریق روش تصادفی بین اعضای نمونه ی آماری توزیع و بعد از جمع آوری داده ها اقدام به تجزیه و تحلیل آن ها از طریق آزمون های آمار توصیفی و همبستگی شد. که نتایج این تجزیه و تحلیل ها به اختصار در جداول (۲)، (۳) و (۴) آورده شده است. با توجه به مطالعات انجام شده و در نظر گرفتن تجزیه و تحلیل های انجام شده و در نظر گرفتن نتایج جداول فوق می توان به اختصار نتایج ذیل را مد نظر قرار داد:

- اثر متغیرهای جمعیت شناختی بر بهداشت روانی و همچنین اثر آن ها بر توانمندسازی ملوانان از طریق محاسبه ضریب همبستگی مربوطه مورد محاسبه قرار گرفت و مشخص گردید که بین هیچ یک از این ویژگی ها و بهداشت روانی و توانمندسازی ارتباط وجود ندارد و از این طریق اثر مداخله ای آن ها تحت کنترل قرار گرفت. قابل توجه است از بین ویژگی های جمعیت شناختی اثر عامل جنسیت بر بهداشت روانی و توانمندسازی به دلیل حضور ۱۰۰ درصدی اعضای نمونه ی مورد بررسی در گروه مردان قابل تسری به کل جامعه نمی باشد و لزوماً باید در تحقیقات بعدی اثر مداخله ای این متغیر مورد بازبینی مجدد قرار گیرد.

- توان برقراری ارتباط با دیگران با توانمندی ملوانان ارتباط دارد. رابطه درست رابطه ای همراه با بی ریبایی، درک توأم با فهم دیگری و مثبت نگریستن به طرف مقابل می باشد (ثنایی، ۱۳۶۲). کناره گیری و انزوا یکی از مکانیزم های دفاعی انسان در حال تعارض است و کسانی که بدون علت خاص مانند نیاز به مطالعه و انزوا برای عبادت، مردم گریز هستند دچار بیماری روانی می باشند. بر این اساس اگر روابط بین ملوانان دوستانه و همراه با احترام باشد، از بهداشت روانی برخوردار هستند. در چنین محیط کاری ملوانان همدیگر را دوست می دارند و در آنها احساس تعلق و وابستگی وجود دارد و در نتیجه در مسیر ترقی شغلی توانمندتر خواهند بود.

- ملوانانی که دارای توان ارزیابی بهینه از خود هستند در کار خود توانمندتر هستند. اگر کسی بر اثر مطالعه ویژگی های خود نتواند توانایی ها و یا استعداد های خود را بشناسد در مراحل کار و زندگی شکست می خورد (میرکمالی، ۱۳۷۵). این دسته از ملوانان مفهوم بودنشان در محیط کار را درک می کنند.

- داشتن عواطف و احساسات متعادل بر توانمندی ملوانان تاثیر دارد. تعادل عاطفی یعنی توان کنترل خود و ابراز عواطف و احساسات به اندازه ای ضرورت دارد. کسانی که به سرعت و اکثر مواقع عصبانی می شوند و یا از افراد دیگر تنفر دائمی دارند، افراد سالمی نیستند (پورمقدس، ۱۳۶۷). زیاد عاطفی بودن، فرد را از تفکر و منطقی بودن باز می دارند و بالعکس، بی عاطفه بودن سبب از دست دادن لطافت های انسانی می گردد (میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۹۹-۹۶).

- داشتن توان بهره برداری از مواهب الهی و طبیعی بر توانمندسازی ملوانان در محیط های کاری اثر گذار است. افراد سالم از شادی های روزمره زندگی احساس نشاط می کنند و منظور این است که آنها متوجه منابع و زیبایی های اطراف خود هستند و از دیدن آنها لذت می برند و به نحو بهینه از آن ها برای دستیابی به جایگاه های بهتر شغلی استفاده می کنند.

- بین سطح اعتماد به نفس ملوانان و توانمندسازی آن ها در محیط های کاری ارتباط وجود دارد. ملوانانی که در گذشته تجربیات مثبت و مطلوبی از موفقیت در کارها و برنامه های خود داشته اند، به خود امیدوارند و احساس کفایت می کنند. این افراد با اعتماد کامل به خود و دیگران دست به کار می زنند و با تمرکز بر کار و کوشش مستمر به طور موفقیت آمیز کار را به پایان می رسانند.

- داشتن احساس امنیت و آرامش خاطر با توانمندسازی ملوانان ارتباط دارد. ملوانی که دارای امنیت و آرامش خاطر است، فردی آرام است که با آرامش خاطر به کار می پردازد لذا فردی عجول، بی صبر و بی قرار نیست و سعی می کند کارش را با آهنگی، منطقی و با سرعتی نسبتاً قابل قبول انجام دهد و در رفتار او تعادل دیده می شود. ملوانانی که دارای حس بالای امنیت خاطر هستند در محیط کار خود احساس شایستگی بیشتری می نمایند.

- بین احترام به خود و دیگران و توانمندسازی شغلی ملوانان رابطه وجود دارد. ملوانانی که در محیط های کاری برای خود احترام قایل هستند برای ملوانان دیگر نیز احترام قایلند و دیگران نیز در آنها نکات مثبت و ارزشمندی می بینند که قابل احترام می شوند. این افراد از عقده های حقارت و خود کم بینی رنج نمی برند، به همین دلیل سعی می کنند از کارهایی که دلیل بر کم ارزشی آن هاست بپرهیزند و تلاش می کنند نقش موثری را در مسیر شغلی خود ایفا نمایند.

- مسئولیت پذیری با توانمندی ملوانانی ارتباط دارد. مسئولیت پذیری یکی از نیازهای انسان سالم است. یکی از دلایل عدم بهداشت روانی فرد بی تفاوتی نسبت به دیگران و امور جامعه است. افراد سالم دوست دارند در امور شرکت داده شوند و به سهم خود مسئولیت کاری را بپذیرند. بنابراین تقسیم کار و مشارکت دادن ملوانان در کارها و مسئولیت دادن به آن ها مطابق توان جسمی و روانیشان از کارهای اساسی است.

- بین خود کنترلی و توانمندسازی ملوانان در محیط های کاری ارتباط وجود دارد. خود کنترلی یعنی توانایی تفکر، قضاوت و تصمیم گیری درباره خود و کنترل رفتار فرد بر پایه اعتقادات، وجدان و ارزشهایی که فرد به آن پایبند است و از درون معیار قضاوتی او برای ارزیابی و کنترل رفتارش می شود (میرکمالی، ۱۳۷۳). بنابراین سرپرستان های کارآمد با برنامه های معین سعی می کنند ملوانانشان را از نظر اعتقادی و فکری آن چنان قوی کند که خود بدون کنترل خارجی قادر به تشخیص درست از نادرست باشند و بتوانند با معیارهای درست رفتار خود را در مسیر صحیح قرار دهند.

- داشتن احساس رضایت و شادی در محیط کار بر توانمندی ملوانان اثر گذار است. شادی، حاصل احساس سعادت مندی است و سعادت مندی، حاصل احساس از سیر طبیعی زندگی و رشد قرار گرفتن می باشد که با تأمین نیازهای مختلف مخصوصاً نیازهای روانی بدست می آید. در این حالت فرد به زندگی و دیگران علاقه مند می شود و به آنها عشق می ورزد. احساس رضایت و شادی سبب پیدایش حالات روانی مختلفی می شود که دوستی، عشق، محبت، امیدواری، خوش بینی، مسرت، همراهی و... از نمونه های آن است. ملوانانی که در محیط کاری خود دارای احساس رضایت و شادابی هستند ملوانانی توانمند تر هستند.

- طبق بررسی ها مشخص گردید که ملوانان ایرانی خطوط کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران از لحاظ بهداشت روانی دارای سطحی بالاتر از متوسط هستند.

- همچنین بر اساس نتایج تحلیل آورده شده در جدول (۴) مشخص گردید که سطح توانمندی شغلی ملوانان از سطح متوسط بالاتر است.

قابل توجه است که هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی ارتباط بهداشت روانی و توانمندسازی شغلی ملوانان در محیط های کاری بوده است که طبق بررسی های انجام شده وجود ارتباط بین او دو بعد مورد تایید قرار گرفته است. و نتیجه ی کلی ای که می توان گرفت بدین مضمون است که هر چه سطح بهداشت روانی و شاخص های آن در بین ملوانان بیشتر شود بر توانمندی آن ها افزوده خواهد شد. بنابراین توصیه ای کلیدی که می تواند راهنمای مدیران و مسئولین کشتی ها باشد توجه هر چه بیشتر به بهداشت روانی و شاخصه های آن در محیط های کاری ملوانان می باشد.

۱۱- منابع :

- پور مقدس ، علی، روان شناسی سازگاری ، موسسه انتشاراتی مشعل ، اصفهان ، ۱۳۶۷.
- ثنایی ذاکر، باقر، مشاوره و رواندرومانی گروهی، چاپ سوم با اضافات. تهران: شرکت سهامی چهر، انتشارات بعثت، ۱۳۸۰.
- قلتاش، عباس، صالحی، م، کشاورز، م، خ، بررسی رابطه ی بین تیپ های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با ادراک از جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه یک شیراز، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۴، ص ۴۴-۳۱، ۱۳۸۸.
- کنزالعمال، ج ۳، ص ۱۶، ح ۵۲۱۷۵.
- میر کمالی ، سید محمد، رهبری و مدیریت آموزشی ، نشر رامین ، تهران، ۱۳۷۳.
- میر کمالی ، سید محمد، مشارکت در تصمیم گیری در امور آموزشی و همبستگی آن با اثر بخشی و کارایی سازمانهای آموزشی، نشریه تعلیم و تربیت، شماره ۴۷، ص ۲۰-۷، ۱۳۷۵.
- میلانی فر ، بهروز، بهداشت روانی ، نشر قومس ، تهران، ۱۳۷۰.

8- Adler, A., Superiority and Social Interest: A Collection of Later Writings, 3rd Ed, Norton, 1979.

9- Ashkanasy N. M., artel, Ch.E. J. & Zerbe, W. J., Experiencing and Managing Emotions in the Workplace, 1st Ed, Emerald Group, U.K., 2012.

10- Bandura, A., Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall, 1986.

11- Bandura, A., Self-regulation of motivation and action through goal systems. In V.G. Hamilton & H. Bower, et al (Eds). Cognitive perspectives on emotion and motivation. NATO ASI series D: Behavioural and social sciences, Vol. 44. Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 37-61, 1988.

- 12- Berens, L. V.; Cooper, S. A.; Ernest, L. K.; Martin, CH. R.; Myers, S.; Nardi, D.; Pearman, R. R.; Segal, M. & Smith, M. A., Quick Guide to the 16 Personality Types in Organizations: Understanding Personality Differences in the Workplace, Telos, U.S.A, 2001.
- 13- Corrigan, P. W., Faber, D., Rashid, F. & Leary, M., 1999. The construct validity of empowerment among consumers of mental health services, *Schizophrenia Research* 38, 77-84, 1999.
- 14- Conger, J.A & Kanungo, R.N., 1985. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management Review*, 13 (3), 471- 482, 1985.
- 15- Dobransky, K., The good, the bad, and the severely mentally ill: Official and informal labels as organizational resources in community mental health services, *Social Science & Medicine*, 69, 722-728, 2009.
- 16- Gardner, H., *Responsibility at Work: How Leading Professionals Act (or Don't Act) Responsibly*, 1st Ed, Jossey-Bass, U.S.A, 2007.
- 17- Hassard, J., Cox, T., Murawski, S., Meyer, S. D., Muylaert, K., *Mental health promotion in the workplace – A good practice report*, European Agency for Safety and Health at Work, 2011. <http://europa.eu>.
- 18- Hassanpoor, A.; Mehrabi, J.; Hassanpoor, M. & Samangoei, B., Analysis of Effective Factors on Psychological Empowerment of Employees (Case Study: Employees of Education Organization in 19 Regions in Tehran), *American International Journal of Contemporary Research*, 2(8), 2012.
- 19- Huq, R., *Employee Empowerment: The Rhetoric and the Reality*, 1st Ed, Triarchy Press, U.K., 2010.
- 20- Kahnweiler, J. B., *The Introverted Leader: Building in Your Quiet Strength*, 1st Ed, Berrett Koehler, California, 2009.
- 21- Lawer, E.E., 10 new realities, *Executive Excellence*, (3), 18-19, 1994.
- 22- Lefcourt, H. M., *Locus of Control: Current Trends in Theory and Research*, 2nd Ed, Lawrence Erlbaum Associates, London, 1982.
- 23- Lussier, R. N., *Human relations in organizations: applications and skill building*, McGraw-Hills, U.S.A., 2006.
- 24- Maslow, A., *Maslow on Management*, John Wiley & Sons, New York, 1998.
- 25- McCrae, N., Prior, S., Silverman, M., & Banerjee, S., *Workplace Satisfaction in a Mental Health Service for Older Adults: An Analysis of the Effects of Setting and Professional Status*, *Archives of Psychiatric Nursing*, 21(1), 17-24, 2007.
- 26- McKay, M. & Fanning, P., *Self-Esteem*, 3rd Ed, PTY Ltd, Online, 2008.
- 27- Mishra, A. K., Spreitzer, G. M., *Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign*, *The Academy of Management Review*, 23(3), 567-588, 1999.
- 28- Nelson, G., Lord, J. & Ochocka, J., *Empowerment and Mental Health in Community: Narratives of Psychiatric Consumer/Survivors*, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 125-142, 2001.
- 29- Noe A. R., Hollen, B. R., John, G. B. and Wright M, P., *HRM*. MC Graw-Hill, 2003.
- 30- Parker, L.E., & Price, R. H., Empowered managers and empowered worker: The effects of managerial support and managerial perceived control on workers, sense of control over decision – making. *Human relations*, 47(4), 911-928, 1994.
- 31- Phares, E. J., *Locus of Control in Personality*, General Learning Press, 1976.
- 32- Randolph, W. A., *Navigating, The journey to empowerment*. *Organizational Dynamics*. 23(4), 19-32, 1995.
- 33- Robson, D., Haddad, M., *Mental health nurses' attitudes towards the physical health care of people with severe and enduring mental illness: The development of a measurement tool*, *International Journal of Nursing Studies*, 2011.
- 34- Senn, L. E., *The worth ethic us. The work ethic*. *Executive Excellence*, February, 6-7, 1988.
- 35- Spector, P. A., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, Sage Publication, California, 1997.
- 36- Spreitzer, G.m., *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and validation*. *Academy of management Journal*. 38(5), 1442-1465, 1995.
- 37- Sullins, C. D., *Adapting the Empowerment Evaluation Model: A Mental Health Drop-in Center Case Example*, *American Journal of Evaluation*, 24(3), 387-398, 2003.
- 38- Yasamy MT et al., *Mental health in natural disasters, Educational book for medical and health worker specialists*. Teheran, Ministry of Health and Medical Education, 2000.