

Journal iranian political sociology

Vol. ۵, No. ۱۱, Bahman ۲۰۲۳

Presenting the Relationship Model between E-learning, Mental Health, and Career Motivation during the Covid-۱۹ Epidemic

Abstract

during the Covid ۱۹ epidemic, the level of job motivation and mental health was negatively affected, on the other hand, e-learning was developed during this period, so the purpose of this study is to present a relationship model between e-learning, mental health, and job motivation during the Covid ۱۹ epidemic. It was done by Don's staff. The current research is a descriptive, applied, and survey research that was conducted in the field. To conduct this research, ۲۰۱۶ people were randomly selected from among the staff of Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services and its affiliated faculties, and ۳۲۲ people were selected as a sample based on Morgan's table. After obtaining the necessary permits, researcher-made questionnaires on career motivation and electronic education and Goldberg's mental health questionnaire (۱۹۷۲) were distributed among the sample and collected. Finally, the structural equation method using SPSS and PLs software was used to analyze the data. The results showed that e-learning has a significant effect on mental health and job motivation. The results confirm the effect of e-learning on the mental health and job motivation of employees, so it is suggested that managers pay attention to e-learning to improve the performance and vitality of employees and find ways to increase the level of mental health and job motivation among employees.

Keywords: E-Learning, Mental Health, Career Motivation.

ارایه الگوی ارتباطی بین آموزش الکترونیکی، سلامت روان و انگیزش شغلی در دوران همه‌گیری کووید ۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۱

مجتبی رضایی راد^۱

ندا اسماعیلی^۲

علیرضا مزیدی^۳

فاطمه همتی^۴

فهیمة السادات صاحبی^۵

چکیده

در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ سطح انگیزش شغلی و سلامت روانی تحت تأثیر منفی قرار گرفت از طرفی در این دوران آموزش الکترونیکی توسعه یافت لذا هدف این مطالعه ارائه الگوی ارتباطی بین آموزش الکترونیکی، سلامت روان و انگیزش شغلی در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ در کارکنان دان انجام شد. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی، کاربردی و پیمایشی است که به صورت میدانی انجام شد. برای انجام این تحقیق از بین کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران و دانشکده‌های زیرمجموعه، به تعداد ۲۰۱۶ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول مورگان ۳۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در ادامه و پس از کسب مجوزهای لازم پرسشنامه‌های محقق ساخته انگیزش شغلی و آموزش الکترونیکی و پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ (۱۹۷۲) بین افراد نمونه توزیع شد و جمع‌آوری شد. در نهایت از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد، آموزش الکترونیکی بر سلامت روان و انگیزش شغلی تأثیر معناداری دارد. نتایج تایید کننده تأثیر آموزش الکترونیکی بر سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان می‌باشد بنابراین پیشنهاد می‌شود مسولین جهت بهبود عملکرد و سرزندگی کارکنان به آموزش الکترونیکی توجه داشته و راهکارهایی جهت بالا بردن سطح سلامت روان و انگیزش شغلی بین کارکنان بیاندیشند.

کلمات کلیدی: آموزش الکترونیکی، سلامت روان، انگیزش شغلی

^۱استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

^۲گروه علوم تربیتی، قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران (نویسنده مسئول)

^۳گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

^۴دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

مقدمه

در قرن بیست و یکم و در پایان سال ۲۰۱۹، در ووهان چین یک اپیدمی کاملاً متمایز از ویروس‌ها تجربه شد که طی پنجاه روز نخست انتشار، هزاران چینی را کشت و هزاران شهروند دیگر را مبتلا و در یک دوره کوتاه، در سراسر جهان گسترش یافت. این ویروس جدید، کرونا ویروس (COVID-19) معرفی شد (آروسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی با توجه به سطح گستردگی شیوع بیماری کووید-۱۹ در سطح جهان و میزان تلفات ناشی از این بیماری، کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و درمانی به دلیل قرارگیری در خط اول مقابله با این بیماری امکان بیشتری نسبت به سایرین در معرض ابتلا به این بیماری قرار دارند. چراکه بیشترین زمان را در بیمارستان و بخش‌های اورژانس و ایزوله می‌گذرانند (فوکوی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به این شرایط، در دانشگاه علوم پزشکی مازندران که یک نظام مهم در عرصه آموزش علوم پزشکی محسوب می‌شود، نیاز به سرمایه انسانی علی‌الخصوص پزشکان و پیراپزشکان تشدید شده است. علاوه بر این، هرم جمعیتی ناهمگون بدنه سازمان در این دانشگاه، که به دلیل عدم توانایی در نگهداشتن و تربیت منابع انسانی متخصص در سال‌های گذشته بود، شکاف عمیقی را در این زمینه ایجاد کرده و لذا این دانشگاه، تصمیم به جذب و نگهداری سرمایه انسانی را گرفت تا بتوانند هوشمندانه روش صحیح کار و بهترین ایده‌ها را انتخاب کنند (آروسون و همکاران، ۲۰۱۷). امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان را آشکار می‌سازد. نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش می‌باشند (اکراستورم^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). شیوع ناگهانی کووید-۱۹، سیستم‌های آموزشی دنیا را با چالش‌های متعددی روبرو کرد و حوزه تعلیم و تربیت را تحت تأثیر قرار داد و در ۱۲۰ کشور، یادگیری حضوری متوقف و آموزش یک میلیارد دانش‌آموز یا دانشجو با دستور تعطیلی مدارس و آموزش عالی به عنوان اقدامی اضطراری برای جلوگیری از شیوع عفونت، صادر شد (فوکوی و همکاران، ۲۰۲۰). در مواجهه با اپیدمی کووید-۱۹ پروتکل‌های بهداشتی بر رعایت فاصله گذاری اجتماعی تأکید کردند و در بسیاری از کشورها از جمله در کشور ما، برای این که آموزش دانش‌آموزان و دانشجویان در طول دوره فاصله گذاری اجتماعی دچار وقفه نشود و برنامه‌های درسی طبق برنامه از قبل مشخص شده، تداوم داشته باشد، راهکارهای مختلفی ارائه شد (اکراستورم و همکاران، ۲۰۲۱). در حقیقت، با آغاز تعطیلی مدارس و دانشگاه‌ها برای کمک به حذف این ویروس، دغدغه تدوین و اجرای برنامه‌های تحصیلی برای تداوم آموزشها در منزل و در شرایط قرنطینه خانگی به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های نظام‌های آموزشی از جمله آموزش عالی تبدیل شد (سورین^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). به گونه‌ای که نهادها و سازمان‌های بین‌المللی نظیر سازمان صندوق کودکان سازمان ملل متحد [یونیسف] و سازمان جهانی بهداشت هم به تکاپو برای تدوین برنامه‌های درسی، دستورالعمل‌ها و راهنماهای آموزشی و تربیتی برای این شرایط وادار شدند. به این ترتیب، آموزش الکترونیک یا آموزش از طریق فضای مجازی به‌عنوان یکی از برنامه‌های مهم و جدی در آموزش عالی، انتخاب شد (کوهنل^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). مبحث یادگیری الکترونیکی و آموزش الکترونیکی در طول سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از کاربردهای

^۱ Aronsson

^۲ Fukui

^۳ Akerstrom

^۴ Severin

^۵ Kuehnl

مهم فناوری اطلاعات و ارتباطات مطرح بوده و اکثر دانشگاه‌های جهان در زمینه گسترش آموزش از این طریق، دست به اقدامات بسیار مهمی زده بودند (سورین^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). آموزش الکترونیکی بکارگیری فناوریهای اطلاعات و ارتباطات برای انتقال و بهره‌گیری تعاملی اطلاعات و محتوای یادگیری به منظور آموزش، یادگیری و افزایش عملکرد و دانش فراگیران است (ساندرام^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). رویکرد گسترده به سوی آموزش الکترونیکی خود گواه آن است که سیستم آموزش الکترونیکی فواید و مزایای منحصر به فردی را برای افراد، سازمانها و مراکز آموزشی به همراه دارد و وجود مشکلاتی نظیر حضور اساتید و دانشجویان در کلاسهای حضوری، تجهیزات و امکانات آموزشی به روز و امکان دسترسی به فناوریهای جدید آموزشی و غیره، باعث توسعه روشها و راهبردهای یاددهی-یادگیری غیرحضوری با بهره‌گیری از فناوری و نرم‌افزارهای آموزشی شده است (ترپانیر^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

از طرفی در دوران شیوع کرونا توجه به منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم هر سازمانی ضروری می‌باشد. در مسیر بهبود عملکرد کارکنان در حوزه‌های سازمانی برخی مسائل روانشناختی نقش مهم و کلیدی دارد (آروسون و همکاران، ۲۰۱۷). جنبه‌های روانشناختی به واسطه بهبود ظرفیت‌های ذهنی و رفتاری افراد می‌تواند آنان را در مسیر شغلی خود به مرحله موفقیت برساند (فوکوی و همکاران، ۲۰۲۰). یکی از مسائل مهم در فضای امروزی، سلامت روان می‌باشد. سلامت روان به عنوان یکی از نگرانی‌ها و دغدغه‌های امروزه محققان مشخص شده است. توجه به سلامت روان به عنوان یک مساله مهم در میان افراد می‌تواند ظرفیت‌های مناسبی در حوزه‌های ذهنی ایجاد نماید (اکراستورم و همکاران، ۲۰۲۱). توجه به سلامت روان می‌تواند در بهبود عملکرد افراد در محیط‌های شغلی تاثیرگذار باشد (سورین و همکاران، ۲۰۲۱). سلامت روان به عنوان یکی از حوزه‌های مدنظر محققان در جهت بهبود کارایی و اثربخشی شغلی می‌باشد. براساس تعریف سلامت از دیدگاه سازمان و بهداشت جهانی که در سال ۱۹۴۸ منتشر شد و تحقیقات چند دهه گذشته، سلامت در چهار بعد جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌گردد. سلامت روان می‌تواند به شدت بر سلامت جسمی، اجتماعی و معنوی اثر گذاشته و از آنها تاثیر پذیرد (کوهنل و همکاران، ۲۰۱۹). بهبود شاخص‌های مربوط به سلامت روانی به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی در ارزیابی‌های کشورهای مورد توجه بوده است و تلاش‌های گسترده‌ای در این خصوص انجام شده است (فوکوی و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی از متغیرهای کلیدی در حوزه سازمانی انگیزش شغلی می‌باشد. انگیزش شغلی می‌تواند در جهت‌دهی رفتارها و نگرش-های افراد در محیط‌های کاری مهم و ضروری باشد و حتی ظرفیت‌هایی در میان افراد جهت عملکرد مطلوب در مشاغل خود را داشته باشد (ترپانیر و همکاران، ۲۰۲۰). کارکنان با انرژی و مشتاق نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. انگیزش بزرگترین امتیاز رقابتی است که یک سازمان می‌تواند داشته باشد. که می‌توان به عنوان یک اهرم قدرت توسط سازمان استفاده شود (آلارکن^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). این احساس درونی کارکنان را به سمت برتری هدایت می‌کند. اشتیاق انگیزه را برای هر حرکت که در سازمان رخ می‌دهد بالا برده و در نیل به اهداف سازمانی یاری‌گر مدیران خواهد بود. انگیزش شغلی کارکنان به کار به عنوان یک مفهوم پیچیده برای ایجاد انگیزه، برای نتایج مثبت در کارکنان و سازمان بیان شده است (شیریر^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). در سال‌های اخیر انگیزش شغلی

^۱ Severin

^۲ Sundram

^۳ Trépanier

^۴ Alarcón

^۵ Shearer

به یکی از مفاهیم مهم تبدیل شده و جایگاه ویژه‌ای در تفکرات مدیریت پیدا کرده است و تا حد زیادی جایگزین برخی مفاهیم سنتی همچون رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شده است (پارکر^۱، ۲۰۱۴). اثرات مثبت انگیزش شغلی کارکنان نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می‌باشد. این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره‌وری کارکنان، افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد (آلارکن و همکاران، ۲۰۲۰). انگیزش شغلی یک مفهوم نسبتاً جدید است که نتیجه تأثیر روان شناسی مثبت-نگر، بر روی نیروهای انسانی می‌باشد که به عملکرد مطلوب و تجربه‌های مثبت کاری توجه می‌کند (ساندرام و همکاران، ۲۰۱۸). پارکر (۲۰۱۴) معتقد است که افراد مشتاق در محیط کار رفتاری فعالانه و خوب از خود نشان می‌دهند. آنها افرادی منفعل در محیط کار نیستند و در مواقع ضروری به صورت فعال محیط کار خود را تغییر می‌دهند. در واقع افراد مشتاق به لحاظ شناختی، فیزیکی و احساسی در کار خود درگیر می‌باشند. شاخص‌های عمومی ارائه شده در پژوهش‌های پیشین برای دانشگاه‌ها و علی‌الخصوص دانشگاه‌های علوم پزشکی مناسب یا مؤثر نبوده و نتیجه رضایت بخش حاصل نشده است؛ بنابراین نتایج پژوهش حاضر که به طور خاص در دانشگاه علوم پزشکی مازندران صورت می‌گیرد، می‌تواند راهنمایی‌های درست‌تر و مناسب‌تری ارائه کند. لذا محقق این تحقیق را با هدف تعیین عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران با تأکید بر شرایط بحرانی شیوه بیمار کووید-۱۹ دنبال می‌کند.

دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز مرتبط با آن هر استان عالی‌ترین و بالاترین مقام و نهاد در هر استان می‌باشد که وظیفه‌اش حفظ و توسعه سلامت مردم جامعه بوده و به تنظیم و نظارت مسایل مختلف در زمینه‌های سلامتی و بهداشت می‌پردازد. با عنایت به نقش و جایگاه نهاد دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز مرتبط با آن در پیشبرد و تحقق سیاست‌های عمومی و برنامه‌های توسعه‌ای سلامت در سطح استان‌ها می‌توان به نقش و جایگاه ویژه کارکنان این ارگان در پیشبرد اهداف عالی و ارتقا جایگاه سلامت مردم جامعه پی برد. مطالعه‌ی ساندرام و همکاران نشان داد که در مجموع، ۲۴ درصد کارکنان جهان اشتیاق شغلی ندارند، ۶۲ درصد آنها اشتیاق شغلی متوسطی دارند و تنها ۱۴ درصد از اشتیاق شغلی بالا و قابل توجهی برخوردار هستند (ساندرام و همکاران، ۲۰۱۸). اکثر مدیران ارشد اجرایی چنین اقرار می‌کنند که عدم انگیزش شغلی کارکنان یکی از بزرگترین تهدیدات برای سازمانشان محسوب می‌شود. خلا تحقیقاتی در خصوص کارکردهای آموزش الکترونیکی در حوزه‌هایی از جمله سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان سبب گردیده است تا امروزه روند عملیاتی در جهت بهبود سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان شکل نگیرد. از طرفی این خلا تحقیقاتی سبب گردیده است تا شواهد کافی در خصوص تاثیرگذاری آموزش الکترونیکی بر سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان وجود نداشته باشد. از این رو تحقیق حاضر با هدف ارایه الگوی ارایه الگوی ارتباطی بین آموزش الکترونیکی، سلامت روان و انگیزش شغلی در دوران همه‌گیری کووید ۱۹، سعی در پاسخ به این سوال دارد که آیا آموزش الکترونیکی بر سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان تاثیرگذار می‌باشد؟

روش کار

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد. از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران و دانشکده‌های زیرمجموعه، به تعداد ۲۰۱۶ نفر بود. برای تعیین حجم

^۱ Parker

نمونه کارکنان از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد، لذا تعداد حجم نمونه ۳۲۲ نفر تعیین شد و روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بود. پس از کسب مجوزهای لازم و تقسیم پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۲۲ پرسشنامه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. توسط محقق در بین شرکت کنندگان تعداد ۳۲۲ پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها توزیع گردید که در بازه زمانی دی ماه ۱۳۹۹ تا اواخر اردیبهشت ۱۴۰۰ از طریق مراجعه حضوری و آنلاین انجام شد. قابل ذکر است که دانشگاه در اوایل زمستان ۱۳۹۹ به صورت حضوری بوده و بعد از شیوع بیماری کووید-۱۹ به صورت مجازی بوده و لذا در ایام حضوری، تعدادی از پرسشنامه‌ها به صورت حضوری به آزمودنی‌ها تحویل داده شد و از آنها خواسته شد در نهایت دقت به سوالات پرسشنامه پاسخ دهند و در ایام غیرحضوری در دانشگاه، به استفاده از فضای مجازی و مساعدت برخی از اساتید و کارکنان خواسته شد تا به سوالات ارسالی پاسخ دهند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته بود.

پرسشنامه آموزش الکترونیکی: این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است که کیفیت اطلاعات (سنجه‌های ۱-۵)، کیفیت سیستم (سنجه‌های ۶-۱۰)، کیفیت خدمات (سنجه‌های ۱۱-۱۵) و رضایت الکترونیکی (سنجه‌های ۱۶-۲۰) را می‌سنجد. عبارات این پرسشنامه بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱: بسیار مخالفم، ۲: مخالفم، ۳: نظری ندارم، ۴: موافقم و ۵: بسیار موافقم) نمره-گذاری می‌شوند. حداکثر نمره‌ای که پاسخگو می‌تواند از این پرسشنامه به دست آورد نمره ۱۰۰ و حداقل، نمره ۲۰ است. از آنجایی که این پرسشنامه محقق ساخته بوده و سابقه استفاده از این پرسشنامه در مطالعات دیگران وجود نداشت، بنابراین به‌منظور تایید روایی صوری و محتوایی از نظرات ۵ تن از استادان برجسته رشته‌های تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و روان‌شناسی تربیتی دارای تحصیلات دکتری و عضو هیئت علمی در دانشگاه استفاده و پس از ویرایش و اصلاح برخی گویه‌ها، روایی صوری- و محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت. به روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی برای کاربری آموزش الکترونیکی و ابعاد آن یعنی کیفیت اطلاعات، کیفیت سیستم، کیفیت خدمات و رضایت الکترونیکی به ترتیب برابر ۰/۸۹، ۰/۸۶، ۰/۸۶ و ۰/۸۵ و ۰/۸۳ شد که نشان داد پرسشنامه از پایایی بالا و مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه انگیزش شغلی: جهت بررسی انگیزش شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۶۸ سوال می‌باشد که دارای ۱۰ مولفه شامل رهبری، محیط کار، استخدام، سیستم‌های منابع انسانی، ویژگی‌های شخصیتی، معناداری شغلی، ادراک عدالت سازمانی، سرمایه سازمانی، سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی می‌باشد. سوالات این پرسشنامه در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی گردیده بود. روایی این پرسشنامه با بررسی نظرات خبرگان انجام گردید. همچنین میزان پایایی پرسشنامه پس از بررسی‌های انجام شده میزان ۰/۸۱ مشخص گردید.

پرسشنامه سلامت روان: جهت بررسی سلامت روان از پرسشنامه سلامت روان (عمومی) استفاده شد. پرسشنامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ^۱ در سال ۱۹۷۲ ساخته شده است و دارای ۲۸ ماده و ۴ زیر مقیاس است: خرده مقیاس نشانه‌های جسمانی (۷-۱)، اضطراب و بی‌خوابی (۸-۱۴)، نارسانا کنش‌وری اجتماعی (۱۵-۲۱) و افسردگی (۲۲-۲۸). در بررسی چن^۲ و همکاران (۱۹۸۳) جهت بررسی روایی همزمان از پرسشنامه چند جنبه‌ای مینه سوتا استفاده نمودند و به ضریب همبستگی ۰/۵۴ دست یافتند. کالمن^۳ و همکاران (۱۹۸۳) دو پرسشنامه سلامت عمومی و مقیاس ناامیدی بک^۴ را اجرا نمودند و ضریب روایی

^۱ Goldberg

^۲ Chan

^۳ Kalman

^۴ Beck

همزمان ۰/۶۹ را گزارش نمودند. ثبات درونی را با روش آلفای کرونباخ در مطالعه چن (۱۹۸۵) و کی یس^۱ (۱۹۸۴)، ۰/۹۳ گزارش شده است. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۷ مشخص گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام گردید.

یافته‌ها

به منظور بررسی رابطه میان متغیرهای تحقیق از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. همان‌طور که نتایج تحقیق در جدول شماره ۱ نشان داد، آموزش الکترونیکی بر سلامت روان تأثیری به میزان ۰/۷۶۴ دارد. با توجه به میزان t که ۱۴/۷۵۱ می‌باشد و این میزان بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، مشخص گردید که آموزش الکترونیکی بر سلامت روان تأثیر معناداری دارد. نتایج تحقیق نشان داد، آموزش الکترونیکی بر انگیزش شغلی تأثیری به میزان ۰/۸۵۹ دارد. با توجه به میزان t که ۲۵/۵۳۰ می‌باشد و این میزان بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، مشخص گردید که آموزش الکترونیکی بر انگیزش شغلی تأثیر معناداری دارد. جدول شماره ۲، شاخص برازش مدل را به نمایش گذاشته است.

جدول ۱- اطلاعات مربوط به مدل تحقیق

تأثیر متغیرها	تأثیر	t	سطح معنادار
آموزش الکترونیکی بر سلامت روان	۰/۷۶۴	۱۴/۷۵۱	۰/۰۰۱
آموزش الکترونیکی بر انگیزش شغلی	۰/۸۵۹	۲۵/۵۳۰	۰/۰۰۱

نتایج مربوط به شاخص‌های برازش تحقیق در جدول شماره ۲ نشان داد که تمامی شاخص‌های برازش مدل تحقیق، در وضعیت مناسبی می‌باشد که این مساله نشان دهنده مناسب بودن وضعیت برازش مدل تحقیق می‌باشد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص‌های برازش	آموزش الکترونیکی	سلامت روان	انگیزش شغلی
آلفای کرونباخ	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۸۶
پایایی ترکیبی	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۹
میانگین واریانس استخراجی	۰/۶۱	۰/۵۱	۰/۵۵
ضریب تعیین	-	۰/۵۸	۰/۷۳
Gof	-	۰/۵۴	۰/۶۳

^۱ Keyes

اهمیت آموزش الکترونیکی به عنوان یک نگرانی همواره مورد توجه بوده است. یکی از مهمترین اهداف هر سازمان، افزایش بهره‌وری و عملکرد بالای آن است، به طوری که حفظ کارکنان و سطوح بهره‌وری نیروی کار موجود، به نگرانی اساسی مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. مساله آموزش الکترونیکی از مهمترین مسایلی است که گریبانگیر نیروی انسانی سازمان‌ها است و با ملاحظه این نکته که امروزه در بسیاری از سازمان‌ها سطح اشتیاق کارکنان به شغلشان پایین است (آروسون و همکاران، ۲۰۱۷). ظرفیت‌های انگیزش شغلی سبب گردیده است تا از ظرفیت‌های آن در حوزه‌های مختلفی استفاده گردد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که آموزش الکترونیکی نقش معناداری در جهت بهبود سلامت روان دارد. به صورتی که بهبود آموزش الکترونیکی می‌تواند زمینه‌های جدی جهت افزایش سطح سلامت روان را فراهم نماید. فوکوی و همکاران (۲۰۲۰) مشخص نمودند که سلامت روان مساله‌ای درونی می‌باشد و مسائل شغلی به صورت جدی نمی‌تواند بر میزان آن تأثیر داشته باشد (فوکوی و همکاران، ۲۰۲۰). با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات ناهمسو می‌باشد. به نظر می‌رسد تفاوت در میان محیط مورد بررسی در تحقیق حاضر و تحقیق فوکوی و همکاران (۲۰۲۰) سبب بروز این ناهمسویی شده است.

کارکردهای آموزش الکترونیکی بر سلامت روان در تحقیقات مختلفی از جمله سورین و همکاران (۲۰۲۱) و ساندرام و همکاران (۲۰۱۸) اشاره شده بود. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سورین و همکاران (۲۰۲۱) و ساندرام و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تفسیر این مساله لازم به ذکر است که ظرفیت‌سازی آموزش الکترونیکی در حوزه‌های ذهنی و رفتاری، سبب گردیده است تا آموزش الکترونیکی نقش مهمی در روند بهبود سلامت روان کارکنان داشته باشد. بهداشت روان در محیط کار بر تمام جنبه‌های زندگی فرد حاکم است. تأثیرات مثبت یا منفی که فرد در طول ساعات کاری دریافت می‌کنند، بر تمام جنبه‌های فردی و اجتماعی از قبیل حالات روحی شخصی، اعتماد به نفس، امید به زندگی، روابط اجتماعی و روابط خانوادگی تأثیرگذار است (پارکر، ۲۰۱۴). یکی از مهمترین عناصر دستیابی به بهداشت روان در محیط کار، قوانین تصویب شده و استراتژی و سیاست‌های دولتی است. محل کار سالم و پویا می‌تواند با حمایت و حفظ سلامت، ایمنی و رفاه همه کارمندان و مدیران با افزایش بهره‌وری به کار خود ادامه دهد. درک فرصت‌ها و نیازهای کارکنان، آگاهی از منابع پشتیبانی، پشتیبانی از کارمندان، انتقال احساس کنترل و مشارکت، برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های کارمندان از جمله مهمترین عوامل افزایش سلامت در محیط کار است. از این رو بهره‌گیری از ظرفیت‌های اشتیاق شغلی در حوزه سازمان‌ها می‌تواند عملکرد سازمان‌ها در حوزه سلامت روان و مسائل شخصیتی را بهبود دهد (سورین و همکاران، ۲۰۲۲). به صورت کلی بهبود سلامت روان به عنوان یک نگرانی همواره مورد توجه بوده است. بهبود سلامت روان می‌تواند آثار مطلوبی را ایجاد نماید. بهداشت روانی را امروزه به معنی احساس رضایت و بهبود روانی و انطباق کافی اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه تعریف کرده‌اند. یک محیط کاری سالم می‌تواند ارتباط نزدیکی با بهداشت روانی کارکنان داشته باشد. سلامت روان و توجه به آن در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است و بی‌توجهی به آن می‌تواند در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی تأثیرگذار باشد. بدون شک آموزش الکترونیکی کارکردهای مطلوبی در نگرش‌ها و رفتارهای افراد دارد و این مساله سبب گردیده است تا این متغیر از ظرفیت‌های مطلوبی در عرصه‌های شغلی داشته باشد. با توجه به اینکه سلامت روان خروجی مجموعه‌ای نگرش‌ها و شرایط ذهنی و روانی افراد می‌باشد،

آموزش الکترونیکی به واسطه کارکردهای خود می‌تواند بستر مناسبی در جهت بهبود آن در میان کارکنان را فراهم نماید (ساندرام و همکاران، ۲۰۱۸).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که آموزش الکترونیکی نقش معناداری بر انگیزش شغلی دارد. به صورتی که بهبود آموزش الکترونیکی می‌تواند زمینه جدی جهت بهبود وضعیت انگیزش شغلی را فراهم نماید. ترپانیر و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقات خود اشاره داشتند که آموزش الکترونیکی سبب تأثیرگذاری بر انگیزش شغلی دارد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات ترپانیر و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تفسیر این مسأله لازم به ذکر است که انگیزش شغلی می‌تواند نفوذ عمیقی بر رفتارها و نگرش‌های افراد داشته باشد. از طرفی این متغیر به واسطه درگیر نمودن ماهیت درونی افراد می‌تواند در انگیزش شغلی آنان تأثیر کارآمدی داشته باشد. بدون شک آموزش الکترونیکی به واسطه درگیر نمودن نگرش‌ها و رفتارهای افراد می‌تواند در بهبود انگیزش شغلی تأثیرگذار باشد (فوکوی و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی ظرفیت‌های آموزش الکترونیکی در نگرش‌ها و رفتارهای فردی سبب گردیده است تا این متغیر نقش مهمی در انگیزش شغلی کارکنان داشته باشد. به نظر می‌رسد آموزش الکترونیکی به واسطه نفوذ بر رفتارهای فردی می‌تواند منجر به ظرفیت‌سازی مطلوبی در حوزه‌های شغلی داشته باشد و در نهایت انگیزش شغلی کارکنان را تحت شعاع قرار دهد. این مسأله سبب گردیده است تا آموزش الکترونیکی به واسطه ظرفیت‌ها و کارکردهای خود از اهمیت بالایی در مسیر بهبود و گسترش سلامت روان و همچنین انگیزش شغلی کارکنان برخوردار باشد (سورین و همکاران، ۲۰۲۲).

نتیجه‌گیری

نتایج تایید کننده نقش آموزش الکترونیکی بر سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان می‌باشد. بنابراین آموزش الکترونیکی به واسطه ظرفیت‌های خود می‌تواند نقش مهم و تأثیرگذاری بر روند شکل‌گیری و توسعه سلامت روان و همچنین بهبود وضعیت انگیزش شغلی کارکنان خواهد داشت

منابع

۱. Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*. ۲۰۱۷ Mar ۱۶;۱۷(۱):۲۶۴.
۲. Fukui S, Rollins AL, Salyers MP. Characteristics and Job Stressors Associated With Turnover and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Psychiatr Serv*. ۲۰۲۰ Mar ۱;۷۱(۳):۲۸۹-۲۹۲.
۳. Akerstrom M, Corin L, Severin J, Jonsdottir IH, Björk L. Can Working Conditions and Employees' Mental Health Be Improved via Job Stress Interventions Designed and Implemented by Line Managers and Human Resources on an Operational Level? *Int J Environ Res Public Health*. ۲۰۲۱ Feb ۱۶;۱۸(۴):۱۹۱۶
۴. Severin J, Björk L, Corin L, Jonsdottir IH, Akerstrom M. Process Evaluation of an Operational-Level Job Stress Intervention Aimed at Decreasing Sickness Absence among

- Public Sector Employees in Sweden. *Int J Environ Res Public Health*. ۲۰۲۱ Feb ۱۲;۱۸(۴):۱۷۷۸.
۵. Kuehnl A, Seubert C, Rehfuess E, von Elm E, Nowak D, Glaser J. Human resource management training of supervisors for improving health and well-being of employees. *Cochrane Database Syst Rev*. ۲۰۱۹ Sep ۲۵;۹(۹):CD۰۱۰۹۰۵.
 ۶. Severin J, Svensson M, Akerstrom M. Cost-Benefit Evaluation of an Organizational-Level Intervention Program for Decreasing Sickness Absence among Public Sector Employees in Sweden. *Int J Environ Res Public Health*. ۲۰۲۲ Mar ۴;۱۹(۵):۲۹۹۸.
 ۷. Sundram F, Corattur T, Dong C, Zhong K. Motivations, Expectations and Experiences in Being a Mental Health Helplines Volunteer. *Int J Environ Res Public Health*. ۲۰۱۸ Sep ۲۷;۱۵(۱۰):۲۱۲۳.
 ۸. Trépanier SG, Vallerand RJ, Ménard J, Peterson C. Job resources and burnout: Work motivation as a moderator. *Stress Health*. ۲۰۲۰ Oct;۳۶(۴):۴۳۳-۴۴۱.
 ۹. Alarcón Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sánchez A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile [Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital]. *Medwave*. ۲۰۲۰ May ۲۵;۲۰(۴):e۷۹۰۰.
 ۱۰. Shearer DA. Management styles and motivation. *Radiol Manage*. ۲۰۱۲ Sep-Oct;۳۴(۵):۴۷-۵۲.
 ۱۱. Parker SK. Beyond motivation: job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annu Rev Psychol*. ۲۰۱۴;۶۵:۶۶۱-۹۱.