



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی جو سازمانی و رابطه آن با سلامت روانی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز

کاظم پوروطن

مدرس دانشگاه های آزاد هوراند، خداآفرین، کلیبر، اهر و دانشگاه پیام نور اهر

kazempourvatan@yahoo.com

چکیده

این پژوهش به منظور مقایسه جو سازمانی و رابطه آن با سلامت روانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز صورت گرفته است. با توجه به اینکه جو سازمانی ارتباط نزدیکی با برخی از عوامل مؤثر در کارکرد و اثربخشی سازمانها از قبیل روحیه و انگیزش کارکنان دارد وجود جو سازمانی نامناسب می تواند موجب تعارض و فشار روانی در بین افراد گردد. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان پرداخته است. این مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی است و نمونه های مورد مطالعه ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد تبریز می باشند که به روش نمونه گیری تصادفی - ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش نامه استاندارد جو سازمانی هالپین و کرافت (OCDQ) با ۶۴ گویه و پرسش نامه CL_90_ R ۹۰ سوالی بود و داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 17 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان داد که بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد ($P < 0/03$). از میان ابعاد نه گانه سلامت روان، چهار بعد آن شامل: افسردگی ($p < 0/03$)، اضطراب ($p < 0/02$)، ترس مرضی ($p < 0/01$) و روان پریشی ($p < 0/02$) با جو سازمانی ارتباط معنی داری نشان داد. همچنین بین میزان درآمد با جو سازمانی همبستگی مثبت معنی دار وجود داشت. به دلیل ماهیت خاص دانشگاه و نقش آن در تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، ضرورت سلامت جسمی و روانی کارکنان دوصدچندان است و با توجه به ارتباط معناداری که بین متغیرهای پژوهش به دست آمد، بهتر است سیاست گذاری ها برای انتصاب مدیران با مهارت لازم در تشخیص، کنترل و تغییر جو ادراکی اعضای سازمان صورت پذیرد تا با تدابیری اندیشمندانه سلامت سازمان و بالطبع سلامت روان کارکنان و در نهایت سلامت جامعه ارتقاء یابد.

واژه های کلیدی: جو سازمانی - سلامت روان - کارکنان دانشگاه آزاد - تبریز.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

سلامت روان نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه دارد و یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع بررسی میزان بهداشت روانی افراد آن جامعه است [۱]. در کشورهای پیشرفته و صنعتی (توسعه یافته) اقدامات وسیعی صورت گرفته است تا سیاست‌های مربوط به بهداشت روانی و پیش‌بینی بیماری‌های روانی را سازمان دهند این سیاست‌ها که می‌تواند ارزش‌های انسانی و اقتصادی بسیار بالایی داشته باشند، ایجاب می‌کند که قبل از هر چیز نیازهای بهداشت روانی کارکنان شناخته شوند. متأسفانه در جوامع توسعه نیافته بخصوص ایران تاکنون از این حرکت جامعه بشری، در جهت رسیدن به سلامتی روان در میان همه‌ی انسان‌ها به دور مانده است بطوری که افراد و نیز بیماران دچار مشکلات روحی از ابتدایی‌ترین حق خود یعنی بیمه خدمات درمانی، بهداشتی محروم هستند و نشانه و حرکت مؤثری که نشان دهنده اهمیت بهداشت و سلامتی این افراد باشد آنچنان که باید، در جامعه دیده نشده است [۲].

از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج سازمان افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان‌یافته سازمان را در قالب نهادها، مؤسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است.

به نظر می‌رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهمی به حساب آید. کار صرف‌نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر، تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند [۲].

از آنجایی که جامعه یک جامعه سازمانی است، فعالیت‌هایی که در جامعه صورت می‌گیرد، تحت تأثیر محیط یا جو سازمان، مدارس، محل کار و ورزشگاه‌ها، مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها اماکنی هستند که اکثر ما ممکن است بخش قابل ملاحظه‌ای از زندگی خود را در آن جو بگذاریم [۳].

جو سازمانی را با استفاده از شواهد و نشانه‌های عینی موجود در سازمان می‌توان شناخت. یکی از شاخص‌های قابل بررسی در ارتباط با جو سازمانی، الفت و محبتی است که افراد به یکدیگر و به سازمان (محیط کار خود) دارند. در گستره واقعیت‌های روزمره زندگی، این امر قابل اثبات است که آدمی به چیزی دلچسپی نداشته باشد، هرگز در جهت رسیدن به آن تلاش نخواهد کرد. از سوی دیگر باید در نظر داشت که مقوله محبت در بستر ایدئولوژی‌ها و فرهنگ‌ها، معنای خاصی را یافته و جلوه‌ی ویژه‌ای دارد [۴].

جو سازمانی از نظر «لیتوین»^۱ و «روبرت استرینجر»^۲ عبارت است از: ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند دارد، و احساس او به سازمان برحسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه کاری‌ها، صمیمیت و حمایت و صراحت [۵]. علاقه‌بند، جو سازمانی را به کیفیت درونی سازمان، آن گونه که اعضای سازمان این کیفیت را تجربه و ادراک می‌کنند [۶] تعبیر می‌کند.

جو سازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید و بالعکس. بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌گردد. [۷].

تعریف هوی و میسکل، جو سازمانی را چنین تعریف می‌کند: جو سازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متاثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است [۸].

در این ارتباط فرنچ و کاپلان (۱۹۷۳) نشان داده‌اند که هر چه مشارکت در سازمان کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می‌شود [۹].

در تحقیق که ریحانی شوجه با هدف مقایسه جو سازمانی و رابطه آن با میزان تمایل کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیر دولتی شهر مشهد در بین ۲۱۰ نفر از کارکنان دولتی و غیردولتی با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی انجام داد از پرسش‌نامه جو سازمانی هالیپین و کرافت برای سنجش میزان تمایل به مشارکت در تصمیم‌گیری از پرسشنامه (محقق ساخته) استفاده کرد و نتایج نشان داد که مؤسسات آموزش عالی و غیرانتفاعی دارای جو بازتری نسبت به مؤسسات آموزش عالی دولتی می‌باشند. بین جو باز و میزان تمایل به مشارکت در تصمیم‌گیری رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار وجود ندارد. بین مؤلفه‌های جو سازمانی در مؤسسات عالی دولتی و غیردولتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

¹ - Litwin

² - Stringer



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بین همبستگی میان جو سازمانی و میزان تمایل به مشارکت در دو نمونه مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیرانتفاعی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد [۱۰]. در پژوهشی دیگر قاسمی‌نژاد و سیادت با هدف بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه مشخص شد که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد و در جو سازمانی بسته استرس شغلی زیادی نسبت به سایر جوها وجود دارد. در تعیین رابطه بین جو سازمانی با شاخص‌های استرس شغلی، بیشترین رابطه به شاخص مسایل مربوط به دانش‌آموزان تعلق دارد، بوده است. نتیجه تحقیقی که از ۶۰ بیمارستان خصوصی و عمومی در تهران به دست آمد نشان داد که نحوه سرپرستی مدیران در سلامت روانی پرستاران نقش قابل توجهی ایفاء می‌کند [۵]. همچنین تحقیق رجب‌پور نشان داده است که تفاوت میان میزان‌های استرس کلی برحسب جو سازمانی معنی‌دار بوده و دبیرستان‌های دارای جو بسته (میزان مشارکت پایین اعضا در تصمیم‌گیری‌های سازمان) نسبت به جو باز (میزان مشارکت بالای اعضا در تصمیم‌گیری‌های اعضا) استرس زیادتری را گزارش کرده‌اند [۱۱].

با توجه به عنوان تحقیق، هدف کلی پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی دانشگاه آزاد با میزان سلامت روانی کارکنان است که در این راستا، هدف‌های ویژه نیز مورد بررسی قرار گرفته است:

- تعیین رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان
- تعیین رابطه جو سازمانی با شاخص‌های ۹ گانه سلامت روانی کارکنان
- مقایسه جو سازمانی براساس جنسیت کارکنان
- مقایسه میزان سلامت روانی کارکنان براساس جنسیت آنان

روش کار

نوع روش تحقیق

پژوهش‌های حاضر از نوع همبستگی است که به صورت مقطعی انجام پذیرفته و رابطه میان متغیرهای مربوط به جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان را مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد تبریز بود که با استفاده از فرمول کوکران از میان آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات

جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد جو سازمانی هالپین و کرافت^۱ و سلامت روانی CL_90_R استفاده شده است. هالپین و کرافت پرسشنامه توصیف جو سازمانی را (OCDQ) نام نهادند. این پرسشنامه با ۸ عامل و ۶۴ گویه که در قالب طیف لیکرت طراحی شده بود و عامل‌ها عبارت بودند از: بی‌قیدی، مخالفت، روحیه، صمیمیت، کناره‌گیری، تأکید بر تولید، نفوذ و ملاحظه که تحلیل این عوامل منجر به تقسیم‌بندی جو سازمانی شده است که به ترتیب افزایش در جهت باز بودن عبارتند از: باز- پدرا نه- آشنا- کنترل شده- خودمختار و بسته. جو بسته دارای ویژگی‌های متضاد با جو باز است چنانکه اعتماد و نشاط در آن کم و عدم اشتغال به کار زیاد است. مدیر بر مسایل بی‌اهمیت، راهوار و غیرضروری تأکید می‌کند و کارکنان با همین تأکید مدیر کمترین همکاری را دارند و رضایت کمتری نشان می‌دهند [۸]. اندازه‌گیری جو یکی از شیوه‌های ترسیم نمودار فرهنگ روزمره در یک سازمان است. شرایط جوی مربوط به باورهای روزمره است. مقیاسی است مبنی بر اینکه آیا سازمان به انتظاری که کارمندان از کارکردن در یک سازمان دارند پاسخ داده است یا نه. سنجش جو سازمانی می‌تواند در انگشت گذاشتن بر انگیزه‌های ضعیف کارمندان برای کارکردن و علل آنها از جمله ناخشنودی استحقاق لازم یا هدف‌های سازمانی نامشخص بسیار سودمند است [۱۲]. پرسش‌نامه سلامت روان (CL_90_R) مشتمل بر ۹۰ سوال ۹ بعدی است که عبارتند از: اضطراب، پرخاشگری، افسردگی، حساسیت در روابط بین فردی، شکایت‌های جسمانی، وسواس- اجبار- ترس مرضی، روان پریشی و پارانوئید است. همچنین در این پرسشنامه ۷ سوال اضافی وجود دارد که تحت هیچ یک از ابعاد نه گانه فوق دسته‌بندی نشده است و از نظر بالینی دارای اهمیت بوده و به شاخص‌های کلی آزمون کمک می‌کنند. امتیاز بندی این

¹ - Hslpin & Croft

² - Organization Climate Description Questionnaire



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

پرسشنامه ۹۰ سوالی در مقیاس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (هیچ، کمی، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد که هیچ امتیاز ۱ و خیلی زیاد امتیاز ۵ می‌گیرد و کسب میانگین بالای فرد در هر اختلال (۳ یا بیشتر)، نشانگر مشکل جدی فرد در ارتباط با آن اختلال است.

روایی (Validity) و پایایی (Reliability) ابزارهای اندازه‌گیری

نتایج محاسبه پایایی پرسشنامه سلامت روان طبق آلفای کرونباخ ۰/۸۷ می‌باشد. با توجه به نتایج پژوهش‌های دراگوتیس، ریکلزوراک (۱۹۷۶) ۰/۷۳، رضاپور (۱۳۷۶) ۰/۷۲ و یاراحمدی (۱۳۷۶) ۰/۵۶ که همگی دال بر پایایی بالای فهرست تجدیدنظر شده علائم روانی می‌باشد. پایایی پرسشنامه جو سازمانی در این مقاله از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمده و برای مطالعه روایی پرسشنامه نیز از دو شیوه همسانی درونی و داوری تخصصی بهره‌گیری شده است. در تحقیق فولادوند نیز برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه جو سازمانی از روش تصنیف، گاتمن و آلفای کرونباخ محاسبه شده و میزان آن به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸ و ۰/۸۹ بدست آمده بود. در تحقیق ریحانی شوجه نیز ۰/۹۱ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تحقق اهداف پژوهش، پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۷ نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. تجزیه و تحلیل‌های آماری از قبیل محاسبه میانگین، انحراف معیار، t test، ضریب همبستگی پیرسون و در نهایت رگرسیون چندگانه استفاده شد. ضمناً به منظور آزمون فرضیه‌ها سطح معنی‌دار $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

میانگین سن کارکنان مورد مطالعه در این پژوهش ۳۷ سال بود. ۵۲/۶٪ از کارکنان مرد و ۴۶/۴٪ از آنان زن بودند. میانگین سابقه کار آنها ۱۴/۸ سال بود و حدود ۱۰/۶٪ دیپلم بودند، ۱۵٪ دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۶۵٪ آنان مدرک لیسانس داشتند و ۹/۴٪ دارای مدرک فوق لیسانس بودند. ۶۰٪ از کارکنان حقوق ماهیانه‌شان بین ۳۰۰-۵۰۰ هزار تومان، ۲۸٪ بین ۷۰۰-۵۰۰ هزار تومان و ۱۲٪ نیز بالای ۷۰۰ هزار تومان بوده است.

رابطه جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان

برای تعیین رابطه جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق اطلاعات جدول (۱) ضریب همبستگی جو سازمانی ادراک شده و سلامت روانی کارکنان $r = 0/426$ است. باید توجه داشت که جهت این همبستگی مستقیم یا مثبت است. یعنی جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان در یک جهت حرکت می‌کنند. یعنی هر چه جو سازمانی مطلوب‌تر باشد، میزان سلامت روانی کارکنان افزایش می‌یابد.

جدول (۱) همبستگی بین جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز

متغیرها	سلامت روان
جو سازمانی	$r = 0/426$
	$P = 0/003$
	$n = 180$

طبق اطلاعات جدول (۲) از میان ابعاد نه گانه سلامت روانی، چهار بعد آن از جمله: افسردگی ($P < 0/04$)، اضطراب ($P < 0/02$)، ترس مرضی ($P < 0/001$) و روان‌پریشی ($P < 0/02$) با جو سازمانی همبستگی منفی معنادار نشان داد یعنی هرچه کیفیت جو سازمانی افراد مورد مطالعه بیشتر باشد، اختلال‌های فوق‌الذکر کمتر در میان آنها وجود دارد و بالعکس.

در حالی که در پنج بعد دیگر آن شامل: شکایت‌های جسمانی ($P = 0/27$)، حساسیت در روابط بین فردی ($P = 0/16$)، اختلال وسواس-اجبار ($P < 0/06$)، پرخاشگری ($P = 0/18$) و افکار پارانوئیدی ($P = 0/07$) با جو سازمانی همبستگی معناداری مشاهده نگردید، یعنی کیفیت جو سازمانی تأثیری در اختلال‌های فوق‌الذکر در کارکنان مورد مطالعه ندارد.



جدول (۲) ضریب همبستگی بین جو سازمانی با ابعاد نه گانه سلامت روانی کارکنان

روان پریشی	افکار پارانوئیدی	ترس مرضی	پرخاشگری	اضطراب	حساسیت در روابط بین فردی	افسردگی	وسواس و اجبار	شکایتها جسمانی	ابعاد ۹ گانه سلامت روانی
$r = -0/19$ $P = 0/02$	$r = -0/14$ $P = 0/07$	$r = -0/21$ $P = 0/001$	$r = -0/11$ $P = 0/18$	$r = -0/16$ $p = 0/02$	$r = -0/11$ $P = 0/16$	$r = -0/15$ $P = 0/04$	$r = -0/15$ $P = 0/06$	$r = 0/38$ $P = 0/27$	شاخص آماری

بق اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون تفاوت میانگین t_{-test} ملاحظه می شود که جو سازمانی ادراک شده در دو گروه زن و مرد متفاوت است و این تفاوت در سطح $0/001$ معنی دار است.

جدول (۳) آزمون برابری میانگینها برای دو گروه از کارکنان زن و مرد

متغیر	T محاسبه شده	سطح معنی داری	تفاوت میانگینها	انحراف معیار خطا	با ۹۵ درصد اطمینان	
					فاصله بالا	فاصله پایین
جو سازمانی	۳/۳۸	۰/۰۰۱	۹/۱۳	۲/۷۰۳	۳/۸۶۶	۱۴/۵۱

مقایسه میزان سلامت روانی براساس جنسیت کارکنان

طبق اطلاعات جدول (۴) و مطابق با آزمون تفاوت میانگین مستقل t_{-test} ملاحظه می شود که میزان سلامت روانی براساس جنسیت کارکنان معنی دار بدست نیامده است. ارزیابی سلامت روان بر حسب جنسیت کارکنان مشخص نمود که پرسنل زن از سلامت روان مناسبتری نسبت به مردها برخوردارند اما این تفاوت به لحاظ آماری معنی دار نبود.

جدول (۴) آزمون برای میانگینها برای دو گروه از کارکنان زن و مرد

متغیر	T محاسبه شده	سطح معنی داری	تفاوت میانگینها	انحراف معیار خطا	با ۹۵ درصد اطمینان	
					فاصله بالا	فاصله پایین
سلامت روان	۰/۶۴۳	۰/۴	۱/۵۷۸	۲/۴۵	-۳/۲۹	۶/۴۵

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش همبستگی مثبت معناداری در سطح آماری ($P < 0/003$) بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان مشاهده شد، همچنین جو سازمانی ادراک شده کارکنان با بعضی از شاخصهای سلامت روانی معنی دار بود از جمله: افسردگی ($P < 0/04$)، اضطراب ($P < 0/02$)، ترس مرضی ($P < 0/001$) و روان پریشی ($P < 0/02$). که این شاخصها با جو سازمانی ادراک شده توسط کارکنان همبستگی منفی داشتند و این نشان می دهد که هر چه جو سازمان برای کارکنان دانشگاه خوشایندتر، مثبت تر و از کیفیت بیشتری برخوردار باشد، بروز اختلالهای افسردگی، اضطراب، ترس مرضی و



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

روان‌پریشی کاهش می‌یابد و بالعکس. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان چنین بیان داشت که جو سازمانی یعنی ادراک مثبت افراد از اهداف سازمان، نقش پاداش‌ها، رویه‌ها و ارتباطات می‌تواند باعث آرامش خاطر و تقویت روحی کارکنان شده و بروز اختلال روانی را کاهش دهد. نتیجه حاصل از این تحقیق با نتایج دیگر تحقیقات داخل و خارج کشور مبنی بر وجود رابطه بین جو سازمانی با سلامت روانی کلی موافق می‌باشد و نشان می‌دهد هر چه کیفیت جو سازمانی افراد در حد بالا باشد، سلامت روان آنها نیز بیشتر است [۲، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸].

آزمون t -test در رابطه با جو سازمانی و جنسیت کارکنان نشان داد که جو سازمانی ادراک شده در دو گروه زن و مرد متفاوت است و این تفاوت در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. بنابراین با اطمینان بالایی می‌توان گفت که درک جو سازمانی بین کارکنان مرد و زن متفاوت است و مردان درک بالایی از جو سازمانی دارند و این تفاوت را می‌توان ناشی از عوامل زیادی دانست از جمله ویژگی‌های شخصیتی زنان و مردان، تفاوت‌های ادراکی دو گروه از جو سازمانی و سایر عوامل فردی و سازمانی می‌توانند در این تفاوت نقش داشته باشند. همچنین آزمون t -test در رابطه با سلامت روانی و جنسیت کارکنان نشان داد که سلامت روانی در دو گروه از کارکنان زن و مرد متفاوت نمی‌باشد.

از آنجا که در این تحقیق مشاهده شد که بین متغیرهای جو سازمانی با برخی از فاکتورهای سلامت روان کارکنان همبستگی معنادار وجود دارد، بنابراین به مسئولین مربوطه توصیه می‌گردد با توجه به ماهیت و خصوصیت افراد یک سازمان و ماهیت شغل آنان تصمیم گرفته شود که چه نوع فضای سازمانی بیشتر از همه مناسبتر است. با انجام پژوهش‌های جامع و کامل می‌توان نسبت به شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر متغیرهای مذکور و نیز با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، ایجاد مراکز مشاوره حرفه‌ای و روانی برای کارکنان، ارزشیابی دقیق و مستمر و انتصاب مدیران لایق و نیز اتخاذ تدابیر مناسب در جهت شناسایی فشارهای محیطی و کنترل آنها، در ایجاد جو سازمانی مناسب و بالطبع سلامت روانی کارکنان گام مؤثری برداشت.

پیشنهادات

- جو سازمانی می‌تواند از عواملی باشد که سلامت روان کارکنان را کاهش یا افزایش دهد. بنابراین اگر بتوان این جو سازمان را بهبود بخشید می‌توان سلامت روان و کارایی کارکنان را بالا برد.
- منبع اصلی جو سازمانی را ادراک افراد از جنبه‌های عینی و محسوس سازمان تشکیل می‌دهد و چون انسان‌ها موجوداتی منحصر به فرد هستند و از نظر خلق و خو و خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوت هستند، ادراک آنها از جو سازمانی متفاوت است و این نکته برای مسئولین حائز اهمیت است. آنان برای آگاهی از بازتاب‌های فعالیت‌های خود باید بازخوردی را که کارکنان از خود نشان می‌دهند ارزیابی کنند تا بتوانند فعالیت‌های سازمان را در جهت یافته‌های خود جهت بدهند.
- ایجاد یک نظام تشویق و پاداش که هم به تأمین هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان توجه داشته باشد و هم به پیشرفت و رشد شخصی کارکنان در ایجاد جوی سالم و با نشاط بپردازد، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است.

منابع:

- ۱- شاملو، س، ۱۳۸۱، **مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت**، نشر رشد، تهران.
- ۲- احمدی‌فر، ش، ۱۳۷۶، **بررسی تأثیر جو سازمانی بر روحیه دبیران دبیرستان‌های شهرستان کرج**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- ۳- میچل، ترانس آ، ۱۹۷۸، **مدیریت در سازمان‌ها**، ترجمه: نظری‌نژاد، محمدحسین، چاپ اول، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۴- رضاییان، ع، ۱۳۷۲، **مدیریت رفتار سازمانی**، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
- ۵- دسلر، گ، ۱۳۶۸، **مبانی مدیریت**، ترجمه: مدنی، داوود، تهران، آرین، ۱۳۶۸.
- ۶- علاقه‌بندی، ع، ۱۳۷۴، **جو سازمانی و فرهنگ سازمان**، پیس‌نویس مقاله.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۷- ثابتی، ز، ۱۳۷۹، بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه معلمان مدراس ابتدایی شهر قم، مرکز مدیریت دولتی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.

۸- هوی، و. ک و میکسل، سیل.ج، ۱۳۷۱، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزش، ترجمه: عباس زاده، میرمحمد، چاپ دوم، جلد دوم، ارومیه، انتشارات دانشگاه ارومیه.

9- French, J.R.D. Caplan, R.D. 1973, **Organizational stress in individual strain**, New York, AMA. Com, 30-65.

۱۰- ریحانی شوچه، ح، ۱۳۸۵، بررسی مقایسه جو سازمانی و رابطه آن با میزان تمایل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی در مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی.

۱۱- رجب پور، م، ۱۳۷۷، بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستان های دولتی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

۱۲- دیویس، ا، ۱۳۷۳، مدیریت فرهنگ سازمانی، ترجمه: میرسپاسی ناصر و معتمدگرچی، پریچهر، تهران، مروارید.

۱۳- اجاتی، ع، ۱۳۷۷، بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با روحیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهرستان ملایر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.

14- Dessler, G. 1973, **An investigation of the path_ goal theory of leadership doctoral dissertation**, City University of New York.

15- Kahn, R. I, Quinn, R.P, 1970, **Role of stress in Mclaned Mental health**, Health and work organizational, Chicago, vol(5): 50-115.

16- Margolis, B. L, 1974, Job stress: **An annalisted occupational hazard**, J. occup Med, vol(16): 654_ 661.

17- Mitchell, T. R, 1975, **People in organization: An introduction to organizational behavior**, New York, Mc Graw_ Hill.

۱۸- کونانی، ر، ۱۳۷۴، بررسی جو سازمانی مدارس ابتدایی کوهدشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۱۹- محمدی، ر، ۱۳۷۶، رابطه بین نقش مدیریت، خشنودی و عوامل فشارزای روانی با سلامت روانی پرستاران بیمارستان های دولتی و خصوصی تهران، پایان نامه دکترا، واحد تحقیقات عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.