

بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام

خدیجه فولادوند*

(۱) دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام

تاریخ دریافت: ۸۵/۷/۸

تاریخ پذیرش: ۸۶/۱/۵

چکیده

مقدمه: جو سازمانی مناسب می تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان موثر بوده و به عنوان یک منبع در تامین سلامت روانی کارکنان به حساب آید، با وجود این جو سازمانی نامناسب می تواند منبع عمده فشارروانی نیز باشد. این مطالعه با هدف بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام انجام شد.

مواد و روش ها: این مطالعه به صورت توصیفی- مقطعی در سال ۱۳۸۱ انجام گرفت. نمونه های مورد پژوهش ۱۷۶ نفر از کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام بودند که به روش نمونه گیری تصادفی- طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد جو سازمانی و پرسشنامه استاندارد سلامت روانی (CL-90-R) بود و داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی، ضریب همبستگی، T-test و کروسکال والیس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: یافته ها نشان داد که بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان در سطح ($\alpha=0/05$) رابطه معنی دار آماری وجود دارد ($p<0/03$). از میان ابعاد نه گانه سلامت روان، پنج بعد آن شامل اختلال وسواس- اجبار ($p<0/04$)، افسردگی ($p<0/04$)، اضطراب ($p<0/01$)، ترس مرضی ($p<0/01$) و روان پریشی ($p<0/01$) با جو سازمانی ارتباط معنی داری نشان داد. همچنین بین میزان درآمد با جو سازمانی همبستگی مثبت معنی دار وجود داشت.

نتیجه گیری نهایی: به دلیل ماهیت خاص بیمارستانها و کار کردن در آنها که لازمه اش سلامت جسمی و روانی کارکنان است و با توجه به ارتباط معناداری که بین متغیرهای پژوهش به دست آمد، بهتر است سیاستگزاری 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، بیمارستان

مقدمه

بی شک دنیای امروز، دنیای انسانهاست و متولیان سازمانهای مختلف انسانها هستند. سازمانها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهد داشت بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. 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 آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادهای، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است، بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می شود و به نظر می رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر، تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند (۳).

از آنجایی که جامعه یک جامعه سازمانی است، فعالیتهایی که در زمینه تولد، تحصیل، کار، تفریح، رشد معنوی و مرگ در جامعه صورت می گیرد، بطور مکرر تحت تأثیر محیط یا جوسازمان قرار دارد. بیمارستانها، مدارس، محل کار و ورزشگاهها، اماکنی هستند که اکثر ما ممکن است بخش قابل ملاحظه ای از زندگی خود را در آن جو بگذرانیم (۹).

طبق تعریف هوی و میسکل، جوسازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متاثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (۱۰).

در این پژوهش منظور از جو سازمانی، نمره ای است که کارکنان در پرسشنامه جو سازمانی کسب می کنند. این نمره به عنوان شاخص عددی جوسازمانی محسوب می شود.

جوسازمانی مناسب می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها 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 می گردد (۴).
در این ارتباط فرنچ و کاپلان^۲ (۱۹۷۳) نشان داده اند که هرچه مشارکت در سازمان کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می شود (۱۲).

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 می کند (۷).

همچنین نشان داده شده است که تفاوت میان میزان های استرس کلی برحسب جو سازمان معنی دار بوده و دبیرستانهای دارای جو بسته (میزان مشارکت پایین اعضاء در تصمیم گیری های سازمان) نسبت به جو باز (میزان مشارکت بالای اعضاء در تصمیم گیری های سازمان) استرس زیادتری را گزارش کرده اند (۵).

در مطالعه حاضر سعی شده است ضمن بررسی و تجزیه و تحلیل مشکلات سازمانی و ادراک کارکنان از جو سازمانی موجود و تأثیر آن بر سلامت روانی آنان، امکان ریشه یابی بیشتر و توان ترکیب نظرات و دیدگاه های کارکنان فراهم گردیده و پشتیبانی های لازم برای آموزش و بهسازی منابع انسانی ایجاد گردد.

مواد و روشها

این تحقیق به روش توصیفی - مقطعی در سال ۱۳۸۱ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان در رسته های (درمانی - اداری - خدماتی) شاغل در بیمارستانهای دولتی به تعداد ۸۸۶ نفر تشکیل می دهد که از میان آنها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای، تعداد ۱۷۶ نفر بعنوان حجم نمونه مورد مطالعه برگزیده شدند.

جهت گرد آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد جو سازمانی و پرسشنامه سلامت روان (SCL-90-R) استفاده شد.

پرسشنامه شاخص توصیف شغل به میزان $r = 0.43$ بدست آمد که در سطح $p < 0.000$ معنی دار می باشد. همچنین میزان پایایی پرسشنامه جو سازمانی از سه روش تنصیف، گاتمن و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که این میزان به ترتیب 0.73 و 0.80 و 0.89 مشاهده گردید.

به منظور تحقق اهداف پژوهش، پس از جمع آوری پرسشنامه ها وبا استفاده از نسخه پنجم نرم افزار SPSS-PC، تجزیه و تحلیل های آماری از قبیل محاسبه میانگین، انحراف معیار، T-test، کروسکال و آلیس و ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت. ضمناً به منظور آزمون فرضیه ها سطح معنی دار $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته های پژوهش

نتایج نشان داد که از مجموع ۱۷۶ نفر افراد مورد مطالعه $4/61$ درصد مذکر، $38/6$ درصد مونث، $22/7$ درصد مجرد و $3/77$ درصد متاهل بودند. اکثریت افراد مورد مطالعه (37 درصد) متعلق به دامنه سنی $30-34$ سال بودند. کمترین میزان را ($6/8$ درصد) افراد با سطح تحصیلات دکتری و بیشترین میزان را افراد با سطح تحصیلات لیسانس ($29/5$) به خود اختصاص دادند. بالاترین میزان در آمد یعنی بیش از 149 هزار تومان به $1/1$ درصد افراد و پایین ترین میزان در آمد یعنی $65-85$ هزار تومان به $57/4$ درصد افراد تعلق داشت.

بیشترین درصد کارکنان ($45/5$ درصد) سابقه کاری بین $1-7$ سال داشته و تنها $3/4$ درصد سابقه کار $22-28$ سال را به خود اختصاص دادند.

در این بررسی بین جو سازمانی با سلامت روانی کلی (اختلالات روانی) کارکنان رابطه معنادار وجود داشت ($P < 0.03$) (جدول شماره ۱).

از میان ابعاد نه گانه سلامت روانی، پنج بعد آن از جمله: اختلال وسواس - اجبار ($P < 0.04$)، افسردگی ($P < 0.04$)، اضطراب ($P < 0.01$)، ترس مرضی ($P < 0.01$) و روان پریشی ($P < 0.01$) با جو سازمانی همبستگی منفی معنادار نشان داد یعنی هر چه کیفیت

پرسشنامه جو سازمانی که توسط لیل ساسمن و سام دیپ^۱ در سال ۱۹۸۹ ساخته شده است پنج بعد: وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقشها، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه ها و اثر بخشی ارتباطات را می سنجد و هر بعد شامل ۴ سوال اختصاصی است و جمعاً این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال توصیفی می باشد. پاسخ دهندگان به هریک از عبارتهای کوتاه پاسخی به طیف کاملاً موافق تا کاملاً مخالف می دهند که هر بعد ممکن است بین ۰ تا ۱۶ امتیاز کسب نماید و کسب نمره بالا در آزمون به منزله رضایت فرد از جو سازمانی کلی باشد.

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 دسته بندی نشده است و از نظر بالینی دارای اهمیت بوده و به شاخص های کلی آزمون کمک می کنند. امتیاز بندی این پرسشنامه ۹۰ سوالی شامل پنج درجه (هیچ، کمی، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) می باشد که هیچ امتیاز صفر و خیلی زیاد امتیاز ۴ می گیرد و کسب میانگین بالای فرد در هر اختلال (۳ یا بیشتر)، نشانگر مشکل جدی فرد در ارتباط با آن اختلال است.

همچنین نتایج محاسبه پایایی پرسشنامه سلامت روان (SCL-90) در این پژوهش بر پایه روشهای تنصیف $0/91$ ، گاتمن $0/91$ و روش آلفای کرونباخ $0/97$ می باشد. با توجه به نتایج پژوهشهای دراگوتیس، ریکلزوراک (1976) $0/73$ ، رضا پور (1376) $0/72$ و یار احمدی (1376) $0/56$ که همگی دال بر اعتبار بالای فهرست تجدیدنظر شده علائم روانی می باشد. در پژوهش حاضر لزومی به محاسبه مجدد اعتبار این آزمون تشخیص داده نشد.

اعتبار پرسشنامه جو سازمانی نیز از طریق همبستگی بین نمره های حاصل از اجرای این پرسشنامه و

1. Lyle Sussman & Sam Deep, Comex

- بین جو سازمانی با روان پریشی- کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

در حالیکه در چهار بعد دیگر آن شامل: شکایتهای جسمانی ($p = 0/27$)، حساسیت در روابط بین فردی ($p = 0/16$)، پرخاشگری ($p = 0/16$) و افکار پارانوئیدی ($p = 0/07$) با جو سازمانی همبستگی معناداری مشاهده نگردید، یعنی کیفیت جو سازمانی افراد مورد مطالعه تاثیری در اختلالهای فوق الذکر ندارد.

از جمله یافته های جانبی این پژوهش، ارتباط بین جنسیت، سن، سابقه کار با جو سازمانی است که در سطح ($\alpha = 0/05$) تفاوت معناداری وجود نداشت. در حالیکه بین میزان در آمد آزمودنی ها با جو سازمانی رابطه معنی داری دیده شد ($P < 0/002$) (جدول شماره ۳ و ۴). همچنین بین جنسیت، سن سابقه کار و میزان درآمد کارکنان با سلامت روانی کلی آنان رابطه معنی داری مشاهده نگردید (جدول شماره ۶، ۵).

جو سازمانی افراد مورد مطالعه بیشتر باشد، اختلالهای فوق الذکر کمتر در میان آنها وجود دارد و بالعکس.

بنابراین فرضیه های مورد نظر به ترتیب ذیل در سطح $\alpha = 0/05$ تایید می گردد.

- بین جو سازمانی با اختلال وسواس - اجبار کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

- بین جو سازمانی با افسردگی- کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

- بین جو سازمانی با اضطراب- کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

- بین جو سازمانی با ترس مرضی- کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی بین جو سازمانی با سلامت روانی کلی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام

سلامت روان			متغیر وابسته	شاخص آماری
P	R	N	متغیر مستقل	
0/03	- 0/16	176	جو سازمانی	

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی بین جو سازمانی با ابعاد نه گانه سلامت روانی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام

روان پریشی	افکار پارانوئیدی	ترس مرضی	پرخاشگری	اضطراب	حساسیت در روابط بین فردی	افسردگی	وسواس و اجبار	شکایتهای جسمانی	ابعاد ۹ گانه سلامت روانی
$r = -0/19$	$r = -0/14$	$r = -0/21$	$r = -0/11$	$r = -0/16$	$r = -0/11$	$r = -0/15$	$r = -0/15$	$r = 0/38$	شاخص آماری
$P = 0/01$	$P = 0/07$	$P = 0/01$	$P = 0/16$	$P = 0/01$	$P = 0/16$	$P = 0/04$	$P = 0/04$	$P = 0/27$	
$r = 0/01$									P

جدول شماره ۳: رابطه بین سن، سابقه کار و میزان درآمد کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام با جو سازمانی

جو سازمانی			متغیر وابسته شاخص آماری
P	n	r	متغیر مستقل
۰/۷۶	۱۷۶	-۰/۰۲	سن
۰/۸۵	۱۷۶	۰/۰۱	سابقه کار
۰/۰۰۲	۱۷۶	۰/۲۳	میزان درآمد

شماره ۴: مقایسه جو سازمانی برحسب مرد و زن

انحراف معیار	میانگین	فراوانی	شاخص آماری متغیر
۰/۵۲	۳/۲۶	۶۸	مرد
۰/۷۰	۳/۲۲	۱۰۸	زن

$t = ۰/۴۱$ $df = ۱۶۸/۹$ $P = ۰/۷$

جدول شماره ۵: مقایسه سلامت روانی برحسب مرد و زن

انحراف معیار	میانگین	فراوانی	شاخص آماری متغیر
۰/۶۰	۱/۸۴	۶۸	مرد
۰/۶۹	۱/۸۴	۱۰۸	زن

$t = ۰/۱۹$ $df = ۱۲۸/۲$ $p = ۰/۸۵$

جدول شماره ۶: همبستگی بین سن، سابقه کار و میزان درآمد کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام با سلامت روان

سلامت روانی			شاخص آماری متغیر مستقل
P	n	r	
۰/۸۷	۱۷۶	- ۰/۰۱	سن
۰/۸۳	۱۷۶	۰/۰۲	سابقه کار
۰/۱۴	۱۷۶	۰/۱۱	میزان درآمد

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش همبستگی منفی معناداری در سطح آماری ($P < 0/03$) بین جو سازمانی با بعضی از شاخصهای سلامت روانی کلی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام دیده شد. همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین جو سازمانی با بعضی از فاکتورهای سلامت روانی از جمله: اختلال وسواس - اجبار ($P < 0/04$) ، افسردگی ($P < 0/04$) ، اضطراب ($P < 0/01$) ، ترس مرضی ($P < 0/01$) و روان پریشی ($P < 0/01$) افراد مورد مطالعه همبستگی منفی معنی داری وجود دارد و بیانگر این است که هر چه جو سازمان برای کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام خوشایندتر، مثبت تر و از کیفیت بیشتری برخوردار باشد، بروز اختلالهای وسواس - اجبار، افسردگی، اضطراب، ترس مرضی و روان پریشی کاهش می یابد و بالعکس. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می توان چنین بیان داشت که جو سازمانی یعنی ادراک مثبت افراد از اهداف سازمان، نقش پاداشها، رویه ها و ارتباطات می تواند باعث آرامش خاطر و تقویت روحی کارکنان شده و بروز اختلال روانی راکاهش 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 می باشد و نشان می دهد هر چه کیفیت جو سازمانی افراد بیشتر باشد، سلامت روان آنها نیز بیشتر است (۱،۲،۵،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶).

همچنین در این تحقیق همبستگی مثبت معنی دار بین میزان درآمد با جو سازمانی در سطح $\alpha = 0/05$ بدست آمد ($r = 0/33$ و $P > 0/02$)، بدین صورت که هر چه میزان درآمد افراد مورد مطالعه بیشتر باشد، ادراک مثبت آنان از اهداف، نقش پاداشها، رویه ها و ارتباطات در سازمان بیشتر می باشد و جو سازمان مطلوب تر به نظر می رسد. در حالیکه بین سن و سابقه کار کارکنان با جو سازمانی همبستگی معناداری دیده نشد که با نتایج بعضی از تحقیقات همسو است (۶).

بین جنسیت افراد مورد مطالعه با جو سازمانی در سطح $\alpha = 0/05$ تفاوت معنادار نبود ($t = 0/41$ و $p = 0/7$) یعنی جنسیت افراد در جو سازمانی (ادراک آنان از محیط عمومی کارشان در سازمان) تاثیری ندارد

یا به عبارتی تفاوتی میان ادراک جو سازمانی توسط زنان و مردان وجود ندارد، که نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات دیگر همخوانی دارد (۶).

ولی با تحقیق مقدسی (۱۳۷۵) که نشان داد معلمان زن مدارس ابتدایی، جو سازمان خود را نسبت به معلمان مرد اینگونه مدارس بازتر ادراک کرده اند همخوانی نداشت (۸). همچنین بین دو گروه زن و مرد در رابطه با سلامت روانی کلی کارکنان در سطح $\alpha = 0/05$ تفاوت معنادار وجود نداشت ($t = 0/19$ و $p = 0/15$) یعنی جنسیت افراد گروه نمونه در سلامت روان آنها تاثیری ندارد، به عبارتی سلامت روان تحت تاثیر جنسیت قرار نگرفته است.

با توجه به اینکه بیمارستانها و کارکردن در آن به سبب ماهیت خاص خود از جمله حساسیت و ظرافت شغل و مسئولیت قانونی و وجدان کارکنان در قبال سلامت، تنوع و حجم زیاد وظایف محوله، می تواند دارای عوامل فشارزای زیادی باشد و از آنجا که در این تحقیق مشاهده شده که بین متغیرهای جو سازمانی با برخی از فاکتورهای سلامت روان کارکنان همبستگی معنادار وجود دارد، بنابراین به مسئولین مربوطه توصیه می گردد 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 می توان نسبت به شناسایی دقیق عوامل موثر بر متغیرهای مذکور و نیز با برگزاری کارگاههای آموزشی، ایجاد مراکز مشاوره حرفه ای 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 موثری برداشت.

منابع :

۱. اجاتی، علی. 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، ۱۳۷۷.
۲. احمدی فر، شمسی . بررسی تاثیر جو سازمانی بر روحیه دبیران دبیرستانهای شهرستان کرج ، پایان نامه کارشناسی ارشد . دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز ، ۱۳۷۶ .
۳. بهنیا، غلامرضا. رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی در دبیران مرد دروس ریاضیات ، علوم اجتماعی ، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه استان خوزستان ، پایان نامه کارشناسی ارشد . دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۷۸.
۴. ثابتی ، زهرا . بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم . مرکز مدیریت دولتی قم ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، ۱۳۷۹ .
۵. رجب پور، محمدرضا . بررسی رابطه جو سازهی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی شیراز . دانشگاه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد ، ۱۳۷۷ .
۶. کونانی، رودابه. بررسی جو سازمانی مدارس ابتدایی کوهدشت . دانشگاه تربیت معلم تهران ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، ۱۳۷۴ .
۷. محمدی، رخشنده. رابطه بین نقش مدیریت، خشنودی شغلی و عوامل فشارزای روانی با سلامت روانی پرستاران بیمارستانهای دولتی و خصوصی تهران . واحد تحقیقات عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران ، پایان نامه دکترا ، ۱۳۷۶ .
۸. مقدسی، رحیم. بررسی و مقایسه جو سازمانی مدارس ابتدایی دولتی و غیر انتفاعی شهر اراک . دانشگاه علامه طباطبایی ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، ۱۳۷۵ .
۹. میچل، ترانس. آرد (۱۹۷۸). مدیریت در سازمانها. ترجمه: محمدحسین نظری نژاد(۱۳۷۶). چاپ اول .مشهد.انتشارات آستان قدس رضوی .
۱۰. هوی ، وین . ک . ومیکسل ، سیل . ج (۱۳۷۶)، تئوری ، تحقیق و عمل در مدیریت آموزش، جلد دوم، ترجمه: میر محمد عباس زاده (۱۳۷۶) چاپ دوم . ارومیه : انتشارات دانشگاه ارومیه
11. Dessler, G., An investigation of the path – goal theory of leadership doctoral dissertation, City University of New York , 1973.
12. French , J.R.D ., Caplan , R.D ., Organizational stress in individual strain , New York, 1973 .
AMA .Com. 30-65.
13. Kahn , R. I. , Quinn , R.P., Role of stress in Mclaned Mental health, *Health and work organizational* , Chicago . 1970 , vol 5 50-115 .
14. Lyons,Thoms. F., Role Clarity. Satisfaction . Tension *and Withdarawal in organizational and Human Performance* . 1971, vol 6: PP 99-110.
15. Margolis, B.L . Job stress: An annalisted occupational hazard, *J. occup Med* . 1974, vol 16 654-661.
16. Mitchell, T .R . People in organization: An introduction to organizational behavior, New York, Mc Graw – Hill, 1975.
17. Tang, T., Gilbert, P. Organization base self – esteem among mental health workers. *Jurnal of Personality*, 1994, vol 23 127-134.