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

خدیجه فولادوند[1*]

1) 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 روش‌ها: این مطالعه به صورت توصیفی– مقطعی درسال ۱۳۸۱ انجام گرفت. نمونه های مورد پژوهش ۱۷۶ نفراز کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام بودند که به روش نمونه گیری تصادفی– طبقه ای انتخاب شدند. ابزارگردآوری 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 وتحلیل قرار گرفت.

نتایج : یافته‌ها نشان داد که بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان در سطح (α=۰/۰۵) رابطه معنی‌دار آماری وجود دارد (p<۰/۰۳). ازمیان ابعاد نه گانه سلامت روان، پنج بعد آن شامل اختلال وسواس– اجبار (p<۰/۰۴)، افسردگی (p<۰/۰۴)، اضطراب (p<۰/۰۱)، ترس مرضی (p <۰/۰۱) و روان پریشی (p<۰/۰۱) با جو سازمانی ارتباط معنی‌داری نشان داد. همچنین بین میزان درآمد با جو سازمانی همبستگی مثبت معنی‌دار 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 مدیرا ن 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

E.mal: kh_fooladvand@yahoo.com

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]

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 نهادها، 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 می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم گیری هاو در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر باشد و به عنوان بک 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 (۴).

در این ارتباط فرنچ و کاپلان[۲] (۱۹۷۳) نشان داده اندکه 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 می‌کند (۷).

همچنین نشان داده شده است که تفـــاوت میان میزان های استرس کلی برحسب جـو سـازمـان معنی‌دار بوده و دبیرستان‌های دارای جو بسته (میزان مشارکت پایین اعضاء در تصمیم گیری های سازمان) نسبت به جو باز (میزان مشارکت بالای اعضاء در تصمیم‌گیری‌های سازمان) استرس زیادتری را گزارش کرده‌اند (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 پشتیبانی‌های 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 نفرتشکیل می دهدکه از میان آنها با استفاده ازروش نمونه گیری تصادفی – طبقه‌ای، 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.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]

پرسشنامه جو سازمانی که توسط لیل ساسمن و سام دیپ[1] 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 پارانویید است. همچنین در این پرسشنامه۷ 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 می‌گیرد 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 ۰/۹۱، گاتمن ۰/۹۱و روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ می باشد. با توجه به نتایج پژوهشهای دراگوتیس، ریکلزوراک (۱۹۷۶) ۰/۷۳ ، رضا پور (۱۳۷۶) ۰/۷۲ و یار احمدی (۱۳۷۶) ۰/۵۶ 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 پرسشنامه شاخص توصیف شغل به میزان r = /۴۳ بدست آمد که در سطح p<۰/۰۰۰ معنی‌دار مـی‌باشد. همچنین میـزان پایای پرسشنامه جو سازمانی از سه روش تنصیف، گاتمن وآلفای کرونباخ محاسبه گردید که این میزان به ترتیب ۷۳/ ۰ و ۰/۸۰ و ۰/۸۹ 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 معنی‌دار ۰/۰۵= α در نظر گرفته شد.

یافته های پژوهش

نتایج نشان داد که از مجموع ۱۷۶ نفر افراد مورد مطالعه ۴/۶۱ درصد مذکر ، ۳۸/۶ درصد مونث ، ۲۲/۷ درصد مجرد و ۳/۷۷ درصد متاهل بودند. اکثریت افراد مورد مطالعه (۳۷ درصد) متعلق به دامنه سنی ۳۴-۳۰ سال بودند. کمترین میزان را (۶/۸ درصد) افراد با سطح تحصیلات دکتری و بیشترین میزان را افراد با سطح تحصیلات لیسانس (۲۹/۵) به خود اختصاص دادند.

بالاترین میزان در آمد یعنی بیش از ۱۴۹ هزار تومان به ۱/۱ درصد افراد و پایین ترین میزان در آمد یعنی ۸۵-۶۵ هزار تومان به ۵۷/۴ درصد افراد تعلق داشت .

بیشترین درصد کارکنان (۵/ ۴۵ درصد) سابقه کاری بین ۷- ۱ سال داشته و تنها (۳/۴ درصد) سابقه کار ۲۸-۲۲ سال را به خود اختصاص دادند.

در این بررسی بین جو سازمانی با سلامت روانی کلی (اختلالات روانـی) کارکنان رابطه معنادار وجـود داشت (P<۰/۰۳) (جدول شماره ۱) .

از میان ابعاد نه گانه سلامت روانی ، پنج بعد آن از جمله: اختلال وسواس – اجبار (P<۰/۰۴)، افسردگی (P<۰/۰۴)، اضطراب (P<۰/۰۱)، ترس مرضی (P<۰/۰۱) و روان پریشی (P<۰/۰۱) با جو سازمانی همبستگی منفی معنادار نشان داد یعنی هر چه کیفیت

1. Lyle Sussman & Sam Deep,Comex

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]

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 α =۰/۰۵ 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 جـو سازمانی با ترس مـرضی– کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

– بین جـو سازمـانی با روان پریشی– کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام همبستگی معنادار وجود دارد.

در حالیکه در چهار بعد دیگر آن شامل: شکایتهای جسمانی(p =۰/۲۷)، حسـاسیت در روابـط بین فـردی (p=۰/۱۶)، پرخاشگـری (p=۰/۱۶) و افکـار پارانوییدی (p=۰/۰۷) با جو سازمانی همبستگی معناداری مشاهده نگردید ، یعنی کیفیت جوسازمانی افراد مورد مطالعه تاثیری در اختلالهای فوق الذکر ندارد.

از جمله یافته های جانبی این پژوهش، ارتباط بین جنسیت، سن، سابقه کار با جوسازمانی است که درسطح (α =۰/۰ ۵) تفاوت معناداری وجود نداشت. در حالیکه بین میزان در آمد آزمودنی‌ها با جوسازمانی رابطه معنی‌داری دیده شد (P < ۰/۰۰ ۲) (جداول شماره۳ و۴).

همچنین بین جنسیت، سن سابقه کارومیزان درآمد کارکنان با سلامت روانی کلی آنان رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید (جداول شماره ۶ ، ۵).

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

شاخص آماری / متغیر وابسته / متغیر مستقل	سلامت روان		
	N	R	P
جو سازمانی	۱۷۶	– ۰/ ۱۶	۰/ ۰۳

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

ابعاد ۹ گانه سلامت روانی	شکایتهای جسمانی	وسواس و اجبار	افسردگی	حساسیت در روابط بین فردی	اضطراب	پرخاشگری	ترس مرضی	افکار پارانوییدی	روان پریشی
شاخص آماری	r=۰/۳۸ P=۰/۲۷	r= –۰/۱۵ P=۰/۰۴	r= –۰/۱۵ P=۰/۰۴	r= –۰/۱۱ P=۰/۱۶	r= –۰/۱۶ P=۰/۰۱	r= –۰/۱۱ P=۰/۱۶	r= –۰/۲۱ P=۰/۰۱	r= –۰/۱۴ P=۰/۷	–۰/۱۹ r= =۰/۰۱ P

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]

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

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

شماره ۴ : مقایسه جو سازمانی برحسب مردو زن

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

P =۰/۷ df =۱۶۸/۹ t = ۰/ ۴۱

جدول شماره ۵: مقایسه سلامت روانی برحسب مرد و زن

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

p =۰/۸۵ df =۱۲۸/۲ t =۰/۱۹

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

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

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش همبستگی منفی معناداری در سطح آماری (P<۰/۰۳) 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 (۰/۰۴> P) ، افسردگی (P< /۰۴) ، اضطراب (P<۰/۰۱) ، ترس مرضی (P<۰/۰۱) و روان پریشی (P<۰/ ۰۱) افراد مورد مطالعه همبستگی منفی معنی‌داری 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 هاو ارتباطات می‌تواند 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 بروجود رابطه بین جو سازمانی با سلامت روانی کلی موافق می باشد و نشان می‌دهد هرچه 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 معنی‌دار بین میزان درآمد با جو سازمانی در سطح ۰/۰۵ = α بدست آمد (r=۰/۲۳ و P>/۰۰۲) ، بدین صورت که هرچه میزان در آمد 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 ازتحقیقات همسو است (۶).

بین جنسیت افراد مورد مطالعه با جوسازمانی در سطح α=۰/۰۵ تفاوت معنادار نبود (t =۰ /۴۱ و p= ۰ /۷) 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، جوسازمان خود را نسبت به معلمان مرد اینگونه مدارس بازتر ادراک کرده اندهمخوانی نداشت (۸) . همچنین بین دو گروه زن و مرد در رابطه با سلامت روانی کلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ =α تفاوت معنادار وجود نداشت (t =۰/۱۹ و p =۰/۱۵) 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 .

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]

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 دبیرستا نهای 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 جوسازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم . مرکز مدیریت دولتی قم ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، ۱۳۷۹.

۵. رجب پور، محمدرضا . بررسی رابطه جو سازانی 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 وعوامل فشارزای روانی با سلامت روانی پرستاران بیمارستانهای دولتی و خصوصی تهران . واحد تحقیقات عالی دانشگاه آزاداسلامی 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 organizationall , 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.*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-12]