

## بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان

نسرین بوداغی خیای<sup>۱</sup> - محمد فیضی<sup>۲</sup>

### چکیده

**زمینه:** سلامت روان کارکنان یکی از موضوعاتی است که در اثربخشی و کارایی عملکرد کارکنان نقش مهمی دارد و همواره به دلیل ماهیتی که دارد با خطر مواجه است.

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان کارکنان انجام شده است.

**روش:** روش پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت کاربردی و از منظر نوع، جزو روش‌های همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی به تعداد ۸۷۰ نفر بود که در سال ۱۳۹۵ مشغول به کار بودند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۰ نفر تعیین شد و نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با توجه به اهداف پژوهش، جهت جمع‌آوری داده‌ها علاوه بر پرسشنامه مشخصات فردی از سه پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ ال رایس، پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت عمومی گلدبرگ و پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان به صورت همزمان رابطه معنادار وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان رابطه معنادار وجود دارد. بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** بدین ترتیب نتیجه‌گیری می‌شود که مدیران باید مولفه سلامت روان و زیر مولفه‌های سازگاری، انطباق پذیری و رسالت سازمان فرهنگ سازمانی را به عنوان عوامل کاهش استرس شغلی در سازمان‌ها در نظر بگیرند.

**کلیدواژگان:** استرس شغلی، فرهنگ سازمانی، سلامت روان، کارکنان دانشگاه

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل (مسول مکاتبات)

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی، نقش تعیین کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی، با ارزش ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آیند (زوری و ثناگوی محرر، ۱۳۹۴، ۶). جوامع بسیاری علی‌رغم داشتن منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند (هنری و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، ۸). چالش اصلی موفقیت مدیریت امروز، کمک رساندن به کارکنان است به شکلی که روحیه رقابت پذیری شغلی در آنها تقویت گردد و ارتباط بهتری با مسائل زمان داشته باشند. از این رو، سازمان‌ها نه تنها به ایجاد فرهنگی عمومی و مطلوب نیاز دارند بلکه باید برای بیشینه کردن عملکرد کارکنان، ویژگی‌های فرهنگی شخصی را در خود ایجاد کنند. برای بهبود عملکرد، سازمان ناگزیر به توجه عمیق تر به کارکنان و عوامل موثر بر عملکرد آنان است. در این بین عواملی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس، تعارض و غیره بر عملکرد کارکنان اثر می‌گذارند (فقهی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). بر اساس دیدگاه مولولی و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌شوند و در این میان، سازمان‌هایی به اثربخشی خواهند رسید که علاوه بر داشتن دیگر شرایط ضروری از سلامت نیز برخوردار باشند. تحقیقات واترمن، پیترز و فیلیس<sup>۴</sup> (۱۹۸۰) حاکی از آن است که سازمان‌های متعالی و برتر، فرهنگی قوی و مثبت دارند زیرا فرهنگ قوی و مثبت، سبب افزایش مشارکت کارکنان و توافق آنها بر روی نکات راهبردی و افزایش تعهد افراد به سازمان و نهایتاً همسویی اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این مهم، عاملی برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری است (زوری و ثناگوی محرر، ۱۳۹۴، ۴). فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد و تنها یک متغیر ساده نیست، بلکه توسعه و گسترش فرایندهای روان‌پویایی اعضای سازمان است. فرهنگ سازمانی را می‌توان به عنوان الگویی از ارزش‌ها و عقاید مشترک دانست که به اعضای سازمان کمک می‌کند تا از عملکردهای سازمانی، درک و فهمی به دست آورند و هنجارهایی را برای رفتارهای کارکنان در سازمان فراهم آورند (زمینی و همکاران، ۱۳۹۰).

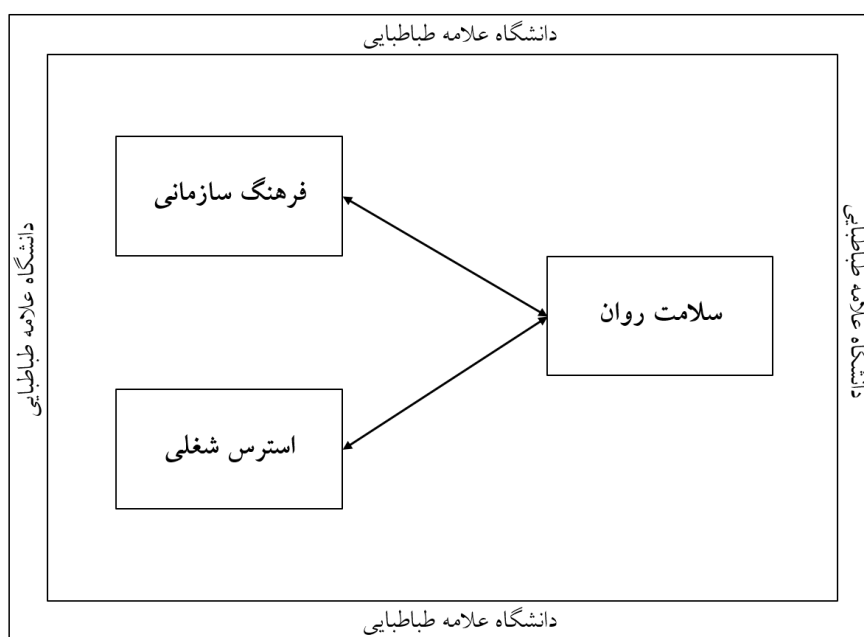
از طرفی، شغل افراد نیز یکی از دلایل عمده تنیدگی در زندگی آنان است. شغل برای هر فرد به عنوان عامل تشکیل دهنده هویت اجتماعی، منبع تامین نیازهای زندگی و تشکیل دهنده روابط اجتماعی محسوب می‌شود و از منابع مهم تنیدگی بشمار می‌آید (رحمانی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس‌هایی هستند که اگر بیش از حد باشند، می‌توانند وی را به مخاطره اندازند، موجب کاهش کیفیت کار فرد گردند و سلامت روان او را به خطر بیندازد (رحمانی و همکاران، ۲۰۱۰). برآورد شده است که در کشور انگلستان، استرس شغلی بعد از اختلالات اسکلتی-عضلانی، بزرگترین مسئله سلامت شغلی کارکنان می‌باشد (ترشیزی<sup>۶</sup> و احمدی، ۲۰۱۱). از نظر اسلی<sup>۷</sup>، دوام بلند مدت عامل‌های استرس‌زا، نه تنها بهداشت روانی و جسمی را تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه کل زندگی را با خطر نابودی مواجه می‌کند (گنجی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲، ۱۵۲). استرس شغلی زمانی روی می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد و وقتی که در محیط کار، مجال نشان دادن خلاقیت، تصمیم‌گیری و درایت از فرد گرفته شود در او استرس بروز می‌نماید که در نهایت منجر به کاهش کارایی می‌شود؛ این امر یکی از مشکلات و تهدیدهای بزرگ، جهت سلامت افراد در جوامع مدرن امروزی است. همچنین با کاهش کارایی افراد، افزایش میزان غیبت از محل کار، کاهش تولید، جابجایی نیرو، تعارض‌های کاری، از کار افتادگی و بودجه‌های مربوط به استخدام نیروهای جدید باعث وارد شدن هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌شود

(رنجبر، زراعتی و اکبری<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). بدین ترتیب همه سازمان‌ها با موضوعاتی از قبیل فرهنگ سازمانی و استرس شغلی که با سلامت روان رابطه دارد، سر و کار دارند. یکی از این سازمان‌ها که نقش مهمی هم در پیشرفت و توسعه جامعه دارد، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد. از میان بخش‌های مختلف جامعه، نظام آموزشی به ویژه آموزشی عالی از اهمیت خاص و ویژه‌ای در تربیت نیروی انسانی خرمند، کارا و توانمند برخوردار است (بنی هاشم، ۱۳۹۵). بلاشک، دانشگاه‌ها به واسطه ارائه خدمات متنوع (تولید و توزیع علم و دانش) نقش تعیین کننده‌ای در رشد و توسعه اقتصادی کشورها دارند. آنها با جذب نیروی انسانی جوان با توانایی بالا و به جریان انداختن منابع انسانی، مالی و امکانات، تجهیزات و فناوری‌ها به انجام وظایف خود می‌پردازند (دباغ و برداران شرکاء، ۱۳۸۸). رضایی و نوروزی چاکلی (۱۳۹۴) بیان می‌کنند که دانشگاه محل تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه است و نقشی مهم در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بر عهده دارد. بر این اساس، بسیار مهم است که کارایی و اثربخشی کارکنان دانشگاه‌ها که ارتباط مستقیم با اساتید و دانشجویان دارد و می‌تواند در افزایش کارایی آنها موثر باشد، بررسی شود. ضروری به نظر می‌رسد که به بررسی مولفه‌های مرتبط سازمان از قبیل فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی و سلامت روان پرداخته شود تا موسسات آموزش عالی به نحو احسن به فعالیت‌های خودشان ادامه دهند. پژوهش‌های مرتبطی در رابطه به موضوع تحقیق حاضر صورت گرفته است، اما تحقیقی که به بررسی همزمان رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی پردازد، انجام نشده است. لذا، به پژوهش‌هایی مرتبطی که در داخل و خارج از کشور انجام شده است، اشاره‌ای مختصر می‌شود.

پژوهشی توسط مشتاق عشق و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان "ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت‌های پزشکی اورژانس استان گلستان" انجام شد که نتایج این پژوهش نشان داد ۱۱۷ نفر (۷۵/۵ درصد) از کارکنان اورژانس، تنیدگی متوسط به بالا و ۱۴۵ نفر (۷۵/۱ درصد) سلامت روان متوسط به پایینی را تجربه کردند. بین سطح کلی استرس شغلی با سلامت روان، همبستگی معکوس معنی دار و بین استرس شغلی با سن و نوع استخدام و بین سلامت روان با نوع استخدام ارتباط معنی داری مشاهده شد ( $P < 0/001$ ). پژوهشی دیگر توسط قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۲) بر روی ارتباط فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان در پرستاران انجام شد که نتایج این تحقیق نشان داد رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان وجود ندارد. ولی بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی پرستاران، رابطه معنادار وجود دارد. متنی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی برای بررسی ارتباط بین استرس شغلی و سلامت روان در پرستاران انجام دادند که نتایج این پژوهش نشان داد وضعیت اکثر پرستاران از لحاظ سلامت روان، خوب و خیلی خوب (۴۶ درصد) بودند. ۷۰/۱۵ درصد از افراد دچار عدم توازن در مدل تلاش-پاداش بودند (استرس شغلی). همبستگی مثبت و معناداری بین استرس شغلی و سلامت روان مشاهده شد ( $P = 0/1$ ،  $r = 0/49$ ). در پژوهشی دیگر، زوری و ثناگوی محرز (۱۳۹۴) به بررسی "رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت مندی شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی" پرداختند. نتایج این پژوهش که به صورت توصیفی از نوع همبستگی انجام شده بود، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با مولفه‌های سلامت روان رابطه معنادار و بین فرهنگ سازمانی با اضطراب و افسردگی رابطه معنادار معکوس وجود دارد. اما بین فرهنگ سازمانی با عملکرد اجتماعی رابطه معناداری مشاهده نشد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با مولفه رضایت مندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و علاوه بر این، بین سلامت روان با مولفه رضایت مندی شغلی بین عملکرد جسمانی با شغل، مسئول مستقیم، همکار و شرایط کار در محیط فیزیکی، رابطه

معنادار معکوس وجود دارد. ونگ<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۱) به دنبال مطالعه خود بر روی وضعیت سلامت روانی، استرس شغلی را به عنوان یک عامل مهم در ایجاد اختلالات روانی معرفی کرده اند. نتایج مطالعه لیندا<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۸) که بر روی پرستاران در اسپانیا انجام شده بود، نشان داد که بین استرس و سلامت روان در کارکنان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد. پژوهشی توسط آرونز و ساویتزکی<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۶) انجام شد که این نتایج تحقیق این پژوهش نشان دارد فرهنگ و جو سازمانی تحت تاثیر سلامت روان و نگرش سازمانی می باشد. همچنین تسای<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۱) به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری و رضایت شغلی پرداخت که نتایج این تحقیق حاکی از وجود ارتباط معنادار بین این متغیرها بود. کالین (۲۰۰۳) در پژوهش خود گزارش می دهد که ۲۰ درصد از کارکنان به میزان بسیار و یا به شدت در محل مکار خود با استرس شغلی مواجه هستند که البته در برخی مشاغل این میزان به ۴۰ درصد هم می رسد.

بنابراین، از یک سو به دلیل اهمیت دانشگاه علامه طباطبایی به عنوان دانشگاه مادر علوم انسانی و از سوی دیگر به دلیل اهمیت متغیرهایی چون سلامت روان، استرس شغلی و فرهنگ سازمانی که می توانند در عملکرد کارکنان موثر باشند، محققان به بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی پرداخته اند. مدل مفهومی این پژوهش به شرح زیر است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، محققان به دنبال پاسخگویی به پنج فرضیه می باشند که عبارتند از:

- فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

▪ فرضیه پنجم: بین رابطه مولفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت روان و استرس شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

### روش شناسی تحقیق

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی بود. روش پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی می‌باشد و از لحاظ نوع، جزو روش‌های توصیفی-همبستگی می‌باشد که برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی به تعداد ۸۷۰ نفر می‌باشد که در سال ۱۳۹۵ مشغول به تحصیل بودند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۰ نفر تعیین شد و نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با توجه به اهداف پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استفاده شد. در این پژوهش، فرهنگ سازمانی افراد توسط پرسش‌های ۱ الی ۵۲ پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۰) مورد سنج و ارزیابی قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه می‌باشد که مربوط به ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، یکپارچگی، مأموریت و سازگاری) می‌باشند. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرتی و به صورت کاملاً موافقم "۵"، موافقم "۴"، نه موافقم نه مخالفم "۳"، مخالفم "۲" و کاملاً مخالفم "۱" نمره گذاری شده است (دنیسون، ۲۰۰۰). همچنین سوالات مربوط به ابعاد چهارگانه در این پرسشنامه به این صورت می‌باشد: سوالات ۱ الی ۱۵ برای درگیر شدن در کار، سوالات ۱۶ الی ۲۱ برای یکپارچگی، سوالات ۲۲ الی ۳۸ برای مأموریت و سوالات ۳۹ الی ۵۲ برای سازگاری. استرس شغلی به وسیله پرسش‌های ۵۳ الی ۱۱۰ پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ ال رایس<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۹) مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۵۷ ماده است و اطلاعاتی در مورد استرس شغلی به محقق می‌دهد. این مقیاس توسط محمد حاتمی ترجمه و هنجاریابی شده است (حاتمی<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۹). این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می‌باشد. نمره گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت به صورت ۱ هرگز، ۲ به ندرت، ۳ گاهی اوقات، ۴ اغلب و ۵ بیشتر اوقات می‌باشد. با استفاده از کلید پاسخ نامه، نمره گذاری نهایی انجام شد و نمره استرس شغلی کارکنان به دست آمد. همچنین در این تحقیق از پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت عمومی استفاده شد. این پرسشنامه، کسالت، ناراحتی‌های پزشکی و سلامت عمومی افراد را محاسبه می‌کند. حداقل نمره در این پرسشنامه صفر و حداکثر نمره ۵۶ می‌باشد. این پرسشنامه توسط گلدبرگ<sup>۱۷</sup> (۱۹۷۲) تنظیم شده است. فرم‌های متخلف این پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردارند که تحقیقات متعدد از جمله تحقیقات ارایه شده توسط گلدبرگ و ویلیامز<sup>۱۸</sup> در انگلستان موید آن بوده است. این محققان، پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۰ گزارش کرده اند (ویلیامز و گلدبرگ، ۱۹۸۷). پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استرس شغلی ۰/۸۴، برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و برای پرسشنامه سلامت عمومی ۰/۸۴ بدست آمد. پرسشنامه‌هایی که کامل تکمیل نشده بودند حذف شدند و در نهایت ۱۰۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد که برای تجزیه و تحلیل این داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده گردید.

## یافته‌های تحقیق

قبل از ارایه یافته‌های تحقیق، جدول آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نشان دادن توزیع بودن نرمال داده‌ها ارایه می‌شود.

جدول ۱: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای فرهنگ سازمانی، استرس شغلی و سلامت روان

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف		متغیرها
P	Z	
۰/۳۶	۰/۹۲	فرهنگ سازمانی
۰/۴۶	۰/۸۵	استرس شغلی
۰/۴۸	۰/۸۹	سلامت روان

همانگونه که در جدول ۱، مشاهده می‌کنید، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای فرهنگ سازمانی ( $p=۰/۳۶$  و  $z=۰/۹۲$ )، استرس شغلی ( $p=۰/۴۶$  و  $z=۰/۸۵$ ) و سلامت روان ( $p=۰/۴۸$  و  $z=۰/۸۹$ ) گزارش شده است که حاکی از تأیید نرمال بودن توزیع نمرات دارد. یعنی فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای فرهنگ سازمانی، استرس شغلی و سلامت روان تأیید شده است.

فرضیه اول تحقیق: بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۲: نتایج رگرسیون همزمان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	DF	میانگین مجذورات	F	SIG	R	R SQUAR
رگرسیون	۸۷/۱۸۴	۲	۴۵/۳۹۲	۱/۹	۰/۱۳	۰/۱۱۸	۰/۱۴
باقیمانده	۶۷۷۹/۰۶۶	۹۸	۲۳/۶۲۴				
کل	۹۳۹۶۳/۶۶	۱۰۰					

نتایج رگرسیون همزمان و نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که در مجموع بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه علامه رابطه معنادار وجود ندارد ( $p=۰/۱۳$ ). یعنی فرضیه اول تحقیق که به بیان رابطه بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی می‌پرداخت، رد شده است.

فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۳ به بررسی نتایج ضریب همبستگی پیرسون و نوع رابطه بین متغیرهای اصلی مطالعه که مربوط به فرضیه‌های دوم، سوم و چهارم می‌باشد، پرداخته شده است.

جدول شماره ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون و نوع رابطه بین متغیرهای اصلی مطالعه

متغیرها	ضریب همبستگی	P
فرهنگ سازمانی و استرس شغلی	۰/۲۱	۰/۰۹
فرهنگ سازمانی و سلامت روان	۰/۵۱	۰/۰۰۱
استرس شغلی و سلامت روان	-۰/۴۸	۰/۰۰۱

نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی نوع رابطه بی متغیرهای اصلی پژوهش به شکل زیر می‌باشد. ضریب همبستگی برای رابطه بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی ۰/۲۱ گزارش شده است که نشان از عدم وجود رابطه معنی دار بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی می‌باشد ( $P=0/09$ ). بدین ترتیب فرضیه دوم تحقیق رد می‌شود. همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان ۰/۵۱ گزارش شده است که معنی دار می‌باشد ( $P=0/001$ ). بنابراین، فرضیه سوم تحقیق که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان می‌پرداخت، تایید می‌شود. علاوه بر این، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشانگر  $-0/48$  برای رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان بود که بیانگر رابطه معنادار معکوس بین این دو متغیر می‌باشد ( $P=0/001$ ). بنابراین، فرضیه چهارم تحقیق که حاکی از وجود رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان بود، تایید می‌شود.

**فرضیه پنجم:** بین رابطه مولفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت روان و استرس شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۴: رابطه مولفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت روان و استرس شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی	P
درگیر شدن در کار و سلامت روان	۰/۰۲۱	۰/۷
رسالت سازمان و سلامت روان	۰/۱۰	۰/۰۶
یکپارچگی و سلامت روان	۰/۳۲	۰/۰۰۱
انطباق پذیری و سلامت روان	۰/۰۷	۰/۲
درگیر شدن در کار و استرس شغلی	-۰/۱۷	۰/۰۷
رسالت سازمان و استرس شغلی	-۰/۵۰	۰/۰۰۱
یکپارچگی و استرس شغلی	-۰/۳۸	۰/۰۰۱
انطباق پذیری و استرس شغلی	-۰/۴۱	۰/۰۰۱

در بررسی ارتباط مولفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه و استرس شغلی نتایج نشان می‌دهد که در بین مولفه یکپارچگی و سلامت روان رابطه معنادار مستقیم وجود دارد ( $r=0/32$ ,  $P=0/001$ ). همچنین بین مولفه‌های رسالت سازمان و استرس شغلی ( $r=-0/50$ ,  $P=0/001$ )، یکپارچگی و استرس شغلی ( $r=-0/38$ )،  $r=0/001$  و انطباق پذیری با استرس شغلی ( $r=-0/41$ ,  $P=0/001$ ) رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرهنگ سازمانی با سلامت روان انجام شد. در این بخش به بحث و بررسی نتایج این فرضیات می‌پردازیم. فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت

روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد. نتایج رگرسیون همزمان و نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که در مجموع بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه علامه رابطه معنادار وجود ندارد ( $p=0/13$ ). یعنی فرضیه اول تحقیق که به بیان رابطه بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی می‌پرداخت، رد شده است. پژوهش کاملاً مشابهی در این زمینه یافت نشد که نتایج این پژوهش با نتایج آن پژوهش مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد اما به طور کلی نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های زوری و ثناگوی محرر (۱۳۹۴)، قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۲) و آرونز و ساویتزکی (۲۰۰۶) ناهمسو بود. در تبیین ناهمسویی این تحقیق با نتایج پژوهش‌های زیر می‌توان به دلایل مختلفی اشاره کرد. اولین مورد می‌تواند به جامعه آماری و نمونه پژوهش بر گردد که در تحقیق حاضر کارکنان آموزش عالی نمونه مورد تحقیق بود در حالی که در تحقیق زوری و ثناگوی محرر (۱۳۹۴) کارکنان بهزیستی نمونه تحقیق بودند. همچنین در تحقیق آرونز و ساویتزکی (۲۰۰۶) از ۳۰۱ نمونه بیمارستانی به عنوان نمونه تحقیق استفاده شده بود. روش پژوهش و ابزار پژوهش نیز می‌تواند دیگر دلیل ناهمسویی باشد. بدین ترتیب که در در تحقیق حاضر از روش پژوهش همبستگی استفاده شده بود در حالی که در تحقیق آرانوس و ساویتزکی (۲۰۰۶) از روش پیمایش استفاده شده بود. تفاوت‌های فرهنگی هم می‌تواند به عنوان دلیل دیگر در تبیین ناهمسویی مطرح شود. نتایج فرضیات دوم، سوم و چهارم به این صورت بود که ضریب همبستگی برای رابطه بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی  $0/21$  گزارش شده است که نشان از عدم وجود رابطه معنی دار بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی می‌باشد ( $P=0/09$ ). بدین ترتیب فرضیه دوم تحقیق رد می‌شود. همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سلامت روان  $0/51$  گزارش شده است که معنی دار می‌باشد ( $P=0/001$ ). بنابراین، فرضیه سوم تحقیق تایید می‌شود. علاوه بر این، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشانگر  $-0/48$  برای رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان بود که بیانگر رابطه معنادار معکوس بین این دو متغیر می‌باشد ( $P=0/001$ ). بنابراین، فرضیه چهارم تحقیق نیز تایید می‌شود. نتیجه فرضیه دوم با نتایج تحقیقات پژوهش زوری و ثناگوی (۱۳۹۴)، قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۲) و آرونز و ساویتزکی (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه سوم با نتایج تحقیقات تسای (۲۰۱۱) و مشتاق و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود و نتیجه فرضیه سوم با نتایج تحقیقات متی و همکاران (۱۳۹۴)، قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۲)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱)، لیندا (۲۰۰۸) و کالین (۲۰۰۳) همسو بود. نتیجه فرضیه چهارم نیز با نتایج تحقیقات ترشیزی و احمدی (۲۰۱۱)، رحمانی و همکاران (۲۰۱۰)، مشتاق عشق و همکاران (۲۰۱۶) و زمینی و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. در تبیین این همسویی یافته‌ها می‌توان چنین توضیح داد که منطقی به نظر می‌رسد افرادی که دارای سلامت روان هستند کمتر از استرس شغلی برخوردارند و همچنین فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی مثبت و اثرگذار در کارایی و بهره‌وری با استرس شغلی که باعث کاهش بهره‌وری کارکنان می‌شود رابطه معکوس داشته باشد. بنابراین، همسویی این نتایج دلیل و مستند علمی و منطقی دارد. علاوه بر این، می‌توان به آرایه نمونه‌های تقریباً مشابه بومی و داخلی در پژوهش‌های داخلی اشاره کرد که منجر به همسویی تحقیقات شده است. جنسیت نیز می‌تواند عامل این همسویی باشد، زیرا در همه تحقیقات ذکر شده از نمونه‌های مرد و زن استفاده شده است. فرضیه پنجم: بین رابطه مولفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت روان و استرس شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی رابطه وجود دارد. در بررسی ارتباط مولفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علامه و استرس شغلی نتایج نشان داد که در بین مولفه یکپارچگی و سلامت روان رابطه معنادار مستقیم وجود دارد ( $r=0/32, P=0/001$ ). همچنین بین مولفه‌های رسالت سازمان و استرس شغلی



( $P=0/001$ ,  $r = -0/50$ )، یکپارچگی و استرس شغلی ( $P=0/001$ ,  $r = -0/38$ ) و انطباق پذیری با استرس شغلی ( $P=0/001$ ,  $r = -0/41$ ) رابطه معنادار معکوس وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۲)، مشتاق عشق و همکاران (۱۳۹۴)، آرونز و ساویتزکی (۲۰۰۶)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱) و لیندا (۲۰۰۸) همسو بود. در تبیین همسویی این نتیجه با تحقیقات بالایی نیز می‌توان به مواردی که قبلاً ذکر شد نیز اشاره کرد، برای مثال، ابزار پژوهش حاضر و پژوهش قاسمی پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۲) مشابه بود و همچنین نمونه تحقیق در هر دو پژوهش شامل هر دو جنسیت زن و مرد می‌شد. همچنین روش پژوهش مشابه می‌باشد. دلیل دیگر در تبیین این همسویی می‌تواند نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی از قبیل انطباق پذیری در سلامت روان، نقش سازگاری و انطباق پذیری شغلی در کاهش استرس شغلی اشاره کرد. به طور کلی با توجه به یافته‌های پژوهش و با توجه به بحث و تبیین‌هایی که از نتایج حاصله انجام شد، می‌توان گفت که استرس شغلی یک عامل اثرگذار مخرب در سلامت روان کارکنان می‌باشد و باید تا حد امکان تلاش شود تا در محیط‌های سازمانی و اداری، این متغیر و عامل به حداقل میزان ممکن کاهش یابد. همچنین فرهنگ سازمانی عاملی است که در روند اداری سازمان اهمیت دارد و هر سازمانی دارای فرهنگ سازمانی مخصوص به خودش می‌باشد. بنابراین توصیه می‌شود که فرهنگ سازمان به صورتی باشد که منجر به افزایش سلامت روان کارکنان و کاهش استرس شغلی آنان باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهادات زیر را می‌توان مطرح کرد:

- پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقای سلامت روان کارکنان در سازمان، تدابیری در جهت کاهش استرس سازمانی می‌توان اتخاذ شود.
- از آنجا که فرهنگ سازمانی با سلامت روان رابطه مثبت معنادار دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها، شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان با فرهنگ سازمانی آشنا شده و آن را در فرایند کاری خود مورد توجه قرار دهند. از این طریق می‌توان به ارتقای سلامت روان کارکنان نیز کمک کرد.
- با توجه به اینکه سلامت روان کارکنان می‌تواند در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی نیز موثر باشد، بنابراین، پیشنهاد می‌شود که تدابیری جهت ارتقای سلامت روان کارکنان در سازمان‌ها اتخاذ شود.

## منابع و مأخذ

- بنی هاشم، سید کاظم (۱۳۹۵). ضرورت سواد رسانه‌ای در تربیت نیروی انسانی توانمند، خردورز و کارا. ششمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت "تعمیق و تکمیل الگوی پایه پیشرفت". مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. تهران، ایران. {زیر چاپ}
- دباغ، رحیم. برادران شرکاء، حمید رضا (۱۳۸۸). بررسی کارایی و بهره‌وری بیست و چهار دانشگاه جامعه دولتی ایران. فصلنامه آموزشی عالی ایران. دوره ۲، شماره ۲، صص ۳۳-۱.
- رضایی، مینا. نوروزی چاکلی، عبدالرضا (۱۳۹۴). شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌های ایران. فصلنامه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره ۴۹، شماره ۲، صص ۲۳۷-۲۱۳.
- زمینی، سهیلا. حسینی نسب، داوود. زمینی، سمیرا، زارعی، پروین (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت مندی شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. سلامت روان، دوره ۸، شماره ۱.

- زوری، مهلا. ثناگوی محرر، غلام رضا (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت مندی شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی. کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم تربیتی، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی، شیراز، ایران، ۲۰ مهرماه.
- قاسمی پیربلوطی، محمد. احمدی، رضا. علوی اشکفتگی، سیده صغری (۱۳۹۲). ارتباط فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان در پرستاران بیمارستان‌های هاجر و کاشانی شهر کرد. مجله بالینی پرستاری و مامایی. دوره ۲، شماره ۳، صص ۶۳-۵۳.
- مشتاق عشق، زهرا. آقای نژاد، علی اکبر. پیمان، اکرم. امیرخانی، عارف. چهره گشا، مریم (۱۳۹۴). ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت‌های پزشکی اورژانس استان گلستان. مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۳۸-۲۹.
- مندی، والیه. نیازی، محسن. مندی، رستم. خزایل، سعید. یاسینی، علی (۱۳۹۴). ارتباط بین استرس شغلی و سلامت روان در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر ایلام: مدل عدم توازن تلاش-پاداش. مجله علمی علوم پزشکی صدرا. دوره ۳، شماره ۴، صص ۲۵۸-۲۴۷.
- Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational culture and climate and mental health provider attitudes toward evidence-based practice. *Psychological services*, 3(1), 61.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256-264.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. *The international handbook of organizational culture and climate*, 18(4), 347-372.
- Feghhi Farahmand N. (2009). Characteristics of organizational culture approach to workforce development. *Journal Cultural Reserch*, 2(8): 295-330.
- Ganji H. (2012). Mental Health. Tehran, *Arasbaran*;
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(1), 139-145.
- Hatami M. (1999). The study of effective factors on stress in personel and none personel maternals in terms of features and the effect of therapeutic waysin stress reduce. *The fourth Congress on stress, Iran University of Medical Sciences*, p: 65.
- Honari H, Rezaian A, Kouzehchian H, Ehsani M. (2006). The relationship between motivation and productivity of human resources in Iran physical education organization. *Harakat; spring*, 27: 45-54.
- Linda, J. M. A., López-Zafra, E., Martos, M. P. B., & Del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 888-901.
- Mullooly, J. P., Bennett, M. D., Hornbrook, M. C., Barker, W. H., Williams, W. W., Patriarca, P. A., & Rhodes, P. H. (1994). Influenza vaccination programs for elderly persons: cost-effectiveness in a health maintenance organization. *Annals of Internal Medicine*, 121(12), 947-952.
- Rahmani F, Behshid M, Zamanzadeh V, Rahmani F. (2010). Relationships between general health, occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospitals. *Iran J Nurse*, 23(66):56-62. [Persian]
- Ranjbar Ezatabadi M, Arab M, Zeraati H, Akbari Sari A, Dargahi H. (2009). Stress factors and the effect of stress on performance of managers in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Journal School Public Health & Institute Public Health*, 7 (3):73-81.
- Rice, P. L. (1999). Stress and health. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Torshizi L, Ahmadi F. (2011). [Job stressors from clinical nurse's perspective]. *Iran Journal of Nursing (IJN)*; 24(70):49-60.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 11(1), 98.
- Wang, W., Kong, A. W. M., & Chair, S. Y. (2011). Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Applied Nursing Research*, 24(4), 238-243.

Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business horizons*, 23(3), 14-26.

Williams, P., Golberg, D. P., & Mari, J. (1987). The validity of the GHQ questionnaire. *Social Psychiatry*, 21, 15-21.

یادداشت‌ها

---

<sup>1</sup> Honari & et.al

<sup>2</sup> Feghi

<sup>3</sup> Mullooly and et.al

<sup>4</sup> Waterman, Peters & Phillips

<sup>5</sup> Rahmani and et.al

<sup>6</sup> Torshizi

<sup>7</sup> Sliye

<sup>8</sup> Ganji

<sup>9</sup> Ranjbar, Zeraati & Akbari

<sup>10</sup> Wang

<sup>11</sup> Linda

<sup>12</sup> Aarons & Sawitsky

<sup>13</sup> Tsai

<sup>14</sup> Denison

<sup>15</sup> Rice, P. L.

<sup>16</sup> Hatami

<sup>17</sup> Goldberg

<sup>18</sup> Williams