مجله علمی پژوهان
دوره ۱۴، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۴، صفحات ۱۷ تا ۲۳
مقاله پژوهشی

ارتباط جوسازمانی و رضایتمندی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۳

سیده زینب موسوی[1*]، محمد شاه حسینی[2]

۱. کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۹/۲۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۰

چکیده

مقدمه: سلامت روان، یکی از مهم ترین عوامل موثر در ارتقا و تکامل انسان محسوب می شود. هدف کلی این پژوهش تعیین ارتباط جوسازمانی و رضایتمندی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه شیراز بود.

روش کار: این پژوهش توصیفی ـ تحلیلی از نوع مقطعی بود. ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه شیراز به عنوان نمونه تحقیق بر اساس فرمول کوکران و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده وارد مطالعه شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های جو سازمانی هالپین و کرافت، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی بری فیلد وروث و نیز پرسشنامه سلامت روانی (GHQ-۲۸) جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS-۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد بین جو سازمانی و رضایتمندی شغلی با سلامت روان کارکنان همبستگی معناداری وجود دارد (P=۰/۰۰۱)، همچنین سلامت روان کارکنان را می توان بر اساس جو سازمانی و رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه شیراز پیش بینی نمود (P=۰/۰۰۱).

نتیجه گیری: با توجه به نتایج این پژوهش و اهمیت جو سازمانی و رضایتمندی شغلی در سلامت روانی کارکنان می توان پیشنهاد نمود که مسئولین برنامه هایی جهت افزایش میزان رضایت کارکنان و بهبود جو سازمانی تهیه و اجرا نمایند.

واژگان کلیدی: جوسازمانی، رضایتمندی شغلی، سلامت روان، دانشگاه شیراز

مقدمه

سلامت روان یکی از مهم ترین عوامل موثر در ارتقا و تکامل انسان محسوب می شود. سازمان بهداشت جهانی، سلامت روانی را توانایی کامل برای ایفای نقش های اجتماعی، روانی و جسمی تعریف می کند و آن را قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی، حل منطقی تضادها و تمایلات شخصی در نظر می گیرد [۱]. با توجه به اینکه مفهوم سلامت روانی، به عنوان جنبه ای کلی از مفهوم سلامت، به کلیه ی تدابیری اطلاق می شود که برای جلوگیری از ابتلا به بیماری های روانی به کار برده می شود [۱]. آموزش ارتقا سطح سلامت روان را می توان یکی از

* نویسنده مسئول: سیده زینب موسوی، کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران
تلفن: ۰۷۱-۳۸۳۲۱۴۴۴ ایمیل: Zmousavi481@yahoo.com

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

موثرترین روش ها به منظور سالم سازی جامعه و جلوگیری از بروز آسیب ها در نظر گرفت. در واقع، جوامع انسانی بدون حفظ سلامت و رعایت بهداشت، نمی تواند بقا و استمرار خود را حفظ کنند، زیرا، بیماری و ناتوانی روابط انسانی را مختل و در نتیجه احساس امنیت و همبستگی را از انسان ها سلب خواهد کرد [۲]. خش اعظم کردار و رفتار انسان ها از نهادها یا سازمان ها سرچشمه گرفته یا این که دست کم تحت تاثیر آنهاست به همین رو، ماهیت محیط های اجتماعی کار از جمله رضایتمندی شغلی در سازمان ها از موضوع های مورد توجه دانش های رفتاری و اجتماعی است [۱].

Bull (۲۰۰۵) رضایت شغلی را واکنش احساسی کلی می داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می دهد. با توجه به این که رضایت شغلی با عوامل سازمانی، محیطی، شغلی و فردی مرتبط است و دیدگاههای متفاوتی در مورد رضایت شغلی و روشهای مختلفی برای اندازه گیری آن وجود دارد، لذا نتایج متفاوت و متناقض دیده شده است [۳]. کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری پرداخته اند و از دیدگاه های مختلف، رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. مسأله رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمانها مطرح بوده و هست. به طوری که تا سال ۱۹۸۰ بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است [۳]. رضایت شغلی، بیشترین متغیر سازمانی اندازه گیری شده در هر جنبه پژوهشی و کاربردی است. دلایل متعددی برای توجه به این نگرش کاری وجود دارد. نخست، سازمانها علاقه دارند که وضعیت کنونی رضایت شغلی کارکنانشان را، ارزیابی کنند و دوم، پژوهشهای زیادی انجام شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند [۴]. از جو سازمانی به عنوان شخصیت سازمان نیز یاد می شود [۵] و اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می شود؛ مانند یک چتر حمایتی است که زیر مجموعه ای مانند جو اخلاقی را تغذیه میکند [۶]. تحقیقات نشان داده است که جو سالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. برعکس، جوهای بسته، ترس آور و منفی سبب بی اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می کند [۷].

در هر سازمان و یا ارگان دولتی و خصوصی مشکلات خاصی وجود دارد که عدم توجه به آنها می تواند عاملی در بهره‌وری از سیستم و یا توجه به آن زمینه ساز موفقیت در امور باشد.

اما اگر این عوامل دسته بندی و اولویت بندی شوند می تواند در صدر آنها، جمله عدم رضایت یا رضایت شغلی را مشاهده نمود [۸]. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد در باره شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی است، به کارش نگرش مثبت دارد؛ ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نسبت به کارش منفی است. برخی رضایت شغلی را چنین تعریف می کنند: خشنودی شغلی مجموعه ای از احساسهای سازگار و ناسازگار است که کارکنان این احساسها به کار خود می نگرند [۹].

جو سازمانی یکی از ابعادی است که در هر واحد سازمانی نشان دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد می باشد. جو سازمانی حاکم بر یک واحد می تواند در موفقیت آن واحد در زمینه های مختلف تأثیرگذار باشد [۱۰].

با توجه به آنچه بیان گردید هدف از این پژوهش تعیین رابطه میان جو سازمانی و رضایتمندی شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۳ بوده است.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی_تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام کارکنان دانشگاه شیراز بود که تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود شامل کارمند دانشگاه بودن و تمایل به شرکت در مطالعه داشتن بود. همچنین عدم تمایل فرد به ادامه به عنوان معیار خروج در نظر گرفته شد. از تمام شرکت کنندگان رضایت آگاهانه کسب شد. ابزار گردآوری داده ها شامل:

پرسشنامه جو سازمانی: این پرسشنامه یک پرسشنامه استاندارد است که توسط هالپین و کرافت در سال ۱۹۶۳ ساخته شده است. پرسشنامه جو سازمانی شامل ۳۵ سئوال است که هشت خرده مقیاس روحیه، صمیمیت، مزاحمت، علاقه مندی، ملاحظه گری، نفوذ، تاکید بر تولید و فاصله گیری در قالب طیف از کاملا مخالف (۱) تا کاملا موافق لیکرت (۵) می سنجد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است که در سطح قابل قبول و برابر با ۰/۸۶ محاسبه گردیده است [۱۱]. پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی: با استفاده از پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بری فیلد و روث دارای ۱۹ سوال بوده و در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از نمره یک (کاملاً مخالف) تا

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

نمره پنج (کاملاً موافق) نمره گزاری میشود، جهت سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان استفاده گردید. بری فیلد وروث پایایی این ابزار را ۰/۷۸ درصد ارزیابی کرده‌اند [۱۲].

پرسشنامه سلامت روانی (GHQ-۲۸): پرسشنامه سلامت عمومی، اولین بار توسط گلدبرگ ساخته شد. پرسشنامه اصلی دارای ۶۰ ماده است، اما فرم های کوتاه شده ۱۲، ۲۰ و ۲۸ ماده ای آن نیز وجود دارد. در این پژوهش از فرم ۲۸ سئوالی استفاده شده که شامل ۴ خرده مقیاس: نشانه های جسمانی، اضطراب و بی خوابی، اختلال عملکرداجتماعی و افسردگی که هر کدام ۷ ماده دارند، است. تقوی پایایی و روایی فرم ۲۸ سئوالی این پرسشنامه را در ایران در گروهی از دانشجویان مورد بررسی قرار داده که ضریب بازآزمایی آن ۰/۷۲ بوده است [۱۳].

برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون به وسیله نرم افزار SPSS -۱۶ استفاده شد. سطح معناداری تمام آزمون کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد..

یافته ها

همانگونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، بین متغیر رضایتمندی شغلی و سلامت روان همبستگی معناداری وجود دارد (P=۰/۰۰۱ ; r=۰/۲۷۱). همچنین بین جو سازمانی با سلامت روان کارکنان نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (P=۰/۰۰۱ ; r=۰/۲۷۱).

جدول ۱. همبستگی رضایتمندی شغلی و جو سازمانی با سلامت روان افراد مورد مطالعه

N	سلامت روان
رضایت شغلی	۰/۲۷۱
جو سازمانی	۰/۳۵۴

مقدار ضریب تعیین (R^2= ۰/۲۱۷) در بین کارکنان حاکی از آن است که مدل قادر به پیش‌بینی حدود ۲۱ درصد از تغییرات سلامت روان کارکنان بر اساس رضایتمندی شغلی و جو سازمانی آنان است. به منظور بررسی وضعیت هم چند خطی متغیرهای مستقل، از مقادیر تولرانس و VIF استفاده شده است. با توجه به اینکه مقدار تولرانس برابر با ۰/۵۶۷ شده است که از عدد ۰/۱ خیلی بالاتر است و همچنین مقدار VIF که برابر با ۱/۷۴۵ شده که با مقدار ۱۰ خیلی فاصله دارد، در نتیجه پیشفرض هم-چندخطی نبودن متغیرهای مستقل برآورده شده است.

آماره دوربین واتسون برای سنجش عدم همبستگی درونی مشاهدات استفاده می شود. این مقدار بین صفر تا چهار در نوسان است و هر اندازه به مقدار دو نزدیک تر باشد مناسب تر است. در این آزمون مقدار آماره برابر با ۲/۶۰۱ است که به مقدار دو نزدیک است و حاکی از عدم همبستگی درونی مشاهدات است (جدول ۲). پس از بررسی پیش فرض های تحلیل رگرسیون، جهت بررسی قابلیت پیش بینی سلامت روان از روی جوسازمانی و رضایتمندی شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد.

جدول ۲. آماره های تحلیل رگرسیون چندگانه و خلاصهٔ مدل رگرسیونی برازش‌شده

آماره	مقدار
ضریب همبستگی چندگانه	۰/۴۶۶
ضریب تعیین	۰/۲۱۷
ضریب تعیین تصحیح شده	۰/۱۸۹
تولرانس	۰/۵۶۷
VIF	۱/۷۴۵
دوربین ـ واتسون	۲/۶۰۱

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون با شیوه ورود همزمان را نشان می دهد که به منظور تعیین سهم متغیرهای جو سازمانی و رضایتمندی شغلی (متغیر پیش بین) بر واریانس سلامت روان (متغیر ملاک) انجام گرفته است. همان‌گونه که در این جدول ملاحظه می شود، ضریب تأثیر جوسازمانی (β=۰/۴۱۵) و رضایتمندی شغلی (β=۰/۳۹۵) می باشد. آماره های t نشان می دهد که این دو متغیر قادر هستند با ۹۹ درصد اطمینان تغییرات مرتبط با سلامت روان را در افراد گروه نمونه را با توجه به ضرایب ذکر شده پیش بینی نمایند (P=۰/۰۰۱).

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی سلامت روان کارکنان از روی جوسازمانی و رضایتمندی شغلی

متغیر	انحراف استاندار	ضریب بتا	B	T	F	سطح معناداری
رضایتمندی شغلی	۰/۰۳۵	۰/۳۹۵	۰/۰۲۲	۵/۴۵۹	۸۸/۳۲۰	۰/۰۰۱
جو سازمانی	۰/۰۰۲	۰/۴۱۵	۰/۰۱۸	۷/۲۳۹		۰/۰۰۱

بحث

یافته های به دست آمده نشان داد بین رضایتمندی شغلی سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه شیراز رابطه معنادار وجود دارد، همچنین سلامت روان کارکنان دانشگاه شهرستان شیراز را می توان بر اساس رضایتمندی شغلی آنان پیش بینی کرد می توان اینگونه تبیین نمود که بر اساس نظریه Davis رضایت شغلی به نگرش کلی فرد در باره شغلش اطلاق می شود و کسانی که دارای رضایت شغلی در سطح بالایی هستند، به کارشان نگرش مثبتی دارند و دارای سطح سلامت روان بالاتری هستند؛ ولی کسانی که از کارشان ناراضی هستند، سطح سلامت روانی پایینی دارند [۱۴].

در واقع یکی از عمده ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یکسو تلاش های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته و از دیگر سو تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمانها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازیهای متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه های علمی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی، مدیریت، جامعه شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است [۱۴].

همچنین یافته های به دست آمده نشان داد میان جو سازمانی با سلامت روان کارکنان دانشگاه شیراز رابطه معنادار وجود دارد و همچنین سلامت روان کارکنان دانشگاه شهرستان شیراز را می توان بر اساس رضایتمندی شغلی آنان پیش بینی کرد. این یافته با نتایج پژوهش های تقی پور (۱۳۸۸) که نشان داد بین فرهنگ و جو حاکم بر سازمان، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد [۱۴]. و نیز امین شایان جهرمی و همکاران (۱۳۸۸) که در پژوهش خود نشان دادند بین فرهنگ سازمانی و ابعاد جو سازمانی (صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری، اعتماد) رابطه ی معنادار مثبت وجود دارد همسو بود [۱۱].

این یافته را می توان اینگونه تبیین نمود که جو سازمانی یکی از ابعادی است که در هر واحد سازمانی نشان دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد می باشد. در واقع طبق دیدگاه Huerta (۲۰۰۸) جو سازمانی حاکم بر یک واحد می تواند در موفقیت آن واحد در زمینه های مختلف تأثیرگذار باشد [۶]. همچنین Kyrillidou و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند جو سازمانی مطلوب، موجب وفاداری و تقویت همکاری بین کارکنان می شود و در کارکرد و خدمات رسانی آنها تاثیرگذار خواهد بود و از طرفی جو سازمانی نامطلوب پیامد هایی مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره افراد با یکدیگر، تنش زیاد و جست و جو برای یافتن شغل دیگر، کاهش ارتباط با سرپرستان و عدم رضایت شغلی را در پی دارد [۱۰]. جو سازمانی به عنوان کیفیت درونی سازمان مطابق ادراک و تجربه ی اعضای آن سازمان می باشد. به ویژگی هایی اطلاق می شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد و از آنجا که در محیط های دانشگاهی و آکادمیک به دلیل حاکم بودن جو علمی و ضابطه مند که اکثر روابط افراد با یکدیگر و نیز سازمان بر اساس ضوابط شکل گرفته است و افراد در آن محیط بر اساس جو سازمانی به عنوان برآیند تعامل اعضای یک سازمان و پایه ای برای تفسیر شرایط که تداعی کننده هنجارها و ارزشها و نگرشها راجع به فرهنگ سازمان بوده و نیزمنبع تأثیرگذار بر رفتار فرد می باشد و همچنین خاص بودن جو سازمانی در هر سازمان، جو سازمانی می تواند ضامن آرامش روحی و سلامت روان فرد در سازمان باشد [۱۴].

این پژوهش نشان می دهد رضایتمندی شغلی و جو سازمانی می تواند سطح سلامت روان کارکنان دانشگاه شیراز را پیش بینی نماید. در واقع تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود تر کیبی از مجموعه عواملی گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تأکیدی

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

که بر عوامل مختلف از میزان درآمد، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم گیری، ارزش اجتماعی در زمان های متفاوت دارد به طرق گوناگو ن احساس رضایت از شغلش می نماید و همچنین این رضایت شغلی بر سایر ابعاد وجود فرد از جمله سلامت روان آنها که مفهومی متاثر از مجموعه پیچیده ای از عوامل زیستی_روانی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، مذهبی و محیطی است و تنها دغدغه دست اندرکاران علوم پزشکی نبوده، بلکه تمامی دانشمندان علوم انسانی، به ویژه جامعه شناسان و روانشناسان، به بررسی آن علاقمند می گردند، تاثیر گذار است. در واقع سلامت اساسی ترین جزء رفاه اجتماعی به شمار می رود و بیش از مداخلات پزشکی، به عوامل اجتماعی و اقتصادی وابسته بوده و یکی از مفاهیم محوری توسعه پایدار است. نظر به اینکه جو سازمانی در همه ابعاد سازمان جریان دارد، سلامت روان آنها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. این تأثیرات می تواند موجب انگیزش و یا ضعف فرد شود که در عملکرد نیروی انسانی دیده می شود. بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضاء، سلامت روان آنها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد.

از آنجایی که سلامت روان به عنوان احساس رضایت و بهبود روانی و تطابق کافی اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه شناخته می شود و همچنین سلامت را به صورت بهزیستی کامل فیزیکی _ روانی و اجتماعی تعریف می کنند. نه صرف فقدان بیماری و ناراحتی عوامل اجتماعی از جمله محیط شغلی و جو سازمانی یکی از عوامل تاثیرگذار بر این مسئله است یعنی بین این دو متغیر رابطه وجود دارد و همچنین می توان سلامت روان افراد را بر اساس جو سازمانی آنها پیش بینی نمود [۱۳]. در نهایت نداشتن امکانات مناسب، کارهای طولانی، سبک های کاری (مانند مداوم نشستن می تواند باعث بوجود آوردن مشکلات جسمانی مزمن گردد که کیفیت زندگی فرد را تحت تاثیر قرار دهد [۱۵، ۱۶] که این می تواند باعث کاهش رضایتمندی و ضعف جو سازمانی شود. مطالعه حاضر دارای محدودیت هایی می باشد. می توان به جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه و به صورت خود گزارش دهی جمع آوری شده است که ممکن است برخی از پاسخ دهندگان به طور صادقانه پرسشنامه ها را تکمیل نکرده باشند. از طرفی نمونه گیری در دسترس نیز خود از محدودیت هایی است. در پایان پیشنهاد می شود به دلیل نقش مؤثر جو سازمانی در سازگاری با محیط کار و رضایتمندی شغلی، انجام آزمون‌هایی برای برآورد سلامت روان متقاضیان استخدام انجام گیرد. همچنین ایجاد تنوع در محیط کار و مشارکت دادن کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند با ایجاد جو سازمانی مناسب، باعث افزایش سطح رضایتمندی کارکنان و سلامت روانی آنان شود. از طرفی ارج نهادن به عملکرد خوب، توجه بیشتر به کارکنان و نشان دادن تمایل به شنیدن عقاید آنان، موجب بهبود جو سازمانی و سطح رضایتمندی را در محیط کار افزایش می‌دهد. که در این خصوص برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران می‌تواند بسیار مثمرثمر باشد.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج این پژوهش و اهمیت جو سازمانی و رضایتمندی شغلی در سلامت روانی کارکنان می توان پیشنهاد نمود که مسئولین برنامه هایی جهت افزایش میزان رضایت کارکنان و بهبود جو سازمانی تهیه نمایند. انجام اقداماتی جهت افزایش و بهبود مزایای جانبی کارکنان مانند امکانات رفاهی و گردشگری، استفاده از مزایای نقدی و غیر نقدی نظیر خواربار و پوشاک و مسکن می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی و در نتیجه سلامت روانی کارکنان شود.

تشکر و قدردانی

از تمام کارکنان دانشگاه شیراز که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی میگردد.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ گونه تضاد منافعی نداشته است.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

References

1. Alaghehband A. Principals of theoretical output & teaching management principals, Tehran:Arasbaran Publication;2006. (Persian)
2. Shamloo S. Mental health 5th, Tehran:Nashr Publication;2004. (Persian)
3. Emadi A, Hasanzadeh H, Bigdeli Pashaie M. Studying the factors affecting job satisfaction of employees of Semnan health centers. Journal of Paramedical Sciences. 2015;6(3):87-91.
4. Neubert MJ, Halbesleben K. Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. Journal of Business Ethics. 2015;132(4):859-872.
5. Salimi H, Azad-Marzabadi E, Abedi M. Determining the mental health condition and its correlation with job burnout and life satisfaction in a military university personnel. Ebnesina–The Medical Journal of Military Medicine. 2010;13(3):10-17. (Persian)
6. Huerta SR. Mission and hospital ethical climate as perceived by nurses [MSc Thesis]. Chicago:Loyola University;2008.
7- Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. Journal of Paramedical Sciences & Rehabilitation. 2013;2(2):27-34. (Persian)
8- Milanifar B. Mental health. Tehran:Qomes Publication;2004. (Persian)
9. Davis K, Davis K. Human behavior at work: human relations and organizational behavior. Translated by Toosi MA. Tehran, Amoozeshe Modiriate Dolati Publication;1999. (Persian)
10. Kyrillidou M, Lowry C, Hanges P, Aiken J, Justh K. Climate QUAL™: Organizational climate and diversity assessment. C&RL News. 2009;70(3):154-157.
11. Jahromi S, Amin S, Darvish A; pour faragh S (1388), Analyzing the relationship between organizational Climate & organizational commitment & spirit according teachers of secondary school of Marvdasht› view. Practical Psychology Periodical. 2012;3(1):109-130. (Persian)
12. Ghaleei A, Mohajeran B, Taajobi M, Imani B. Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-ali Sina university of Hamadan, 2013. Pajouhan Scientific Journal. 2015;13(4):60-66. (Persian)
13. Taqipour A. analyzing the relationship between the organizational culture, job motivation, job enthusiasm & innovative psychological treatment in digging staff. [MSc Thesis]. Ahvaz:Chamran University;2009. (Persian)
14. Fleming, M. What is safety culture? Rail way Safety Ever green House. 2002.
15. Yazdi-Ravandi S, Taslimi Z, Jamshidian N, Saberi H, Shams J, Haghparast A. Prediction of quality of life by self-efficacy, pain intensity and pain duration in patient with pain disorders. Basic and clinical neuroscience. 2013;4(2):11-18.
16. Yazdi-Ravandi S, Taslimi Z, Saberi H, Shams J, Osanlo S, Nori G, et al. The Role of Resilience and Age on Quality of life in Patients with Pain Disorders. Basic and clinical neuroscience. 2013;4(1):24-30.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

Pajouhan Scientific Journal Vol 14, No 2, Winter 2016

Research Article

The relationship between organizational climate and job satisfaction with mental health of Shiraz university staff in 2014

Seyedeh Zeinab Mousavi[1*], Mohammad Shah Hosseini[2]

1. Master of Governmental Management, Management Department, Payam E Noor University, Iran
2. Assistant Professor, Management Department, Payam E Noor University, Iran

Recieved: 13 Dec. 2015 Accepted: 30 Jan. 2016

Abstract

Introduction: Mental health is regarded as one of the most efficacious factors in human promotion and development. The present research was performed to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction with mental health in Shiraz University staff.

Methods: This was a cross-sectional descriptive and analytic study. Of Shiraz university staff, 200 individuals were selected based on Cochran's formula and by simple random sampling. Data were collected using organizational climate questionnaires of Haplin and Croft, job satisfaction questionnaire of Brifield and Worth, and mental health questionnaire (GHQ-28). Data analysis was performed by SPSS version 16 statistical software using, Pearson's correlation test and multiple regression.

Results: Our results showed that there is a significant correlation between organizational climate and job satisfaction with mental health of staff (P=0.001). Moreover, the mental health of staff is predictable by organizational climate and job satisfaction (P=0.001).

Conclusion: In consideration of our result and importance of organizational climate and job satisfaction in mental health of staff, it can be suggested that authorities should plan to develop and implement programs to increase the rate of job satisfaction and improve the organizational climate.

Key words: Organizational climate, Job satisfaction, Mental health, Shiraz University

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-13]

* **Coresponding Author**: **Seyedeh Zeinab Mousavi**, Master of Governmental Management, Management Department, Payam E Noor University, Iran

Email: zmousavi481@yahoo.com Tel: +987138321444

Please cite this article as: Mousavi SZ, Shah Hosseini M. [The relationship between organizational climate and job satisfaction with mental health of Shiraz university staff in 2014]. *Pajouhan Scientific Journal.* 2015;14(2):17-23