

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و سوم - پاییز ۱۳۸۸

صص ۱۴۸ - ۱۲۳

## جوّ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان در سال تحصیلی ۸۸ - ۱۳۸۷

ناهید شیرانی<sup>۱</sup> - غلامرضا احمدی<sup>۲</sup> - احمد شعبانی<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی جوّ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان (در ۵ بعد فرهنگ سازمانی، نظام اجتماعی، روابط انسانی، امکانات و خدمات جنبی و نظام آموزشی) و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان کارشناسی این دانشگاه در سال تحصیلی ۸۸ - ۸۷ صورت پذیرفت. نوع تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان کارشناسی (۶۹۹۴ نفر) دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۸۸ - ۸۷ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۵۰۰ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه

---

\* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱. کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (نویسنده مسؤول)  
shiraninahid@gmail.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

محقق ساخته‌ جو سازمانی شامل ۵۲ سؤال و پرسشنامه معیار سلامت روانی<sup>۱</sup> با ۹۰ سؤال بود که هر کدام از دانشجویان گروه نمونه به هر دو پرسشنامه پاسخ دادند. پایایی پرسشنامه‌های جو سازمانی و سلامت روانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۷ تعیین شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با نظر استادان مربوط و کارشناسان مرکز مشاوره دانشگاه صنعتی تأیید گردید. در این پژوهش از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره، آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس، آزمون شفه و آزمون همبستگی کونیکال) استفاده شد. یافته‌های به‌دست آمده از این پژوهش نشان داد بین همه مؤلفه‌های جو سازمانی (بجز مؤلفه نظام آموزشی) با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0/05$  ارتباط معنادار آماری وجود دارد و براساس ضریب بتا از میان مؤلفه‌های جو سازمانی بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی برای سلامت روان دانشجویان در مرتبه اول مربوط به مؤلفه فرهنگ سازمانی و در مرتبه دوم مربوط به نظام اجتماعی بوده است.

**کلید واژه‌ها:** جو سازمانی، سلامت روانی، دانشگاه صنعتی اصفهان، فرهنگ سازمانی، نظام اجتماعی، نظام آموزشی، روابط انسانی، امکانات و خدمات جنبی.

#### مقدمه

سازمان‌های آموزشی باید روش بهره‌برداری از سرمایه‌های معنوی را به‌عنوان مهمترین دارایی بیاموزند، برای تملک این سرمایه باید روشی را جست‌وجو کنند که به التزام روحی، ذهنی و قلبی اعضا به آرمان سازمان منجر گردد. در اینجاست که اهمیت جو و فضای حاکم بر سازمان‌های آموزشی هرچه بیشتر نمایان می‌شود، چرا که افراد در سازمانها با توجه به فضای موجود در سازمان به نقش خویش رنگ و جلوه خاصی می‌بخشد. به‌طور مثال در محیطی که به شخصیت افراد احترام گذاشته می‌شود و اعتقاد به روشهای علمی و اعتقاد به افکار و عملکرد گروهی وجود دارد، جوی پویا و خلاق فراهم می‌گردد که افراد را قادر می‌سازد تا در عملکردها و یادگیری مؤثرتر و کارا تر

شوند، همچنین عرصه را برای شکوفا شدن و رشد کردن استعدادهای گوناگون و گرایش‌های مختلف اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی در دانشجویان باز می‌سازد و نیروی سازندگی و ابداع را در آنها تقویت و شکوفا می‌کند (زفتی، ۱۳۸۴). از سوی دیگر یکی از ضروریات اساسی زندگی دانشجویی که توجه به آن در رشد و توسعه جامعه اثر مستقیمی دارد و پرداختن به آن شرط اساسی بهره‌وری از نیروهای کارآمد و تحصیل‌کرده است، بهداشت و سلامت روانی دانشجویان است، چرا که سلامت روانی عبارت است از «سازش فرد با جهان اطرافش با حداکثر امکان به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و مؤثر به طور کامل شود» (توکلی، ۱۳۸۴) و اصولاً دانشجویان به دلیل شرایط خاص دانشجویی از جمله دوری از خانواده، وارد شدن به مجموعه‌ای بزرگ و پرتنش، مشکلات اقتصادی، نداشتن درآمد کافی، حجم زیاد دروس و رقابت‌های فشرده، مستعد از دست دادن سلامت روانی بوده و نیازمند دریافت آموزش و مشاوره در این زمینه هستند. بنابراین اینک ما بیش از هر زمان دیگری در نظام آموزش عالی نیازمند یک محیط سازمان‌یافته می‌باشیم. محیطی که در آن همه نیازهای دانشجویان شناسایی شود؛ محیطی که از جوی آرام و نسبتاً آزاد برخوردار باشد تا افراد بتوانند بدون احساس موانع سخت و درهم شکننده به‌طور طبیعی رشد کنند و از سلامت روانی برخوردار باشند.

با وجود این حقیقت که جو سازمانی مناسب در ایجاد انگیزه، بهبود روحیه، سلامت روانی، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر است، متأسفانه در کشور ما هنوز این مسأله وجود دارد که مسئولان دانشگاهها توجه ویژه‌ای به جو سازمانی ندارند و تلاش برای بهبود آن را در اولویت برنامه‌های اجرایی خود قرار نداده‌اند.

در ایران و جهان پژوهش‌هایی در زمینه بررسی جو سازمانی مؤسسات و دانشگاهها و همچنین بررسی ارتباط جو سازمانی با سلامت روانی افراد انجام گرفته که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

مراتب در سال ۱۳۶۹ تحقیقی با عنوان بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه اصفهان و تهران با استفاده از پرسشنامه تعدیل شده جو سازمانی هالبین و کرافت انجام داد و در پایان نتیجه‌گیری کرد که جو سازمانی هر دو دانشگاه بسته است.

علیخانی (۱۳۷۳) در تحقیقی به مطالعه و بررسی جو سازمانی دانشکده افسری سپاه پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که جو سازمانی دانشکده افسری را هم استادان و هم دانشجویان متوسط (متمايل به بسته) توصیف کرده‌اند، با این تفاوت که دانشجویان نسبت به استادان جو حاکم را بسته‌تر توصیف نموده‌اند.

کونانی (۱۳۷۴) مطالعه‌ای را در زمینه جو سازمانی مدارس ابتدایی کوهدشت انجام داد که نتایج این تحقیق نشان داد جو سازمانی مدارس کوهدشت به ترتیب مهار شده، بسته و به‌ندرت باز است. همچنین بین متغیرهای مدرسه و سابقه خدمت معلمان با انواع جو سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت، ولی بین متغیرهای مدرک تحصیلی و جنسیت در سه نوع جو سازمانی رابطه معنادار آماری وجود داشت.

اوجاقی (۱۳۷۷) تحقیقی در زمینه «بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه شهر ملایر» انجام داد. نتایج تحقیق وی نشان داد که در صورت مساوی بودن شرایط، معلمان مدرسی که دارای جو باز هستند، از روحیه بالایی برخوردارند، ولی معلمان در مدرسی که جو سازمانی بسته است از روحیه پایینی برخوردارند. در ضمن بین جنسیت، سن و سطح تحصیلات معلمان با جو سازمانی آن مراکز رابطه معنادار آماری پیدا نشد.

ابوالقاسمی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر جو سازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر راهنمایی شهر اردبیل» به این نتیجه رسید که در مدرسی که جو سازمانی باز بر آنها حاکم است، دانش‌آموزان از سلامت روانی بیشتری برخوردارند و پیشرفت تحصیلی بالاتری نیز داشته‌اند و برعکس دانش‌آموزان در مدرسی که جو سازمانی بسته بر آنها حاکم است، سلامت روانی کمتر و پیشرفت تحصیلی پایین‌تری داشتند. دانش‌آموزان در مدرسی که از الگوهای رفتار سازمانی مناسب‌تر و پویاتری برخوردار بودند از سلامت

روانی و پیشرفت تحصیلی خیلی بهتری برخوردار بودند و برعکس. همچنین ضریب رگرسیون چندمتغیره نشان داد که بهترین پیشگوهای بهداشت روانی دانش‌آموزان به ترتیب جو سازمانی و الگوی رفتار سازمانی حاکم بر مدارس است.

فولادوند (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روان کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام» به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان رابطه معنادار آماری وجود دارد و از میان ابعاد نه‌گانه سلامت روان، پنج بعد آن شامل؛ اختلال، وسواس، افسردگی، اضطراب، ترس مرضی و روان‌پریشی با جو سازمانی ارتباط معناداری دارند، همچنین مشخص شد که بین میزان درآمد با سلامت روانی نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

مجبئی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه جو سازمانی و استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای آموزشی منتخب شیراز» به این نتیجه رسیده است که ضرایب همبستگی بین ابعاد جو سازمانی (سازگاری، مسؤولیت، معیارها، پاداش، صراحت سازمانی، صمیمیت، حمایت و رهبری) با استرس شغلی پرستاران معنادار بوده و استرس شغلی و مسؤولیت بیشترین همبستگی را با هم دارند.

در تحقیقی که گرنت<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) به‌منظور بررسی میزان سازگاری دانشجویان با محیط‌شان بر روی ۱۲۳ نفر از دانشجویان دانشگاه یورک<sup>۲</sup> انجام داد، نتیجه گرفت که حمایت اجتماعی و فشارهای روانی ناشی از درس و دانشگاه در یک حالت تعامل، سلامت روانی را بهتر از سلامتی جسمانی پیش‌بینی می‌کند.

در تحقیقی که گپرین و نوگارد<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) بر روی ۶۶۱ نظافتچی زن در ۷ سازمان تمیزکاری، در ۷ شهر مختلف کشور نروژ در مورد ارتباط شرایط کاری آن سازمانها با سلامت روان کارکنان انجام دادند، به بررسی تأثیر ۴ عامل: سبک رهبری، همکاری، فشار زمان / کنترل و اطلاعات / دانش در سلامت روانی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری و همکاران تأثیر بیشتری نسبت به ۲ عامل دیگر در

---

1. Grant

2. York

3. Gaperiene & Nugard

سلامت روانی کارکنان دارند، همچنین این پژوهش نشان داد که نداشتن همکار یا نداشتن تماس زیاد با همکاران و از نژاد نروژی نبودن (مهاجرت) تأثیر زیادی در کاهش سلامت روانی کارکنان دارد.

تحقیق دیگری که آرونز و ساویتزک<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) به‌منظور بررسی تأثیر جو و فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان خدمات بهداشت روان انجام دادند، نشان داد که جو و فرهنگ سازمانی از عوامل اصلی است که در پذیرش تغییر و نوآوری کارکنان در سازمان، تأثیر زیادی دارد. همچنین این تحقیق نشان داد که در سازمانهایی با جو و فرهنگ سازنده و سودمند نگرش مثبت بیشتری نسبت به تغییرات مبتنی بر شواهد و مدارک وجود دارد تا سازمانهایی با جو و فرهنگ سازمانی ضعیف. در تحقیق دیگری که چستر و تدا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) بر ۴۸۳ نفر از کارکنان دانشگاهها و مدارس اکلاهما<sup>۳</sup> به‌منظور بررسی اثر جو عادلانه و صحیح سازمانی بر سلامت روانی کارکنان انجام دادند، نشان داد که جو عادلانه و صحیح سازمانی روی سلامت روان گروههای کاری تأثیر بیشتری می‌گذارد تا تک‌تک افراد و باعث رضایت خاطر و بهتر انجام شدن کار گروههای کاری می‌گردد، همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که ارتقا و جابه‌جایی افراد بر روی اضطراب و افسردگی آنها مؤثر است.

در تحقیقی که مرکز آنالیز سلامت روانی دانشکده پزشکی مریلند<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) بر روی دانش‌آموزان دو مدرسه ابتدایی و راهنمایی شهر بالتیمور<sup>۵</sup> با نامهای پاتاپسکو<sup>۶</sup> (۴۲۰ دانش‌آموز) و بی‌بروک<sup>۷</sup> (۳۳۰ دانش‌آموز) انجام داد، نتیجه گرفت که بهبود جو مدارس از طریق ترغیب ارتباط مثبت دانش‌آموزان با یکدیگر و با معلمان و مسئولان مدارس، افزایش پیوستگی دانش‌آموزان و خانواده‌های آنان با مدرسه، ارتقای مهارتهای شناختی و خودکنترلی معلمان و دانش‌آموزان از طریق آموزش و مشاوره و همچنین

1. Aarons & Sawitzk

2. Chester & Todd

3. Oklahama

4. Meryland

5. Bultimor

6. Patapesco

7. Beebrook

ارتقای رضایت شغلی معلمان، باعث ارتقای جامع سلامت روانی در دانش‌آموزان، کاهش موانع یادگیری، کاهش ناسازگاری دانش‌آموزان در مدارس، کاهش تعداد مراجعات دانش‌آموزان به دفتر مدرسه، کاهش تعلیق دانش‌آموزان به دلیل مشکلات رفتاری و دیرآمدگی و همچنین افزایش نمره درسهای اصلی آنان می‌شود.

هنسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در پایان‌نامه دکترای خود به بررسی ارزیابی سلامت سازمانی و سلامت روانی افراد در شغل‌های خدماتی پرداخت و به این نتیجه دست یافت که آزادی عمل در تصمیم‌گیری، احساس انجام کار مؤثر، اعتقاد به ارزشهای دینی و اهداف سازمانی روشن مهمترین عواملی هستند که در سلامت روانی کارکنان به‌ویژه کارکنان ارشد تأثیر مثبت دارند و در عوض مواردی چون تبعیض، کار تنش‌زا و شیوه‌های ارتباطی مخرب که از دید کارکنان، عوامل ایجادکننده جوّ سازمانی نامناسب نیز هستند، مهمترین عواملی هستند که تأثیر منفی در سلامت روانی کارکنان دارند.

نیدهمر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان جوّ سازمانی و سلامت روان کارکنان به بررسی تأثیر فشار کار و الگوهای نامتعادل تلاش - پاداش در هنگام تغییرات سریع سازمانی پرداختند. آنان در این پژوهش به بررسی گروه‌های کاری شامل ۵۰۴ مرد و ۱۷۶ زن در فرانسه پرداختند و نشان دادند در هنگام تغییرات عمده سازمانی افرادی که آزادی عمل کمی در تصمیم‌گیری دارند، از نداشتن امنیت شغلی و کمبود حمایت‌های اجتماعی رنج می‌برند، بیشتر در معرض افسردگی و اختلالات روحی روانی قرار دارند که در این میان نداشتن امنیت شغلی در سلامت روان مردان و نقصان حمایت‌های اجتماعی در سلامت روان زنان بیشترین تأثیر را داشته است.

هدف این تحقیق بررسی جوّ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان از نظر دانشجویان (که شامل ۵ مؤلفه فرهنگ سازمانی، نظام اجتماعی، روابط انسانی، نظام آموزشی، امکانات و خدمات جنبی) و ارتباط آن با سلامت روانی آنان بوده و برای متغیر جوّ سازمانی متغیرهای سن، جنس، تأهل، بومی یا غیربومی بودن و معدل نیز ارزیابی شده است، برای رسیدن به این اهداف سؤالات زیر برای محقق مطرح شد:

---

1. Hansson

2. Niedhammer

### سؤالات پژوهش

- ۱- آیا بین جوّ سازمانی کلی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی در سال ۸۸-۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۲- آیا بین فرهنگ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی در سال ۸۸-۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۳- آیا بین نظام اجتماعی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی در سال ۸۸-۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۴- آیا بین روابط انسانی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی در سال ۸۸-۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۵- آیا بین امکانات و خدمات جنبی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی در سال ۸۸-۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۶- آیا بین نظام آموزشی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی در سال ۸۸-۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۷- جوّ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ از نظر دانشجویان چگونه است؟
- ۸- آیا بین نظرات دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان در مورد جوّ سازمانی دانشگاه با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی زندگی آنان تفاوت معنادار آماری وجود دارد؟

### روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است، زیرا به توصیف جوّ سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان از نظر دانشجویان پرداخته و ارتباط آن را با سلامت روان دانشجویان آن دانشگاه بررسی کرده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه صنعتی اصفهان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ و روش نمونه‌گیری این پژوهش تصادفی طبقه‌ای بوده است که به منظور انتخاب نمونه آماری با توجه به اینکه دانشجویان دانشگاه در ۱۴ دانشکده مشغول به تحصیل بودند و تعداد دانشجویان کارشناسی در دانشکده‌های مختلف متفاوت است، ابتدا حجم کلی نمونه با استفاده از فرمول مشخص شد و سپس نمونه‌ها متناسب با حجم هر دانشکده



(جدولهای ۱ و ۲) به صورت تصادفی انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از ۲ پرسشنامه جو سازمانی و سلامت روانی SCL90R استفاده شد. پرسشنامه جو سازمانی، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته و دارای ۵۲ سؤال است که در ۵ بخش فرهنگ سازمانی، روابط انسانی، نظام اجتماعی، امکانات و خدمات جنبی و مسائل آموزشی طراحی شده است و در ابتدای آن اطلاعاتی در زمینه رشته تحصیلی، سال ورود، تأهل، معدل، جنسیت و بومی یا غیربومی بودن مطرح شد و سؤالات دارای گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط زیاد و خیلی زیاد است که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است، همچنین برای بررسی سلامت روان دانشجویان از پرسشنامه استاندارد SCL90R استفاده شد که این پرسشنامه بیمار روانی را هم به صورت کلی و هم در ابعاد نه‌گانه شامل شکایات جسمانی، وسواس، حساسیت روابط متقابل، افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، ترس مرضی (فوبیا)، افکار پارانوئیدی و روان‌پریشی مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه استاندارد SCL90R دارای ۹۰ سؤال است و در مقیاس ۵ درجه‌ای میزان ناراحتی را با نمره ۰ تا ۴ می‌سنجد؛ نمره بالاتر از ۱ در این پرسشنامه نشان‌دهنده حالت مرضی و ۳ و بالاتر از آن نشان‌دهنده اوضاع بحرانی است که نیاز به درمان اساسی دارد بنابراین با توجه به اینکه این پرسشنامه میزان ناراحتی روانی را می‌سنجد، برای تعیین رابطه جو سازمانی با سلامت روان (نداشتن بیماری روانی) از نمره‌دهی معکوس (ری‌کد شده) این آزمون استفاده گردید. شایان ذکر است که برای جمع‌آوری اطلاعات به هر کدام از دانشجویان نمونه هر دو پرسشنامه جو سازمانی و سلامت روانی داده شد. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی برابر با ۰/۸۶ و ضریب پایایی پرسشنامه سلامت روان ۰/۹۷ به دست آمد.

در این پژوهش مجموعه عملیات آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت؛ در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره، آزمون  $t$  مستقل، آزمون تحلیل واریانس، آزمون شفه و آزمون همبستگی کونیکال استفاده گردید.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	معدل	فراوانی	درصد
نساجی	۲۸	۵/۹	۱۰-۱۱/۹۹	۲۵	۵/۱
مواد	۲۰	۴/۱	۱۲-۱۳/۹۹	۱۴۸	۳۰/۵
منابع طبیعی	۳۳	۶/۸	۱۴-۱۵/۹۹	۲۰۰	۴۰/۲
مکانیک	۵۰	۱۰/۳	۱۶-۱۷/۹۹	۹۶	۱۹/۸
معادن	۲۸	۵/۸	۱۸-۲۰	۱۷	۳/۵
کشاورزی	۶۹	۱۴/۲	جنسیت	فراوانی	درصد
برق	۵۳	۱۰/۹	مرد	۲۴۳	۵۰/۰
عمران	۳۵	۷/۲	زن	۲۴۳	۵۰/۰
صنایع	۲۴	۴/۹	سکونت	فراوانی	درصد
مهندسی شیمی	۳۷	۷/۶	بومی	۲۸۲	۵۸/۰
فیزیک	۱۸	۳/۷	غیربومی	۲۰۴	۴۲/۰
شیمی	۱۹	۳/۹	تأهل	فراوانی	درصد
ریاضی	۳۰	۶/۲	مجرد	۲۶۳	۹۵/۳
کامپیوتر	۴۲	۸/۶	متأهل	۲۳	۴/۷
جمع	۴۸۶	۱۰۰			

یافته‌های جدول ۱ علاوه بر اینکه گویای توزیع نمونه در دانشکده‌های مختلف است، نشان می‌دهد که ۹۵/۳ درصد از شرکت‌کنندگان مجرد و ۴/۷ درصد متأهل، ۵۰ درصد زن و ۵۰ درصد مرد هستند، ۵۸ درصد از شرکت‌کنندگان بومی و ۴۲ درصد غیربومی (خوابگاهی) هستند و همچنین ۵/۱ درصد معدل ۱۰-۱۱/۹۹، ۳۰/۵ درصد معدل ۱۲-۱۳/۹۹، ۴۱ درصد معدل ۱۴-۱۵/۹۹، ۱۹/۸ درصد معدل ۱۶-۱۷/۹۹ و ۳/۵ و ۱۶ درصد معدل ۱۸-۲۰ دارند.

### یافته‌های پژوهش

سؤال ۱- آیا بین جوّ سازمانی در دانشگاه صنعتی اصفهان با سلامت روان دانشجویان رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول ۲- ضریب همبستگی کانونی بین ابعاد جوّ سازمانی با ابعاد سلامت روان

ضریب همبستگی کانونی	ابعاد جوّ سازمانی		
۰/۳۴۰	۱- فرهنگ سازمانی با ابعاد سلامت روان		
۰/۲۰۴	۲- روابط انسانی با ابعاد سلامت روان		
۰/۱۹۹	۳- نظام اجتماعی با ابعاد سلامت روان		
۰/۱۶۲	۴- امکانات و خدمات جنبی با ابعاد سلامت روان		
۰/۰۴۱	۵- نظام آموزشی با ابعاد سلامت روان		

  

ضریب ویلکز	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معنادار
۰/۷۹۱	۱۱۱/۸۵۴	۴۵۰	۰/۰۰۱
۰/۸۹۴	۵۳/۲۰۱	۳۲۰	۰/۰۱۱
۰/۹۳۳	۳۲/۸۹۷	۲۱۰	۰/۰۴۷
۰/۹۷۲	۱۳/۶۷۱	۱۲۰	۰/۳۲۲
۰/۹۹۸	۰/۷۹۴	۵۰	۰/۹۷۷

جدول ۲ نشان می‌دهد که اولین ضریب همبستگی کانونی بین اولین زوج متغیرها (فرهنگ سازمانی با ابعاد سلامت روان) برابر با ۰/۳۴ است که در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار می‌باشد. دومین ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۰۴ و سومین ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۹۹ است که در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار می‌باشد.

جدول ۳- رگرسیون چندگانه ارتباط بین سلامت روان با خرده‌مقیاس‌های جو سازمانی

ملاک	پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب F	سطح معناداری	ضریب تأثیر	ضریب استاندارد	آزمون t	سطح معناداری
سلامت روان	فرهنگ سازمانی	۰/۲۱۵	۰/۰۴۶	۲۳/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۲۱۵	۴/۸۳	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمان	۰/۲۳۲	۰/۰۵۴	۱۳/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۸	۰/۱۶۴	۳/۲۱	۰/۰۰۱
	نظام اجتماعی					۰/۰۱۱	۰/۱۰۰	۱/۹۶	۰/۰۵۰

براساس یافته‌های جدول ۳ ارتباط بین فرهنگ سازمانی و نظام اجتماعی با سلامت روان معنادار بوده است. یعنی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان در دانشگاه فرهنگ سازمانی و نظام اجتماعی بوده است. براساس ضریب تعیین فرهنگ سازمانی به تنهایی ۴ درصد سلامت روان دانشجویان را تبیین می‌کند و با ورود متغیر نظام اجتماعی میزان واریانس تبیین شده به ۵ درصد افزایش می‌یابد. براساس ضریب بتا بیشترین پیش‌بینی‌کننده سلامت روان در مرتبه اول مربوط به فرهنگ سازمانی و مرتبه دوم نظام اجتماعی می‌باشد.

سؤال ۲- آیا بین فرهنگ سازمان موجود در دانشگاه صنعتی اصفهان با سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۸۷ رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول ۴- ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی دانشگاه و سلامت روان

ضریب همبستگی		سلامت روان	
همبستگی	P	احتمال	حجم نمونه
فرهنگ سازمانی	۰/۲۱۵	۰/۰۰۱	۴۸۶

با توجه به یافته‌های جدول ۴ ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی دانشگاه با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار است، بنابراین بین فرهنگ سازمانی دانشگاه با سلامت روان رابطه وجود دارد.

سؤال ۳- آیا بین نظام اجتماعی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۸۷ رابطه وجود دارد؟

جدول ۵- ضریب همبستگی بین نظام اجتماعی دانشگاه و سلامت روان

سلامت روان		ضریب همبستگی	
حجم نمونه	احتمال P	همبستگی	
۴۸۶	۰/۰۰۱	۰/۲۰۶	نظام اجتماعی

براساس یافته‌های جدول ۵ ضریب همبستگی بین نظام اجتماعی دانشگاه با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار است بنابراین بین نظام اجتماعی دانشگاه با سلامت روان رابطه وجود دارد.

سؤال ۴- آیا بین روابط انسانی داخل دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۸۷ رابطه وجود دارد؟

جدول ۶- ضریب همبستگی بین روابط انسانی داخل دانشگاه و سلامت روان

سلامت روان		ضریب همبستگی	
حجم نمونه	احتمال P	همبستگی	
۴۸۶	۰/۰۰۱	۰/۱۴۹	روابط انسانی داخل دانشگاه

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین روابط انسانی داخل دانشگاه با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار است بنابراین بین روابط انسانی داخل دانشگاه با سلامت روان رابطه وجود دارد.

سؤال ۵- آیا بین خدمات و امکانات جانبی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۸۷ رابطه وجود دارد؟

جدول ۷- ضریب همبستگی بین خدمات و امکانات ایمنی و سلامت روان

سلامت روان			ضریب همبستگی
حجم نمونه	احتمال P	همبستگی	
۴۸۶	۰/۰۰۱	۰/۱۴۸	خدمات و امکانات ایمنی

براساس یافته‌های جدول ۷ ضریب همبستگی بین خدمات و امکانات ایمنی با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار است، بنابراین بین خدمات و امکانات ایمنی با سلامت روان رابطه وجود دارد.

سؤال ۶- آیا بین نظام آموزشی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روان دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۸۷ رابطه وجود دارد؟

جدول ۸ - ضریب همبستگی بین نظام آموزشی و سلامت روان

سلامت روانی			ضریب همبستگی
حجم نمونه	احتمال P	همبستگی	
۴۸۶	۰/۵۹۷	۰/۰۲۴	نظام آموزشی

از جدول ۸ استنباط می‌شود که ضریب همبستگی بین نظام آموزشی با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار نمی‌باشد. بنابراین بین سیستم آموزشی با سلامت روان دانشجویان رابطه وجود ندارد.

سؤال ۷- جو سازمانی موجود در دانشگاه صنعتی اصفهان از نظر دانشجویان این دانشگاه در سال ۸۷ - ۸۸ چگونه است؟

جدول ۹- مقایسه میانگین نمره جو سازمانی با میانگین ۳

T	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	
-۱۷/۶۲	۰/۰۱۹	۰/۴۳۵	۲/۶۵	جو سازمانی

یافته‌های جدول ۹ نشان می‌دهد که  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر است. بنابراین جو سازمانی دانشگاه کمتر از سطح متوسط ارزیابی شده است.

سؤال ۸ - آیا بین دیدگاه‌های دانشجویان در مورد جو سازمانی با عوامل جمعیت‌شناختی زندگی آنان رابطه وجود دارد؟

الف جنسیت

جدول ۱۰- مقایسه میانگین نمره جو سازمانی دانشگاه از نظر دانشجویان مرد و زن

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t	P
مرد	۲/۶۳	۰/۴۲۷	۱/۰۴	۰/۲۹۶
زن	۲/۶۷	۰/۴۴۰		

براساس یافته‌های جدول ۱۰،  $t$  مشاهده شده در سطح  $P \leq ۰/۰۵$  معنادار نیست. بنابراین بین جو سازمانی دانشگاه از نظر دانشجویان دختر و پسر تفاوت وجود ندارد.

ب - تأهل

جدول ۱۱- مقایسه میانگین نمره جو سازمانی از نظر دانشجویان مجرد و متأهل

	میانگین	انحراف معیار	t	P
مجرد	۲/۶۴	۰/۴۳۱	۱/۴۳	۰/۱۵۳
متأهل	۲/۷۷	۰/۵۱۷		

با توجه به جدول ۱۱،  $t$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار نیست، بنابراین بین جو سازمانی از نظر دانشجویان مجرد و متأهل تفاوت وجود ندارد.

### ج - سکونت

جدول ۱۲- مقایسه میانگین نمره جو سازمانی از نظر دانشجویان بومی و غیربومی

سکونت	میانگین	انحراف معیار	t	P
بومی	۲/۶۶	۰/۴۲۶	۰/۹۵۴	۰/۳۴۱
غیربومی	۲/۶۲	۰/۴۴۸		

یافته‌های جدول ۱۲ نشان می‌دهد که  $t$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار نیست. بنابراین بین جو سازمانی از نظر دانشجویان بومی و غیربومی تفاوت وجود ندارد.

### د- سال ورود

جدول ۱۳- مقایسه میانگین نمره جو سازمانی از نظر دانشجویان برحسب سال ورود

سال ورود	میانگین	انحراف معیار	F	P
۸۳	۲/۵۶	۰/۴۸۲	۵/۲۲	۰/۰۰۱
۸۴	۲/۵۴	۰/۴۸۹		
۸۵	۲/۵۸	۰/۳۸۵		
۸۶	۲/۶۷	۰/۴۳۰		
۸۷	۲/۸۳	۰/۴۲۰		

براساس یافته‌های جدول ۱۳،  $F$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار است، بنابراین بین جو سازمانی از نظر دانشجویان برحسب سال ورود تفاوت وجود دارد، در واقع دانشجویان ورودی ۸۴ بدترین برداشت و دانشجویان ورودی ۸۷ بهترین برداشت را از جو داشته‌اند.



جدول ۱۴- مقایسه زوجی اختلاف میانگین جو سازمانی از نظر دانشجویان بر حسب سال ورود

سال ورود	اختلاف میانگین	سطح معناداری
۸۴- ۸۷	۰/۲۸۸	۰/۰۰۵
۸۵ - ۸۷	۰/۲۵۲	۰/۰۰۵

از بررسی جدول ۱۴ نتیجه می‌گیریم که بین میانگین نظرات دانشجویان ۸۷- ۸۴ و ۸۷- ۸۵ تفاوت وجود دارد.

ه - معدل

جدول ۱۵- مقایسه میانگین نمره جو سازمانی از نظر دانشجویان بر حسب معدل

معدل	میانگین	انحراف معیار	F	P
۱۰-۱۱/۹۹	۲/۶۳	۰/۴۷۱	۰/۷۲۷	۵۷۴
۱۲-۱۳/۹۹	۲/۶۸	۰/۴۵۳		
۱۴-۱۵/۹۹	۲/۶۵	۰/۴۵۵		
۱۶-۱۷/۹۹	۲/۵۸	۰/۳۶۸		
۱۸-۲۰	۲/۶۷	۰/۳۴۲		

جدول ۱۵ نشان می‌دهد F مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار نیست. بنابراین بین دیدگاه‌های دانشجویان در مورد جو سازمانی دانشگاه بر حسب معدل آنان تفاوت وجود ندارد.

و- رشته تحصیلی

جدول ۱۶- مقایسه میانگین جو سازمانی دانشگاه برحسب رشته تحصیلی دانشجویان

P	F	انحراف معیار	میانگین	رشته تحصیلی
۰/۰۰۱	۵/۸۷	۱۹/۲۵	۱۳۲/۲۸	نساجی
		۲۰/۳۸	۱۱۸/۵۰	مواد
		۲۳/۸۶	۱۲۹/۵۴	منابع طبیعی
		۱۹/۲۰	۱۳۵/۹۸	مکانیک
		۲۶/۴۰	۱۳۵/۰۳	معدن
		۱۹/۶۴	۱۵۴/۲۶	کشاورزی
		۱۸/۹۱	۱۳۰/۴۳	برق
		۲۰/۴۷	۱۳۴/۹۷	عمران
		۲۱/۷۸	۱۳۳/۱۶	صنایع
		۱۹/۷۳	۱۳۷/۳۷	مهندسی شیمی
		۲۹/۹۹	۱۴۶/۲۷	فیزیک
		۲۳/۴۴	۱۳۷/۲۶	شیمی
		۲۱/۱۳	۱۳۸/۴۶	ریاضی
		۲۴/۳۴	۱۴۲/۵۷	کامپیوتر

براساس یافته‌های جدول ۱۶، F مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/001$  معنادار است. بنابراین بین نظر دانشجویان موجود جو سازمانی دانشگاه برحسب رشته تحصیلی آنان تفاوت معنادار آماری وجود دارد.

جدول ۱۷- مقایسه زوجی اختلاف میانگین جو سازمانی برحسب رشته تحصیلی

سطح معنادار	اختلاف میانگین	رشته تحصیلی
۰/۰۰۱	-۳۵/۷۶	مواد ← کشاورزی
۰/۰۰۷	-۲۴/۷۱	منابع طبیعی ← کشاورزی
۰/۰۰۱	۲۳/۸۲	کشاورزی ← برق

جدول ۱۷ نشان می‌دهد که جو سازمانی از نظر دانشجویان مواد و منابع طبیعی کمتر از کشاورزی بوده و از نظر دانشجویان کشاورزی بهتر از برق می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که بین جو سازمانی دانشگاه و سلامت روانی دانشجویان رابطه معنادار آماری وجود دارد، و ضریب تعیین نشان می‌دهد از میان ۵ مؤلفه تعیین شده برای جو سازمانی که شامل فرهنگ سازمانی، نظام اجتماعی، روابط انسانی، امکانات و خدمات جنبی و نظام آموزشی است، فرهنگ سازمانی به تنهایی ۴ درصد سلامت روان دانشجویان را تبیین می‌کند، با ورود متغیر نظام اجتماعی میزان واریانس تبیین شده به ۵ درصد افزایش می‌یابد، بنابراین براساس ضرایب بتا بیشترین پیش‌بینی‌کننده سلامت روان در مرتبه اول مربوط به فرهنگ سازمانی و در مرتبه دوم سیستم اجتماعی می‌باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فولادوند (۱۳۸۶)، محبتی (۱۳۸۷)، اجاقی (۱۳۷۷)، ابوالقاسمی (۱۳۸۸)، گرنت (۱۹۹۰)، چستر (۲۰۰۷)، آرونز و ساویتزکی (۲۰۰۶)، مرکز آنالیز سلامت روانی دانشکده پزشکی مریلند (۲۰۰۷)، نیدهمر و همکاران (۲۰۰۸) و هسن (۲۰۰۸) همسو می‌باشد، زیرا در این تحقیقات نیز این نتیجه به‌دست آمده که بین جو سازمانی با سلامت روانی ارتباط معنادار آماری وجود دارد. این نتیجه‌گیری بسیار منطقی به نظر می‌رسد، زیرا همان‌طور که در تعریف جو بیان شد، جو مجموعه‌ای از ویژگیها و عواملی است که کارکنان از سازمانشان ادراک می‌کنند که ممکن است به‌عنوان شکل‌دهنده رفتارشان عمل کند و از آنجا که توانایی سازش فرد با خود و محیط، با حداکثر اثربخشی و شادمانی، مقابله منطقی با وقایع و فشارهای زندگی، انعطاف‌پذیری، اعتدال بین تقاضای درونی و الزامات بیرونی و قابلیت برقراری ارتباط با دیگران از جمله ملاک‌های سلامت روانی در فرد قلمداد می‌شود، می‌توان گفت جو سازمانی تأثیر زیادی بر سلامت روانی افراد دارد. همچنین براساس نتایج این پژوهش از بین مؤلفه‌های جو سازمانی ۲ مؤلفه فرهنگ سازمانی و نظام اجتماعی بیشترین اثر را بر سلامت روان افراد دارد، زیرا فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترکی که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد سرچشمه‌ای برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت افراد سازمان به‌شمار

می‌آید و سیستم اجتماعی مناسب نیز باعث انتظام در امور، راحت انجام گرفتن کارها، اعتماد به سازمان و در نتیجه آرامش روحی و فکری می‌شود.

با توجه به نتایج به‌دست آمده بین فرهنگ سازمانی دانشگاه با سلامت روان دانشجویان رابطه مستقیم وجود دارد، نتیجه این سؤال پژوهشی با نتایج تحقیقی که آرونز و ساویتزکی (۲۰۰۶) انجام دادند همخوانی دارد زیرا آرونز و ساویتزکی دریافتند که جو و فرهنگ سازمانی از عوامل زمینه‌ای است که ممکن است در این مسأله که کارکنان تا چه حد از لحاظ روحی پذیرای ایجاد تغییر و نوآوری در سازمان هستند، تأثیر بگذارند. از آنجا که عواملی مانند روحیه رقابت سازنده میان اعضا، وجود عدالت در سازمان، احساس غرور از عضویت در سازمان آزادی بیان، روشهای تشویق و تنبیه منصفانه و فضای آرامش‌بخش از عوامل ایجادکننده فرهنگ سازمانی مطلوب هستند. منطقی به نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی در سلامت روان اعضای تمامی سازمانها مؤثر باشد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین نظام اجتماعی با سلامت روان دانشجویان در سطح  $P \leq 0.05$  ارتباط معنادار آماری وجود دارد، با توجه به اینکه در جوهای سازمانی با نظام اجتماعی مطلوب از پیشنهادها سازنده اعضا برای بهبود عملکرد استفاده می‌شود، مسئولان و اعضا به شایستگی‌های یکدیگر احترام می‌گذارند، اطلاع‌رسانی در سطح سازمان مطلوب است، قوانین و مقررات متناسب با نیازهاست و عدالت بر سازمان حاکم است، بنابراین منطقی است که مجموعه این عوامل بر آرامش و سلامت روان اعضای سازمان مؤثر باشد. نتیجه این سؤال پژوهشی با نتایج تحقیقی که هنس (۲۰۰۸) و نیدهمر و همکاران (۲۰۰۸) انجام دادند همخوانی دارد، زیرا هنس به این نتیجه دست یافت که آزادی عمل در تصمیم‌گیری، احساس انجام کار مؤثر، ارزشهای دینی، اهداف سازمانی روشن و همچنین احساس عدالت در سازمان مهمترین عواملی هستند که تأثیر مثبت در سلامت روانی کارکنان به‌ویژه کارکنان ارشد دارند، نیدهمر و همکاران (۲۰۰۸) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که در هنگام تغییرات عمده سازمانی افرادی که آزادی عمل کمی در تصمیم‌گیری دارند و از ناامنی شغلی و کمبود حمایت‌های اجتماعی رنج می‌برند، بیشتر در معرض افسردگی و اختلالات روحی و روانی قرار دارند که در این میان ناامنی شغلی در سلامت روان

مردان و نقصان حمایت‌های اجتماعی در سلامت روان زنان بیشترین تأثیر را دارد. در تبیین این همسویی می‌توان بیان داشت که تأثیر این مؤلفه بر سلامت روان به‌گونه‌ای است که حتی تغییرات زمان و مکان نیز تأثیری بر این ارتباط نمی‌گذارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین روابط انسانی داخل دانشگاه با سلامت روانی دانشجویان ارتباط معنادار آماری وجود دارد. از آنجا که روابط انسانی در دانشگاه شامل دوستی‌ها، رعایت احترام متقابل و مهم شمردن نظرات دانشجویان در اداره امور دانشگاه است، بسیار منطقی است که روابط انسانی افراد داخل دانشگاه، تأثیر زیادی در سطح سلامت روانی دانشجویان داشته باشد.

نتایج سؤال ۴ پژوهش با نتایج تحقیقات مرکز آنالیز سلامت روانی دانشکده پزشکی مریلند (۲۰۰۷) و تحقیقات کپرین و نوگارد (۲۰۰۶) همخوانی دارد، بدین معنی که مرکز آنالیز سلامت روانی دانشگاه مریلند با تحقیق بر روی دانش‌آموزان دو مدرسه ابتدایی و راهنمایی دریافتند که بهبود جو مدارس از طریق ترغیب ارتباط مثبت دانش‌آموزان با یکدیگر و با معلمان و مسئولان مدارس، افزایش پیوستگی دانش‌آموزان و خانواده‌های آنان با مدرسه، ارتقای مهارت‌های شناختی و خودکنترلی معلمان و دانش‌آموزان از طریق مشاوره باعث ارتقای سلامت در این دو مدرسه شده و به کاهش موانع یادگیری، کاهش ناسازگاری دانش‌آموزان در مدرسه، کاهش مراجعات دانش‌آموزان به دفتر مدرسه، کاهش تعلیق دانش‌آموزان به علت مشکلات رفتاری و دیرآمدگی و همچنین افزایش نمرات دروسهای اصلی آنان منجر شده است. کپرین و نوگارد در نتایج تحقیقات خود که در مورد ارتباط شرایط کار با سلامت روان کارکنان انجام داده‌اند بیان داشتند، نداشتن همکار یا نداشتن تماس زیاد با همکاران و از نژاد نروژی نبودن (مهاجرت) تأثیر زیادی در کاهش سلامت روانی کارکنان دارد، سوزوکی نیز در تحقیقات خود دریافت که کارگرانی که ارتباط خوبی با دیگران ندارند، سیگار می‌کشند، تنها هستند و با خانواده ارتباط کمی دارند از سلامت روانی کمتری نسبت به بقیه، برخوردارند. دلیل این همسویی آن است که ارتباط مثبت بین انسانها در تمامی طول تاریخ بشر بر سلامت روح و روان آنان اثر داشته و تحت تأثیر زمان و مکان نیست.

همچنین نتایج نشان می‌دهد، بین امکانات و خدمات جانبی با سلامت روان دانشجویان ارتباط معنادار آماری وجود دارد، از آنجا که خدمات و امکانات جانبی در

دانشگاهها شامل خدمات مرکز مشاوره، دوره‌های آموزشی - پرورشی و فوق برنامه، امکانات کتابخانه و در نهایت چیدمان دانشگاه است، بسیار منطقی است که این عوامل بر سلامت روان دانشجویان تأثیر داشته باشد، چرا که اکثر دانشجویان این دانشگاه به دلیل حجم زیاد درسها فرصتی برای تفریحات دیگر ندارند و بیشتر وقتشان را نیز در دانشگاه می‌گذرانند بنابراین خدمات و امکانات دانشگاه تأثیر زیادی در سلامت روان آنان دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های فولادوند (۱۳۸۶) همسو است، زیرا فولادوند نیز با بررسی رابطه جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان بیمارستان به این نتیجه دست یافت که بین تسهیلات فراهم شده برای کارکنان با سلامت روانی آنان همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. در تبیین این همسویی می‌توان بیان داشت که بهبود خدمات و امکانات محیط زندگی و شغلی و تحصیلی باعث ارتقای کیفیت زندگی شده که این ارتقا باعث بهبود وضعیت روحی و روانی در همه انسانها (به‌ویژه افراد تحصیل کرده) می‌گردد.

براساس نتایج به‌دست آمده بین نظام آموزشی دانشگاه با سلامت روان دانشجویان ارتباط معنادار آماری وجود ندارد، این نتیجه‌گیری منطقی به نظر می‌رسد، زیرا نظام آموزشی در دانشگاه شامل به موقع حاضر شدن استادان در کلاس، قوانین آموزشی مناسب، نحوه تدریس استادان، استفاده از وسایل کمک آموزشی برای تدریس بهتر و علاقه استادان به تدریس می‌باشد. این عوامل بیشتر با مسائل علمی سروکار دارند که اگرچه در بهبود کیفیت علمی دانشگاه و بالا بردن اثربخشی آن مؤثرند، ولی در سلامت روان دانشجویان که مسأله‌ای روحی و شخصی است، تأثیر ندارد. لازم به ذکر است که در رابطه با این متغیر تحقیق مرتبط داخلی و خارجی یافت نشد.

همچنین مقایسه میانگین نمره جو سازمانی از نظر دانشجویان که برابر با ۲/۶۵ شده است با میانگین ۳، نشان می‌دهد، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $P \leq 0/05$  کوچکتر است. بنابراین در مجموع جو سازمانی دانشگاه از نظر دانشجویان کمتر از سطح متوسط ارزیابی شده است، که دلایل آن را می‌توان دور بودن این دانشگاه از شهر اصفهان، بی‌توجهی مسؤولان به ایجاد محیطی شاد و آرامش‌بخش در دانشگاه و نیز ماهیت رشته‌های مورد تدریس در این دانشگاه دانست که اغلب رشته‌های خشک و فنی مهندسی هستند. البته با توجه به اینکه دانشگاه صنعتی اصفهان جزو دانشگاههای برتر کشور است توقع زیاد دانشجویان از این دانشگاه نیز ممکن

است یکی دیگر از عوامل این ارزیابی باشد. با توجه به اینکه جو سازمانی در این پژوهش شامل مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، نظام اجتماعی، امکانات و خدمات جنبی، روابط انسانی و نظام آموزشی است، می‌توان بیان داشت این موارد از نظر دانشجویان تقریباً نامطلوب ارزیابی شده است. بنابراین ریاست محترم دانشگاه و معاونان آن و همچنین رؤسای دانشکده‌ها باید توجه بیشتری به جو سازمانی داشته و سعی در بهبود آن نمایند به این ترتیب که:

۱- از طریق ایجاد روحیه رقابت سازنده در افراد، آزادی بیان، روشهای تشویق و تنبیه منصفانه، ایجاد فضای آرام‌بخش و همچنین گذاشتن جلسه‌های پرسش و پاسخ در دانشکده‌ها باعث ارتقای فرهنگ سازمانی در دانشگاه شوند.

۲- روابط انسانی را در دانشگاه اصلاح کنند، بدین ترتیب که فضایی ایجاد کنند که در آن صمیمیت دانشجویان با استادان زیادتر و احترام متقابل رعایت شود، به نظرات دانشجویان اهمیت داده شود، و همچنین ترتیبی داده شود که کارشناسان اداره آموزش رفتاری مناسب‌تر با دانشجویان داشته باشند، چرا که این گویه کمترین نمره را در بین سؤالات روابط انسانی در دانشگاه داشته است.

۳- با اطلاع‌رسانی صحیح، قوانین و مقررات متناسب با نیازهای دانشجویان، احترام به شایستگی افراد و انتظام بیشتر امور باعث ارتقا و بهبود نظام اجتماعی دانشگاه شوند.

۴- تا حد امکان، خدمات و امکانات دانشگاه را از لحاظ کمی و کیفی ارتقا دهند. به‌عنوان مثال کیفیت غذای سلف را بهبود بخشند، دوره‌های آموزشی و اردوهای پرورشی را افزایش دهند امکانات آموزشی و پژوهشی را نیز ارتقا بخشند.

نتایج این پژوهش تا حدودی با نتایج پژوهش مراتب (۱۳۶۹) همسو می‌باشد. بدین معنی که مراتب با بررسی جو سازمانی دو دانشگاه اصفهان و تهران از طریق پرسشنامه تعدیل شده هالین و کرافت به این نتیجه رسید که جو سازمانی این دو دانشگاه بسته است و علیخانی (۱۳۷۳) با مطالعه و بررسی جو سازمانی دانشکده افسری سپاه از دیدگاه استادان و دانشجویان جو این دانشکده را تقریباً متوسط (متمایل به بسته) توصیف کرده است، دلیل این همسویی را می‌توان قوانین و مقرراتی دانست که به صورت یکسان بر دانشگاهها ابلاغ می‌شود.

در راستای بررسی جو سازمانی دانشگاه با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی

دانشجویان این نتایج به دست آمد که بین معدل، تأهل، بومی یا غیربومی بودن و جنسیت دانشجویان با نظر آنان در مورد جو سازمانی دانشگاه ارتباط معنادار آماری وجود ندارد، ولی بین نظرات آنان در مورد جو دانشگاه با سال ورود و دانشکده محل تحصیلشان ارتباط معنادار آماری وجود دارد.

بررسی اختلاف میانگین جو سازمانی ورودی‌های مختلف نشان می‌دهد، بین میانگین نظرات دانشجویان ۸۴ و ۸۷ و همچنین ۸۵ و ۸۷ تفاوت معنادار آماری وجود دارد بدین معنی که دانشجویان ورودی ۸۴ نسبت به ورودی ۸۷ جو را بدتر توصیف کرده‌اند، و از نظر دانشجویان ورودی ۸۵ نسبت به ورودی ۸۷ جو سازمانی دانشگاه دارای میانگین کمتری می‌باشد؛ دلیل آن را می‌توان این واقعیت دانست که دانشجویان هرچه مدت زمان بیشتری در دانشگاه بمانند با مسائل بیشتر مواجه می‌شوند همچنین به دلیل تنوع نداشتن در دانشگاه، و حجم زیاد دروس خسته و کسل می‌شوند و گاهی آن را فقط به جو دانشگاه نسبت می‌دهند، ولی دانشجویان تازه‌وارد، به این دلیل که تازه وارد محیطی به نام دانشگاه شده‌اند، همه چیز را خوب و جدید می‌بینند و همچنین به دلیل غرور ناشی از دانشجویی دانشگاه صنعتی شدن، کمتر حاضر به نقد محیط دانشگاه هستند. در این رابطه تحقیق مرتبط داخلی یا خارجی یافت نشد.

مقایسه میانگین جو سازمانی در دانشکده‌های مختلف نشان داد که جو سازمانی از نظر دانشجویان دانشکده‌های مختلف متفاوت است، با بررسی و مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌های جو سازمانی برحسب رشته تحصیلی این نتایج به دست آمد که تفاوت میانگین جو سازمانی بین دانشکده‌های مواد و کشاورزی، منابع طبیعی و کشاورزی و برق معنادار است بدین معنی که دانشجویان مواد و منابع طبیعی جو دانشکده‌شان را با میانگینی کمتر از کشاورزی توصیف کرده‌اند، همین جو سازمانی از نظر دانشجویان دانشکده کشاورزی بهتر از دانشجویان برق ارزیابی شده است، که دلیل آن را می‌توان ماهیت رشته کشاورزی دانست زیرا در این رشته فشار درسها کمتر است و علاوه بر آن دانشجویان بیشتر با طبیعت سر و کار دارند و اکثر کارها را به صورت گروهی انجام می‌دهند، ولی فعالیت دانشجویان در رشته‌هایی مانند برق و مواد، فردی و محدود به محیط دانشکده می‌باشد. شایان ذکر است که در این رابطه تحقیق مرتبط داخلی یا خارجی یافت نشد.



## منابع

- ابوالقاسمی، عباس. (۱۳۸۵)، «بررسی تأثیر جوّ سازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر راهنمای شهر اردبیل»، پایان‌نامه دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- اجاقی، علی. (۱۳۷۷)، «بررسی رابطه جوّ سازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسط شهر ملایر»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- توکلی، حسن. (۱۳۸۴)، «مقایسه سلامت روان دبیران رسمی و حق‌التدریس مقطع متوسطه شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- زفتی، خدیجه. (۱۳۸۴)، «بررسی جوّ سازمانی مراکز تربیت معلم و رابطه آن با رضایتمندی دانشجویان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- علیخانی، محمدحسین. (۱۳۷۳)، «مطالعه و بررسی جوّ سازمانی دانشکده افسری سپاه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- فولادوند، خدیجه. (۱۳۸۶)، «بررسی رابطه جوّ سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام»، *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، دوره پانزدهم، شماره اول.
- کونانی، رودابه. (۱۳۷۴)، «مطالعه و بررسی جوّ سازمانی مدارس ابتدایی کوهدشت»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- محبّتی، فاطمه. (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه جوّ سازمانی و استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای آموزشی منتخب شهر شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شیراز.
- مراتب، علی. (۱۳۶۹)، «بررسی و مقایسه جوّ سازمانی دانشگاه اصفهان و تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

- Aarons, G. and Sawitzky, A. (2006). *Organizational culture and climate and mental health provider attitudes toward evidence-based practice*. Psychological Services Journal, 3(1), 61-72.
- Chester S.S. and Todd, J.A. (2007). *A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, employee and mental health*. Journal of Management, 33, 724-751.
- Gaperiene M. and Nvgard. J.F. (2006). *The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of femode cleaning personnel in Norway*. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 7, 24-26.
- Grant, D.A. (1990). *Person-Environment fit and stressor support specificity models of stress buffering hypothesis*. York University of Canada.
- Hansson, A.S. (2008). *Determinants of individual and organizational health in human service professions, Doctorial thesis, Uppsala university*. Medicine ka vet enskap somradet, faculty of Medicin. Department of public Health and Caring Sciences, available from:<http://www.altavista.com/science/journal>.
- The center for school mental health analysis. (2007). *Efective mental health promotion in two beltimor city schools*. The center for scool mental health analysis and action university of Maryland schoole of medicine. P:1 available at [www.ui.ac.ir/uitems/rsreh-rsrcs/rosnet/webspirs.htm](http://www.ui.ac.ir/uitems/rsreh-rsrcs/rosnet/webspirs.htm).
- Niedhammer, I., Chastang, J.F. and David, S. (2008). *Psychosocial work environment and mental health: Job-Strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes*.

تاریخ وصول: ۸۸/۶/۲۳

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۱۸