مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۷، مهر ۱۴۰۱ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر ماندگاری سازمانی بر سلامت روان در دانشگاه‌های شمال کشور

عباس رفیعی جزی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، ، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

امیرحسین امیرخانی: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران،ایران (* نویسنده مسئول) amir1339@pnu.ac.ir

غلامرضا طالقانی: استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: سلامت روانی یکی از کلیدی‌ترین مسائل مهم در عرصه‌های بین‌المللی می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ماندگاری سازمانی بر سلامت روان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور انجام شد.

روش کار: برای انجام تحقیق تو صیفی، پیمای شی و کاربردی حا ضر که به صورت میدانی انجام شد از بین کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شمال کشور (۱۳۲۵۵ نفر) با استفاده از جدول مورگان، ۳۷۴ به عنوان به روش نمونه‌گیری تصادفی خو شه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس پر سشنامه‌های۱۶ سوالی ماندگاری سازمانی و ۲۸ سوالی سلامت روان بین آنها توزیع شده و در نهایت ۳۶۱ پر سشنامه با ا ستفاده از روش آماری معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. تمامی روند تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و PLs نسخه ۲ انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق حاضر نشان داد ماندگاری سازمانی بر سلامت روان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشورتأثیرمعناداری دارد. به عبارتی بهبود وضعیت ماندگاری سازمانی می‌تواند زمینه جهت ایجاد سلامت روان را فراهم نماید.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق پی شنهاد می شود مدیران داز شگاه‌های ک شور به ماندگاری سازمانی توجه ویژه‌ای دا شته باشند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

سلامت روان،

ماندگاری سازمانی،

سلامت عمومی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۷/۰۹

شیوه استناد به این مقاله:

Rafiee Jazi A, Amirkhani A, Taleghani G. Investigating the Effect of Organizational Sustainability on Mental Health in Universities in the North of the Country. Razi J Med Sci. 2022;29(7):97-106.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

Razi Journal of Medical Sciences. 2022;29(7):97-106. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Investigating the Effect of Organizational Sustainability on Mental Health in Universities in the North of the Country

Abbas Rafiee Jazi: Ph.D Student, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
Amirhossein Amirkhani: Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran (* Corresponding author) amir1339@pnu.ac.ir
Gholamreza Taleghani: Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Mental health is one of the key issues in the international arena that has been able to play an important role in the formation and emergence of functional issues (1). Improving mental health indicators has been considered as one of the key indicators in country evaluations and extensive efforts have been made in this regard (3). From the past to the present, human beings have attached great importance to their physical and mental health and are always striving to employ a healthy body and a great soul and spirit in order to establish a successful and refreshing life for themselves (4). Mental health promotion can play an important and decisive role in various areas, including organizational issues. Improving mental health status as a serious concern can overshadow the process of organizational activities (10). Various variables can be effective in improving mental health (11). Managers are currently facing various challenges. Environmental changes, including increasing efforts to compete for market share by competing organizations and increasing sustainability, the emergence of interest in the environment and the formation of various groups in this field, accelerating the process of environmental instability, the effects of information technology and The movement of environmental forces in different and unfamiliar directions, including political, economic, social, cultural, legal, etc., causes pressures that, while affecting managers as stress, etc., can have major effects on success and It also has the failure of organizations. Apart from the role of managers in the success and failure of organizations, manpower is also a central element in the success and failure of organizations. At the same time, researches and studies show that the policies adopted by human resource planning also affect organizational performance (17). Lack of attention to the issue of organizational sustainability has led to the lack of sufficient use of this variable to improve the organizational situation. So that today there is no necessary concern to use the capacities of this variable, especially in Islamic Azad universities in northern Iran. The research gap in this field as well as the inefficiency of the organizational system to improve the organizational sustainability has caused the research gap to improve the organizational sustainability in Islamic Azad universities in the north of the country has not been created. This issue has caused the present study to be designed and implemented with the aim of investigating the effect of organizational sustainability on mental health in Islamic Azad universities in the north of the country.
Methods: For the present descriptive, survey and applied research, which was conducted in the field, among the staff of the Islamic Azad University in the north of the country (13255 people) using Morgan table, 374 were selected by cluster random

Keywords
Mental Health,
Organizational Sustainability,
General Health

Received: 01/08/2022
Published: 01/10/2022

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

sampling as a sample. Were. Then, a 16-item questionnaire of organizational sustainability with two mental dimensions (questions 1-8) and behavioral (9-16) based on a 5-point Likert scale and a 28-item mental health questionnaire with a subscale of physical symptoms (1-7), anxiety and Insomnia (8-14), social dysfunction (15-21) and depression (28-22) were distributed among them based on a 5-point Likert scale, and finally 361 questionnaires were analyzed using the structural equation analysis method. And analyzed. The whole process of research data analysis was performed in SPSS software version 20 and PLs version 2.

Results: The results of the present study showed that organizational sustainability has a significant effect on mental health in Islamic Azad universities in the north of the country. In other words, improving the organizational sustainability can provide the basis for mental health.

Conclusion: Promoting mental health can create desirable capacities in organizational areas. Mental health as one of the key issues in the individual sphere plays an important role in mental and behavioral functioning of individuals. The World Health Organization defines mental health as: the ability to communicate harmoniously and harmoniously with others, to change and modify the individual and social environment, and to resolve personal conflicts and inclinations in a just, rational, and appropriate manner. Knowing the characteristics of healthy people and people with mental disorders is helpful for diagnosis. The importance of mental health has led to its importance in improving various policies. Improving and promoting mental health causes the mental and behavioral condition of people to be constantly overshadowed; In other words, investing in improving mental health can lead to improving the mental and behavioral status of individuals (27).

Attention to health as an important and key issue has always been considered by advanced societies. Improving the level of health as one of the indicators of the development of countries has an important role in the process of improving the health, cultural and social status of individuals. This issue has led to the attention to various aspects of health and efforts to improve it as important and key goals. Improving health can have positive effects in other areas of humanity and affect all levels of society. Among the broad field of health, mental health has always been discussed as one of the most important and key pillars of health. Organizational sustainability by improving the mental system of employees can lead to the creation of an ideal organizational environment for them, which in turn provides the basis for improving their mental health. In other words, organizational sustainability can improve mental health among individuals by improving mental conditions (25).

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Rafiee Jazi A, Amirkhani A, Taleghani G. Investigating the Effect of Organizational Sustainability on Mental Health in Universities in the North of the Country. Razi J Med Sci. 2022;29(7):97-106.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

سلامت روانی یکی از کلیدی‌ترین مسائل مهم در عرصه‌های بین‌المللی می‌باشد که تواسته است نقش مهمی در شکل‌گیری و پیدایش مسائل عملکردی افراد داشته باشد (۱). سلامت روانی به عنوان یکی از فعالیت‌های کلیدی در سیاست‌گذاری‌های بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته است. به صورتی که پیشبرد اهداف مربوط به سلامت روانی به عنوان یک نگرانی کلی سبب گردیده است تا دولت‌ها هزینه‌های زیادی در جهت بهبود آن انجام دهند (۲). بهبود شاخص‌های مربوط به سلامت روانی به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی در ارزیابی‌های کشورها مورد توجه بوده است و تلاش‌های گسترده‌ای در این خصوص انجام شده است (۳). انسان‌ها از گذشته تا به امروز بر سلامت جسمی و روحی خود اهمیت زیادی قائل بوده و همیشه در تلاش هستند تا یک بدن سالم و یک روح و روان عالی را به خدمت خود گرفته تا یک زندگی موفق و شادابی را برای خود رقم بزنند(۴). بر اساس تعریف سلامت از دیدگاه سازمان و بهداشت جهانی WHO که در سال ۱۹۴۸ منتشر شد و تحقیقات چند دهه گذشته، سلامت در چهار بعد جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌گردد. سلامت روان می‌تواند به شدت بر سلامت جسمی، اجتماعی و معنوی اثر گذاشته و از آنها تأثیرپذیرد (۵).

یکی از مسائل مهم در فضای امروزی، سلامت روان می‌باشد (۶). سلامت روان به عنوان یکی از نگرانی‌ها و دغدغه‌های امروزه محققان مشخص شده است. توجه به سلامت روان به عنوان یک مساله مهم در میان افراد می‌تواند ظرفیت‌های مناسبی در حوزه‌های ذهنی ایجاد نماید (۷). توجه به سلامت روان می‌تواند در بهبود عملکرد افراد در محیط‌های شغلی تأثیرگذار باشد (۸). سلامت روان به عنوان یکی از حوزه‌های مدنظر محققان در جهت بهبود کارایی و اثربخشی شغلی می‌باشد. براساس تعریف سلامت از دیدگاه سازمان و بهداشت جهانی WHO که در سال ۱۹۴۸ منتشر شد و تحقیقات چند دهه گذشته، سلامت در چهار بعد جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌گردد. سلامت روان می‌تواند به شدت بر سلامت جسمی، اجتماعی و معنوی اثر گذاشته و از آنها تأثیرپذیرد (۵). سلامت روانی به عنوان یکی از فعالیت‌های کلیدی در سیاست‌گذاری‌های بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته است. به صورتی که پیشبرد اهداف مربوط به سلامت روانی به عنوان یک نگرانی کلی سبب گردیده است تا دولت‌ها هزینه های زیادی در جهت بهبود آن انجام دهند (۹).

ارتقا سلامت روان می‌تواند در حوزه‌های مختلف از جمله مسائل سازمانی نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای را داشته باشد. بهبود وضعیت سلامت روان به عنوان یک دغدغه جدی می‌تواند روند فعالیت‌های سازمانی را تحت شعاع قرار دهد (۱۰). در مسیر بهبود سلامت روان متغیر های مختلفی می‌تواند تأثیر گذار باشد (۱۱). تونجی و همکاران (۲۰۰۷) مشخص نمودند که ماندگاری سازمانی یکی متغیرهای مهم در مسیر بهبود جنبه های فردی می‌باشد. ماندگاری سازمانی به عنوان یکی از متغیر های کلیدی نقش مهمی در روند بهبود وضعیت انسانی سازمان‌ها دارد(۱۲). ماندگاری سازمانی اشاره به نگهداری منابع انسانی در سیستم سازمانی و ایجاد بستری در جهت جلب رضایت آنان و همچنین ایجاد فضای انگیزشی جهت فعالیت منابع انسانی دارد (۱۳). یکی از مهمترین این عوامل انگیزشی که می‌تواند در ماندگاری سازمانی تأثیربسزایی داشته باشد، سخاوت سازمانی است. با توجه اینکه امروزه یکی از مهمترین چالش‌ها و دغدغه‌های مدیریت سازمان‌ها حفظ منابع انسانی برای سازمان به عنوان یک منبع استراتژیک و ارزشمند و جلوگیری از ترک خدمت و در واقع ماندگاری سازمانی آنهاست (۱۴).

قاسمی و جهانتیغ (۱۳۹۷) در تحقیق خود که با هدف مطالعه نقش عدالت سازمانی در ماندگاری کارکنان سازمان امور مالیاتی زابل انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که از بین مولفه‌های عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین تأثیر و عدالت توزیعی کمترین تأثیر را بر روی ماندگاری کارکنان در جامعه مورد مطالعه داشته است (۱۵). سوداگر (۱۳۹۳)، درمقاله خود تحت عنوان "تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری و عوامل مرتبط با آن" دریافتند کهجنسیت، سن، علاقه به رشته پرستاری با تمایل به کار در حرفه پرستاری مرتبط بود (۱۶). در زمان کنونی مدیران در معرض چالش های مختلف قرار دارند. تغییرات محیطی اعم از افزایش تلاش به منظور رقابت برای کسب سهم

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

بازار توسط سازمان‌های رقیب و افزایش ضریب ماندگاری، پیدایش علاقه به محیط زیست و تشکیل گروه‌های مختلف در این زمینه، تسریع در روند بی‌ثباتی محیط، تأثیرات فناوری اطلاعات و روند حرکت نیروهای محیطی در جهت‌های مختلف و ناآشنا، اعم از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، حقوقی و غیره موجب پیدایش فشارهایی می‌شوند که ضمن تأثیربر مدیران به عنوان بروز استرس و غیره، می‌تواند اثرات عمده در موفقیت و شکست سازمان‌ها نیز داشته باشد. جدا از نقش مدیران در توفقی و فقدان موفقیت سازمان‌ها، نیروی انسانی نیز در موفقیت و شکست سازمان‌ها عنصر محوری و اصلی محسوب می‌شود. در عین حال تحقیق‌ها و پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که سیاست‌های اتخاذ شده توسط برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نیز موثر است (۱۷). دی سنزو و رابینز نیز معتقداند سازمان بدون منابع انسانی هیچ نیست و وجود ندارد (۱۸). بنابراین توجه به منابع انسانی در عصر اطلاعات و کارکنان دانشی، انتخاب میان فنا و بقا الزامی و سرنوشت‌ساز است. در این راستا، رقابت سازمان‌ها برای کسب مزیت استراتژیک منابع انسانی اهمیت بیشتری یافته است (۱۹). اهمیت روز افزون منابع انسانی موجب شده است رویکردهای جدید و مختلفی به جذب، نگهداری، آموزش و ارتقا سطح کیفی منابع انسانی مشاهده شود. شولر برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی را کلیه فعالیت‌های موثر بر افراد در برانگیختن آن‌ها برای طراحی و اجرای نیازهای استراتژیک سازمان تعریف کرده است(۲۰). از دید رایت و مک ماهان نیزعبارتست از: الگوی تخصیص برنامه‌ریزی شده منابع انسانی و انجام فعالیت‌های مورد نظر برای کمک به سازمان در وصول به اهدافش (۲۱). پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌های درگیر تدوین استراتژی که به صورت منظم به منابع انسانی توجه می‌کنند و با آن رابطه متقابل دارند در مقایسه با سازمان‌هایی که فرایند تدوین استراتژی را از دیدگاه رقابتی استراتژی را حل کنند، عملکرد بهتری دارند (۲۲). پژوهش‌ها به طور فزاینده‌ای موید این است که سازمان‌ها، واحد منابع انسانی را درگیر فرایند تدوین استراتژی سازمان می‌کنند.ماندگاری سازمانی به عنوان یکی از نیازهای سازمان‌های امروزی درک می‌گردد. عدم توجه به مساله ماندگاری سازمانی سبب گردیده است تا امروزه بهره‌گیری کافی از این متغیر در جهت بهبود وضعیت سازمانی انجام نگردد. به صورتی که امروزه دغدغه لازم در جهت استفاده از ظرفیت‌های این متغیر به خصوص در دانشگاه-های آزاد اسلامی شمال ایران وجود ندارد. خلا تحقیقاتی در این حوزه و همچنین ناکارآمدی سیستم سازمانی در جهت بهبود وضعیت ماندگاری سازمانی سبب گردیده است تا شکاف تحقیقاتی در جهت بهبود وضعیت ماندگاری سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی شمال کشور ایجاد نگردد. این مساله باعث شده است تا تحقیق حاضر با هدف بررسیتأثیرماندگاری سازمانی بر سلامت روان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور طراحی و اجرا گردد.

روش کار

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می باشد که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شمال کشور بود که بر اساس اطلاعات کسب شده، تعداد آنان ۱۳۲۵۵ نفر بود. بر اساس جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۳۷۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند که پس از کسب مجوزهای لازم و تقسیم پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۶۱ پرسشنامه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

پرسشنامه ماندگاری سازمانی: جهت بررسی ماندگاری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه در ۱۶ سوال بر اساس لیف ۵ درجه‌ای لیکرت به بررسی ماندگاری سازمانی افراد می‌پردازد. این پرسشنامه دارای دو بعد ذهنی (سوالات ۱-۸) و رفتاری (۱۶-۹) بود. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۳ مشخص گردید.

پرسشنامه سلامت روان: جهت بررسی سلامت

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

روان از پرسشنامه سلامت روان (عمومی) استفاده شد. پرسشنامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ (Goldberg) در سال ۱۹۷۲ ساخته شده است و دارای ۲۸ ماده و ۴ زیر مقیاس است: خرده مقیاس نشانه‌های جسمانی (Somatic symptoms) (۷-۱)، اضطراب (Anxiety) و بی خوابی(۸-۱۴)، نارسا کنش‌وری اجتماعی (Social withdrawal) (۱۵-۲۱) و افسردگی (Depression) (۲۲-۲۸). در بررسی چن و چن (۱۹۸۳) جهت بررسی روایی همزمان از پرسشنامه چند جنبه‌ای مینه‌سوتا استفاده نمودند و به ضریب همبستگی ۰/۵۴ دست یافتند (۲۳). کالمن، ویلسو و کالمن (۱۹۸۳) دو پرسشنامه سلامت عمومی و مقیاس نا امیدی بک را اجرا نمودند و ضریب روایی همزمان ۰/۶۹ را گزارش نمودند (۲۴). در بررسی گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۹۸)، اعتبار تصنیفی برای کل پرسشنامه را ۰/۹۵ گزارش کردند (۲۵). ثبات درونی را با روش آلفای کرونباخ در مطالعه چن (۱۹۸۵) و کی یس (۱۹۸۴)، ۰/۹۳ گزارش شده است(۲۶). در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۷ مشخص گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزارهای SPSS و PLs انجام گردید.

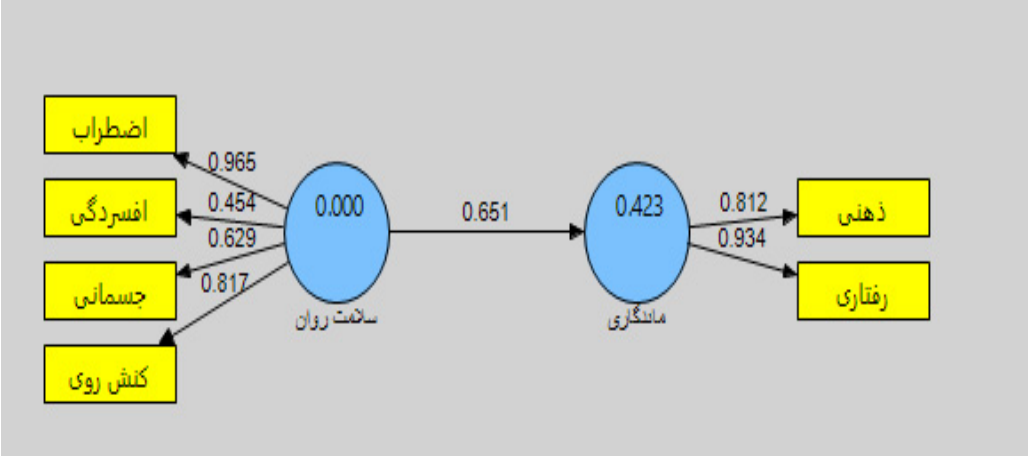
یافته‌ها

نتایج تحقیق حاضر در خصوص یافته‌های توصیفی مربوط به جنسیت شرکت‌کنندگان نشان داد که ۵۹/۸٪ افراد را مردان و ۴۰/۲٪ نمونه های تحقیق را زنان تشکیل دادند. نتایج تحقیق حاضر در خصوص یافته‌های توصیفی مربوط به سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان نشان داد که گروه تحصیلی کارشناسی و پایین‌تر با ۵۴/۹ درصد بیشترین فراوانی را دارا بودند. نتایج تحقیق حاضر در خصوص یافته‌های توصیفی مربوط به رده سنی نشان داد که افراد با گروه سنی بین ۵۰-۴۰ سال با ۵۶/۸ در صد بیشترین فراوانی را دارا بودند. به منظور بررسی وضعیت توزیع داده‌های تحقیق از بررسی چولگی و کشیدگی استفاده گردید (جدول ۱).

با توجه به نتایج تحقیق حاضر می‌توان چنین اعلام

جدول ۱- نتایج چولگی و کشیدگی

گروه ها	چولگی	کشیدگی
سلامت روان	۲/۵۲۹	۲/۷۴۱
ماندگاری سازمانی	-۳/۷۸۱	۵/۵۹۷
ماندگاری ذهنی	۳/۵۱۰	۵/۶۶۹
ماندگاری رفتاری	۳/۵۱۷	۴/۴۱۷



شکل ۱- مدل تحقیق در حالت بار عاملی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

دا شت که داده‌های تحقیق حا ضر با توجه به دامنه‌های ذکر شـــده، دارای توزیع طبیعی نمی‌باشـــند، لذا اجازه اســـتفاده از نرم‌افزارهای کوواریانس محور وجود ندارد و باید از نرم‌افزار واریانس محور SmartPLS استفاده نمود. به منظور بررســی رابطه میان متغیرهای تحقیق از روش معادلات ســاختاری اســتفاده گردید. شــکل‌های ۱ و ۲ مدل تحقیق در حالت میزان تأثیرو میزان تی را نشـــان می‌دهند.

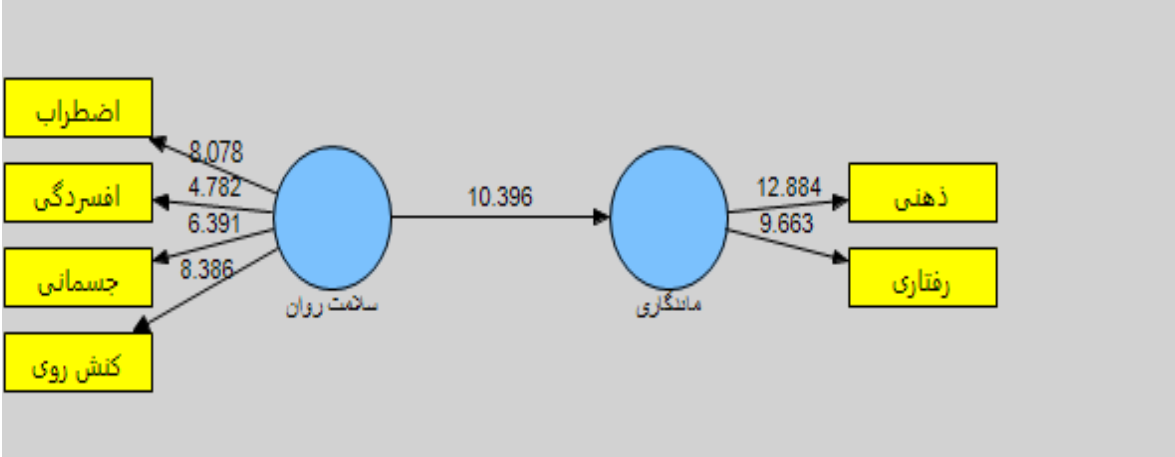
در جدول شماره ۲ خلاصه مدل تحقیق آمده است.

نتایج ماندگاری ســـازمانی بر ســـلامت روان تأثیری معناداری به میزان ۰/۶۵۱ دارد. بنابراین می‌تواند چنین اعلام دا شت که ماندگاری سازمانی سبب افزایش سطح سلامت روان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور می‌گردد. به منظور برر سی و ضعیت برازش مدل تحقیق از شاخص‌های برازش منتخب ا ستفاده گردید. جدول ۳ نتایج این شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

مطابق با نتایج جدول شـــماره ۳ مشـــخص گردید که شـــاخص‌های برازش در وضـــعیت مطلوبی قرار دارند. لذا می‌توان چنین اعلام داشـــت مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

بحث

نتایج تحقیق حا ضر ن شان داد که ماندگاری سازمانی بر سلامت روان تأثیری معناداری به میزان ۰/۶۵۱ دارد. بنابراین می‌توا ند چنین اعلام داشـــت که ما ند گاری ســـازمانی ســـبب افزایش ســـطح ســـلامت روان در دان شگاه‌های آزاد ا سلامی شمال می‌گردد. تلاش جهت بهبود ســـلامت روان در میان کارکنان همواره به عنوان



شکل ۲- مدل تحقیق در حالت تی.

جدول ۲- خلاصه مدل تحقیق

مؤلفه ها	T	تأثیر
بررسی تاثیر ماندگاری سازمانی بر سلامت روان	۱۰/۳۹۶	۰/۶۵۱

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل تحقیق

	سلامت روان	ماندگاری سازمانی	معیار
آلفای کرونباخ	۰/۸۶	۰/۸۳	بالاتر از ۰/۷
پایایی ترکیبی	۰/۹۰	۰/۸۶	بالاتر از ۰/۷
روایی همگرا	۰/۴۲	۰/۵۲	بالاتر از ۰/۴
MSV	۰/۳۰	۰/۳۵	کمتر از روایی همگرا
ASV	۰/۲۴	۰/۲۷	کمتر از روایی همگرا
SRMR	۰/۰۴۰	۰/۰۳۲	کمتر از ۰/۱

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

یک نگرانی درک گردیده است. ارتقا سلامت روان می‌تواند ظرفیت‌های مطلوبی در عرصه‌های سازمانی ایجاد نماید. سلامت روان به عنوان یکی از مسائل کلیدی در حوزه فردی نقش مهمی در عملکرد ذهنی و رفتاری افراد دارد. سازمان جهانی بهداشت سلامت روانی را اینگونه تعریف نموده است: قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران،تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور عادلانه،منطقی و مناسب. دانستن ویژگی‌های افراد سالم و افرادی که دارای اختلالات روانی هستند جهت تشخیص کمک‌کننده است. اهمیت سلامت روان سبب گردیده است تا اهمیت آن در بهبود سیاست‌گذاری‌های مختلف همواره مدنظر باشد. بهبود و ارتقا سلامت روان سبب می‌گردد تا وضعیت ذهنی و رفتاری افراد همواره تحت شعاع قرار گیرد؛ به عبارتی سرمایه گذاری در راستای بهبود سلامت روان می‌تواند به بهبود وضعیت ذهنی و رفتاری افراد منجر گردد (۲۷).

همسو با یافته تحقیق حاضر، قاسمی (۱۳۹۹) در تحقیق خود که با هدف بررسی رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی باتوجه به نقش میانجی استراتژی سازمان در سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی در ادارات دولتی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین بین ماکیاولیسم، سیاست جذبی دفعی مدیریت و احتمال جابجایی قدرت و ماندگاری نیروی انسانی در ادارات دولتی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و سیاست جذبی دفعی مدیریت در قبال منابع انسانی سازمان بهترین پیش‌بینی کننده ماندگاری نیروی انسانی می‌باشد. نتایج دیگر تحقیق نشان داد، استراتژی سازمان در رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی در نقش میانجی دارد.، همچنین استراتژی سازمان در رابطه بین ماکیاولیسم، سیاست جذبی دفعی مدیریت و احتمال جابجایی قدرت و ماندگاری نیروی انسانی نقش میانجی دارد و طبق نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی استراتژی سازمان از برازش مطلوب برخوردار است (۲۸). جمال زاده و همکاران (۱۳۹۹) با بررسی پدیده ماندگاری سازمانی اشاره داشت که ماندگاری سازمانی در حوزه های رفتاری و نگرشی وجود دارد (۲۹).

توجه به سلامت به عنوان یک مساله مهم و کلیدی همواره مورد توجه جوامع پیشرفته بوده است. ارتقا سطح سلامت به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه یافتگی کشورها نقش مهمی در روند بهبود وضعیت بهداشتی، فرهنگی و اجتماعی افراد دارد. این مساله سبب گردیده است تا توجه به جنبه‌های مختلف سلامت و تلاش جهت بهبود آن به عنوان اهداف مهم و کلیدی مدنظر قرار گیرد. بهبود سلامت می‌تواند آثار مثبتی در سایر حوزه‌های بشری داشته باشد و تمامی سطوح جامعه را تحت شعاع قرار دهد. در میان حوزه گسترده سلامت، سلامت روان به عنوان یکی از ارکان مهم و کلیدی سلامت همواره مورد بحث بوده است. ماندگاری سازمانی به واسطه ارتقا وضعیت سیستم ذهنی کارکنان می‌تواند منجر به ایجاد یک محیط سازمانی ایده-آل برای آنان شود که این خود زمینه جهت ارتقا سلامت روان آنان را فراهم می‌نماید. به عبارتی ماندگاری سازمانی به واسطه ارتقا شرایط ذهنی می‌تواند باعث ایجاد سلامت روان در میان افراد گردد (۲۵). با این حال عدم دسترسی به تمام افراد جامعه از یک سو و عدم کنترل شرایط روحی و روانی آنها هنگام پاسخ به پرسشنامه‌ها تحت کنترل محقق نبود که ممکن است بر نتایج تاثیر داشته باشد. در نهایت با توجه به اهمیت سلامت روان بر بازده کاری کارکنان امید است با استفاده از نتایج تحقیق بتوان دیدگاه روشنی در زمینه تاثیر ماندگاری سازمانی بر سلامت روان کارکنان در اختیار مسولین و متخصصین قرار داد تا با استفاده از آن بتوانند به بالا بردن بازده کاری کارکنان کمک کرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا برگزاری دوره های فرهنگی و ایجاد ارزش های فردی و گروهی زمینه جهت بهبود ماندگاری سازمانی در

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور را فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌گردد تا با بیان نمودن خلاها و مشکلات فردی، زمینه جهت بهبود سلامت سازمانی افراد را فراهم نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا استفاده از نیروهای تحریک‌کننده از خارج از محیط شغلی و توانمندسازی منابع انسانی در حوزه‌های شغلی و غیرشغلی زمینه جهت بهبود ماندگاری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور را فراهم نمود. همچنینبا توجه به نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد بانک اطلاعاتی در سازمان و ایجاد اطلاعاتی در خصوص وضعیت ذهنی کارکنان؛ شرایط جهت بهبود سیاست‌هایی در حوزه‌های سلامت روان کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور را فراهم نمود.

References

1. Howard LM, Khalifeh H. Perinatal mental health: a review of progress and challenges. World Psychiatry. 2020;19(3):313-27.
2. Emmer C, Bosnjak M, Mata J. The association between weight stigma and mental health: A meta-analysis. Obes Rev. 2020;21(1):e12935.
3. Auerbach RP, Alonso J, Axinn WG, Cuijpers P, Ebert DD, Green JG, et al. Mental disorders among college students in the World Health Organization world mental health surveys. Psychol Med. 2016;46(14):2955-70.
4. EghtesadiFard S, Rahrawan A. Mental health and the factors affecting it. 2nd International Conference on New Research in Management, Economics and Humanities; Tehran.2015.[In persian]
5. Salami M. Mental health. Fifth National Conference on Recent Innovations in Psychology, Applications and Empowerment Focusing on Psychotherapy; Tehran. 2019.[In persian]
6. Powell BJ, Haley AD, Patel SV, Amaya-Jackson L, Glienke B, Blythe M, et al. Improving the implementation and sustainment of evidence-based practices in community mental health organizations: a study protocol for a matched-pair cluster randomized pilot study of the Collaborative Organizational Approach to Selecting and Tailoring Implementation Strategies (COAST-IS). Implement Sci Commun. 2020;1(1):1-13.
7. Montano D, Reeske A, Franke F, Hüffmeier J. Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. J Organ Beh. 2017;38(3):327-50.
8. Rosales R, Calvo R. The Affordable Care Act: policy predictors of integrated care between Hispanic-serving and mainstream mental health organizations. BMC Health Serv Res. 2021;21(1):1-9.
9. Mendoza MD, Nasution H, Matondang N. Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance. KnE Social Sci. 2018.
10. Rice SM, Purcell R, De Silva S, Mawren D, McGorry PD, Parker AG. The mental health of elite athletes: a narrative systematic review. Sports Med. 2016;46(9):1333-53.
11. Lee SA, Jobe MC, Mathis AA. Mental health characteristics associated with dysfunctional coronavirus anxiety. Psychol Med. 2020:1-2.
12. Twenge JM, Baumeister RF, DeWall CN, Ciarocco NJ, Bartels JM. Social exclusion decreases prosocial behavior. J Pers Soc Psychol. 2007;92(1):56.
13. Sinha S, Ghosh K. Organizational sustainability and performance improvement in microfinance institutions (MFIs): managerial insights of what, why and how. Soc Respons J. 2021.
14. Sadri A, Akhavan A, Movahedi M. Investigating the Effect of Service Space and Psychological Capital on Personnel Retention Intention Considering Job Commitment and Work Culture at Different Organizational Levels (Case Study: Islamic Azad University of Yazd). The Second International Conference on Industrial Management and Engineering in the New era; Tehran. 2019.[In persian]
15. Qasemi M, Jahantegh L. Study of the role of organizational justice in the retention of employees of Zabol Tax Affairs Organization. The Second International Conference on Management, Accounting and Economics in Sustainable Development; Tehran. 2018.[In persian]
16. Sodaghar S, Rambod M, Beheshtipour N. Willingness to continue working in the nursing profession and related factors. Sadra. 2014;2(2):185-94.[In persian]
17. Allen RS, Dawson G, Wheatley K, White CS. Perceived diversity and organizational performance. Employee Relat. 2008.
18. Zamanan M, Alkhaldi M, Almajroub A, Alajmi A, Alshammari J, Aburumman O. The influence of HRM practices and employees' satisfaction on intention to leave. Manag Sci Lett. 2020;10(8):1887-94.
19. Alvani SM, Jandaghi G, Zarei Matin H, Irani H. Typology of generosity in the organization. J Organiz Culture Manag. 2014;12(4):594. [In Persian]

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

20. Gholipour R, Amiri AN, Reza MFM, Zamanifar M. Identifying the factors affecting the retention of knowledge workers in the company of refining and distribution of petroleum products. J Organiz Culture Manag. 2013;11(2):146. [In Persian]
21. Arabi SM. Strategic Management of Human Resources. Cultural Research Office. 2006:16-50. [In Persian]
22. Abbaspour A. Comparison of human resource management functions of Tehran University with the latest functions of strategic human resource management and designing and explaining the optimal process model for it: University of Tehran; 2002. [In Persian]
23. Chan DW, Chan TS. Reliability, validity and the structure of the General Health Questionnaire in a Chinese context. Psychol Med. 1983;13(2):363-71.
24. Kalman TP, Wilson PG, Kalman CM. Psychiatric morbidity in long-term renal transplant recipients and patients undergoing hemodialysis: A comparative study. Jama. 1983;250(1):55-8.
25. Goldberg DP. User's guide to the General Health Questionnaire. Windsor. 1988.
26. Chan DW. The Chinese version of the General Health Questionnaire: does language make a difference? Psychol Med. 1985;15(1):147-55.
27. Abuse S. Mental Health Services Administration. Results from the. 2013;2:013.
28. Ghasemi K. Investigating the Relationship between Multiple Organizational Behaviors and Manpower Retention Considering the Mediating Role of Organizational Strategy in Kerman Social Security Organization, Sixth International Conference on Management and Accounting Sciences, Tehran. 2020.
29. Jamalizadeh A, Heidaripour Z, Nasirzadeh M, Talebizadeh N, Rezaei M, Ahmadi A, et al. A study of individual, organizational and Environment on the survival of family physicians in Rafsanjan University of Medical Sciences. Rafsanjan Univ Med Sci. 2020.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]