

اندیشه‌های نوین تربیتی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

دانشگاه الزهراء<sup>س</sup>

تاریخ دریافت: ۸۹/۳/۷

دوره ۸، شماره ۴

زمستان ۱۳۹۱

صص ۱۴۰-۱۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۱۰

تاریخ بررسی: ۸۹/۶/۱۴

## رابطه جو سازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان

محمدرضا کرامتی\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی معلمان در مدارس ابتدایی شهر مشهد بود. ۱۴۳ نفر از معلمان مدارس از میان ۲۱۵ نفر انتخاب شدند و به دو پرسشنامه استاندارد شده جو سازمانی و استرس شغلی پاسخ دادند. نتایج نشان داد بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین متغیر ساختار سازمانی، مسئولیت و پاسخگویی، پاداش، صمیمیت، حمایت مدیران از معلمان و هویت سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معکوس و معنادار است. همچنین بین متغیر خطرپذیری مدیران و تعارض در جو سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معناداری وجود نداشت و تنها بین متغیر استانداردهای سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار بود. از بین مؤلفه‌های جو سازمانی؛ متغیر صمیمیت و دوستی در سازمان، پاداش در سازمان، ساختار سازمانی، حمایت و پشتیبانی مدیران از معلمان و استاندارد سازمانی پیش‌بینی کننده استرس شغلی معلمان بود.

### کلید واژه‌ها

جو سازمانی؛ استرس شغلی؛ معلم؛ مدرسه

## مقدمه

از آنجایی که جو سازمانی در اغلب سازمان‌ها تحت تأثیر ویژگی‌های عصر صنعتی است، به نظر می‌رسد مدارس به عنوان سازمان‌های آموزشی می‌بایست برای پاسخگویی به مطالبات نسل جدید فراتر از مدل‌های عصر صنعتی بیندیشند و عمل کنند (اسپالدینگ و فالکو، ۲۰۱۳). تفکر و پژوهش پیرامون جو سازمانی<sup>۱</sup> با مطالعات هالپین و کرافت<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) شروع شد. آن‌ها شش نوع جو سازمانی (باز، خودگردان، کنترل شده، آشنا، پدران و بسته) را شناسایی کردند، بر باز بودن جو به عنوان بهترین معیار برای اثربخشی یک سازمان آموزشی تأکید کردند و جو سازمانی را در پیوستاری از بسیار باز تا بسیار بسته نمایش دادند (هوی و میسکل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). از این منظر جو سازمانی می‌تواند با صفاتی چون باز، پرجنب و جوش، گرم و صمیمی، بی‌تفاوت، غیررسمی، بی‌روح، غیرشخصی، خصومت‌آمیز، انعطاف‌ناپذیر و بسته (لاننبورگ و اورنستین<sup>۴</sup>، ۱۳۸۲) بر حسب اعمال، فرایندها و ارتباط اعضای واحد با محیط (جیمز و جونز<sup>۵</sup>، ۱۹۷۴) توصیف شود و موجب تمایز یک سازمان آموزشی از دیگر سازمان‌ها شود (عباس زاده، ۱۳۷۶). یولاین و موران<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) درباره این تمایز از نقطه نظر شیوه‌های تدریس، روابط میان مدیر و معلمان، معلمان با یکدیگر و معلمان و دانش‌آموزان بحث می‌کنند.

هارینگتون و وُهل (۲۰۱۲) خاطر نشان می‌کنند که مدت زمان زیادی طول می‌کشد تا جو سازمانی شکل بگیرد. به اعتقاد آن‌ها جو سازمانی بر اثر تعامل کارکنان با یکدیگر و با مدیریت به صورتی مثبت یا منفی پی‌ریزی می‌شود. در زمینه شکل‌گیری جو سازمانی سیمونز (۲۰۰۸) نقش رهبر را در شکل‌گیری جو سازمانی بارزتر از سایر عوامل نشان می‌دهد.

جو سازمانی یک مدرسه هنگامی مثبت است که معلمان و دانش‌آموزان احساس کنند در آن جا مورد احترام، اعتماد و پذیرش هستند (لاننبورگ و اورنستین، ۱۳۸۲). آن‌ها در چنین شرایطی در راستای اهداف آموزشی با یکدیگر همکاری می‌کنند (یولاین و موران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸) و بر

1. Organizational climate
2. Halpin & Croft
3. Hoy & Miskel
4. Lanenburg & Orenstin
5. James & Jones
6. Uline & Moran
7. Uline & Moran

رفتار یکدیگر اثر می‌گذارند (شیرازی، ۱۳۷۳)، بدون اینکه در آن احساس خستگی، افسردگی و استرس کنند (فقهی‌فرهمند، ۱۳۸۱).

موضوع استرس شغلی با مطالعه هانس سلیه<sup>۱</sup> در سال ۱۹۶۵، شروع شد (لو، ۱۳۷۵) و به اهمیت آن در محیط‌های آموزشی تأکید شد (چان، ۱۹۹۸). استرس شغلی عبارت است از اینکه تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به گونه‌ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط با آن برآید (راس و آلتمایر، ۱۳۷۷). مطالعات نشان داده است که استرس شغلی سلامت روانی کارکنان را به خطر می‌اندازد (میرکمالی، ۱۳۷۸) به فرسودگی جسمانی (لونسیتین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱) و نارضایتی شغلی (وفایی، ۱۳۷۹) منجر می‌شود و عکس‌العمل‌های خاصی را در افراد به دنبال دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴).

از سوی دیگر مطالعات نشان می‌دهد جوّ سازمانی با عوامل و متغیرهای سازمانی زیادی نظیر دلبستگی شغلی (پیشوا، ۱۳۷۸)، ارتباط اثربخش (هاشمی طاری، ۱۳۷۹)، مشارکت کارکنان (براون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، شخصیت مدیر (ویزناخ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴)، پیشرفت تحصیلی (ایرنی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴؛ لی تانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴؛ یولاین و موران، ۲۰۰۸) و یادگیری سازمانی (مندز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶) در ارتباط است. نتایج پژوهش پیشوا (۱۳۷۸)، طالب‌پور (۱۳۸۰)، نجفی (۱۳۷۸) و استیفنز<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) حاکی از آن است که هر چه جوّ سازمانی مدارس بازتر باشد رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان نیز بیشتر است. همچنین القاسم<sup>۹</sup> (۱۹۹۱)، بیلی<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۸)، مسیح و تیلور<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۳) در پژوهش‌های خود دریافتند که همبستگی مثبتی بین جوّ سازمانی با سبک رهبری مدیران وجود دارد. رجب‌پور (۱۳۷۷) در پژوهشی دریافت استرس شغلی دبیران در مدارس دارای جوّ بازتر کمتر است.

- 
1. Hans Selye
  2. Lowenstein
  3. Brown
  4. Weisenbach
  5. Irney
  6. Li Tong
  7. Mendez
  8. Stephens
  9. Al – Gasim
  10. Bailey
  11. Masih & Taylor

قاسمی نژاد و سیادت (۱۳۸۳) دریافتند که بین جوّ سازمانی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین قاسمی نژاد و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهش دیگری با عنوان تعیین رابطه جوّ سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهرکرد دریافتند که بین جوّ سازمانی و استرس شغلی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) نیز رابطه جوّ سازمانی مدارس با روحیه دبیران را معنادار گزارش کردند. پژوهش قدسی (۱۳۸۶) نشان داد استرس شغلی معلمان که در جوّ سازمانی بسته مشغول کار هستند بالاتر از آن‌هایی است که در جوّ سازمانی باز کار می‌کنند. بررسی‌های بیلی (۱۹۸۸) نشان داد جوّ سازمانی با متغیرهای متعدد دیگری در سازمان‌های آموزشی مرتبط است. سبک رهبری مدیر، روابط حرفه‌ای همکاران با یکدیگر، روابط حرفه‌ای مدرسان با مدیران بالاتر سازمانی، روابط بین فردی و روابط آموزشی مدرس و دانشجو، تسهیلات و امکانات و روابط دانشجویان با یکدیگر از آن جمله هستند.

ژولیت و ویجیلا (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر جوّ سازمانی بر استرس شغلی کارکنان زن بخش فناوری اطلاعات هندوستان دریافتند که بین جوّ سازمانی و استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آرنیتز و آرنیتز (۲۰۱۱) پس از اجرای پژوهش در میان نمونه‌ای با حجم ۵۳۱۶ نفر پیشنهاد کردند که تمرکز بر بهبود محیط روان‌شناختی کار به کاهش استرس کارکنان و بهبود بهداشت روانی آن‌ها کمک می‌کند. کیمیرا (۲۰۰۹) طی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین استرس شغلی و جوّ سازمانی در میان ۱۸۰۰ نفر از کارکنان بخش صنعت دریافت هرچه رضایت شغلی کارکنان بالاتر باشد، استرس شغلی آن‌ها کمتر خواهد بود و اینکه هرچه سطح فرسودگی شغلی آن‌ها پایین‌تر باشد، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. کولی و همکاران (۲۰۱۲) با اجرای پژوهش در میان ۶۶۴ نفر از معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه در کانادا دریافتند نگرش معلمان نسبت به دانش‌آموزان بیشترین تأثیر را بر استرس شغلی آن‌ها دارد. پژوهش حاضر نیز که در ادامه مطالعات قبلی انجام شد درصدد بود رابطه جوّ سازمانی و استرس شغلی معلمان را در مدارس ابتدایی دخترانه دولتی شهر مشهد در قالب سئوال‌های زیر مطالعه کند:

- آیا بین ساختار سازمانی و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مسئولیت و پاسخگویی در سازمان و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین پاداش در سازمان و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین صمیمیت و دوستی در سازمان و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین قبول خطر یا خطرپذیری مدیران با استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین حمایت مدیران از معلمان و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین استانداردهای سازمانی و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تعارض در جوّ سازمانی و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین هویت سازمانی و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

## روش

روش پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری ۲۱۵ نفر از معلمان ابتدایی مدارس دخترانه شهر مشهد را شامل بود که به طور رسمی و تمام وقت در آموزش و پرورش مشغول تدریس بودند. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای برابر با ۱۴۳ نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار به شرح زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه توصیف جوّ سازمانی لیتوین و استریجنر<sup>۱</sup>: سؤال‌های این پرسشنامه عوامل اثرگذار بر جوّ سازمانی را در ۹ متغیر و ۲۷ گویه بررسی می‌کند. هر گویه با ۴ گزینه کاملاً موافق، متمایل به موافق، متمایل به مخالف و کاملاً مخالف جوّ سازمانی را می‌سنجد. روایی این ابزار از طریق تأیید متخصصان به دست آمده و پایایی آن نیز برابر با ۰/۷۵ (دسلر، ۱۳۷۳) و ۰/۹۱ (قاسمی نژاد و سیادت، ۱۳۸۳) گزارش شده است.

ب) پرسشنامه استرس شغلی استاینمتر: برای سنجش استرس شغلی معلمان از پرسشنامه استاندارد استاینمتر (۱۹۷۷) استفاده شد که شامل ۳۶ عبارت درباره موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار است و به بررسی استرس فرد در رابطه با محیط کار همکاران و سرپرستان اقدام می‌کند. براهنی و همکاران این پرسشنامه را در ایران هنجاریابی کرده و ضریب پایایی و اعتبار

آن را به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۷ گزارش کرده‌اند (عطار، ۱۳۷۴). به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

### یافته‌ها

در این پژوهش جوّ سازمانی بر اساس ۹ متغیر ساختار، استانداردها، هویت، پاسخگویی، پاداش، تعارض و صمیمیت سازمانی و خطرپذیری مدیران و حمایت آن‌ها از معلمان تعریف شده است. در این بین هر اندازه متغیر تعارض سازمانی در سطح پایین‌تری باشد نشانه جوّ سازمانی بهتری است، اما ۸ متغیر دیگر هر اندازه در سطح بالاتری باشند بیان‌کننده جوّ سازمانی بهتری است. بر این اساس یافته‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین جوّ سازمانی مدارس و استرس شغلی معلمان در سطح «خطای یک درصد» معنادار است و با اطمینان بیش از ۰/۹۹ می‌توان گفت هر چه جوّ سازمانی مدارس مطلوب‌تر باشد، سطح استرس تجربه شده کاهش می‌یابد و بالعکس (جدول ۱).

جدول ۱: همبستگی بین جوّ سازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی
$r = -0/476$	جوّ سازمانی
$P = 0/000$	با
$N = 143$	استرس شغلی

براساس یافته‌های جدول ۲ ضریب همبستگی بین استرس شغلی با متغیرهای ساختار سازمانی، پاداش در سازمان، صمیمیت و دوستی، هویت سازمانی در سطح «خطای یک درصد» معکوس و معنادار بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیرهای مسئولیت و پاسخگویی و حمایت مدیران از معلمان با استرس شغلی معلمان در سطح «خطای پنج درصد» معکوس و معنادار و همبستگی بین استانداردهای سازمانی با استرس شغلی معلمان در سطح «خطای یک درصد» مثبت و معنادار بوده است. با اطمینان بیش از ۰/۹۹ می‌توان گفت با افزایش استاندارد سازمانی، استرس شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت. افزون بر این همبستگی بین متغیر خطرپذیری مدیران و متغیر تعارض در جوّ سازمانی با استرس شغلی معلمان در سطح «خطای پنج درصد» غیر معنادار بوده است.



جدول ۲: ماتریس همبستگی استرس شغلی و متغیرهای جو سازمانی

استرس شغلی	ساختار سازمانی	مسئولیت	پاداش	صمیمیت و دوستی	خطرپذیری	حمایت	استاندارد سازمانی	تعارض سازمانی	هویت سازمانی
استرس شغلی									
ساختار	۰/۳۱۵ <sup>°</sup>								
سازمانی	۰/۰۰۰								
مسئولیت و پاسخگویی	۰/۲۳۱ <sup>°°</sup>	۱							
	(۰/۰۰۶)	(۰/۰۱۶)							
پاداش در سازمان	۰/۳۷۰ <sup>°°</sup>	۰/۲۲۸ <sup>°°</sup>	۱						
	۰/۰۰۰	(۰/۰۰۶)	۰/۸۰۰						
صمیمیت و دوستی	۰/۴۶۶ <sup>°°</sup>	۰/۰۴۹	۰/۱۱۱	۱					
	۰/۰۰۰	(۰/۵۶۰)	۰/۰۶۱	۰/۱۸۵					
خطرپذیری	۰/۰۰۳	۰/۰۸۸	۰/۰۳۳	۰/۰۶۶	۱				
مدیران	۰/۹۷۰	۰/۲۹۷	۰/۶۹۳	۰/۴۳۱	۰/۴۷۹				
حمایت	۰/۲۱۱ <sup>°</sup>	۰/۱۱۱	۰/۰۶۲	۰/۰۶۱	۰/۰۷۴	۱			
مدیران از معلمان	۰/۰۱۲	۰/۱۸۷	۰/۴۶۵	۰/۴۶۷	۰/۸۳۲	۰/۳۷۷			
استاندارد سازمانی	۰/۲۲۸ <sup>°°</sup>	۰/۰۳۲	۰/۱۴۲	۰/۱۴۰	۰/۱۰۶	۰/۰۳۸	۱		
	۰/۰۰۶	۰/۷۰۰	۰/۰۹۱	۰/۰۹۴	۰/۲۰۸	۰/۶۵۲	۰/۱۲۷		
تعارض سازمانی	۰/۰۳۷	۰/۰۷۶	۰/۰۲۱	۰/۱۲۳	۰/۰۱۵	۰/۰۱۰	۰/۰۱۳	۱	
	۰/۶۶۱	۰/۳۶۸	۰/۸۰۰	۰/۱۴۵	۰/۸۶۳	۰/۹۰۲	۰/۸۷۸	۰/۲۰۴	
هویت سازمانی	۰/۲۳۱ <sup>°°</sup>	۰/۰۸۲	۰/۰۲۴	۰/۰۴۱	۰/۲۶۸ <sup>°°</sup>	۰/۰۹۹	۰/۰۷۸	۰/۰۲۶	۱
	۰/۰۰۵	۰/۳۳۳	۰/۷۸۰	۰/۶۲۴	۰/۰۰۱	۰/۹۱۴	۰/۷۵۸	۰/۳۵۷	۰/۳۵۷

به منظور تعیین سهم نسبی متغیرهای جو سازمانی در تبیین استرس شغلی معلمان از رگرسیون گام به گام استفاده شد. درگام اول، متغیر صمیمیت و دوستی در سازمان، وارد معادله رگرسیون شد که  $۰/۴۶۲-$  استرس شغلی معلمان توسط این متغیر پیش‌بینی شد. درگام دوم، متغیرهای صمیمیت و دوستی و پاداش در سازمان به طور همزمان وارد معادله شدند. با ورود متغیر پاداش، سهم تبیینی متغیر صمیمیت و دوستی به  $۰/۴۲۶-$  کاهش یافت و سهم هر یک از متغیرهای صمیمیت و دوستی و پاداش به ترتیب  $۰/۴۲۶-$  و  $۰/۳۲۳-$  شد. درگام سوم، متغیرهای صمیمیت و دوستی، پاداش و ساختار سازمانی همزمان وارد معادله شدند. با ورود

متغیر ساختار سازمانی، سهم تبیینی متغیر صمیمیت و دوستی به ۰/۴۲۱- و سهم تبیینی متغیر پاداش به ۰/۲۷۰- کاهش یافت و سهم هرکدام از متغیرهای صمیمیت و دوستی، پاداش و ساختار سازمانی به ترتیب ۰/۴۲۱-، ۰/۲۷۰- و ۰/۲۳۳- شد. درگام چهارم، متغیرهای پیش‌بین صمیمیت و دوستی، پاداش، ساختار سازمانی و حمایت مدیران از معلمان همزمان وارد معادله رگرسیون شدند. با ورود متغیر حمایت، سهم تبیینی متغیر صمیمیت و دوستی ۰/۴۲۱- به ۰/۴۱۹-، سهم تبیینی متغیر پاداش از ۰/۲۷۰- به ۰/۲۶۴- و سهم متغیر ساختار سازمانی از ۰/۲۳۳- به ۰/۲۱۶- کاهش یافت و سهم هرکدام از متغیرهای پیش‌بین صمیمیت و دوستی، پاداش، ساختار سازمانی و حمایت در تبیین متغیر ملاک استرس شغلی به ترتیب ۰/۴۱۹-، ۰/۲۶۴-، ۰/۲۱۶- و ۰/۱۶۳- است. درگام پنجم، متغیرهای صمیمیت و دوستی، پاداش، ساختار سازمانی، حمایت و استاندارد سازمانی همزمان وارد معادله رگرسیون شدند که در این حالت، سهم تبیینی متغیر صمیمیت و دوستی به ۰/۴۰۶-، سهم تبیینی متغیر پاداش به ۰/۲۴۵- و سهم متغیر حمایت به ۰/۱۴۵- کاهش یافت و سهم تبیینی مؤلفه ساختار سازمانی به ۰/۲۲۷- افزایش پیدا کرد (جدول ۳ و ۴).

جدول ۳: تحلیل رگرسیون برای تعیین سهم متغیرهای جو سازمانی در پیش‌بینی استرس شغلی

معلمان				
متغیر	R چندگانه	R <sup>2</sup>	F	سطح معناداری
صمیمیت و دوستی در سازمان	۰/۴۶۲	۰/۲۱۴	۳۸/۳۰۷	۰/۰۰۰
پاداش در سازمان	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۳۲/۴۳۶	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی	۰/۶۰۷	۰/۳۶۸	۲۶/۹۶۵	۰/۰۰۰
حمایت مدیران از معلمان	۰/۶۲۸	۰/۳۹۴	۲۲/۴۴۰	۰/۰۰۰
استانداردهای سازمانی	۰/۶۴۲	۰/۴۱۲	۱۹/۲۳۴	۰/۰۰۰



جدول ۴: نتایج مربوط به رگرسیون گام به گام برای پیش بینی استرس شغلی معلمان

گام	متغیر	B	Beta	t	سطح معناداری
گام اول	دوستی و صمیمیت در سازمان	-۲/۳۸۶	-۰/۴۶۲	-۶/۱۸۲	۰/۰۰۰
	مقدار ثابت	۸۹/۶۴۱	-	۳۰ / ۷۰۲	۰/ ۰۰۰
گام دوم	دوستی و صمیمیت در سازمان	-۲/۲۰۱	-۰/۴۲۶	-۶/۰۶۳	۰/۰۰۰
	پاداش در سازمان	-۱/۷۵۰	-۰/۳۲۳	-۴/۵۹۴	۰/۰۰۰
	مقدار ثابت	۱۰۰/۸۸۰	-	۲۷/۵۱۱	۰/۰۰۰
	دوستی و صمیمیت در سازمان	-۲/۱۷۲	-۰/۴۲۱	-۶/۱۹۷	۰/۰۰۰
گام سوم	پاداش در سازمان	-۱/۴۶۵	-۰/۲۷۰	-۳/۸۸۴	۰/ ۰۰۰
	ساختار سازمانی	-۱/۰۶۳	-۰/۲۳۳	-۳/۳۵۶	۰/ ۰۰۰
	مقدار ثابت	۱۰۶/۴۵۰	-	۲۷/۲۳۰	۰/۰۰۱
	دوستی و صمیمیت در سازمان	-۲/۱۶۴	-۰/۴۱۹	-۶/۲۸۶	۰/۰۰۰
	پاداش در سازمان	-۱/۴۳۳	-۰/۲۶۴	-۳/۸۶۲	۰/۰۰۰
	ساختار سازمانی	-۰/۹۸۷	-۰/۲۱۶	-۳/۱۵۵	۰/۰۰۰
گام چهارم	حمایت مدیران از معلمان	-۰/۸۱۷	-۰/۱۶۳	-۲/۴۴۴	۰/۰۰۲
	مقدار ثابت	۱۱۱/۵۰۰	-	۲۵/۵۶۴	۰/۰۱۶
	دوستی و صمیمیت در سازمان	-۲/۰۹۹	-۰/۴۰۶	-۶/۱۳۹	۰/۰۰۰
	پاداش در سازمان	-۱/۳۲۶	-۰/۲۴۵	-۳/۵۸۳	۰/۰۰۰
	ساختار سازمانی	-۱/۰۴۰	-۰/۲۲۷	-۳/۳۵۲	۰/۰۰۰
	حمایت مدیران از معلمان	-۰/۷۲۸	-۰/۱۴۵	-۲/۱۸۷	۰/۰۰۱
گام پنجم	استاندارد سازمانی	۰/۷۶۱	۰/۱۳۹	۲/۰۶۸	۰/۰۳۰
	مقدار ثابت	۱۰۴/۳۶۳	-	۱۸/۸۹۸	۰/۰۴۱

### بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد؛ از بین متغیرهای مورد مطالعه، ساختار سازمانی، مسئولیت و پاسخگویی در سازمان، پاداش سازمانی، صمیمیت و دوستی در سازمان، حمایت مدیران از معلمان و هویت سازمانی رابطه معکوس و معناداری با استرس شغلی دارند.

یعنی هرچه میزان متغیرهای فوق بیشتر باشد، استرس شغلی معلمان کمتر خواهد بود. یافته‌های پژوهش به طور مستقیم با نتایج پژوهش رجب پور (۱۳۷۷) همسو است، او در پژوهش خود دریافت در مدارس دارای جوّ بازتر دبیران استرس شغلی کمتری دارند. در این راستا آرنیتز و آرنیتز (۲۰۱۱) نیز بر اساس یافته‌های خود پیشنهاد کردند بهبود محیط روان‌شناختی کار به کاهش استرس کارکنان و بهبود بهداشت روانی آن‌ها کمک می‌کند. کولی و همکاران (۲۰۱۲) بر اساس نتایج پژوهش خود گزارش کردند که نگرش معلمان نسبت به دانش‌آموزان بیشترین تأثیر را بر استرس شغلی آن‌ها دارد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که بین ساختار سازمانی و حمایت مدیران از معلمان با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد که هم راستا با یافته‌های پژوهش ویزنباخ (۲۰۰۴) است، او در پژوهش خود دریافت که بین شخصیت مدیران، تشکیلات و ساختار سازمانی با جوّ سازمانی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. ایرنی (۲۰۰۴) در پژوهشی دریافت که بین جوّ سازمانی و پیشرفت علمی دانش‌آموزان مدارس ابتدایی و متوسطه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های ایرنی (۲۰۰۴) به طور غیر مستقیم مؤید نتایج پژوهش حاضر است، زیرا همان‌طور که می‌دانیم کاهش استرس شغلی معلمان موجب افزایش کیفیت تدریس آن‌ها شده و در نتیجه موجب پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که هر چه میزان استرس شغلی معلمان پایین‌تر باشد، پاسخگویی و مسئولیت آن‌ها بالاتر می‌رود. در این راستا براون (۲۰۰۴) در مطالعه خود تأثیر استرس شغلی را بر نحوه تصمیم‌گیری و پاسخ‌گویی افراد بررسی کرد و دریافت که بین میزان مشارکت و پاسخگویی کارکنان با استرس شغلی آن‌ها رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد از بین متغیرهای جوّ سازمانی، فقط استانداردهای سازمانی با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. بنابراین، می‌توان گفت هر چه میزان استانداردها در سطح بالاتری باشد، استرس شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های رجب پور (۱۳۷۷)، لی تانگ (۲۰۰۰) و مندز (۲۰۰۶) همسو است.

در بین متغیرهای مورد مطالعه بین تعارض در سازمان و همچنین خطرپذیری مدیران با

استرس شغلی رابطه‌ی معناداری دیده نشد که برای بررسی جوانب مختلف این موضوع لازم است مطالعات بیشتری انجام شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد هرچه جوّ سازمانی بهتر باشد، استرس شغلی معلمان کمتر می‌شود. در این راستا رجب پور (۱۳۷۷)، قاسمی نژاد و سیادت (۱۳۸۳)، قاسمی نژاد و همکاران (۱۳۸۴)، سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) طی پژوهش‌های جداگانه دریافتند که بین جوّ سازمانی و استرس شغلی رابطه‌ی معکوس و معناداری وجود دارد. قدسی (۱۳۸۶) در پژوهش خود دریافت که به وسیله جوّ سازمانی مدرسه می‌توان میزان استرس شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد. پژوهش کیمیرا (۲۰۰۹) نیز نشان داد هرچه رضایت شغلی کارکنان بالاتر باشد، استرس شغلی آن‌ها کمتر خواهد بود و اینکه هرچه سطح فرسودگی شغلی آن‌ها پایین‌تر باشد، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. همچنین ژولیت و ویجیلا (۲۰۱۲) نیز به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین جوّ سازمانی و استرس شغلی وجود دارد.

پیشنهادات کاربردی برخاسته از این پژوهش عبارت است از اینکه: با عنایت به یافته‌های پژوهش و به منظور بهبود جوّ سازمانی مدارس لازم است هر چه بیشتر در راستای کاهش استرس شغلی معلمان گام برداشته شود؛ همچنین هر چه مسئولیت و پاسخگویی در سازمان بیشتر باشد میزان استرس شغلی معلمان کاهش می‌یابد، در این راستا باید موجباتی فراهم شود تا میزان مسئولیت و پاسخگویی در سازمان افزایش یابد؛ یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که با افزایش صمیمیت و دوستی در سازمان، از میزان استرس شغلی معلمان کاسته می‌شود؛ به همین دلیل به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خود در این زمینه تلاش کنند. حمایت هر چه بیشتر مدیران از معلمان موجب کاهش استرس شغلی معلمان می‌شود؛ در این راستا به مدیران مدارس توصیه می‌شود با حمایت هر چه بیشتر خود از معلمان موجبات کاهش استرس شغلی آن‌ها را فراهم آورند؛ یافته‌ها نشان داد هر چه جوّ سازمانی مدارس مناسب‌تر باشد، استرس شغلی معلمان کاهش می‌یابد لذا تدارک برنامه‌هایی برای کاهش استرس شغلی معلمان از جمله کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت در این راستا می‌تواند مفید باشد. بنابراین، لازم است هر چه بیشتر رابطه‌ی بین دو متغیر فوق برای مدیران تبیین شود تا آن‌ها نیز نسبت به ایجاد جوّ مطلوب سازمانی گام بردارند و در این راستا تلاش کنند؛ با توجه به اهمیت موضوع استرس شغلی لازم است نسبت به ارزیابی

بیشتر متغیر مذکور در بین معلمان مدارس مختلف اقدام و دست اندرکاران مدارس در راستای بهبود سطح استرس شغلی تلاش کنند و با عنایت به انتقال استرس معلمان به دانش‌آموزان باید در سال‌های اولیه استخدام معلمان نسبت به سنجش و بهبود استرس شغلی آن‌ها اقدام کرد تا مدرسه مروج استرس در بین آن‌ها نشود.

## منابع

- پیشوا، سروش (۱۳۷۸). بررسی رابطه جوّ سازمانی و میزان تعهد دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- طالب پور، مهدی (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن‌ها با جوّ سازمانی، پایان‌نامه دکترای، دانشگاه تهران.
- دسلر، گری (۱۳۷۳). مبانی مدیریت، ترجمه داوود مدنی، تهران: قومس.
- راس، راندل و آلتمایر، الیزابت (۱۳۷۷). استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه پور، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- رجب پور، محمدرضا (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین جوّ سازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستان‌های شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- سیدعباس زاده، میرمحمد و قلاوندی، حسن (۱۳۸۴). بررسی نگرش دبیران به جوّ سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان‌های دخترانه، اندیشه‌های نوین تربیتی، تابستان و پاییز، ۱ (۲-۳).
- شیرازی، علی (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی، تهران، جهاد دانشگاهی.
- قاسمی نژاد، افسر، سیادت، سیدعلی و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۴). تعیین رابطه جوّ سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهرکرد، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۲ (۱).
- قاسمی نژاد، افسر و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۳). رابطه جوّ سازمانی و استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه، مجله دانشور رفتار، سال یازدهم، شماره ۸، صص ۶۴-۵۵.
- قدسی، احقر (۱۳۸۶). بررسی نقش جوّ سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه شهر تهران، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، پاییز ۱۳۸۶؛ ۶ (۲۳): ۲۵-۴۰.
- فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۸۱). مدیریت پویای سازمان، تبریز، فروزش، چاپ اول.
- عباس زاده، میرمحمد (۱۳۷۶). تنوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، تهران: دانشگاه ارومیه.

- عطار، حمید (۱۳۷۴). بررسی رابطه استرس با خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان یک مجتمع صنعتی، تهران: انیستیتو روان‌پزشکی ایران.
- لاننبرگ، فرد و اورنستین، آلان (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی، مفاهیم و عمل، ترجمه محمد علی فرنیاء. تبریز: مترجم.
- لو، پ، لو، ه (۱۳۷۵). استرس دائمی، ترجمه عباس قریب، تهران: درخشش. چاپ اول.
- مورهد، گریفین (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمارزاده، تهران: مروارید، چاپ اول.
- میرکمالی، محمد (۱۳۷۸). روابط انسانی در آموزشگاه، تهران: یسپرون.
- نجفی، حسین (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- هاشمی طاری، سپیده (۱۳۷۹). بررسی ارتباط اثربخش و جو سازمانی در دبیرستانهای دخترانه دولتی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- وفایی، ماریا آگیلار (۱۳۷۹). استرس شغل معلمی: شیوع، منابع و پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه، پژوهش‌های روان‌شناختی، زمستان، ۶(۱-۲).
- Al – Gasim, S. S. (1991). The relationship between principal leader behavior and middle school climate in Hail District, Saudi Arabia; From the World Wide (Web: <http://www.proquest.com>) file: digital Dissertation Abstracts international item.
- Arnetz, Bengt B; Arnetz, Judith E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: Mediating effects of organizational efficiency, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*; Volume: 53; Issue: 1; pp 34-42; available at: (<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-146072>).
- Bailey, S. S. (1988). The relationship between leadership styles of high school principals and school climate: from the World Wide Web: (<http://www.proquest.com>) files: digital Dissertation Abstracts international item.
- Brown, Lind. L. (2004). The Effects of organizational climate on in – basket decisions using an interactive framework, From the World Wide Web: (<http://www.proquest.com>) file: Digital Dissertations Abstract.
- Chan, D. w. (1998). Stress coping strategies and psychological distress among secondary school teacher in Hong Kong, *American Education Research Journal*, 35(1): 145-162.
- Collie, Rebecca J.; Shapka, Jennifer D & Perry, Nancy E (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy; *Journal of Educational Psychology*, Vol 104(4), Nov 2012, 1189-1204; (<http://psycnet.apa.org/psycinfo/2012-18639-001>).

- Halpin, R; Croft (1995). Stress and job satisfaction: A study of english primary school teacher, *Educational Psychology*, Vol. 15(4), pp. 473-489.
- Harrington, H. James & Voehl, Frank. (2012). *The organizational master plan handbook*, Taylor & Francis group, CRC Press.
- Hoy, W & Miskel, G. (2001). *Educational administration, theory, research and practice, 5th edition*, New York: Mc Graw - Hill Inc.
- Irney, Patti, A (2004). Academic emphasis: Teacher perceptions of its relationship to organizational factors, From the World Wide Web:(<http://www.pro Quest>)file: Digital Dissertations Abstracts.
- James, L & Jones, A (1974). Organizational climate: A review of theory and research, *Psychology Bulletin*, 81, 1096-1112.
- Juliet, Gladies J & Vijila, Kennedy.(2012). Impact of organizational climate on job stress for women employees in information technology sector in India; *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*; Volume: 2, Issue: 6, pp; 66-76.
- Lowenstein, I (1991). Teacher stress leading to burnout: Its prevention and cure, *Education today*, 41(2), pp12-16.
- Kimura, T .(2009). Remove from marked records: The relationship between job stress and organizational climate of white-color employees in the manufacturing industry; *Journal of Science of Labor* 2009 Vol. 85 No. 2, pp 59-72; available at. <http://www.cabdirect.org/abstracts/20093151509.html;jsessionid=B746A0C73C2D33FAA34733629F29E675?freeview=true&gitCommit=4.13.8-6-g6e31ff9>
- Masih, Charan; Taylor, Wesley. (2003). Leadership style, school climate and the institutional commitment of teachers: from the World Wide Web: (<http://www.aiias.edu/academics/sgs/info/v2nl/John-institutional-commitment.html>).
- Mendez, J. (2006). Organizational climate and organizational learning in schools, From the World Wide Web (<http://www.pro Quest>)file: Digital Dissertations Abstracts.
- Li, Tong, Wei. (2004). Organizational climate and effectiveness in junior middle schools in P. R. from the World Wide Web:(<http://www.pro Quest>)file: Digital Dissertations Abstracts.
- Simmons, C. (2008). *Organizational culture, work place and turnover*. A dissertation submitted to the University of Louisville.
- Spaulding, Dean T & Falco, John. (2013). *Action research for school leaders*, Pearson, Courier Companies, Inc.
- Stephens, Linda, Lefevre. (2004). Policy and organizational climate factors and their relationship to Job satisfaction of adjunct, part time faculty in north central Florida Public community colleges; The World Wide Web: (<http://www.pro Quest>) file: digital dissertation abstracts.
- Uline, C; Moran, M. (2008). The walls speak: the interplay of quality facilities, school climate, and student achievement, *Journal of Educational Administration*, Vol. 46, No. 1, and pp. 55-73.
- Weisenbach, Janice, L. (2004). An investigation of the relationship between principal's personality and a schools organizational climate in Lutheran

elementary schools in Michigan. From the World Wide Web: (<http://www.proQuest>)file: digital dissertations abstracts.