

دانشور

رنگار

رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه

نویسندگان: افسر قاسمی نژاد* و دکتر سید علی سیادت**

* کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

** استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی دبیران و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه بود. اهداف ویژه عبارتند از: (۱) تعیین رابطه جوسازمانی با استرس شغلی دبیران، (۲) تعیین رابطه جوسازمانی با شاخص‌های استرس شغلی دبیران، (۳) تعیین رابطه جوسازمانی، و استرس شغلی با ویژگی‌های دموگرافیک دبیران.

روش مطالعه، توصیفی از نوع همبستگی بود. برای ارزیابی متغیرها از پرسشنامه جوسازمانی لیتوین و استرینجر، و پرسشنامه استرس شغلی کریاکو و ساتکلیف استفاده شد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم جامعه استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و تعیین نوع رابطه بین متغیرهای مورد پژوهش، این آزمون‌ها به کار برده شد: ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرهای جوسازمانی و استرس شغلی، آزمون t برای مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل (زن و مرد)، و تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) برای مقایسه سایر گروه‌ها.

نتایج پژوهش نشان داد که:

۱. بین جوسازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. در تعیین رابطه بین جوسازمانی با شاخص‌های استرس شغلی، بیش‌ترین رابطه به شاخص مسائل مربوط به دانش‌آموزان تعلق دارد.
۳. رابطه بین شاخص‌های جوسازمانی و استرس شغلی معنادار است.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی، جومدارس، دانش‌آموزان، استرس شغلی، دبیران

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال یازدهم - دوره جدید

شماره ۸

دی ۱۳۸۳

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش، سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهد. با توجه به اهمیت و نقش تعلیم و تربیت، بخصوص در ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، ضروری است در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش، فعالیت‌های اساسی صورت گیرد تا از به هدر رفتن

سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود. اگر مراکز آموزشی، به‌ویژه مدارس از جوسازمانی مناسبی برخوردار باشند و دبیران در فضایی آرام و عاری از فشار روانی و استرس به امر خطیر تعلیم و تربیت فرزندان این مرز و بوم پردازند، می‌توان به کارایی و اثربخشی سازمانی نیز دست یافت. اثربخشی هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش‌های سازمانی در راستای رسیدن به آن انجام می‌گیرد. برای داشتن مدارس

مطالعات هالپین و کرافت (Halpin & Croft)

مطالعه جوسازمانی با مطالعات هالپین و کرافت شروع شد. آنان با تحقیق روی هفتاد و یک مدرسه ابتدایی در امریکا، توانستند شش نوع جوسازمانی را شناسایی کرده، آن‌ها را روی یک پیوستار به شکل زیر نشان دهند:

جو باز جو خودگردان جو کنترل شده جو آشنا جو پدرا نه جو بسته

هالپین و کرافت، باز بودن جو را بهترین معیار برای اثربخشی یک سازمان آموزشی پیشنهاد می‌کنند. شش نوع جوسازمانی هالپین و کرافت دارای مشخصات زیرند: جو باز: در چنین جوی، معلمان از روحیه بالایی برخوردارند و به خوبی با هم کار می‌کنند. خط‌مشی‌های مدیریت، انجام وظایف و امور را تسهیل می‌کند و افراد مزاحمتی برای هم ایجاد نمی‌کنند. معلمان از روابط دوستانه‌ای که با هم دارند، لذت می‌برند. معلمان کاملاً برانگیخته می‌شوند و رضایت‌شغلی آن‌ها روی هم رفته بالا است؛ ضمن آن‌که مدیر سخت کار می‌کند و در رابطه با دیگران از ملاحظات انسانی بالایی برخوردار است. روش مدیریتی او انعطاف‌پذیر است، بر تولید و کار زیاد تأکید نمی‌کند و معلمان را تحت کنترل شدید قرار نمی‌دهد.

جو خودگردان: در این جو، معلمان از آزادی نسبتاً کاملی برخوردارند، سرگرم کار خود هستند و به آسانی و به سرعت به اهداف خود دست می‌یابند. آن‌ها مجبور نیستند مرتباً برای ابزار یا وسیله‌ای که نیاز دارند به مدیر مراجعه کنند. روحیه معلمان در سطح بالایی قرار دارد، البته به اندازه روحیه خیلی بالای جو باز نیست. در عین حال، مقدار کمی فشار گروهی در بین معلمان وجود دارد. مدیر تا حدی از معلمان کناره می‌گیرد و مدرسه را شبیه یک شرکت تجاری و با روشی غیرشخصی اداره می‌کند. مدیر معمولاً انعطاف‌پذیر است، ولی دامنه رفتارشان نسبت به مدیر جو باز محدودتر است.

جو کنترل شده: در این جو، معلمان سخت کار می‌کنند و برای روابط دوستانه وقت کم‌تری دارند. در

اثربخش، فضایی مناسب لازم است. جوسالم و فضای مناسب می‌تواند استرس شغلی را کاهش دهد.

در این تحقیق، جوسازمانی با پرسشنامه لیتوین و استرینجر (Litwin & Stringer) ارزیابی شده که در آن، شاخص‌هایی چون ساختار سازمان، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری یا ریسک‌کردن، صمیمیت و مهربانی، حمایت و پشتیبانی، معیار و ضوابط، برخورد و تضاد، هویت و شناسایی، و استرس شغلی دبیران با پرسشنامه شغلی کریاکو و ساتکلیف مورد ارزیابی قرار گرفته، که در آن عواملی چون: حجم کار، فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، روابط بین همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و درآمد بررسی شده‌اند.

با توجه به عنوان تحقیق، هدف کلی پژوهش حاضر تعیین رابطه جوسازمانی مدارس با استرس شغلی دبیران است که در این راستا، هدف‌های ویژه زیر نیز مورد بررسی قرار گرفته است:

- تعیین رابطه جوسازمانی با استرس شغلی دبیران،
- تعیین رابطه جوسازمانی با شاخص‌های استرس شغلی (حجم کار، فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، روابط بین افراد، مسائل مربوط به دانش‌آموزان، و حقوق و مزایا)،
- تعیین رابطه شاخص‌های جوسازمانی از نظر لیتوین و استرینجر (ساختار، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت و مهربانی، معیار و ضوابط، حمایت و پشتیبانی، اختلاف نظر و تعارض، هویت و شناسایی) با استرس شغلی دبیران،
- تعیین رابطه جوسازمانی و استرس شغلی با خصوصیات شخصی (دموگرافیک) دبیران.

ادبیات پژوهش

جو سازمانی (organizational climate)

در طول چند دهه اخیر، تعاریف زیادی از جوسازمانی شده که هر کدام بر یکی از ویژگی‌های جو تأکید می‌کند. در این‌جا علاوه بر رعایت تقدم و تأخر تعاریف، برخی از آن‌ها که از اهمیت بیش‌تری برخوردارند مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بر انجام کارها تأکید می‌کند و برای انجام کارها، دستورات، قواعد و مقرراتی را صادر و وضع می‌کند. معمولاً بین آنچه مدیر می‌گوید و آنچه عمل می‌کند تفاوت وجود دارد. به‌علاوه، نظارت و کنترل بسیار شدید است و افراد حق اظهار نظر ندارند.

هالپین و کرافت معتقدند در جوهای باز، مدیران از معلمان و دانش‌آموزان حمایت می‌کنند و معلمان را تا حد زیادی آزاد می‌گذارند و در مجموع، تسهیل‌کننده، حامی و آزادی‌خواه هستند [۱].

کلیه مطالعات فوق براساس یک پرسشنامه ۱۰۰۰ سؤالی بود که از طریق تحلیل عاملی به مجموعه‌ای ۶۴ سؤالی تبدیل گردید. هالپین و کرافت این ابزار را «پرسشنامه توصیف جوسازمانی» (OCDQ) (Organization Climat Description Questionnaire) نام نهاندند. تجدیدنظرهای بعدی (OCDQ) در دانشگاه راتجز به طراحی (OCDQ_ML) برای مدارس راهنمایی و (OCDQ_RS) برای مدارس متوسطه منجر گردید [۲].

مطالعات لیتوین و استرینجر

لیتوین و استرینجر در پژوهش دیگری نشان دادند که شیوه رهبری از عامل‌هایی است که در جوسازمانی تأثیر می‌گذارد. آنان مؤسسات آموزشی متفاوتی را بررسی کردند که رهبران هر کدام از آنها به شیوه متفاوتی آموزش دیده بودند. به‌طور مثال، در مؤسسه «الف» رهبر سختگیرتر بود و بر حفظ نظم تأکید داشت و از عملکرد ضعیف انتقاد می‌کرده؛ اما رهبر مؤسسه «ب» بر ایجاد جو غیررسمی و دادن پاداش و جایزه تأکید می‌ورزید. بعد از توزیع پرسشنامه و گردآوری آنها، لیتوین و استرینجر به این نتیجه رسیدند که کارمندان هر مؤسسه به روشنی با اثرهای متفاوت ناشی از فضای سازمانی موجود کنار آمده‌اند. افراد مؤسسه «الف» احساس می‌کردند سازمانشان «غیرحامی» و بسیار ساختاری است؛ اما افراد مؤسسه «ب» احساس می‌کردند سازمانشان دارای ساختار محدود است و نوآندیشی و نوآوری را تشویق می‌کند. بدین ترتیب، یک رهبر می‌تواند بر جوسازمانی مؤسسه خود تأثیر عمیقی داشته باشد [۳].

این جو، بیش‌تر بر انجام وظیفه تأکید می‌شود، کاغذ بازی زیاد رایج است و ایجاد مزاحمت می‌کند. در جو کنترل شده، رضایت شغلی از انجام وظیفه به‌دست می‌آید. مدیر ضمن کناره‌گیری از معلمان، دستورات خود را کتبی صادر می‌کند. او بیش‌تر دستور می‌دهد و به عواطف و احساسات انسانی افراد توجه نمی‌کند. هیچ چیز به اندازه انجام دادن کار برای او مهم نیست و به همین دلیل به ارضای نیازهای اجتماعی معلمان بی‌توجه است. در این جو، مدیر اختیارات کمی برای تصمیم‌گیری به معلمان تفویض می‌کند.

جو آشنا: در این جو، مدیر اعتقاد دارد که همه، اعضای یک خانواده هستند و از انجام کارهایی که به احساسات افراد آسیب می‌رساند، اجتناب می‌ورزد. او برای چگونگی انجام کار پیشنهادهایی ارائه و بر تولید و کار زیاد تأکید نمی‌کند. در این جو، معلمان به راهنمایی یکدیگر پرداخته، دوستان شخصی خود را مورد تأیید قرار می‌دهند. همچنین رضایت شغلی در حد اعتدال وجود دارد و این رضایت از ارضای نیازهای اجتماعی ریشه می‌گیرد.

جو پدرانه: در این جو، معلمان با یکدیگر خوب کار نمی‌کنند و همین امر باعث بروز ناهماهنگی در بین آنها می‌شود. روابط موجود دوستانه نیست و روحیه معلمان به‌طور محسوس پایین است و از نظر تأمین نیازهای اجتماعی ناراضی هستند. مدیر رفتار معلمان را کنترل کرده، به‌طور ناگهانی و بدون اجازه وارد کار آنها می‌شود. او عقیده دارد «پدر از همه بهتر می‌داند» و بنابراین سعی می‌کند به دیگران دستور دهد و دیگران به دستورات او عمل کنند. او بیش‌تر به ارضای نیازهای خود می‌پردازد و توجه خاصی به نیازها و انگیزه‌های معلمان ندارد.

جو بسته: در این جو، معلمان خود را در امور مدرسه درگیر نمی‌کنند. رضایت شغلی در سطح پایین است و معلمان سعی می‌کنند رضایت را از طریق روابط دوستانه و با یکدیگر به‌دست آورند. بجز آنها که سشن بالا است و توان تغییر شغل ندارند، غالب معلمان تمایل دارند که شغل خود را ترک کنند. مدیر

تا رویه‌های کاری موجود، وضعیت فیزیکی، چگونگی ارتباط و اعمال قدرت در سیستم را به افراد جذب شده در سازمان منعکس کند [۸].

پیترسون (Peterson, A.M.) در مورد جوسازمانی چنین می‌گوید: جوسازمانی به‌عنوان الگوهای معمولی یک مؤسسه و ادراکات و نگرش‌های کارکنان تعریف می‌شود. پیترسون تأکید می‌کند که جوسازمان، یک حس مشترک از چگونگی درک اعضا، نقش آن‌ها در مؤسسه و چگونگی احساس اعضا در مورد سازمان است [۹].

جو سازمانی مدرسه (جو مدرسه)

ناظم و طوسی به نقل از هالپین و کرافت، جومدرسه را ترکیبی از رفتارهای معلمان در نظر گرفته‌اند که این ترکیب جوسازمانی را به وجود می‌آورند [۱۰].

سوییینی (Sweeney, J.) جومدرسه را اصطلاحی می‌داند که به منظور توصیف احساس افراد درباره مدرسه‌شان به کار می‌رود و معتقد است در این زمینه باید ده عامل را مد نظر قرار داد: (۱) محیط حمایتی (انگیزشی، ۲) دانش آموز محوری، (۳) انتظارات مثبت، (۴) بازخوردها، (۵) پاداش‌ها، (۶) احساس خانوادگی، (۷) نزدیکی نسبت به اولیاء و جامعه، (۸) ارتباطات، (۹) پیشرفت، (۱۰) اعتماد. او تأکید می‌کند که برای بهبود جومدرسه این گام‌های بنیادی باید برداشته شود: (۱) آگاهی دادن و درگیر کردن، (۲) ارزیابی جوسازمانی، (۳) تعیین اهداف بهبود جو، (۴) طراحی برنامه، (۵) اجرا، نظارت و ارزیابی برنامه [۱۱].

سیسترانک جومدرسه را احساسی می‌داند که فرد از طریق تجارب درون سیستم مدرسه کسب می‌کند [۱۲]. با توجه به تعاریف فوق شاید بتوان گفت که جوسازمانی ویژگی‌های درون یک سازمان است که آن را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند و بر روی افراد سازمان اثر می‌گذارد و به‌وسیله ادراکات کارکنان و توصیفی که آنان از ویژگی‌های درونی سازمان می‌کنند، اندازه‌گیری می‌شود.

سیسترانک (Sistrunk, W.E.) برای بررسی همبستگی بین ادراکات معلمان، از رفتارهای سرپرستی مدیران و ادراکاتشان از جومدرسه، از پرسشنامه توصیف رفتار رهبری و پرسشنامه جومدرسه استفاده کرد. به‌طور کلی نتایج نشان داد که جنبه‌های مدیریتی جومدرسه با اعمال سرپرستی دستوری در حوزه‌های برنامه‌ریزی درسی، رشد کارکنان، سازماندهی آموزشی و ارزیابی برنامه، همبستگی منفی دارند و به‌علاوه چهار حوزه سرپرستی غیردستوری دارای همبستگی مثبت بودند [۴].

فوره‌ند و گیلمر (Forehand, G. & Gilmer) جو را مجموعه‌ای از صفات یا ویژگی‌های توصیف‌کننده سازمان می‌دانند که آن صفات یا ویژگی‌ها به شرح ذیل هستند:

الف) سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کنند،
ب) نسبتاً در طول زمان بر سازمان تحمیل شده‌اند،
ج) بر رفتار افراد در سازمان نفوذ دارند.
آن‌ها سازمان را براساس متغیرهایی چون اندازه، بافت سازمانی، پیچیدگی سیستم، شیوه‌های رهبری و جهت اهداف، مورد بررسی و مطالعه قرار دادند [۵].

تاجیوری و لیتوین (Tagiuri, R., & Litwin, G.H.) جوسازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «جوسازمانی، کیفیت نسبتاً فراگیر محیط داخلی یک سازمان است که: الف) توسط اعضای سازمان درک شده است، ب) بر رفتارشان تأثیر دارد، ج) می‌تواند برحسب مجموعه‌خاص، صفات و ویژگی‌های سازمان توصیف‌شود» [۶].

جیمز و جونز (James, L.R., & Jones, A.P.) جوسازمانی را مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های سازمانی می‌دانند که افراد آنرا درک کرده و می‌توانند بر حسب اعمال، فرایندها و ارتباط اعضای واحد با محیط، توصیف گردند [۷].

فرنج، کتز و روزنزیویچ (French, W.L., Kats, F.E., and Rosenzweig, J. E.) معتقدند که جوسازمانی عبارت است از یک پایگاه قوی از ادراکات درک شده توسط کارکنان درباره ویژگی‌ها و کیفیت سازمانی. به‌علاوه آن‌ها شرح می‌دهند که جوسازمانی ممکن است از طریق برخورد سازمان با کارکنان و محیط ترغیب شود

جوسازمانی و فرهنگ‌سازمانی

مفهوم جوسازمانی که در اواخر دهه شصت متداول و رایج شد، مقدم بر فرهنگ سازمانی است که در اواخر دهه ۸۰ رشد و تکامل یافت. توماس (Thomas, S) معتقد است جوسازمانی به صورت ادراکات مشترک از کیفیت ماهیت پدیده در یک جا تعریف می‌گردد و به عبارتی نمود یک جنبه از مظاهر فرهنگ است [۱۳].

ریچارد و اشنايدر (Reichard, A.E., & Schneider, B) در تعریف جو بیان می‌دارند: «جوسازمانی به دیدگاه‌های سازمانی، و اقدامات و روش‌ها چه رسمی و چه غیررسمی اطلاق می‌شود» (ص ۲۲) [۱۴].

فرهنگ‌سازمانی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اعتقادات، آداب و رسوم و عاداتی که به طور ضمنی و غیرمدون رفتار مشترک فردی، گروهی و سازمانی را پی‌ریزی می‌کنند، اطلاق می‌شود [۱۵].

فرهنگ سازمانی عبارت از هنجارها، ارزش‌ها، و فرض‌های ضمنی است که اعضای سازمان در آن سهیم هستند. فرهنگ سازمانی خود زاینده زندگی سازمان‌های انسانی است که در داخل آن، زندگی جمعی آدمیان علاوه بر دادن هویت مشخص به سازمان، موجب یکپارچگی کارکنان نیز می‌شود و به تدریج دارای هنجارها و ارزش‌ها و فرصت‌های گوناگون و معینی می‌شوند که اگر چه محصول زندگی سازمانی خود آنان است، ولی رفتارشان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین ترتیب، هر عضوی از سازمان ناچار از رعایت آن است [۱۶].

به طور کلی، فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی و وظایف مدیریتی و چگونگی هدایت و پرورش کارکنان تأثیر می‌گذارد و اهمیتی که مدیر برای کارکنان خود قائل است تابعی از اعتقادات اساسی او محسوب می‌شود.

شاین (Schein, E. H) در تعریف فرهنگ می‌گوید: گرچه جو و فرهنگ مفاهیم مشابهی هستند، ولی فرهنگ سازمانی به مفروضات نا خودآگاه و عمیقی مربوط می‌شود که منجر به هدایت و راهنمایی اعضای سازمان می‌گردد [۱۷] و آونز (Owens, R.G) معتقد است که فرهنگ سازمانی به هنجارهای رفتاری، مفروضات و اعتقادات یک سازمان اشاره دارد [۱۸].

با توجه به موارد فوق و تعریف‌هایی که از جوسازمانی شد مشخص می‌شود که فرهنگ سازمانی با طبیعت، اعتقادات و انتظارات زندگی سازمانی ارتباط دارد، در حالی که جو شاخصی است که تعیین می‌کند آیا این باورها و انتظارات تحقق پیدا کرده‌اند یا خیر. در واقع، فرهنگ به پدیده‌هایی اشاره دارد که ثابت‌تر و پایدارتر از جوسازمانی است و تعریف و ارزشیابی از آن نیز مشکل‌تر از جو است.

از سال ۱۹۶۲ تا کنون مطالعات و تحقیقات زیادی در مورد جو در سازمان‌های مختلف صورت گرفته است و همچنان ادامه دارند. تحقیقات در مورد جو با مطالعات هالپین و کرافت شروع شد و سپس توسط پژوهشگران دیگر ادامه یافته‌است. در این جا برخی از پژوهش‌های مهم گذشته در این خصوص مورد بررسی قرار می‌گیرد.

استرس شغلی (Job stress)

واژه استرس به معنای نیرو، فشار و اجبار، واژه‌ای انگلیسی است و در زبان‌های مختلف با همین لفظ به کار برده می‌شود. در زبان فارسی واژه «فشار روانی» را به عنوان برابر نهاده استرس به کار برده‌اند که با مفهوم دقیق استرس سازگار نیست [۱۹].

مطالعه استرس شغلی با «هانس سلیه» (Hans Selye) که از وی به عنوان پدر استرس نام برده می‌شود در سال ۱۹۶۵ شروع شد. وی استرس را به عنوان پدیده تازه‌ای در نوع خود، به طور کامل شرح داد. هولمز با همکاری راهه (Holmes & Rahe) در مورد آثار حوادث فشارزای زندگی مطالعات وسیعی انجام داد. این وقایع، «جدول رده‌بندی انطباق و سازگاری اجتماعی هولمز و راهه» نامیده می‌شوند [۱۹].

کریا کو و ساتکلیف (Kyriacou, C & Sutcliff) عوامل مؤثر بر استرس شغلی را شامل این موارد می‌دانند: (۱) حجم کار، (۲) فقدان رشد حرفه‌ای، (۳) عدم منزلت اجتماعی، (۴) روابط موجود میان کارکنان، (۵) عوامل مربوط به تعداد و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، (۶) عوامل مربوط به حقوق و مزایا [۲۰].

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، توصیفی-همبستگی است. نادری و نراقی معتقدند که «در مطالعات توصیفی، برخلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است، هدف توصیف مدون و منظم موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی است [۲۴]. مطالعه توصیفی برای تعیین و توصیف ویژگی‌های متغیرهای یک موقعیت صورت می‌گیرد. هدف هر مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه‌هایی از پدیده مورد نظر پژوهشگر و با دیدگاهی فردی، سازمانی صنعتی و نظایر آن [۲۵].»

جامعه آماری تحقیق حاضر را دبیران دبیرستان‌های شهرستان شهرکرد که در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ مشغول انجام وظیفه بودند تشکیل می‌دهد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم نمونه استفاده شده است.

ابزارهای اندازه‌گیری

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه بوده است. برای اندازه‌گیری جوسازمانی از پرسشنامه لیتوین و استرینجر، و برای مطالعه و ارزیابی میزان استرس شغلی تجربه شده دبیران مدارس از پرسشنامه استرس شغلی کریاکو و ساتکلیف استفاده شده است.

روایی و اعتبار

جهت اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه‌ها، ضمن استفاده از پرسشنامه‌های معتبر، از نظر اساتید محترم نیز استفاده شد.

برای برآورد اعتبار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این منظور، یک نمونه ۳۰ نفری از جامعه مورد مطالعه به‌طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های مذکور بین آنان توزیع گردید.

پس از انجام محاسبات، ضریب آلفای پرسشنامه جوسازمانی ۰/۹۱، و ضریب آلفای پرسشنامه استرس

ایوانکوویچ و ماتسون (Ivancevich & Matteson) معتقدند که برخلاف تصور عموم که همواره فشار عصبی را با مفهوم منفی در نظر می‌گرفتند، فشار عصبی همیشه بد نیست؛ البته بجز شکلی از فشار عصبی که بار منفی دارد و «استرس منفی» (Distress) نامیده می‌شود و به هنگام ناراحتی، مثلاً مرگ یک عزیز یا توییح شدن از طرف مافوق در ما ایجاد می‌شود. اما فشار عصبی حالت مثبت و خوشایندی نیز دارد که به وسیله چیزهای خوب ایجاد می‌شود و «استرس مفید» (Eustress) نام گرفته است، مثلاً زمانی که دانشجویی در لیست تشویقی‌ها رییس دانشگاه قرار می‌گیرد یا به کارمندی شغل بالاتری پیشنهاد می‌شود، فرد دچار فشار عصبی می‌شود که به هیچ وجه منفی نیست [۲۱].»

لونستین (Lowenstein, I. F) طی پژوهشی به علل و علائم و نحوه پیش‌گیری از استرس و فرسودگی شغلی معلمان پرداخت و اظهار کرد که استرس و فرسودگی شغلی منجر به خستگی و فرسودگی جسمانی و آمادگی آسیب‌پذیری نسبت به بیماری‌ها می‌گردد [۲۲].»

وودز (Woods, P) معتقد است استرس ممکن است مشکلاتی به شرح زیر در افراد به‌وجود آورد:

- ضعف سلامت روحی: اندوه روانی، افسردگی، اضطراب.
- ضعف سلامت جسمی: بیماری، بیخوابی، سردرد و علائم بیماری‌های جسمی.
- کاهش سطح عملکرد: نارضایتی شغلی، غیبت، کاهش بهره‌وری، و به‌طور کلی کاهش کیفیت کار [۲۳].»

جوسازمانی در رابطه با استرس شغلی چه نقشی ایفا می‌کند؟ آیا باعث استرس بیش‌تر می‌شود؟ آیا می‌تواند به کاهش استرس کمک کند یا اصولاً نقشی در کاهش و افزایش استرس ندارد؟ محقق رابطه متغیرهای مذکور در دوره متوسطه را مورد بررسی قرار داده و با روشن شدن رابطه بین آن‌ها، رهنمودهایی جهت بهبود جو مراکز آموزشی و کاهش استرس شغلی معلمان به مسئولان و کارشناسان محترم آموزش و پرورش ارائه کرده است.

ب) برای تعیین رابطه بین جوسازمانی و استرس شغلی دبیران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی جوسازمانی ادراک شده و استرس شغلی دبیران $0/426$ - است. باید توجه داشت که جهت این رابطه منفی است؛ یعنی جوسازمانی با استرس شغلی در جهت مخالف یکدیگر حرکت می‌کنند؛ یعنی هرچه جو مطلوب‌تر باشد، سطح استرس شغلی تجربه شده کاهش می‌یابد و بالعکس (جدول ۲).

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون مربوط به جو سازمانی و استرس شغلی

متغیر	جو سازمانی	استرس شغلی
جوسازمانی	۱	$-0/426^{**}$ ($0/031$)

کاهش سطح استرس دبیران می‌تواند آثار منفی ناشی از آن را کاهش دهد. همان‌گونه که گراهام (Graham, P.B) در مطالعه خود دریافت، در اثر کاهش سطح استرس، میزان غیبت و ترک کار کاهش می‌یابد و در نتیجه شغل برای کارکنان جذاب‌تر می‌شود [۲۷].

ج)

— ضریب همبستگی بین جوسازمانی با «حجم کار» $0/16$ - بود که در سطح $0/05$ معنادار نبود.

— ضریب همبستگی رابطه جوسازمانی با شاخص «فقدان رشد حرفه‌ای» برابر $0/316$ - معنادار بود.

— ضریب همبستگی جوسازمانی با «فقدان منزلت اجتماعی» $0/257$ - بود که در سطح $0/014$ معنادار بود.

— ضریب همبستگی جوسازمانی با شاخص «روابط بین افراد» $0/014$ - بود که در سطح $0/05$ معنادار نبود.

— ضریب همبستگی جوسازمانی با شاخص «مسائل مربوط به دانش‌آموزان» $0/463$ - بوده که در سطح $0/001$ معنادار بود.

— ضریب همبستگی جوسازمانی با «حقوق و مزایا» $0/426$ - بود که در سطح $0/0001$ معنادار بود.

شغلی $0/87$ به دست آمد. ضریب آلفای پرسشنامه‌های مورد استفاده را ایتان (Eaton, D. G) به ترتیب $0/97$ و $0/97$ اعلام کرده است [۲۶].

شیوه تحلیل داده‌ها

برای بررسی و تعیین روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای بررسی تفاوت‌های بین میانگین‌های دو گروه نمونه (زن و مرد) از آزمون t، همچنین از تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) جهت بررسی سابقه کار و میزان تحصیلات افراد، استفاده شد.

نتایج تحقیق

الف) از اطلاعاتی که در مورد جامعه مورد مطالعه به دست آمد مشخص شد که $47/3$ درصد دبیران شاغل در مدارس متوسطه شهرستان شهرکرد را دبیران زن و $52/7$ درصد را دبیران مرد تشکیل می‌دهد. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که $15/09$ درصد از دبیران زن دارای مدرک فوق‌دیپلم $84/90$ درصد دارای مدرک لیسانس و $0/01$ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس هستند. $1/80$ درصد از دبیران مرد دارای مدرک فوق‌دیپلم، $92/85$ درصد دارای مدرک لیسانس و $5/35$ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس بودند.

جدول ۱: توزیع نمونه آماری بر حسب میزان تحصیلات

	فوق‌دیپلم	لیسانس	فوق‌لیسانس	کل
زن	۸	۴۵	۱	۵۳
درصد	$15/09$	$84/90$	$0/01$	۱۰۰
مرد	۱	۵۲	۳	۵۶
درصد	$1/8$	$92/85$	$5/35$	۱۰۰

با توجه به شاخص‌های آمار توصیفی $7/34$ درصد دبیران سابقه کار کم‌تر از ۵ سال، $22/02$ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، $38/53$ درصد از ۱۱ تا ۱۶ سال، و $32/11$ درصد بالاتر از ۱۷ سال داشتند. در واقع، اکثر دبیران دارای سابقه کار بیش از ۱۰ سال بودند ($70/64$ درصد).

نتایج یاد شده با مطالعات ایتان و ویلی (Wiley, C) مطابقت دارد. ویلی عوامل استرس را به شرح زیر طبقه‌بندی کرده‌است:

- شرایط حرفه‌ای درون سازمانی،
- حقوق سازمانی،
- ناکافی بودن تجهیزات و منابع،
- تضاد نقش و ابهام نقش [۲۶ و ۲۸].

— بیش‌ترین ضریب همبستگی متعلق به جوسازمانی و شاخص «مسائل مربوط به دانش‌آموزان» ($r = -0/463$)، و کم‌ترین آن متعلق به جوسازمانی و «روابط بین افراد» ($r = -0/14$) بوده است. رابطه جوسازمانی با تک تک شاخص‌های استرس شغلی منفی بود. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین دو متغیرمسائل مربوط به دانش‌آموزان با استرس شغلی معلمان ($-0/463$) همبستگی وجود دارد که در سطح (آلفای $0/0001$) معنادار است (جدول ۳).

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین جو سازمانی و شاخص‌های استرس شغلی

حقوق و مزایا	مسائل دانش‌آموزان	روابط بین افراد	فقدان منزلت اجتماعی	فقدان رشد حرفه‌ای	حجم کار	جو سازمانی	
						۱	جو سازمانی
					۱	-0/16 (0/125)	حجم کار
				۱	0/348* (0/018)	-0/316** (0/008)	فقدان رشد حرفه‌ای
			۱	0/747** (0/0001)	0/510** (0/0001)	-0/257* (0/014)	فقدان منزلت اجتماعی
		۱	0/371** (0/0001)	0/362** (0/012)	0/339* (0/023)	-0/14 (0/715)	روابط بین افراد
	۱	0/419** (0/002)	0/608** (0/0001)	0/402** (0/0001)	0/404** (0/0001)	-0/463** (0/0001)	مسائل دانش‌آموزان
۱	0/636** (0/0001)	0/217 0/270	0/541** (0/0001)	0/486** (0/0001)	0/328* 0/029	-0/426** (0/0001)	حقوق و مزایا

* $p \leq 0/05$ ** $p \leq 0/01$

جدول ۴: آزمون برابری میانگین‌ها برای دو گروه زن و مرد

متغیر	t مشاهده شده	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها	با ۹۵ درصد اطمینان	
				فاصله بالا	فاصله پایین
استرس شغلی	0/643	0/49	1/5781	2/4546	-3/2992
جوسازمانی	3/38	0/001	9/1387	2/7039	3/8666

جدول ۵: تحلیل واریانس مربوط به تفاوت استرس شغلی و جوسازمانی در دبیران با سابقه کاری متفاوت

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
استرس شغلی	597/523	3	199/174	4/069	0/009
جوسازمانی	53/03	3	523/03	0/017	0/34

نتیجه گیری و پیشنهادها

- * نیاز، حالتی کیفی است که جنبه عمومی داشته، در افراد مختلف - صرف نظر از شرایط محیط زیست - وجود دارد و لذا عاملی که به رفتار انسان جهت و شکل می بخشد و او را به پیروی از سلوک و شیوه‌ای خاص برمی‌انگیزد، ارضای نیازها و خواسته‌های او است. بنابراین ایجاد فضایی مناسب، و شناسایی و تأمین نیازهای افراد از اهمیت زیادی برخوردار است.
- * ایجاد یک نظام تشویق و پاداش مناسب که هم به تأمین هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان توجه داشته باشد و هم به پیشرفت و رشد شخصی کارکنان در ایجاد جوی سالم و با نشاط بپردازد از اهمیتی فوق‌العاده‌ای برخوردار است.
- * جوسازمانی می‌تواند از عواملی باشد که استرس کارکنان را کاهش یا افزایش دهد. اگر بتوان این شیوه زندگی در سازمان را بهبود بخشید می‌توان از بروز استرس نیز جلوگیری کرد.
- * منبع اصلی جوسازمانی را ادراک افراد از جنبه‌های عینی و محسوس سازمان تشکیل می‌دهد و چون انسان‌ها موجوداتی منحصر به فرد هستند و از نظر خلق و خو و خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوتند، ادراک آن‌ها از جوسازمانی متفاوت است و این نکته برای مسئولین حائز اهمیت است. آنان برای آگاهی از بازتاب‌های فعالیت‌های خود باید بازخوردی را که کارکنان از خود نشان می‌دهند ارزیابی کنند تا بتوانند فعالیت‌های سازمان را در جهت یافته‌های خود جهت بدهند.
- * روشن است داشتن تکیه‌گاهی مانند دوستان و خویشان نقش بزرگ و تعیین‌کننده‌ای در شیوه سازگاری افراد دارد. در واقع، نقشی را که حمایت اجتماعی در کمک به فرد بازی می‌کند تا از پس مشکل خود برآید، به سپر محافظ تشبیه کرده‌اند، به این معنا که عوامل استرس‌زا در افرادی که از حمایت اجتماعی بیش‌تری برخوردارند، آثار منفی کم‌تری دارند. هرچه این آثار منفی در افراد کم‌تر

مقابله جوسازمانی و استرس شغلی در زنان و مردان

یافته‌های آزمون «t» در رابطه با جوسازمانی و استرس شغلی نشان می‌دهد که جوسازمانی ادراک شده در دو گروه زن و مرد متفاوت است و این رابطه در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین با اطمینان زیادی می‌توان گفت که درک جوسازمانی بین دبیران زن و مرد متفاوت است. این تفاوت را می‌توان ناشی از عوامل زیادی دانست از جمله ویژگی‌های شخصیتی زنان و مردان، تفاوت‌های ادراکی دو گروه از جوسازمانی و سایر عوامل فردی و سازمانی که می‌توانند در این تفاوت نقشی داشته باشند (جدول ۴).

هدف آزمون تحلیلی واریانس یک راهه (ANOVA)

برای بررسی پاسخ‌های دبیران با سابقه کار متفاوت به جوسازمانی و استرس شغلی از تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد.

به این منظور، میانگین‌های جوسازمانی و استرس شغلی در چهار گروه کم‌تر از ۵ سال، بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۶ سال و بیش از ۱۷ سال سابقه کار در جدول ۵ نشان داده شده است:

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها در مورد استرس شغلی معنادار است، اما در مورد جوسازمانی تفاوت معناداری بین گروه‌های مورد بررسی مشاهده نشده است.

با توجه به نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه، بین میزان تحصیلات دبیران با جوسازمانی رابطه‌ای مشاهده نشد که عدم تفاوت، احتمالاً ناشی از درصد کم افراد فوق‌دیپلم و فوق‌لیسانس در نمونه مورد مطالعه بوده است.

ضریب همبستگی بین سابقه کار با استرس تجربه شده، معنادار بوده و مشاهده شد که سطح استرس در دبیران با سابقه کم معنادار است. این یافته با یافته‌های کوپر (Chaplain, R. P) که دریافت معلمان جوان‌تر استرس بیش‌تری را نشان می‌دهند همخوانی دارد.

۱۰. ناظم، ف. و طوسی، م. (۱۳۷۹) رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره وری خدمات مدیران دبیرستان‌های شهر تهران به‌منظور: ارائه الگوی مدیریت مناسب آموزش. فصلنامه تعلیم و تربیت. سال شانزدهم شماره ۲ (۶۲).
11. Sweeney, J. (1988) Tips For Improving School Climate. U. S. Virginia.
12. Sistrunk, W.E. (1989) Relationship Between the Leadership Style of a Junior High School Principal and the School Climate. U. S. Mississippi.
13. Thomas, S. (1998) Organizational Climate. Exploration of a concept. Boston: Harvard University Press.
14. Reichard, A.E. & Schneider, B. (1990) Climate and Culture: An Evolution of Constructs. San Francisco: Jossey-Bass.
۱۵. گودرزی، ا. (۱۳۸۰) بررسی رابطه بین جوسازمانی طبق مدل هوی و سیبو با ویژگی‌های شخصیتی (درون‌گرایی/ بیرون‌گرایی) و نوروژیکی (ثبات هیجانی/ روان رنجوری) مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
۱۶. عباس‌زاده، م. (۱۳۷۴) کلیات مدیریت آموزشی. انتشارات دانشگاه ارومیه.
17. Schein, E.H. (1996) Culture: The missing concept in organization studies. Administrative Science Quarterly, 41, 229-304.
18. Owens, R.G. (1991) Organizational Behavior in Education. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc Third Edition.
۱۹. لو، پ. و لو، ه. (۱۹۸۶) استرس دائمی. ترجمه ع. قریب. تهران: انتشارات درخشش، ۱۳۷۵.
20. Kyriacou, C. & Sutcliff, J. (1978) Teacher stress. Prevalence, Sources and symptoms. British Journal of Educational Psychology, 29(4), pp. 159-167.
21. Inancevich, J.M. & Matteson, T.M. (1987) Organizational Behavior and Management. Business publications Inc, Plano, Tex.
22. Lowenstein, I.F. (1991) Teacher stress leading to burnout: Its prevention and cure. Education Today, 41 (2), pp.12-16.
23. Woods, P. (1999) Intensification and stress in teaching, in: R. Vandenberghe & A.M. Cambridge University Press.
۲۴. نادری، ع و سیف‌نراقی، م. (۱۳۷۲) روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، تهران دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.
۲۵. سکاران، ا. (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه م. صائبی، وم، شیرازی، تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی.
26. Eaton, D.G. (1998) Effects of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District. University, of, Houston. [Abstract. Edu, Degree] Available at. <http://www.lib.com/dissertations/fullcit/9828313>.
27. Graham, P.B. (2000) The Effect of Organizational Climate on the Job Satisfaction of New Nursing Graduates. University of South Carolina. [abstract, PhD, Degree] Available at <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/998125>.
28. Wiley, C. (2000) A Synthesis of Research on the Causes, Effects, and Reduction Strategies of Teacher Stress. Journal of Instructional Psychology, June, 2000.

باشد نشان می‌دهد که چنین افرادی از نظام حمایتی نیرومندتری در محیط خود برخوردارند. بنابراین حمایت اجتماعی، افراد را در برابر آثار بالقوه زیان آور عوامل استرس‌زا محافظت می‌کند؛ بخصوص اگر این حمایت از طرف رؤسا و اشخاص مافوق فرد باشد.

* در هر سازمان وحتى جامعه، صرفاً برقراری نظم کافی نیست، بلکه نظم باید همراه عدالت باشد. افراد باید احساس کنند که با آن‌ها به‌طور عادلانه رفتار می‌شود. چنانچه سیستمی امنیت و نظم را تأمین کند، ولی عادلانه نباشد، ممکن است بتواند افراد را به اطاعت وادارد ولی هرگز نمی‌تواند وفاداری و تعلق خاطر آن‌ها را جلب کند. اجرای عدالت و داشتن روابط گرم و دوستانه، توأم با اعتماد و اطمینان بین افراد، و نیز ایجاد جوی سالم و پرورش یک نظام مستعد برای رشد و شکوفایی افراد از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است.

منابع

- Halpin, R.P & Croft. (1995) Stress and job satisfaction: A study of English Primary school teachers. Educational Psychology. Vol.15 (4), pp.473-489.
- Hoy, W., & Sabo, D. (1992). Organizational Climate Description Questionnaire Middle level. [Http://www.m11c.Org/OCDQ_Description.htm](http://www.m11c.Org/OCDQ_Description.htm).
- رضایی‌دولت‌آبادی، ح. (۱۳۷۲) بررسی رابطه بین جوسازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- Sistrunk, W.E. (1989) Relationship Between the Leadership Style of a Junior High School Principal and the School Climate. U. S. Mississippi.
- Forehand, G. and Gilmer, B. (1964) Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin, 62, 362 - 382.
- Tagiuri, R. & Litwin, G.H. (1968) Organizational Climate: Explorations of a Concept. Boston: Harvard University press.
- James, L.R. & Jones, A.P. (1974) Organizational climate: A Review of Theory and research. Psychology Bulletin, 81, 1096-1112.
- French, W.L., Kats, F.E., and Rosenzweig, J.E. (1985) Understanding Human Behavior in Organization. Harper and Row.
- Peterson, A.M. (1992) Aspect of School climate: A Review of the literature. ERS Spectrum, n1. Win.