

فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی

سال ششم، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۰

بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس

دکتر هما غفوریان*

ایرج قاسمی**

محمد ابراهیمی***

چکیده: هدف اصلی این پژوهش تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس دولتی شهرستان اسلامشهر در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بوده است تحقیق به شیوه توصیفی (علی-مقایسه ای) انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران زن و مرد مدارس دولتی شامل مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان اسلامشهر به تعداد ۱۹۶ نفر بوده است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان جسی به تعداد ۱۲۳ نفر به و به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه بود که جهت سنجش استرس شغلی از پرسش نامه اوندردف و برای سنجش رضایت شغلی از پرسش نامه محقق ساخته استفاده گردید.

پس از تأیید روایی محتوایی پرسشنامه ها (نظر اساتید) و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ ترتیب $\alpha = 0/91$ و $\alpha = 0/92$ محاسبه گردید. جهت تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف متوسط، نمودار، جداول و نما) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه و برای مقایسه میانگین های دو گروه، t ، ۲ گروه) و نرم افزار SPSS استفاده گردید. نتایج نشان می دهد که: بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه منفی و معناداری وجود دارد. از نظر استرس شغلی بین مدیران زن و مرد و رضایت شغلی آنان نیز تفاوت معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی مدیران در تمام مقاطع و سابقه مدیریت آنان تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: استرس، رضایت شغلی، مدارس ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، مدیران.

* استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، اسلامشهر، تهران. ایران. ghaforiyan@iiu.ac.ir

** کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران.

*** دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. god_ebrahimi@yahoo.com

مقدمه

استرس شاید عمومی ترین مسئله زندگی روزمره انسان باشد و امروزه چنان همگانی شده است که آن را جزء لاینفک و مشخصه اصلی انسان ها دانسته اند به طوری که همه انسان ها در زندگی روزمره و در تمام ابعاد و حوزه های حیات خود در معرض استرس ها قرار دارند و انسان بدون استرس قادر به حیات نخواهد بود .

استرس نوعی فرسودگی جسمی و یا روان شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی یا خیالی به وجود می آید استرس باعث بر هم خوردن تعادل روان شناختی شده و پیامدهای مختلفی دارد که پیامدهای استرس شغلی منجر به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص می شود و عمده ترین نشانه های نارضایتی شغلی عبارتند از: غیبت از کار، رها کردن شغل، حادثه ناشی از کار و فقدان بهره وری و کارکنانی که برای رسیدن به بازنشستگی روزشماری می کنند چنین سازمان های با نیروی انسانی بی بهره و بی مصرف دست به گریبان است.

بنابراین استرس شغلی و رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آنها از جمله مهم ترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روانشناسان سازمان قرار گرفته است. سیمانسکی^۱ و همکاران متعقدند: کار ایزاری برای تعیین هویت اجتماعی در افراد است و با توجه به اهمیت روزافزون و میزان ساعت کاری که فرد در طول شبانه روز برای انجام وظایف شغلی اش صرف می کند، می توان دریافت که شغل و عدم رضایت شغلی منبع بالقوه ایجاد استرس در افراد است.

استرس حالتی پویا و هیجان انگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت یا تقاضای غیر عادی مواجه می شود و واکنش های احساسی، فیزیکی و شناختی را از خود نشان می دهد (مقیم، ۱۳۸۶، ص ۴۳۵).

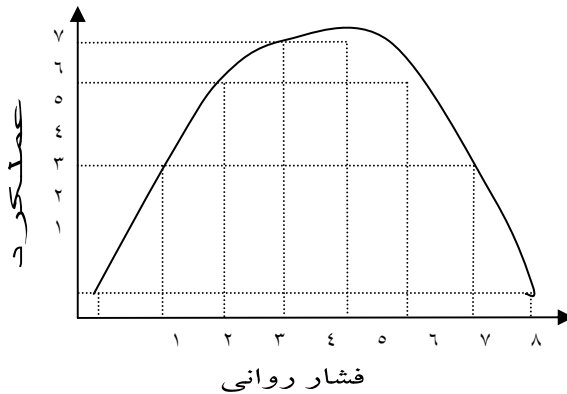
استرس یا فشار روان- تنی ناشی از کار حالتی است که در اثر عدم توانایی انسان جهت پاسخ به عوامل متعارض با تمایلات که روال طبیعی زندگی او را به خطر می اندازد به وجود می آید که در اعضای سازمان به وجود می آید و موجبات کاهش تولید در سازمان می شود بدین جهت که عضو سازمان در میان عوامل سازمانی محصور می شود، و جهت خلاصی از فشار در پی پاسخ به عوامل

بر می آید، در نتیجه توانی را که لازم است برای کار و تولید مصرف کند از دست می دهد (عسگریان، ۱۳۸۳، ص ۱۲۱).

فشار روان-تنی (استرس) صرفاً به محیط کاری مربوط نیست، بلکه انسان در محیط زندگی نیز با تنش های روانی گوناگونی روبرو است که از مجموعه عواملی که کیفیت زندگی اش را به خطر می اندازد حاصل می شود بدین معنی که فرد سعی می کند به زندگی خود کیفیت ببخشد و در این رابطه با صرف انرژی خود کوشش می کند و اگر با موانع برخورد کند، موانع ایجاد تنش در فرد می کند و قوای او را مشغول به خود می نماید در نتیجه اغتشاشات درونی و واکنش های درونی و بیرونی در وی ظاهر می شود از جمله عوارض تنشهای روانی می توان دلواپسی، عصبیت، سردردهای مزمن، بالا بودن فشار خون، زخم معده، بی خوابی، نگرانی و بی نظمی در کار، تغییر دادن کار، عجله در اجرای امور، نگرانی از شکست و سایر نارسایی های ناشی از درهم ریختگی سلامت روانی و جسمی ظاهر می شود (عسگریان، ۱۳۸۳، ص ۱۲۲).

استرس با ایجاد مشکل در تفکر صحیح و عاقلانه و کاهش اعتماد به نفس و رضایت شغلی و بی تفاوت شدن نسبت به امور بر عملکرد شغلی کارکنان اثرات منفی شدیدی بر جای می گذارد و مدیران را با مسایل عدیده ای روبرو خواهند ساخت.

ارنیستنگ^۱ و همکاران (۲۰۰۰) می گوید که هسته اصلی تمامی این استرس ها این است که تأثیر آنها بر انجام وظیفه تا حدودی متغیر و پیچیده است رابطه بین استرس و انجام (وظیفه) در برخی از مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است. استرس با انجام وظیفه یک رابطه منحنی شکل دارد و به شکل U برعکس است. در شکل زیر نقطه صفر تحریک، نقطه ای است که استرس وجود ندارد، میزان توجه در حداقل است و در نتیجه انجام وظیفه صفر یا ناچیز است وقتی استرس افزایش می یابد انجام وظیفه هم افزایش می یابد و وقتی که استرس خیلی زیاد می شود انجام وظیفه رو به زوال می رود و در حداکثر استرس نیز دوباره انجام وظیفه به صفر می رسد. در مطالعه ای روی ۳۰۰ مورد استرس خدمه پرواز مشخص شد که دامنه وسیعی از واکنش ها در مقابل استرس وجود دارد در بعضی از تحقیقات، انگیزه ها به عنوان عامل اثرگذار بر این متغیرها مورد توجه قرار گرفته است.



کروس^۱ (۲۰۰۶) معتقد است که رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند. درباره رضایت شغلی نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است. همچنین، عوامل زمینه‌ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی متنوع و متعدّدند که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل: شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد.

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآیی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که دست‌اندرکاران آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به آن اهتمام ورزند و با کاهش دادن استرس در مدیران رضایت فردی و به تبع آن بهره‌وری سازمان را ارتقاء بخشند. چاندن^۲ (۱۹۹۷) رضایت شغلی را حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل تعریف کرده است.

با توجه به آنچه گفته شد در پژوهش حاضر بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس مورد بررسی قرار گرفته است.

مروری بر پژوهش‌های انجام شده نیز برخی حقایق را در این زمینه نمایان ساخته است که ذیلاً به آنها اشاره می‌شود.

جونیر و بارترام^۳ (۲۰۰۸) در پژوهشی درباره استرس و رضایت شغلی در پرستاران دریافتند که

1- Cherose

2- Chandan

3- Joiner & Bartram

بین استرس و رضایت شغلی در پرستاران رابطه معناداری وجود دارد.

هو^۱ (۲۰۰۶) معتقد است که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه مثبت وجود دارد، بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت شغلی نیز تأثیر مثبتی می‌گذارد.

جادیکنز و رایند^۲ (۲۰۰۵) مطالعه‌ای در مورد سخت‌رویی، رضایت شغلی و استرس در میان پرستاران مراقبت خانه انجام دادند. نتیجه مطالعات آنها نشان داد که پرستاران با سطوح بالایی سخت‌رویی، استرس پایین‌تر و سطوح بالای رضایت شغلی دارند.

هارت و همکاران^۳ (۲۰۰۳) مطالعه‌ای را در مورد رابطه بین سخت‌رویی، حمایت سرپرست، همبستگی گروهی و استرس شغلی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی در بین ۱۶۰ نفر کارمند تمام وقت انجام دادند. نتیجه پژوهش بیانگر این بود که سخت‌رویی بالا، حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین، استرس شغلی با سطوح بالای رضایت شغلی ارتباط دارند.

افیلی و همکاران^۴ (۲۰۰۳) در پژوهشی دریافتند که خطر نسبی ابتلا به ناراحتی‌های روانی در افراد ناراضی از شغل نسبت به افراد با میزان بالای رضایت از شغل، ۲/۳ برابر است.

گودال^۵ (۲۰۰۳) معتقد است که درآمد اندک دستیاران اعضای هیئت علمی تأثیر بسیار زیادی بر نارضایتی آنها از شغلشان دارد بنابراین حقوق و دستمزد رابطه‌ای مستقیم با رضایت شغلی دارد. نتایج تحقیقات کولی و تدوراکس^۶ (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. آنها به ویژه بر این مطلب تأکید می‌ورزند که امنیت مداوم در شغل با متغیرهایی از قبیل حقوق و دستمزد، تشویق و خود شغل که از ابعاد رضایت شغلی نیز هستند رابطه مستقیمی وجود دارد.

سیلی^۷ و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای نشان دادند که بین انجام کار همراه با استرس و ایجاد صدمات شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

یابلن و روزنر^۸ (۱۹۹۸) در پژوهشی در دانشکده دندانپزشکی کلمبیا درباره رضایت شغلی دریافتند که میزان استرس شغلی و کمبود وقت شخص، دو دلیل عمده برای عدم رضایت از کار می‌باشد.

1- Hua

4- Ofili, et al.

7- Li & etal

2- Judkins & Rind

5- Goodall

8- Yablan & Rosner

3- Hardt, et al.

6- Koali & Theodorakis

دینهارت^۱ (۱۹۹۳) معتقد است که امنیت مداوم، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. جمشیدنژاد (۱۳۷۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی و مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی در مدیران ابتدایی و متوسطه» به این نتیجه رسید که اکثر مدیران (۷۱٪ کل آزمودنی‌ها) شغل خود را به عنوان مدیر مدرسه «زیاد» و یا «خیلی زیاد» استرس‌آور ارزیابی کرده‌اند که کمی بیش از این تعداد (۷۸/۵٪ مدیران) از شغل خود «خشنود» نبوده‌اند و همبستگی منفی بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود دارد.

قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران» انجام داده است که هدف این پژوهش تعیین ارتباط منبع کنترل درونی با استرس شغلی و رضایت شغلی در معلمان بود. نتایج این پژوهش نشان داد که به طور کلی بین جوسازمانی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد.

ایرج یاسایی و همکاران (۱۳۸۶) پژوهشی را تحت عنوان «رابطه استرس و نارضایتی شغلی در خلبانان نظامی» را انجام داده‌اند که روش تحقیق به روش همبستگی انجام شد و انتخاب و مطالعه متغیر از نظر فاصله زمانی مقطعی بود جامعه آماری پژوهش، خلبانان هواپیماهای نظامی شاغل در سپاه بودند و از بین آنها ۸۹ نفر به روش تصادفی منظم انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. شرکت کنندگان پرسش‌نامه ۳۲ سؤالی مربوط به سنجش استرس هوانوردی و پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) را تکمیل کردند و نتایج نشان داد که ۴۸/۳ درصد دارای استرس متوسط و ۱۳/۵ درصد دارای استرس زیاد بودند. استرس‌های خلبانان به ترتیب عبارت بودند از: استرس زندگی، استرس سازمانی، استرس پرواز یا هوانوردی و استرس برنامه پرواز و نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و استرس رابطه همبستگی معناداری وجود دارد.

آزاد مرزآبادی و طرخورانی (۱۳۸۶) پژوهشی را تحت عنوان «بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان» انجام داده‌اند. این تحقیق از نوع مطالعات توصیفی - مقطعی است و جامعه مورد مطالعه در این تحقیق کلیه کارکنان یکی از واحدهای سپاه بودند. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق عبارتند از: ۱۴۶ نفر از کارکنان واحد مورد مطالعه که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسش‌نامه سنجش استرس کارکنان، پرسش‌نامه سنجش تنیدگی شغلی اسپوو و پرسش‌نامه رضایت شغلی کارکنان بود. نتایج تحلیل واریانس بین استرس کار و خانوادگی و تنیدگی رابطه معنادار وجود دارد بین رضایت از کار و تنیدگی، ارتباط

معناداری وجود نداشت و بین تنیدگی کلی، استرس ناشی از کار و رضایت از مسئول رابطه معناداری وجود دارد.

رحیمی (۱۳۸۸) پژوهشی را تحت عنوان «بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان تربیت بدنی استان فارس» انجام داده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان تربیت بدنی استان فارس بود که از پرسش نامه تنش شغلی اشیپل برگر و واگ (۱۹۹۹) و پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) آزمون به عمل آمد. نمونه آماری پژوهش ۱۱۱ نفر بودند و نتایج پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و عوامل تنش، رابطه قوی وجود دارد. نتایج رضایت شغلی و تکرار رویداد و عدم حمایت سازمان نیز تفاوت معناداری ($P \leq 0/05$) نشان داد. به ویژه تکرار رویداد، اثر بیشتری بر رضایت شغلی دارد تا عدم حمایت از طرف سازمان.

نتایج به طور کلی وجود تنش شغلی و نیز رابطه عوامل تنش شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان تربیت بدنی استان فارس را نشان می‌دهد.

عابدی و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی را تحت عنوان «استرس‌های شغلی و ناراضی‌تی از کار و ارتباط آن با فاکتورهای فردی و حوادث در یکی از صنایع کشور» انجام داده‌اند که تحقیق آنها از نوع مقطعی و به صورت موردی-شاهدی انجام گرفته است. نمونه مورد مطالعه را ۳۵۰ نفر از کارگران یکی از صنایع تشکیل می‌دادند. هر کدام از افراد جامعه مورد پژوهش ۴ پرسش نامه مرتبط با مشخصات دموگرافیک، تعیین صنایع استرس‌زا، و واکنش در برابر استرس شغلی و رضایت شغلی را تکمیل کردند. برای تحلیل آزمون‌های آنالیز از واریانس و خی زوجی استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین استرس و رضایت شغلی همبستگی وجود دارد و نبود رضایت شغلی می‌تواند سبب افزایش میزان استرس شود و هم‌چنین مشخص شد که بین استرس و رضایت شغلی و حوادث کاری و فاکتور فردی ارتباط معناداری وجود دارد.

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس دولتی شهرستان اسلامشهر می‌باشد. برای دستیابی به این هدف فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

- ۱- بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه وجود دارد؛
- ۲- از نظر استرس شغلی بین مدیران ابتدایی، راهنمایی، متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد؛
- ۳- از نظر استرس شغلی بین مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؛

۴- از نظر رضایت شغلی بین مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؛

۵- بین سابقه مدیریت و استرس شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع علی - مقایسه‌ای است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران زن و مرد مدارس دولتی شامل مقاطع (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه) شهرستان اسلامشهر در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ به تعداد ۱۹۶ نفر بوده است که از بین آنها ۱۲۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی انتخاب شده‌اند.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که جهت سنجش استرس شغلی از پرسش‌نامه استاندارد اوندردف و برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه محقق ساخته که توسط کاظم شریعت‌نیا در سال ۱۳۷۲ تدوین شده بود، استفاده گردید. مقیاس اندازه‌گیری، مقیاس ترتیبی و از نوع طیف لیکرت (پنج گزینه‌ای) می‌باشد. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط صاحب‌نظران و اساتید مورد تأیید قرار گرفت و پس از تأیید روایی، پایایی پرسش‌نامه‌ها پس از اجرای آزمایشی بین ۴۵ نفر از مدیران به وسیله ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب $\alpha=0/91$ و $\alpha=0/92$ محاسبه گردید.

روش تحلیل داده‌ها

جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میان، نماها، میانگین، انحراف متوسط، نمودار و جدول) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه، t ۲ گروه مستقل، آزمون‌های تعقیبی و توکی) و نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها

با توجه به جامعه آماری پژوهش که کلیه مدیران ۳ مقطع بوده، لذا از نظر توزیع فراوانی، مدیران با توجه به پایه دوره تحصیلی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. فرضیه اول: بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده $\alpha=0/01$ و $F=421-$ و با ۹۹ درصد اطمینان بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

تحلیل همبستگی، ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی، یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در عدم وجود رابطه بین دو متغیر، برابر صفر است. در اینجا از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، این ضریب همبستگی، روشی پارامتری است و برای داده هایی با توزیع نرمال یا تعداد داده های زیاد استفاده می شود.

جدول شماره ۱: خلاصه آزمون تحلیل واریانس جهت مقایسه استرس شغلی مدیران دوره های سه

گانه تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۶۸۱/۶	۲	۸۴۰/۸	۳/۷	۰/۰۳
میان گروهی	۲۷۰۴۱	۱۲۰	۲۲۵/۳		
کل	۲۸۷۲۲/۶	۱۲۲			

فرضیه دوم: از نظر استرس شغلی بین مدیران ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود نسبت F بدست آمده در سطح معناداری $\alpha=0/05$ و با ۹۵ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که از نظر استرس شغلی بین مدیران دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد (این نتیجه با استفاده از مقدار پی مقدار ۰,۰۳ و مقایسه آن با احتمال خطای نوع دوم ۰,۰۵ و کوچکتر بودن آن از ۰,۰۵ حاصل می شود). به منظور مشخص شدن این مطلب که تفاوت مشاهده شده مربوط به کدام یک از ۳ گروه است از آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

جدول شماره ۲: مقایسه میانگین استرس شغلی بین مدیران ۳ گروه و خلاصه آزمون توکی

خلاصه آزمون توکی			مقایسه میانگین استرس شغلی بین مدیران ۳ گروه			
دوره تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	دوره تحصیلی	میانگین	انحراف و اختلاف و
						سطح معناداری
ابتدایی	۵۰	۳۸/۱	۱۵/۹	راهنمایی	۲/۵-	۳/۲
راهنمایی	۴۱	۴۰/۵	۱۳/۹	متوسطه	۹/۲-	۰/۰۳
متوسطه	۳۲	۴۷/۳	۱۵	ابتدایی	۲/۵	۰/۷
کل	۱۲۳	۴۱/۳	۱۵/۳	متوسطه	۶/۷-	۰/۲
				راهنمایی	۹/۲	۰/۰۳
				راهنمایی	۶/۷	۰/۲

ادامه جدول شماره ۲: مقایسه میانگین استرس شغلی بین مدیران ۳ گروه و خلاصه آزمون توکی

مقایسه میانگین استرس شغلی بین مدیران ۳ گروه			مقایسه میانگین استرس شغلی بین مدیران ۳ گروه			
دوره تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میان	نما	
ابتدایی	۵۰	۳۸/۱	۱۵/۹	۳۹	۳۸	
راهنمایی	۴۱	۴۰/۵	۱۳/۹	۴۲	۴۳	
متوسطه	۳۲	۴۷/۳	۱۵	۴۸	۴۸	
کل	۱۲۳	۴۱/۳	۱۵/۳	۴۳	۴۴	

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود تفاوت میانگین استرس شغلی بین مدیران ابتدایی و متوسطه در سطح $\alpha=0/05$ معنادار است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت از نظر استرس شغلی بین مدیران ابتدایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به جدول شماره

۲ و مقایسه میانگین‌های این سه گروه می‌توان نتیجه گرفت که مدیران دوره متوسطه از استرس شغلی بالاتری نسبت به مدیران دوره راهنمایی برخوردارند بین استرس شغلی مدیران ابتدایی با راهنمایی و متوسطه تفاوت معنادار مشاهده نمی‌شود. لذا استرس شغلی مدیران دوره ابتدایی و دوره راهنمایی در یک گروه و استرس شغلی مدیران دوره متوسطه در گروه دیگری قرار دارند. نمرات جداول فوق نشان می‌دهد که میزان استرس شغلی در مدیران مرد با میانگین ۳۸,۳ توزیع شده است. انحراف استاندارد توزیع برابر با ۱۷,۳، میانه برابر با ۳۹ و نما برابر با ۳۸ است. نمرات جداول فوق نشان می‌دهد که میزان استرس شغلی در مدیران زن با میانگین ۴۶,۱ توزیع شده است. انحراف استاندارد توزیع برابر با ۹,۸، میانه برابر با ۴۶ و نما برابر با ۴۵ است. نمرات جداول فوق نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی در مدیران مرد با میانگین ۴۴,۹ توزیع شده است. انحراف استاندارد توزیع برابر با ۱۲,۳، میانه برابر با ۴۵ و نما برابر با ۴۴ است. نمرات جداول فوق نشان می‌دهد که میزان استرس شغلی در مدیران زن با میانگین ۴۰,۱ توزیع شده است. انحراف استاندارد توزیع برابر با ۷,۳، میانه برابر با ۴۰ و نما برابر با ۴۰ است.

جدول شماره ۳: خلاصه آزمون t جهت مقایسه استرس و رضایت شغلی مدیران زن و مرد

گروهها	خلاصه آزمون t جهت مقایسه استرس		خلاصه آزمون t جهت مقایسه رضایت	
	مدیران زن	مدیران مرد	مدیران زن	مدیران مرد
تعداد	۴۷	۷۶	۴۷	۴۷
میانگین	۳۸/۳	۴۶/۱	۴۶/۱	۴۰/۱
انحراف استاندارد	۱۷/۳	۹/۸	۹/۸	۷/۳
میانه	۳۹	۴۶	۴۶	۴۰
نما	۳۸	۴۵	۴۵	۴۰
درجه آزادی	۱۲۰/۲		۱۲۰/۹	
t مشاهده شده	۳/۲		۲/۷	
t جدول	۱/۹۸		۱/۹۸	
سطح معناداری	۰/۰۱		$\alpha=۰/۰۱$	

فرضیه سوم: از نظر استرس شغلی بین مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد. نتایج جدول شماره ۳ بیانگر این است که t مشاهده شده $(۳/۲)$ بزرگتر از t جدول $(۱/۹۸)$ با درجه آزادی $۱۲۰/۲$ سپس با سطح معناداری $\alpha=۰/۰۱$ و ۹۹ درصد میزان اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین استرس شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد و با مقایسه میانگین‌های ۲ گروه می‌توان گفت مدیران زن استرس شغلی بالاتری نسبت به مدیران مرد تجربه می‌کنند.

فرضیه ۴: از نظر رضایت شغلی بین مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد. نتایج جدول شماره ۳ بیانگر این است که t مشاهده شده $(۲/۷)$ بزرگتر از t جدول $(۱/۹۸)$ است. سپس با سطح معناداری $\alpha=۰/۰۱$ و ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت از نظر رضایت شغلی بین مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد که با مقایسه میانگین‌های ۲ گروه می‌توان نتیجه گرفت که مدیران مرد از رضایت شغلی بالاتری نسبت به مدیران زن برخوردارند. فرضیه پنجم: بین سابقه مدیریت و استرس شغلی مدیران رابطه وجود دارد. سطح معناداری محاسبه شده رابطه بین ۲ متغیر $\alpha=۰/۰۲$ و بیشتر از $۰/۰۵$ است پس می‌توان نتیجه گرفت که بین سابقه مدیریت و استرس شغلی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به موضوع مطالعه، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی به عبارت دیگر با افزایش استرس شغلی مدیران، رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد یعنی افراد با استرس شغلی بالا در انجام وظایف و عملکرد خود با مشکل روبرو می‌شوند و عملکرد ضعیفی دارند و در نتیجه رضایت شغلی آنها نیز پایین خواهد آمد و از عملکرد خود راضی نخواهد بود و برعکس نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های جونیور و بارترا (۲۰۰۸)؛ جادکینز و رانیو (۲۰۰۵)؛ هاردت و همکاران (۲۰۰۳)؛ افیلی و همکاران (۲۰۰۳)؛ جمشیدنژاد (۱۳۷۵)؛ ایرج یاسایی (۱۳۸۶)؛ آزاد مرزآبادی و طرخورانی (۱۳۸۶)؛ رحیمی (۱۳۸۸) و عابدی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

همچنین از نظر استرس شغلی بین مدیران دوره‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد و مدیران متوسطه از استرس شغلی بالاتری نسبت به مدیران دوره راهنمایی برخوردارند. زیرا مدیران مدارس متوسطه با دانش‌آموزانی که دغدغه ورود به دانشگاه و کنکور

دارند و نگران آینده تحصیلی و شغلی خود هستند در تماس می باشند. همچنین با دبیران با مدارک تحصیلی بالا و تخصص بیشتر نسبت به مقاطع ابتدایی و راهنمایی مواجه هستند، لذا استرس بیشتری را تجربه می کنند. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات علیرضا جمشیدی‌نژاد (۱۳۷۵) مطابقت دارد.

ازجمله نتایج دیگر پژوهش، وجود تفاوت معنادار بین استرس شغلی مدیران زن و مرد می باشد. براساس نتایج، مدیران زن استرس شغلی بیشتری نسبت به مدیران مرد تجربه می کنند. به این علت که مدیران زن، با توجه به شرایط جسمی و عاطفی خود و حساسیت‌هایی که نسبت به انجام دقیق و به موقع وظایف کارکنان دارند و در اداره مدرسه نیز در مواجهه با انواع موقعیت‌ها استرس بالاتری را تجربه می کنند.

از یافته‌های دیگر این پژوهش آن است که مدیران مرد از رضایت شغلی بالاتری نسبت به مدیران زن برخوردارند و نتیجه پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات علیرضا جمشیدی‌نژاد (۱۳۷۵) همسویی دارد. علاوه بر آن بین سابقه مدیریت و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. در این بخش از نتایج، نتیجه پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات علیرضا جمشیدی‌نژاد (۱۳۷۵) مطابقت دارد. در راستای نتایج پژوهش حاضر رهنمودهایی از جمله اجرای آموزش مهارت‌های مدیریت استرس و استفاده مدیریت زمان، به مدیران علاوه بر ارتقای سلامت روانی آنان، رضایت شغلی آنها را نیز به میزان قابل توجهی می توان ارتقاء داد. لذا پیشنهاد می گردد در زمینه موضوع استرس شغلی و آموزش راه‌های مقابله با اثرات مخرب و زیان بار استرس برای مدیران مدارس و دبیران زن، کارگاه‌های آموزشی برگزار گردد. هم چنین راهکارهای عملی از سوی ادارات آموزش و پرورش جهت کاهش استرس مدیران متوسطه و دستیابی به رضایت شغلی بالاتر ارائه گردیده و نیروهای جوان و خلاق برای مدیریت مدارس جذب و به کار گرفته شوند. در جهت افزایش رضایت‌مندی در بین آنها به تقویت شاخص‌های رضایت شغلی پرداخته شود و همچنین نظرات و پیشنهادهای مدیران در خصوص کاهش استرس شغلی ملحوظ گردد.

منابع فارسی

- آزادمرزآبادی، ا. و طرخورانی، ح. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان، مجله علوم رفتاری، ۱۳۸۶، شماره ۲، صفحه ۱۲۹-۱۲۱.
- جمشیدنژاد، ع. ر. (۱۳۷۵). بررسی و مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی در مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه، اهواز، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- رحیمی، ا. (۱۳۸۸). بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس. فصلنامه المپیک، ۱۳۸۸، شماره ۱، صفحه ۱۷-۷.
- عابدی، ک. ال. و زارع، م. و برخورداری، ا. ال. و حلوانی، غ. ح. (۱۳۸۸). استرس‌های شغلی و ناراضی‌تی از کار و ارتباط آن با فاکتورهای فردی و حوادث در یکی از صنایع کشور، مجله دانشگاه علوم پزشکی جهرم، ۱۳۸۸، دوره ۷، شماره دو، صفحه ۲۰-۱۰.
- عسگریان، م. (۱۳۸۳). روابط انسانی و رفتار سازمانی، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- قاسمی نژاد، ا. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمان با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- مقیمی، م. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت و رویکرد پژوهش، تهران، انتشارات ترمه.
- یاسایی، ا. و احمدی نوده، خ. و کولیوند، ع. ر. (۱۳۸۶). رابطه استرس و ناراضی‌تی شغلی در خلبانان نظامی. فصلنامه مجله علوم رفتاری، ۱۳۸۶، شماره ۲، صفحه ۱۱۹-۱۱۳.

منابع انگلیسی

- Cherose, R., Beh, L., & Uli, J., and Idris K (2006).** An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables. *American Journal of Applied Sciences, Vol 12.* Pp.1251-2159.
- Dienhart, J. R., Gregoire, M. (1993).** Job Satisfaction, Job Involvement: Security and Customer Focus of Service Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research, Vol.16, No.2,* 29-43.
- Ernsting, J., Nicholson, A. N., & Rainford, D. J. (2000).** Aviation Medicine. 3rd ed, LONDON: BH.
- Goodall, D. (2003).** The Effects of Salary on Job Satisfaction among College. Adjunct Faculty, *Doctoral Dissertation,* the University of Texas at Austin.
- Hardt, S. M. A., Dolbier, C. L., Cott Lieb, N. H. & Mocalister, K. T. (2003).** The relationship between hardiness, supervision support, group cohesion and job stress as predictors of job satisfaction university of texas.
- Hua, J. (2006).** A Study of Relationship on Bureau of Investigation Officials, Quality of work life, Work Pressure and Job Satisfaction; Master's Thesis, Public Affairs Management.
- Joiner, T. A., Stanton. P., Bartram, T. (2008).** Factors Affecting the Job Stress and Job Satisfaction of Australian Nurses, Implications for recruitment and retention, Timothy Bartram, School of Business, La Trobe University, Senior Lecturer, School of Management, La Trobe University.
- Judkins, S., Rind, R. (2005).** Hardiness, Job satisfaction and stress among home health care management & practice home health care, Vol. 17, No. 2, 113-118.
- Koustelios, A., Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003).** Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors. Perceptual and Motor Skills, Vol. 97, 192-194.
- Li, C.Y., Chen, K.R., & Wu, C.H., Sung, F.C (2001).** Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. *Oxford Journals, Occupational Med., 51.(1),* 50-55.
- Ofili, A. N., Asuzu, M. C. & Ish, E. C., Ogbeide, O. (2004).** Job satisfaction and psychological health of doctors at the University

of Benin Teaching Hospital. *Oxford Journals, Occupational Med*, 54. (6), 400-403.

Szyymanski, E. M., Ryan, C., Merz, M. A., Tervino, B. & Rodriguez, S. (1996). Psycholosocial and Chandan, J. (1997). Organizational bhavior. *New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd.*

Yablon P., Rosner J. F.(1982). The satisfaction of dentists in relation to their age and income *J. American College. Dent*, 49. (3-4), 45-52.