

«علوم تربیتی»

سال سوم - شماره ۱۲ - زمستان ۱۳۸۹

ص. ص. ۸۰ - ۶۳

نقش مؤلفه‌های ارزشی (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بر کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جلگه

دکتر بدری شاطلی^۱

زهرة اسماعیلیان^۲

علیرضا محسنی اژی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی دیدگاه کارکنان در مورد نقش مؤلفه‌های ارزشی (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بر کاهش استرس شغلی در اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه انجام گردیده است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه بالغ بر ۲۵۶ نفر تشکیل داده‌اند که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد ۱۵۶ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر دو بخش، بخش اول اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌گویان و بخش دوم گویه‌های مربوط به سه مؤلفه (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بوده است. رویی پرسشنامه از طریق جمع‌آوری نظرات اساتید راهنما و مشاور و چند صاحب‌نظر موضوعی تأیید گردید. اعتبار پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ گزارش شد که نشان دهنده اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که از دیدگاه کارکنان، هر سه مؤلفه ارزشی (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بیش از سطح متوسط در کاهش استرس شغلی نقش دارد ($p < 0/01$). بین نظرات پاسخگویان با توجه به عوامل دموگرافیک (جنسیت، سابقه کار، رشته تحصیلی و سمت) اختلاف معناداری مشاهده نگردید ($p > 0/05$).

واژگان کلیدی: ارزش‌ها، کارکنان، استرس، استرس شغلی

۱ - استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
۲- کارشناسی‌ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
۳- کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (نویسنده مسئول)

مقدمه

در واقع کارکنان هر سازمان، دارایی‌های واقعی سازمان هستند و ارزش‌های آنان از مهم‌ترین منابع بنیادین سازمان تلقی می‌شود، توجه و توسل به ارزش‌های دارایی‌های بنیادین سازمان، تضمین کننده رشد، بقا و کارآمدی سازمان می‌باشد. اهمیت ارزش‌ها در این است که آنها تشکیل دهنده پایه و اساس ادراک، نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند (رابینز^۱، ۱۳۸۸). بنابراین مطالعه ارزش‌ها جهت درک نظم اجتماعی و تحولات پرشتاب حاکم بر جوامع امری ضروری است. از سوی دیگر، تنها با توجه به اولویت‌های ارزشی افراد جامعه، به عنوان کنش‌گران فعال، قادر به برنامه ریزی صحیح در جهت پیشرفت جامعه خواهیم بود (شریفی، ۱۳۸۲). ارزش‌ها مثل قانون طلایی باعث آهنگین شدن روابط انسان‌ها می‌شود (نجفی پور، ۱۳۸۶). مطابق بانظر ماسینگ^۲ (۲۰۰۳) ارزش‌های سازمانی قدرتمندترین ابزار داخلی هر سازمان هستند که دربرگیرنده چگونگی انجام کار، چگونگی اخذ تصمیم، چگونگی ارتباطات بین افراد و توقعات رفتاری می‌باشند. در کلیه امور، ارزش‌های سازمانی در رتبه اول اهمیت قرار دارند (خلیفه^۳، ۱۳۷۸). ارزش‌ها در یک جامعه معین نوعی انسجام به مجموعه قواعد یا مدل‌ها می‌بخشد، باعث انسجام و یگانگی ادراک خود و جهان می‌شود و نوعی وحدت انگیزه را به وجود می‌آورد. ارزش‌ها عنصر اساسی وفاق اجتماعی و همبستگی اجتماعی است که امروزه بدان یگانگی اجتماعی می‌گویند و همانند مدل‌ها، بین اعضای جامعه مشترک است. پیوستگی با ارزش‌های مشترک، شرط مشارکت با جمع است. ارزش‌ها الهام بخش قضاوت‌هاست. یکی از نکات مهم در تعریف‌های گوناگون از ارزش‌های اجتماعی، تأکید بر ملاک درست و غلط، خوب و بد و زشت و زیبا بودن آنهاست. این بدان معنا نیست که تمامی قضاوت‌های ما دقیقاً براساس ارزش‌ها صورت می‌گیرد، به همین لحاظ از تعبیر (الهام بخش) استفاده شده است (رضایی، ۱۳۸۹).

ارزش‌های حقوقی یا قانونی، ارزش‌هایی هستند که قانون مشخص‌کننده‌ی آنهاست. این ارزش‌ها قواعدی هستند که روابط بین انسان‌ها را کنترل کرده و به آنها جهت می‌دهد. ارزش‌های قانونی ضمانت-های اجرایی بسیار قوی برای اجرا در جامعه دارند.

ارزش‌های سیاسی، افراد واجد این ارزش قدرت‌گرا هستند. فعالیت این افراد محدود به حوزه سیاست نیست بلکه در هر شغل و حرفه‌ای که باشند در پی کسب قدرت و سلطه‌اند. رقابت با دیگران مهمترین انگیزه تلاش آنها در صحنه‌های مختلف زندگی است.

ارزش‌های مذهبی، افراد واجد این ارزش گرایش عرفانی و فلسفی دارند و سعی می‌کنند در هر رویدادی یک عنصر الهی پیدا کنند (سمیعی و همکاران ۱۳۸۴).

1- Rubinz
2- Mussing
3- khalefeh

در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوع‌هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند (هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

استرس حالتی است که در آن بین درک فشار شرایط و درک توانایی جهت مقابله، رابطه مناسبی وجود ندارد. تعادل بین اینکه ما چطور به فشار شرایط می‌نگریم و اینکه چطور می‌توانیم با فشار شرایط مقابله کرده و سازگار شویم (لوکر و گرگسون^۱، ۱۳۸۵). استرس به تعداد اندک، چیزی مفید است که نسبت به زندگی علاقه و انگیزه ایجاد می‌کند و ما را سر پا نگه می‌دارد (پیفر^۲، ۱۳۸۷). کاهش دادن استرس در سطحی قابل قبول، انتخاب استرس‌های خوب و حذف استرس‌های بد که موجب رکود می‌شوند، امروزه باید در راس اهداف ادارات قرارگیرد (کودرون^۳، ۱۳۸۵).

استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن برآید. این تعریف به چگونگی روابط فرد با محیط نظر دارد و این امکان را فراهم می‌کند تا بتوان سهم هر یک از ویژگی‌های فردی شاغل، شرایط کار و تأثیر متقابل آنها را در پدید آمدن استرس شغلی بررسی کند. استرس شغلی با هر الگویی که بررسی شود، بیش از هر چیز به نشانه‌هایی برای شناخت آن نیاز است. این نشانه‌ها عبارتند از: نشانه‌های روانشناختی و رفتاری. این نشانه‌ها اغلب همراه با نارضایتی شغلی بروز می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط شغل و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث ایجاد بیماری روانی و از کار افتادگی و ناتوانی، روی آوردن به مصرف و سوء مصرف مواد، کاهش انگیزه، کم کاری، اعتصاب، غیبت، جابجایی کارکنان شده و برای سازمان و فرد شاغل هزینه و خسارت‌هایی را به دنبال دارد. استرس نیز می‌تواند کارکرد ارگان‌های بدن را مختل کند حتی گاهی آنقدر می‌تواند شدید شود که باعث بیماری گردد (شکرخدایی و باطنی‌پور، ۱۳۸۸). سؤالی که در اینجا مطرح است آن است که چگونه می‌توان استرس محیط کار را کاهش داد؟

بیشتر پژوهش‌گران بر یک اصل اتفاق نظر دارند و آن این که رهبران برجسته توسط بینش‌دهی و ارزش‌ها پیروان خود را هدایت کرده‌اند و از میزان استرس آنها کاسته‌اند. (کلین^۴ ۲۰۰۵). آنان با تأکید بر صداقت، عدالت، بهبود حرفه‌ای، ایجاد محیط کاری چالشی و مشوق، بازدهی منصفانه برای ذی نفعان و احترام گذاشتن به کارکنان و... تحول آفرین گشته‌اند.

1- Loccer & Geregson
2- Piffer
3- Codron
4- Kline

استفاده‌کنندگان از تقید به ارزش‌ها، به جای برنامه‌ریزی بر مبنای اهداف، عملکردها، منابع، محدودیت‌ها و شکار فرصت‌ها، در پی برنامه‌ریزی بر مبنای ارزش‌های با ثبات و دائمی هستند که ضمن توجه به مقوله ارزش‌ها و اشتراک در ارزش‌های محوری، ایجاد یک فرهنگ قوی را نیز مد نظر قرار دهد. بدیهی رهبران سیستم‌های اجتماعی و از جمله مراکز آموزشی در جامعه ایرانی نیز، مانند رهبران دیگر جوامع با مقوله «معمای گوناگونی کارکنان» و وجود ارزش‌های مختلف درگیر بوده، ضمن آن که امروزه نیز مسأله‌ای چون جهانی شدن و عصر «افول ارزش‌ها» مخاطرات جدیدی را برای آنها به وجود آورده است. بنابراین آنها نیازمند تجهیز خود، به روش‌ها و سبک‌های جدید رهبری متناسب با هزاره سوم می‌باشند تا ماندگاری و پویایی خود را تضمین نمایند. با توجه به وجود جهان‌بینی اسلامی در جامعه ایرانی و بالطبع وجود ارزش‌های قوی و مثبت دینی این دیدگاه پذیرفته شده است که از طریق پایبندی به ارزش‌ها بتوان از میزان استرس در محیط‌های مختلف سازمانی کاست. در این میان سازمان آموزش و پرورش هم از این قاعده مستثنی نیست. نهاد آموزش و پرورش نهادی انسان‌ساز است بنابراین لازمه پویایی، بقا و ماندگاری چنین نهادی با وظیفه خطیری که برعهده دارد، حاکمیت بهداشت روانی، برخورد مناسب با انواع تعارضات، تمسک به الگوهای مدیریت اسلامی و... است. بدیهی است در سایه پیروی از ارزش‌ها به عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت اسلامی می‌توان رسیدن این هدف را محقق نمود. پژوهش‌های گوناگونی در حوزه رابطه با رابطه نظام‌های ارزشی مختلف و کاهش استرس صورت گرفته است که به طور مختصر به آنها اشاره می‌شود: بریدل^۱ (۱۹۸۶) در پژوهش خود دریافت مدیرانی که دوره‌های آموزشی مدیریت زمان را گذرانیده بودند از استرس شغلی کمتری برخوردار بودند. ایکس ای و همکاران^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان "نقش ارزش‌ها در کاهش استرس شغلی" که بر روی نمونه‌ای از کارکنان به تعداد ۴۹۶ نفر انجام دادند نتیجه گرفتند که بین پایبندی به ارزش‌ها و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد کارکنان سنتی شاغل در سازمان‌های مورد مطالعه از آن جا که پایبندی بیشتری به ارزش‌ها از خود نشان می‌دادند از استرس کمتری برخوردار بودند.

شوارتز^۳ (۲۰۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "فرهنگ سازمانی و ارزش‌های فردی" به شناسایی ارزش‌های فردی و سازمانی پرداخته و با استفاده از پرسش‌نامه (SVS) ۵۴ نوع رفتار ارزشی را طبقه‌بندی نموده‌اند. به عقیده این پژوهش‌گران ارزش‌های مطرح شده در ساختار اجتماعی و سازماندهی بسیار مؤثر و مهم واقع می‌شوند و باعث کاهش استرس شغلی کارکنان می‌گردد. ارزش‌های شناسایی شده توسط این پژوهشگران با تحقیقان الپورت - روکیچ، مک کلند و... همبستگی بسیار نزدیکی دارند.

1- Briddell

2- Xie

3- Schwartz

رفتارهای ارزشی شناسایی شده توسط شوارتز در غالب چهار ارزش محوری قرار گرفت. لازم به ذکر است برخی از رفتارهای ارزشی زیر گروه هیچ یک ارزش‌های محوری قرار نگرفته‌اند.

محمدی (۱۳۸۱) در پژوهش خود نشان داد میزان شیوع عوامل استرس‌زای سازمانی بیشتر از عوامل استرس‌زای مدیریتی بوده، ضمناً از بین عوامل استرس‌زای سازمانی، عامل نظام ساختار سازمانی و نظام پاداش‌دهی و از بین عوامل استرس‌زای مدیریتی، عامل مسئولیت شغلی و فناوری بالاترین میزان شیوع و اولویت را داشتند. همچنین عدم همکاری معلمان سایر دروس و عدم توجه به سختی کار و فرسودگی معلمان نیز از بین سایر عوامل استرس‌زای شغلی دارای بالاترین رتبه بود.

ایروانی (۱۳۸۴) در پژوهش خود تحت عنوان "شناسایی عوامل سازمانی و شغلی استرس‌زای کارکنان امور مشترکین شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان" دریافت که: در عوامل فشارزای مدیریت و کارکنان، دشواری شرایط کار و سازمان و نگرانی از شرایط شغل، فشارهای حاصله بالاتر از حد متوسط بوده است. دیگر یافته‌ها نشان داد که بین گروه‌های دارای سابقه شغلی متفاوت در عامل نگرانی از شرایط شغل تفاوت معناداری وجود داشته و بین گروه‌های جنسی در هیچ یک از عوامل فشارزا تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین افراد متأهل و مجرد در عوامل فشارزا تفاوت معنا داری یافت نشد.

نتایج پژوهش زارعی متین (۱۳۸۴) نشان داد که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب فرهنگ سازمانی و الگوی فرهنگی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در سازمان‌های اجرایی کشور تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در سازمان‌هایی که از نظر الگوی فرهنگ سازمانی مورد نظر، در وضعیت بهتری قرار دارند، رضایت شغلی بالاتر و استرس شغلی کمتر می‌باشد.

در پژوهشی خلیلی (۱۳۸۶) نشان داد بین سبک تصمیم‌گیری مشورتی با گرایش‌های ارزشی، مذهبی، سیاسی، اجتماعی، هنری و نظری رابطه معناداری وجود دارد و نیز بین سبک تصمیم‌گیری مشارکتی نیز با گرایش‌های ارزشی، مذهبی، سیاسی، اجتماعی، هنری و نظری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ارزش‌های نظری در مدیران مرد و ارزش هنری در مدیران زن بیشتر بوده است.

نتایج پژوهش قدسی (۱۳۸۶) نشان داد که ۵۰/۱ درصد از مشاوران دوره متوسطه شهر تهران از نظر استرس شغلی در سطح متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارند، همچنین میزان استرس شغلی مشاورانی که در جو سازمانی بسته و بیگانه مشغول به کار هستند به طور معناداری بالاتر از میزان استرس شغلی مشاورانی است که در جو سازمانی باز مشغول به کار هستند.

نیکوگفتار (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان داد که ارزش‌ها می‌توانند در سطح کلی، اضطراب و بی‌خوابی، افسردگی و سلامت عمومی را به طور معنادار، پیش‌بینی کنند. از میان ارزش‌ها تنها ارزش زیبایی‌گرایی ارتباط معناداری با این متغیرها داشت.

نتایج پژوهش کیوان‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که پرستاران رضایت شغلی کم و در عین حال تعهد سازمانی متوسط و بالاتر از متوسط و همچنین احساس معنوی و مراقبت معنوی بالا و استرس

شغلی بالاتر از متوسط داشتند. علاوه بر این، معنویت، تعهد سازمانی و استرس شغلی پیش‌بینی‌های معناداری برای رضایت شغلی پرستاران بودند.

لری^۱ (۱۹۸۶) در تحقیقی که بر روی مدیران پرستاری انجام داد متوجه گردید که بین مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه معکوسی وجود دارد. آتکینز^۲ (۱۹۹۰) نیز بین رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی به وجود رابطه معکوس اشاره می‌کند.

مکان^۳ (۱۹۹۴) در تحقیق خود نشان داد کارکنانی که دارای قوه کنترل بر زمان هستند استرس شغلی کمتر و رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند.

اسمیت و همکاران^۴ (۱۹۹۵) در پژوهشی نشان دادند که وجود تقاضاهای چندگانه شغلی از فرد و محدود کردن دامنه تصمیم‌گیری وی از علل بروز اصلی استرس در محیط‌های شغلی است. آنان توجه به ارزش‌هایی چون تقید به اعتماد متقابل بین رؤسا و زیردستان به منظور واگذاری تصمیمات و جلب مشارکت زیردستان در انجام امور محوله را از جمله راه‌کارهای کاهش استرس شغلی در محیط‌های سازمانی می‌دانند.

کوهنرت و پالمر^۵ (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که بین ادراک کارکنان از ارزش‌هایی چون احساس امنیت و رتبه‌بندی آنان از سلامت روانی خود صرفه نظر از نوع شغل، سطح تحصیلات، حقوق و جنسیت رابطه وجود دارد.

لی^۶ (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان داد که در سطح متوسطه، آشنایی با فرهنگ کلامی، تأمین بودجه و منابع، ارزش‌های اجتماعی، دموگرافی، کنترل سیاسی، نوع مدرسه، تعادل در آموزش متناسب شده توسط مدرسه تبادلات کلامی در مدرسه، اثرات عاطفی، اثرات شناختی، سن، جایگاه زناشویی، مذهب، تجربه کلی تدریس، وضعیت راهنمایی، رتبه در مدرسه و نوع شخصیت، ارتباط معنی داری با استرس معلم دارند.

1- Leary

2 - Atkinz

3- Macan

4-Smit & ed

5 -Pulme & Kuhnert

6- Lee

در تحقیقی کوپتا^۱ (۲۰۰۲) نشان داد بین استرس‌های شغلی و سلامت روان کارمندان همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد. هر چقدر سطح سلامت روانی افراد کاهش یابد، عوامل استرس‌زای شغلی افزایش خواهد یافت.

نتایج پژوهش ویدندر^۲ (۲۰۰۲) نشان داد معلمانی که پی برده‌اند مدیران از آنها حمایت ارزشی دارند نسبت به معلمانی که احساس می‌کنند حمایت ارزشی کمی دریافت داشته‌اند، سطح پایینی از استرس را درک می‌کنند.

استریک^۳ (۲۰۰۴) در تحقیقی آشکار می‌سازد که مدیران زن گرایش دارند با استرس شغلی بوسیله ارتباط داشتن با خدا و صحبت با همکاران درباره مشکلات شغلی به عنوان راهی برای مقابله با استرس رفتار کنند، در حالیکه مدیران مرد گزارش کردند که از به‌کار گرفتن و درگیر شدن در سرگرمی‌ها به عنوان یکی از روش‌های مقابله با استرس استفاده می‌کنند.

ایکس ای و همکاران^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی نتیجه گرفتند که بین پایبندی به ارزش‌ها و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد. کارکنان سنتی شاغل در سازمان‌های مورد مطالعه از آن جا که پایبندی بیشتری به ارزش‌ها از خود نشان می‌دادند از استرس کمتری برخوردار بودند.

سؤالات پژوهش

- ۱- ازدیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه ارزش‌های حقوقی تا چه میزان در کاهش استرس شغلی نقش دارد؟
- ۲- ازدیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه ارزش‌های سیاسی تا چه میزان در کاهش استرس شغلی نقش دارد؟
- ۳- ازدیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه ارزش‌های اجتماعی تا چه میزان در کاهش استرس شغلی نقش دارد؟
- ۴- آیا بین نظرات پاسخگویان با توجه به عوامل جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، رشته تحصیلی و سمت) در مورد نقش مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی تفاوت وجود دارد؟

1- Copta

2- Weidner

3- Strike

4- Xie et al

روش پژوهش، جامعه و نمونه

روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و استنباطی از شاخه‌ی میدانی می‌باشد که با روش اسنادی مبانی نظری گردآوری شده و سپس با روش پیمایشی برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات اقدام گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ می‌باشند که تعداد آنها بالغ بر ۲۵۶ نفر بوده است که از این تعداد ۱۸۰ نفر مرد و ۷۶ نفر زن بوده‌اند. در این پژوهش با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران^۱ تعداد ۱۵۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

ابزار تحقیق شامل پرسشنامه ۵۰ سؤالی ارزش‌ها است که یک پرسشنامه محقق ساخته است و ۳ مؤلفه ارزش‌های حقوقی، سیاسی و اجتماعی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه بر اساس مطالعه متون نظری و ادبیات موجود در زمینه پژوهش ساخته شده است. در تدوین مؤلفه‌های پژوهش پرسشنامه شوارتز نیز مورد بررسی قرار گرفته و مؤلفه‌های تدوین شده در برخی از قسمت‌ها با گویه‌های آن پرسشنامه مطابقت داده شده است. سؤالات این پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم گردیده است. در این پژوهش جهت سنجش روایی از روایی محتوایی^۲ و صوری^۳ استفاده گردیده است. به این منظور پرسشنامه در اختیار چند متخصص موضوعی از جمله جامعه‌شناسان و صاحب‌نظران در حیطه فلسفه و حقوق قرار گرفت و آنها روایی سؤالت را تأیید نمودند. به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه نیز از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شده است. این مقدار برای ارزش‌های حقوقی ۰/۹۱، ارزش‌های سیاسی ۰/۸۵ و ارزش‌های اجتماعی ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه ارزش‌های حقوقی تا چه میزان در کاهش استرس شغلی نقش دارد؟

1- kokran

2- content validit

3- content validit

جدول (۱): توزیع فراوانی و درصد پاسخ مرتبط با مؤلفه ارزش‌های حقوقی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان

میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	سؤالات
۴/۱۲	۵۰ ۳۲/۱	۷۸ ۵۰	۲۶ ۱۶/۷	۲ ۱/۳	۰ ۰	۱- آشنایی با فرآیند آزادی ارتباطات در سازمان فراوانی درصد
۴/۱۷	۶۱ ۳۹/۱	۶۵ ۴۱/۷	۲۷ ۱۷/۳	۳ ۱/۹	۰ ۰	۲- آشنایی با حقوق فرد در قراردادها فراوانی درصد
۴/۲۱	۶۰ ۳۸/۵	۷۳ ۴۶/۸	۲۰ ۱۲/۸	۳ ۱/۹	۰ ۰	۳- آشنایی با سیاست‌های کلی انضباطی فراوانی درصد
۴/۱۸	۵۸ ۳۷/۲	۷۳ ۴۶/۸	۲۲ ۱۴/۱	۲ ۱/۳	۱ ۰/۶	۴- اعتقاد به اصل سلسله مراتب اداری فراوانی درصد
۴/۲۳	۷۲ ۴۶/۲	۵۰ ۳۲/۱	۳۲ ۲۰/۵	۲ ۱/۳	۰ ۰	۵- اعتقاد به کنترل توسط قانون نه افراد فراوانی درصد
۳/۹۶	۵۱ ۳۲/۷	۶۰ ۳۸/۵	۳۴ ۲۱/۸	۱۱ ۷/۱	۰ ۰	۶- اعتقاد به آزادی قراردادهای فردی در سازمان فراوانی درصد
۴/۱۸	۶۳ ۴۰/۴	۶۳ ۴۰/۴	۲۶ ۱۶/۷	۴ ۲/۶	۰ ۰	۷- اعتقاد به برابری طرفین در عقود سازمانی فراوانی درصد
۴/۲۴	۶۷ ۴۲/۹	۶۳ ۴۰/۴	۲۳ ۱۴/۷	۳ ۱/۹	۰ ۰	۸- آشنایی با قانون کار فراوانی درصد
۴/۳۴	۷۲ ۴۶/۲	۶۷ ۴۲/۹	۱۶ ۱۰/۳	۱ ۰/۶	۰ ۰	۹- اعتقاد به اصل حاکمیت قانون فراوانی درصد
۴/۳۵	۷۵ ۴۸/۱	۶۴ ۴۱/۰	۱۵ ۹/۶	۲ ۱/۳	۰ ۰	۱۰- اعتقاد به لزوم آشنایی با حقوق فردی فراوانی درصد
۴/۳۶	۸۷ ۵۵/۸	۴۵ ۲۸/۸	۲۰ ۱۲/۸	۲ ۱/۳	۲ ۱/۳	۱۱- تعهد به منافع گروهی به جای منافع فردی فراوانی درصد
۴/۲۹	۷۶ ۴۸/۷	۵۴ ۳۴/۶	۲۳ ۱۴/۷	۲ ۱/۳	۱ ۰/۶	۱۲- اعتقاد به اصل مسئولیت ماموران دولت فراوانی درصد
۴/۰۷	۵۷ ۳۶/۵	۶۰ ۳۸/۵	۳۵ ۲۲/۴	۲ ۱/۳	۲ ۱/۳	۱۳- آشنایی با قواعد انتقال، ترفیع و تنزل مقام فراوانی درصد
۳/۸۳	۳۸ ۲۴/۴	۶۴ ۴۱	۴۷ ۳۰/۱	۵ ۳/۲	۲ ۱/۳	۱۴- آگاهی از اصول و مفروضات اصل برائت فراوانی درصد
۴/۱۱	۵۷ ۳۶/۵	۶۸ ۴۳/۶	۲۵ ۱۶	۴ ۲/۶	۲ ۱/۳	۱۵- اعتقاد به اصل تناسب مجازات و خطا فراوانی درصد
۴/۶۱	۱۰۳ ۶۶	۴۶ ۲۹/۵	۷ ۴/۵	۰ ۰	۰ ۰	۱۶- اعتقاد به لزوم داشتن برنامه کار و التزام عملی به آن فراوانی درصد
۴/۳۱	۷۴ ۴۷/۴	۶۰ ۳۸/۵	۱۹ ۱۲/۲	۳ ۱/۹	۰ ۰	۱۷- آگاهی از اصل توجه به اخبار متواتر نه خبر واحد فراوانی درصد

یافته‌های جدول (۱) حاکی از آن است که میانگین نمره پاسخ در مؤلفه ارزش‌های حقوقی از ۴/۶۱ تا ۳/۸۳ در نوسان بوده است. بیشترین میانگین بدست آمده مربوط به گویه ۱۶ "اعتقاد به لزوم داشتن برنامه کار و التزام عملی به آن" و کم‌ترین میانگین مربوط به گویه ۱۴ "آگاهی از اصول و مفروضات اصل برائت" بوده است.

جدول (۲): مقایسه میانگین نمره میزان نقش مؤلفه ارزش‌های حقوقی در کاهش استرس از دیدگاه کارکنان با میانگین فرضی ۳

ارزش‌های حقوقی	میانگین	S انحراف معیار	Se انحراف از میانگین	t	df درجه آزادی	p سطح معناداری
۴/۲۱	۰/۴۹	۰/۰۳۹	۳۰/۴۵	۱۵۵	۰/۰۰۰	

بر اساس یافته‌های جدول (۲) با احتمال بیش از ۹۹٪ فرض صفر رد می‌شود زیرا t محاسبه شده از t جدول بزرگتر بوده، بنابراین از دیدگاه کارکنان نقش مؤلفه ارزش‌های حقوقی در کاهش استرس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

سؤال دوم: از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه ارزش‌های سیاسی تا چه میزان در کاهش استرس شغلی نقش دارد؟

جدول (۳): توزیع فراوانی و درصد پاسخ مرتبط با مؤلفه ارزش‌های سیاسی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان

سؤالات	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
۱۸- اعتقاد به این که توزیع قدرت لازمه کار جمعی است	۰	۶	۳۳	۵۶	۶۱	۴/۱۰
۱۹- قانون‌پذیری و قانون‌گرایی	۱	۲	۱۳	۶۴	۷۶	۴/۲۵
۲۰- اعتقاد به تقسیم کار منطقی	۰	۰	۱۳	۴۸	۹۵	۴/۵۲
۲۱- پای بندی به ضوابط به جای روابط	۰	۲	۱۵	۴۲	۹۷	۴/۵
۲۲- اعتقاد به برخورداری از حق اظهار نظر	۱/۹	۰/۶	۷/۷	۳۲/۷	۵۷/۱	۴/۴۲
۲۳- اعتقاد به اصل مالکیت و سهمیم بودن در منافع سازمان	۱/۹	۱/۳	۱۴/۱	۳۹/۱	۴۳/۶	۴/۲۱
۲۴- اعتقاد به این که لازمه انجام کار سازمانی صدور دستور از طرف مقامات مافوق است	۱/۳	۴/۵	۱۸/۶	۴۲/۳	۳۳/۳	۴/۰۱
۲۵- احساس تعهد به هنجارهای سازمانی	۰	۱/۳	۱۰/۳	۴۳/۶	۴۴/۹	۴/۳۲
۲۶- اعتقاد به میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین	۰	۳/۸	۷/۷	۳۹/۷	۴۸/۷	۴/۳۳

یافته‌های جدول (۳) حاکی از آن است که میانگین نمره پاسخ در مؤلفه ارزش‌های سیاسی از ۴/۵۲ تا ۴/۰۱ در نوسان بوده است. بیشترین میانگین بدست آمده مربوط به گویه ۲۰ "اعتقاد به تقسیم کار منطقی" و کمترین میانگین مربوط به گویه ۲۴ "اعتقاد به اینکه لازمه انجام کار سازمانی صدور دستور از طرف مقامات مافوق است" بوده است.

جدول (۴): مقایسه میانگین نمره میزان نقش مؤلفه ارزش‌های سیاسی در کاهش استرس ازدیدگاه کارکنان

با میانگین فرضی ۳

P	df	t	Se	S	\bar{X}	
سطح معناداری	درجه آزادی		انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۱۵۵	۳۰/۶۹	۰/۰۴۲	۰/۵۳	۴/۳۱	ارزش‌های سیاسی

بر اساس یافته‌های جدول (۴) با احتمال بیش از ۹۹٪ فرض صفر رد می‌شود زیرا محاسبه شده از t جدول بزرگتر بوده، بنابراین از دیدگاه کارکنان نقش مؤلفه ارزش‌های سیاسی در کاهش استرس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

سؤال سوم: ازدیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه جلگه ارزش‌های اجتماعی تا چه میزان در کاهش استرس شغلی نقش دارد؟

جدول (۵): توزیع فراوانی و درصد پاسخ مرتبط با مؤلفه ارزش‌های اجتماعی در کاهش استرس شغلی از

دیدگاه کارکنان

سؤالات	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
۲۷- رعایت ارزش‌های سازمانی گروهی	۰	۳	۲۲	۶۶	۶۵	۴/۲۳
	۰	۱/۹	۱۴/۱	۴۲/۳	۴۱/۷	
۲۸- اعتقاد به اصل برابری	۲	۱	۱۹	۴۸	۸۶	۴/۳۷
	۱/۳	۰/۶	۱۲/۲	۳۰/۸	۵۵/۱	
۲۹- اعتقاد به ایستادگی و استقامت در انجام وظایف	۰	۱	۱۶	۵۶	۸۳	۴/۴۱
	۰	۰/۶	۱۰/۳	۳۵/۹	۵۳/۲	
۳۰- پرهیز از اظهار نظر مخرب درباره دیگران	۰	۷	۲۱	۵۲	۷۶	۴/۲۶
	۰	۴/۵	۱۳/۵	۳۳/۳	۴۸/۷	
۳۱- تمایل نشان دادن به عضویت در گروه و پرهیز از تک روی	۲	۳	۱۵	۶۴	۷۲	۴/۲۸
	۱/۳	۱/۹	۹/۶	۴۱	۴۶/۲	
۳۲- تمایل به دریافت بازخورد شادی از دیگران	۱	۲	۳۰	۶۹	۵۴	۴/۱۰
	۰/۶	۱/۳	۱۹/۲	۴۴/۲	۳۴/۶	
۳۳- تمایل به بر طرف کردن نیازهای دیگران	۱	۱	۱۲	۶۳	۷۹	۴/۳۹
	۰/۶	۰/۶	۷/۷	۴۰/۴	۵۰/۶	

۴/۴۱	۸۲ ۵۲/۶	۵۹ ۳۷/۸	۱۳ ۸/۳	۳ ۱/۳	۰ ۰	فراوانی درصد	۳۴- تعهد نسبت به افراد
۴/۳۷	۶۶ ۴۲/۳	۷۰ ۴۴/۹	۱۷ ۱۰/۹	۳ ۱/۹	۰ ۰	فراوانی درصد	۳۵- توانایی کنترل تکانش ها
۴/۴۳	۸۶ ۵۵/۱	۵۳ ۳۴	۱۶ ۱۰/۳	۱ ۰/۶	۰ ۰	فراوانی درصد	۳۶- توانایی سازگاری با افراد
۴/۴۹	۹۶ ۶۱/۵	۴۲ ۲۶/۹	۱۷ ۱۰/۶	۱ ۰/۶	۰ ۰	فراوانی درصد	۳۷- داشتن حس اعتماد به دیگران
۴/۵	۹۰ ۵۷/۷	۵۵ ۳۵/۳	۱۰ ۶/۴	۱ ۰/۶	۰ ۰	فراوانی درصد	۳۸- احساس مسئولیت در مقابل محیط انسانی
۴/۴۶	۸۶ ۵۵/۱	۵۸ ۳۷/۲	۱۰ ۶/۴	۲ ۱/۳	۰ ۰	فراوانی درصد	۳۹- اعتقاد به اصل بخشش و گذشت در برابر خطای دیگران
۴/۳۷	۶۳ ۴۰/۴	۷۶ ۴۸/۷	۱۲ ۷/۷	۵ ۳/۲	۰ ۰	فراوانی درصد	۴۰- پای بندی به بیانیه های ارزشی تدوین شده توسط گروه

یافته‌های جدول (۵) حاکی از آن است که میانگین نمره پاسخ در مؤلفه ارزش‌های اجتماعی از ۴/۵۰ تا ۴/۱۰ در نوسان بوده است. بیشترین میانگین بدست آمده مربوط به گویه ۳۸ "احساس مسئولیت در مقابل محیط انسانی و کمترین میانگین مربوط به گویه ۳۲" تمایل به دریافت بازخورد شادی از دیگران" بوده است.

جدول (۶): مقایسه میانگین نمره میزان نقش مؤلفه ارزش‌های اجتماعی در کاهش استرس از دیدگاه کارکنان

بامیانگین فرضی ۳

P	df	t	Se	S	\bar{X}	
سطح معناداری	درجه آزادی		انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۱۵۵	۳۵/۲۶	۰/۰۳۸	۰/۴۷	۴/۳۵	ارزش‌های اجتماعی

بر اساس یافته‌های جدول (۶) با احتمال بیش از ۹۹٪ فرض صفر رد می‌شود. زیرا t محاسبه شده از جدول بزرگتر بوده بنابراین از دیدگاه کارکنان نقش مؤلفه ارزش‌های اجتماعی در کاهش استرس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

سؤال چهارم: آیا بین نظرات پاسخگویان با توجه به عوامل جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، رشته تحصیلی و سمت) در مورد نقش مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۷: مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان برحسب جنسیت

مؤلفه‌های ارزشی	زن \bar{X}	مرد s	t \bar{X}	P s		
حقوقی	۴/۱۳	۰/۴۶	۴/۲۵	۰/۵۱	-۱/۳۸	۰/۱۶۸
سیاسی	۴/۲۰	۰/۴۶	۴/۳۵	۰/۵۵	-۱/۵۶	۰/۱۲۰
اجتماعی	۴/۳۰	۰/۴۳	۴/۳۷	۰/۴۹	-۰/۸۲	۰/۴۱۸

یافته‌های جدول (۷) حاکی از آن است که چون t مشاهده شده در خصوص کلیه نمره مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان از مقدار بحرانی جدول کمتر است پس بین زنان و مردان در رابطه با مؤلفه‌های ارزشی فوق تفاوت معنادار وجود ندارد. یعنی مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان از نظر زنان و مردان تفاوت ندارد.

جدول ۸: مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان بر حسب سابقه کار

p	F	۲۵ به بالا		۲۰-۲۵		۱۶-۲۰		۱۱-۱۵		۶-۱۰		۱-۵		مؤلفه‌های ارزشی
		s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	
۰/۱۰۴	۱/۸۶ ۱	۴/۱ ۰	۱/۱۳ ۴	۴/۱ ۰/۱	۴/۲۷	-۰/۵۳	۴/۳۴	-۰/۵۵	۴/۱۶	-۰/۴۹	۴/۲۹	-۰/۴۵	۳/۹۷	حقوقی
۰/۵۸۴	۱/۷۵ ۰	۴/۴ ۰	۱/۳۸ ۴	۳/۷ ۰/۱	۴/۴۱	-۰/۶۲	۴/۴۱	-۰/۶۶	۴/۲۲	-۰/۵۴	۴/۳۱	-۰/۳۵	۴/۱۷	سیاسی
۰/۵۹۴	۱/۷۴ ۰	۴/۷ ۰	۱/۳۵ ۴	۳/۲ ۰/۱	۴/۴۲	-۰/۵۲	۴/۴۴	-۰/۵۱	۴/۲۸	-۰/۴۷	۴/۳۷	-۰/۵۰	۴/۲۱	اجتماعی

یافته‌های جدول (۸) حاکی از آن است که چون F مشاهده شده در خصوص کلیه مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان از مقدار بحرانی جدول کمتر است پس بین نظرات کارکنان بر حسب سابقه کار در رابطه با عوامل فوق تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۹: مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس از دیدگاه کارکنان بر حسب رشته تحصیلی

P	F	آموزش ابتدایی		علوم پایه		علوم تربیتی		مؤلفه‌های ارزشی
		s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	
۰/۸۴۷	۰/۱۶۶	۰/۵۰	۴/۲۲	۰/۴۷	۴/۲۵	۰/۵۰	۴/۴۱	حقوقی
۰/۴۴۶	۰/۸۱۱	۰/۵۸	۴/۳۵	۰/۶۰	۴/۲۱	۰/۴۸	۴/۳۴	سیاسی
۰/۸۵۱	۰/۱۶۲	۰/۵۴	۴/۳۴	۰/۴۶	۴/۳۱	۰/۴۷	۴/۳۶	اجتماعی

یافته‌های جدول (۹) حاکی از آن است که چون F مشاهده شده در خصوص کلیه مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان از مقدار بحرانی جدول کمتر است پس بین نظرات کارکنان بر حسب رشته تحصیلی در رابطه با مؤلفه‌های فوق تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۱۰: مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان بر حسب سمت

p	F	آموزگار		اموراداری		دبیر		مدیر		مؤلفه‌های ارزشی
		s	\bar{X}	s	\bar{X}	S	\bar{X}	s	\bar{X}	
۰/۶۰۳	۰/۶۱۹	۰/۵۳	۴/۱۶	۰/۵۲	۴/۰۹	۰/۴۸	۴/۲۵	۰/۵۰	۴/۲۳	حقوقی
۰/۶۲۴	۰/۵۸۷	۰/۵۲	۴/۲۹	۰/۶۳	۴/۱۴	۰/۵۱	۴/۳۳	۰/۵۸	۴/۳۴	سیاسی
۰/۳۱۵	۱/۱۹	۰/۵۵	۴/۳۰	۰/۵۴	۴/۲۲	۰/۴۳	۴/۳۶	۰/۴۷	۴/۵۲	اجتماعی

یافته‌های جدول (۱۰) حاکی از آن است که چون F مشاهده شده در خصوص کلیه مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس کارکنان از مقدار بحرانی جدول کمتر است پس بین نظرات کارکنان بر حسب سمت در رابطه با مؤلفه‌های فوق تفاوت معنادار وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

از دیدگاه کارکنان نقش مؤلفه ارزش‌های حقوقی در کاهش استرس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. بیشترین میانگین بدست آمده مربوط به گویه ۱۶ "اعتقاد به لزوم داشتن برنامه کار و التزام عملی به آن" و کمترین میانگین مربوط به گویه ۱۴ "آگاهی از اصول و مفروضات اصل برائت" بوده است. داشتن برنامه کاری مشخص و عملکرد در راستای آن مانند داشتن نقشه راه، مفید و باعث جلوگیری از سردرگمی کارکنان و در نتیجه انجام کار به صورت بهینه می‌گردد. این امر از طرفی باعث جلوگیری از ضایع شدن حقوق ارباب رجوع می‌گردد و از طرف دیگر باعث افزایش اثربخشی کار فردی کارکنان می‌گردد. در اکثر سازمان‌ها و ارگان‌ها داشتن برنامه کار به صورت مکتوب از الزامات محسوب می‌گردد. با داشتن برنامه کاری مشخص شخص دچار سردرگمی نمی‌گردد و از طرفی امکان ارزیابی مناسب و دقیق از عملکرد کارکنان فراهم می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج لری (۱۹۸۶)، آتکینز (۱۹۹۰) و مکان (۱۹۹۴) که در تحقیقات خود نشان دادند بین مدیریت زمان مدیران و کارکنان و استرس شغلی رابطه معکوسی وجود دارد همسو می‌باشد.

نتیجه دیگر تحقیق بیانگر آن است که از دیدگاه کارکنان نقش مؤلفه ارزش‌های سیاسی در کاهش استرس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. بیشترین میانگین بدست آمده مربوط به گویه ۲۰ "اعتقاد به تقسیم کار منطقی" و کمترین میانگین مربوط به گویه ۲۴ "اعتقاد به اینکه لازمه انجام کار سازمانی صدور دستور از طرف مقامات مافوق است" بوده است. هر چند تقسیم کار تاریخی دیرینه دارد، اما تنها از

قرن هیجدهم به این سوست که جوامع بشری از این قانون آگاهی یافته‌اند از عهد باستان نیز بسیاری از متفکران اهمیت این قانون را می‌دانسته‌اند.

امروزه تقسیم کار بسیار عمومیت یافته، صنعت امروزی بیش از پیش به ساخت و کارهای نیرومند، به گروه‌بندی‌های بزرگ نیرو و سرمایه و در نتیجه حد اعلا تقسیم کار گرایش دارد. نکته قابل ذکر آن است که ارزش‌های سیاسی با عواملی چون قدرت، مسئولیت، نفوذ بر دیگران و مالکیت در ارتباط می‌باشد. از طرف دیگر نحوه اداره هر سازمان رابطه مستقیم با طرز فکر و نگرش مدیران آن سازمان دارد. در این رابطه ذکر این مطلب ضروری به نظر می‌رسد که هر چه مدیران اعتقاد به عملکرد مشارکتی داشته باشند بیشتر کارکنان را در امور سازمان مشارکت می‌دهند و بر عکس نگرش فرد‌گرایی مدیر باعث عدم استفاده مناسب و مطلوب از مشارکت گروهی در امور می‌گردد و امروزه ثابت گردیده که مشارکت کارکنان و تقسیم کار بین آنان باعث افزایش کارایی و بهره‌وری هر سازمان می‌گردد و تعلق سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد.

نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیق خلیلی (۱۳۸۶) که نشان داد بین سبک تصمیم‌گیری مشورتی با گرایش‌های ارزشی، مذهبی، سیاسی، اجتماعی، هنری و نظری رابطه معناداری وجود دارد و نیز بین سبک تصمیم‌گیری مشارکتی نیز با گرایش‌های ارزشی، مذهبی، سیاسی، اجتماعی، هنری و نظری رابطه معناداری وجود دارد همسو می‌باشد. همچنین با نتایج تحقیق لی^۱ (۲۰۰۱) که نشان داد در سطح متوسطه، آشنایی با فرهنگ کلامی، تأمین بودجه و منابع، ارزش‌های اجتماعی، دموگرافی، کنترل سیاسی، نوع مدرسه، تعادل در آموزش متناسب شده توسط مدرسه تبادلات کلامی در مدرسه، اثرات عاطفی، اثرات شناختی، سن، جایگاه زناشویی، مذهب، تجربه کلی تدریس، وضعیت راهنمایی، رتبه در مدرسه و نوع شخصیت، ارتباط معنی‌داری با استرس معلم دارند و نیز با نتایج تحقیق اسمیت و همکاران (۱۹۹۵) که نشان دادند محدود کردن دامنه تصمیم‌گیری کارکنان از علل بروز اصلی استرس در محیط‌های شغلی است همسو می‌باشد.

همچنین کارکنان اعتقاد دارند نقش مؤلفه ارزش‌های اجتماعی در کاهش استرس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. بیشترین میانگین بدست آمده مربوط به گویه ۳۸ "احساس مسئولیت در مقابل محیط انسانی" و کمترین میانگین مربوط به گویه ۳۲ "تمایل به دریافت بازخورد شادی از دیگران" بوده است. با توجه به اینکه جامعه ما یک جامعه اسلامی بوده و کلیه ارزش‌ها به علت دارا بودن بار معنوی و اسلامی دارای اهمیت و ارزش می‌باشد و با توجه به دستورات الهی و آیات و روایات متعدد درخصوص احساس مسئولیت در مقابل دیگران، به راحتی درمی‌یابیم که در فرهنگ ایرانی و اسلامی و در

محیط‌های فرهنگی مانند آموزش و پرورش توجه به دیگران حتی قبل از توجه و رسیدگی به خود و احساس مسئولیت در مقابل دیگران از ارزش بالایی برخوردار می‌باشد.

نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیق کیوانزاده و همکاران (۱۳۸۷) و قدسی (۱۳۸۶) که نشان دادند معنویت، تعهد سازمانی و استرس شغلی پیش‌بین‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند و همچنین میزان استرس شغلی مشاورانی که در جو سازمانی بسته و بیگانه مشغول به کار هستند به طور معناداری بالاتر از میزان استرس شغلی مشاورانی است که در جو سازمانی باز مشغول به کار هستند همسو می‌باشد. یافته‌ها حاکی از آن است که بین نظرات کارکنان در رابطه با نقش مؤلفه‌های ارزشی در کاهش استرس شغلی بر حسب جنسیت، سابقه کار، رشته تحصیلی و سمت تفاوت معنادار وجود ندارد. محمدی (۱۳۸۱) نیز در پژوهش خود نشان داد که شیوع عوامل استرس‌زا در بین معلمان زن و مرد، معلمان کم‌سابقه و باسابقه و با مدرک تحصیلی زیرکارشناسی و مدارک بالاتر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین کوهنرت و پالم^۱ (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که بین ادراک کارکنان از ارزش‌هایی چون احساس امنیت و رتبه‌بندی آنان از سلامت روانی خود صرف‌نظر از نوع شغل، سطح تحصیلات، حقوق و جنسیت رابطه وجود دارد. بنابراین نتایج این تحقیق با تحقیقات فوق همسو می‌باشد.

مآخذ

- ایروانی، غ.، (۱۳۸۴). "شناسایی عوامل سازمان و شغلی استرس‌زای کارکنان امور مشترکین شرکت توزیع برق اصفهان"، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- پیفر، و.، (۱۳۸۷). "استرس و روش‌های مقابله با آن"، ترجمه آ. افروز و م. نقیبی‌راد، نشر فرهنگ اسلامی، [چاپ ششم]، تهران.
- خلیفه، ع.، (۱۳۷۸). "بررسی روان‌شناختی تحول ارزش‌ها"، ترجمه ح سیدی، انتشارات صفوه؛ تهران.
- خلیلی، ع.، (۱۳۸۶). "رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری و نظام ارزشی مدیران مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهرستان آباد"، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- راینر، اس پی (۱۳۸۸). "تئوری سازمان. ساختار، طراحی و کاربرد"، ترجمه م لوانی، انتشارات دانشگاه تهران، [چاپ دوم]، تهران.
- رضایی، م.، (۱۳۸۹). "پژوهشی در ارزش‌های اجتماعی"، <http://www.noormags.com>، دسترسی: ۸۹/۲/۱۸
- زارعی متین، ح.، (۱۳۸۴). "تبیین الگوی فرهنگ سازمانی براساس ارزش‌های اسلامی در محیط و نقش آن بر رضایت شغلی"، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس تهران.

- سمیعی، ف.، و نشاط دوست، ح.، (۱۳۸۴). "بررسی رابطه بین نظام ارزش‌ها و خلاقیت در دانشجویان"، سال اول دانشگاه اصفهان.
- شریفی، م.، (۱۳۸۲). "بررسی سلسله مراتب ارزش‌های دانشجویان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن"، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا.
- شکر خدایی، ن.، و باطنی پور، م.، (۱۳۸۸). "بررسی میزان استرس شغلی در میان کارگران شرکت مهنام جم کاشان"، مجله دانشگاه علوم پزشکی کاشان، ج ۱.
- قدسی، احقر (۱۳۸۶). "بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه تهران"، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- کودرون، ل.، (۱۳۸۵). "استرس را به زانو درآوریم"، ترجمه ف.، صالحی، انتشارات طلایه، تهران.
- لوکر، ت.، و گرگسون، ا.، (۱۳۸۵). "خودآموز مدیریت استرس"، ترجمه م ژکان، نشر دانژه، تهران.
- محمدی، م.، (۱۳۸۲). "بررسی عوامل استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت"، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
- نجفی‌پور، م (۱۳۸۶) "مجموعه کتاب‌های سلامت روان (۲)"، انتشارات نسل نو اندیش، [چاپ اول]، تهران.
- نیکوگفتار، م.، (۱۳۸۶). "رابطه بین سلسله مراتب ارزش‌ها و سلامت عمومی" <http://www.noormags.com>
- هاشم‌زاده اورنگی، م.، و بهره‌دار، م.، (۱۳۸۹). "استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز"، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، پاییز و زمستان، پیاپی ۲۲-۲۳.
- Atkins, T., (1990). **The Relationship Among uses of time Management techniques source of stress in high school principals:** Dissertation Abstract: University of connecticut.
- Copta, j., (2002). **Astudy of the factors affecting job, Related stress and Relation ship between its at health Hochen T 2006 The study of sirvirioes Employee job stress for privatization of government enter pras-case of Taiwan fertilizer company Empleeye misters Thesis-Human resource management department.**
- Kline. Karin.,(2005). **Corporate values as multi –domain. Multi domain. Antecedents of leader behavior.** at [www. proquest.com](http://www.proquest.com) (6)
- Kuhnert, F., and pulmer, T., (1999). **Effect of the work environment on the relationship between job security and self reported helth,** Jornal of assessment and rehabilitation pp.
- Leary, F., (1986). **Stress, time management and selected demographic factors:** Ph.D. Dessertation.
- Lee, ch., (2001). **The Relation ship between external environ ments and teacher, stress,** The Chinese university of nongkong, DAL-A 62/09. P.2939 may 2002.
- Macan, T., (1994). **Time Management: test a model,** Journal of applied psychology, 1994, 79 (3): 381-391.

- Mussig, D.J.,(2003). **A research and skills training frame work for values-driven leadership**. Available at www.Emerald.com (1-9).
- Schwartz, S.H., & Melech, G., (2001). *Extending the cross- cultural validity of the theory of basic human values whit different method of measurement journal of cross, Cultural psychology*, 32.
- Strike, I. H., (2004). **An investigation of leadership practiesesand jop**. Related stressors of selected texas 5 A high school principlas, texas A 8 M unireversity.
- Smit, F., & kaminstein, A and makadok, s., (1995). **Workers' with type tendencies**, jornal of management.
- Weidner, P.E. (2002). stress and the teache: A comparison of job related stress Among Public and pirvate elementary teacher, Loyuola university of Chicago.
- Xie, JL & Schaubroeck, J., & Lam, SS.(2008). **Theories of job stress and the role of traditional values:a longitudinal study in China**, American Psychological Association.