

بررسی رابطه سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای

پسرانه دولتی شهر دلفان (استان لرستان)

ولی مراد کیانی^۱

دکتر سیدمحمد میرکمالی^۲

حسن محجوب عشرت آبادی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان انجام گردیده است. روش تحقیق مورد استفاده، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه شامل ۲۰۰ معلم است که با روش تصادفی ساده از بین آنها، ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه، انتخاب و پرسشنامه فهرست سلامت سازمانی (OHI) و استرس شغلی را تکمیل نموده-اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون‌های آماری (پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس یک‌راهه) انجام گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان همبستگی معکوس و معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. همچنین، یافته‌های حاصل از رگرسیون گام به گام حاکی است که از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، دو مؤلفه ملاحظه‌گری و انسجام نهادی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات استرس شغلی دبیران دبیرستانهای مربوطه را دارا می‌باشد که سهم تبیینی مؤلفه اول بیشتر از مؤلفه دوم است. از طرفی تحلیل واریانس یک‌راهه بین میزان استرس شغلی معلمان بر حسب متغیر دموگرافیکی (سطح تحصیلات) تفاوت معنی‌داری را نشان نمی‌دهد.

کلید واژه‌ها: سلامت سازمانی، استرس شغلی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

^۲ استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

^۳ دانشجوی دکتری دانشگاه تهران، عضو هیات علمی دانشگاه هوئی شهید ستاری

مقدمه

امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می شود. از آنجائی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویائی باشند (جاهد، ۱۳۸۴).

سلامت سازمانی مدارس بر همکاری چندجانبه بین معلم، مدیر و دانش‌آموزان استوار است. بسیاری از محققان معتقدند که ادراک معلمان از محیط فضای مدرسه یا سلامت سازمانی، منبع مهمی از اطلاعات را در زندگی‌شان منعکس می کند و این تعامل اجتماعی هم در جو مدارس سالم و هم در جو مدارس ناسالم انعکاس پیدا می کند (پارسون، ۱۹۵۱؛ به نقل از ادواردز^۱، ۲۰۰۸). ادراک معلمان از سازمان سالم نقش مهمی را در اندازه‌گیری کل سازمان ایفا می کند.

سلامت سازمانی اشاره دارد به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی‌های خود برای سازگاری بیشتر. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افراد سودمند باشند (جاهد، ۱۳۸۴). سلامت سازمانی مدرسه عبارت است از توانایی مدرسه در حفظ، بقاء و سازگاری با محیط پیرامون و بسیج تمام منابع و توانمندیها در دستیابی به اهدافش می باشد. سلامت سازمانی در مدارس متوسطه با هفت الگوی تعاملی خاص تعریف می شود. این عوامل حیاتی نیازهای اساسی سیستم اجتماعی را برآورد می سازد و سه سطح مسئولیت و کنترل (فنی، اداری و نهادی) را در مدرسه ایجاد می کند (Hoy & Miskel, 2008: 202).

مفهوم سلامت سازمانی از چارچوب نظریه سیستم‌های اجتماعی پارسونز گرفته شده است. به عقیده پارسونز همه سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و رشد و توسعه خود نیازمند حل چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یکپارچگی و نهفتگی هستند (Hoy & Miskel, 2008). سلامت سازمانی عبارتست از توانایی‌های سازمان در حفظ بقاء و سازش و بهبود این توانائی‌هاست (هوی و فلدمن، ۱۹۹۶). سلامت سازمانی، نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان می‌باشد به عبارتی سلامت سازمانی کل نگر، جامع و استراتژیک است (براتون^۲ و گولد^۳، ۲۰۰۳).

۱- Edwards

۲ - Bratton, John

۳ - Gold, Jaffrey

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۷۵

لذا از مشخصات یک سازمان سالم اینست که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد (ساعتچی، ۱۳۷۹). از طرفی معلمان چون در شکل دادن ذهن و شخصیت نسل آینده نقش مهمی را بر عهده دارند، لازم است به سلامت جسمانی و روانی خصوصاً استرس آنان توجهی ویژه مبذول گردد، ولی با این وجود، تعداد کمی از تحقیقات به شکل خاص به استرس معلم و منابع آن به عنوان نوعی از استرس شغلی پرداخته‌اند (جارویس، ۲۰۰۲).

برای سنجش سلامت سازمانی مدارس متوسطه مدل‌های مختلفی وجود دارد که یکی از آنها مدل توسعه یافته سیستم‌های اجتماعی پارسونز و سلامت سازمانی مدل ماتیو مایلز است که توسط تیمی از دانشگاه راتگرز نیوجرسی تهیه شده است. بر اساس این مدل سلامت سازمانی شامل سه سطح می‌باشد و هر کدام از سطوح مؤلفه‌هایی به شرح زیر دارند:

الف) سطح نهادی: بر حسب یگانگی و انسجام مدرسه مورد آزمایش قرار می‌گیرد. انسجام‌نهادی عبارت از توانایی مدرسه برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند. مدرسی که دارای انسجام‌نهادی می‌باشند از تقاضای غیرمعقول والدین و محل در امان می‌باشند.

ب) سطح اداری: چهار جنبه از مدیریت یعنی نفوذ در مقامات مافوق، مراعات، ساخت‌دهی و حمایت به وسیله منابع مورد توجه است.

نفوذ مدیر در مقامات موفق عبارت است از توانایی وی بر تأثیرگذاری در تصمیمات مافوق-هاست.

ملاحظه‌گری عبارت از رفتار دوستانه و حمایتی مدیر می‌باشد.

ساخت‌دهی رفتاری است که مدیر بر اساس آن به طور واضح، انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را تعیین می‌کند و در نهایت پشتیبانی منابع عبارت از میزان تهیه مواد و وسایل ضروری مورد درخواست معلمان می‌باشد.

ج) در سطح فنی: تأکید بر روحیه و مسائل علمی، دو عنصر کلیدی‌اند.

روحیه عبارت است از احساس اطمینان همدردی، اعتماد و دوستی که بین معلمان وجود دارد. بر این اساس معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند

و **تأکید علمی مدرسه** به اقدامات مدرسه برای کسب موفقیت و یادگیری دانش‌آموزان اشاره دارد.

از طرفی تحقیقات زیادی در مورد استرس روی جوامع مختلف به طور عام و معلمان به طور خاص صورت گرفته است به طوری که سابقه مطالعه مفهوم استرس معلمی در ابتدا توسط (دونهام، ۱۹۶۷؛ به نقل از کی‌ریاکو و ساتکلیف^۱، ۱۹۷۸) مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است. و بعدها از اوایل دهه ۱۹۸۰ توسط بُرگ و فالزون، ۱۹۸۹؛ کی‌ریاکو و پرات، ۱۹۸۵؛ هیبرت و فاربر، ۱۹۸۴؛ کینونم، ۱۹۸۸؛ میکلتون، ۱۹۸۴؛ به نقل از تالبرت، ۲۰۰۷) تا دهه ۱۹۹۰ و سالهای اخیر شدت بیشتری گرفته است (آستین، شاه، مانکر، ۲۰۰۵ و سایر همکاران؛ به نقل از تالبرت، ۲۰۰۷). استرس معلم^۲ را می‌توان به هیجانهایی منفی ناخوشایند مانند خشم، ناامیدی، نگرانی، افسردگی و عصبیت ناشی از بعضی از جنبه‌های کاری یک معلم تعریف کرد (کی‌ریاکو و ساتکلیف، ۱۹۷۸).

محققان طبق مطالعات مختلف، تعدادی از منابع استرس معلمان را مشخص کرده‌اند که برخی از مهم‌ترین آنها عبارتند از؛ تدریس به دانش‌آموزان فاقد انگیزه (آلیسون، ۲۰۰۷). کمبود وقت و کنترل دانش‌آموزان بدرفتار (کوکانیوس^۳، ۲۰۰۷). عدم پیشرفت شغلی و مسائل اداری، کمبود وقت برای آماده شدن، دشواری تعامل متقابل با والدین، عدم استقلال (هاگز، ۲۰۰۶). و فقدان انگیزه (آنتونیو، پولی چرنی و لاچاکیز^۴، ۲۰۰۶).

بر اساس پژوهشهای انجام شده در ایران اکثر معلمان تحت تأثیر استرس شدید می‌باشند و بخش وسیعی از این استرس ناشی از حرفه‌ی آنهاست؛ از نظر میزان استرس شغلی، ۳۰/۵ درصد از معلمان در ناحیه خطر بالا و ۳/۲ درصد آنها در ناحیه خطر خیلی بالا قرار دارند (حبیبی و همکاران، ۱۳۶۸؛ مغاره، ۱۳۷۴).

استرس معلم با برون‌دادهای کاری متفاوتی مانند قصد جابجایی (آلیسون، ۲۰۰۷)، رضایت شغلی (کی‌ریاکو و ساتکلیف، ۱۹۷۸)، (ب) فرسودگی شغلی (چان، ۲۰۰۲) و کارآیی در تدریس (برویزر و تامیک^۵، ۲۰۰۰) نشان داده شده است و عدم کنترل آنها عوارض زیادی بر دانش‌آموزان و معلمان ایجاد می‌کند. بنابراین توانایی مقابله کردن با استرس مهارت مهمی است که تمامی معلمان به آن نیاز دارند و لازم است در مرحله اول راهبردهایی را فرا بگیرند که استرس ناشی از کار را به حداقل برساند و در مرحله بعد به مهار استرس ایجاد شده بپردازند (کی‌ریاکو، ۲۰۰۱).

۱- Kyriacou & Sutcliffe

۲ - teacher stress

۳- Kokkinos

۴ - Antoniou & Polychroni & Vlachakis

۵ - Brouwers & Tomic

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۷۷

تحقیقی که در مورد سلامت سازمانی و رابطه آن با عملکرد مدیران توسط اسکندری (۱۳۷۸) انجام شد. ضمن اینکه، وجود رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران را مشخص نموده، به این نتیجه نیز دست یافته که مدارس ما به جز در بعد انسجام نهادی که تا حدودی مناسب است، در دیگر ابعاد یعنی نفوذ مدیر در مقامات مافوق، مراعات، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع و تأکید علمی مدرسه، نمرات پایینی کسب کرده‌اند و بنابراین با توجه به این تحقیق، مدارس ما از نظر سلامت سازمانی در سطح مناسبی نیستند.

خیاط جدیدی (۱۳۸۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی در مدارس راهنمایی دخترانه در سال ۸۱-۸۰» پرداخته است. نتایج تحقیق معرف آن است که هر کدام از هفت بعد سلامت سازمانی به طور جداگانه روابط معنی‌داری با اثربخشی داشته‌اند. همچنین تحقیق نشان داد که اگر مدیران مدارس در بکاربردن روش‌های ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثربخشی آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت. بر این اساس، از آنجا که سالانه هزینه‌های زیادی (اعم از انسانی، مادی و مالی) صرف آموزش و پرورش جامعه می‌شود و نیز اهداف آموزش و پرورش در مدارس محقق می‌شود، لذا توجه به سلامت سازمانی مدارس به منظور کاهش استرس معلمان در دستیابی به اهداف آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا توجه به سلامتی جو مدارس به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کاهش استرس شغلی معلمان، لزوم تحقیق و تعمق در این مبحث را هویدا می‌کند.

بنابراین چون استرس جزئی از زندگی معلمان را تشکیل می‌دهد و آن خصوصاً در حرفه تدریس پدیده‌ای شایع است و همه معلمان در پایه‌های مختلف تحصیلی و دوره‌های زمانی متفاوت همگی میزانی از استرس شغلی را از خفیف تا شدید گزارش داده‌اند (آلیسون، ۲۰۰۷). لذا با توجه به مطالب فوق دو متغیر سلامت سازمانی و استرس دبیران، جهت مطالعه و تحقیق انتخاب شده است. تا به حال این متغیرها به طور مجزا و همچنین سایر عوامل تأثیرگذار بر آنها، مورد تحقیق قرار گرفته است، ولی در خصوص رابطه بین سلامت سازمانی و استرس شغلی معلمان تحقیقات زیادی مشاهده نشده است. بدین ترتیب اهداف اصلی تعیین رابطه بین سلامت سازمانی مدارس با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان و هدف جزئی آن تعیین رابطه بین مؤلفه‌های هفت‌گانه سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان می‌باشد. برای دستیابی به اهداف فوق سوالات زیر سازماندهی شده است:

۱- آیا بین سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان

(لرستان) رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین هر یک از ابعاد سلامت سازمانی (انسجام نهادی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر، ساخت‌دهی، روحیه، پشتیبانی منابع و تأکید علمی) با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

۳- کدام یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی بهتر متغیر استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؟

۴- آیا بین میزان استرس شغلی معلمان بر حسب متغیر دموگرافیکی (سطح تحصیلات) تفاوتی وجود دارد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر با توصیف شرایط موجود از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد و از آنجا که این پژوهش به بررسی رابطه بین دو متغیر سلامت سازمانی با استرس شغلی معلمان می‌پردازد، توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود.

ابزار گردآوری داده ها :

الف) پرسشنامه سلامت سازمانی

پرسشنامه سلامت سازمانی ترجمه‌ای است از فهرست سلامت سازمانی (OHI) که یک وسیله استاندارد سنجش سلامت سازمانی مدارس می‌باشد. این پرسشنامه توسط تیمی از دانشگاه نیوجرسی ارائه شده است و دارای ۴۴ گویه است که در طول مقیاس چهار درجه‌ای (همیشه = ۴، غالباً = ۳، گاهی = ۲ و بندرت = ۱) و توسط معلمان مدرسه تکمیل می‌گردد. این پرسشنامه، سلامت سازمانی مدرسه را در هفت بعد اندازه‌گیری می‌کند که عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، مراعات، ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی (علاقه‌بند، ۱۳۷۸). این پرسشنامه ابعاد مهم سلامت سازمانی را اندازه می‌گیرد، مبانی مفهومی آن با بسیاری از ویژگیهای مدارس اثربخش همخوانی دارد و مهمتر از همه تحقیقات انجام شده با استفاده از این پرسشنامه در فرهنگ‌های مختلف، پایداری ساختار عاملی آن را آشکار کرده است (هوی و فلدمن، ۱۹۹۶).

برای محاسبه پایایی این پرسشنامه، ابتدا ۳۰ نفر از اعضای نمونه انتخاب گردید و پرسشنامه در بین آنها به اجرا در آمد. پس از محاسبه با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمد که بیانگر پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۷۹

ب) پرسشنامه استرس شغلی معلمان:

برای سنجش استرس معلمان از پرسشنامه میزان، منابع و علائم استرس معلمان کی‌ریاکو و ساتکلیف (۱۹۷۸) استفاده شده است. این پرسشنامه ۶۵ سؤال دارد که از چهار بخش تشکیل شده است. بخش اول پرسشنامه که یک سؤال خودسنجی کلی درباره میزان استرس تجربه شده آزمودنی در طی یک سال گذشته می‌باشد. بخش دوم مقیاس - منابع استرس معلمان - ۵۰ سؤال دارد که عوامل استرس‌زای تجربه شده طی سال گذشته را بر اساس مقیاس لیکرت می‌سنجد. بخش سوم پرسشنامه علائم روانشناختی و فیزیولوژیک (۱۴ مورد) تجربه شده در طی سال گذشته را بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای می‌سنجد.

این پرسشنامه توسط حبیبی، بشارت و فدایی (۱۳۶۸) در یک نمونه ۴۳۰ نفری از معلمان استان آذربایجان غربی هنجاریابی شده است. خرده مقیاسها شامل ۱- وضعیت اقتصادی، اجتماعی و خانوادگی نامساعد معلمان ۲- مسائل مربوط به فضا و امکانات ۳- مسائل و مشکلات رفتاری فراگیران ۴- شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای معلمان ۵- پایین بودن انگیزه تحصیل در فراگیران ۶- فشار زمانی و ۷- علائم فیزیولوژیکی استرس می‌باشد. بنا به گزارش حبیبی و همکاران (۱۳۶۸) ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های فوق را به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۷۷، ۰/۷۸، ۰/۷۰، ۰/۷۷، ۰/۸۱ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۳ گزارش شده است که نشانه‌های همسانی درونی خوب مقیاس می‌باشند.

همچنین محقق پایایی کل و پایایی هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه استرس معلمان را پس از اجرا روی نمونه ۳۰ نفری و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب مؤلفه‌های بالا برابر ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۹۳، ۰/۷۲، ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۹ و ۰/۶۲ بدست آورد.

حبیبی و همکاران (۱۳۶۸) دو نوع روایی سازی و ملاک را برای این مقیاس گزارش کرده‌اند؛ روایی سازه - نتایج تحلیل عامل، به روش مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش واریماکس نشان‌دهنده این است که بر روی هم ۴۹/۴۱ درصد واریانس استرس معلمان توسط این مقیاس تبیین می‌شود.

روایی همگرا ۱- برای محاسبه روایی همگرا، همزمان با اجرای مقیاس استرس، مقیاس سلامت روانی (MHI) هم اجرا شده است. نتایج ماتریس بیانگر آن بود که بین درماندگی و روان‌شناختی با منابع استرس (۰/۱۳، $p < ۰/۰۱$) و با خرده مقیاس وضعیت اقتصادی، اجتماعی و خانوادگی نامساعد

معلمان ($r=0/17, p<0/01$) و با فشار زمانی ($r=0/13, p<0/01$) همبستگی معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. البته بین درماندگی و روان‌شناختی با سایر خرده مقیاس‌های بخش دوم و نمره کل بخش سوم مقیاس استرس معلمان هم استرس مثبتی گزارش شده است، اما نتایج به لحاظ آماری معنادار نبوده‌اند.

روایی واگرا ۱- برای بررسی روایی واگرایی مقیاس استرس معلمان از اجرای همزمان سلامت روانی و خشنودی شغلی استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی بیانگر آن بود که بین بهزیستی روان- شناختی با مقیاس استرس معلمان همبستگی منفی وجود دارد. اما از میان همبستگی‌های محاسبه شده صرفاً رابطه بهزیستی و روان‌شناختی با خرده مقیاس شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای معلمی ($r=-0/12, p<0/01$)، بهزیستی روان‌شناختی با نمره کل بخش دوم مقیاس استرس معلمان- منابع استرس- ($r=-0/24, p<0/01$) و بهزیستی روان‌شناختی با بخش سوم مقیاس استرس معلمان - علائم روان‌شناختی و فیزیولوژی استرس ($r=-0/29, p<0/01$) به لحاظ آماری معنی‌دار بوده است. بین خشنودی شغلی و منابع استرس همبستگی منفی وجود داشته، اما تنها روابط بین خشنودی شغلی با خرده مقیاس مسائل مربوط به فضا و امکانات مدرسه ($r=0/18, p<0/01$) خشنودی شغلی با خرده مقیاس استرس معلمان- منابع استرس ($r=-0/14, p<0/01$) و خشنودی شغلی با بخش مقیاس با بخش سوم مقیاس استرس معلمان - علائم روان‌شناختی و فیزیولوژی استرس ($r=-0/57, p<0/01$) به لحاظ آماری معنی‌دار بوده است. این نتایج روایی همزمان مقیاس استرس معلمان را تأیید می‌کنند.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کلیه دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر دلفان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ بوده که با توجه به آخرین آمار و اطلاعات منتشر شده سازمان آموزش و پرورش شهر دلفان، تعداد دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان، ۲۰ واحد و تعداد دبیران آنها ۲۰۰ نفر می‌باشد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و با کمک فرمول زیر حجم نمونه معین شد.

$$N = 200 \text{ حجم جامعه}$$

$$t = 1/96 \text{ سطح اطمینان } 95\%$$

$$d = 0/05 \text{ اشتباه مجاز یا فاصله اطمینان}$$

$$P = \text{برآورد نسبت صفت متغیر}$$

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۸۱

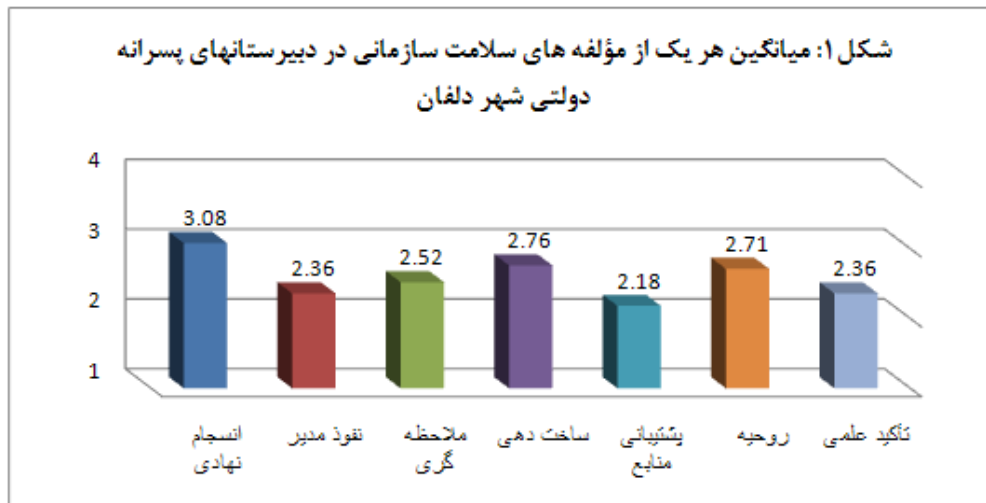
$(1-P)$ = عدم برآورد نسبت صفت متغیر

چنانچه مقدار p در دسترس نباشد می توان آن را مساوی 0.5 اختیار کرد و در این حالت مقدار واریانس به حداکثر خود می رسد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۶). بر اساس این رابطه حجم نمونه برابر خواهد بود با:

$$n = \frac{Nt^2 p(1-p)}{Nd^2 + t^2 p(1-p)} = \frac{200(1.96)^2(0.25)^2}{200(0.05)^2 + (1.96)^2(0.25)} \cong 130$$

روش آماری و روش گردآوری داده ها :

برای تحلیل آماری سؤالات کلی و جزئی تحقیق با توجه به اینکه نرمال بودن توزیع نمونه‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) مورد تأیید قرار گرفته است، جهت محاسبه میانگین هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه سلامت سازمانی از طیف استاندارد ارزیابی بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) استفاده شده است. در این طیف چنانچه پرسشنامه چهار گزینه‌ای باشد و میانگین نمره هر مؤلفه بین ۱ تا ۴ باشد، بنابراین بر اساس پیوستار ارزیابی (نامطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب)، چنانچه میانگین مؤلفه‌ی مورد نظر بین ۱ تا ۲ باشد وضعیت نامطلوب، چنانچه بین ۲ تا ۳ بدست آید وضعیت آن نسبتاً مطلوب و چنانچه بین ۳ تا ۴ بدست آید، وضعیت سلامت سازمانی مدارس شهر دلفان مطلوب ارزیابی می گردد. بر اساس طیف بازرگان و مشاهده شکل (۱)، تقریباً وضعیت سطح سلامتی مدارس شهر دلفان، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد.



یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های آمار توصیفی:

در این قسمت وضعیت جمعیت شناختی (سطح تحصیلات) جامعه آماری بررسی می شود.

جدول ۱ : سطح تحصیلات دبیران

سطح تحصیلات		وضعیت متغیر
درصد	فراوانی	
۳/۸	۵	فوق دیپلم
۷۲/۳	۹۴	لیسانس
۲۳/۸	۳۱	فوق لیسانس
۱۰۰/۰	۱۳۰	جمع کل

ب) آمار استنباطی: یافته‌های مبتنی بر سؤالات پژوهش

پاسخ سؤال شماره ۱: برای بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: همبستگی بین سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R) ^۲	جهت همبستگی	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۲۴۸	۰/۰۶۱۵	منفی	۰/۰۵
استرس شغلی					

ضریب همبستگی ($r = -0/248$) ، با سطح معناداری ۰/۰۵ نشانه آن است که بین سلامت سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی هر چه سلامت سازمانی مدارس بیشتر باشد، استرس شغلی معلمان کمتر خواهد شد.

پاسخ سؤال شماره ۲: برای تعیین رابطه هر یک از ابعاد سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۸۳

جدول ۳: همبستگی بین ابعاد سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان

سطح معناداری	جهت همبستگی	مجذور R ^۲ (R)	میزان همبستگی	نوع همبستگی	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۵	مثبت	۰/۰۶۷۶	۰/۲۶۰	منفی	استرس شغلی معلمان	انسجام نهادهای
۰/۰۵		۰/۰۸۷۶	۰/۲۹۶			ملاحظه‌گری
۰/۰۵		۰/۰۳۸۴	۰/۱۹۶			نفوذ مدیر
۰/۰۵		۰/۰۴۱۲	۰/۲۰۳			ساخت‌دهی
۰/۰۵		۰/۰۴۸۴	۰/۲۲۰			روحیه
۰/۰۵		۰/۰۸۲۹	۰/۲۸۸			پشتیبانی منابع
۰/۰۵		۰/۰۶۳۵	۰/۲۵۲			تأکید علمی

با توجه به نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سلامت سازمانی و ابعاد آن با استرس شغلی معلمان می‌توان گفت که رابطه معکوس و معناداری بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با استرس شغلی وجود دارد که در درجه اول میزان همبستگی سلامت سازمانی با استرس شغلی برابر با (۰/۲۸۴-) و همبستگی ابعاد آن با استرس شغلی معلمان به ترتیب انسجام نهادهای (۰/۲۶۰-)، ملاحظه‌گری (۰/۲۹۶-)، نفوذ مدیر (۰/۱۹۶-)، ساخت‌دهی (۰/۲۰۳-)، روحیه (۰/۲۲۰-)، پشتیبانی منابع (۰/۲۸۸-) و تأکید علمی (۰/۲۵۲-) که بیشترین و کمترین ضریب همبستگی مربوط به متغیرهای ملاحظه‌گری و نفوذ مدیر می‌باشد.

پاسخ سؤال شماره ۳: به منظور بررسی تأثیری که هر یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی بر استرس شغلی معلمان دارند، از تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام استفاده شده و نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی میزان استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان

خطای استاندارد برآورد (پیش‌بینی)	R تعدیل شده	مجذور R ^۲ (R)	ضریب همبستگی (R)	شاخص آماری مدل رگرسیون
۰/۵۹۹۹۰	۰/۰۸۵	۰/۰۹۲	۰/۳۰۳	گام اول
۰/۵۸۳۳۴	۰/۱۳۵	۰/۱۴۸	۰/۳۸۵	گام دوم

گام اول؛ متغیر پیش بین: ملاحظه‌گری

گام دوم؛ متغیرهای پیش بین: ملاحظه‌گری و انسجام نهادی

تجزیه و تحلیل‌های رگرسیون چندگانه گام به گام جدول فوق نشان می‌دهد که از میان مؤلفه‌های سلامت سازمانی فقط دو مؤلفه یعنی ملاحظه‌گری و انسجام نهادی معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، برای توضیح تغییرات استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان را دارا هستند. این دو مؤلفه رویهم رفته تقریباً ۱۵ درصد از واریانس سلامت سازمانی را تبیین نموده‌اند و بقیه مؤلفه‌ها چون باعث افزایش همبستگی نشده‌اند از معادله نهایی کنار گذاشته شده‌اند.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون و بتا برای بررسی اثر متغیرهای پیش بین بر استرس شغلی دبیرستانهای

پسرانه دولتی شهر دلفان

شاخص آماری	مدل	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	Beta بتا	t تی	سطح معنی داری
ضریب ثابت	گام اول	۳/۷۸۲	۰/۲۱۲		۱۷/۸۷۱	۰/۰۵
	ملاحظه‌گری	-۰/۲۹۲	۰/۰۸۱	-۰/۳۰۳	-۳/۶۰۱	۰/۰۵
ضریب ثابت	گام دوم	۴/۷۶۶	۰/۳۹۷		۱۲/۰۱۶	۰/۰۵
	ملاحظه‌گری	-۰/۲۷۵	۰/۰۷۹	-۰/۲۸۵	-۳/۴۷۶	۰/۰۵
ضریب ثابت	انسجام‌نهادی	-۰/۳۳۱	۰/۱۱۴	-۰/۲۳۸	-۲/۹۰۱	۰/۰۵

جدول فوق ضرایب رگرسیون، آزمون T را در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نشان می‌دهد. در اینجا ضرایب رگرسیون هر یک از دو متغیر پیش بین یعنی ملاحظه‌گری و انسجام‌نهادی نشان می‌دهند که هر دو متغیر ($P < ۰/۰۵$) می‌توانند واریانس متغیر استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان را تا حدودی معنی‌دار تبیین کنند. ضریب ثابت ملاحظه‌گری ($B = ۳/۷۸۲$) نشان می‌دهد که ملاحظه‌گری با اطمینان ۰/۹۵ می‌تواند تغییرات مربوط به استرس شغلی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان باز بودن، صداقت و روابط دوستانه مدیران نسبت به معلمان اضافه شود، مقدار ۳/۷۸۲ به نمره استرس شغلی معلمان اضافه می‌شود. همچنین ضریب ثابت انسجام‌نهادی ($B = ۴/۷۶۶$) نشان می‌دهد که انسجام‌نهادی با ۰/۹۵ اطمینان می‌تواند تغییرات مربوط به استرس شغلی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان باز بودن، صداقت و روابط دوستانه مدیران نسبت به معلمان اضافه شود مقدار ۴/۷۷ به نمره استرس شغلی معلمان اضافه می‌شود.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۸۵

پاسخ سؤال شماره ۴: به منظور بررسی اینکه آیا بین میزان استرس شغلی معلمان در گروه‌های مختلف دموگرافیکی (سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) اختلاف وجود دارد یا نه، از تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد، که نتایج آن در جدول شماره ۶ ارائه گردید.

جدول ۶: آزمون تحلیل واریانس یک راهه جهت تعیین تفاوت بین میانگین‌های گروه‌های مختلف سطح تحصیلات با استرس شغلی

	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
بین گروهی	۰/۴۶۷	۲	۰/۲۳۴	۰/۷۳۹	۰/۴۸۰
درون گروهی	۴۰/۱۴۷	۱۲۷	۰/۳۱۶		
کل	۴۰/۶۱۴	۱۲۹			

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مقدار F را برابر ۰/۷۳۹ مشخص نمود، که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. بدین معنا که تفاوت معناداری بین گروه‌های مختلف سطح تحصیلات و استرس معلمان وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر دلفان انجام گرفته است. در زیر به طور مفصل نتایج تحقیق مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

۱- آیا بین سلامت سازمانی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی در سطح ۰/۰۵ بیانگر وجود ارتباطی منفی و معنادار (۰/۲۴۸-)، میان دو متغیر سلامت سازمانی و استرس شغلی را نشان می‌دهد. این میزان همبستگی بیانگر رابطه‌ای معکوس بین دو متغیر مرکب فوق می‌باشد، بدین معنا که با افزایش سطح متغیر سلامت سازمانی، سطح متغیر استرس شغلی کاهش می‌یابد و برعکس با افزایش سطح متغیر استرس شغلی، سطح متغیر سلامت سازمانی کاهش می‌یابد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده ($r^2 = ۶/۱۵$) نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سلامت سازمانی ۶/۱۵ درصد از تغییرات استرس شغلی دبیران مدارس

شهر دلفان را تبیین کرده و درصد قابل ملاحظه‌ای دیگر به خاطر تأثیر عوامل و متغیرهای ناشناخته شده دیگر است.

ارتباط بین دو متغیر فوق بیانگر این است که سلامت سازمانی می‌تواند تا حدودی استرس شغلی معلمان را تحت الشعاع قرار دهد. بنابراین مدیران مدارس برای اینکه بتوانند میزان استرس شغلی سازمان خود را کاهش دهند، باید نسبت به سلامت سازمانی توجه بیشتری نموده و سازوکارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازند.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش‌هایی که توسط زنگل (۱۳۷۴)، رجب پور (۱۳۷۷)، اسکندری (۱۳۷۸)، کوهنجانی (۱۳۷۷)، آقانی (۱۳۸۱)، طاهری (۱۳۸۱)، خیاط جدیدی (۱۳۸۱)، قرونه (۱۳۸۶) و میلر (۱۹۹۳) انجام شده است همسو می‌باشد. ۲- آیا بین هر یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی (انسجام نهادی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر، ساخت‌دهی، روحیه، پشتیبانی منابع و تأکید علمی) با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

۱-۲- آیا بین انسجام‌نهادی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی در سطح $0/05$ بیانگر وجود ارتباطی منفی و معنادار ($r = -0/260$)، بین مؤلفه انسجام نهادی و متغیر استرس شغلی را نشان می‌دهد. این میزان همبستگی بیانگر رابطه‌ای ضعیف بین دو متغیر فوق می‌باشد، بدین معنا که با افزایش سطح مؤلفه انسجام نهادی، سطح متغیر استرس شغلی کاهش می‌یابد و برعکس با افزایش سطح متغیر استرس شغلی، سطح مؤلفه انسجام نهادی کاهش می‌یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیق میرجلیلی (۱۳۸۴) و طاهری (۱۳۸۱) همسو و با نتایج تحقیق توماسون (۲۰۰۶) مغایرت دارد.

مدارس مورد بررسی در این پژوهش از انسجام نهادی نسبتاً بالایی برخوردارند (میانگین $3/13$) و این بیانگر این است که دبیران در این مدارس از فشارها و خواسته‌های نامعقول والدین محافظت می‌شوند و مدرسه در برابر فشارهای عمومی شکننده نیست و والدین معترض نمی‌توانند در فرایند مدرسه اثر چندانی بگذارند، همچنین شورای مدرسه و مدیریت آن در مقابله با نیروهای مخرب بیرونی با موفقیت عمل می‌کنند. از طرفی همبستگی مؤلفه انسجام نهادی با استرس شغلی معکوس و معنادار می‌باشد، بنابراین مواردی که نشان‌دهنده انسجام نهادی در مدارس است از نظر دبیران با استرس شغلی آنان رابطه دارد.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۸۷

۲-۲- آیا بین ملاحظه‌گریبااسترس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین مؤلفه ملاحظه‌گریبااسترس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r = -0/296$)، در سطح $0/05$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق منصوری (۱۳۷۶)، طاهری (۱۳۸۱)، عزیزی مقدم (۱۳۸۵) و آکابا (۱۹۹۹) همخوانی دارد.

ملاحظه‌گریبه رفتار رهبری مدیر که باز، دوستانه، دلسوزانه و به اعضایش توجه دارد، اشاره دارد، مدارس مورد بررسی در این پژوهش از بعد ملاحظه‌گری نسبتاً متوسطی برخوردارند (میانگین $2/52$) و این بدین معناست که رفتار مدیران با اعضایشان تا حدودی باز، دوستانه و حاکی از احترام بوده است. بنابراین اگر رفتار مدیر، باز، دوستانه و همراه با احترام متقابل و پشتیبانی باشد و توجه صادقانه را به همراه داشته باشد منجر به کاهش استرس شغلی دبیران می‌گردد. از طرفی همبستگی مؤلفه ملاحظه‌گری با استرس شغلی معکوس و معنادار می‌باشد، بنابراین مواردی که نشان دهنده ملاحظه-گری در مدارس است از نظر دبیران با استرس شغلی آنان رابطه دارد.

۳-۲- آیا بین نفوذ مدیر با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین مؤلفه ملاحظه‌گری با استرس شغلی رابطه منفی و معکوسی وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r = -0/196$)، در سطح $0/05$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق اسکندری (۱۳۷۸)، عزیزی مقدم (۱۳۸۵) و آلیسون (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

نفوذ مدیر به توانایی‌های وی در تأثیرگذاری بر تصمیمات مافوق‌های خود اشاره دارد، بنابراین زمانی وی می‌تواند در کاهش استرس شغلی معلمان تأثیرگذار باشد که بتواند توجه رؤسا و مافوق‌های خود را در حل مسائل و مشکلات مدرسه ترغیب و از آنان بدین منظور کمک بخواهد. از طرفی میانگین بدست آمده ($2/36$) نشان دهنده آن است که مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان دلفان از لحاظ تأثیرگذاری بر مافوق‌های خود به منظور حل و توجه آنان به مشکلات مدرسه بر اساس پیوستار ارزیابی در سطح متوسط می‌باشد. از طرفی همبستگی بین بعد نفوذ مدیر و استرس شغلی معکوس و معنادار می‌باشد، بنابراین مواردی که نشان دهنده نفوذ مدیر در مدارس است از نظر دبیران با استرس شغلی آنان رابطه دارد.

۴-۲- آیا بین ساخت‌دهی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین مؤلفه ساخت‌دهی با استرس شغلی رابطه منفی و معکوسی وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r = -0/203$)، در سطح $0/05$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق علیمرادی‌رابری (۱۳۷۹)، طاهری (۱۳۸۱)، قرونه (۱۳۸۶) و هوی و لفلوک (۱۹۹۳) همسو می‌باشد.

ساخت‌دهی رفتاری است که مدیر به طور واضح، انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را تعیین می‌کند. میانگین بدست آمده ($2/76$) بر اساس پیوستار ارزیابی، بیانگر آن است که مدیران شهرستان دلفان کاملاً به رویه‌ها، روشهای تدریس و انتظارات شغلی معلمان توجه دارند و آنها را رعایت می‌کنند. بنابراین رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با دبیران، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روشهای انجام کار منجر به کاهش استرس شغلی می‌گردد. همچنین ضریب همبستگی مؤلفه ساخت‌دهی در این تحقیق بعد از مؤلفه نفوذ مدیر در پایین‌ترین مرتبه قرار دارد ولی به هر حال چون رابطه‌اش با استرس شغلی معنادار می‌باشد، از نظر دبیران دبیرستانهای شهرستان موردنظر در کاهش استرس شغلی آنان مؤثر می‌باشد.

۲-۵- آیا بین روحیه با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین روحیه با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r = -0/220$)، در سطح $0/05$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق زنگل (۱۳۷۴)، قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷) و هوی و همکاران (۱۹۹۶) همسو می‌باشد. روحیه یکی از مؤلفه‌های مهم سلامت سازمانی می‌باشد و آن عبارت است از احساس اطمینان، همدردی، اعتماد و دوستی که بین معلمان وجود دارد. بر این اساس معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. در تحقیق حاضر میانگین بدست آمده ($2/71$) می‌باشد که در پیوستار ارزیابی در سطح مطلوب قرار می‌گیرد و این بدین معناست که بین دبیران دبیرستانهای پسرانه شهرستان دلفان، اعتماد، همکاری، اعتماد متقابل و نیز شور و شوق فراوان به منظور فرایند یاددهی وجود دارد. بنابراین اگر دبیران همدیگر را دوست داشته و به یکدیگر کمک کنند و حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین آنها حاکم باشد و با هم یک واحد همبسته و منسجم به وجود آورند که کار و فعالیت آموزشی خود را با شور و شوق انجام دهند، این امر منجر به کاهش استرس شغلی آنان می‌گردد. در این تحقیق بعد روحیه گرچه ضریب همبستگی آن ضعیف بدست آمده اما چون ضریب این مؤلفه معنادار بوده، آن از نظر دبیران با استرس شغلی آنان رابطه دارد.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۸۹

۲-۶- آیا بین پشتیبانی منابع با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین پشتیبانی منابع با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r = -0/288$)، در سطح $0/05$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق منصوری فرد (۱۳۷۶)، علیمردی‌رابری (۱۳۷۹) و قرونه (۱۳۸۶) همسو می‌باشد.

پشتیبانی منابع عبارت از میزان تهیه مواد و وسایل ضروری مورد درخواست معلمان. در تحقیق حاضر میانگین این مؤلفه برابر $(2/18)$ بدست آمده که در پیوستار ارزیابی (مطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب) در سطح نسبتاً مطلوب قرار می‌گیرد و این بدین معناست که هر چند مسئولان تلاش خود را در زمینه مرتفع کردن وسایل و مواد آموزشی مورد نیاز دبیران فراهم می‌کنند ولی با این وجود هنوز تا رفع کامل استرس معلمان در زمینه تهیه این مواد آموزشی فاصله وجود دارد، بنابراین از مسئولان شهرستان دلفان انتظار می‌رود به منظور کاهش هر چه بیشتر استرس معلمان در این زمینه از تلاشهای بی وقفه خود دست نکشند. بنابراین فراهم نمودن مواد و لوازم اساسی کار آموزشی مدرسه و دبیران به منظور اجرای تدریس کارا و سهولت در امر دستیابی به لوازم و مواد آموزشی اضافی و مکمل و همچنین دسترسی سریع دبیران به درخواست‌های خود در این زمینه منجر به کاهش استرس شغلی دبیران می‌گردد. در این تحقیق بعد پشتیبانی منابع چون ضریب همبستگی این مؤلفه معنادار بوده، لذا از نظر دبیران شهرستان مربوطه این مؤلفه از عوامل مؤثر بر استرس شغلی آنان می‌باشد.

۲-۷- آیا بین تأکید علمی با استرس شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهرستان دلفان (لرستان) رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین تأکید علمی با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r = -0/252$)، در سطح $0/05$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق زنگل (۱۳۷۴)، رجب‌پور (۱۳۷۷)، آقانی (۱۳۸۱)، خیاط جدیدی (۱۳۸۱) و میلر (۱۹۹۳) همسو می‌باشد.

تأکید علمی به اقدامات مدرسه برای کسب موفقیت و یادگیری دانش‌آموزان اشاره دارد. در تحقیق حاضر میانگین این مؤلفه برابر $(2/36)$ بدست آمده که در پیوستار ارزیابی (مطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب) در سطح نسبتاً مطلوب قرار می‌گیرد و این بدین معناست که گرچه دبیرستانهای شهرستان دلفان طالب موفقیت‌های علمی هستند و برای نیل بدان در تلاش هستند، اما میانگین این مؤلفه نشان می‌دهد که تا رسیدن این مدارس به سطح مطلوب موفقیت‌های علمی فاصله زیادی وجود دارد، بنابراین چنانچه دبیرستانها برتری‌های علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش ورزد،

استانداردهای عالی و قابل وصولی را در زمینه عملکرد دانش آموزان داشته باشد، محیط یادگیری در آن جدی و منظم باشد، مدیران، دبیران و دانش آموزان برای نیل به موفقیت تحصیلی به یک اندازه کوشش نمایند، دبیران و دانش آموزان خود را باور داشته باشند و همچنین فراگیران با شور و حرارت به انتظارات آنان پاسخ دهند و به پیشرفت علمی و تحصیلی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام بگذارند این امر منجر به کاهش استرس شغلی دبیران می‌گردد. در این تحقیق بعد تأکید علمی گرچه که ضریب همبستگی آن ضعیف بدست آمده، اما چون ضریب این مؤلفه معنادار بوده، بنابراین آن از نظر دبیران شهرستان مربوطه از عوامل استرس شغلی می باشد.

۳- کدام یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی بهتر متغیر استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؟

تجزیه و تحلیل‌های رگرسیون چندگانه گام به گام نشان داد که از میان مؤلفه‌های سلامت سازمانی (انسجام‌نهادی، نفوذ مدیر، مراعات، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی)، مؤلفه ملاحظه‌گری اولین متغیر پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی می‌باشد که ضریب همبستگی آن با استرس شغلی برابر $0/303$ است، بنابراین این مؤلفه به تنهایی توانسته است حدود ۹ درصد از واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی کند، اما در گام دوم با افزودن مؤلفه انسجام‌نهادی، ضریب همبستگی برابر $0/385$ شده و ضریب تعیین کل نیز برابر تقریباً ۱۵ درصد شده، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سهم تبیینی مؤلفه انسجام‌نهادی از استرس شغلی حدود ۶ درصد بوده و این بدین معنی است که مؤلفه ملاحظه‌گری، سهم بیشتری در تبیین استرس شغلی دبیران شهرستان دلفان داشته است. نتیجه این سؤال با نتایج پژوهش‌های اسمیت (۲۰۰۲)، کاتلین و کاتلین (۲۰۰۳)، توماسون (۲۰۰۶)، کورکماز (۲۰۰۶)، قرونه (۱۳۸۶) و ملکی نیا (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

فهرست منابع:

- آقانی، کمال (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با وظایف شش‌گانه مدیران آموزشی مدارس شهر مهاباد در سال تحصیلی ۸۱-۸۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- اسکندری، احمد (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه مشکین شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- بازرگان، عباس؛ حجازی، یوسف‌واسحاقی، فاخته (۱۳۸۶). فرایندهای یادگیری و نیدرگروه‌ها یا آموزشیدانشگاهی (راهنمای عملی). تهران: نشر روان.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. تهران: ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۹۱

حبیبی، مجتبی، بشارت، محمد علی و فدایی، زهرا (۱۳۶۸). **هنجاریابی مجدد مقیاس میزان، منابع و علائم استرس معلمان کی‌ریاکو و ساتکلیف (TSS)**. فصلنامه روان‌شناسی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تبریز. سال دوم، ع ۱-۳۳.

خیاط جدیدی، معصومه (۱۳۸۱). **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران: دانشکده علوم تربیتی.

رجب‌پور، محمدرضا (۱۳۷۷). **بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی شهر شیراز**. پایان‌نامه کارشناسی اشد، دانشگاه شیراز.

زنگل، مرضیه (۱۳۷۴). **بررسی و مقایسه جو سازمانی از بعد سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیر انتفاعی در دوره‌های تحصیلی راهنمایی و متوسطه شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.

ساعتچی، محمود (۱۳۷۹). **روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت**. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۶). **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**. چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.

طاهری، احمد (۱۳۸۱). **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

عزیزی مقدم، ابوبکر (۱۳۸۵). **بررسی رابطه ی کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۸۵**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

علیمرادری‌رابری، حاتم (۱۳۷۹). **بررسی سلامت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در مدارس متوسطه شهرستان بافت**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید باهنر کرمان: دانشکده ادبیات.

قرونه، داود (۱۳۸۶). **بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس پسرانه دولتی مناطق ۳ و ۲ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۸۷**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

علاقه بند، ع. (۱۳۷۸). **سلامت سازمانی مدرسه**. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. دوره ی ششم. شماره ۲۱

قنبری کوهنجانی، فرزاد (۱۳۷۷). **بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شیراز.

مغاره، زهرا (۱۳۷۴). **رابطه استرس شغلی معلمان و رضایت شغلی آنها در منطقه مهرشهر کرج**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

ملکی‌نیا، عماد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

منصوری، فریده (۱۳۷۶). بررسی سلامت سازمانی مدارس راهنمایی شهر اصفهان از دیدگاه معلمان این مدارس به منظور ارائه پیشنهادهایی جهت سالم‌سازی مدارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

میرجلیلی، سیدمحمدعلی (۱۳۸۴). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآمدی دبیران و پیشرفت درسی دانش‌آموزان در دبیرستان‌های استان یزد در سال تحصیلی ۸۳-۱۳۸۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

Akbaba, Sadegul (۱۹۹۹). **Organizational health of secondary schools in turkey and changes needed.** Las Vegas, Nevada: Paper Presented at the Annual Meeting of American Association of Behavioral and Social Sciences, February, ۲-۴. <http://www.eric.ed.gov>

Allison M. G. (۲۰۰۷). **Identifying the types of student and teacher behaviours associated with teacher stress.** Teaching and Teacher Education. ۲۳, ۶۲۴-۶۴۰.

Antoniou, A.-S; Polychroni, F. & Vlachakis, A.-N. (۲۰۰۶). **Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teacher in Greece.** Journal of Managerial Psychology. ۲۱(۷), ۶۸۲-۶۹۰. (www.emeraldinsight.com/0268-3946).

Bratton, John & Gold, Jaffery. (۲۰۰۳). **Human resource management.** New York: Palgrave Macmillon.

Brouwers, A. & Tomic, W. (۲۰۰۰). **A Longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management.** Teaching and Teacher Education, ۱۶, ۲۳۹-۲۵۳.

Chan, D. W. (۲۰۰۲). **Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese teachers in Hong Kong.** Educational Psychology. ۲۲(۵), ۵۵۷-۵۶۹.

Edwards, C. A. (۲۰۰۸). **An Investigation of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Health.** Retrieved on ۱۰ January ۲۰۰۹ from <http://proquest.com> from published Ph.D. Dissertation, Capella University.

Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (۱۹۹۶). **Organizational health: the concept and its measure**, Journal of Research and Development in Education. ۲۰(۴), ۲۲۰-۲۳۶.

Hoy, W.K., et al. (۱۹۹۶). **"Organizational Health and Faculty Trust: A View from the Middle Level"**. Research in Middle Level Education Quarterly, ۱۹(۳), ۲۱-۳۹.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۹۳

HOY, W.K. & MISKEL, C.G. (۲۰۰۸). **Educational Administration: Research, Theory And Practice**. New York: McGraw Hill.

Hoy, Wayne K.; Woolfolk, Anita E. (۱۹۹۳). **Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools**. *Elementary School Journal*, ۹۳(۴). ۳۵۵-۳۷۲.
<http://www.eric.ed.gov>

Hughes, J. C. (۲۰۰۶). **Teacher stress, Teacher- efficacy, and standardized testing: A study of New York city Public school teachers**. Retrieved on ۲۰ January ۲۰۰۸ from <http://proquest.com> from published Ph.D. Dissertation, University of Fordham.

Jarvis, M. (۲۰۰۲). **Teacher stress: A critical review of recent findings and suggestions for future research direction**. *Stress News*. Retrieved January ۱۷, ۲۰۰۸, from [http://www.Isma.org.uk/stressnw/teacher stress. \html](http://www.Isma.org.uk/stressnw/teacher%20stress.htm).

Kathleen, M., & Kathleen, B.V. (۲۰۰۳). **"Organizational Health Directly Influences Student Performance and the Middle Level"**. *Middle School Journal*, ۳۴(۵), ۲۰۵-۲۱۵.

Kokkinos, C. M. (۲۰۰۷). **Job stressors, personality and burnout in primary schools teachers**. *British Journal of Educational Psychology*, ۷۷(۱), ۲۲۹-۲۴۳.

Korkmaz, M. (۲۰۰۶). **"The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools"**. *Educational Research Quarterly*, ۳۰(۱), ۱۴-۳۶.
<http://www.eric.ed.gov>

Kyriacou, C. (۱۹۷۸). **Teacher stress and burnout: an international review**. *Educational Review*. ۲۹, ۱۴۶-۱۵۲.

Kyriacou, C. (۲۰۰۱). **Teacher stress: Direction for future research**. *Educational Review*, ۵۳(۱), ۲۷-۳۵.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (۱۹۷۸). **Teacher stress and satisfaction**. *Journal of Educational Research*. ۲۱, ۸۸-۹۶.

Miller, S.J. (۱۹۹۳). **The Relationship Between Junior High School Teachers Perception of a Healthy School Environment and their Trust to Principals, Colleagues and the School organization**. Doctoral Dissertation.

Smith, P. A. (۲۰۰۲). **The organizational health of high schools and student proficiency in mathematics**. *The international Journal of Educational Management*, ۱۶(۲). ۹۸-۱۰۴.

Thomasson, V.L. (۲۰۰۶). **A study of the relationship between school climate and student performance on the Virginia Standards of Learning tests in elementary schools**. Doctoral Dissertation. Virginia Commonwealth University: School of Education.

Tolbert, M. D. (۲۰۰۷). **No teacher left behind: A predictive model of teacher stress and coping**. Retrieved on ۱۰ March ۲۰۰۸ from <http://proquest.com> from published, Ph.D. Dissertation, University of South Carolina.

۹۴ □ فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال پنجم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۳