

بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

مایا رفتی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۲۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. تحقیق حاضر از نظر هدف یکی از تحقیقات کاربردی بوده و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی و توصیفی-همبستگی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استرس شغلی کوسین و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱) استفاده شد. جامعه پژوهش شامل شامل کلیه معلمان دوره متوسطه اول شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که تعداد آنها ۲۷۲ نفر بود. حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران بدست آمد که برابر ۱۶۰ نفر تعیین گردید. همچنین شیوه نمونه گیری نیز بصورت طبقه ای انجام گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گردید و در نهایت آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران ارتباط معنا دار وجود دارد. فرضیه فرعی اول نشان داد که بین جوسازمانی با استرس شغلی ارتباط معنادار معکوس وجود دارد و همچنین فرضیه فرعی دوم نشان داد نیز که بین جوسازمانی با رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

جوسازمانی، استرس شغلی، رضایت شغلی، دبیران، دوره اول متوسطه، شهرستان گمیشان

^۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران.

۱- مقدمه

از آنجایی که نیروی انسانی در هر جامعه و سازمانی مهمترین سرمایه ان محسوب می شود از این رو بدون توجه به انگیزه ها و تمایلات درونی افراد درون یک سازمان، نیل به اهداف سازمانی نیز مشکل خواهد بود؛ بنابراین یکی از دغدغه های اصلی مدیران سازمانها، همواره کارایی کارکنان بوده است. چرا که سازمان ها سالانه مبالغ عظیمی بر روی منابع انسانی خود سرمایه گذاری می کنند تا از این راه بتوانند کاهش هزینه ها، افزایش کیفیت، افزایش رضایت مندی و بهبود کلی عملیات را بدست آورند (میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۹۸).

بدون تردید ترقی هر جامعه ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در سازمانهای آموزشی ان انجام می گیرد پژوهشگران معتقدند که رضایت اعضای سازمان مدرسه از جو مدرسه، خود یک ارزش اساسی محسوب می شود بنابراین اقداماتی که در جهت بهبود ان صورت می گیرد تنها به منظور تسهیل موفقیت تحصیلی دانش آموزان نیست بلکه دلایل انسانی ایجاب می کند که افراد بتوانند در محیط کار و تحصیل خود از فضای روانی سالم، پذیرا، عقلانی و آرامش بخش برخوردار باشد (هاینز، ۱۹۸۹) رضایت شغلی ماحصل تاثیر و تأثر عوامل زیادی نظیر نیازها، علایق انگیزه ها، نگرش و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی نظیر محیط کار، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیز مدیریت از طرف دیگر می باشد. چنانچه این عوامل مؤید یکدیگر باشند موجب حالتی می شوند که فرد در خود احساس رضایت مندی می کند. در غیر این صورت فرد احساس نارضایتی از موقعیت خویش دارد؛ که می تواند در فرد ایجاد استرس نماید (زریباف و همکاران، ۱۳۹۸).

برخلاف باور عموم، شغل معلمی یکی از پراسترس ترین شغل ها در جهان است. معلمان با مسائل گوناگونی در محیط کار خود روبه رو می شوند که سبب بروز استرس می شود. حجم انبوه ورقه ها و تکالیف، برخورد با انواع دانش آموزان در سطوح مختلف، مسائل عاطفی و روانی که در محیط کار به وجود می آید، حقوق پایین و مسائل مالی و بسیاری از عوامل دیگر که خارج از عهده ٔ یک معلم است، همچون مشکلات محیط کلاس و کمبود امکانات مدرسه و... از مهم ترین عوامل بروز استرس در معلمان می باشد. استرس، نه تنها بازدهی معلمان را بسیار کاهش می دهد بلکه صدمات بسیاری بر سلامت روحی و جسمی آنان نیز وارد می کند. در نتیجه معلمان باید برای کاهش فشارهای روانی و استرس کاری خود اقداماتی را انجام دهند (عجم، ۱۳۹۸).

۲- بیان مساله

جو سازمانی عبارت است از مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگیهای حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیر قابل اعتماد، ترس آور یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد و از عواملی نظیر رضایت شغلی، شخصیت، رفتار، سوابق، نوع مدیریت، فرهنگ سازمانی روحیه، انگیزش، ساختار، تکنولوژی و غیره بوجود می آید و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود (جوادی، ۱۳۹۲).

جو سازمانی مجموعه ویژگیهایی است که یک سازمان را توصیف می کند و آن را از دیگر سازمانها متمایز می سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. می توان جو سازمانی را به بیانی ساده تر بیان کرد: «جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند.» با این دید می توان جو سازمانی را نتیجه رهبری مدیر دانست. به طور مثال، تحقیقات نشان می دهد جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنها همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد (شریفی، ۱۳۹۲).

در دهه اخیر موضوع فشار عصبی یا استرس و آثار آن در سازمان ها مورد التفات و توجه بسیار واقع گردیده است و علل و عوارض آن ها مدت هاست مورد بررسی و تحقیق قرار دارد. (الوانی، ۱۳۸۵).

استرس نوعی فرسودگی جسمی و یا روان شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی و یا خیالی بوجود می آید. استرس باعث به هم خوردن تعادل روانشناختی می شود و پیامدهای مختلفی دارد. پیامدهای استرس شغلی منجر به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص است. فشار و استرس ممکن است در نظر مردم به شکل متفاوتی ادراک شود. نظریه پردازان نیز دیدگاهی منفی نسبت به فشار و استرس دارند. عده ای دیدگاهی منفی نسبت به استرس دارند، عده ای دیگر فشار را به عنوان یک عامل مثبت در نظر می گیرند زیرا که آنها را با انرژی قابل توجهی به منظور مقابله با نیازهای بیرونی آماده می کند. (علوی، ۱۳۹۱).

استرسی که در رابطه با کار یا شغل فرد پیش می آید موجب نارضایتی فرد از کارش می گردد. در واقع ساده ترین و آشکار ترین اثر روانی استرس به صورت نارضایتی از شغل پدیدار می گردد. برای مثال اضطراب، خستگی و طفره رفتن از کار یا غیبت از کار. (مقیم، ۱۳۹۳).

رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می باشد که زائیده عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط و تاثیر عوامل فرهنگی اجتماعی است، لذا می توان گفت رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۴).

۳-اهداف تحقیق

هدف اصلی:

بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱.

اهداف جزئی:

۱-بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی دبیران دوره اول متوسطه.

۲-بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه.

۴- متغیرهای تحقیق

۴-۱- تعاریف نظری:

۱-جوسازمانی:

جوسازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-رضایت شغلی:

رضایت شغلی، قضاوت ارزشی مثبت یا منفی است که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی اش دارد. رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسپکتور، ۲۰۰۰).

۳-استرس شغلی:

بطور کلی استرس شغلی نوعی استرس است که با محیط کاری یا عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. تغییر در فعالیت های کاری همچون فن آوری جدید یا تغییر اهداف، ممکن است باعث ایجاد استرس شود استرس سازمانی را میتوان با مقیاس کارگریزی و کیفیت کار اندازه گیری کرد. دلایل استرس کاری در محیط کاری، موقعیت های زیادی هستند که موجب استرس فرد می شوند. موقعیتهایی همچون فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم های کنترل و ارزشیابی، شیفت های کار، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار میگردند. (مام فورد، ۲۰۱۰).

۴-۲- تعاریف عملیاتی:

۱-جو سازمانی:

منظور از جو سازمانی در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس جو سازمانی ساسمن و سام دیپ (۱۹۸۹) کسب خواهد کرد.

۲-رضایت شغلی:

منظور از رضایت شغلی در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱) کسب خواهد کرد.

۳-استرس شغلی:

منظور از استرس شغلی در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس استرس شغلی کوسین و همکاران (۲۰۰۴) کسب خواهد کرد.

۵- ادبیات و پیشینه تحقیق

مولفه های جوسازمانی

برای اندازه گیری تعاملات اجتماعی بین کارمند و کارمند، از چهار مقیاس زیر استفاده می شود:

- (۱) روحیه گروهی که به روحیه ای اشاره دارد که در نتیجه احساس انجام وظیفه و ارضاء نیازهای اجتماعی رشد می کند.
 - (۲) مزاحمت به وضعیتی اشاره می کند که در آن کارکنان احساس می کنند که طرز اداره سازمان، مشکلاتی برای آنها به وجود می آورد. مدیر، کاغذبازی، شرایط کمیته ای، وظایف راهوار و دیگر درخواست هایی که در مسوولیت های کارکنان مداخله می کنند که با نظر کارکنان مشغله های غیرضروری هستند به آنها تحمیل می نماید.
 - (۳) صمیمیت به لذت بردن کارکنان از روابط گرم و دوستانه با یکدیگر اطلاق می شود. این بعد، رضایت از نیازهای اجتماعی را می رساند که لزوماً به انجام وظیفه مرتبط نیست
 - (۴) بی علاقگی به وضعیتی اشاره می کند که کارکنان طبق دستور عمل می کنند و از این رو، انجام وظیفه از سوی آنان بیشتر به منظور رفع تکلیف است نه از روی تعهد و علاقه شخصی.
- برای اندازه گیری تعاملات اجتماعی بین کارمند و مدیر نیز از چهار مقیاس زیر استفاده می شود:
- (۵) فاصله گیری به رفتار غیرشخصی مدیر اشاره می کند، مدیر طبق مقررات عمل می کند، هنجارگراست و بر بعد ساختاری تاکید می ورزد و از کارکنان زیردست خود فاصله می گیرد.
 - (۶) ملاحظه گری یا مراعات به رفتار دوستانه و گرم مدیر نسبت داده می شود. مدیر سعی می کند که به دیگران کمک کند و هر وقت که بتواند برای کارکنان کاری انجام می دهد.
 - (۷) نفوذ و پویایی به رفتار پویا و پرتلاش مدیران برای رهبری گروه و ایجاد انگیزه در افراد از طریق نفوذ در آنها اشاره می کند.
 - (۸) تاکید بر تولید هم زمانی است که مدیر دستورهای زیادی صادر می کند و با نظارت مستقیم کار زیردستان می پردازد (شریفی، ۱۳۹۲).

ابعاد جوسازمانی

بطور خاص، جیمز و جونز، شش بعد از جوسازمانی را بدست آورده اند (شریفی، ۱۳۹۲):

- تسهیلات و پشتیبانی رهبریت
- عملیات گروهی گروه کاری، رفاقت و صمیمیت
- تعارض و ابهام
- روحیه شغلی و سازمانی

- چالش شغلی، اهمیت و تغییر
- اعتماد متقابل

دیدگاههای گوناگون در مورد شکل گیری جوسازمانی

موارن و ولکونین^۱ در ارزیابی خود از جوسازمانی به چهار رویکرد به شرح زیر اشاره می کنند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۱):

۱- رویکرد ساختاری

جوسازمانی، نمود عینی ساختار سازمانی در نظر گرفته می شود. از آنجا که اعضای سازمان ویژگیهای ساختاری مشترکی دارند، درکهای مشترکی پیدامی کنند که جوسازمانی را شکل می دهد. انتقادهایی که به این نگرش گرفته می شود این است که:

- ۱) نمی توان فضاهای سازمانی متعارضی که در یک سازمان وجود دارد را توجیه کرد.
 - ۲) ویژگیهای ساختاری سازمانی اغلب با جوسازمانی همخوانی و تناسب ندارند.
 - ۳) به واکنش های ذهنی افراد نسبت به ویژگیهای ساختاری توجه کامل ندارد.
 - ۴) فرآیندهای گروهی را در شکل گیری جوسازمانی مورد توجه قرار نمی دهد.
- به عبارت دیگر جوسازمانی، نمود عینی ساختار سازمانی است که افراد با آن روبرو می شوند و آنرا درک می کنند.

۲- رویکرد ادراکی

بر اساس این رویکرد، اساس تشکیل جوسازمانی در درون افراد است. افراد به متغیرهای موقعیتی به شیوه ای پاسخ می دهند که از نظر روانشناختی برای آنها معنی دار است.

جوسازمانی توصیف روانشناختی موقعیت سازمان است. انتقادهایی که بر این نگرش گرفته می شود عبارتند از:

- ۱) منبع و منشأ جوسازمانی در فرد مشاهده کننده قرار دارد و این امر امکان یک نظریه مورد توافق و یا توجیهی برای شکل گیری جوسازمانی به عنوان یک خاصیت سازمانی را رد می کند.
- ۲) به نظر می رسد جوسازمانی بیشتر از آنکه نتیجه تعامل افراد با یکدیگر باشد تحت تأثیر چیزهایی است که افراد با خود آورده و موقعیت را تحت تأثیر قرار می دهند.

۳- رویکرد تعاملی

طبق این رویکرد، افراد در پاسخ به موقعیتهایی که با آن روبرو می شوند به توافقیهای مشترکی می رسند که شالوده جوسازمانی است. عیب این روش آن است که محدوده تأثیر فرهنگ سازمانی بر همکاری و ارتباط میان اعضای گروه را در نظر نمی گیرد.

۴- رویکرد فرهنگی

بر اساس این رویکرد، جوسازمانی نتیجه تعامل گروهی از افراد است که یک چارچوب ذهنی مشترک دارند. عیب این روش، آن است که نیازمند توضیح رابطه فرهنگ و جوسازمانی است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۱).

۵- رویکرد مدیران جهت بهبود جوسازمانی مطلوب

مدیران شرکتهای موفق به منظور ایجاد و تقویت این احساس در سازمان به طور جدی عوامل زیر را پیگیری می کنند (شریفی، ۱۳۹۲):

- ۱) مدیران ارتباطی دو جانبه با کارکنان برقرار می کنند و از این طریق اطلاعات لازم را در اختیار آنان قرار می دهند و صلاحیت خود را به کارکنان اثبات می کنند و با رفتارهای اخلاقی و صادقانه اعتبار خود در افکار عمومی را افزایش می دهند.
- ۲) مدیران از طریق حق شناسی و قدردانی، فراهم آوردن شرایط و فرصتهای لازم برای رشد کارکنان، مداخله آنها در امور، استقبال از ایده ها و همچنین حساسیت نسبت به علائق شخصی آنان، توجه و احترام به کارکنان را نشان می دهند.
- ۳) مدیران از طریق رعایت عدالت در پرداختها، رفتار با کارکنان به عنوان اعضای دائمی خانواده سازمان، عدالت در استخدام و ارتقا، عدم تبعیض و قائل شدن حق تجدید نظر خواهی برای کارکنانی که متهم، متخلف یا ناکارآمد شناخته شده اند، انصاف و بی طرفی خود را آشکار می کنند.
- ۴) مدیران کار کارکنان را معنی دار و ارزش آفرین می کنند. کارها و تلاشهای گروهی را تشویق و تسهیل کرده و شرایطی فراهم می کنند که کارکنان از کار و عضویت در سازمان احساس افتخار کنند و بالاخره از طریق صمیمیت و همدلی و ایجاد فضایی دوستانه، در کارکنان احساس همراهی و وفاداری ایجاد می کنند (شریفی، ۱۳۹۲).

انواع جوهای سازمانی

هالپین و کرافت، طبق تحقیقات اولیه خود که در ۷۱ سازمان انجام شده، نه تنها برای هر کدام از هفتاد و یک سازمان نقش میانی در نمونه اولیه ترسیم کرده اند بلکه از طریق تحلیل عوامل، شش دسته نقش اساسی را تشخیص دادند که عبارتند از: ۶ سازمان که تقریباً در طول یک پیوست از باز به بسته مرتب شده اند.

هالپین و کرافت با استفاده از امتیازات ۸ خرده آزمون **OCDG** برای هر کدام از این شش نوع جو نقش هایی تهیه کرده اند که غالباً می توان یک سازمان را در داخل یکی از شش طبقه اقلیم سازمان قرارداد (هوی و میسکل، ۱۹۸۸).

اکنون به توصیف شش جوسازمانی که به وسیله هالپین و کرافت براساس خرده آزمون **OCDG** به شش نمونه از اصلی ترکیب شده اند می پردازیم (شریفی، ۱۳۹۲):

۱- جو باز

وضعیتی را توصیف می کند که در آن اعضاء از روحیه بالای گروهی لذت می بردند، پرسنل بدون پرخاشگری و درگیری با یکدیگر به خوبی همکاری می کنند (عدم تعهد شغلی در سطح پایین) سیاست ها و خط مشی های مدیر موجب تسهیل همکاری و انجام وظیفه پرسنل می شود (مزاحمت و بازدارندگی در سطح پایین) اعضای گروه از روابط دوستانه با یکدیگر لذت می برند (صمیمیت در سطح متوسط) رفتار مدیر نمایانگر یگانگی لازم بین شخصیت او و انتظاراتی است که از نقش او به عنوان مدیر می رود (نفوذ در سطح بالا) (مراعات در سطح بالا) مدیر تنها این پرسش را دارد که در موقع لزوم فعالیت های دیگران را صادقانه کنترل و هدایت کند و یا دلسوزانه در ایجاد رضایت شغلی فرد پرسنل تلاش نماید (فاصله گیری در سطح پایین) مدیر با وجود قوانین و مقرراتی که به رغم او ضروری اند و با هدایت کنترلی که زیرکانه و غیر مستقیم اعمال می شود، اجباری به تأکید بر تولید ندارد. (تأکید بر تولید در سطح پایین) (شریفی، ۱۳۹۲).

۲- جو خودگردان

آزادی تقریباً کامل است که مدیر به پرسنل داده است تا ساختار تعامل خود را بنا نهند و به قسمی بتوانند راه هایی بین گروهی برای ارضای نیازهای اجتماعی خود بیابند (روحیه گروهی و صمیمیت) هنگامی که پرسنل در موقعیت انجام کار قرار می گیرند، با کار خود در می آمیزند و به آسانی و به سرعت به اهداف خود نائل می شوند. (عدم تعهد شغلی در سطح پایین) مدیر برای سهولت انجام وظیفه پرسنل مقررات و دستور عمل هایی وضع نموده است (مزاحمت و بازدارندگی در سطح پایین) مدیر از پرسنل فاصله می گیرد، زیرا سازمان را در شکل غیر رسمی پیش می راند (فاصله گیری در سطح بالا) مدیر دیگران را تحت فشار قرار نمی دهد که بیشتر تولید کنند و نمی گوید باید بیشتر کار کنیم (تأکید بر تولید در سطح پایین) مدیر اهل مراعات است (مراعات در سطح متوسط) (شریفی، ۱۳۹۲).

۳- جو تحت کنترل

جو تحت کنترل بیش از هر چیزی با فشاری که برای رسیدن به اهداف سازمان به بهای ارضای نیازهای اجتماعی وارد می کند مشخص می شود، بار این جو به سمت انجام وظیفه سنگین تراست تا به سمت ارضای نیازهای اجتماعی. روحیه بالای این جو را می توان بیشتر به عنوان جو باز طبقه بندی کرد تا بسته. بعلاوه پرسنل به همکاری با سازمان خود افتخار می کنند. مدیر تا حدی منزوی است، او تأکید بر انجام وظایف براساس روش های تدوین شده دارد. او روش خود را بهترین روش می داند و اهمیت به نظر دیگران نمی دهد (شریفی، ۱۳۹۲).

۴- جو دوستانه

خطوط عمده چنین جوی به روشنی با روش دوستانه مدیر و پرسنل مشخص می شود ارضای نیازهای اجتماعی در حد بالاست. حال آن که توجه بسیار کمی به کنترل و هدایت فعالیت های گروه جهت نیل به اهداف سازمانی صورت می گیرد. پرسنل

متعهد شغلی کمتری دارند، کمتر نگران انجام بهینه وظایف خود هستند (عدم تعهد شغلی در سطح بالا) مدیر، پرسنل را با درخواست گزارش های تکراری زحمت نمی دهد (مزاحمت و بازدارندگی در سطح پایین) پرسنل در میان خود روابط دوستانه نزدیکی برقرار کرده اند (صمیمیت در سطح بالا) رغبت و رضایت شغلی (روحیه) در سطح متوسط است اما از ارضای نیازهای اجتماعی سرچشمه می گیرد مدیر آشکارا غیر از مراعات حال دیگران در مقابل نقش های دیگر مقاومت دارد تا مبدا اظهاراتش موجب جریحه دار شدن احساس پرسنل با نشاط گردد (مراعات در سطح بالا) کناره گیری مدیر از کنترل اجتماعی سازمان، با بی قیدی و بی تعهدی گروه همراه شود (فاصله در سطح پایین) مدیر تأکید بر تولید می نماید و نه خود شخصاً تلاش می کند که از انجام صحیح کار توسط پرسنل اطمینان حاصل کند. (تأکید بر تولید در سطح پایین) (شریفی، ۱۳۹۲).

۵- جو پدران

می توان تا حدودی جو بسته ای خواند که باتلاش بی اثر مدیری مشخص می شود که می خواهد پرسنل را کنترل نماید و در عین حال نیازهای اجتماعی آنها را ارضا کند (بی قیدی و عدم تعهد شغلی در سطح بالا) (مزاحمت در سطح پایین) (صمیمیت کم) (تأکید بر تولید سطح بالا) (شریفی، ۱۳۹۲).

۶- جو بسته

وضعیتی را معین می کند که در آن اعضای گروه از تحقق وظایف و نیازهای اجتماعی خود رضایتی حاصل نمی کند. بطور مختصر مدیر در هدایت فعالیت های پرسنل اثر بخش نیست و در همین حال انعطاف لازم را جهت توجه و حصول رفاه شخصی آنان ندارد. این جو غیر واقعی ترین جوی است که مشخص نموده اند.

پرسنل بی قید بوده تمایل به همکاری گروهی نشان نمی دهند، در نتیجه گروه در حداقل تشکل به سر می برد (عدم تعهد شغلی در سطح بالا) مدیر انجام وظیفه پرسنل را تسهیل نمی کند (مزاحمت از سطح بالا) روحیه افراد در نازل ترین سطح است (روحیه گروهی در سطح پایین) (شریفی، ۱۳۹۲).

جدول ۱- تلفیق انواع و ابعاد جو سازمانی

انواع جو سازمانی						ابعاد جو سازمانی
بسته	پدران	دوستانه	کنترل شد	خودگردان	باز	
بالا	کم	کم	بالا	کم	کم	بازدارندگی
متوسط	کم	بالا	کم	بالا	متوسط	صمیمت
بالا	بالا	بالا	کم	کم	کم	عدم تغییر شغلی
کم	کم	متوسط	بالا	بالا	بالا	روحیه (نشاط)
بالا	بالا	کم	بالا	کم	کم	تأکید بر تولید
بالا	کم	کم	بالا	زیاد	کم	فاصله گیری

انواع جو سازمانی						ابعاد
بسته	پدرانه	دوستانه	کنترل شد	خودگردان	باز	جو سازمانی
کم	بالا	بالا	کم	متوسط	بالا	مراعات
کم	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	بالا	نفوذ

(منبع: کتاب تحقیق در مدیریت آموزش تألیف هالپین و کرافت ۱۹۶۶: ص ۱۷۴)

استرس شغلی

استرس شغلی، پاسخ های فیزیکی و عاطفی زیان آور یک شخص در زمانی است که شرایط شغلی با توانایی ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد.

در واقع، استرس شغلی اشاره به ویژگی های در محیط کاری دارد که برای فرد یک نوع تهدید به حساب می آید؛ به عبارت دیگر، استرس های شغلی وقتی به وجود می آید که تقاضاهای درونی یک شغل از فرد به طوری باشد که فرد قادر به تحقق آنها نباشد و یا در صورتیکه منابع کافی در اختیار افراد برای برآوردن آن نیازها نباشند (لارسون، ۲۰۰۴)

علل ایجاد استرس شغلی

۱- احساس اضطراب و افسردگی ثانوی به دلیل تعارض بین فردی (آزار تصور شده، دوری و اجتناب، مواجهه و غیره) با همکاران

۲- شکست های جدی در شغل

۳- ترس از شکست متعاقب موقعیت یا پیشرفت (فرد تصور می کند موقعیت های بزرگتر توقعات و انتظارات بیشتری را در بر خواهد داشت و ممکن است از عهده آنها بر نیاید).

۴- تمرد در مقابل تعارض های اشکال قدرتمند در موقعیت شغلی

۵- احساس اضطراب و افسردگی ثانویه برای اخراج

۶- اضطراب مربوط به مخاطره شغلی

بهر حال ما یاد گرفته ایم چنان خود را قوی نشان دهیم که در همه حال بتوانیم از پس بار هر مشغله ها برآیم. ولی در مواردی واقعا خسته می شویم و میلی برای کار کردن نداریم. فرسودگی شغلی بصورت دوره ای پیش می آید و تجربه کردن آن فاجعه نیست به شرط آنکه شناخته شود. استرس شغلی ممکن است در ارزیابی اولیه (بالحق تهدید آمیز فرض کردن موقعیت) و ارزیابی ثانویه (بررسی توانایی و منابع برای نجات از این وضعیت) فرد تاثیر بگذارد و به استفاده از روشهای مقابله نا کارآمد منجر می شود.

عوامل ایجاد کننده استرس در سازمان ها

۱- سیاست های نسنجیده، خط مشی های ناعادلانه و تبعیضات ناروا در محیط کار از عواملی هستند که موجب استرس، فقدان انگیزه، پایین آمدن روحیه و دلسردی در کارکنان می گردد.

سیاست های ناعادلانه می تواند در پرداختی ها، حقوق و مزایا، توزیع نا عادلانه کار و ... منظور گردد. در تحقیقات انجام گردیده مشخص شده است که از بین ۲۸ عامل استرس زا، عامل تبعیض در محل کار با میانگین ۳/۶۴۳ از ۵ و با رتبه ۲ و درجه عامل استرس زای زیاد شناسایی گردید. برای حل این مشکل می توان با تربیت و گزینش نیروهای کارآمد و ارزشی و تدوین مقررات و قوانین جامع و اجرای سیاست های عادلانه سازمان را به نحو مطلوبی اداره نمود.

۲- میزان حقوق و عدم تطبیق آن با مخارج و فعالیت ها به ویژه در شرایط فعلی که به نظر می رسد یکی از موارد مهم دغدغه ذهنی کارکنان است. طبق تئوری برابری (equity theory) از جی استسی آدامز (j. stacy adams) نیز کارکنان آنچه که با انجام دادن کار خود به دست می آورند را با آنچه برای انجام وظایف شغلی ارائه می کنند، مقایسه می کنند. اگر به این نتیجه برسند که داده های آنها به سازمان در مقایسه با دیگران، بیشتر است گرفتار تنش می شود. برای مثال اگر فردی احساس کند به اندازه کافی به او حقوق و دستمزد پرداخت نمی شود، از کار خود ناراضی می شود. بنابراین ضرورت دارد مسوولان نظام در جهت سلامت و بهداشت افراد جامعه در این زمینه اقدامات اساسی به عمل آورند.

۳- عدم مشارکت کارکنان در سازمان ها نیز یکی از عوامل ایجاد فشار برای کارکنان می باشد. اصولاً مشارکت افراد سازمان ها در تصمیم گیری ها مزایای زیادی دارد و ضمن اینکه کارکنان را به کار ترغیب می کند باعث می شود افراد سازمان به جهت احساس مهم بودن آرامش خاطر به دست آورند.

۴- ارزشیابی های ناعادلانه و یا بدون شناخت کافی از افراد و تبعیض قائل شدن در بین کارکنان هنگام ارزیابی، اعضای سازمان را گرفتار فشارهای عصبی می نماید. اگر کارمند یا کارگری احساس نماید در محیط کار خود در زمینه های مختلف تبعیض پنهان و آشکار وجود دارد و به تلاش ها و زحمات او بهای لازم داده نمی شود و یا نادیده گرفته می شود، موجب ایجاد فشار برای او خواهد شد و هنگامی این فشار مضاعف می گردد که بیند به کسانی ارج و بهاء داده می شود که شایستگی لازم را در محیط کار ندارند. بنابراین با ارزشیابی های عادلانه و توجه به فعالیت های اعضای سازمان می توان از بروز این فشارها جلوگیری نمود.

۵- کنترل های بی مورد و آزار دهنده در محیط کار و سازمان ناشی از بی اعتمادی به کارکنان می باشد. تحقیقات نشان می دهد که این شیوه، بدبینی و ریاکاری را در سازمان افزایش می دهد. از طرفی موجب نگرانی و اضطراب افراد گردیده و در نتیجه آن کاهش کارایی فرد را به همراه خواهد داشت. باید در سازمان ها فضایی به وجود آید که در آن اطمینان و اعتقاد مبنای روابط متقابل بین کارکنان باشد. زیرا در محیطی سرشار از اعتماد، اعضای سازمان با آرامش بیشتر در جهت نیل به اهداف

سازمانی تلاش خواهند نمود. بنابراین باید با انتخاب شیوه های خود کنترلی و یا کنترل های غیرمستقیم و نامحسوس به جای کنترل های مستقیم، شدید، مستمر و آزار دهنده می توان از بروز فشارهای عصبی شدید جلوگیری نمود.

۶- قوانین خشک و غیرقابل انعطاف نیز در سازمان می تواند یکی از عوامل ایجاد فشار بر کارکنان و یا ارباب رجوع باشد. ممکن است برخی از ضوابط و مقررات بسیار ناقص باشند و متناسب با شرایط و مقتضیات فعلی سازمان ها نباشند. بنابراین مدیرانی که دارای مسوولیت و اختیار می باشند، باید این قوانین و ضوابط را با توجه به فرهنگ، امکانات، نیاز، توان جامعه و انسان ها مورد بازنگری قرار دهند و با انعطاف پذیر نمودن و تعدیلات معقول تنش های موجود را کاهش دهند.

۷- تغییرات غیرمنطقی و جابه جایی مکرر و بدون دلیل کارکنان می تواند یکی از عوامل ایجاد فشار باشد. بنابراین در صورت لزوم تغییرات باید با فرهنگ سازی و پس از رفع نگرانی های کارکنان در زمینه های مختلف و جلب مشارکت آنان به این تغییر و تحولات اقدام نمود.

۸- تضادهای مختلف در سازمان، این تضاد ممکن است فردی، فرد با گروه، گروه با گروه در سازمان باشد؛ مانند تضادهای بین منافع فردی و اقدامات سازمان. مدیران باید ضمن هوشیاری و درک این تضادها با مدیریت نمودن تضادها راهکارهایی را اتخاذ نمایند که فعالیت ها و انرژی افراد، گروه های رسمی و غیر رسمی در جهت اهداف سازمانی هدایت گردد. به عبارت دیگر کارکنان و گروه ها دریابند که تحقق اهداف آنان در صورتی امکان پذیر است که اهداف سازمان تحقق یابد.

۹- شرح شغل های غیر واقعی نیز می تواند یکی از عوامل فشار به کارکنان باشد. زیرا اگر شرح شغل کارکنان متناسب با کاری که انجام می دهند نباشد بدیهی است که فشار قابل ملاحظه ای را متحمل خواهند شد.

۱۰- شرایط فیزیکی محل کار مانند سرو صدای بیش از حد در محیط کار، گرما و سرما، وجود گازهای سمی، نور کم و ناکافی نیز می تواند عامل ایجاد فشار برای کارکنان باشد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی عبارت است از نگرش آگاهانه مثبت و کلی فرد نسبت به شغل خویش. در واقع خشنودی و رضایت شغلی یک نگرش کلی فرد نسبت به شغلش، یک مفهوم کلی و یکپارچه است. اگر چه این مفهوم سازی منکر این واقعیت نیست که این نگرش کلی، چند بعدی می باشد. فرض این است که اشخاص قادرند جنبه های خاصی را که از شغلشان رضایت دارند در مقابل جنبه هایی که نا رضایتی دارند، میزان (بالانس) کنند و به یک نگرش مرکبی از شغل به صورت یک کل برسند» (کالبرگ، ۲۰۱۷).

کندال و اسمیت^۱ به ابعاد پنجگانه شغلی اشاره کرده اند که میتوان رضایت هر فرد را در ارتباط با این ابعاد پنجگانه شغلی به دست آورد. ابعاد شغلی عبارتند از (امجدی و همکاران، ۱۳۹۸):

- ۱- ماهیت کار، به معنای خصوصیات، شرایط و ویژگیهای که در شغل فرد وجود دارد.
- ۲- حقوق و دستمزد: مقدار اجرت مالی که فرد دریافت می کند و درجه ای که دستمزدش را در مقابل دیگران منصفانه میدانند.
- ۳- فرصتهای ارتقاء و پیشرفت: فرصت پیشرفت و ارتقاء هر فرد در سلسله مراتب شغلی و سازمانی.
- ۴- سرپرستی و مدیریت: رابطه متقابل سرپرست با فرد شاغل و توانایی مدیریت در حمایتها.
- ۵- همکاران شغلی: درجه ای که همکاران فرد کارا هستند و از بعد اجتماعی حامی او به شمار می روند نتیجه این بحث آن است که رضایت شغلی هم شامل آن نگرش کلی می گردد و هم شامل ابعاد شغل می شود، فردی ممکن است نسبت به برخی ابعاد شغل رضایت نداشته باشد ولی به صورت کلی از شغل راضی باشد؛ مثلاً فرد فقط از مسئول مستقیم خود ناراضی باشد.

۶- روش تحقیق:

روش پژوهش بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی می‌باشد. برای سنجش متغیرهای این پژوهش با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه آماری است و با توزیع پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته شده است، بنابراین مطالعه حاضر از لحاظ دسته‌بندی پژوهش‌های توصیفی، از نوع همبستگی به‌شمار می‌آید. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان دوره متوسطه اول شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که تعداد آن‌ها ۲۷۲ نفر است. همچنین تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۱۶۰ نفر تعیین می‌گردد

۷- روش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش را به طور کلی می‌توان به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم نمود. در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای (اینترنت، کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها و گزارشات...) و در خصوص جمع‌آوری اطلاعات برای پاسخ به سوالات پژوهش از روش میدانی (ابزار پرسشنامه استاندارد و آزمون مربوط به پایایی و روایی بر روی آن انجام شد) استفاده شده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

۱- پرسشنامه جو سازمانی

پرسشنامه استاندارد جو سازمانی لایل ساسمن و سام دیپ (۱۹۸۹) شامل ۲۰ گویه و پنج مولفه وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها، اثربخشی ارتباطات، می‌باشد که سوالات بر پایه طیف لیکرت پایه گذاری شده است. در جدول ۲- مولفه‌ها و سوالات پرسشنامه جو سازمانی مشاهده می‌گردد. در مورد اعتبار

آزمون، در پژوهش نجف پور و ستاری (۱۴۰۰) اعتبار آن با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ بدست آمد. در مورد اعتبار آزمون، در پژوهش رضایی شریف و همکاران (۱۴۰۰) اعتبار آن با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ بدست آمد.

جدول ۲- سرفصل سوالات پرسشنامه استاندارد جو سازمانی

ابعاد	مؤلفه ها (سوالات پرسشنامه)
وضوح و روشنی اهداف	۱-۲-۳-۴
وضوح و روشنی نقش	۵-۶-۷-۸
رضایت از پاداش	۹-۱۰-۱۱-۱۲
دانش آموزمحوری	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶
اثر بخشی ارتباطات	۱۷-۱۸-۱۹-۲۰

۲- پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱)

پرسشنامه سنجش رضایت شغلی که توسط ویسوکی و کروم در سال ۱۹۹۱ استاندارد شده است، شامل ۳۹ سوال یا گویه است که ۵ شاخص را در بر گرفته که بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده اند. پایایی این پرسشنامه در مقاله کازرونیان و همکاران (۱۳۹۳) با آزمون آلفای کرونباخ میزان ۰,۷۷ بدست آمده است.

جدول ۳- ابعاد و سوالات مربوط به پرسشنامه رضایت شغلی

متغیر	ابعاد	مؤلفه ها (سوالات پرسشنامه)
رضایت شغلی	نوع کار	۱ تا ۲۲
	سرپرست	۲۳ تا ۳۶
	همکاران	۳۷ تا ۴۷
	ارتقا و ترفیع	۴۸ تا ۵۴
	حقوق و مزایا	۵۵ تا ۶۳

۳- پرسشنامه استرس شغلی کوسین و همکاران (۲۰۰۴)

این پرسشنامه توسط کوسین و همکاران (۲۰۰۴) ساخته شده که دارای ۳۵ سوال و ۷ بعد می باشد سطح اندازه گیری پرسشنامه فاصله ای و براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می باشد.

جدول ۴- ابعاد و سوالات مربوط به پرسشنامه استرس شغلی کوسین و همکاران (۲۰۰۴)

متغیر	ابعاد	مولفه ها (سوالات پرسشنامه)
رضایت شغلی	نقش	۱-۴-۱۱-۱۳-۱۷
	ارتباط	۵-۱۴-۲۱-۳۴
	حمایت مسئولین	۸-۲۳-۲۹-۳۳-۳۵
	حمایت همکاران	۷-۲۷-۲۴-۳۱
	کنترل	۳۰-۱۰-۱۵-۱۹-۲۵-۲
	تقاضا	۱۸-۶-۹-۱۲-۱۶-۳-۲۰-۲۲
	تغییرات	۳۲-۲۸-۲۶

۸- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش توصیف اطلاعات و استنباط اطلاعات انجام می گیرد. در بخش توصیفی شامل آزمون های فراوانی و سنجش میانگین استفاده خواهد شد. در بخش آزمون های استنباطی نیز از آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بوده داده ها و همچنین از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون جهت بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده خواهد شد. کلیه تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS23 انجام می گیرد.

۹- تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها:

۱- بررسی نرمال بودن داده ها:

حال به انجام آزمون های مختلف و تحلیل استنباطی داده ها و سوال های تحقیق می پردازیم. قبل از تعیین نوع نتایج به خصوص در آزمون های مقایسه ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم: بنابراین از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده می کنیم:

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر $P\text{-Value} > 0/05$ باشد وضعیت شاخص نرمال خواهد بود.

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر $P\text{-Value} < 0/05$ باشد وضعیت شاخص غیر نرمال خواهد بود.

جدول ۵-آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف - اسمیرنف)

ردیف	مؤلفه	آماره Z آزمون K-S	سطح معناداری P-Value	وضعیت	آزمون همبستگی
۱	جو سازمانی	۲,۰۴۵	۰,۱۳۷	نرمال	پارامتریک
۲	استرس شغلی	۱,۹۵۵	۰,۱۱۷	نرمال	پارامتریک
۳	رضایت شغلی	۲,۲۳۷	۰,۱۵۵	نرمال	پارامتریک

به منظور بررسی سوالات تحقیق از نظر معناداری آماری نخست توزیع نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۵-خلاصه نتایج آزمون اسمیرنف - کولموگروف را نمایان می سازد. چنان که مشاهده شد طبق آزمون مربوطه، تمامی مؤلفه ها و پرسشنامه ها نرمال می باشند؛ بنابراین در محاسبات معنادار بودن آزمون فرضیه ها باید از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

۲- یافته های مربوط به فرضیه اول فرعی تحقیق:

۱- بین جوسازمانی و استرس شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد

آزمون همبستگی برای سوال اول تحقیق به شرح زیر می باشد:

جدول ۶-رابطه میان جوسازمانی و استرس شغلی دبیران دوره اول متوسطه

مؤلفه مورد نظر	n	مقدار ۲ پیرسون	مقدار P-Value
جوسازمانی	۱۶۰	-۰/۳۳۷	۰/۰۰۰
استرس شغلی دبیران			

برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۶ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < ۰/۰۵$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود.؛ بین جوسازمانی و استرس شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = -۰/۳۳۷$ گردید و با توجه به منفی شدن مقدار ضریب همبستگی، می توان گفت که میان این دو مؤلفه ارتباطی به شدت $۰/۳۳۷$ در جهت معکوس وجود دارد؛ یعنی هرچه جو مطلوب تر باشد، میزان استرس تجربه شده معلمان کمتر و هرچه جو نا مطلوب تر و نامناسب تر باشد، استرس شغلی تجربه شده دبیران بیشتر خواهد بود

۳- یافته های مربوط به فرضیه دوم تحقیق:

۱- بین جوسازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد

آزمون همبستگی برای سوال دوم تحقیق به شرح زیر می باشد:

جدول ۷- رابطه میان جوسازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه

مقدار P-Value	مقدار r پیرسون	n	مولفه مورد نظر
۰/۰۰۱	۰/۴۷۲	۱۶۰	جوسازمانی
			رضایت شغلی دبیران

برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۷ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < ۰/۰۵$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود؛ یعنی بین جوسازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه گمیشان شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = ۰/۴۷۲$ دید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه ارتباطی به شدن $۰/۴۷۲$ وجود دارد. ع. یعنی چه جو مطلوب تر باشد، میزان رضایت شغلی معلمان نیز بیشتر و هر چه جو نا مطلوب تر و نامناسب تر باشد، رضایت شغلی تجربه شده دبیران کمتر خواهد بود.

۱۰- پیشنهاد بر اساس نتایج تحقیق

- ۱- ایجاد جو سالم در مدرسه توسط مدیر جهت کاهش استرس معلمان و افزایش رضایت شغلی آنان.
- ۲- الگو گرفتن مدیر از مدارس موفق جهت ایجاد و برقراری جو مطلوب در مدرسه.
- ۳- پیشنهاد می شود ظاهر مدرسه و کلاسها شاد و مفرح بخش باشد. توجه مدیر و معلم به زیبایی محیط مدرسه و کلاسهای درس و استفاده از جملات زیبا بر روی دیوارهای مدرسه و کلاسها و رنگ آمیزی کلاسها با استفاده از رنگ های روشن توصیه می شود.
- ۴- برگزاری جشن ها، اردوهای مفرح با شرکت معلمان و خانواده های آنان می تواند کمک زیادی در جهت ایجاد جو صمیمی و ارتقا رضایت شغلی معلمان نماید.
- ۵- مدیر مدرسه ضمن توجه بیشتری به مدیریت روابط انسانی در اداره ی مدرسه داشته و سبک مدیریتی خود را برپایه ی مشارکت قرار دهد تا از این طریق جو بین مدیر و معلمان صمیمی تر شده و در قلب و روح کارکنان نفوذ نماید.
- ۶- پیشنهاد می شود مدیر مدرسه، اهمیت بیشتری کارگروهی توسط معلمان و جلسات بحث های نظری تشکیل دهد.

۷- مدیر مدرسه می بایست به معلمان و کارکنان مدرسه برای رفتار درست آنها پاداش دهد این کار باعث می شود تا نتایج مثبت بیشتر شود.

۸- مدیران جهت بهبود جو سازمانی حاکم در مدرسه، باید از پیش داوری در مورد معلمان، کارکنان و دانش آموزان اجتناب نموده و به کسی برچسب نزنند، و طوری رفتار کنند تا همه افراد در کارها و حل مشکلات همدیگر را یاری کنند

منابع

- اشکنانی، محمد ابراهیم، ترجمه ی ویسی، مدیریت و ارزیابی (مفاهیم و کاربرد ها)، شرکت چاپ و نشر بین الملل ۱۳۸۷.
- آقاجانی، حسنعلی، کلاسنکیانی، ابوالحسن، حسین زاده اطاقسرا، سیدعلی اکبر (۱۳۸۸)، ارائه مدلی جامع از عوامل محیطی موثر بر فرآیند تصمیم گیری استراتژیک، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک، تهران.
- جلیلی شیشوان، علی، طباطبایی عدنان، الهام، و جلیلی شیشیوان، فرحناز. (۱۳۹۷). تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵ (۲) (پیاپی ۱۸)، ۱۰۹-۱۰۱.
- جوادی، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره سوم.
- حسومی طاهره، ساریخانی ناهید (۱۳۸۹). بررسی رابطه مدیریت زمان و میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲. اندیشه های تازه های علوم تربیتی، دوره ۶، شماره ۱
- حسینی، عاطفه، جوادیان، سیدرضا، و فرهمند، مهناز. (۱۳۹۷). رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی شهر تهران. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۷ (پیاپی ۲۳)، ۳۷-۴۵.
- دعائی، حبیب ا... (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی، انتشارات فردوسی دانشگاه مشهد، چاپ سوم.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۲). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.
- راس، رندال آر و آلتمایر، الیزابت ام، (۲۰۰۹). استرس شغلی. ترجمه غلام رضا خواجه پور. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- رحمان سرشت، حسین و اسدیان اردکانی، فائزه، ۱۳۹۹، اثر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آژانس های مسافرتی شهر یزد، ششمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، تهران.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵). ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۳.
- رهنورد، فرج اله، (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ی ۴ (پیاپی ۳۱)، زمستان ۸۷.

– شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضا هیات علمی. مطالعات روانشناختی، دوره ۶، شماره ۴.

– هاشمی سیداحمد، صادقی فرد احمد، همتی ابوذر (۱۳۹۰)؛ بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد، پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی): پاییز ۱۳۹۰، دوره ۸، شماره ۳۰؛ از صفحه ۶۳ تا صفحه ۷۲.

– همایون فر، مهدی، فدایی اشکیکی، مهدی، صلاحی، فریبا، و شایان، علی. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی جو سازمانی در رابطه بین عوامل سازمانی در جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان گیلان. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۱)، ۲۶۹-۲۹۶.

- Admiraal.W & Kittelsen.K (2023), Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages, Teaching and Teacher Education, Volume 125, April 2023, 104063
- Amaratunga, D. and Baldry, D. (2002) «Moving from performance measurement to performance management», Facilities, Vol. 20. No. 5/6, p. 217-223.
- Davis.K & Kotowski.S. (2023).The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home, organizational climate and employee performance in WFH, 71 345–355
- Journal of Public Sector Management, Vol. 23, No. 5, p. 417-446.
- Great M. (2021), The role of disruptive factors in personnel creativity, Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services, 59(7), 23–34.
- Harkness, Mai James, Lea (2001) Getting It, Communication World, Feb/Mar, Vol. 18, Issue 2, p.7.
- Holloway, J. (1999) Managing performance, Rose, A, Lawton, A, Public Services Management Financial Times, Prentice-Hall, Harlow,p.238-59.
- Homewood, IL. Fitzgerald, L., Johnston, R. Brignall, T.J., Silvestro, R. and Voss, C. (1991) Performance Measurement in Service Industries, CIMA, London.
- Karel.M. (2022),Chinese students' learning engagement: Role of student anxiety and educational implication Investigating the impact of the prevailing organizational climate in the organization on job burnout and personnel performance, organizational behavior. Volume 9, Issue 3, March 2023, e12149
- Karen schweizer (2004) 24th Annual salary & Job Satisfaction Survey Food Engineering, Dec, Vol. 76 Issue 12, pp.32-36.
- Kerr R, McHugh M, McCrory M. (2009), HSE Management: Standards and stress-related work outcomes: Occupational medicine 2009; 59:574-579.
- September 15, pp.39-42.

- Tatum,B.charles.,Eberlin,Richard.,Kottraba,carin.,bradberry,Travis. (2003).Leadership,decision making,and organizational justice:management decision,41,1006-1016.
- Umphress,Elizabeth Eve., Labianca, Giuseppe., Brass,Daniel J., Kass, Edward., Scholten, Lotte. (2003).The role of instrumental and expressive social ties in employees perceptions of organizational justice,14,738-753.