

ارائه مدلی برای تبیین نقش ابعاد مختلف سلامت سازمانی در میزان استرس شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تبریز

حمدالله حبیبی^۱، امین هماینی دمیچی^۲

چکیده

هدف این مقاله ارائه مدلی برای تبیین نقش ابعاد مختلف سلامت سازمانی در میزان استرس شغلی معلمان است. روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر تبریز در سال ۱۳۹۳ است. نمونه آماری این تحقیق عبارت از ۱۱۰ نفر از معلمان که به شیوه خوشه‌ای از مدارس دو ناحیه شهر تبریز انتخاب شده‌اند. ابزار مورد استفاده، دو پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی و استرس شغلی است. داده‌های بدست آمده از نمونه آماری با استفاده از نرم افزار اسپس پی اس تحلیل شدند. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سلامت سازمانی و ابعاد آن در مدارس ابتدایی با میزان استرس شغلی معلمان همبستگی منفی قوی و معنی داری وجود دارد؛ و همچنین نتایج نشان دادند که از میان ابعاد مختلف سلامت سازمانی، به ترتیب مؤلفه‌های روحیه، تمرکز و رهبری بیشترین نقش را در پیش‌بینی میزان استرس شغلی معلمان دارند.

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، سلامت سازمان، مدارس ابتدایی، معلمان

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱/۲۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۱۹

^۱ - استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول) h.habibi@tabrizu.ac.ir

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران aminhomayeni@yahoo.com

مقدمه

استرس یکی از شایع‌ترین مسائل زندگی کاری و بهداشتی است، به طوری که قرن بیستم را قرن استرس نامیده‌اند. اما مسلم است که استرس عصر و زمان نمی‌شناسد و همیشه به همراه بشر بوده است (آزاد مرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰؛ استورا، ترجمه دادستان، ۱۳۷۷). استرس پاسخی غیر اختصاصی است که بدن در مقابل درخواست‌هایی که با آن مواجه می‌شود، از خود نشان می‌دهد (آرمیچل، ۱۳۸۳). یکی از انواع استرس‌هایی که در چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است، «استرس شغلی»^۱ است که در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه فعالیت می‌کنند وجود دارد. در تعریف استرس شغلی می‌توان گفت: استرس شغلی کنش متقابل بین کار و ویژگی‌های فرد است به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد از عهده آن برآید (خوی نژاد، رجایی، شکیب و رحیمی، ۱۳۸۷). در تعریفی دیگر استرس شغلی حالتی است ناشی از واکنش سازگار در برابر رخدادهای و حرکت‌های شغلی که گاهی بار سنگین روانی-جسمانی بیش از حد توان فرد بر او وارد می‌کند و می‌تواند پدیدآورنده بیماری‌های جسمی و روانی باشد (الوانی، ۱۳۶۷ به نقل از جاهد بزرگان ۱۳۸۳). استرس شغلی اثرات سوء فراوانی را می‌تواند داشته باشد، به عنوان مثال تحقیقات «یرکز و دادسن»^۲ نشان می‌دهد که با افزایش استرس، عملکرد شغلی افراد پایین می‌آید و مسائلی مانند غیبت و تأخیر در محیط کار پدیدار می‌گردد (جاهد بزرگان، ۱۳۸۳). همچنین استرس شغلی انسجام زندگی خانوادگی و زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اثرات تعیین‌کننده‌ای بر کیفیت تعاملات زندگی دارد (کالفلد، چانگک و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از ابادری، عباس زاده، عرب ۱۳۸۳). تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، انتقالات، ترفیع‌ها، تغییر حقوق، دستمزدها، تنبیهات شغلی و همچنین دگرگونی‌های اجتماعی، از جمله مسائلی هستند که به نحوی بر فرد تأثیر می‌گذارند و او را دچار آشفتگی، نگرانی یا تشویش می‌سازند (جاهد بزرگان ۱۳۸۳). محققان شرایط محیطی و فیزیکی مانند: نور، روشنایی، سرو صدا و تهویه هوا و شرایط روانی محیط کار از قبیل ثبات کاری و حمایت شغلی را به عنوان عوامل زمینه‌ساز استرس شغلی بیان کرده‌اند (به نقل از زارع و همکاران، ۱۳۸۸). استرس شغلی مسئله‌ای مهم و با اهمیت در تمامی

^۱ - job stress

^۲ - Yerkes-Dadson

سازمان‌ها تلقی می‌شود که سازمان آموزش و پرورش و به تبع آن مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند. آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است و در اغلب کشورها عامل رشد قلمداد می‌شود؛ و پس از امور دفاعی، بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس و توسط معلمان صورت می‌گیرد؛ مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. بدیهی است که معلمان مدارس از ارکان اصلی آموزش و پرورش کشور هستند و آموزش و پرورش برای رشد و بالندگی خود نیازمند معلمان کارا و اثربخش است. رسالت تعلیم و تربیت با وجود معلمان خسته و دارای تنش شغلی، زیر سؤال خواهد رفت. به همین جهت، توجه به مسائل معلمان در زمینه استرس شغلی آنها موضوع مهمی است؛ زیرا که استرس شغلی، تأثیر نامطلوب در نظام خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد، از مهم‌ترین آنها می‌توان به غیبت از کار، شکایت‌های مختلف روانی، کشمکش و تضاد در محیط کار و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد (عبدی و شهبازی، ۱۳۸۰).

به عقیده ویسنیوسکی و گارگیولو^۱ (۱۹۹۷) استرس بدترین نوع بیماری برای سلامتی معلمان در آمده است که ناچارند با آن مبارزه کنند. بنابراین آثار جمع شونده استرس بر ماندگاری معلمان، در همان شغل تأثیرگذار است. عوامل متعددی وجود دارد که می‌توانند فشار روانی حاصل از استرس شغلی را کاهش دهند. از جمله این عوامل و متغیرهایی که به نظر می‌رسد با استرس شغلی رابطه داشته باشند، سلامت سازمانی است زیرا مفهوم «سلامت سازمانی»^۲ مفهوم بی نظیری است که اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده تأثیر بسزایی دارد. از طرف دیگر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) در

^۱. Wisniewski & Gargiulo

^۲ - Organizational health

تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که ضعف سلامت سازمانی همراه با نشانه‌هایی مانند کاهش سودمندی و منفعت سازمان؛ افزایش غیبت کارکنان؛ فقدان کانال‌های ارتباطی باز؛ فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان؛ وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش در کارکنان؛ نادیده انگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان؛ فقدان رفتارهای اخلاقی در سازمان؛ فقدان برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای؛ فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان است.

سابقه مطالعه علمی استرس به اوایل قرن بیستم باز می‌گردد. این مفهوم با آنکه در ابتدا بسیار مورد توجه روانشناسان بوده است اما نخستین بررسی‌های علمی در مورد استرس در حوزه دانش پزشکی است. این مفهوم در حال حاضر به یک موضوع «میان رشته‌ای»^۱ در علوم انسانی و پزشکی و حوزه‌های وابسته دیگر تبدیل شده است.

استرس به طور کلی بر الگوی پیچیده‌ای از حالات هیجانی، واکنش‌های فیزیولوژیکی و افکار مرتبط با آن دلالت دارد که در پاسخ به خواست‌ها یا تقاضاهای بیرونی اتفاق می‌افتد (عبدالناجدینی، ۱۳۷۷؛ ساعتچی، ۱۳۹۲؛ راس و آلتمایر^۲، ۱۳۸۵). به طور کلی در زمینه بررسی استرس سه رویکرد کلی وجود دارد: در رویکرد اول، استرس به عنوان یک محرک در نظر گرفته می‌شود. از این دیدگاه استرس چیزی است که از خارج بر فرد تحمیل می‌شود و ناراحتی‌های جسمانی و روانی را در پی دارد. نظریه «هولمز و راهه»^۳ بر مبنای این رویکرد است. در رویکرد دوم، استرس به منزله یک پاسخ توصیف شده است. این رویکرد که بر «نشانگان انطباق عمومی»^۴ هانس سلیه مبتنی است؛ استرس را یک فرایند پاسخ دهی می‌داند. الگوی سلیه درباره استرس سهم بسزایی در پیشرفت بررسی‌های استرس داشته است. با این حال الگوی سلیه از جهت اینکه ممکن است پاسخ‌های افراد گوناگون در برابر استرس به شکل یکسانی نباشد مورد انتقاد پژوهشگران قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان داده است که پاسخ بدن به استرس‌های گوناگون بستگی به نوع و ماهیت (درونی یا بیرونی بودن) عوامل استرس دارد (راس و آلتمایر، ۱۳۸۵). رویکرد سوم که توسط «لازاروس»^۵ مطرح شده است، بر چگونگی ادراک فرد از

^۱ - Inter disciplinary

^۲ - Ross & Altmaier

^۳ - Holmes & Rohe

^۴ - general adaptation syndronae

^۵ - Lazarus

موقعیت تاکید می‌ورزد و استرس را به شبکه وسیع عواملی مانند محرک، پاسخ، ویژگی‌های فردی، ارزشیابی‌ها و سبک‌های سازشی نسبت می‌دهد که بر یکدیگر تأثیر متقابل دارد. (نقل از راس و آلتمایر، ۱۳۸۵). در این دیدگاه، موقعیت‌ها به خودی خود استرس‌زا نیستند بلکه استرس ناشی از عدم موازنه ایست که بین ادراک فرد از الزام‌های محیط پیرامونی و ارزشیابی وی از توانایی خویشتن در پاسخ دهی به آنها به وجود می‌آید. بنابراین تنها زمانی که فرد نتواند با خواسته‌های محیط پیرامونی مقابله کند یا به عبارت دیگر این موقعیت‌های بیرونی و ظرفیت واکنش عینی یا فاعلی او نسبت به آنها ناهمگونی وجود داشته باشد حالت استرس ایجاد می‌شود (استورا، ۱۳۷۷)

استرس شغلی یکی از انواع اصلی استرس محسوب می‌شود و در حقیقت نوعی از استرس است که از مسائل مربوط به شغل ناشی می‌شود. راس و التمایر (۱۳۸۵) در کتاب خود استرس شغلی را کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن باشد که فرد بتواند از عهده آنها برآید تعریف کرده‌اند. طبق نظر «کالین و کوئین»^۱ استرس شغلی را می‌توان به عنوان یک تقاضا از هر جنبه‌ای از نقش کار فرد که دارای خصوصیات مضر می‌باشد، تعریف کرد (نقل از عبدالتاج‌دینی، ۱۳۷۷). «بیهر و نیومن»^۲ پدیده استرس شغلی را به گونه‌ای دیگر تعریف کرده و می‌گویند تنش شغلی موقعیتی است که از تعامل میان افراد و مشاغلشان حاصل شود، و صفت ممیزه آن تغییراتی است که در درون آنها رخ داده و آنان را وامی‌دارد تا از شیوه عمل بهنجار خود دست کشیده، به انحراف کشیده شوند (به نقل از ساعتچی، ۱۳۹۲).

به طور کلی پژوهشگران عوامل مؤثر در ایجاد استرس شغلی را به دو طبقه عوامل سازمانی و عوامل فردی تقسیم بندی کرده‌اند. برای نمونه مدلی که توسط گروهی از روان‌شناسان دانشگاه میشیگان ارائه شده است. دو منبع اصلی را برای استرس شغلی در نظر می‌گیرد (ساعتچی، ۱۳۹۲). همچنین بلانچارد مدل پیشرفته‌ای از عوامل مؤثر در استرس شغلی ارائه می‌کند در الگوی وی عوامل استرس‌زا به عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم بندی می‌شوند. همچنین تأثیر متغیرهای تعدیل کننده بر پیامدهای بالقوه استرس در دو سطح اثرات فردی و اثرات سازمانی نشان داده شده-

^۱ - Kalin & Quine.

^۲ - Behr & Newman

اند (استورا، ۱۳۸۶). سلامت سازمانی جزء عوامل درون سازمانی و محیطی است که در این تحقیق به عنوان متغیر مستقل مورد بررسی قرار گرفته است. برای اولین بار سلامت سازمانی در سال ۱۹۶۵ در دانشگاه «راتگرز»^۱ آمریکا به وسیله «مایلز»^۲ برای ایجاد نوآوری و تغییر در مدارس ارائه شد (مایلز، ۱۹۶۵). از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً جدیدی است که شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر و رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و همچنین سازمان سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود (باندی و وایلز، ۱۳۸۲)؛ که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود. البته از نظر مایلز (۱۹۶۹) سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پرمی دوام اشاره می‌کند که عبارت از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر است (به نقل از جاهد، ۱۳۸۴؛ الوانی، ۱۳۷۹؛ انصاری و همکاران، ۱۳۸۸)

مفهوم «سلامت» به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانسیم است. مایلز معتقد است صرف نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانسیم پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند؛ اما از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد (علاقه بند، ۱۳۷۸؛ ففر، ۲۰۰۱؛ به نقل از انصاری و همکاران، ۱۳۸۸؛ لنچونی، ۱۳۸۷). به نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نو آور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می‌باشد (دیویس و نیواسترام، ۱۳۷۷؛ دیجوی^۳، ۲۰۰۷). مدرسه نیز به عنوان یک سازمان آموزشی می‌تواند سالم باشد. معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش‌آموزان در نظر می‌گیرند؛ استانداردهای عملکرد سطح

^۱ - Rutgers University

^۲ - Miles

^۳ - Dejoy

بالا را حفظ می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه بر این، دانش‌آموزان با انگیزه زیادی در امور علمی فعالیت می‌کنند؛ وسایل کلاس و سواد آموزشی در دسترس همه است؛ در یک مدرسه سالم، معلمان هم دیگر را دوست دارند، به هم دیگر اعتماد دارند، در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه خود افتخار می‌کنند (هوی و میسکل، ۲۰۰۵). البته نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان نباید فراموش شود. در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش‌های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن بفهمند و در جهت تأمین نیازهای اعضای مدرسه و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان مدرسه را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تأمین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند (عباس پور، ۱۳۹۳؛ مایلز به نقل از جاهد، ۱۳۸۴؛ هوی، ۲۰۰۵). در بررسی سلامت سازمانی مدل‌های فراوانی وجود دارد که مدل‌های کاپلان و کارواتا (۱۹۹۳)، مایلز (۱۹۶۵)، پارسونز (۱۹۶۷)، هوی و فیلدمن (۱۹۹۹-۱۹۸۷)، کریگر و هانسون (۱۹۹۹)، لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) از آنجمله می‌باشند (به نقل یوسف وند، ۱۳۸۴). با بررسی این مدل‌ها به نظر می‌رسد مدل لایدن و کلینگل از جامعیت و شرایط مناسب‌تری برخوردار می‌باشد. در مدل لایدن و کلینگل سلامت سازمانی شامل ابعادی مانند ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، اعتبار یا شهرت سازمان، روحیه، اخلاقیات، شناسایی یا بازشناسی عملکرد، مسیر هدف، رهبری، بهبود یا توسعه کارایی کارکنان، و کاربرد منابع مورد بررسی قرار می‌دهند (هنری^۱، ۲۰۰۴). یکی دیگر از مهم‌ترین مدل‌های بررسی سلامت سازمانی، مدل ارائه شده توسط «هوی و فیلدمن»^۲ می‌باشد که شامل ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه می‌باشد (به نقل از زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۸۷). مایلز (۱۹۶۵) ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مؤلفه تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، پشتیبانی منابع، یکپارچگی، روحیه، نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مساله می‌داند. این ابعاد مختصراً این گونه تعریف می‌شوند:

^۱ - Henri

^۲ - Hoy & Fildman

- ۱- تمرکز بر اهداف: در سازمان سالم، هدف سیستم، به طور معقولی برای اعضاء روشن بوده و توسط آنها به خوبی پذیرفته شده است. این تمرکز بر هدف یا وضوح هدف، به منزله شرط لازم ولی ناکافی برای سلامت سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد. اهداف باید قابل دستیابی و دارای منابع در دسترس باشد.
- ۲- شایستگی ارتباطات: از آنجا که در سازمان‌ها، ارتباطات به صورت چهره به چهره است، انتقال اطلاعات درون آنها حیاتی خواهد بود. این بعد از سلامت سازمانی مشخص می‌کند که ارتباطات عمودی و افقی در سرتاسر سازمان به نسبت، عاری از پیچیدگی است. در چنین محیطی اطلاعات با حداقل سطح بازدارندگی و پیچیدگی منتقل می‌شود.
- ۳- توزیع بهینه قدرت: در سازمان سالم، افراد به نفع سازمان می‌توانند بر یکدیگر اثر بگذارند و توزیع تأثیرات به نسبت متعادل خواهد بود و زیردستان می‌توانند بر بالا دستان اثر بگذارند. در چنین سازمانی، کشمکش درون گروهی برای قدرت چندان مطرح نیست، هر چند بدون شک برخورد درون گروهی وجود دارد.
- ۴- پشتیبانی منابع: سازمان سالم، درون داده‌هایی دارد که به طور موثری مورد استفاده قرار می‌گیرند. همکاری کلی به شکلی است که افراد نه بیش از حد به کار گرفته می‌شوند و نه بیکار باشند. در سازمان سالم ممکن است افراد خیلی سخت کار کنند، اما احساس فشار نمی‌کنند. در حقیقت، بین اختیارات افراد و تقاضاهای نقش در سازمان انطباق وجود دارد.
- ۵- یکپارچگی: در سازمان سالم مواردی همچون، آگاهی افراد از ماهیت و اهداف سازمان، احساس عضویت اعضاء در سازمان، تمایل اعضاء به ماندن در سازمان و احساس تعلق به آن و مشارکت در انجام امور وجود دارد و همین موارد موجب یکپارچگی اعضاء با سازمان می‌شود.
- ۶- روحیه: این اصطلاح بخشی از رفاه یا رضایت است. روحیه خوب در سازمان سالم حاکی از احساس رفاه، خوشبختی، رضایت و خشنودی کارکنان است.
- ۷- نوآوری: سازمان سالم تمایل به ابداع شیوه‌های جدید، حرکت به سمت اهداف جدید، متنوع ساختن خود و تولید محصولات جدید دارد. در یک مفهوم، چنین سیستمی را می‌توان در حال رشد، تکامل و تغییر به جای ماندن در حالت راهوار و استاندارد دانست.

۸- استقلال: سازمان سالم به طور انعطاف پذیری به محرک‌های خارجی (محیط بیرون سازمان) پاسخ می‌دهد، به طور هماهنگ رفتار خاصی را در مقابل تقاضاهای خارجی از خود بروز می‌دهد.

۹- سازگاری: انطباق و انعطاف پذیری سازمان با شرایط متغیر را نشان می‌دهد.

۱۰- شایستگی حل مساله: این مورد به وجود یا نبود مشکلات اشاره نمی‌کند، بلکه به سبکی اشاره دارد که با آن، شخص، گروه یا سازمان به مقابله با مشکلات می‌روند.

سه مورد اول را جزو تأمین نیازهای وظیفه ای سازمان هستند و نیازهای بقا شامل سه مورد بعدی می‌شوند و ابعاد نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله در چارچوب تأمین نیازهای رشد و توسعه قرار می‌گیرند (هوی و میسکل، ۱۳۸۵). پولانای (۲۰۰۴) با تأکید بر عامل تغییرات سازمانی و اثرات آن بر سلامت کارکنان، ده مؤلفه کلیدی ایجاد کننده سلامت سازمانی را شامل: (۱) وضوح نقش و قابلیت دسترسی آن، (۲) الزامات کاری معقول، (۳) کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری، (۴) حمایت اجتماعی محیط کار، (۵) پاداش‌های عادلانه و رفتار منصفانه، (۶) دستمزد کافی، (۷) ساعات کاری رضایت بخش، (۸) امنیت شغلی، (۹) جو سازمانی امن، (۱۰) تریبیت‌های استخدامی سالم (به نقل از انصاری و همکاران، ۱۳۸۸). کریگر و هانسون (۱۹۹۹) یک پارادایم ارزش محور برای ایجاد سازمان‌های واقعاً سالم ارائه داده‌اند. آنها ارزش‌هایی مانند: صداقت و راست گویی، اعتماد، تواضع، بخشش، دلسوزی، قدرشناسی، خدمت، و آرامش و صلح را مطرح می‌کنند که متمایل به غایی بودن دارند و به خودی خود مطلوبند و هر کدام می‌توانند ابزاری برای ایجاد شایستگی فردی و سازمانی بیشتر باشند و اثربخشی و سلامت سازمانی را در بلند مدت افزایش دهند (به نقل از انصاری و همکاران، ۱۳۸۸). در زمینه نقش سلامت سازمانی در استرس شغلی معلمان ابتدایی تحقیقات کمتری وجود دارد به ویژه اینکه معلمان ابتدایی معمولاً از معلمانی هستند که دارای تحصیلات کارشناسی و پایین تر هستند، سابقه شغلی کمتری دارند و اصولاً معلمان ابتدایی با وجود دانش آموزان خردسال و حساسیت بیشتر والدین دارای شرایط ویژه تری به نسبت معلمان سایر مقاطع هستند. هر چند در برخی تحقیقات گذشته تاثیر جو سازمانی بر استرس شغلی (رجب پور، ۱۳۷۷؛ قدسی، ۱۳۸۶؛ جولیت و ویجیلا، ۲۰۱۲؛ کیمورا، ۲۰۰۹) مورد بررسی قرار گرفته است. اما همانگونه که اشاره شد چنین تحقیقی در میان معلمان دوره ابتدایی انجام نگرفته است. بنابر آنچه گفته شد مساله پژوهش حاضر اینست که آیا سلامت

سازمانی می‌تواند در میزان استرس شغلی نقش معلمان دوره ابتدایی نقش داشته باشد. لذا در راستای مساله مذکور، سوالات زیر قابل بررسی است.

۱. آیا بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با میزان استرس شغلی رابطه وجود دارد؟
۲. مدل پیش‌بینی استرس شغلی از روی سلامت سازمانی و ابعاد آن به چه صورت است؟

روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار جمع‌آوری تحقیق شامل دو پرسشنامه است. پرسشنامه استرس شغلی شامل ۲۰ گویه آراس الیوت در سال (۱۹۹۴) است که پاسخ دهندگان در طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) آن را علامت‌گذاری کردند. پرسشنامه توسط چند متخصص بازمینی شده و در مورد گویه‌های اولیه اصلاحاتی اعمال شد. آلفا کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه، (۰/۷۷) محاسبه شد. پرسشنامه دوم در مورد سلامت سازمانی مدرسه (OHS) است. پرسشنامه مذکور شامل ۳۰ گویه است که افراد نمونه در طیف لیکرت (به ندرت رخ می‌دهد، گاهی رخ می‌دهد، زیاد رخ می‌دهد، همیشه اتفاق می‌افتد) نظراتشان را در آن منعکس کردند. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه (۰/۶۹) نشان از پایایی مناسب ابزار برای اندازه‌گیری متغیر سلامت مدرسه است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر تبریز است که در پنج ناحیه آموزشی تبریز در مدارس مشغول به کار هستند. تعداد ۱۲۰ نفر از جامعه به شکل نمونه‌گیری خوشه‌ای برای نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌ها با نرم افزار «اس پی اس اس» مورد تحلیل قرار گرفتند که نتایج آن در ادامه ارائه می‌شود.

یافته‌ها

برای بررسی سؤالات تحقیق، شاخص‌های آماری میانگین و انحراف استاندارد و همچنین ماتریس همبستگی مربوط به استرس شغلی، سلامت سازمانی و ابعاد آن محاسبه شده است که در جدول (۱) آورده شده است.

جدول (۱): برخی شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	M	S	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ سلامت	۸۳.۸۲	۱۷.۱۵										
۲ استرس	۵۸.۸۲	۸.۹۳	-۰.۷۳**									
۳ تمرکز	۱۴.۰۱	۳.۳۲	-۰.۷۸۱**	-۰.۷۲۵**								
۴ مشارکت	۸.۵۹	۲.۰۷	-۰.۷۶۴**	-۰.۴۱۶**	۰.۵۸۱**							
۵ کاربرد	۵.۱۳	۱.۸۲	-۰.۶۲۶**	-۰.۲۹۷**	۰.۴۶۹**	۰.۶۷۸**						
۶ اتحاد	۱۱.۰۵	۲.۷۸	-۰.۸۴۸**	-۰.۶۲۶**	۰.۶۷۸**	۰.۴۶۹**	۰.۴۷۵**					
۷ روحیه	۱۳.۳۹	۳.۴۹	-۰.۸۷۷**	-۰.۷۲۶**	۰.۷۶۵**	۰.۵۳۷**	۰.۳۸۵**	۰.۷۲۵**				
۸ رهبری	۱۷.۰۹	۴.۸۳	-۰.۸۹۹**	-۰.۷۰۸**	۰.۸۰۲**	۰.۵۷۶**	۰.۴۳۶**	۰.۶۸۴**	۰.۷۷۷**			
۹ سازگاری	۸.۶۱	۱.۹۲	-۰.۳۱۲**	-۰.۲۰۴**	۰.۱۳۵	۰.۱۲۷	۰.۱۱۳	۰.۲۲۰*	۰.۲۶۰**	۰.۱۹۲*		
۱۰ حل مشکل	۵.۹۳	۱.۶۴	-۰.۷۰**	-۰.۳۶۳**	۰.۵۱۶**	۰.۶۸۹**	۰.۵۷۵**	۰.۵۶۸**	۰.۵۰۴**	۰.۵۶۶**	۰.۰۴۰	

$p < 0.05^*$ $p < 0.01^{**}$

برای پاسخ به سؤال اول تحقیق مبنی بر رابطه بین سلامت سازمانی و استرس شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج اجرای آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین استرس شغلی و میزان سلامت سازمانی در حد ۷۳ صدم همبستگی منفی و معنی داری ($p < 0.01$) وجود دارد. همچنین داده‌های جدول (۱) نشان می‌دهند که همه ابعاد سلامت سازمانی با استرس شغلی همبستگی منفی معنی داری دارد. به عنوان مثال از میان ابعاد سلامت سازمانی، «روحیه»، «تمرکز» و «رهبری» بیشترین همبستگی را دارد که به ترتیب شدت آنها برابر با (۰.۷۲۶-)، (۰.۷۲۵-)، (۰.۷۰۸-) می‌باشد و کمترین همبستگی مربوط به «سازگاری» و «کاربرد» به ترتیب با شدت (۰.۲۰۴-)، (۰.۲۹۷-) است.

برای پاسخ به سؤال دوم تحقیق از رگرسیون خطی استفاده شده است و نتایج محاسبات آن در جداول ۲، ۳، ۴ آورده شده است. داده‌های جداول ۲ و ۳ نشان می‌دهد که مدل مذکور می‌تواند در حد ۶۳ درصد واریانس استرس شغلی را با توجه به ابعاد سلامت سازمانی تبیین کند.

جدول (۲): مدل رگرسیون برای پیش‌بینی استرس شغلی

مدل	R	مجذور R	مجذور R	خطای معیار برآورد
۱	۷۹۲.	۶۳۷	۶۰۰	۵.۶۵

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، مجذور ضریب همبستگی (۰.۶۷۲) محاسبه شده است. این موضوع نشان می‌دهد که در ۶۲ صدم از پراکندگی مشاهده شده در استرس شغلی توسط متغیر سلامت سازمانی و زیر مقیاس‌های آن تبیین نسبی می‌شود. همچنین ضریب همبستگی نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی انجام شده می‌تواند تا حدی برای تبیین سهم

نسبی استفاده شود. همچنین با توجه به مجذور ضریب همبستگی استاندارد شده (۰.۶) می توان گفت که مدل انتخاب شده، ۶۰ درصد واریانس متغیر ملاک (استرس شغلی) را به حساب می آورد.

جدول (۳): معنی داری مدل رگرسیون پیش بینی استرس شغلی

مدل	مجموع محدورات	Df	میانگین محدورات	F	sig
رگرسیون	۵۹۵۸.۸۷۴	۸	۷۴۴.۸۵۹		
باقی مانده	۳۵۴۱.۴۹	۱۱۱	۳۱.۹۱	۲۳.۳۵	۰.۰۱
کل	۹۵۰۰.۳۶	۱۱۹			

داده های جدول (۳) نشان می دهد که نسبت F بدست آمده (۲۳.۳۵) در سطح یک درصد خطا معنی دار است. بنابراین می توان قضاوت کرد که بین متغیرهای سلامت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد؛ و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون، معنی دار است. جدول (۴) مربوط به ضرایب رگرسیون پیش بینی استرس شغلی از روی سلامت سازمانی، آماره (T) و سطح معنی داری آن است.

جدول (۴): ضرایب هر یک از متغیرها در تحلیل رگرسیون

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده β	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده B	T	sig
(مقدار ثابت)	۸۷.۷۷	۳.۲۷۴		۲۶.۸۱	۰.۰۱
تمرکز	-۰.۸۹۱	۰.۲۹۲	-۰.۳۳۲	-۳.۰۵۱	۰.۰۳
مشارکت	۰.۲۷۱	۰.۴۲۷	۰.۰۶۳	۰.۶۳۳	۰.۵۲۸
کاربرد	۰.۱۹۷	۰.۳۹۹	۰.۰۴۰	۰.۴۹۴	۰.۶۲۲
اتحاد	-۰.۴۶۰	۰.۳۲۰	-۰.۱۴۳	-۱.۴۳۷	۰.۱۵۴
روحیه	-۰.۶۹۳	۰.۲۸۵	-۰.۲۷۱	-۲.۴۲۸	۰.۰۱۷
رهبری	-۰.۴۳۵	۰.۲۰۵	-۰.۲۳۵	-۲.۱۲۰	۰.۰۳۶
سازگاری	-۰.۱۳۳	۰.۲۸۴	-۰.۰۲۹	-۰.۴۷۰	۰.۶۳۹
حل مشکل	۰.۵۱۲	۰.۴۶۹	۰.۰۹۴	۱.۰۹۳	۰.۲۷۷

با توجه به ضرایب همبستگی معنی دار بین استرس شغلی و ابعاد سلامت سازمانی که نتایج آن در جدول (۱) آورده شده است همه ابعاد را وارد مدل کرده و نتایج اجرای رگرسیون نشان می دهد که با وجود همبستگی معنی دار همه ابعاد سلامت سازمانی با استرس شغلی به صورت جداگانه، اما جدول شماره (۴) نشان می دهد که در تعامل با سایر ابعاد سه متغیر «تمرکز»، «روحیه» و «رهبری» به

ترتیب با دارا بودن ضرایب (۰.۳۳۲-)، (۰.۲۷۱-) و (۰.۲۳۵-) نقش مؤثرتری را در میزان استرس شغلی دارند. بنابر این مدل ریاضی این رابطه را به شکل زیر می‌توان نوشت:

$$\text{مقدار ثابت (۸۷.۷۷)} + \text{رهبری (۰.۲۳۵-)} + \text{روحیه (۰.۲۷۱-)} + \text{تمرکز (۰.۳۳۲-)} = \text{استرس شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

استرس شغلی پیامدهای فراوانی دارد. استرس شغلی عوارض منفی زیاد و در بعضی مواقع پیامدهای جبران ناپذیری را متوجه فرد و سازمان می‌سازد. در سطوح بدون استرس، افراد سطح عملکرد خود را حفظ می‌کنند. تحت این شرایط افراد انگیزش خاصی ندارند. با فشار فیزیکی مربوط به استرس شغلی مواجه نیستند؛ و احتمالاً علتی برای تغییر سطح عملکرد نمی‌بینند. سطح عملکرد ممکن است زیاد یا کم باشد، در هر حال عدم وجود استرس شغلی احتمالاً موجب تغییر نمی‌شود. از سوی دیگر، افراد تحت شرایط استرس شغلی ضعیف به اندازه کافی انگیزه می‌شوند تا عملکرد خود را افزایش دهند. استرس به میزان کم به عنوان محرک عمل می‌کند. سرانجام تحت شرایط استرس شغلی زیاد، توجه و انرژی فرد معطوف به خود می‌شود؛ و انرژی موجود در جهت کاهش میزان استرس مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ و انرژی زیاد برای عملکرد باقی نمی‌ماند.

در نتیجه این تحقیق مشخص شد که بین سلامت سازمانی مدارس و میزان استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد به عبارت دیگر هر چه سلامت سازمانی پایین باشد میزان استرس شغلی بالا می‌رود و در حقیقت شدت این رابطه در حد (۰/۷۳) می‌باشد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات کالیگن و هیگینس، (۲۰۰۶)، لایدن و کلینگل (۲۰۰۰)، قدسی (۱۳۸۶) و رجب پور (۱۳۷۷) مطابقت دارد. پژوهش قدسی (۱۳۸۶) نشان داد استرس شغلی معلمان که در جو سازمانی بسته مشغول کار هستند بالاتر از آنهایی است که در جو سازمانی باز کار می‌کنند. رجب پور (۱۳۷۷) در پژوهشی دریافت استرس شغلی دبیران در مدرسی که دارای جوی سالم و پویا هستند کمتر است. به زعم نیوال نیز سلامت سازمانی موضوعی کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، استرس، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها ارتباط دارد (به نقل از عباسپور ۱۳۹۳). هر چند برخی از تحقیقاتی مانند (جمشید نژاد، بی تا) چنین رابطه‌ای را تایید نمی‌کند که با نتایج این تحقیق همخوانی ندارد. اما به هر حال اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه کنیم در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌کنیم. امروزه، سازمان‌ها به عنوان موجود زنده ای که

دارای هویتی مستقل از اعضا خود می‌باشند، تصور می‌شوند (سید جوادین، ۱۳۹۲) به گونه ای که با این هویت جدید می‌توانند، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری باشد (ساعتچی، ۱۳۹۲). با توجه به ابعاد سلامتی سازمانی می‌توان نتیجه گرفت وضعیت مناسب سازمان در تمرکز بر اهداف، ایجاد بستر مناسب، قابل اعتماد، انعطاف پذیر و خلاق برای مبادله و استفاده از اطلاعات، می‌تواند در ایجاد جو سالم در سازمان کمک کند که این امر هم می‌تواند در کاهش تنش‌های شغلی موثر باشد. وجود حمایت داخلی در سازمان می‌تواند به کارکنان کمک کند که بدون ترس و تهدید، آغازگر ارتباطات خوب و سالم در سازمان باشند.

چنانچه از نتایج تحلیل رگرسیون برای پاسخ به سوال دوم تحقیق مشخص شد سه بعد روحیه، تمرکز بر اهداف و رهبری می‌تواند پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای استرس شغلی باشند. تحقیقات کالیگن و هیگینس (۲۰۰۶)، نریمانی و ارجمند (۱۳۸۶)، کریگر و هانسون (۱۹۹۹) نیز از نتایج این تحقیق پشتیبانی می‌کنند. برای مثال کریگر و هانسون (۱۹۹۹) یک پارادایم ارزش محور برای ایجاد سازمان‌های واقعاً سالم ارائه داده‌اند. آنها ارزش‌هایی مانند: صداقت و راست‌گویی، اعتماد، تواضع، بخشش، دلسوزی، قدرشناسی، خدمت، و آرامش و صلح را مطرح می‌کنند که متمایل به غایی بودن دارند و به خودی خود مطلوبند و هر کدام می‌توانند ابزاری برای ایجاد شایستگی فردی و سازمانی بیشتر باشند و اثربخشی و سلامت سازمانی را در بلندمدت افزایش دهند (به نقل از انصاری و همکاران، ۱۳۸۸). همچنین کالیگن و هیگینس (۲۰۰۶) در بررسی خود با عنوان «استرس شغلی: ریشه یابی و پیامدها» عوامل موثر در ایجاد استرس شغلی را محیط ناسالم کار، بار شغلی، انزوای، ساعت‌های کاری، ابهام نقش، تعارض نقش، فقدان استقلال کاری، موانع توسعه شغلی، مشکل در برقراری روابط با مدیران و همکاران، تحکم مدیریتی، آزار و اذیت، جو سازمانی برشمردند. آرنیتز و آرنیتز^۱ (۲۰۱۱) در نتیجه تحقیق خود بیان کردند که تمرکز بر بهبود محیط روان‌شناختی کار به کاهش استرس کارکنان و بهبود بهداشت روانی آن‌ها کمک می‌کند. چنانچه در مبانی نظری بیان شد «روحیه عبارت از اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار است که بین هیات آموزشی وجود دارد» (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباسزاده، ۱۳۸۷،

ص ۲۶۳، ۲۶۱)، و در این حالت معلمان احساس خوبی نسبت به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. معلمان با روحیه بالا از جانب همکاران و محیط کاری خود احساس همدردی می‌کنند، یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک کرده و نسبت به مدرسه خود، احساس غرور و افتخار می‌کنند (دیویس به نقل از رجایی پور و همکاران، ۱۳۸۷). حس اعتماد و همدردی در محیط کار می‌تواند در کاهش تنش‌های شغلی موثر باشد. در این رابطه نریمانی و ارجمند (۱۳۸۶) در تحقیق خود دریافتند که روحیه دبیران در جو حمایتی و با رفتار معتمدانه معلمان رابطه معنی دار دارد. همچنین نتایج تحقیق سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و روحیه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

همچنین فرایندهای رهبری اثربخش می‌تواند مکمل خوبی برای روحیه بالا باشد. مایلز (۱۹۶۵) بیان می‌کند که مدیر مدرسه به عنوان رهبر رسمی باید بکوشد تا بینش معلمان را نسبت به روش‌های مختلفی که از طریق افکار و اندیشه‌های گروهی حاصل می‌شود، افزایش دهد و در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی، رهبری رسمی باید در تحکیم یگانگی و اتحاد گروه بکوشد و فعالیت‌های تجربی و علمی آنان را ارج نهد و به سرمایه اندیشه جسمی آنان بیفزاید و روح اعتماد و آرامش را در ایشان به وجود آورد. نریمانی و ارجمند (۱۳۸۶) بیان می‌کنند که رفتار رهبری اگر به صورت حمایتی باشد و با رفتار هوشمندانه و معتمدانه معلمان همراه باشد می‌تواند در روحیه دبیران موثر باشد. چنین جوی می‌تواند از ایجاد جو تنش‌زا در مدرسه جلوگیری کرده و در نتیجه استرس شغلی را در مدارس کاهش دهد.

نتایج تحقیق همچنین بیان می‌کنند که تمرکز و تأکید بر اهداف در محیط مدرسه در میزان استرس شغلی معلمان نقش دارد. تمرکز به تأکید سازمان برای ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی معلمان در راستای اهداف آموزشی اشاره دارد (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۵).

تخصص و کارایی نیروهای سطوح فنی و اداری عامل بسیار مهمی در رشد و بهبود مستمر سازمان و بقای آن است. وقتی این نیروها از قبیل معلمان و کارکنان عملکرد مطلوبی داشته باشند در حقیقت به اثربخشی سیستم مدرسه کمک کرده و نقش خود را به عنوان خرده سیستم جامعه اجرا کرده‌اند و در این صورت سطح اداری می‌تواند در جذب منابع و تسهیلات برای ادامه

فعالیت سیستم موفق باشد. اثربخشی مدرسه باعث خواهد شد نهادی در تعیین اهداف، فلسفه، ارزش‌ها، قوانین، معیارها و کنترل فراگردهای آموزشی و پرورشی و... اعضای مدرسه را مشارکت دهد؛ و این مشارکت مزایای بسیاری از قبیل بهبود مستمر کارایی فردی و سازمانی، امنیت شغلی و روانی، رضایت کارکنان و ارباب رجوع، افزایش انگیزش، شناخته شدن استعدادها و فراهم ساختن زمینه شکوفایی آنها، ترویج روحیه تفکر علمی و نوآوری، ترویج روحیه همکاری، همیاری و هم افزایی، فراهم شدن زمینه انتقادات و پیشنهادات سازنده، تسریع و تصریح فرایند تصمیم‌گیری در سازمان و... خواهد شد

مدارس سالم، خواهان مدیرانی با نفوذ هستند، مدیران این مدارس لازم است با ویژگی‌های سازمان سالم آشنایی کامل داشته باشند و خود افرادی متخصص و رهبر در زمینه کاریشان باشند، رهبر بودن مدیر سبب ایجاد روحیه علمی، وظیفه‌شناسی و بالا رفتن بهداشت روانی اعضای مدرسه شده، کارایی فردی و گروهی معلمان را افزایش می‌دهد.

پیشنهاد می‌شود که در زمینه مفهوم و اهمیت سلامت سازمانی و با استفاده از متخصصان و صاحب‌نظران، دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و معلمان برگزار شود. مدیران می‌توانند جهت آگاهی از سلامت سازمانی مدرسه و رابطه آن با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم مدرسه با استفاده از ابزار سنجش سلامت سازمانی و ابزار مربوط به هر یک از متغیرهای اثربخشی تحقیق کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی مدرسه انجام دهند.

همچنین با توجه به اینکه رهبری به عنوان بعدی از سلامت سازمانی در پیش‌بینی استرس شغلی معلمان موثر است پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران مدارس، نظر معلمان و میزان جاذبه مدیر از جانب معلمان بررسی شود. و حتی در گزینش مدیران، مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی آنها را ارزیابی شود و آموزش‌های لازم به آنها ارائه شود. مدیران مدارس باید با استفاده از مشارکت دادن اعضای مدرسه در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادات، کمک به تأمین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روز آمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران تا بتوانند سلامت سازمانی مدرسه را تضمین کنند که در نتیجه آن استرس شغلی کاهش یابد.

منابع

- آرمیچل، ترنس (۱۳۸۳). **مردم در سازمان‌ها و زمینه رفتار سازمانی**، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار و غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۰). عوامل موثر بر استرس شغلی نظامیان، **مجله طب نظامی**، ۱۳ (۱): ۶-۱.
- اباذری، فرخ؛ عباس‌زاده، عباس؛ عرب، منصور (۱۳۸۳). بررسی میزان و منابع استرس در دانشجویان پرستاری، **مجله علمی-پژوهشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی**، شماره ۱: ۲۳-۳۱.
- استورا، اچ. ب (۱۳۷۷). **استرس یا استرس**. ترجمه ی پریرخ دادستان چاپ اول. تهران: انتشارات رشد.
- انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین؛ جاوری، فرشته (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان. **فصلنامه مالیات**، دوره جدید، شماره ۶، صص: ۴۱-۶۵.
- باندی، جوزف؛ وایلز، جان (۱۳۸۲). **نظارت در مدیریت**، ترجمه محمد رضا بهرنگی، تهران، کمال تربیت.
- جاهد، حسین علی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، **ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۴۶، ص ۱۸.
- خوی‌نژاد، غلامرضا؛ رجایی، علیرضا؛ شکیب، عبدالحمید؛ رحیمی، فاطمه (۱۳۸۷). مقایسه استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی - بیرونی، **فصلنامه تخصصی پژوهشنامه تربیتی**، شماره ۱۶، دوره ۴، صص ۱۷-۱.
- دیویس، کیت؛ نیواستروم، جان (۱۳۷۷) **رفتار انسانی در کار**، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، انتشارات مدیریت دولتی.
- راس، رندال، آلتمایر، الیزابت، (۱۳۸۵) **استرس شغلی**، ترجمه خواجه پور، غلامرضا، چاپ اول، تهران: انتشارات بازتاب.
- رجایی پور، سعید؛ پورپیرعلی، زهرا؛ سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۶). رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه اعضای هیات علمی، **مدیریت اطلاعات سلامت**، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۹۹-۱۰۶.
- رجب پور، محمدرضا (۱۳۷۷). **بررسی رابطه بین جو سازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستانهای شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- زارع، مهدی؛ قضاوتی، محسن؛ باقراوت، علیرضا و بهجتی اردکانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در بین کارکنان اتاقهای کنترل شرکت پالایش نفت بندرعباس، **همایش بین‌المللی HSE در صنعت نفت و گاز**.

زاهد بابلان، عادل؛ عسکریان، مصطفی؛ بهرنگی، محمد رضا؛ نادری، عزت الله (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل، **مطالعات تربیتی و روانشناسی**، دوره ۹، شماره ۲، ص از ۱۲۷ تا ۱۴۸.

ساعتچی، محمود (۱۳۹۲). **روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)**. تهران، انتشارات ویرایش.

سیدجوادین، سید رضا (۱۳۹۲) **مبانی سازمان و مدیریت**، تهران انتشارات نگاه دانش.
سیدعباس زاده، میرمحمد؛ قلاوندی، حسن (۱۳۸۴). بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان‌های دخترانه، **اندیشه‌های نوین تربیتی**، دوره ۱ شماره ۲ صص ۸۹-۱۱۰.

عباس پور، عباس (۱۳۹۳). **مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها**، تهران، سمت.

عباس زاده، سید محمود (۱۳۸۳) **اصول و مفاهیم مدیریت**، چاپ دوم، تهران نشر: سروش.
عبدالناجدینی، پرویز (۱۳۷۷) **بررسی رابطه فشارهای روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش، ماهیت کار، سرپرست، همکاران، حقوق و دستمزد و ترفیعات شغلی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان صنایع خودروسازی ایران شرکت پارس خودرو**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.

عبدی، هما و شهبازی، لیلی (۱۳۸۰). استرس شغلی در پرستاران شاغل در بخش مراقبتهای ویژه و ارتباط آن با فرسودگی شغلی آنها، **مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد**، ۹(۳): ۶۳-۵۸.

عزیزی مقدم، ابوبکر (۱۳۸۵). **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدارس و کانون کنترل مدیران مدارس شهرستان مهاباد**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

عسگریان، مصطفی. (۱۳۸۴). **روابط انسانی و رفتار سازمانی**، تهران انتشارات امیر کبیر.
علاقه بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه، **فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش**، شماره ۲۱، صص ۱۴.

قدسی، احقر (۱۳۸۶). بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه شهر تهران، **تازه‌ها و پژوهشهای مشاوره**، ۶ (۲۳): ۴۰-۲۵.

لنچونی، پاتریک (۱۳۸۷) **چهار دغدغه مدیران**، ترجمه فضل الله امینی، تهران، ناشر مدیریت فردا.
نریمانی، محمد و ارجمند، جاوید (۱۳۸۶). **بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه دبیران دبیرستان‌های دولتی و غیر انتفاعی**، اندیشه‌های نوین تربیتی دوره ۳ شماره ۳ و ۴ صص ۸۱-۹۳.

نریمانی، محمد؛ ارجمند، جاوید (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه دبیران دبیرستان‌های دولتی و غیر انتفاعی، **اندیشه‌های نوین تربیتی** دوره ۳ شماره ۳ و ۴ صص ۸۱-۹۳.

- الوانی، مهدی (۱۳۷۹). **مدیریت عمومی**. چاپ چهاردهم تهران، انتشارات نی.
- هوی، وین ک، میسکل، سیسیل ج (۱۳۸۵). **مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل**. ترجمه میر محمد سید عباس زاده، چاپ چهارم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- یوسف وند، عباس (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی، اداری، اجرایی، روابط عمومی. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال اول، شماره سوم.
- Arnetz, Bengt B; Arnetz, Judith E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: Mediating effects of organizational efficiency, **Journal of Occupational and Environmental Medicine**; Volume: 53; Issue: 1; pp 34-42; available at; (<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva>)
- Dejoy & Wilson, (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting, **health Facility Management UAS**, Vol 110, PP 98-101.
- Henri, J.F, (2004) Performance Measurement and Organizational Effectiveness: Bridging the Gap, **Managerial Finance Journal**, Vol 30, p 98.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G, (2005). Educational administration, theory, **research and practice**, Vol 23. P42
- Jamshidnejad, Alireza (no date). **The job stress of principals and Organizational health in secondary schools**. Retrieved from: [www. Docs. KSU.edu. Sa/pdf/articles 31/article 310801/pdf](http://www.Docs.KSU.edu.Sa/pdf/articles/31/article310801/pdf).
- Juliet, GladiesJ & Vijila, Kennedy.(2012). Impact of organizational climate on job stress for women employees in information technology sector in India; **Asia Pacific Journal of Research in Business Management**; Volume: 2, Issue: 6, pp; 66-76.
- Kimura, T. (2009). Remove from marked records: The relationship between job stress and organizational climate of white-color employees in the manufacturing industry; **Journal of Science of Labor**, Vol. 85 No. 2, pp 59-72.
- lynden. J. a, klinge. w. (2000). Supervising organizational health. **Supervision journal**, pp: 3-5.
- Miles, M.B. (1965). Education and innovation: The organization in context. In M.Abbott & J.Lovell(Eds), **Changing perspectives in educational administration**. Pp. 55-73.
- Ramdass. M., Lewis. T (2012).Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago, **International Journal of Educational Development**, Volume 32, Issue 3, Pages 482-492.
- Colligan, Thomas.w , Higgins, Eileen.M (2006), Workplace stress, **Journal of workplace behavioral health** , vol:21:2, pp. 89-97.