

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هشتم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳
صص ۴۴-۲۵

بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان

کمال باقری^۱، علی بابایی^۲، صدیقه زارعی^۳

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران و کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهرستان بهبهان می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش ۱۶۰ نفر از مدیران، اساتید و کارکنان می‌باشد که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۱۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. جهت جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه جو سازمانی سوسمن ودیپ، استرس شغلی آلیوت و رضایت شغلی کندال وهالین استفاده گردید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج تحلیل آماری به دست آمده نشان داد که بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که از بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی، بعد وضوح و توافق هدف و همچنین از بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی، بعد رضایت از رویه‌ها، قدرت پیش‌بینی قوی‌تری را نشان می‌دهند.

کلید واژه‌ها: جو سازمانی، استرس شغلی، رضایت شغلی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۶/۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول) pajhooeshgar@gmail.com

۲- کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی و عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان مرکز آموزش عالی امام جعفر صادق (ع) بهبهان
Babaeh ali 2060@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی baran_arjan@yahoo.com

مقدمه

محصول فرعی فرهنگ یک سازمان جو سازمانی است. تمامی وضعیت محیط کاری و روحیه کارگران اجزای جو روزانه سازمان هستند. نگرش کارکنان بیانگر جو مثبت و منفی محیط کاری است. روابط روزانه و تعامل‌های کارکنان نشانگرهای جو سازمانی هستند (امین شایان جهرمی و معافیان، ۱۳۸۷:۴۱). دیویس و نیواستورم (ترجمه طوسی، ۱۳۷۰) معتقدند جو سازمانی قابل دیدن و لمس کردن نیست. اما مانند هوای درون اتاق همه چیز را فرا می‌گیرد و بر هر چیزی که در سازمان اتفاق می‌افتد اثر می‌گذارد در عوض از هر چیزی که در سازمان رخ می‌دهد اثر می‌گذارد و این از ویژگی‌های نظام‌های پویاست (سیادت و دیگران، ۱۳۸۸:۷۱). جو سازمانی به مجموعه ای از ویژگی‌های درونی سازمان‌ها اشاره می‌کند که از رابطه ای که میان مدیران و کارکنان و کارکنان با یکدیگر وجود دارد سرچشمه می‌گیرد و موجب تمایز سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود. تفاوت میان سازمان‌ها تنها در تعداد کارکنان منابع و دیگر ویژگی‌های کمی آن نیست. هر سازمانی فرهنگ منحصر به فردی دارد که آگاهانه یا ناخودآگاه آن را به کارکنان منتقل می‌کند. از این رو است که سازمان‌ها از یکدیگر متمایز می‌شوند. این ویژگی‌ها یا فرهنگ ویژه، ملموس نیستند اما کارکنان به خوبی از آن آگاهی دارند. داشتن یا نداشتن روابط صمیمانه میان کارکنان، بود یا نبود تعارض‌های شدید و مخرب، داشتن یا نداشتن روحیه و رضایت شغلی، مشارکت، ارتباطات، تمایل یا عدم تمایل به موفقیت فردی و سازمانی و مانند این‌ها از ویژگی‌هایی هستند که باعث تمایز سازمان‌ها از یکدیگر می‌شوند. این ویژگی‌ها و مانند این‌ها، جو سازمانی یک سازمان را پدید می‌آورند (فرح بخش، ۱۳۸۸:۱۶۶).

از نیمه دوم دهه ۱۹۶۰ تحقیقات نظریه‌های سازمانی، جو را به عنوان متغیر مستقل مهم و مداخله کننده ای برای تحت تاثیر قرار دادن نگرشها و رفتار کاری مطرح کرده است. گرچه جو مفهومی کاملا روشن نیست، بررسیهای سازمانی تعریف قابل قبولی از جو ارائه داده و برخی از عوامل مرتبط با آن را شناسایی کرده است. جو به مجموعه ای از ویژگیها یا عواملی اطلاق می‌شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد. همچنان که شخصیت به خصوصیات اساسی افراد اشاره می‌کند، جو نیز به ویژگیهای پایدار سازمانها مربوط می‌شود. جو سازمانی رفتار را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. در برخی از جوهای سازمانی، کارکنان رضایت بیشتر و عملکرد بهتری نسبت به

حالات دیگر دارند (شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷:۱۰۴) صاحب نظران متعدد درباره ی جو سازمانی مطالب فراوانی ارائه نموده‌اند که نهایتاً با یدگاه‌های جفری تیموس، جورج لیثون و استیون تروبوپ به توسعه ی مفهوم جو سازمانی منجر گردید و به سه نتیجه ی زیر منتهی شد:

۱- جو عبارت است از درک و برداشت مردم درباره ی اوضاع مکانی که باید درون آن کار نمایند و این محل تاثیر بسیار قابل ملاحظه ای نسبت به عملکردشان دارد.

۲- جو هم به وسیله ی انتظاراتی که مردم به سامان وارد می‌نمایند و هم عملکرد و طرز تلقی مدیران کلیدی در سازمان به وجود می‌آید.

۳- مدیران می‌توانند طوری عمل نمایند که یا سبب بازدهی زیاد در سازمان گردند و یا برعکس سبب رکورد در آن بشوند. (امین شایان جهرمی، ۱۳۸۲:۱۰۸)

تحقیقات صورت گرفته ثابت کرده است که میزان رضایت شغلی در میان کشورهای مختلف متعارف است تحقیقی اخیراً از ۹۳۰۰ فرد بزرگسال درد ۳۹ کشور جهان به عمل آمده و بیانگر این مطلب است که درصدی از کارگران نیز وجود دارند که از شغل خود خیلی راضی هستند. بالاترین درصد در ۵ کشور وجود داشت که عبارت بودند از: کشور دانمارک (۶۱٪) هند (طبقه میانی و طبقه بالا تنها ۵۵٪) ایرلند (۴۹٪) نروژ (۵۱٪) امریکا (۵۴٪) کارشناسان چنین اظهار می‌دارند که بالا بودن میزان رضایت شغلی در کشور دانمارک نسبت به سایر کشورها بدین دلیل است که کارکنان و مدیریت رابطه کاری قوی با یکدیگر دارند. ۵۰ کشوری که کارکنان آنها از رضایت پایین‌تر برخوردارند عبارتند از: استونی (۱۱٪) چین (۱۱٪) جمهوری چک (۱۰٪) اوکراین (۱۰٪) و مجارستان (۹٪) اما چرا مجارستانی‌ها از کم‌ترین میزان رضایت شغلی در میان کارکنان خود برخوردار هستند؟ دو علت احتمال بروز این مساله وجود روابط ضعیف میان کارکنان و مدیریت و همچنین پایین بودن سطح حقوق ماهانه ۳۰۲ دلار می‌باشد (کریتنر، کینیک، ۱۳۹۱). بنابراین شاخص سنجش برای ارزیابی رابطه فرد با کارفرمایش رضایت شغلی است. رضایت شغلی میزان احساس مثبت یا منفی یک شخص نسبت به شغلش است. رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است (شرمرهون، هانت و ازبورن، ۱۳۸۶، ص ۴۰).

تعریف رضایت شغلی را می‌توان به تلاش کلاسیک که در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت‌هاپاک^۱ تعریف شد نسبت داد. وی درباره پیچیدگی رضایت شغلی هشدار داد و آن را به عنوان ترکیبی از موارد روان‌شناختی فیزیولوژیک و محیطی که باعث می‌شود شخص اظهار نماید که "من از شغل خود رضایت دارم" تعریف کرده است (هوی و میسکل، ۱۹۸۷، به نقل از سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۷). رابینز^۲ (۱۹۹۸) رضایت شغلی حاصل تفاوت میان پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداش که فکر می‌کند باید دریافت کند می‌داند. بدین ترتیب شخصی که واجد سطح بالایی از رضایت شغلی است نسبت به شغل خویش بازخورد مثبت، اما شخص فاقد رضایت شغلی، نسبت به شغل خود بازخوردی منفی دارد. لوسیر^۳ (۱۹۹۸) رضایت شغلی را احساس کام‌یافتگی نیازها و خواسته‌ها می‌داند و اعتقاد دارد، داوری فرد در خصوص آن چه در شغل به وقوع می‌پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تاثیر قرار می‌دهد (خورشیدی، ۱۳۸۹، صص ۴۶-۴۵). اسمیت^۴، کندال^۵ و هالین^۶ (۱۹۶۹) رضایت شغلی را شامل رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء، همکاری و سرپرستی می‌دانند. رضایت شغلی از شخصیت فرد نیز تاثیر می‌پذیرد. برای مثال برخی افراد از این استعداد برخوردارند که تقریباً همه چیز را دوست داشته باشند و برخی دیگر ظاهراً حتی در بزرگترین مشاغل دلخواه و ناشاد هستند. تحقیق نشان داده است که افرادی که از یک شخصیت منفی برخوردارند (برای مثال کسانی که ترش رو، خرده‌گیر و منفی هستند) معمولاً از شغل‌های خود رضایت کمتری دارند (رابینز، ۲۰۰۸).

واژه فشار روانی یا استرس که ریشه آن در زبان شناسی است توسط روان‌شناسانی که در این حیطه کار می‌کردند ارائه شد. یکی از منابع ریشه آن را واژه لاتین *stringere* به معنای *to draw tight* می‌داند (آرنولد، رابرتسون و کوپر، ۱۹۹۱). برخی دیگر آن را از واژه قدیمی فرانسوی *destresse* به معنای فرار گرفتن در شرایط محدود و پریشان دانسته‌اند (فانتونا، ۱۹۸۹، به نقل از گنجی و شریفی، ۱۳۸۴). موضوع استرس شغلی با مطالعه "هانس سلیه" در سال ۱۹۶۵

1. Robert Hoppock

2. Robins

3. Lussier

4. Smith

5. Kendall

6. Hulin

شروع شد (لو، ۱۳۷۵) و به اهمیت آن در محیط‌های آموزشی تاکید شد (چان، ۱۹۹۸). استرس شغلی عبارت است از اینکه تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به گونه ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط با آن برآید (راس و آلتمایر ۱۳۷۷). مطالعات نشان داده است که استرس شغلی سلامت روانی کارکنان را به خطر می‌اندازد (میرکمالی ۱۳۷۸) به فرسودگی جسمانی (لونستین ۱۹۹۱) و نارضایتی شغلی (وفایی ۱۳۷۹) منجر می‌شود و عکس‌العمل‌های خاصی را در افراد به دنبال دارد (مورهد و گریفین ۱۳۷۴ به نقل از کرامتی ۱۳۹۱). بنابراین در یک تعریف رسمی فشار روانی عبارتست از: پاسخی انطباقی که تحت تاثیر ویژگیهای فردی یا فراگردهای روانشناختی شکل می‌گیرد؛ بدین معنی که نتیجه یک عمل، وضعیت، یا رخداد خارجی است که تقاضاهای ویژه جسمانی یا روان شناختی را بر انسان تحمیل می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۹: ۸).

مطالعات نشان می‌دهد که جو سازمانی با عوامل و متغیرهای سازمانی زیادی نظیر استرس شغلی و رضایت شغلی در ارتباط است. سیدعامری و همکاری (۱۳۸۷) در پژوهش تحت عنوان رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارت تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه به این نتیجه دست یافتند که: بین جو سازمانی و زیر مقیاس آن با میزان رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین زیر مقیاس‌های رضایت شغلی با جو سازمانی نیز همبستگی‌های مثبت و معنادار وجود دارد. به نظر می‌رسد توجه به جو سازمانی و زیر مقیاس آن می‌تواند در ارتقای میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در سازمان موثر واقع شود. همچنین توجه به زیر مقیاس‌های رضایت شغلی در سازمان می‌تواند در بهبود وضعیت جو سازمانی تاثیر گذار باشد.

نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴) در پژوهش با عنوان بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دره متوسط شهر اهواز به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه‌ها و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و متغیرهای جنس و وضعیت استخدامی رابطه معناداری مشاهده شد ولی رابطه بین تاهل و سابقه خدمت با رضایت شغلی معنادار نبود. همچنین نتایج حاکی از آن هستند که بین نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر اهواز از نظر جو سازمانی و بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همبستگی چندگانه بین عامل‌های جو سازمانی و رضایت شغلی

نشان داد سه عامل جوی سازمانی (هدف، نقش و پاداش) و دو عامل رضایت شغلی (کار، مدیریت) بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی است به طور کلی نتایج این تحقیق نشان دادند که بین جوسازمانی حاکم بر مدرسه‌های متوسطه شهر اهواز و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد. امیریان زیاده (۱۳۸۴) در پژوهش تحت عنوان رابطه بین جوسازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس شهر شیراز به این نتیجه دست یافت که بین جوسازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون شفه نشان داد که بین جو باز جویسته و جو میانی تفاوت معناداری وجود دارد. صادقی و فتحی (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه جوسازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان به این نتیجه دست یافتند که: بین جوسازمانی حاکم بر مدارس (باز، متعهد، بیگانه، بسته) با میزان رضایت شغلی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. نجفی (۱۳۷۸) در تحقیقی با نام بررسی رابطه بین جوسازمانی و رضایت شغلی دبیران در مدرسه‌های متوسط پسرانه شهر اصفهان به این نتایج دست یافت که جوسازمانی مطلوب باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود همچنین افزایش روحیه گروهی دبیران و تامین نیازهای اجتماعی دبیران در بهبود رضایت شغلی موثر است. همچنین بین میانگین نمره‌های انگیزش به کار معلمان ورزش ناحیه‌های چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز تفاوت معناداری مشاهده شد. اردشیرزاده (۱۳۷۴) در تحقیقی به نام بررسی رابطه جوسازمانی مدرسه‌های ابتدایی شهرستان دزفول با رضایت شغلی معلمان نتیجه گرفت که بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. سارجنت^۱ و هانام (۲۰۰۳) به بررسی رضایت شغلی معلمان در چین پرداخته‌اند که نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهند ارتباطات و محیط مدرسه در رضایت آنها موثرند. هنگام مقایسه این تحقیق با تحقیقات دیگر مشخص شد که معلمان جوان‌تر و آموزش دیده کمتر رضایت شغلی دارند. همچنین پرداخت حقوق با رضایت معلمان ارتباط دارد. از این رو پیشرفت اقتصادی به تنهایی نمی‌تواند حلال مشارکت باشد (آون، ۱۹۸۶).

مک ماهان^۲ و همکارانش (۱۹۹۷) به بررسی کیفی محیطی کار (جوسازمانی) و ارتباط آن با شش بعد رضایت شغلی در یک نمونه ۳۴۴ نفری پرداختن نتیجه گرفتند که ارتباط موثری بین

^۱ . Sargent & Hannum

^۲ . Mcmahon

جو سازمانی و ابعاد رضایت شغلی وجود دارد. یوردن^۱ (۱۹۹۹) به مطالعه تاثیر ابعاد جو سازمانی بر میزان رضایت شغلی پرستاران پرداخت. با انتخاب تعداد ۲۳۲ نفر از تمام حوزه‌های کاری معلوم شد که بین پنج بعد جو سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری برقرار است. دمیکال^۲ (۲۰۰۲) با تحقیقی دریافت که محیط‌های کاری مناسب سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی مدیران سطوح میانی سازمان می‌شود. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی پیرامون بررسی رابطه متغیرهای ابعاد هشت گانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان به این نتیجه دست یافتند که تاثیر ابعاد هشت گانه جو سازمانی بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان به طور کلی و به تفکیک در زنان و مردان معنی‌دار است. کرامتی (۱۳۹۱) در پژوهش با عنوان رابطه جو سازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. حاجلو (۱۳۹۱) در تحقیق با عنوان رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و کیفیت زندگی استرس شغلی و رضایت از جو سازمانی، رضایت از جو سازمانی و فرسودگی شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و بین رضایت از جو سازمانی و کیفیت زندگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. هم چنین معلوم شد که رضایت از جو سازمانی توسط سه متغیر فرسودگی شغلی، استرس شغلی و کیفیت زندگی به خوبی قابل پیش‌بینی است.

سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) نیز رابطه جو سازمانی مدارس با روحیه دبیران را معنادار گزارش کردند. 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. ژولیت و ویجیلا (۲۰۱۲) در پژوهش با عنوان تاثیر جو سازمانی بر استرس شغلی کارکنان زن بخش فناوری اطلاعات هندوستان دریافتند که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کیمیرا (۲۰۰۹) طی پژوهش با عنوان بررسی رابطه بین استرس شغلی و جو سازمانی در میان ۱۸۰۰ نفر از کارکنان بخش صنعت دریافت که هر چه رضایت شغلی کارکنان بالاتر باشد، استرس شغلی آن‌ها

^۱ . Urden

^۲ . Demichele

کمتر خواهد بود و این که هر چه سطح فرسودگی شغلی آنها پایین تر باشد عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. کولی و همکاران (۲۰۱۲) با اجرای پژوهش در میان ۶۶۴ نفر از معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه در کانادا دریافتند نگرش معلمان نسبت به دانش آموزان بیشترین تاثیر را بر استرس شغلی آنها دارد (کرامتی، ۱۳۹۱). هرسی^۱ (۱۹۹۳) در تحقیق پیرامون عوامل سهیم در رضایت شغلی مدیران زن در آموزش عالی دریافت که ادراک از جو ارتباطی، از بین برنده استرس و دریافت حمایت از عوامل موثر در ضایع شغلی است. زارع نژاد (۱۳۷۴) دریافت مدیرانی که حد اکثر فشار روانی را داشتند دبیران آنان جوسازمانی را ناسالم و بسته معرفی می کردند و مدیرانی که حداقل فشار روانی را داشتند دبیران آنان جوسازمانی مدرسه را سالم و مثبت تر ارزیابی نمودند. هرسی (۱۹۹۳) طی تحقیق در رابطه با عوامل موثر بر رضایت شغلی مدیران زن سطوح بالا دریافت که ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی و عوامل حمایتی در کار می تواند بر رضایت شغلی و نهایتا خلاقیت افراد تاثیر بگذارد.

لیتوین^۲ و استرینجر^۳ (۱۹۹۶) تاثیر ساختار سازمانی را بر روی سه شرکت که هر کدام به شیوه ای متفاوت اداره می شوند را مورد بررسی قرار داده اند؛ شرکت ها به شیوه استبدادی دوستانه و دموکراتیک رهبری می شدند آنها متوجه شدند رضایت شغلی در دو شرکتی که به طور دوستانه و موفق اداره می شوند بالاتر از گروه استبدادی است و نتیجه گرفته اند و نوع ساختار سازمانی و شیوه رهبری می تواند بر روی رضایت شغلی و نهایتا خلاقیت موثر باشد. بدین صورت که جو باز و صمیمی باعث افزایش رضایت شغلی و جو بسته باعث کاهش رضایت شغلی و خلاقیت نوآوری می گردد (دلیری، ۱۳۷۷). قدسی (۱۳۸۶) طی پژوهشی با عنوان بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه شهر تهران- میزان استرس شغلی مشاورانی که در جو سازمانی بسته و جو سازمانی بیگانه مشغول به کار بودند به طور معناداری بالاتر از میزان استرس شغلی مشاورانی است که در جوسازمانی باز مشغول به کار بودند. در جو بسته بیشتر قوانین مقررات انتظارات رسمی سازمانی و شرح وظایف مورد تاکید قرار می گیرد (میرکمالی، ۱۳۸۴: ۴۰) ناسودین

1. Hersi

2. Litevin

3. Estreiner

همکاران^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش تحت عنوان ساختار و جو سازمانی بعنوان پیش‌بینی‌کننده‌های بالقوه‌ای استرس شغلی با هدف تعیین تاثیر ساختار سازمانی (رسمیت و تمرکز) و جو سازمانی براسترس شغلی در یک بافت غیر غربی داده‌هایی را از کارشناسان فروش بورس اوراق بهادار در کشور مالزی جمع‌آوری کردند. نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده نشان می‌دهد که دو متغیر رسمیت و تمرکز نقش مثبتی در افزایش استرس شغلی ایفا می‌کنند. قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه ی جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران متوسط شهر کرد به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی مناسب که تاکید بر قوانین نیز در آن افراطی نیست و نظارت شدید در آن به صورت نمی‌گیرد و استرس شغلی رابطه ی معنادار منفی وجود دارد. در تعیین رابطه بین جو سازمانی با شاخص‌های استرس شغلی بیشترین رابطه به شاخص مسائل مربوط به دانش آموزان تعلق دارد. رابطه ی بین شاخص‌های جو سازمانی و استرس شغلی معنادار است. همچنین ضریب همبستگی بین شاخص‌های فقدان رشد حرفه ای فقدان منزلت اجتماعی مسائل مربوط به دانش آموزان و حقوق و مزایا با جو سازمانی معنادار بوده ولی بین جو سازمانی با حجم زیاد کار و روابط سرد و نامطلوب بین همکاران رابطه ی معناداری مشاهده نشده است. بیشترین ضریب همبستگی متعلق به جو سازمانی و شاخص مسائل مربوط به دانش آموز و کمترین آن متعلق به جو سازمانی و روابط بین همکاران بوده است. و این که رابطه ی جو سازمانی با تک تک شاخص‌های استرس شغلی منفی بوده است.

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. ابعاد جو سازمانی قادر به پیش‌بینی استرس شغلی می‌باشد.
۵. ابعاد جو سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد.

^۱ . Nasurdin

روش

این طرح به لحاظ هدف جز تحقیقات کاربردی می‌باشد و به لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات جز تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که در آن به توصیف رابطه بین متغیرها با یکدیگر پرداخته شده است. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان بهبهان می‌باشد که در زمان انجام تحقیق تعداد آنها ۱۶۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) استفاده شده است و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت نمونه گیری تصادفی ساده ۱۱۳ نفر از جامعه پژوهش انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش نامه می‌باشد در پژوهش حاضر از سه پرسش نامه جو سازمانی سوسمن و دیپ (۱۹۸۹) پرسش نامه استرس شغلی راس آلیوت (۲۰۰۰) و پرسش نامه رضایت شغلی کندال وهالین (۱۹۶۹) استفاده گردیده است. پرسش نامه جو سازمانی که برای شناسایی جو سازمانی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته است توسط سوسمن و دیپ (۱۹۸۹) ساخته شده است جو سازمانی دارای ۵ بعد وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات می‌باشد. سوسمن و دیپ (۱۹۸۶) ضرایب پایایی حیطه‌های مختلف را به روش آلفای کرونباخ برای ابعاد وضوح و توافق هدف ۰/۵۵، وضوح و توافق نقش ۰/۶۵، رضایت از پاداش ۰/۶۷، رضایت و توافق بر رویه‌ها ۰/۶۳، و اثربخشی ارتباطات ۰/۷۰، به دست آورده‌اند. درویش پور فراغه (۱۳۸۸) اجاقی (۱۳۷۶) حیدر زادگان (۱۳۸۰) و علوی و همکاران (۱۳۸۲) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹۶، ۰/۷۹، و ۰/۹۷، ۰/۹۸، به دست آورده‌اند. پرسشنامه رضایت شغلی توسط اسمیت، کندال وهالین (۱۹۶۹) تهیه گردیده و شامل ۷۲ سوال است که به پنج بعد حقوق، سرپرستی، ارتقاء و مکار و رابطه با همکاران می‌پردازد. پرسشنامه استرس شغلی توسط آراس آلیوت ابداع شده است. برای سنجش اعتبار پایانی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برابر ۰/۸۷/۰ آلفا در پرسشنامه استرس در سطح آلفای یک درصد معنادار می‌باشند. برای رویایی از رویایی وابسته به محتوا استفاده شده است بدین منظور پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و رویایی آنها مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌ها

الف) توصیف داده‌ها

جدول ۱. بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات جو سازمانی و ابعاد آن

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
وضوح و توافق هدف	۱۴۳/۹	۶۴/۹
وضوح و توافق نقش	۱۳/۸	۶/۷
رضایت از پاداش	۲۳/۷	۱۹/۷
رضایت از رویه‌ها	۲۷/۵	۱۲/۵
اثربخشی ارتباطات	۱۰/۳	۴/۷

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که میانگین نمرات جو سازمانی (۱۴۳/۹) و در بین ابعاد آن بیشترین میانگین مربوط به مولفه رضایت از پاداش با میانگین (۲۳/۷) می‌باشد.

جدول ۲. بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات استرس شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی	۷۸/۱	۱۱/۱

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که میانگین نمرات استرس شغلی (۷۸/۱) می‌باشد.

جدول ۳. بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۷۴/۳	۱۲/۹

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که میانگین نمرات رضایت شغلی (۷۴/۳) می‌باشد.

ب) تحلیل داده‌ها (آزمون‌های آماری)

فرضیه ۱: بین جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۴. همبستگی بین جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی

متغیر	استرس شغلی	رضایت شغلی	سطح معناداری
جو سازمانی	۰/۵۳	۰/۵۲	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که ضرایب همبستگی به دست آمده بین جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی در سطح $(P \leq 0/01)$ معنادار است. بنابراین بین جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۲: بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۵. همبستگی بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وضوح و توافق هدف	۰/۵۹۷	۰/۰۰۱
وضوح و توافق نقش	۰/۳۵۵	۰/۰۰۱
رضایت از پاداش	۰/۳۱۱	۰/۰۰۱
رضایت از رویه‌ها	۰/۴۷۴	۰/۰۰۱
اثر بخشی ارتباطات	۰/۳۴۶	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی به دست آمده بین تمامی جو سازمانی با استرس شغلی معنادار شده ($P \leq 0/01$) لذا بین این متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. و فرض فوق مورد تایید قرار می‌گیرد.

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین کلیه ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در این میان بعد وضوح و توافق هدف $I=0/597$ که در سطح $p=0/0001$ معنادار می‌باشد که دارای بیشترین همبستگی می‌باشد. و بعد رضایت از پاداش $I=0/311$ که در سطح $p=0/0001$ معنادار می‌باشد که دارای کمترین میزان همبستگی می‌باشد. همچنین رضایت از رویه‌ها $I=0/474$ که در سطح $p=0/0001$ معنادار می‌باشد و وضوح و توافق نقش $I=0/355$ که در سطح $p=0/0001$ معنادار می‌باشد و اثر بخشی ارتباطات $I=0/346$ که در سطح $p=0/0001$ معنادار می‌باشد. که در این میان بعد وضوح و توافق هدف دارای بیشترین همبستگی و بعد رضایت از پاداش دارای کمترین میزان همبستگی می‌باشد. پس هر چه میزان ابعاد جو سازمانی افزایش می‌یابد استرس شغلی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳: بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۶. همبستگی بین جو سازمانی با رضایت شغلی

مولفه‌ها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وضوح و توافق هدف	۰/۱۵۹	۰/۰۰۱
وضوح و توافق نقش	۰/۵۰۲	۰/۰۰۱
رضایت از پاداش	۰/۲۶۱	۰/۰۰۱
رضایت از رویه‌ها	۰/۱۵۶	۰/۰۰۱
اثر بخشی ارتباطات	۰/۱۷۳	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول فوق مشاهده می گردد ضرایب همبستگی به دست آمده بین تمامی ابعاد و جو سازمانی با رضایت شغلی در سطح $(P \leq 0/01)$ معنی داری باشد. لذا بین این متغیرها رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: ابعاد جو سازمانی قادر به پیش بینی استرس شغلی می باشد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چندگانه به روش مرحله ای استفاده گردید که همبستگی این متغیرها در فرض فرعی اول مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین پیش بینی متغیر ملاک (استرس شغلی) توسط متغیر پیش بین (ابعاد جو سازمانی) از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد جو سازمانی بر روی استرس شغلی

متغیرهای پیش بینی	R	R2	F	P<	B	T	P<
وضوح و توافق هدف	۰/۶۱۱	۰/۳۷۳	۲۳/۳۱	۰/۰۰۱	۳/۷۱۱	۶۳/۳۲	۰/۰۰۱
وضوح و توافق نقش					۰/۲۷۱	۰/۵۷۴	۰/۵۶۶
رضایت از پاداش					۰/۷۱۶	-۱/۴۱	۰/۱۵۹
رضایت از رویه ها					۰/۸۲۹	۱/۶۸	۰/۰۹۳
اثر بخشی ارتباطات					۰/۲۰۸	۰/۳۵۱	۰/۷۶

همانطور که مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش بینی (ابعاد جو سازمانی) و متغیر ملاک (استرس شغلی) برابر با $I=0/611$ می باشد که ضریب تعیین آن برابر با $I=0/37$ می باشد بدین معنی که ایجاد جو سازمانی قدر است ۳۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را پیش بینی نمایند.

همچنین باتوجه به اینکه مقدار F برابر با $F=23/31$ می باشد و در سطح $0/0001$ معنی دار می باشد پس می توان نتیجه گرفت که ابعاد جو سازمانی قادر به پیش بینی استرس شغلی می باشند. در این میان بعد وضوح و توافق هدف، دارای بیشترین قدرت پیش بینی و بعد اثر بخشی ارتباطات، دارای کمترین قدرت پیش بینی می باشد.

فرضیه ۵: ابعاد جو سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چندگانه به روش مرحله ای استفاده گردید که بستگی این متغیرها در فرض فرعی اول مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین پیش بینی متغیر ملاک رضایت شغلی توسط متغیر پیش بین ابعاد جو سازمانی از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد جوسازمانی بر روی استرس شغلی

متغیرهای پیش‌بینی	R	R2	F	P<	B	T	P<
وضوح و توافق هدف					۰/۹۴	۹۰/۴۴۸	۰/۰۰۱
وضوح و توافق نقش					۰/۶۹۷	۱۰/۹	۰/۰۰۱
رضایت از پاداش					۰/۵۱۱	۰/۸۸۹	۰/۰۰۱
رضایت از رویه‌ها	۰/۵۱۸	۰/۲۶۸	۸/۸۴	۰/۰۰۱	۲/۹۱۹	۷/۰۲۲	۰/۰۰۱
اثر بخشی ارتباطات					۰/۰۴۴	۰/۱۹۵	۰/۰۰۱

همانگونه که در جدول فوق نشان داده شده است ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بینی (ابعاد جوسازمانی) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) برابر با $T=۰/۵۱۸$ بدست آمده و ضریب تعیین آن $T=۰/۲۶۸$ شده است که نشان دهنده این است که متغیرهای پیش‌بینی (ابعاد جوسازمانی) قادرند ۲۷ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی نمایند. همچنین چون مقدار F برابر با $F=۸/۸۴$ می‌باشد و در سطح $P \leq ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است پس نتیجه می‌گیریم که ابعاد جوسازمانی کاری قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشند. از بین ابعاد بعد رضایت از رویه‌ها دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی ($B=۲/۹۱۹$) و بعد اثر بخشی ارتباطات دارای کمترین قدرت پیش‌بینی است همچنین با توجه به مقدار t می‌توان نتیجه گرفت که تنها بعد رضایت از رویه‌ها است که با کنترل ابعاد دیگر به تنهایی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضرایب به دست آمده می‌توان گفت که فرضیه فوق تایید می‌شود و بین جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این فرضیه باید گفت تحقیقات نشان داده‌اند که جوسالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. لذا عوامل و عناصر تشکیل دهنده جوسازمانی که میزان هر یک از این ابعاد در هر یک از کارکنان بالا رود افراد به وسیله محیط کارشان برانگیخته می‌شوند یعنی محیط کار بعنوان مکانی لذت بخش و سودآور می‌شود. کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جوسازمانی مطلوب و حمایت آمیزی مواجه شوند تا در لوای آن نیازهای خود را تامین کنند. این مسولیت مدیران است که امور مربوط به گونه ای سازماندهی شود که افراد با تمام وجودشان در فعالیتهای شرکت نمایند. در واقع مسولیت مشترک مبنای خلاقیت و

ابتکار جمعی است. هر چه جو سازمانی مثبت تر باشد برقراری روابط انسانی آسان تر خواهد بود. بالعکس جوهای بسته ترس آور و یا منفی سبب بی اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می شود. بنابراین جو مثبت و باز بهداشت روانی افراد را تامین می کنند.

جو سازمانی می تواند از عواملی باشد که استرس کارکنان را کاهش یا افزایش دهد. اگر بتوان این شیوه زندگی در سازمان را بهبود بخشید می توان از بروز استرس نیز جلوگیری کرد. این تحقیق با نتایج تحقیقات زارع و دیگران (۱۳۸۸) قدسی (۱۳۸۶) قاسمی نژاد (۱۳۸۳) همسویی دارد. همچنین با توجه به جدول شماره ۲ ضرایب به دست آمده رابطه مثبت معناداری را نشان می دهد. با توجه به ضرایب به دست آمده می توان گفت که فرضیه فوق تایید می شود و بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی ابعاد جو سازمانی، استرس شغلی کاهش می یابد اما با توجه به منفی بودن آن ها ضریب همبستگی استرس شغلی افزایش می یابد. در تبیین این فرضیه باید گفت که عوامل استرس زا در افرادی که از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند آثار منفی کمتری دارند. هر چه این آثار منفی در افراد کمتر باشد نشان می دهد که چنین افرادی از نظام انگیزش نیرومندی در محیط خود برخوردارند. بنابراین عوامل انگیزشی، رضایت شغلی افراد را در برابر آثار بالقوه زیان آور عوامل استرس محافظت می کند بخصوص اگر این عامل انگیزشی روسا و اشخاص مافوق فرد باشند. منبع اصلی جو سازمانی را ادراک افراد از جنبه های عینی و محسوس سازمان تشکیل می دهد و چون انسان ها موجوداتی منحصر به فرد هستند و از نظر خلق و جو خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوتند ادراک آن ها از جو سازمانی متفاوت است و این نکته برای مسئولین حائز اهمیت است. آنان برای آگاهی از بازتاب های فعالیت های خود باید بازخوردی را که کارکنان از خود نشان می دهند ارزیابی کنند تا فعالیت های سازمان را در جهت یافته های خود جهت بدهند. با توجه به این که ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه دارد و این با نتایج تحقیقات قدسی (۱۳۸۶) قاسمی نژاد (۱۳۸۳) همسویی دارد.

همچنین برای بررسی رابطه ابعاد جو سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک با احراز نمودن شرایط آزمون آماری پارامتریک از آزمون آماری رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. نتایج تحلیل واریانس و مشخصه های آمار رگرسیون بین ابعاد

جوسازمانی و استرس شغلی در جدول ارائه شده است. بر اساس این نتایج ۴۹ درصد واریانس مربوط به استرس شغلی بوسیله ابعاد جوسازمانی تعیین می‌شود ($R^2=0/49$) این بدان معنی است که ۴۹ درصد تغییرات استرس شغلی توسط ابعاد جوسازمانی پیش‌بینی می‌شود. در تبیین این فرضیه باید گفت که بین جوسازمانی و استرس شغلی ارتباط وجود دارد و در ادارات جو باز بیشتر حاکم است. وقتی در سازمان جو مناسبی حاکم باشد و کارکنان با روحیه و انگیزه بالا به کار خود مشغول باشند این باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد و همچنین افزایش روحیه گروهی و تأمین نیازهای اجتماعی می‌تواند در بهبود رضایت شغلی آن‌ها موثر باشد و این نتایج تحقیقات سیدعامری و همکاران (۱۳۸۷) امیربان زاده (۱۳۸۴) نوربخش و میرنادری (۱۳۸۳) و نجفی (۱۳۸۷) همسویی دارد.

منابع

- امین شایان جهرمی، شاپور (۱۳۸۲)، **تئوری‌های سازمان و مدیریت**، چاپ اول، شیراز: انتشارات کوشامهر
- امیربان زاده، مژگان (۱۳۸۴)، رابطه بین جوسازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس شیراز، **فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی**، شماره ۸، پاییز و زمستان ۸۴، ص ۱۰۱.
- استات، دیوید ای (۱۳۸۴)، **روان‌شناسی مدیریت** (ترجمه کامران گنجی و علیرضا شریفی)، چاپ اول، تهران، انتشارات تورنگک.
- اردشیرزاده، غلامحسین، (۱۳۷۴)، **بررسی جوسازمانی مدرسه‌های ابتدایی شهرستان دزفول با رضایت شغلی معلمان آن‌ها**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- بنوویتز، آلن، آ (۱۳۸۷)، **اصول مدیریت** (ترجمه دکتر شاپور امین شایان جهرمی و جعفر معافیان) چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.
- پیشوا، سروش (۱۳۷۸). **بررسی رابطه جوسازمانی و میزان تعهد دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر شیراز**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- حاجلو، نادر (۱۳۹۱)، رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جوسازمانی دانشگاه محقق اردبیلی، **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱۳۹۱، سال سوم، شماره ۳، خورشیدی عباس (۱۳۸۹)، **رفتار سازمانی با رویکرد پژوهشی**، چاپ اول، تهران: نشر یسپرون.

- درویش پور فراغه. سکینه (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دبیرستان مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی
- دلیری، حاجیه (۱۳۷۷). **بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان**. پایان نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان استان گیلان.
- رابینز، استیفن پی، تیموتی ای، جاج (۱۳۸۹)، **مبانی رفتار سازمانی** (ترجمه سیدمحمداعرابی، دکتر سیدمحمد تقی زاده مطلق)، چاپ اول، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضائیان، علی (۱۳۸۹)، **مدیریت فشار روانی** (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، چاپ سوم، تهران، انتشارات ملت.
- رجب پور، محمدرضا (۱۳۷۷). **بررسی رابطه بین جو سازمان مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستان های شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- زارع نژاد، محمد (۱۳۷۴). **بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه آن با جوسازمانی دبیرستان های پسرانه تهران**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران
- سیدعباس زاده، میرمحمد و قلاوندی، حسن (۱۳۸۴). **بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان های دخترانه**، اندیشه های نوین تربیتی، تابستان و پاییز، (۲)-۳.
- سیادت، سیدعلی، زارع، حسین، قاسمی نژاد، افسر، ریانی، رسول (۱۳۸۳)، **مباحثی در سازمان و مدیریت آموزشی**، چاپ اول، تهران، انتشارات اوای نور.
- سیدعامری، میرحسن، کریمی، رویا، کاشف، میرمحمد (۱۳۸۸)، **رابطه جوسازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان ها کردستان و کرمان شاه، فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی**، شماره ۲۳، تابستان ۸۸، صص ۶۰-۴۷.
- شمرهورن، جان آر، هانت، جیمز جی، ازبورن، ریچارد (۱۳۸۶)، **مدیریت رفتار سازمانی** (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمدعلی بابایی زکلیکی و محمدعلی سبحان الهی) چاپ چهارم، کرج: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- شریف زاده، فتاح، کاظمی، مهدی (۱۳۷۷)، **مدیریت و فرهنگ سازمانی** (بررسی مفاهیم، نظریات و الگوها و برای شناخت و ارزیابی فرهنگ سازمانی) چاپ اول، تهران: نشر قومس.

- صادقی، عباس، فتحی، بهمن (۱۳۸۱)، **بررسی رابطه جوسازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال استان گیلان**، دوره ۲، شماره ۵، تابستان ۸۱، صفحه ۷۸-۵۵.
- طالب پور، مهدی (۱۳۸۰). **تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن‌ها با جو سازمانی** پایان نامه دکترا دانشگاه تهران.
- فرح بخش، سعید (۱۳۸۸)، **مدیریت روابط انسانی سازمان‌های آموزشی**، چاپ اول، تهران: انتشارات آبیژ.
- قاسمی نژاد افسر (۱۳۸۱). **تعیین رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- قاسمی‌نژاد، افسر و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۳). **رابطه جو سازمانی و استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه، مجله دانشور رفتار**، سال یازدهم، شماره ۸، صص ۶۴-۵۵.
- قدسی، احقر (۱۳۸۶). **بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسط شهر تهران، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره پاییز ۱۳۸۶؛ ۶(۲۳): ۲۵-۴۰.**
- کرامتی، محمدرضا (۱۳۹۱)، **رابطه جوسازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان، فصلنامه اندیشه‌ها، نوین تربیتی** دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء ۱۳۹۱، دوره ۸، شماره ۴، صص ۱۴۰-۱۰۳.
- کریاسی.سارا(۱۳۸۷) **بررسی رابطه بین موانع پیشرفت زنان در سازمان با تعهد سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان منابع طبیعی شهر شیراز در سال ۱۳۸۶**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
- قلی پور، آرین (۱۳۸۸)، **مدیریت رفتار سازمانی** (رفتار فردی)، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت.
- کرتیتر، رابرت، کینکی، آنجلو (۱۳۹۱)، **مدیریت رفتار سازمانی** (ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده)، چاپ پنجم، تهران: موسسه انتشارات بریند پویش.
- محبوبی، طاهر، زارع، حسین، کریمی، بهاء‌الدین، نیلوفری، علی (۱۳۸۹)، **بررسی رابطه متغیرهای ابعاد هشتگانه جوسازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی**، سال اول، شماره پنجم، صص ۳۰-۱۷.

نادی، محمدعلی، حاذقی، فاطمه، (۱۳۹۰)، الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان خصوصی شهر شیراز، **دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت**، دوره هشتم، شماره پنجم، آذر دی ۹۰.

نجفی، حسین، (۱۳۷۸)، **بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران در مدرسه‌های متوسط پسرانه شهر اصفهان سال تحصیلی ۷۷-۷۸**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.

نوربخش، مهوش، میرنادری، علی اکبر (۱۳۸۴)، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز، **فصلنامه المپیک**، سال سیزدهم، شماره ۱، (پیاپی ۲۹)، بهار ۸۴.

Bailey, S. S. (1988). **The relationship between leadership styles of high school principals and school climate: form the world wide web:** (<http://www.proQuest>) files: digital Dissration Abstracts intenational item.

Collie, Rebecca J.; Shapka, Jennifer D & Perry, Nancy E (2012). School climate and social-emotinal learnin: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy; **Jouranal of Educational Psychology**, Vol 104 (4), Nov 2012, 1189-1204; (<http://psycnet.apa.org/psycinfo/2012-18639-001>).

Demichelel. D. (2002). Dimensions of Job Satisfaction associtaed with mid-Level Collegiate campus recreation Program administrators. **Journal of Research Quartely**. 73 (1), 110.

Hersi, Dorothy Talbert (1993). Factors contributing to Job satisfaction for women in higher education administration. **CUPA journal**. Vol.44.No.2.pp.22-35.

Juliet, GladiesJ & 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**; 2. Issue: 6, pp;66-76.

Mcmahon. J. & Coow orkes (1997). A Comparative analysis of the relationship between Organizational Climate and job Satisfaction of medical techmologists. **Am J Med. Technol**. Jan 43 (1), 15-19.

Nasurdin A M & Ramayah, T, & Beng Y.C (2006) Organizational structure and organization climate as potential predictors of job stress, **international Journal of Commerce & Management**, <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1056-9219&volume=16&issue=2&articleid=1621141&show> [Accessed 1 May 2010]

- Reichard, A. E. & Schneider, B (1990) **Climate and Culture: An Evolution of Construcsts**. San Fracisco: Josseeey-Bass.
- Sargent. T. & Hannum. E. (2003). **Job Satisfaction among Primary School teachers in Rural China**. University of Pennsylvania.
- Setphnes, Linda, Lefever (2004). **Policy and organzational climate factors and their relationship to Jon satisfaction on adjunct, part time faculty in north central Florida Public community colleges**; The worl wide web: ([htt://www.proQuest](http://www.proQuest)) file: digital dissertation abstratcts.
- Thomas, S. (1998) Organzational Climate. **Exploration of aconcept**. Boston: Harvard University Press.
- Urden. L. (1999). **The impact of organizational Climate on nurse satisfaction** Management implications.