





دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس
متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۹۰-۸۹

استاد راهنما:

دکتر ناصر مولانا

استاد مشاور:

دکتر سعید خواجه‌ای

نگارنده:

برزون عبدالمهی

زمستان ۱۳۹۰

تقدیم به



همه خوبان و عزیزانم؛

همسر ودوتا فرزند گلم (تینا و باران)

و تمام کسانی که تا به امروز،

صبورانه مرا علم آموختند.



سپاسگزاری



بعد از ممد فالح یکتا، تقدیر و سپاس از دو عزیز بزرگوار
سرکارخانم دکتر ناصره مولانا، استاد ممتزج راهنما؛
آقای دکتر سعید فواجه‌ای، استاد ممتزج مشهور
و تمامی دوستان و عزیزانی که صمیمانه مرا در
نگارش این پایان نامه یاری رساندند.



تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب **برزون عبدالهی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۸۷۲۶۳۰۰۰۰۴ در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی در تاریخ ۹۰/۱۱/۲۹ از پایان نامه خود تحت عنوان "**بررسی رابطه بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۹۰-۸۹**" با کسب نمره ۱۸ و **درجه عالی** دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: **برزون عبدالهی**
تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ: ۱۳۹۰/۱۱/۲۹

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای برزون عبدالهی از پایان نامه خود دفاع نموده

و با نمره ۱۸ به حروف هجده و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی
دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی
(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

کد شناسایی پایان نامه : ۱۰۱۲۱۲۱۲۹۰۱۰۲۱	نام واحد دانشگاهی : تهران مرکزی کد واحد : ۱۰۱
عنوان پایان نامه: بررسی رابطه بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۸۹-۹۰	
نام و نام خانوادگی دانشجو : برزون عبدالمهی شماره دانشجویی : ۸۸۷۲۶۳۰۰۰۰۴ رشته تحصیلی : علوم تربیتی - مدیریت آموزشی	تاریخ شروع پایان نامه: ۹۰/۴/۱۶ تاریخ اتمام پایان نامه : ۹۰/۱۱/۲۹
استاد / استادان راهنما : دکتر ناصر مولانا استاد / استادان مشاور : دکتر سعید خواجه ای	
آدرس: کردستان - مریوان - بلوار بیمارستان بوعلی شهرک موسک یک پشت بهداشت شماره ۴ شهری و روستایی کوچه مظهری منزل عبدالمهی تلفن : ۰۸۷۵۳۳۰۰۰۵۷ ۰۹۱۸۸۷۶۳۱۱۷	
چکیده پایان نامه (شامل خلاصه ، اهداف ، روشهای اجرا و نتایج به دست آمده): پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۸۹-۹۰ انجام شده است. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی (همبستگی) و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهرستان مریوان به تعداد (N=110) نفر بوده است که حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان» (n=86) نفر برآورد گردید که این تعداد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (JDI) مشتمل بر ۳۹ گویه و پرسشنامه محقق ساخته استرس شغلی مشتمل بر ۲۰ گویه، بوده است. که روایی آن با نظر سنجی از متخصصان و روایی محتوایی و پایایی آن با اجرای آزمایشی روی نمونه ۳۰ نفری و محاسبه آلفای کرونباخ تعیین شد که مقدار آلفا برای این پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۷۹ بوده است. داده‌های گردآوری شده به کمک روش‌های آمار توصیفی و استنباطی همچون آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس پسرانه متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۸۹-۹۰ رابطه معناداری وجود دارد. بین سابقه خدمت ا مولفه‌های رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین از بین مولفه‌های تحقیق، مولفه فرصت‌های ارتقاء و ماهیت شغل پیش‌بینی کننده‌های مناسبی برای کنترل استرس شغلی مدیران می‌باشند. کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، استرس شغلی.	

تاریخ و امضا:

مناسب است
 مناسب نیست

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل یکم: کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مسئله
۷	۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	۳-۱- اهداف تحقیق
۸	۱-۳-۱- هدف اصلی تحقیق
۸	۲-۳-۱- اهداف فرعی
۹	۴-۱- سئوالهای تحقیق
۹	۱-۴-۱- سئوال اصلی
۹	۲-۴-۱- سئوالهای فرعی
۹	۵-۱- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق
۹	۱-۵-۱- تعاریف نظری
۱۰	۲-۵-۱- تعاریف عملیاتی
	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۱۵	مقدمه
۱۵	۱-۲- پیشینه تاریخی
۱۵	۱-۱-۲- رضایت شغلی
۱۷	۲-۱-۲- رضایت شغلی در سازمان
۱۹	۳-۱-۲- انواع رضایت شغلی
۲۰	۴-۱-۲- دلایل اهمیت رضایت شغلی
۲۲	۵-۱-۲- پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی
۲۳	۶-۱-۲- سنجش رضایت شغلی
۲۴	۷-۱-۲- کاربرد رضایت شغلی در سازمان
۲۵	۸-۱-۲- عوامل سازنده رضایت شغلی
۲۳	۹-۱-۲- حقوق و دستمزد
۳۳	۱۰-۱-۲- تشویق و تنبیه
۳۴	۱۱-۱-۲- انفس کار
۴۰	۱۲-۱-۲- ارتقاء
۴۳	۱۳-۱-۲- رهبری و سرپرستی

۴۵ ۱۴-۱-۲ روابط با همکاران
۴۹ ۱۵-۱-۲ ایمنی شغلی
۵۰ ۱۶-۱-۲ مشارکت در تصمیم‌گیری
۵۳ ۱۷-۱-۲ ساختار سازمانی
۵۵ ۱۸-۱-۲ ابهام نقش
۵۸ ۱۹-۱-۲ شرایط فیزیکی کار
۶۱ ۲۰-۱-۲ فرهنگ و جو سازمانی
۶۴ ۲۱-۱-۲ ویژگی‌های شخصیتی
۷۱ ۲۲-۱-۲ تفاوت‌های فردی
۷۷ ۲۳-۱-۲ ارزیابی عملکرد
۷۹ ۲-۲ نظریه‌های رضایت شغلی و رابطه آن با مساله روابط انسانی
۷۹ ۱-۲-۲ نظریه‌های رضایت شغلی
۸۰ ۲-۲-۲ اتحادیه‌های کارگری
۸۰ ۳-۲-۲ نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی
۸۱ ۴-۲-۲ نظریه‌های رضایت شغلی از کمپ
۸۱ الف) رویکرد نیازها
۸۲ ب) رویکرد انتظار
۸۲ ج) رویکرد ارزشی
۸۲ ۵-۲-۲ نظریه‌های رضایت شغلی کورمن
۸۲ الف) رویکرد کامروایی نیاز
۸۵ ب) رویکرد گروه مرجع
۸۵ ج) رویکرد انگیزشی
۸۶ ۶-۲-۲ نظریه‌های ریزمدل و درشت مدل رضایت شغلی
۸۶ نظریه‌های ریزمدل
۸۶ ۷-۲-۲ نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو
۸۹ ۸-۲-۲ نظریه آلدرفر
۹۰ ۹-۲-۲ نظریه نیازهای آموخته شده مک کلند
۹۲ ۱۰-۲-۲ نظریه برابری و انتظار
۹۵ ۱۱-۲-۲ نظریه ابعاد مثبت انگیزشی
۹۶ ۱۲-۲-۲ نظریه واسطه‌ای انگیزشی
۹۶ نظریه‌های درشت مدل
۹۷ ۱۳-۲-۲ نظریه دو عاملی هرزبرگ
۹۹ ۱۴-۲-۲ نظریه طرح هدف
۱۰۱ ۱۵-۲-۲ نظریه رضایت و بارآوری

۱۰۲ نظریه گروه مرجع ۱۶-۲-۲
۱۰۳ نظریه نقشی ۱۷-۲-۲
۱۰۳ نظریه سیستم ها ۱۸-۲-۲
۱۰۴ نظریه نفوذ اجتماعی ۱۹-۲-۲
۱۰۴ نظریه انصاف ۲۰-۲-۲
۱۰۶ نظریه اختلاف ۲۱-۲-۲
۱۰۶ نظریه کامروایی نیازی ۲۲-۲-۲
۱۰۷ نظریه نیازهای بروفی ۲۳-۲-۲
۱۰۷ تئوری x و تئوری y داگلاس مک گرگور ۲۴-۲-۲
۱۰۹ تئوری رشد نیافتگی و رشد یافتگی کریس آرگریس ۲۵-۲-۲
۱۱۲ شیوه ابراز ناراضایتی کارکنان ۲۶-۲-۲
۱۱۳ اندازه گیری رضایت شغلی ۲۷-۲-۲
۱۱۵ چند بعدی بودن رضایت شغلی ۲۸-۲-۲
۱۱۶ چارچوب مرجع و دریافتهای فرد از رضایت شغلی ۲۹-۲-۲
۱۱۶ پیوستار کلی-اختصاصی ۳۰-۲-۲
۱۱۷ مقیاسهای سنجش رضایت شغلی ۳۱-۲-۲
۱۱۷ شاخص توصیفی شغل ۳۲-۲-۲
۱۲۰ پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا ۳۳-۲-۲
۱۲۱ پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث ۳۴-۲-۲
۱۲۲ شاخص واکنشهای سازمانی ۳۵-۲-۲
۱۲۲ مقیاس شغل به گونه کلی ۳۶-۲-۲
۱۲۴ اندازه های توصیفی ۳۷-۲-۲
۱۲۴ رضایت شغلی کارکنان، کلید طلایی رضایت مشتریان ۳۸-۲-۲
۱۲۶ مبانی نظری استرس شغلی ۳-۲
۱۲۶ ۱-۳-۲ استرس چیست؟
۱۲۷ ۲-۳-۲ تاریخچه استرس
۱۲۸ ۳-۳-۲ دیدگاههای نظری استرس
۱۲۸ ۱- استرس به عنوان پاسخ درونی
۱۲۸ ۲- نظریه محیطی استرس
۱۲۹ ۳- نظریه استرس به عنوان یک کنش متقابل
۱۲۹ ۴- نظریه استرس عینی
۱۲۹ ۵- نظریه زمینه قبلی استرس
۱۲۹ ۶- نظریه های الگوی شخصیت
۱۳۰ ۴-۳-۲ مراحل استرس

۱۳۱ ۵-۳-۲ عوامل موثر در شدت یافتن استرس
۱۳۲ ۶-۳-۲ اثرات و عوارض استرس
۱۳۳ ۷-۳-۲ اثرات استرس بر روی شخص
۱۳۴ ۸-۳-۲ اثرات استرس بر روی کار فرد
۱۳۵ ۹-۳-۲ نقش تعالیم اسلامی در مهار استرس
۱۳۵ ۱۰-۳-۲ راههای مقابله با استرس ها در تعالیم اسلامی
۱۳۶ ۱۱-۳-۲ نقش ایمان در کاهش استرس ها
۱۳۷ ۱۲-۳-۲ مفهوم استرس شغلی
۱۳۸ ۱۳-۳-۲ ماهیت فشار روانی و استرس شغلی
۱۴۱ ۱۴-۳-۲ دلایل توجه به استرس شغلی در سازمان
۱۴۱ ۱۵-۳-۲ چرا مدیران باید نگران استرس شغلی کارمندانشان باشند؟
۱۴۲ ۱۶-۳-۲ پیامدهای استرس شغلی
۱۴۲ ۱۷-۳-۲ عوامل ایجاد کننده استرس شغلی
۱۴۹ ۱۸-۳-۲ خسارات ناشی از استرس شغلی
۱۴۹ ۱۹-۳-۲ راههای مقابله و پیشگیری با استرس شغلی در محیط کار
۱۵۱ ۲۰-۳-۲ مراحل اجرایی پیشگیری از استرس شغلی
۱۵۲ ۲۱-۳-۲ واکنش‌های متخصصان و کارگران به استرس شغلی
۱۵۳ ۲۲-۳-۲ رابطه بین استرس و عملکرد
۱۵۴ ۲۳-۳-۲ مدل‌ها و نظریه‌های استرس شغلی
۱۵۵ ۲۴-۳-۲ الگوی استرس حرفه‌ای در محیط کار
۱۵۹ ۲۵-۳-۲ الگوی چندوجهی متغیرهای استرس‌زای شغلی در حوزه کار
۱۵۹	الف: حوزه اجتماعی و فرهنگی استرس شغلی
۱۶۰	ب: حوزه خانواده و استرس شغلی
۱۶۲	ج: حوزه فردی و استرس شغلی
۱۶۲ ۲۶-۳-۲ مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
۱۶۲ ۲۷-۳-۲ پیشینه تحقیقات انجام شده در ایران پیرامون رضایت شغلی
۱۷۴ ۲۸-۳-۲ پیشینه تحقیقات انجام شده در ایران پیرامون استرس شغلی
۱۷۸ ۲۹-۳-۲ پیشینه تحقیقات انجام شده در جهان پیرامون رضایت شغلی
۱۸۳ ۳۰-۳-۲ پیشینه تحقیقات انجام شده در جهان پیرامون استرس شغلی
۱۸۳ ۴-۲ جمع بندی و ارائه چارچوب نظری تحقیق
	فصل سوم: روش تحقیق
۱۸۸ مقدمه
۱۸۸ ۱-۳- نوع تحقیق
۱۸۹ ۲-۳- واحد تحلیل

۱۸۹	۳-۳- قلمرو تحقیق
۱۸۹	۳-۴- جامعه آماری
۱۹۰	۳-۵- نمونه و روش نمونه گیری
۱۹۱	۳-۶- ابزار جمع آوری داده ها
۱۹۱	۳-۶-۱- پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)
۱۹۲	۳-۶-۲- پرسشنامه استرس شغلی
۱۹۳	۳-۶-۳- روایی و پایایی پرسشنامه
۱۹۵	۳-۷- روش جمع آوری داده ها
۱۹۵	۳-۸- روشهای آماری تجزیه و تحلیل داده ها
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۹۷	مقدمه
۱۹۷	۴-۱- ویژگی های جمعیت شناختی
۲۰۱	۴-۲- توصیف داده ها
۲۰۲	۴-۲-۱- شاخص های توصیفی مولفه های رضایت شغلی
۲۰۳	۴-۲-۲- شاخص های توصیفی مولفه های استرس شغلی
۲۰۴	۴-۳- تحلیل استنباطی داده ها
۲۰۴	۴-۳-۱- تجزیه و تحلیل داده های مربوط به سوال اول تحقیق
۲۰۵	۴-۳-۲- تجزیه و تحلیل داده های مربوط به سوال دوم تحقیق
۲۰۶	۴-۳-۳- تجزیه و تحلیل داده های مربوط به سوال سوم تحقیق
۲۰۷	۴-۳-۴- تجزیه و تحلیل داده های مربوط به سوال چهارم تحقیق
۲۰۸	۴-۳-۵- تجزیه و تحلیل داده های مربوط به سوال پنجم تحقیق
۲۰۹	۴-۳-۶- سایر تحلیل ها:
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۲۱۳	۵-۱- یافته ها
۲۱۴	۵-۲- بحث و نتیجه گیری
۲۱۹	۵-۳- محدودیت های تحقیق
۲۲۰	۵-۴- پیشنهادات
۲۲۰	۵-۴-۱- پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق
۲۲۰	۵-۴-۲- پیشنهاد برای تحقیقات بعدی
۲۲۱	۵-۵- خلاصه تحقیق
۲۲۴	منابع و مأخذ
۲۳۷	ضمائم
۱۴۱	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: رتبه‌های سرپرستان و کارگران در مورد آنچه که کارگران از شغل خود می‌خواهند	۲۶
جدول ۲-۲: خواسته‌های افراد مختلف از شغل خویش	۲۷
جدول ۳-۲: تفاوت رتبه‌بندی مردان و زنان در عوامل رضایت از کار	۷۳
جدول ۴-۲: رتبه‌بندی افراد بر پایه رضایت شغلی	۸۴
جدول ۶-۲: سلسله نیازها، عوامل سازمانی ارضای آنی از دیدگاه لوسیر	۸۷
جدول ۵-۲: سلسله مراتب نیازها و روش‌های ارضای آن در سازمان	۸۹
جدول ۱-۳: فراوانی جامعه و نمونه تحقیق	۱۹۰
جدول ۲-۳: دسته بندی گویه های پرسشنامه رضایت شغلی	۱۹۲
جدول ۳-۳: دسته بندی گویه های پرسشنامه استرس شغلی	۱۹۴
جدول ۴-۳: نتایج ضرایب پایایی پرسشنامه‌های تحقیق
جدول شماره ۱-۴: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب «سن»	۱۹۸
جدول شماره ۲-۴: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب «سابقه خدمت»	۱۹۹
جدول شماره ۳-۴: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب «مدرک تحصیلی»	۲۰۰
جدول ۴-۴: آزمون K-S برای خوبی برازندگی توزیع نمرات مربوط هر يك از متغیرهای تحقیق	۲۰۱
جدول شماره ۵-۴: شاخص‌های توصیفی مولفه‌های رضایت شغلی	۲۰۲
جدول شماره ۶-۴: شاخص‌های توصیفی مولفه‌های استرس شغلی	۲۰۴
جدول شماره ۷-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی مدیران با ماهیت کار	۲۰۵
جدول شماره ۸-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی مدیران با انتظارات مافوق	۲۰۶
جدول شماره ۹-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی مدیران با مسئولیت شغلی	۲۰۷
جدول شماره ۱۰-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی مدیران با محیط فیزیکی	۲۰۸
جدول شماره ۱۱-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی مدیران با سابقه خدمت	۲۰۹
جدول شماره ۱۲-۴: خلاصه مدل رگرسیون بین مولفه‌های رضایت شغلی و استرس شغلی	۲۱۰
جدول شماره ۱۳-۴: آزمون معناداری رابطه خطی بین مولفه‌های رضایت شغلی و استرس شغلی	۲۱۰
جدول شماره ۱۴-۴: نتایج رگرسیون چند متغیره	۲۱۱

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۹۸	نمودار شماره ۴-۱: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب «سن»
۱۹۹	نمودار شماره ۴-۲: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب «سابقه خدمت»
۲۰۰	نمودار شماره ۴-۳: توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب «مدرک تحصیلی»
۲۰۱	نمودار شماره ۴-۴: توزیع مربوط به رضایت شغلی مدیران
۲۰۲	نمودار شماره ۴-۵: توزیع مربوط به استرس شغلی مدیران

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۹۰-۸۹ انجام شده است. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی (همبستگی) و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهرستان مریوان به تعداد (N=110) نفر بوده است که حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان» (n=86) نفر برآورد گردید که این تعداد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (JDI) مشتمل بر ۳۹ گویه و پرسشنامه محقق ساخته استرس شغلی مشتمل بر ۲۰ گویه، بوده است. که روایی آن با نظر سنجی از متخصصان و روایی محتوایی و پایایی آن با اجرای آزمایشی روی نمونه ۳۰ نفری و محاسبه آلفای کرونباخ تعیین شد که مقدار آلفا برای این پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۷۹ بوده است. داده‌های گردآوری شده به کمک روش‌های آمار توصیفی و استنباطی همچون آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس پسرانه متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۹۰-۸۹ رابطه معناداری وجود دارد. بین سابقه خدمت ا مولفه‌های رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین از بین مولفه‌های تحقیق، مولفه فرصت‌های ارتقاء و ماهیت شغل پیش‌بینی کننده‌های مناسبی برای کنترل استرس شغلی مدیران می‌باشند.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، استرس شغلی.

فصل اول

کلیّات (طرح تحقیق)

مقدمه

قرن اخیر که عصر فنآوری اطلاعات و دیجیتال نامگذاری شده است یکی از پرفشارترین و پرشتاب ترین دوره‌های زندگی بشر محسوب می‌گردد. استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است و در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند (رحمانی، ۱۳۸۷). استرس شغلی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیکی محیط کار یکی از پنج خطر عمده در محیط کار می‌باشد. دیو^۱ (۱۹۸۷) بیان می‌کند که در حیطه شغلی، پدیده استرس بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد که از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. این وضعیت به میزان کم می‌تواند به عنوان نیروی انگیزش افراد جهت افزایش و بهبود اعمال قلمداد شود اما به میزان بالا عواقب معکوسی از خود بر جای می‌گذارد (دیو، ۱۹۸۷).

استرس شغلی معلول عللی است که از منابع مختلف سرچشمه می‌گیرد. این منابع می‌توانند در بیرون یا درون سازمان جایی داشته باشند و یا مربوط به گروه‌های مؤثر بر کارکنان و یا مربوط به خود آنها باشند. در ایالات متحده آمریکا سالانه حدود ۲۰۰ میلیارد دلار غرامت ناشی از استرس در بخش صنایع به صورت پرداخت غرامت‌های ناشی از بیماری، غیبت از کار، حوادث، مرگ و میر ناشی از سوانح و بیماری‌های مزمن، کاهش بهره‌وری، جابجایی کارکنان، مرگ زودرس و... هزینه می‌شود که نزدیک به ده درصد تولید ناخالص ملی برآورد می‌شود. استرس شغلی علاوه بر تاثیری که بر فرد و سلامت وی می‌گذارد بر خانواده و وابستگان نیز اثر می‌گذارد، از جمله این آثار عبارتند از: خراب شدن روابط افراد بویژه بین همسران، انتقال رنج و ناراحتی پدر و مادر به فرزندان، از دست دادن فرصت‌ها و دستاوردهای شغلی (بازار کار، ۱۳۸۶). بنابراین، میزان رضایت افراد از شغل‌شان تا حد بسیار زیادی به نداشتن استرس شغلی در محیط کار مربوط می‌شود. به طوری که امروزه محققان درصدد یافتن ارتباط بین استرس شغلی و سلامتی روانی، استرس شغلی و رضایت از شغل و همچنین استرس شغلی و وقوع حوادث می‌باشند (عابدی و همکاران، ۱۳۸۸). بر این اساس پژوهش حاضر نیز به دنبال بررسی رابطه بین رضایت شغلی با میزان استرس شغلی مدیران مدارس متوسطه و راهنمایی شهرستان مریوان در سال ۹۰-۸۹ می‌باشد.

¹ Dio

۱-۱- بیان مسئله

مهمترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره وری ممکن یا بهره وری بهینه است. عوامل کارآمد در بهره وری یک سازمان عبارتند از: سرمایه، ابزار، روش های انجام کار و نیروی انسانی. بی گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدف های سازمان است؛ زیرا نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش و کاهش بهره وری سازمان دارد. یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد؛ اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (مهداد، ۱۳۸۵). مهمترین فاکتوری که کارایی و انگیزه هر فرد را به شدت در سازمان تحت تأثیر قرار می دهد، پدیده ای روحی-روانی تحت عنوان استرس است. معضلی اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان گیر جوامع بشری شده است. به گونه ای که شواهد نشان می دهد نزدیک به ۸۰ درصد مشکلات امروزه ریشه در استرس دارند (پاول و انرایت، ۱۹۹۰). با صنعتی شدن جهان این پدیده اهمیت ویژه ای یافته و بطور گسترده و فزاینده ای سلامت شاغلین را تحت تأثیر قرار می دهد. استرس شغلی به عنوان یکی از عوامل خطر ساز اصلی در محیط های کاری نام برده شده است. به طوریکه سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۲ استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام نمود. سازمان بین المللی کار هزینه های وارده بر کشورها به علت استرس شغلی را ۱ تا ۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (تنگری^۱، ۲۰۰۳). در حال حاضر با توجه به بالا رفتن میزان آگاهی شاغلین و تصحیح قوانین حقوقی درصد مشکلات و هزینه های مرتبط با استرس شغلی در حال افزایش است (هوئل^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). در تحقیقات مختلف مشخص شده است حدود ۳۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه یافته از استرس شغلی رنج می برند و این میزان در کشورهای در حال توسعه بیشتر نیز می باشد (سوارد^۳، ۲۰۰۴، هورل^۴، ۱۹۹۸).

استرس شغلی را می توان جمع شدن عامل های استرس زا در وضعیت های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل، میزان بیش از حد خواست های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (راندال و تمایر، بی تا، ترجمه خواجه پور، ۱۳۷۷). طبق تعریف NIOSH^۵ استرس شغلی زمانی رخ می دهد که بین نیاز های شغلی با توانایی ها، قابلیت ها و خواسته های فرد هماهنگی نباشد. در این تعریف علاوه بر عدم هماهنگی با توانایی ها و قابلیت های فرد به خواسته های فردی نیز توجه شده است

^۱ Tangri

^۲ Hoel

^۳ Seward

^۴ Hurrell

^۵ National Institute for Occupational Safety and Health

(باکر^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). استرس شغلی به صورت یک پروسه بیولوژیکی، روانشناختی و ادراکی بدن انسان را وادار به تلاش می نماید و بدن نیز طبیعتاً سعی می کند با آن تطابق پیدا کند و این کار با صرف انرژی و جنگیدن با بیماری و پاسخ حیاتی همراه است (کروسوس^۲، ۱۹۹۵).

در بین انواع شغل ها، مدیریت، یکی از مشاغل پر استرس است و طبق تحقیقات دانشمندان، هر چه سن مدیران کمتر باشد، استرس آنها نیز بیشتر است. سوری و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی، میزان شیوع استرس های شغلی را در مدیران یکی از کارخانه های خودروسازی کشور با میانگین سنی ۴۳/۶ سال بررسی کردند. بر اساس نتایج این بررسی که در مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران چاپ شد، بیشترین میزان شیوع استرس های شغلی، در مدیران ۳۰ ساله است. این بررسی همچنین نشان می دهد که مدیران بیش از دیگر کارکنان در خطر استرس های شغلی قرار دارند، به گونه ای که حدود ۵۰ درصد مدیران شرکت کننده در این تحقیق، با استرس های محیط کار روبرو بودند. در این پژوهش، بیشترین عوامل استرس زای محیط کار برای مدیران، به ترتیب استرس ناشی از تصمیم گیری در کار، فشار زمان، ساعت کار و برنامه ریزی زمانی بود (سوری و همکاران، ۱۳۸۵).

استرس شغلی روی سازمان ها و افراد موجود در آن تأثیر می گذارد. به بیان دیگر هرچه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از فراوانی بیشتری برخوردارند. استرس باعث فشارهای روانی بسیاری بر روی فرد می شود که این فشارها به شکل های مختلف در رفتار فرد در محیط کاری خود را نشان می دهد برخی از این رفتارها عبارتند از: زود رنجی یا پرخاشگری در برخورد با همکاران و مراجعین، بی تفاوتی و بی علاقهگی به آراستگی ظاهر خود و دیگران، کاهش خلاقیت و فقدان اعتماد به نفس، بی تفاوتی نسبت به کار و افزایش اشتباهات، عدم توانایی تمرکز بر روی کار و ناتوانی در تصمیم گیری، خستگی مفرط، ناراحتی و احساس گناه، ناتوانی در تحمل اطرافیان و تمایل به انزوا. همه این عوامل در نهایت منجر به کاهش بهره وری و افزایش ضایعات می شود و از طرف دیگر موارد ذکر شده استعداد فوق العاده در ایجاد حادثه برای خود و دیگران پیدا می کنند. در اینجا است که پدیده ای به نام نارضایتی شغلی در افراد بروز می کند. به طوری که محققان دریافته اند که استرس شغلی و نارضایتی از شغل می تواند تاثیر مستقیم بر وقوع حوادث کاری و رفتارهای نالیمن افراد داشته باشد. به همین دلیل امروزه محققان در صدد یافتن ارتباط بین استرس شغلی و رضایت از کار و میزان وقوع حوادث و همچنین تاثیر فاکتورهای فردی از قبیل جنس، سن، تحصیلات، وضعیت تاهل و... در برابر استرس می باشند (آلتمایر، ۱۹۹۴، نقل از رحمانی، ۱۳۸۵).

منظور از رضایت شغلی به عنوان متغیر مهمی که در رفتار سازمانی به ویژه در سازمان های آموزشی اهمیتی ویژه و اساسی دارد، نوع نگرش کلی فرد درباره شغلش است. کسی که رضایت

¹ Baker

² Chrousos