



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد "M.A"
گرایش:
مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد مدیران
مدارس شهرستان مرودشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

استاد راهنما
دکتر نادر شهاخت

استاد مشاور
دکتر مژگان امیریان زاده
نگارش
افسون اسکندری
تابستان ۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به :

تقدیم به معنای بودن. شیرین ترین طعم زندگانی . به احساس دریچه هایی که نور را برای شبهای دلواپسی منعکس می کند و شبنم مهربانی را بر گلبرگ های خاطره هایم می نشاند تا تبلور زندگی همیشه برایم طلوعی قشنگ باشد. به دلهای آسمانی که آرامش زیستن را می توان به نگاه پر محبتشان تداعی کرد، به چکاوکانی که آواز عشق را در سرزمین بودن نغمه سرایی می کنند، تا لحظه ای فضای خانه بی ترانه نماند. عشق وام دار جاذبه نگاهتان:

پدر و مادر عزیزم

همسر مهربانم

و فرزندان صبورم

تشکر و قدردانی

خداوندا! دانایی ده تا بپذیرم آنچه را که نمی توانم تغییر دهم، توانایی ده تا تغییر دهم آنچه را که می توانم تغییر دهم، فهمی ده! تا فرق این دو را بفهمم، بینشی ده تا متوقع نباشم دنیا و مردم آن مطابق میل من رفتار کنند. خدایا! تقدیر مرا خوب بنویس ، تقدیری مبارک، تا هر آنچه را که تو دیر می خواهی، زود نخواهم و هر آنچه را که تو زود می خواهی ،دیر نخواهم. تو بزرگی و عزیز . هیچگاه مرا تنها نگذاشتی و همیشه جانشین نداشتنهای من بودی. تو را سپاس. سپاس از استادان گرانقدر **دکتر شهامت و دکتر امیریان زاده** که با راهنمایی های بی دریغ مرا به سوی هدفم یاری نمودند. سپاس از دوستانم که ابهامات و اشکالات مرا متذکر شدند و در این مسیر مرا همدم و همدل بودند. سپاس از همه عزیزانی که به هر طریق مستقیم و غیر مستقیم در این خصوص بر من منت گذاشته اند و یاریم کردند.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد مدیران مدارس شهرستان مرودشت بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل ۲۳۲ مدیران مدارس شهرستان مرودشت می باشد که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول به کار بوده اند. و از این تعداد با توجه به جدول مورگان به صورت تصادفی ساده ۱۴۴ نفر انتخاب و به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند ابزار اندازه گیری این پژوهش شامل سه پرسشنامه استرس شغلی با پایایی ۰/۹۴۴، سلامت سازمانی با پایایی ۰/۹۵۳، و عملکرد با پایایی ۰/۸۶۶ می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد رابطه معناداری وجود دارد و استرس شغلی و سلامت سازمانی می توانند عملکرد مدیران را پیش بینی نمایند.

واژه های کلیدی: استرس شغلی، سلامت سازمانی، عملکرد

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول: کلیات پژوهش
۲.....	مقدمه
۳.....	بیان مسئله
۵.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۸.....	اهداف پژوهش
۹.....	فرضیه های پژوهش
۹.....	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
۱۱.....	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۲.....	عملکرد
۱۲.....	توصیف عملکرد
۱۵.....	دیدگاه تاریخی درباره عملکرد
۱۶.....	اندیشه های نو درباره عملکرد
۱۷.....	قلمرو ابعاد وظایف عملکرد مدیریتی
۲۲.....	نقش مدیر در سازمان
۱۹.....	مدیران آموزشی
۲۰.....	وظایف مدیران آموزشی
۲۳.....	اهمیت مدیریت در آموزش و پرورش
۲۱.....	اهداف اساسی و کلی مدیریت آموزشی
۲۴.....	مبانی نظری سلامت سازمانی

۲۷	ابعاد و مولفه های سلامت سازمانی
۳۳	نشانه های ضعف سازمانی
۳۴	کارکردهای سیستم
۳۵	ویژگی های سازمان سالم
۳۷	شاخص های سلامت سازمانی
۳۷	الگوی نظامند شاخص سلامت سازمانی
۳۸	رویکرد شاخص های ورودی
۳۹	رویکرد شاخص های فرایندی
۴۲	رویکرد شاخص های خروجی
۴۶	گستره نظری استرس شغلی
۵۰	عوامل استرس زا
۵۱	استرس شغلی چیست
۵۴	انواع و ابعاد استرس شغلی
۵۵	استرس شغلی و عملکرد کاری
۵۶	رابطه بین استرس و عملکرد
۵۷	شیوه های مقابله با استرس شغلی
۵۹	پیشینه خارج از کشور
۶۸	پیشینه داخل کشور
۷۶	جمع بندی
۷۷	فصل سوم : روش تحقیق
۷۸	روش پژوهش

۷۸	جامعه آماری
۷۸	نمونه آماری و روش نمونه گیری
۸۱	ابزار گردآوری داده ها
۸۹	روش اجرای پرسشنامه
۸۹	روش تجزیه و تحلیل
۸۹	ملاحظات اخلاقی
۹۰	فصل چهارم: یافته های پژوهش
۹۱	داده های توصیفی
۹۲	یافته های استنباطی
۹۷	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها
۹۸	خلاصه
۹۸	بحث و تفسیر
۱۰۱	نتیجه گیری
۱۰۳	دستاوردهای اصلی پژوهش
۱۰۳	محدودیت ها
۱۰۳	پیشنهادها
۱۰۳	پیشنهادهای کاربردی
۱۰۴	پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۵	منابع فارسی
۱۱۲	منابع لاتین

فهرست جداول

- جدول ۱-۳: بررسی نمونه آماری براساس جنسیت ۷۹
- جدول ۲-۳: توزیع حجم نمونه آماری براساس تحصیلات ۷۹
- جدول ۳-۳: ویژگی های توصیفی نمونه آماری براساس سابقه کار ۸۰
- جدول ۴-۳: ویژگی توصیفی نمونه آماری براساس سابقه سن ۸۰
- جدول ۵-۳: بررسی نمونه آماری بر اساس مقطع ۸۱
- جدول ۶-۳: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه استرس شغلی توسط محقق ۸۲
- جدول ۷-۳: ارزش ویژه و درصد واریانس قابل تبیین توسط هریک از عوامل استخراجی ۸۴
- جدول ۸-۳: بار عاملی مرتبط با هریک از گویه های مقیاس ۸۵
- جدول ۹-۳: ضرایب همبستگی بین نمره هریک از عوامل و نمره کل مقیاس ۸۵
- جدول ۱۰-۳: ضریب بازآزمایی کل مقیاس و عوامل مرتبط به هم ۸۶
- جدول ۱۱-۳: ضریب آلفای کل مقیاس و عوامل مرتبط آن ۸۷
- جدول ۱۲-۳: ضریب آلفای کل مقیاس با هریک از عوامل ۸۷
- جدول ۱۳-۳: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سلامت سازمانی توسط محقق ۸۷
- جدول ۱۴-۳: ابعاد عملکرد ۸۸
- جدول ۱۵-۳: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه عملکرد مدیران توسط محقق ۸۸
- جدول ۱-۴: میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی ۹۱
- جدول ۲-۴: میانگین و انحراف استاندارد عملکرد ۹۱
- جدول ۳-۴: میانگین و انحراف استاندارد سلامت سازمانی ۹۱
- جدول ۴-۴: ماتریس همبستگی بین استرس شغلی و سلامت سازمانی و عملکرد مدیران ۹۲
- جدول ۵-۴: میزان رابطه بین استرس شغلی و عملکرد مدیران ۹۳

جدول ۴-۶: میزان رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران ۹۴

جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین استرس شغلی و

عملکرد مدیران ۹۵

جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین سلامت سازمانی و

عملکرد مدیران ۹۶

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲: الگوی نظامند شاخص های سلامت سازمان ۳۸
- نمودار ۲-۲: فرایند ارزیابی سلامت سازمانی ۴۶
- نمودار ۳-۲: مقاومت طبیعی در برابر عوامل استرس زا ۴۸
- نمودار ۴-۲: رابط بین استرس و عملکرد ۵۶

پیوست

- II..... پیوست الف) پرسشنامه استرس شغلی
- IV..... پیوست ب) پرسشنامه سلامت سازمانی
- VII..... پیوست ج) پرسشنامه عملکرد

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه :

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمان ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه، حساستر و با اهمیت تر می شود و آنچه امروز در سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان ها به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد که برای تحقق اهداف خود به در اختیار داشتن نیروی انسانی کار آمد، متعهد و برخوردار از فکر سالم نیازمند است (هنرمند، ۱۳۷۸).

تغییرات سریع محیطی، حیات بسیاری از سازمانها را تهدید می کند. رسانه های جدید، فناوری اطلاعات، فرهنگهای جهانی مصرف کننده و ظهور استانداردهای جهانی، تغییرات موثر محیطی هستند که در سازمانهای امروزی وجود دارند.

پایداری بسیاری از سازمانها به وسیله ناسازگاری با تغییرات محیطی، تهدید می شوند نظریه تکامل زیست محیطی^۱ حاکی از آن است که محیط های متغیر و نامطمئن، سازمانهای مختلف و متنوعی را می طلبند که همزمان با تغییرات محیطی از انعطاف پذیری بالایی برخوردار باشند.

در واقع تغییرات سریع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف پذیری سازمان ها را در جهت تامین پایداریشان، امری ضروری ساخته است که برخورداری از سلامت سازمانی یکی از راهبردهای اساسی تامین پایداری در سازمانها می باشد (فریمن^۲، ۱۹۹۳).

^۱ - Ecological Evolutionary

^۲ - Freeman

دنیای صنعتی و پیشرفت های روز افزون آن گرچه باعث آسایش جسمی افراد شده، ولی بار فکری آنان را افزایش داده است نگرانی افراد نسبت به کار، مشکلات اجتماعی و اقتصادی، انتظارات سازمان از کارمندان، پیشرفت تکنولوژی، اشکال های مدیریتی و توقع کارکنان و غیره همگی سبب می شوند که فرد از لحظه بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه، هموار دچار فشارها، هیجان ها، نگرانی ها، بیم ها و امید های گوناگونی باشد که با ظرفیت جسمی، عصبی و روانی وی سازگار نیست. مجموعه همچنین فشارهایی را استرس^۱ گویند (بهروزی، ۱۳۸۰).

سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیاتش قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته باشد و بتواند برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد (ساعتچی، ۱۳۸۲).

بیان مسئله:

در سازمان آموزش و پرورش به ضرورت آن، برای اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی، علاوه بر منابع مالی، تکنولوژی، وجود نیروی انسانی سالم نقش اساسی را ایفا می کند. نیاکان ما بر این باور بوده اند که «عقل سالم در بدن سالم است» و به نظر می رسد که می توان این تجربه را به سازمان ها نیز تسری داد که آن چنان که تندرستی در انسان موجب نشاط، سرزندگی و تلاش می شود، سلامت سازمانی نیز سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی، و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد (لنچینی^۲، ۱۳۸۵).

مدیر می تواند به عنوان یک نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تاخیر و ترک

^۱ - Stress

^۲ - Lenchioni, Patric

خدمت کارکنان است روحیه‌ی سازنده را در اجتماع، مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. پس از عوامل موثر در موفقیت سازمان چگونگی عملکرد مدیریت آن سازمان است. در سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش، عملکرد صحیح مدیریت یکی از مهم‌ترین شاخص‌های موفقیت یا عدم موفقیت یا اثر بخشی مدیریت و در نهایت سازمان محسوب می‌شود (نیکنامی، ۱۳۷۵). عملکرد، میزان و نحوه فعالیت‌های انجام یافته فرد در یک موسسه را نشان می‌دهد پس عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام دادن کار و هم آن فعالیت را یکجا در بردارد (اهل دل، ۱۳۸۱).

عملکرد هر فرد در سازمان تابع متغیرهای زیادی است. از جمله انگیزش، نقش، میزان تلاش و ... بنابر این افراد با وجود بعضی ویژگی‌های مشترک عملکرد متفاوت خواهند داشت. (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۷۵).

هوی و میسکل^۲ در مورد عملکرد چنین می‌گویند: عملکرد به طور فزاینده بستگی به توانایی استفاده از مفاهیم، نظرات و تئوریها و نیز مهارتهای حاصل از تجزیه، خواهد داشت (ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۲). ارتقا مهارتهای شغلی با سرعت زیادی در حال تغییر است. امروزه شاید بیش از هر زمان دیگری، استرس شغلی^۳ سلامت افراد یا به عبارتی دیگر، سلامت سازمانها را تهدید می‌کند (پور قاسمی، ۱۳۸۳).

استرس شغلی را می‌توان به عنوان عکس العمل‌های جسمی و احساسی زیان‌باری تعریف کرد که در زمان عدم تطابق نیازهای شغل با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای افراد پدید می‌آیند (همان منبع). استرس شغلی می‌تواند به کاهش سلامت و حتی ضایعات جسمی منجر شود، عملکرد فرد را در قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال کند، نا رضایتی حرفه‌ای، کاهش تردید، افزایش خطاها و تصادف، تنزل سطح قضاوت و کندی زمان واکنش را در پی داشته باشد، تغییرات روانشناختی، افزایش تحریک پذیری، اضطراب، تنش، حالت عصبی و ناتوانی در کنترل را به وجود آورد، روابط اجتماعی و خانوادگی را مختل نموده و در ایفای نقش بزرگسالی اختلال به وجود آورد (دادستان، ۱۳۷۷ به نقل از روزگار، ۱۳۸۵).

¹ - Morhed & Griffin

² - Hoy & Miskel

³ - Job Stress

در دنیای کنونی ، سازمانها جایگاه والا و برجسته ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده اند . بسیاری از فعالیت های اساسی و حیاتی مرتبط با زندگی افراد در سازمانها صورت می پذیرد و زندگی بدون وجود سازمانها تقریباً غیر ممکن است . با وجود این نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تامین رفاه و آسایش به سازمانهای کار آمد و اثر بخش نیاز است . بر اساس رویکرد سیستمی ، هر جامعه به عنوان یک نظام در نظر گرفته می شود که در درون خود دارای سازمان هایی می باشد . هریک از این سازمان ها به منزله یک خرده نظام می بایست در کنار دیگر نظامها همگام و هماهنگ در جهت تحقق هدف نظام بزرگ تر گام بردارند. شرط این همگامی و همگانی این است که سازمان ها از ویژگی های لازم و کافی برخوردار باشند (عباس زاده ، ۱۳۸۳).

در واقع لازمه ی رشد و توسعه هر جامعه ، داشتن سازمان های سالم ، پویا و اثر بخش می باشد . بر اساس دیدگاه آرمیچل^۱ (۱۹۹۰) سازمانهای اثر بخش مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می گردند و در این میان ، سازمانهایی به اثر بخشی نایل می گردند که علاوه بر شرایط ضروری از سلامت برخوردار باشند (شکر کن ، ۱۳۸۳) .

بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا به تبیین استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد مدیران بپردازد.

اهمیت و ضرورت پژوهش:

هر جامعه ای برای محقق ساختن اهداف خود به سازمانهای گوناگون نیاز دارد. اهمیت سازمانها به اندازه ای است که اجتماع را اجتماع سازمانی نامیده اند. زیرا بدون آنها انجام دادن امور اگر غیر ممکن نبود دست کم بسیار دشوار و همراه با تاخیر زمان صورت خواهد گرفت. در این میان سازمانهای آموزشی به علت گستردگی ، منحصر به فرد بودن و اهمیت آن در توسعه و رشد همه جانبه فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه از اهمیت فوق العاده برخوردارند (صافی، ۱۳۷۴).

سلامت سازمانی ضمن دلالت بر وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان ، به مجموعه ی خصایص سازمانی نسبتاً اشاره می کند. یک سازمان سالم در این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه قادر

^۱ - R. Michel

است ضمن سازگاری با محیط، قابلیت های لازم جهت پایداری خود را پیوسته ایجاد و گسترش دهد (مایلز^۱، ۱۹۹۶).

سازمان آموزش و پرورش به حق از بزرگترین و پیچیده ترین نظامهای اجتماعی محسوب می گردد. سازمانی که از دیرباز نقش سازنده و اساسی در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری داشته و امروزه سنگ زیربنای توسعه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر جامعه است. مطالعه در زمینه عوامل موثر در تغییر و تحول جامعه ها و پیشرفت و ترقی آنها حکایت از آن دارد که شکوفایی آنها با رشد و پویایی سازمانهای آموزشی و پرورشی مقارن بوده است و بنابراین پذیرفتنی است که در جوامع امروز آموزش و پرورش نقش و مسئولیت خطیری بر عهده دارد. کارآمدی و اثربخشی چنین سازمان آموزشی در گرو مدیریت متعهد اثربخش و کارآمد است و مدیر باید در ایجاد و حفظ محیط داخلی و خارجی سازمانی چنان عمل کند که افراد ذینفع به صورت گروهی و به نحوی اثربخش در جهت تحقق اهداف سازمان آموزشی تشریک مساعی کنند. کارآیی و بهبود عملکرد از بهترین اهداف یک سازمان و یک مدیر محسوب می شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده ها از راه گوناگون دارد (همان منبع).

رابرت کاتز^۲ (۱۹۹۵) مهارتهای موردنیاز مدیران را به فنی، انسانی و ادراکی طبقه بندی کرده است. مهارت به تواناییهای قابل پرورش مشخصی که در عملکرد و ایفای وظایف منعکس می شود اشاره می کند. عملکرد مدیر عبارت است از میزان کارایی و اثربخشی مدیر در تعیین هدفهای مناسب و تحقق آنها. دو مفهوم اثربخشی و کارآیی، در مدیریت امروز بسیار اهمیت دارند و در اغلب بحثهای مرتبط به مدیریت به کرات از آنها نام برده می شود. در بحث از کارآیی و اثربخشی عملکرد مدیران معمولاً به مهارتهای مدیریت نیز اشاره می شود. عمدتاً توافق بر این است که مدیران باید علاوه بر دانش و تجربه، از مهارتهای ویژه ای برخوردار باشند (علاقه بند، ۱۳۸۲).

¹ - Miles

² - Robert Katz

سازمان های سالم باعث ایجاد انگیزش ، علاقه مندی به کار و افزایش روحیه ی اعضای سازمان گردیده و از این طریق ، کارآیی افراد را افزایش می دهند و از آنجا که داشتن کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر و دارای انگیزه ی قوی از نیازهای اصلی و ضروری هر سازمان می باشد، بنابراین با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و تاثیری که در اثربخش سازمان دارد، ضرورت بررسی وضعیت سلامت سازمانی نه فقط به لحاظ بهبود شرایط کار و پویایی سازمان، بلکه از جهت افزایش مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی کارکنان و نیز اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر و مدیریت سازمان اهمیت دارد.

انسانهای برای داشتن زندگی سالم همراه با تحرک و تلاش به محرکهای جسمی و روانی نیازمندند. این نوع استرسهای روانی را استرس روانی مثبت می نامند که می تواند ایجاد انگیزه نموده و بهبود عملکرد فرد را در پی داشته باشد. اما باید توجه داشت که اگر این تحریکات و فشارهای روانی قوی یا مداوم بوده و بیش از نقطه اوج تحمل فرد باشد، نتایج نامطلوبی را به همراه خواهد داشت. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرسهایی است که اگر بیش از حد باشد، می تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. تحقیقات نشان داده است که عدم وجود وسایل کافی یا نقص در کار آنها، برخورد با موقعیتهای اضطراری و غیرقابل پیش بینی، سرو صدای زیاد در محل کار، نوبت کاری در گردش و... از جمله عوامل استرس زای حرفه ای می باشند که می تواند باعث کاهش تصمیم گیری های صحیح و به موقع، کاهش توانایی مهارت و تعهد کاری کارکنان شده و همچنین موجبات نارضایتی از کار، احساس عدم کفایت، افسردگی، کاهش ارزشهای شغلی، خستگی از کار، غیبت و مرخصی های استعلاجی را فراهم آورد (انجذاب و فرینا، ۱۳۷۸).

این پژوهش جهت روشن شدن رابطه استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد مدیران حائز اهمیت است از آن جهت که می تواند به اتخاذ روشهای مناسب به منظور تحقق هر چه بیشتر هدفهای سازمان منجر گردد. از اهمیت های دیگر تحقیق حاضر ارائه راهکارها و پیشنهادهای عملی به مدیران آموزشی و مسئولین آموزش و پرورش در جهت استفاده از روشهای کاهش استرس و ایجاد سازمان سالم جهت افزایش عملکرد می باشد.

این تحقیق و نتایج بدست آمده از آن می تواند راهکاری در عرصه پژوهش هایی در داخل کشور باشد که تاکنون تحقیقی در این زمینه صورت گرفته است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

- تبیین رابطه استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد مدیران .

اهداف فرعی:

- تبیین رابطه استرس شغلی و عملکرد مدیران.

- تبیین رابطه سلامت سازمانی و عملکرد مدیران .

- پیش بینی عملکرد مدیران از طریق استرس شغلی.

- پیش بینی عملکرد مدیران از طریق سلامت سازمانی.

فرضیه های پژوهش :

فرضیه کلی :

بین استرس شغلی و سلامت سازمانی با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

۱- بین استرس شغلی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۳- استرس شغلی می تواند عملکرد مدیران را پیش بینی کند.

۴- سلامت سازمانی می تواند عملکرد مدیران را پیش بینی کند.

تعاریف نظری و عملیاتی

تعاریف نظری:

استرس شغلی : عکس العمل های جسمی یا احساس زیان باری است که در زمان عدم تطابق نیاز های

شغلی با توانایی ها، منابع یا نیاز های کارکنان پدید می آید (پور قاسمی، ۱۳۸۳).