

رابطه‌ی بین ادراک معلمان از ساختار سازمانی با سطح استرس شغلی آنان در مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان

رضا مرادمند^۱، فریبا کریمی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین ادراک معلمان از ساختار سازمانی با سطح استرس شغلی آنان در مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان بود. پژوهش به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه دبیران شاغل به تدریس در مدارس متوسطه شهر اصفهان به تعداد ۳۸۵۶ نفر بوده اند. حجم نمونه ۳۵۶ نفر برآورد گردید و به صورت شیوه نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه‌ی ساختار سازمانی مرکب از سه مولفه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز و پرسشنامه‌ی استرس شغلی استاندارد تعدیل یافته کریاکو و ساتکلیف (۱۹۸۷) استفاده گردیده است. پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب مطابق با ضریب آلفای کراباخ ۰/۹۴ و ۰/۹۰ محاسبه شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین دو بعد رسمیت و پیچیدگی در ساختار سازمانی مدارس، با استرس شغلی دبیران رابطه وجود دارد. اما بین تمرکز در ساختار سازمانی مدارس با استرس شغلی دبیران رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که رسمیت، تمرکز، پیچیدگی به ترتیب پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای استرس شغلی هستند.

کلید واژه‌ها: ساختار سازمانی، استرس شغلی، مدارس متوسطه، اصفهان

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)، (نویسنده مسئول)

reza_moradmand@yahoo.com

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

مقدمه

باتأمل در تعاریف ارائه شده از سوی صاحب‌نظران علم مدیریت در خصوص سازمان درمی‌یابیم که افراد و نیروی انسانی، کار و همکاری آگاهانه و برقراری ارتباط برای رسیدن به هدف معین، در تمامی آنها به طور مشترک مورد توجه قرار گرفته است که موضوع اصلی ساختار سازمانی و موثر در نگرش کارکنان و رفتار آنها است، از این رو توجه به بحث سازمان و ساختار سازمانی^۱ در حیطه‌ی رفتار سازمانی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است (ویسی و سواری، ۱۳۸۵).

محققان و مطالعه‌کنندگان علم مدیریت تلاش دارند تا فهمشان درباره‌ی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی و عملکرد، نگرش، اثربخشی و دیگر متغیرهای که با اهمیت‌اند را توسعه بدهند (ایوانسویچ و ماتسون^۲، ۱۹۹۹: ۵۶۸). ساختار، نحوه‌ی کارکرد افراد را تعیین می‌کند، نحوه‌ی کارکرد افراد هم تعیین‌کننده‌ی شکل ساختار سازمان است و البته ساختار سازمانی در کنار نیروی انسانی و فن‌آوری سه رکن اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. زندگی پردردسر و پر اضطراب قرن بیست و یکم فشار روانی را به یک مسئله‌ی مهم در مباحث رفتار سازمانی تبدیل نموده است. به دلیل افزایش رقابت، از کارکنان خواسته می‌شود کار بیشتر، با کیفیت بهتر، در زمان کوتاه‌تر و با صرف منابع کمتر ارائه دهند. یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که این فشارهای شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء برجا می‌گذارد (هال، ۱۳۸۲؛ اخوان، ۱۳۸۱؛ رضائیان، ۱۳۸۶). یکی از مهمترین، پیچیده‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماع نظام آموزش و پرورش است، توجه به دبیران به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش حساسیت خاصی را می‌طلبد، دبیران در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه‌های تربیتی می‌پردازند و تحقق بخش عمده‌ای از اهداف سازمان در دست آنها قرار دارد. بی‌توجهی به بهداشت روانی دبیران تاثیر سوء بر دانش‌آموزان و سیستم آموزشی برجای می‌گذارد (فروغی و همکاران، ۱۳۸۶؛ آقایی و آتش‌پور، ۱۳۸۰). نتایج مطالعات دانشگاه نانتینگهام (۲۰۰۳) نشان داد که استرس شغلی^۳ در درجه اول به طراحی سازمان‌ها و مدیریت محیط‌های کاری بستگی دارد و ادعا می‌کنند هرچند عوامل فردی یا شخصی هم ممکن است باعث

^۱ -organizational structure

^۲ - Ivancevich & Matteson

^۳ -job stress

ایجاد استرس شغلی شوند اما سازمان‌ها باید برای جلوگیری از افزایش استرس، سیستم‌های خود را به صورت مناسبی طراحی و مدیریت کنند و آنها را بهبود ببخشند (به نقل از کینگ^۱، ۱۳۸۸).

سازمان^۲ یک سیستم اجتماعی دارای ساختار و متشکل از اعضاء است که برای رسیدن به اهداف با یکدیگر همکاری می‌کنند (گرینبرگ و بارون^۳، ۲۰۰۰، ص ۴). برای این که سازمان به اهداف و منافع خود برسد نیازمند است که کارها را بین افرادش تقسیم کند. وجود ساختارها برای اثر بخش شدن عملکرد سازمان و حمایت از تلاش افراد ضروری‌اند زیرا ساختار یک چهارچوب برای اداره و سازماندهی فراهم می‌کند و در واقع به وسیله ساختار است که مقاصد و کار سازمان انجام می‌شود. پس مدیران نیازمند درک ضرورت ساختار سازمان و طراحی آن‌اند (مولینز^۴، ۲۰۰۱). وظیفه‌ی ساختار سازمانی فراهم کردن چهارچوبی است که با توجه به آن ضوابط و مقررات وضع شوند و از طریق آن تصمیمات به شیوه‌ی با نظمی شکل بگیرند (هندسون^۵، ۲۰۰۸، ص ۶۵). اگر چه توافق همگانی بر روی مجموعه‌ی خاص از ابعاد ساختاری که تفاوت ساختارها را اندازه بگیرد هرگز امکان پذیر نبوده و مطلوب نیز نیست ولی پیشنهادهایی هم صورت گرفته است. سه جنبه‌ای که بیشتر در تحقیق و مطالعه ساختار سازمانی رایج است و استفاده می‌شود عبارتند از، رسمیت^۶، پیچیدگی^۷ و تمرکز^۸ (ایوانسویچ و ماتسون، ۱۹۹۹).

رسمیت به مقدار مدارک نوشته شده مانند آنچه در دفترچه‌های راهنمای خطی مشی‌ها و فرایندها و شرح وظایف می‌آید اطلاق می‌شود (شانی و همکاران^۹، ۲۰۰۹، ص ۳۶۸). رایبیز^{۱۰} (۱۹۹۹) رسمی بودن درجه یا میزان استاندارد بودن کارهای سازمان است. اگر کاری بسیار رسمی باشد در آن صورت فردی که آن کار را انجام می‌دهد دارای اختیارات بسیار کمی است و باید کار را به همان شیوه که مشخص شده است در زمان مقرر و باروش خاصی انجام دهد. و از افراد انتظار می‌رود که همیشه به همان گونه عمل کنند که نتیجه به صورتی مشخص و همانند باشد. بعد دیگر ساختار

2- King
 3- Organization
 4- Greenberg & Baron
 4- mullins
 5- Hendesson
 6- Formalization
 7-Complexity
 8- Centralization
 9- Shani et al.
 10- Robbins

سازمانی پیچیدگی است، هگک^۱ پیچیدگی را به این صورت تعریف می‌کند: «تخصص در یک سازمان را براساس تعداد افراد متخصص و مشغول در آن سازمان و نیز بر حسب میزان تحصیلات و آموزش لازم که هر کدام از افراد باید داشته باشد اندازه‌گیری می‌کنند و هر قدر تعداد افراد مشغول در آن کار بیشتر باشد و هر چه دوره‌ی آموزشی طولانی‌تر بوده سازمان پیچیده‌تر خواهد شد (به نقل از هال، ۱۳۸۲: ۹۲). کارها می‌توانند در طول طرح عمودی سازمان تقسیم شده باشند. همه سازمان‌ها برای خود یک سلسله مراتب اختیار دارند که از سطح بالای مدیریت تا سطوح پایین مدیریت را شامل می‌شود (گیسون و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

تمرکز یکی دیگر از جنبه‌های ساختار سازمانی است و اشاره دارد به حوزه‌ای که مدیریت ارشد قدرت تصمیم‌گیری را در دست می‌گیرد (همان). در عالم واقعیت ساختار سازمانی به صورت کاملاً متمرکز یا غیرمتمرکز بعید است زیرا تمرکز و عدم تمرکز دو نقطه انتهایی یک پیوستار قلمداد می‌شوند. امروزه اکثر سازمانها به علت پیچیدگی، شرایط آشوب و عدم اطمینان محیطی در صدد تقویت و توسعه نظام غیر تمرکز می‌باشند. هنگامی که روسا صاحب اختیار باشد و صرفاً کار را برای اجرا به کارکنان محول سازند. سازمان سیستم متمرکز را اعمال می‌کند (فروغی و همکاران، ۱۳۸۶).

ابعاد سازمانی دو گروه اصلی دارد که عبارتند از ۱- ابعاد ساختاری که بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان می‌باشند و به وسیله‌ی آنها می‌توان سازمان‌ها را به دقت شناسایی، بایکدیگر مقایسه و برای آنها در زمینه‌های مختلف برنامه‌ریزی کرد. ۲- ابعاد محتوایی که معرف کل سازمان هستند و بیانگر ویژگی‌های عوامل بیرون سازمانی‌اند. این ابعاد می‌توانند مهم باشند، زیرا نشان‌دهنده‌ی سازمان و چگونگی تعامل آن سازمان با محیط پیرامون هستند. ابعاد محتوایی بر ابعاد ساختاری تأثیر می‌گذارند و هر دو بعد، سازمان را در زمینه‌های مختلف می‌سازند (اخوان، ۱۳۸۱).

متغیر دیگر پژوهش حاضر استرس است. درک درست از استرس باید با تعریف مشخصی از آن آغاز شود. جستجو در ادبیات استرس نشان می‌دهد که هیچ تعریف مورد توافقی وجود ندارد. دو دیدگاه کلی در این باره وجود دارد که یکی استرس را ناشی از عوامل بیرون از فرد می‌داند و به عبارتی معتقد اند عوامل خارجی استرس‌زا است. دیدگاه دیگر این است که تنش‌های درونی بر

1- Hage

2- Gibson et al.

استرس اثر گذارند یعنی آنچه درون فرد تحت عنوان تفسیر او از واقعیات، در جریان است، باعث واکنش به آنچه در اطراف او در حال اتفاق است می‌شود (گلدوروت^۱، ۲۰۰۵). کلمه استرس از زبان انگلیسی ماخوذ است و معادل دقیقی غیر از کلمه‌ی فشار در فارسی ندارد و آن هم معنای وسیع و طیف گسترده آن را نمی‌رساند. لذا عمدتاً از همان واژه استرس که مورد استفاده جهانی پیدا کرده استفاده می‌شود (شاملو، ۱۳۸۲). استرس شغلی آمیزه‌ای از فشارزاهای محل کار، ویژگی‌های خود فرد و فشارزاهای خارج از سازمان است. این فشارزاهای می‌توانند به‌علائم بیماری در محیط کار با بیماری واقعی بینجامد (گرینبرگ، ۱۳۸۷).

فشارزاهای عموماً به معنای عوامل محیطی که فرد را مجبور به ابزار پاسخ مقاومت‌گرانه به‌دلیل رو به رو شدن با تهدید یا آسیب می‌کند هستند (تورینگ تون و همکاران^۲، ۲۰۰۲). این عوامل را در منابع انسانی می‌توان به سه دسته طبقه بندی کرد: دسته اول، عوامل «استرس آفرین سازمانی»^۳، دسته دوم، «رویدادهای زندگی»^۴ که ربطی چندانی به سازمان ندارند، مانند مشکلات زندگی خصوصی کارکنان، دلواپسی و شکست‌ها در برنامه‌های آینده و دسته سوم عوامل «استرس آفرین فردی»^۵ از قبیل نوع شخصیت که موجب برداشت‌های شخصی انسان از محیط می‌شوند. این سه بریکدیگر اثر می‌گذارند و کاملاً جدا از یکدیگر عمل نمی‌کنند (ابطحی، ۱۳۸۶). استرس شغلی معلم، تجربه‌ی معلم از احساسات منفی و ناخوشایند از قبیل خشم، ناراحتی، اضطراب افسردگی‌ها و عصبانیت ناشی از برخی جنبه‌های کاری یک معلم است (کریاکو، ۱۳۸۴: ۲۰).

افروز و صالح (۱۳۸۷) منابع استرس شغلی را به ۵ طبقه کلی تقسیم می‌کنند: ۱- عوامل مرتبط با شغل (ظرفیت و توان کاری، کار زیاد یا توان کاری کم)، ۲- ساختار و جو سازمانی (مشارکت یا عدم مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، سبک مدیریتی، الگوهای ارتباطی)، ۳- تحول شغلی (پیشرفت یا عدم پیشرفت، امنیت شغلی، فرصت تحول شغلی، رضایت شغلی) ۴- روابط بین کارکنان (سرپرستان

1-Gold& Roth
 2-Stress
 1- Stressor
 4-Torrington et al.
 5 - Organizational Stressor
 6 - Live Events
 7 - Individual Stress

، همکاران، زیردستان) ۵- نقش سازمانی (تعارض نقش، ابهام نقش، سطح مسئولیت‌ها) استرس شغلی ناشی از ساختار سازمانی: به چهار شکل ممکن است پدید آید:

مشارکت ندادن فرد در تصمیم‌گیری سازمان، عدم امکان ارتقا و پیشرفت تحصیلی، تخصصی گرایبی افراطی و جزئی‌نگری در وظایف شغلی، تضادهای کارکنان صف و ستاد (رضایی راد و همکاران، ۱۳۸۳).

گریاکو و ساتکلیف^۱ (۱۹۷۸) عوامل اثرگذار بر استرس شغلی را شامل موارد زیر می‌دانند:

۱- حجم زیاد کار ۲- فقدان رشد حرفه ای ۳- عدم منزلت اجتماعی ۴- روابط سرد و نامناسب موجود میان کارکنان ۵- عوامل مربوط به تعداد و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ۶- عوامل مربوط به کمی حقوق و مزایا.

برخی از استرس‌زها غیر قابل اجتناب هستند و در طول **زندگی** غالباً بر ما تاثیر می‌گذارند. این استرس‌زها به عنوان «وقایع زندگی» شناخته شده و بحران‌هایی‌اند که باید با آنها مواجه شویم با تفسیر ابتلا به بیماری، مشکلات زناشویی، مشکلات مالی، تغییر شغل، رفتن به یک خانه جدید (لوکر و گرگسون، ۱۳۸۵).

ویژگی‌های **فردی** مانند: انگیزش، نگرش، مهارت، عادت‌ها شخصیت می‌تواند بر قوت و ضعف استرس شغلی (استرانکز، ۲۰۰۵).

ایوانسویچ و ماتسون (۱۹۹۹) معتقدند دو دسته اقدامات برای مدیریت و کاهش استرس وجود دارد یکی از اقدامات فردی و دیگری سازمانی. اقدامات فردی برای مدیریت استرس عبارتند از تکنیک‌های شناختی^۲، آموزش آرام‌سازی^۳، مراقبه^۴ و بازخورد حیاتی^۵ و اقدامات سازمانی برای مدیریت استرس عبارتند از برنامه‌های کمک به کارکنان^۶ برنامه‌های سلامت^۷.

مسئولیت به کارگیری راهکارهای سازمانی جهت ممانعت از گرفتار آمدن کارکنان به فشارهای روانی ناشی از شغل و محیط کار، بر عهده‌ی مدیران و کارکنان سازمان است و در این مورد نقش

1- Kyriacou & Sutcliffe
 2- Cognitive Technique
 3- Relaxation Training
 4- Meditation
 5- Biofeedback
 6- Employee Assistance Program (EAP)
 7- Wellness Programs

مدیریت سطوح عالی، میانی و پایه سازمان‌ها، اهمیت دارد (ساعتچی، ۱۳۸۷). بعضی از روش‌های فردی در مقابله با استرس می‌توانند در برنامه‌های کاهش استرس سازمان پیش‌بینی شود. بعضی دیگر می‌توانند به صورت فردی اجرا شود (مهداد، ۱۳۸۱: ۳۱۹).

قاسمی نژاد (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه‌ی جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران متوسطه 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 صورت نمی‌گیرد و استرس شغلی رابطه‌ی معنا دار منفی وجود دارد. در تعیین رابطه بین جو سازمانی با شاخص‌های استرس شغلی بیشترین رابطه به شاخص مسائل مربوط به دانش‌آموزان تعلق دارد. رابطه‌ی بین شاخص‌های جو سازمانی و استرس شغلی معنا دار است. همچنین ضریب همبستگی بین شاخص فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، مسائل مربوط به دانش‌آموز و حقوق و مزایا با جو سازمانی معنا دار بوده ولی بین جو سازمانی با حجم زیاد کار و روابط سرد و نامطلوب بین همکاران رابطه‌ی معنا داری مشاهده نشده است. بیشترین ضریب همبستگی متعلق به جو سازمانی و شاخص مسائل مربوط به دانش‌آموز و کمترین آن متعلق به جو سازمانی و روابط بین همکاران بوده است. و این که رابطه‌ی جو سازمانی با تک تک شاخص‌های استرس شغلی منفی بوده است.

موارن ولیکون^۱ (۱۹۹۲) در ارزیابی از جو سازمانی معتقدند: جو سازمانی نمود عینی ساختار سازمانی در نظر گرفته می‌شود. از آنجا که اعضای سازمان ویژگی‌های ساختاری مشتری دارند، درک‌های مشتری پیدا می‌کنند که جو سازمانی را شکل می‌دهد (به نقل از ناظم، ۱۳۸۷: ۱۷۱) نظری (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه شهر کرد» به این نتیجه رسید که: بین ساختار مدارس متوسطه‌ی شهر کرد از نظر پیچیدگی، تمرکز، رسمیت با فرسودگی شغلی دبیران رابطه معنا دار وجود نداشته است. رمضان‌نژاد (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی رشت» به این نتیجه دست یافت که از بین عوامل استرس‌زای سازمانی، ساختار سازمانی و نظام پادشاهی بالاترین و عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها کمترین شیوع را دارند و از بین عوامل استرس‌زای مدیریتی مسئولیت شغلی بالاترین میزان شیوع را دارد.

^۱ - Maran & Volkwein

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 جو سازمانی باز مشغول به کار بودند. در جو بسته، بیشتر قوانین، مقررات، انتظارات رسمی سازمانی و شرح وظایف مورد تاکید قرار می‌گیرد (میرکمالی، ۱۳۸۴: ۴۰).

لیپیدس و همکاران^۱ (۱۹۹۷) در تحقیقی با عنوان «عوامل استرس‌زا، سلائق مدیر، و رابطه‌ی آن با نظارت در میان فروشندگان» به بررسی عوامل استرس‌زای موقعیتی و ترجیحات مدیر و رابطه‌ی آن با استرس پرداختند. و پی‌بردند که عوامل استرس‌زای تضاد و کشمکش، سلیقه‌ای عمل کردن مدیر، عدم انعطاف سازمانی، ساختار رسمی، فاصله و دوری از سرپرست با استرس رابطه‌ی معنادار دارند.

ناسوردین و همکاران^۲ (۲۰۰۶) در پژوهش تحت عنوان «ساختار و جو سازمانی بعنوان پیش‌بینی کننده‌های بالقوه‌ی استرس شغلی» با هدف تعیین تاثیر ساختار سازمانی (رسمیت و تمرکز) و جو سازمانی بر استرس 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.

کسلر^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «اثرات ساختار سازمانی بر توانایی عملکرد شغلی، رضایت شغلی و رفتار همکارانه». نتایج تحقیق نشان داد که آن اعضای کالج که در ساختار اداری بسیار ارگانیک (با پیچیدگی بالا و رسمیت پایین) کار می‌کنند به سطوح بالای رضایت پاسخ می‌دهند. علاوه بر آن اعضای فعال کالج نسبت به اعضای کم کار کالج که در ساختار اداری بسیار کلاسیک مشغول به کارند، کمتر گرفتار موارد رفتاری بدزبانانه و آزار دهنده بایکدیگر شده‌اند و حوزه‌ی کاری آنها ارگانیک بوده است.

جین و همکاران^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «تشخیص علائم خطر روان تنی و منابع استرس در معلمان هنگ کنگ» با هدف آزمایش رابطه بین علائم روان تنی و منابع استرس در معلمان هنگ

^۱ - Lapidus et al.

^۲ - Nasurdin

^۳ - Kessler

^۴ - Jin et al.

کنگک به بررسی پرداختند نتایج این پژوهش نشانگر این است که از بین شش عامل کلیدی استرس کاری معلمان همچون مسائل دانش آموزان، نقش دیگران، برنامه رسمی کار و وظایف غیر آموزشی، حجم زیاد کار و کمبود معلومات مورد نیاز، حجم زیاد کار بیشترین همبستگی را نشان می‌دهد. هر چند تمام موارد مورد بررسی با علائم روان تنی رابطه داشتند.

در عصر حاضر دگرگونی‌ها به گونه‌ای است که در بسیاری از حوزه‌ها مسائل متعدد و بحران‌های بسیاری به وجود آمده و در نتیجه سازمان‌ها و مدیران آنها ناگزیرند به ابزارهای سازمانی مناسب متوسل شوند. یکی از این ابزارها ساختار سازمانی است؛ در واقع تغییرات سریع در شرایط محیط ایجاد می‌کند که سازمان‌ها ساختار و گردش کار خود را بهبود دهند. ساختار سازمانی در کنار نیروی انسانی و فن‌آوری سه رکن اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. در نتیجه یکی از فاکتورهای سازمانی برای ایجاد تعادل بین شرایط محیط درونی و بیرونی توجه به ساختارهای سازمانی مناسب است (اخوان، ۱۳۸۱). ساختار، نحوه‌ی کارکرد افراد را تعیین می‌کند و نحوه‌ی کارکرد افراد هم تعیین‌کننده‌ی شکل ساختار سازمان است در واقع اثربخشی و کارآیی سایر ارکان سازمان در صورت وجود نیروهای انسانی سالم تضمین می‌گردد. زندگی پردردسر و پراضطراب قرن بیست و یکم فشار روانی را به یک مسئله‌ی مهم در مباحث رفتار سازمانی تبدیل نموده است. به دلیل افزایش رقابت، از کارکنان خواسته می‌شود کار بیشتر، باکیفیت بهتر، در زمان کوتاه‌تر و با صرف منابع کمتر ارائه دهند. یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که این فشارهای شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء بر جا می‌گذارد (هال، ۱۳۸۲؛ سرمد، ۱۳۸۵؛ رضائیان، ۱۳۸۶). استرس شغلی معلمان عواقب ناخوشایندی به بار می‌آورد، از کاهش روحیه‌ی معلم، دلسردی، بدرفتاری در کلاس درس تا اختلال در سلامتی و انواع فرسودگی‌ها (کریاکو، ۱۳۸۴). توجه به دبیران به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش حساسیت خاصی را می‌طلبد، دبیران در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه‌های تربیتی می‌پردازند و تحقق بخش عمده‌ای از اهداف سازمان در دست آنها قرار دارد. بی‌توجهی به بهداشت روانی دبیران تاثیر سوء بر دانش آموزان و سیستم آموزشی برجای می‌گذارد (آقایی و آتش پور، ۱۳۸۰). با توجه به آنچه گفته شد؛ این پژوهش بر آن است تا تعیین کند که آیا بین ادراکات دبیران از ابعاد ساختاری مدارس و استرس شغلی آنان رابطه معنادار وجود دارد؟

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین هریک از ابعاد ساختاری مدارس با استرس شغلی دبیران رابطه ساده معنادار وجود دارد.
- ۲- بین هریک از ابعاد ساختاری مدارس با هر یک از ابعاد استرس شغلی دبیران رابطه ساده معنادار وجود دارد.
- ۳- بین ابعاد ساختاری مدارس با استرس شغلی دبیران همبستگی چندگانه معنادار وجود دارد.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه دبیران دوره‌ی متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ به تعداد ۳۸۵۶ بودند؛ که از بین آنها تعداد ۳۵۶ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. برای سنجش ساختار سازمانی از پرسشنامه‌ی محقق ساخته مرکب از سه مولفه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز (مطابق با نظریه هگ، ۱۹۶۵) استفاده شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه با بهره‌گیری از نظر متخصصان محرز گردیده است؛ و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه گردید. ابزار گردآوری داده‌های استرس شغلی پرسشنامه بود که بر مبنای پرسشنامه‌ی استرس شغلی معلمان کریاکو و ساتکلپف (۱۹۸۷) تهیه شده است. این پرسشنامه شش عامل؛ حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامطلوب بین همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه گردید. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری مانند درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین هریک از ابعاد ساختاری مدارس با استرس شغلی دبیران رابطه ساده معنادار وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین ابعاد ساختار سازمانی با استرس شغلی دبیران مدارس

استرس شغلی			
تعداد	سطح معناداری	همبستگی	ضریب همبستگی
۳۵۶	۰/۰۰۰	۰/۱۹۴**	رسمیت در ساختار سازمان
۳۵۶	۰/۰۴۵	۰/۱۰۶*	پیچیدگی در ساختار سازمانی
۳۵۶	۰/۱۱۷	۰/۰۸۳	تمرکز در ساختار سازمانی

* نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

* نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد

براساس داده‌های جدول ۱، ضریب همبستگی بین رسمیت در ساختار سازمانی با استرس شغلی دبیران در سطح $p < 0/01$ معنی دار است همچنین ضریب همبستگی بین بعد پیچیدگی با استرس شغلی دبیران در سطح $p < 0/05$ معنی دار است اما ضریب همبستگی بین بعد تمرکز در ساختار سازمانی با استرس شغلی دبیران در سطح $p < 0/05$ معنادار نیست.

فرضیه دوم: بین هریک از ابعاد ساختاری مدارس با هر یک از ابعاد استرس شغلی دبیران رابطه ساده معنادار وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ابعاد ساختار سازمانی با ابعاد استرس شغلی

ابعاد ساختار سازمانی		تمرکز		پیچیدگی		رسمیت
همبستگی	سطح معناداری	همبستگی	سطح معناداری	همبستگی	سطح معناداری	سطح معناداری
۰/۲۷۲**	۰/۰۰۰	۰/۲۰۸**	۰/۰۸۱	۰/۱۸۹*	۰/۰۰۰	کمی حقوق و مزایا
۰/۱۸۲**	۰/۰۰۱	-۰/۰۳۸	۰/۴۷۶	۰/۰۵۴	۰/۳۱۳	فقدان رشد حرفه ای
۰/۰۹۸	۰/۰۰۱	۰/۰۵۱	۰/۳۳۶	۰/۱۱۱*	۰/۰۳۷	فقدان منزلت اجتماعی
۰/۳۱۵**	۰/۰۰۰	-۰/۱۲۳*	۰/۰۲۰	-۰/۰۱۲	۰/۸۱۸	روابط سرد و نامطلوب بین همکاران
-۰/۰۷۳	۰/۱۷۰	۰/۱۸۴**	۰/۰۰۰	۰/۱۲۴*	۰/۰۱۹	مسائل مربوط به دانش آموزان
۰/۲۰۲**	۰/۰۰۰	۰/۰۹۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳۹**	۰/۰۰۰	حجم زیاد کار

همان‌طور که از داده‌های جدول ۲ استنباط می‌شود ضریب همبستگی بین تمرکز ساختار سازمانی و استرس در ابعاد حجم کاری ۰/۲۰۲، فقدان رشد حرفه‌ای ۰/۱۸۲، روابط بین همکاران ۰/۳۱۵، حقوق و مزایا ۰/۲۷۲- می‌باشد. که این میزان‌ها از لحاظ آماری در سطح $p < 0/01$ معنی دار می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین تمرکز در ساختار سازمانی و فقدان اجتماعی، و مسئله مربوط به دانش آموزان در سطح $p < 0/05$ معنادار نبود.

همچنین از داده‌های جدول ۲ استنباط می‌شود ضریب همبستگی بین پیچیدگی در ساختار سازمانی و روابط بین همکاران $0/123-$ می‌باشد که این میزان از لحاظ آماری در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین پیچیدگی در ساختار سازمانی و مسائل مربوط به دانش آموزان $0/184$ ، پیچیدگی در ساختار سازمانی و کمی حقوق و مزایا $0/208$ می‌باشد. که این میزان‌ها از نظر آماری در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار می‌باشد. این همبستگی‌ها نشان می‌دهد که ساختار سازمانی در بعد پیچیدگی با ایجاد استرس از لحاظ روابط کارکنان، مسائل دانش آموزان و کم بودن حقوق و مزایا مربوط می‌شود. همچنین نتایج جدول ۲ نشان‌دهنده‌ی عدم ارتباط بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی و ابعاد استرس شغلی از جمله حجم زیاد کاری، فقدان رشد حرفه‌ای و فقدان منزلت اجتماعی است.

طبق داده‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین رسمیت در ساختار سازمانی و حجم کار $0/239$ ، رسمیت ساختار سازمانی و حقوق و مزایا $0/189$ می‌باشد. که این میزان از لحاظ آماری در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار است. همچنین ضریب همبستگی بین رسمیت در ساختار سازمانی و فقدان منزلت اجتماعی $0/111$ ، مسائل مربوط به دانش آموزان $0/124$ ، حقوق و مزایا $0/189$ در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار می‌باشد. دیگر این که نتایج جدول ۲ نشان‌دهنده عدم ارتباط بین رسمیت در ساختار سازمانی با فقدان رشد حرفه‌ای و روابط سرد و نامطلوب بین کارکنان است.

فرضیه سوم: بین ابعاد ساختاری مدارس با استرس شغلی دبیران مدارس متوسطه رابطه چند گانه وجود دارد.

جدول ۳. رگرسیون چندگانه ارتباط بین ابعاد ساختار سازمانی (مستقل) با استرس شغلی (وابسته)

ملاک	همبستگی	مجذور همبستگی	بتای غیر	بتای	t	سطح معنادار
پیش بین	چندگانه	چندگانه	استاندارد	استاندارد		
مرحله اول	رسمیت	$0/986$	$0/972$	$1/511$	$0/986$	$111/158$
مرحله دوم	رسمیت تمرکز	$0/987$	$0/974$	$1/580$	$0/705$	$12/594$
مرحله سوم	رسمیت تمرکز پیچیدگی	$0/987$	$0/974$	$0/56$	$0/267$	$4/787$
				$0/807$	$0/526$	$6/034$
				$0/304$	$0/197$	$2/649$

براساس داده های جدول ۳ از بین ابعاد سه گانه ساختار سازمانی در مرحله اول بعد رسمیت بهترین پیش بینی کننده ی استرس شغلی بود و دو متغیرها دیگر به ترتیب تمرکز و پیچیدگی بیرون از معادله قرار گرفتند در مرحله دوم علاوه بر بعد رسمیت، بعد تمرکز از ساختار سازمانی وارد مدل شد و بالاخره در مرحله سوم هر سه متغیر داخل مدل شدند که بر روی هم بیش از ۹۷ درصد از واریانس استرس شغلی را تبیین می نمایند.

جدول ۴. متغیرهای خارج از معادله

منبع تغییرات	بنای استاندارد	مقدار t	سطح معنادار t
تمرکز	۰/۲۸۵	۵/۰۹۰	۰/۰۰۰
پیچیدگی	۰/۲۳۸	۳/۱۳۷	۰/۰۰۲
پیچیدگی	۰/۱۹۷	۲/۶۴۹	۰/۰۰۸

پس طبق نتایج بدست آمده از جدول ۴ می توان برای استرس شغلی با توجه به مولفه های ساختار سازمانی مدل رگرسیونی به قرار زیر در نظر گرفت:

$$\text{پیچیدگی (} 0/197 + \text{تمرکز (} 0/267 + \text{رسمیت (} 0/526 = \text{استرس شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

یافته هایی پژوهش حاضر نشان داد که بین رسمیت در ساختار سازمانی با استرس شغلی دیران رابطه معنادار وجود دارد. با وجود رسمیت زیاد از توانایی به کارگیری علم، تجربه و خلاقیت کارکنان کاسته می شود و این خود می تواند باعث بروز تعارض بین فرد و سازمان شود، که از ایجاد کننده های استرس شغلی است. همچنین محدودیت اعمال صلاحدید خود در انجام امور و نداشتن کنترل بر نحوه ی انجام کار که ناشی از وظیفه ی بسیار رسمیت یافته است، استرس به بار می آورد. نتیجه ی این بخش از پژوهش با نتایج مطالعات ناسوردین و همکاران (۲۰۰۶) و لیبیدس و همکاران (۱۹۹۷) که در آن نشان داده شده است بین ساختار رسمی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. همسو می باشد. درباره ی این یافته ی پژوهش حاضر بین رسمیت در ساختار سازمانی با استرس شغلی در ابعاد کمی حقوق و مزایا، فقدان منزلت اجتماعی، مسائل مربوط به دانش آموزان و حجم زیاد کاری رابطه وجود داشت. و لی رابطه یی بین رسمیت در ساختار سازمانی با استرس شغلی در ابعاد فقدان رشد حرفه ای و روابط نامطلوب در میان همکاران وجود نداشت. دقت و درخواست های رسمی به

ایجاد انتظارات برای دقت در انجام تعهدات مالی و مادی در کارکنان می‌انجامد و انتظار توجه به خدمات رفاهی، برخورداری از حقوق کافی توجه به بیمه و بازنشستگی در حد رفع احتیاجات کارکنان و خانواده آنها به ایجاد استرس در آنها می‌انجامد. الزام توسل به مقامات بالاتر برای رفع مشکلات آموزشی و کسب موافقت نهایی ما فوقان در امور، در میزان بالا امر و نهي تلقی می‌گردد ارتباط آنها با استرس شغلی در بعد فقدان منزلت اجتماعی که پایین بودن شان و جایگاه و پایین آمدن وجه کارکنان را در برمی‌گیرد و به عبارتی نوعی عدم قدرشناسی از دبیران محسوب می‌گردد. هویدا می‌شود. نتیجه‌ی این قسمت از پژوهش با نتیجه‌ی تحقیق قاسمی نژاد (۱۳۸۱) مبنی بر وجود رابطه بین جو سازمانی با استرس شغلی در بعد فقدان منزلت اجتماعی، همسو می‌باشد. موارن و لیکون^۱ (۱۹۹۲) در ارزیابی از جو سازمانی معتقدند: جو سازمانی نمود عینی ساختار سازمانی در نظر گرفته می‌شود. از آنجا که اعضای سازمان ویژگی‌های ساختاری مشترکی دارند، درک‌های مشترکی پیدا می‌کنند که جو سازمانی را شکل می‌دهد (به نقل از ناظم، ۱۳۸۷: ۱۷۱). وجود قواعد و مقررات بسیار خشک و رسمی می‌تواند مانع یافتن راه‌حل‌های بدیع در حل مشکلات مربوط به دانش‌آموزان شود. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های تحقیق قدسی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. چه بسا مسیری که بعضی از قوانین دست و پاگیر برای انجام کارها پیشنهاد می‌کنند از ابداعات فردی کارکنان جلوگیری می‌کند. و در ضمن مسیر انجام امور رانیز به درازا می‌کشد و بر حجم کار اضافه می‌شود.

یافته‌ی بعدی پژوهش حاضر این است که بین پیچیدگی در ساختار سازمانی با استرس شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد. زمانی که ساختار سازمان پیچیده می‌شود ایجاد هماهنگی و اعمال کنترل بر کارکنان با مشکل همراه می‌شود و برای کارکنان ایجاد استرس می‌کند. تاکید افراطی بر تخصصی شدن امور در سازمان، توجه بسیار به مدرک علمی کارکنان و ترفیع کارکنان بر اساس میزان موفقیت در انجام امور که بیشتر جنبه‌ی کمی دارد در حالی که کارهای با کیفیت مناسب نیز شایسته‌ی توجه است. و این بی‌توجهی‌ها استرس آورند. رضایی راد و همکاران (۱۳۸۳) نیز عامل ساختاری تخصصی‌گرایی افراطی و جزئی‌نگری در وظایف شغلی را به عنوان استرس‌زای شغلی معرفی می‌کنند. در باره‌ی این یافته‌ی پژوهش حاضر بین پیچیدگی در ساختار سازمانی با استرس شغلی در ابعاد کمی حقوق و مزایا، مسائل مربوط به دانش‌آموزان رابطه‌ی مثبت و روابط نامطلوب

¹ - Maran & Volkwein

بین همکاران رابطه‌ی منفی وجود داشت اما رابطه‌ی بین پیچیدگی در ساختار سازمانی با استرس شغلی در ابعاد فقدان رشد حرفه‌ای، حجم زیاد کار و فقدان منزلت اجتماعی وجود نداشت. در هنگام پیچیدگی ساختار مدارس و استفاده از تخصص و باارزش بودن آن دبیران میزان آورده‌ها یا همان علم و تخصص و دانش‌شان برای سازمان به همراه دارند را با میزان توجه سازمان به وضع معیشتی‌شان به مقایسه می‌گذارند. در صورتی که ساختار پیچیده مورد انتظار و توجه مدیران است بنابراین کم بودن حقوق و مزایا به حس نابرابری می‌انجامد عامل استرس‌زای محسوب می‌گردد نتیجه‌ی این قسمت از پژوهش با یافته‌ی پژوهش رضوانی نژاد (۱۳۸۶) مبنی بر استرس‌زا بودن کمی حقوق و مزایا همسو می‌باشد. زمانی که وجود افراد متخصص و توجه به تخصص در اداره‌ی ساختار مدرسه فزونی پیدا می‌کند و دبیران متخصص در رشته تخصصی خود تدریس می‌نمایند دقت و انتظار آنها از میزان پیشرفت و علاقه‌ی دانش‌آموزان به موضوع بالاتر است و مسائل مربوط به دانش‌آموزان و حساس بودن والدین برای آنها حساسیت بیشتری به بار می‌آورد. با متخصص تر شدن کارکنان و تقسیم کارها بین افراد براساس تخصص آنها و ارزشیابی براساس معیار مشخص تخصص و تجربه زمینه‌های بروز استرس ناشی از ابهام نقش و سرد شدن و مکدر شدن روابط بین کارکنان کاسته خواهد شد. نتیجه‌ی این بخش از این یافته‌ی پژوهش با نتایج تحقیق کسلر (۲۰۰۷) که نشان داد در ساختار سازمانی ارگانیک که خبرگی حرفه‌ای در آن بالاست کارکنان کمتر گرفتار رفتار آزار دهنده‌ی یکدیگر شده‌اند، همخوانی دارد.

اما یافته‌ی دیگر پژوهش حاضر نشان داد که بین تمرکز در ساختار سازمانی با استرس شغلی دبیران رابطه معنادار وجود ندارد. زمانی که افراد سازمان آموزش دیده و متخصص‌اند و کارها نیز به شکل تخصصی بین افراد تقسیم می‌گردد (یعنی پیچیدگی در سازمان افزایش می‌یابد، همچنان که یافته‌ی قبلی پژوهش حاضر حاکی از پیچیده بودن ساختار است) مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها افزایش می‌یابد و از میزان تمرکز کاسته می‌شود. طبق نظر رابینز (۱۹۹۹) تمرکز در ساختار سازمانی رابطه‌ای معکوس با پیچیدگی در ساختار سازمانی دارد. در ضمن حساسیت نسبت به تمرکز با عادی شدن وجود تمرکز می‌تواند کم استرس‌آور باشد. و این که رابطه‌ی بین تمرکز و استرس شغلی حاصل نشود روشن است. یافته‌ی این بخش از پژوهش با مطالعه‌ی رضوانی نژاد (۱۳۸۳) که نتایج آن نشان داد عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها که خود نشانه‌ی تمرکز است کمترین

شیوع را در ایجاد استرس شغلی داشته است، همخوانی دارد. اما یافته‌ی این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش لیبیدس و همکاران (۱۹۹۷) که به وجود رابطه بین سلیقه‌ای عمل کردن مدیر با استرس شغلی اشاره دارد و نتایج پژوهش ناسوردین و همکاران (۲۰۰۶) که نشان دادند بین تمرکز و استرس شغلی رابطه وجود دارد، همخوانی ندارد. درباره‌ی این یافته‌ی پژوهش حاضر بین تمرکز در ساختار سازمانی با استرس شغلی در ابعاد فقدان رشد حرفه‌ای، روابط سرد و نامطلوب بین همکاران، حجم زیاد کار، رابطه‌ی مثبت و در بعد کمی حقوق و مزایا رابطه‌ی منفی وجود داشت. ولی رابطه‌ی بین تمرکز در ساختار سازمانی با استرس شغلی در ابعاد فقدان منزلت اجتماعی، حجم زیاد کار و مسائل مربوط به دانش آموزان وجود نداشت. هرچه تمرکز در ساختار سازمانی بیشتر می‌شود تصمیم‌گیری‌ها بدست مدیران سطوح بالاتر اخذ می‌شوند و به عبارت دیگر ورودی و داده‌های کارکنان به سازمان مانند (مشارکت و صرف وقت برای تصمیم‌گیری سازمانی و عرضه تخصص و دانش به سازمان و به نوعی دادن مشاوره به سازمان کم می‌شود. بدیهی است هرچه فرد انرژی دانش مهارت و تخصص کمتری به سازمان عرضه کند و یا سازمان این موارد را از او طلب نکند و مدیران خود به تصمیم‌گیری‌ها پردازند احتمال پنداشت نابرابری کمتر خواهد شد. گرینبرگ (۱۳۸۷) معتقد است یک‌راه برای درک استرس شغلی مدل تعادل پاداش-تلاش است. او می‌افزاید در این مدل، تلاش‌ها و آورده‌ها در یک طرف معادله و پاداش‌هایی از قبیل حقوق و مزایا و موقعیت شغلی در طرف دیگر قرار می‌گیرند. زمانی که ساختار سازمانی به صورت متمرکز اداره می‌گردد موافقت مافوقان برای انجام کارها اهمیت پیدا می‌کند و رشد حرفه‌ای کارکنان سازمان نیز به موافقت مقامات بالاتر بستگی پیدا می‌کند که شرایطی دشوار برای ماموریت و بورس‌های تحصیلی و شرکت در دوره‌های گوناگون را فراهم می‌آورد. ضمن این که مشارکت افراد سازمان در تصمیم‌گیری‌ها و تفویض اختیارات از فرصت‌های رشد حرفه‌ای افراد و بهسازی سازمان به حساب می‌آید که عملاً با تمرکز در ساختار سازمانی کم‌رنگ می‌شود. با تمرکز شدن تصمیم‌گیری کار گروهی و مشارکتی کم شده و تبادل نظر، شناخت متقابل، شکل‌گیری گروه‌های غیررسمی ضعیف می‌شود. همچنین افراد بیشتر بربر آوردن خواسته‌های مدیر و جلب نظر او می‌پردازند، همدلی کم‌رنگ می‌شود و به روحیه‌ی برد - باخت که مختل‌کننده‌ی روابط سالم در محیط کار است می‌انجامد. درحالی که افراد خود نتوانند در تنظیم امور دخالت داشته باشند و وظایف و انتظارات و تصمیم‌ها به شکل متمرکز

صورت بپذیرد نوعی درهم‌ریختگی وظایف ایجاد شده و دوباره کاری‌هایی نیز صورت می‌گیرد. انبوهی از کارها که گاه‌آ بدون برنامه و نظرخواهی در یک محدوده زمانی خاص بر فرد تحمیل می‌شود شرایط استرس‌زایی فراهم می‌آورد

یافته‌ی دیگر پژوهش حاضر نشان داد که از بین ابعاد سه گانه ساختار سازمانی در مرحله اول بعد رسمیت بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی بود و دو متغیرها دیگر به ترتیب تمرکز و پیچیدگی بیرون از معادله قرار گرفتند در مرحله دوم نیز ابعاد رسمیت و تمرکز وارد مدل شدند و بالاخره در مرحله سوم هر سه متغیر داخل مدل شدند و هر کدام مقداری از واریانس استرس شغلی را تبیین نمودند. دبیران بیشتر به دلیل تاکید افراطی بر قوانین و مقررات دچار استرس شده‌اند. تاکید زیاد بر قوانین و انتظار بیش‌ازحد در مورد آنها و نبود مجال برای بروز خلاقیت و استفاده از راه‌حل‌های بدیع و عدم اختیار در اعمال صلاحدید نشان از کنترل کم فرد بر شغل است. مدل استرس شغلی تنش شغلی، نیز موید این است که فشار روانی نتیجه‌ی انتظارات شغلی زیاد و کنترل شغلی کم است. متغیر بعدی تمرکز بود، در ادامه باید افزود در صورتی که افراد خود نتوانند در برنامه‌ریزی امور دخالت داشته باشند و وظایف و انتظارات و تصمیم‌ها به شکل متمرکز صورت بپذیرد نوعی در هم ریختگی وظایف ایجاد شده و دوباره کاری‌هایی نیز صورت می‌گیرد تمرکز به خصوص برای افراد متخصص و آموزش دیده استرس‌آور خواهد بود زیرا آنها برای خود حق نفوذ در تصمیم‌گیری‌ها را قائل‌اند. و در مرحله‌ی آخر متغیر پیچیدگی نیز به مدل ورود می‌یابد. زمانی که ساختار سازمان پیچیده می‌شود هماهنگ‌کردن افراد و اعمال کنترل بر کارکنان با مشکل همراه می‌شود در نتیجه برای کارکنان ایجاد استرس می‌کند. تاکید بر تخصصی شدن وظایف در سازمان، توجه بسیار به مدرک علمی کارکنان و ترفیع کارکنان بر اساس مقدار توفیق در انجام کارهای محوله بیشتر جنبه‌ی کمی دارد در حالی که کارهای با کیفیت مناسب هم سزاوار توجه است و بی توجهی به آنها استرس آور هستند.

پیشنهادها

طبق نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که مدیران مدارس، آزادی عمل بیشتری در امور حرفه‌ای به دبیران اعطا نمایند. تا بتوانند از دانش و تجارب خود برای حل مسائل دانش‌آموزان و کمک به یکدیگر استفاده کنند. همچنین پیش‌نهاد می‌شود به جای تأکید افراطی بر

مدرک‌گرایی جهت ارتقاءها و تشویق، به کیفیت کار کارکنان و اثربخشی و کارایی کار آنها نیز پرداخته شود. همچنین توصیه می‌رود شرایطی فراهم شود که مجال بروز خلاقیت فراهم آید. نباید جایگاه وسیله با هدف جا به جا شود. قواعد و مقررات هرچند باعث نظم و هماهنگی می‌شود، خود وسیله‌ای برای تحقق اهداف فرد در سازمان و تحقق اهداف سازمان است. پیشنهاد می‌شود روش مدیریتی مدیر انعطاف‌پذیر و قابل تغییر باشد و خط‌مشی‌ها و قواعد انجام امور را تسهیل کند. نباید با اسیر قواعد و مقررات شدن از رسیدن به اهداف و بروز خلاقیت جلوگیری کرد بلکه توصیه می‌گردد هم به قانون و هم به روابط انسانی به شکل متناسب توجه شود. با توجه به وجود مسائل بی‌شمار در فرآیند تعلیم و تربیت، به مدیران توصیه می‌شود عنایت ویژه‌ای به مشارکت، همفکری و تصمیم‌گیری جمعی داشته باشند تا حل مسائل دانش‌آموزان و ایجاد رابطه حسنه بین همکاران، یافتن راه حل‌های هماهنگ که از اتلاف وقت و ایجاد امور اضافی جلوگیری می‌نماید، امکان‌پذیر شود. با توجه به این که تمرکز و عدم تمرکز به صورت مطلق امکان‌پذیر نمی‌باشد، توصیه می‌گردد تصمیم‌گیری نیمه متمرکز در اولویت قرار گیرد. هم چنین پیشنهاد می‌شود که از طریق مشارکت بیشتر کارکنان در جریان برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها علاوه بر رشد حرفه‌ای دبیران به بهسازی سازمانی مدرسه پرداخته شود. البته باید به سطح بلوغ فکری و شخصیتی کارکنان نیز توجه نمود. توصیه می‌شود به کار مشارکتی و شوراها توجهی خاص و جدی صورت گیرد. توجه به شوراها به عنوان محملی برای رسیدگی به مسائل شخصی دبیران، می‌تواند باری از دوش معلمان برداشته و به حصول اهداف مدرسه و سلامت دبیران کمک کند. مدیران باید علاوه بر آن که خود معتقد به مشارکت باشند، زمینه آن را نیز برای همکاران فراهم آورند.

منابع

اخوان، علی (۱۳۸۱)، **سازماندهی و طراحی ساختار سازمانی**. نراق: دانشگاه آزاد اسلامی نراق.
ابطحی، سید حسین (۱۳۸۶)، **مدیریت منابع انسانی**. کرج: مرکز توسعه ی تحقیقات و آموزش مدیریت.
افروز، غلامعلی و صالح، علیرضا (۱۳۸۷) **استرس در محیط های شغلی و روشهای مقابله با آن**. تهران: دانشگاه الزهرا (س)

آقایی، اصغر و آتش پور، حمید (۱۳۸۰) **استرس و بهداشت روانی**. اصفهان: پردژ
رضائیان، علی (۱۳۸۷) **مدیریت فشار روانی؛ مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته**. تهران: سمت.

رضایی راد، مجید و همکاران (۱۳۸۳) **استرس در سازمانهای پلیس**. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.

رمضانی نژاد، رحیم و هممتی نژاد، مهر علی و محمدی، مهدی (۱۳۸۳) بررسی عاملهای استرس زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش، **فصلنامه المپیک**، شماره ۲۵، بهار ۱۳۸۳

ساعتچی، محمود (۱۳۸۷)، **بهداشت روانی در محیط کار با تاکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی**، موسسه ی نشر ویرایش

شاملو، سعید (۱۳۸۲) **آسیب شناسی روانی**. تهران: رشد

فروغی ابری، احمد علی و همکاران (۱۳۸۶)، **مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی با نگرشی نوین**. اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی (خوراسگان-اصفهان)

قاسمی نژاد، افسر (۱۳۸۱) **تعیین رابطه‌ی جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد**. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

قدسی، احقر (۱۳۸۶)، بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه شهر تهران، **فصلنامه تازه ها و پژوهش های مشاوره**، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۸۶

کریاکو، کریم (۱۳۸۴)، **مه‌ار استرس در معلمان** (ترجمه ی منصوره وحدتی احمد زاده). تهران: انتشارات رشد

کینگ، ملانی (۱۳۸۸)، **راه‌های شناخت و مقابله با استرس شغلی**. (مترجمان: شادی فرهنگ، بهزاد مردآزادناو). تهران: دانژه

لوکر، تری و گرگسون، الگا (۱۳۸۵). **خودآموز مدیریت استرس** (مترجمان: مهدی رضایی، محسن ژکان). تهران: دانژه

گرینبرگ، جerald (۱۳۸۷). **کنترل فشار روانی** (مترجمان: سیامک خدارحمی، محسن دهقانی، بهمن نجاریان، علی شیر افکن). تهران: انتشارات رشد

مهداد، علی (۱۳۸۱). **روانشناسی صنعتی و سازمانی**. اصفهان: جنگل

میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۴)، **روابط انسانی در آموزشگاه**. تهران: نشر یسطرون

ناظم، فتاح (۱۳۸۷)، رهبران پژوهشی و خلق جو سازمانی متعالی در جهت افزایش فعالیت های پژوهشی و تولید علم، **فصلنامه ی رهبری و مدیریت آموزشی**، شماره ی ۴، زمستان ۱۳۸۷

نظری، سیف اله (۱۳۸۲)، **بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد**. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

ویسی، غلامرضا و سواری، محمد علی (۱۳۸۵). **رفتار سازمانی در نگاه مدیریت اسلامی**. تهران: زمزم هدایت.

هال، ریچارد (۱۳۸۲) **سازمان: ساختار، فرآیند و ره‌آورد**. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی

Gold, Y and Roth, R. (2005), **Teachers Managing Stress and Preventing Burnout**. Washington, D.C. : Taylor & Francis

Gibson L, Ivancevich J. M, Donnelly J, Konpaske R. (2009), **Organizational Behaviour, structure, process**. New York: Mac Graw-Hill

Greenberg J and Baron, R. (2000), **Behaviour in Organizations**. London: Prentice -Hall International Inc

Hendsoon, L. (2008), **human resource management; for MBA student**. London: cipd

Ivancevich, J, M and Matteson, M, T. (1999), **Organizational Behaviour and management**. New York: Mac Graw-Hill

Jin, J & Yeung, A & Tang, T & Low, R. (2008), Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. **Journal of Psychosomatic Research**, Volume 65, Issue 4, October 2008, Pages 357-362. available from: <http://www.sciencedirect.com/> [Accessed 20 August 2010]

Kessler, S. R. (2007) **the effects of organizational structure on faculty job performance, job satisfaction, and counterproductive work behavior**. available from: http://kong.lib.usf.edu:1801/view/action/singleViewer.do?dvs=1253540174358~461&loc=ale=fa&search_terms=000031287&application=DIGITool-3&frameId=1&usePid1=true&usePid2=true [Accessed 14 August 2009]

Kyriacou, C and Sutcliffe, J (1978) Teacher stress: prevalence sources and symptoms, **British Journal of Educational Psychology**, Vol. 29, No. 4, PP 159-167

Lapidus, R A & Chonko, L B & Roberts, J A, (1997) Salesperson and Stress: **The Moderating and Practice**, Vol. 5, No. 3, PP 93-108

Mullins L (2001) **Management and Organizational Behaviour**. London: Prentice -Hall

Nasurdin, A M & Ramayah, T & Beng Y. C (2006) Organizational structure and organizational 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]

Robbins,S,P. (1999),**Organizational Behaviour**. لندن: Prentice -Hall International Inc

Shani A ,Chandler d, Coget J, Lau J. (2009) **Behaviour in Organizations and experiential approach**. New York: Mac Graw-Hill

Stranks,J. (2005), **Stress at Work: Management and Prevention.**: Elsevier Butterworth-Heinemann

Torington,d and hall,l and taylor,s. (2002),**human resource management** لندن: Prentice –Hall