

بررسی رابطه متغیرهای ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان  
*Investigating the Relationship between the Eight Dimension of the Organizational Climate  
with Occupational Stress and Creativity in Administrative employee*

**Taher Mahbobi**

Email: m\_taher858@yahoo.com

Payam Noor University

**Hosein Zare**

Payam Noor University

**Bahaaldin Karimi**

**Ali Nilofari**

**Abstract**

The present study aims at investigating the Relationship between the Eight Dimension of the Organizational Climate and, Occupational Stress and Creativity in Administrative Personnel (Male and Female) of the Education Office in West Azerbaijan in 2009-2010. The research used a Correlation Descriptive Method and the statistical population was 478 persons (409 male and 69 female) which has been selected by multistage cluster sampling through different stages. The research tools were Halpin and Croft Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ), Rice's Job Stress Test and Abedi's Pencil Paper test of creativity. The result of the multivariate regression analyses, the effects of the Eight Dimension of the Organizational Climate and, Occupational Stress and Creativity of the personnel, in general, and on females and males was meaningful.

**Keywords:** Work engagement, Vigor, Dedication, Absorption

**طاہر محبوبی**

مریی، بوکان، دانشگاه پیام نور (نویسنده اصلی)

**دکتر حسین زارع**

دانشیار دانشگاه پیام نور

**بهاالدین کریمی**

کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی

**علی نیلوفری**

کارشناسی ارشد مشاوره

**چکیده**

**هدف:** بررسی رابطه متغیرهای ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ بود. **روش:** توصیفی از نوع همبستگی بود و تعداد نمونه ۴۷۸ نفر که (۴۰۹ مرد و ۶۹ زن) است که با روش نمونه گیری خوشه‌ای - چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه ابعاد هشتگانه جو سازمانی هالپین و کرافت (OCDQ)، (۱۹۶۳)، استرس شغلی رایس (۱۹۹۲)، آزمون مداد- کاغذی خلاقیت عابدی (۱۳۷۲) است. **نتایج:** تحلیل رگرسیون چند متغیره تأثیر ابعاد هشتگانه جو سازمانی بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان به طور کلی و به تفکیک در زنان و مردان معنی دار است.

**واژه‌های کلیدی:** ابعاد هشتگانه جو سازمانی، استرس شغلی، خلاقیت، کارکنان اداری، آموزش و پرورش

## مقدمه

در هر سازمانی، نوعی احساس هویت جمعی پدید می‌آید که تجمع ساده‌ی افراد را به شخصیت متمایز محل کار تبدیل می‌کند. این احساس طبیعی ناشی از محل کار، تحت عناوین متعدد از جمله خصوصیات سازمانی، محیط اجتماعی، جو<sup>۲</sup>، ایدئولوژی، اقلیم<sup>۳</sup>، فرهنگ، سیستم پیش آمده<sup>۴</sup>، و سازمان رسمی<sup>۵</sup>، تحلیل و مطالعه شده است. **جو سازمانی** اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط‌های عمومی کار در آموزش و پرورش اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۷۶). هالپین (۱۹۶۳) برای درک بهتر جو سازمانی آنرا با شخصیت انسان مقایسه کرده و می‌گوید: «شخصیت برای افراد مثل جو سازمانی برای سازمان است». جو سازمانی به ادراکات مشترک از خط مشی‌ها، عادات و رویه‌های رسمی و غیررسمی گفته می‌شود. (شادور<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۹، ص ۴۸۰). از سوی دیگر، واژه استرس یا فشار روانی که ریشه آن در علم زبان‌شناسی است، توسط روان‌شناسانی که در این حیطه کار می‌کردند ارائه شد. یکی از منابع ریشه آن را واژه لاتین stringere به معنای «محکم کشیدن»<sup>۷</sup> می‌داند (آرنولد، رابرتسون و کوپر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۱). برخی دیگر آن را از واژه قدیمی فرانسوی destresse به معنای قرار گرفتن در شرایط محدود و پریشان دانسته‌اند (فانتونا<sup>۹</sup>، ۱۹۸۹). چنین به نظر می‌رسد که قرار گرفتن در محدودیت و تنگنا، توصیف کننده همان چیزی باشد که احتمالاً بسیاری از افراد در حین تجربه فشار روانی یا استرس احساس می‌کنند. علل ایجاد استرس در محیط کار عبارتند از: **مسئولیت**: مدیران در تمام سطوح در مقایسه با متخصصان هم رتبه که هیچ گونه مسئولیت سرپرستی ندارند، استرس بیشتری دارند (فرنچ و کاپلان<sup>۱۰</sup>، ۱۹۷۰). **کنترل**: شواهد فراوانی در دست است مبنی بر اینکه تجدید سازمان صنعتی که با تغییر فناوری جدید و روش‌های استفاده از آن همراه بوده، میزان استرس را در میان کارگران افزایش داده است و کارگران هیچ کنترلی بر آن ندارند (وار<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۷). **اضافه کاری**: یکی از مهمترین علل استرس در محیط کار، بدون در نظر گرفتن نوع کار، اضافه کاری است. اضافه کاری بدین معناست که میزان کاری که باید انجام دهیم بسیار بیشتر از زمانی است که در اختیار داریم (سیلز<sup>۱۲</sup>، ۱۹۶۹). **کم کاری**: ناکامی بر اثر عدم استفاده مناسب و کامل از مهارت‌ها و توانایی‌ها و به‌طور کلی کمبود ارزیابی و قدردانی، زیان‌آورترین نوع فشار روانی برای فرد و سازمان است. این امر سریع‌ترین راه برای جدایی از سازمان و حتی کارشکنی عمدی کارگران در دستیابی به هدف‌های سازمان و فرآیند تولید است (آبرین<sup>۱۳</sup>، ۱۹۸۶)؛ **کار عاطفی و تعارض نقش**: یکی از این منابع استرس که بر اثر جایگاهش در بخش خدمات، بسیار شایع است، کار عاطفی است. برآورد می‌شود که حداقل ۲۵ درصد از مشاغل مردانه و ۵۰ درصد از مشاغل زنانه به نوعی عاطفی هستند و این میزان به‌طور حتم تاکنون افزایش یافته است (هاچشیلد<sup>۱۴</sup>، ۱۹۸۳). **از پا افتادگی**: پرداختن بیش از اندازه به کار عاطفی در طول زندگی می‌تواند به شرایطی منجر شود که «از پا افتادگی» توصیف می‌شود. (ماسلاچ و جاکسون<sup>۱۵</sup>، ۱۹۸۲).

2- climate

3-atmosphere

4-emergent system

5- formal organization

6- Shadur

7-draw tight

8-Arnold, Robertson &amp; Cooper

9-Fontana

10- French &amp; Caplan

11- Warr

12- Sales

13-O'Brien

14-Hochschild

15- Maslach &amp; Jackson

در فرهنگ توصیفی روان‌شناسی، خلاقیت به عنوان توانایی پیدا کردن راه‌هایی نا متعارف و با کیفیت بالا برای مسائل، تعریف می‌شود (مایکل آیزنک<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۴؛ ترجمه خرازی و همکاران، ۱۳۷۹). استاین<sup>۱۷</sup> (۱۹۶۲؛ به نقل از ممینی، ۱۳۷۹) خلاقیت را ایجاد کاری جدید می‌داند که در زمان خود به عنوان چیزی قابل دفاع یا خشنود کننده مورد قبول گروهی عمده قرار می‌گیرد.

به اعتقاد هایکن<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۴) دنیا ساکن نیست و دائماً در حال تغییر و دگرگونی است. این تغییرات، رکن اساسی جهان برای پیشرفت است و اگر تغییر نکند انسان به کمال نمی‌رسد. برای رفع نیازهای فردی و اجتماعی در فرایند تعلیم و تربیت باید به تغییر و نوآوری به عنوان یک ضرورت نگاه کرد. محیط بیرونی سازمان نیز مثل همه زمینه‌های مختلف جهان، همیشه در حال تغییر و دگرگونی است. به اعتقاد می<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۱) اگر سازمان بخواهد پیشرفت کند باید خود را با نیازهای جدید و تغییرات محیطی هماهنگ کند. سازمان باید همگام با تغییرات محیط، ساختار خود را تغییر دهد تا بتواند نیازهای جدیدی را برآورده سازد. مدیر باید همیشه به فکر بهبود و اصلاح جوسازمانی باشد تا آن را کارا و اثربخش نگه‌دارد و در افراد ایجاد انگیزه نماید و نیازهای مادی و معنوی آنها را برآورده سازد.

از طرفی امروزه تغییر و نوآوری یکی از ابزارهای مهم و ضروری برای هر نظام سازمانی زنده و پویا می‌باشد. و طبیعتاً آموزش و پرورش بیش از سازمان‌های دیگر در زمینه پرورش خلاقیت و ابتکار نوآفرینی مسئولیت دارد. چرا که زیر بنای اصلی شخصیت‌ها و دیگر ماهیت‌های افراد را به وجود می‌آورد و بنابراین اگر نهاد آموزش و پرورش در این راه کوشش و جدیت متعارف را به عمل آورد توقع و انتظار نوآوری در جامعه سهل‌تر خواهد بود. مضافاً این‌که تحولات اجتماعی و فرهنگی، علمی و ... نیز در مردم که مخاطبان برنامه‌های آموزش و پرورش هستند، انتظارات و خواسته‌های جدید را به وجود می‌آورد و این امر به نوبه خود باعث ایجاد ضرورت تغییر و تحول در برنامه‌ریزی‌های آموزشی می‌گردد (نژاد ایرانی، ۱۳۷۶، ص ۷۴).

کاپلمن و همکارانش (۱۹۹۰) خاطر نشان می‌سازند که شرایط تسهیل‌کننده و بازدارنده روابط موجود میان کارکنان بر عملکرد، استرس و انگیزش تأثیر می‌گذارد و نهایتاً تلاش و فعالیت را شامل می‌شوند (منوریان، ۱۳۷۷). بورگ و ردینگ<sup>۲۰</sup> (۱۹۹۳) در پژوهش نشان داد که بین عوامل عدم حمایت و پشتیبانی و عدم رفع تضادهای مدرسه، منابع ناکافی، حجم کار، شرایط و مسئولیت‌های شغلی و استرس رابطه وجود دارد. ویلسون و اتو<sup>۲۱</sup> (۱۹۸۸) در بررسی میزان استرس مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر ملبورن دریافت که بین میزان استرس و جنسیت رابطه‌ای وجود ندارد. تری سن<sup>۲۲</sup> (۱۹۸۵) در بررسی ادراک معلمان کانادا از استرس‌های شغلی نتیجه گرفت که اضافه بار نقش، ارتباطات میان دانش‌آموزان، اضافه کار و ارتباطات با همکاران بیشترین تأثیر را در ایجاد استرس دارند. هرسی<sup>۲۳</sup> (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 مؤثر در رضایت شغلی است. بایلی<sup>۲۴</sup> (۱۹۸۳) در تحقیق پیرامون «ترک شغل یا خستگی مزمن» نتیجه گرفت اگر رهبران آموزشی بتوانند عوامل ساختاری و فشارهای استرس‌زا را کاهش دهند می‌توانند جوی فراهم نمایند که کارکنان را کمتر مستعد تعارض نمایند. یورک<sup>۲۵</sup> و دیگران (۱۹۸۸) در پژوهشی نتیجه گرفتند که این جوسازمانی نیست که محیطی کاملاً استرس‌زا درست می‌کند، بلکه خود کار و کارکنان پیرامون کارمند هستند که باعث هدایت ادراک او از محل کار به عنوان

16- Michael Eysenck

17- Stein

18- Hickman

19- May

20- Borg & Riding.

21 - Willson and Otto

22 - Triesen

23 - Hersi

24 - Bily

25 - York

یک محیط کاملاً فشارزا می‌شوند. گینزبورگ<sup>۲۶</sup> (۱۹۹۱) دریافت که استرس، ریشه در ساختار سازمان، سبک مدیریتی و شخصیت مدیر دارد. نوری (۱۳۷۷) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین میزان سطح استرس و عملکرد مدیران و سرپرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. قاسمی نژاد (۱۳۸۱) در بررسی تعیین رابطه جوسازمانی با استرس شغلی دبیران به این نتایج دست یافت که بین جوسازمانی و استرس شغلی، تفاوت میانگین‌ها بین زن و مرد از نظر جو سازمانی، تفاوت از نظر استرس شغلی نیز معنادار بود. بیک‌زاد (۱۳۷۶)، در تحقیقی عوامل استرس‌زای سازمانی، تراکم کاری، عدم امنیت شغلی، وجود تبعیضات در محیط کار، عدم حمایت سرپرستان از کارکنان و عدم ارضای نیازهای مادی را مورد بررسی قرار داد که نتایج حاصله، بیانگر رابطه مستقیم بین عوامل سازمانی انتخاب شده و ایجاد استرس در کارکنان و کاهش عملکرد آنها بود. در تحقیق دیگری که توسط محمدحسینی (۱۳۷۵) به این نتیجه دست یافت که پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ، پویایی و ... می‌توانند عوامل بازدارنده در پذیرش تغییر را کاهش دهند و نقطه مقابل آن عواملی چون فاصله‌گیری، فقدان تعهد شغلی و تأکید بر تولید، به عنوان عوامل بازدارنده در پذیرش تغییرات شناخته می‌شوند. زارع نژاد (۱۳۷۴) دریافت مدیرانی که حد اکثر فشار روانی را داشتند دبیران آنان جوسازمانی را ناسالم و بسته معرفی می‌کردند و مدیرانی که حد اقل فشار روانی را داشتند دبیران آنان جوسازمانی مدرسه را سالم و مثبت تر ارزیابی نمودند.

جوسازمانی به عنوان متغیر پیش بین می‌تواند بر متغیر ملاک خلاقیت تأثیر داشته باشد که در این زمینه تحقیقاتی انجام گرفته است. برست<sup>۲۷</sup> (۱۹۶۶؛ به نقل از شارما<sup>۲۸</sup>، ۱۹۸۵) خاطر نشان ساخت که از نظر آماری ارتباط معناداری بین نمرات اعتماد به نفس و خلاقیت معلم و جوهای باز، آشنا و آزاد وجود دارد. وی همچنین بیان داشت که در جوهای حمایتی نیز این همبستگی وجود دارد. بنت<sup>۲۹</sup> (۱۹۶۹؛ به نقل از پال و سکسن<sup>۳۰</sup>، ۱۹۸۵) در تحقیقی به این مطلب اشاره می‌نماید که بین محیط پر نشاط و صمیمی با روش‌های ابداع و نوآوری رابطه مثبت وجود دارد. وی همچنین محیط‌های باز و مستقل را نسبت به تعداد و نوع ابداعات دارای رابطه مثبت بالاتری می‌داند تا محیط‌های بسته یا الگویی. مطابق با نظر رانکو<sup>۳۱</sup> (۲۰۰۷؛ به نقل از پاشا شریفی و قدرتی، ۱۳۸۹) در مدرسی که مشوق نوآوری و خلاقیت هستند و به خلاقیت دانش آموزان خود بهاء داده و ارزش قابل می‌شوند نسبت به مدرسی که تمرکز بر عملکرد دارند دانش آموزان خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. هرسی<sup>۳۲</sup> (۱۹۹۳) طی تحقیق در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدیران زن سطوح بالا دریافت که ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی و عوامل حمایتی در کار می‌تواند بر رضایت شغلی و نهایتاً خلاقیت افراد تأثیر بگذارد. لیتوین<sup>۳۳</sup> و استرینجر<sup>۳۴</sup> (۱۹۹۶). تأثیر ساختار سازمانی را بر روی سه شرکت که هر کدام به شیوه‌ای متفاوت اداره می‌شوند را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ شرکت‌ها به شیوه استبدادی، دوستانه و دموکراتیک رهبری می‌شدند، آنها متوجه شدند رضایت شغلی در دو شرکتی که به طور دوستانه و موفق اداره می‌شوند بالاتر از گروه استبدادی است و نتیجه گرفته اند نوع ساختار سازمانی و شیوه رهبری می‌تواند بر روی رضایت شغلی و نهایتاً خلاقیت مؤثر باشد. بدین صورت که جو باز و صمیمی باعث افزایش رضایت شغلی و جو بسته باعث کاهش رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری می‌گردد (دلیری، ۱۳۷۷). در تحقیقی که توسط استریمبل و همکارانش (۱۹۹۳) بر روی کارکنان انجام گرفت نتایجی بدین شرح به دست آمد: رضایت شغلی با شرایط کار و خلاقیت و نوآوری ارتباط دارد؛ عملکرد

26 - Gins Burg

27 - Brast

28- Sharma

29 - Bennett

30-Pal &amp; Saxeian

31-Runco

32-Hersi

33 - Litevin

34 - Estreiner

کارکنان بستگی به رضایت شغلی دارد؛ برای افزایش رضایت شغلی کارکنان باید در محیط کاری، نشست‌های صمیمانه‌تری داشته باشند؛ ارتباط عاطفی در محیط کار باعث کاهش فرسودگی عاطفی و به طور کلی کوشش در جهت افزایش جنبه‌های مختلف جو باز باعث افزایش خلاقیت و نوآوری می‌گردد (دلیری، ۱۳۷۷). میلر<sup>۳۵</sup> و همکاران (۱۹۹۵) در تحقیقی پیرامون جو سازمانی و خلاقیت و نوآوری نتیجه گرفت که نوع جو سازمانی می‌تواند بر روی خلاقیت و نوآوری افراد موثر باشد. هر چه جو بازتر باشد خلاقیت و نوآوری زیادتر خواهد بود و هر چه جو بسته‌تر باشد خلاقیت و نوآوری کمتر خواهد بود (دلیری، ۱۳۷۷). از سوی دیگر پژوهش ارغوانی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنی دار وجود دارد. در نتایج تحقیق مهراندخت نظام شهیدی آمده است که: بین ساختار سازمانی و انگیزش نیروی انسانی رابطه‌ای قوی وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه ساختار سازمانی دست و پاگیر باشد، انگیزش نیروی انسانی پایین‌تر آمده و به تبع آن، عملکرد سازمانی نیز کاهش می‌یابد (نظام شهیدی، ۱۳۷۷، ص ۱۲۰ - ۱۱۱). پژوهشی نیز توسط اسلامی پور (۱۳۷۴) به منظور بررسی نقش مدیریت مشارکتی در افزایش خلاقیت کارکنان در شهر تهران انجام شد که نتایج نشان داد مدیریت مشارکتی بر افزایش خلاقیت کارکنان اثر مثبت داشته است. حقیقت (۱۳۷۷) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که همبستگی مثبت و معنی‌داری میان جو سازمانی و شاخص‌های عملکرد مدیریتی (نظارت، تصمیم‌گیری، انگیزش، خلاقیت،

هماهنگی، تعیین اهداف، ارتباطات) وجود دارد. همچنین میان نگرش مدیران مرد و زن نسبت به جو سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در پژوهش انجام گرفته توسط امید (۱۳۸۵)، نتایج تحقیق نشان داد که بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در پژوهشی که توسط نژاد حاجی علی ایرانی (۱۳۷۶) در ماشین‌سازی تبریز انجام شد مشاهده گردید که سنتی بودن ساختار سازمانی ماشین‌سازی تبریز بازدارنده خلاقیت و نوآوری می‌باشد به عبارت دیگر هر چه جو سازمان خشک، بوروکراتیک و از نوع سنتی (مکانیکی) باشد خلاقیت و نوآوری در آن کمتر است. صلواتی (۱۳۸۱) به منظور بررسی اثرات ساختار سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان‌های عمومی استان کردستان، به این نتیجه رسید که بین خلاقیت و ساختار رابطه وجود دارد؛ یعنی با افزایش پیچیدگی و رسمیت در سازمان، خلاقیت کاهش می‌یابد و بالعکس. عباسی (۱۳۸۱) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین ساختار سازمانی و خلاقیت کارکنان شرکت بیمه دانا رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پژوهش دیگری که توسط شیخ عزیززاده، هریس (۱۳۸۶) انجام گرفت، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و همچنین بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (سیستم پاداش، ریسک‌پذیری، رهبری، حمایت، یکپارچگی و انجام کنترل، هویت و الگوهای ارتباطی) با میزان خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جو سازمانی آموزش و پرورش قویاً بر شکل‌گیری تصور کارکنان از خود، نگرش‌های آنان درباره کار، مشارکت، مسئولیت‌پذیری، برقراری روابط متقابل با دیگران و خلاقیت آنان اثر می‌گذارد. با توجه به اینکه نظام تعلیم و تربیت رکن و پایه هر گونه تحول در جامعه انسانی است توسعه در همه ابعاد زندگی وابسته به این نظام می‌باشد. بنابراین هر گونه غفلت و سهل‌انگاری در مورد این نظام غیر قابل جبران است. از سوی دیگر، استرس یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است و اثرات مخرب آن بر زندگی فردی و اجتماعی افراد کاملاً مشهود است کارکنان بعنوان یکی از آسیب‌پذیرترین قشرها در برابر استرس‌های بیشمار قرار دارند. عوامل متعددی می‌تواند منجر به ایجاد استرس شود که شناخت هر یک از این عوامل می‌تواند در یاری رساندن جهت دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شوند. بنابراین روابط مدیر یا سرپرست با کارکنان، باید در برگیرنده رفتار صمیمانه‌ای باشد که منجر به ایجاد جوی سالم و باز، جهت پیشرفت کار کارکنان گردد. لذا با توجه به مطالب فوق، این مقاله درصدد پاسخ‌گویی به چند مسئله است؛ الف: تعیین نوع ابعاد هشت گانه جو سازمانی در آموزش و پرورش ب: تاثیر ابعاد هشت گانه جو سازمانی آموزش و پرورش بر استرس شغلی

کارکنان ج: تاثیر ابعاد هشت گانه جوسازمانی آموزش و پرورش بر خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش.

## روش شناسی

### روش پژوهش

پژوهش حاضر به صورت توصیفی و از نوع تحقیقات همبستگی است.

### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی می‌باشد. با توجه به فهرست تهیه شده از سوی مرکز رایانه استان آذربایجان غربی تعداد کل کارکنان اداری ۱۵۶۹ نفر، که شامل ۱۴۶۹ مرد و ۸۰ زن بود. لذا از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - چند مرحله‌ای استفاده شد. به این منظور ابتدا استان به سه بخش شمال، مرکز و جنوب تقسیم شد که از مرکز استان، شهرستان‌های ارومیه (ناحیه ۲ و ۱)، تعداد ۱۱۰ نفر (مرد) و سیلوانا (۳۱ نفر مرد) و از شمال استان، شهرستان‌های خوی (۷۰ نفر مرد) و سلماس (۶۰ نفر مرد) و از جنوب استان شهرستان بوکان (۵۴ نفر مرد) و مهاباد (۷۳ نفر مرد) و سردشت (۴۵ نفر مرد) انتخاب شدند. لازم به ذکر است که به علت محدود بودن جامعه آماری زنان (۸۰ نفر) کل جامعه مورد بررسی قرار گرفت. که در نهایت نمونه مورد بررسی مشتمل بر ۴۴۳ نفر مرد و ۸۰ زن و کل حجم نمونه ۵۲۳ نفر بود. با وجود این تنها ۴۷۸ نفر پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل کردند و بازگشت دادند. از این تعداد پرسشنامه تکمیل شده، ۴۰۹ مرد و ۶۹ زن بودند. و به طور کلی نرخ برگشت پرسشنامه‌های نمونه اصلی ۰/۹۲ بود.

### شیوه اجرا:

در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد بدین منظور پرسشنامه‌های جوسازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳)، استرس شغلی فلیپ رایس (۱۹۹۲) و خلاقیت عابدی (۱۳۷۲) در اختیار کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی قرار گرفت و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات گردآوری شده به کمک نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### ابزار تحقیق

کلیه اطلاعات مربوط به این پژوهش به وسیله آزمونهای کتبی که توسط خود آزمودنیها تکمیل گردید جمع‌آوری شد. در این بخش به معرفی آزمونهایی می‌پردازیم که برای ارزیابی متغیرهای مورد بررسی و فرضیه‌های تحقیق به کار رفته‌اند.

- **آزمون جو سازمانی:** این پرسشنامه (OCDQ) که مشتمل بر ۴۰ سؤال بسته پاسخ چهار گزینه‌ای است، بر اساس مقیاس لیکرت می‌باشد و دارای هشت بعد روحیه، مزاحمت، علاقه مندی، صمیمیت، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید می‌باشد. پرسشنامه جوسازمانی توسط هالپین و کرافت (۱۹۶۳) تهیه و تدوین، و توسط دشمن زیاری در سال ۱۳۷۴ هنجاریابی شده است. ضریب پایایی این آزمون ۰/۷۴ گزارش شده است. بدری (۱۳۸۰) از طریق «ضریب آلفای کرانباخ» پایایی پرسشنامه مزبور را بررسی و عدد ۰/۸۱ بدست آمد. روایی این آزمون مورد تأیید صاحب‌نظران نیز قرار گرفته است.

- **آزمون استرس شغلی:** این پرسشنامه در سال ۱۹۹۲ توسط فلیپ رایس تهیه شده است، دارای ۵۷ عبارت و سه زیر مقیاس است: زیر مقیاس اول روابط بین فردی در محیط کار است و زیر مقیاس دوم موقعیتهای مادی و فیزیکی محیط کار، و زیر مقیاس سوم علاقه به شغل را بررسی می‌کند. پایایی این آزمون در مطالعه رایس (۱۹۹۲)، از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲۱ به دست آمده است و برای هر زیر مقیاس به ترتیب ۰/۸۹۸، ۰/۸۸۳، ۰/۸۱۶ محاسبه شده است. روایی این آزمون نیز مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته است.

- **آزمون خلاقیت:** آزمون خلاقیت یک آزمون مداد - کاغذی است که توسط عابدی (۱۳۷۲) تهیه و تدوین شده است برای تدوین

پرسشنامه، عابدی فرم اولیه آزمون را براساس تعریف تورنس<sup>۳۶</sup> (1974) از خلاقیت در ۷۵ ماده تهیه کرد. ماده‌های این آزمون چهار ویژگی افراد خلاق را شامل سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط، اندازه‌گیری می‌کنند. این آزمون برای نخستین بار توسط شکرکن و کفایت (۱۳۷۳) به فارسی برگردانده شد. پایایی آزمون خلاقیت توسط کفایت (۱۳۷۳) به روش آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰.۸۵٪ و توسط ممبینی (۱۳۷۹)، ۰.۸۷٪ و توسط میهن دوست (۱۳۷۹)، ۰.۸۳٪ بدست آمد. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده، برابر با ۰.۸۸٪ بوده است که برای اجرای پرسشنامه شواهد کافی در اختیار قرار می‌دهد. روایی این آزمون مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته است.

### یافته‌ها

۱- بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری به طور کلی همچنین در زنان و مردان رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری به طور کلی از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که به طور کلی (به طور همزمان) رابطه معنی دار می‌باشند ( $p < 0/01$ ). لذا با توجه به نتایج جدول شماره ۱، فرض پژوهشی مبنی بر بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری به طور کلی رابطه معنی داری وجود دارد و تأیید گردید.

برای بررسی تأثیر ابعاد جو سازمانی بر خلاقیت و استرس شغلی کارکنان مرد و زن نیز از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه به تفکیک در زنان و مردان معنی دار می‌باشد. لذا با توجه به نتایج جدول شماره ۲، فرض پژوهشی مبنی بر بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان مرد و زن رابطه معنی داری وجود دارد نیز تأیید گردید.

۲- بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش به طور کلی همچنین در زنان و مردان رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی تاثیر ابعاد جو سازمانی با خلاقیت از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد بین ابعاد هشتگانه با خلاقیت در کارکنان بطور کلی رابطه معنی دار می‌باشد ( $p < 0/01$ ). لذا با توجه به نتایج جدول شماره ۳، فرض پژوهشی مبنی بر بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش به طور کلی رابطه معنی داری وجود دارد و تأیید گردید.

جدول شماره ۱: نتایج رگرسیون چند متغیره تاثیر ابعاد هشتگانه جو سازمانی با خلاقیت و استرس شغلی به طور کلی (به طور همزمان)

ابعاد هشتگانه جو سازمانی	مقدار عددی آماری wilk's Lambda	F	درجه آزادی	معنی داری
مدل ثابت	۰/۵۱۰	۲۲۴/۷۳۹	۲	۰/۰۱
روحیه	۰/۹۸۱	۴/۴۹۴	۲	۰/۰۱
مزا حمت	۰/۸۶۸	۷/۸۲۹	۲	۰/۰۱
علاقه‌مندی	۰/۹۹۰	۵/۴۷۳	۲	۰/۰۱
صمیمیت	۰/۹۷۷	۵/۸۹۱	۲	۰/۰۱
ملاحظه‌گری	۰/۹۶۸	۷/۷۲۶	۲	۰/۰۱
فاصله‌گیری	۰/۹۸۴	۴/۹۱۲	۲	۰/۰۱
تاکید بر تولید	۰/۹۹۹	۶/۴۳	۲	۰/۰۱
جنسیت	۰/۹۳۰	۱۷/۶۲۱	۲	۰/۰۱

جدول شماره ۲: نتایج رگرسیون چند متغیره ابعاد جوسازمانی بر استرس شغلی و خلاقیت به تفکیک در کارکنان زن و مرد

ابعاد هشنگانه جوسازمانی	جنسیت	مقدار عددی آماری wilk's Lambda	F	درجه آزادی	معنی داری
روحیه	مردان	۰/۹۸۱	۳/۹۵۶	۲	</۰۵
	زنان	۰/۹۱۹	۳/۱۴	۲	</۰۵
مزاحمت	مردان	۰/۹۷۶	۴/۹۹۷	۲	</۰۵
	زنان	۰/۹۰۸	۳/۳۲	۲	</۰۵
علاقه‌مندی	مردان	۰/۹۴۲	۳/۸۳۷	۲	</۰۵
	زنان	۰/۹۱۴	۳/۱۱	۲	</۰۵
صمیمیت	مردان	۰/۹۷۲	۵/۶۵۹	۲	</۰۵
	زنان	۰/۹۰۲	۳/۰۵	۲	</۰۵
ملاحظه‌گری	مردان	۰/۹۵۳	۹/۹۰۳	۲	</۰۱
	زنان	۰/۹۱۱	۳/۰۹	۲	</۰۵
فاصله‌گیری	مردان	۰/۹۷۰	۶/۰۶۲	۲	</۰۵
	زنان	۰/۹۰۷	۳/۲۱	۲	</۰۵
نفوذ و پویایی	مردان	۰/۹۶۷	۶/۹۲۱	۲	</۰۱
	زنان	۰/۹۰۴	۳/۰۳۳	۲	/۰۵
تاکید بر تولید	مردان	۰/۹۵۶	۹/۲۷۶	۲	</۰۱
	زنان	۰/۹۰۱	۲/۹۹	۲	</۰۵

جدول شماره ۳: نتایج رگرسیون چند متغیره ابعاد هشنگانه جوسازمانی با خلاقیت در کارکنان به طور کلی

ابعاد هشنگانه جوسازمانی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F'	معنی داری
مدل ثابت	۸/۸۱۰	۱	۸/۸۱۰	۱۴۹/۴۳۲	۰/۰۱
روحیه	۰/۸۱۲	۱	۰/۸۱۲	۱۳/۷۶۲	۰/۰۱
مزاحمت	۰/۷۹۶	۱	۰/۷۹۶	۱۳/۴۹۱	۰/۰۱
علاقه‌مندی	۰/۶۹۸	۱	۰/۶۹۸	۱۱/۸۳۰	۰/۰۱
صمیمیت	۰/۶۵۱	۱	۰/۶۵۱	۱۱/۰۳۳	۰/۰۱
ملاحظه‌گری	۰/۵۳۳	۱	۰/۵۳۳	۹/۰۳۳	۰/۰۱
نفوذ و پویایی	۰/۷۲۳	۱	۰/۷۲۳	۱۲/۲۵۴	۰/۰۱
فاصله‌گیری	۰/۵۹۴	۱	۰/۵۹۴	۱۰/۰۶۷	۰/۰۱
تاکید بر تولید	۰/۴۹۸	۱	۰/۴۹۸	۸/۴۴۰	۰/۰۱
جنسیت	۲/۰۷۲	۱	۲/۰۷۲	۳۵/۱۱	۰/۰۱
خطا	۲۷/۵۹۱	۴۶۸	۰/۰۵۹		
کل	۱۶/۱۸۷	۴۷۸			

خلاقیت



جدول شماره ۴: نتایج ضریب رگرسیون ابعاد هشتگانه جو سازمانی با خلاقیت در کارکنان به تفکیک زن و مرد

مدل	B مقدار ضریب رگرسیون	خطا	t	معنی داری
مدل ثابت	زنان	۱/۹۴۱	۴/۵۵۵	/۰۱
	مردان	۱/۸۹۷	۹/۸۵۶	/۰۱
روحیه	زنان	۱/۸۶	۲/۳۳۱	/۰۵
	مردان	۱/۱۱	۱/۴۱۴	/۱
مزاحمت	زنان	-۱/۱۷۳	۲/۳۴۵	/۰۵
	مردان	-۱/۰۶۴	-۲/۰۶۸	/۰۵
علاقه مندی	زنان	۱/۸۵	۲/۷۶	/۰۵
	مردان	۱/۰۵۵	۲/۲۰۶	/۰۵
صمیمیت	زنان	۱/۷۹	۲/۴۸۶	/۰۵
	مردان	۱/۰۸۷	۲/۶۷۵	/۰۱
ملاحظه‌گری	زنان	۱/۹۱	۲/۵۱۳	/۰۵
	مردان	۱/۰۵۸	۲/۱۲۹	/۰۵
فاصله‌گیری	زنان	-۱/۱۷۸	-۲/۸۷	/۰۵
	مردان	-۱/۰۴۶	-۱/۷۴۰	/۱
نفوذ و پویایی	زنان	۱/۸۹	۲/۶۶	/۰۵
	مردان	۱/۰۶۵	۲/۳۰۶	/۰۵
تاکید بر تولید	زنان	-۱/۱۶۷	-۲/۷۳۷	/۰۵
	مردان	-۱/۰۷۱	-۲/۷۱۴	/۰۱

برای بررسی تاثیر ابعاد جو سازمانی با خلاقیت کارکنان مرد و زن به تفکیک نیز از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه به تفکیک در زنان و مردان معنی دار می‌باشد. ضرایبی که علامت مثبت دارند تاثیر مثبت بر خلاقیت و ضرایبی که دارای علامت منفی هستند بر خلاقیت تاثیر منفی و معکوس دارند.

(۳) بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی کارکنان اداری به طور کلی همچنین در زنان و مردان رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی تاثیر ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد بین ابعاد هشتگانه با استرس شغلی در کارکنان بطور کلی رابطه معنی دار می‌باشد ( $p < 0.01$ ). لذا با توجه به نتایج جدول شماره ۵، فرض پژوهشی مبنی بر بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی کارکنان به طور کلی رابطه معنی داری وجود دارد و تأیید گردید.

جدول شماره ۵: نتایج رگرسیون چند متغیره ابعاد هشتگانه جوسازمانی با استرس شغلی در کارکنان به طور کلی

معنی‌داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	ابعاد هشتگانه جوسازمانی
۰/۰۱	۳۰۰/۲۲	۲۷/۰۰۲	۱	۲۷/۰۰۲	مدل ثابت
۰/۰۱	۱۰/۵۷	۰/۹۵۲	۱	۰/۹۵۲	روحیه
۰/۰۱	۱۰/۹۱۱	۰/۹۸۷	۱	۰/۹۸۷	مزاحمت
۰/۰۱	۹/۷۲	۰/۸۷۵	۱	۰/۸۷۵	علاقه‌مندی
۰/۰۱	۹/۳۶	۰/۸۴۳	۱	۰/۸۴۳	صمیمیت
۰/۰۱	۱۲/۱۲	۱/۰۹۱	۱	۱/۰۹۱	ملاحظه‌گری
۰/۰۱	۶/۰۱۱	۰/۵۴۱	۱	۰/۵۴۱	نفوذ و پویایی
۰/۰۱	۱۰/۹	۰/۹۸۱	۱	۰/۹۸۱	فاصله‌گیری
۰/۰۱	۹/۵۱۱	۰/۸۵۶	۱	۰/۸۵۶	تاکید بر تولید
۰/۰۱	۱۱/۳۴	۱/۰۲۱	۱	۱/۰۲۱	جنسیت
		۰/۰۹۰	۴۶۸	۴۲/۳۴۰	خطا
			۴۷۸	۳۴/۱۲۸	کل

استرس

برای بررسی تاثیر ابعاد جوسازمانی با استرس شغلی کارکنان مرد و زن به تفکیک نیز از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه به تفکیک در زنان و مردان معنی دار می‌باشد. ضرایبی که علامت مثبت دارند تاثیر مثبت بر استرس شغلی و ضرایبی که دارای علامت منفی هستند بر استرس شغلی تأثیر منفی و معکوس دارند.

جدول شماره ۶: نتایج ضریب رگرسیون ابعاد هشتگانه جوسازمانی با استرس شغلی در کارکنان به تفکیک زن و مرد

معنی‌داری	t	خطا	B مقدار ضریب رگرسیون	مدل
۰/۰۱	۵/۳۹۴	۰/۷۰۲	۳/۷۸۸	زنان
۰/۰۱	۱۳/۸۶۰	۰/۲۲۰	۳/۰۵۱	مردان
۰/۰۵	-۲/۵۲۵	۰/۰۵۹	-۱/۱۴۹	زنان
۰/۰۵	-۲/۷۷	۰/۰۳۱	-۰/۰۸۶	مردان
۰/۰۱	۳/۲۲۴	۰/۰۵۸	۱/۱۸۷	زنان
۰/۰۵	۲/۴۰	۰/۰۳۵	۱/۰۸۴	مردان
۰/۰۱	-۳/۰۹۶	۰/۰۵۶	-۱/۱۹۲	زنان
۰/۰۱	-۳/۷۸۵	۰/۰۳۳	-۱/۱۲۵	مردان
۰/۰۵	-۲/۲۵	۰/۰۵۸	-۱/۱۳۱	زنان
۰/۰۵	-۲/۰۰۳	۰/۰۳۷	-۰/۰۷۴	مردان
۰/۰۵	-۲/۰۳۵	۰/۰۵۷	-۱/۱۱۶	زنان
۰/۰۱	-۳/۹۶۷	۰/۰۳۱	-۱/۱۲۳	مردان
۰/۰۵	۲/۰۹۹	۰/۰۶۱	۱/۱۲۸	زنان
۰/۰۵	۳/۰۳۳	۰/۰۳۰	۱/۰۹۱	مردان
۰/۰۵	-۲/۶۶۶	۰/۰۶۳	-۱/۱۶۸	زنان
۰/۰۵	-۲/۹۴۱	۰/۰۳۴	-۱/۱۰۰	مردان
۰/۰۵	-۲/۹۵۲	۰/۰۵۸	۱/۱۷۱	زنان
۰/۰۱	۳/۴۵۱	۰/۰۳۱	۱/۰۷	مردان

### نتیجه گیری و بحث

فرضیه اول به بررسی ارتباط جوسازمانی با خلاقیت و استرس شغلی کارکنان به طور کلی (بطور همزمان) می‌پردازد. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که همه ابعاد هشتگانه جو سازمانی در سطح ۰/۵ در زنان معنی‌دار (بطور همزمان) می‌باشد. همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره مربوط به هر یک از ابعاد هشتگانه جوسازمانی بر خلاقیت و استرس شغلی کارکنان مرد (بطور همزمان) نشان می‌دهد که ابعاد روحیه، مزاحمت، علاقه‌مندی، صمیمیت و فاصله‌گیری در سطح معنی‌داری ۰/۵ و ابعاد ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید در سطح معنی‌داری ۰/۱ بعنوان متغیرهای مستقل همزمان متغیرهای پاسخ خلاقیت و استرس شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

فرضیه دوم نشان می‌دهد که نتایج مربوط به ارتباط ابعاد هشتگانه جوسازمانی با خلاقیت کارکنان به طور کلی در سطح ۰/۱ معنی‌دار می‌باشد. از طرفی دیگر تاثیر کلیه ابعاد هشتگانه جوسازمانی بر خلاقیت در کارکنان زن در سطح ۰/۵ معنی‌دار بوده است همچنین تاثیر ابعاد روحیه و فاصله‌گیری بر خلاقیت مردان در سطح ۱/ معنی‌دار و تاثیر ابعاد مزاحمت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری و نفوذ و پویایی بر خلاقیت کارکنان مرد در سطح ۰/۵ و تاثیر ابعاد صمیمیت و تأکید بر تولید بر خلاقیت کارکنان مرد نیز در سطح ۰/۱ معنی‌دار بوده است. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط پژوهشگران دیگر همچون برست (۱۹۶۶) به نقل از شارما، (۱۹۸۵)، بنت (۱۹۶۹) به نقل از پال و سکسن، (۱۹۸۵)، هرسی (۱۹۹۳)، لیتونی و استرینجر (۱۹۹۶)، استریمل و همکارانش (۱۹۹۳)، میلر و همکارانش (۱۹۹۵)، صلواتی (۱۳۸۱)، عباسی (۱۳۸۱)، ارغوانی (۱۳۷۹)، نظام شهیدی (۱۳۷۷)، اسلامی پور (۱۳۷۴)، حقیقت (۱۳۷۷)، امیدی (۱۳۸۵)، و نژاد حاجی علی ایرانی (۱۳۷۶)، شیخ علیزاده هریس (۱۳۸۶)، یغمایی (۱۳۷۵) حاکی از این است که پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و... می‌توانند باعث خلاقیت و نوآوری در کارکنان شوند و نقطه مقابل آن عوامل چون فاصله‌گیری بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی، تأکید بر تولید، مزاحمت، انگیزه کارکنان را جهت پیشرفت، خلاقیت و نوآوری پایین می‌آورد و در نتیجه کارکنان تلاش نمی‌کنند که از خود خلاقیت و نوآوری نشان بدهند.

محیط کار و تعامل با همکاران در بروز خلاقیت مؤثر هستند در سطحی گسترده‌تر، عوامل اجتماعی - فرهنگی می‌توانند در تحول خلاقیت مؤثر باشد. از میان عوامل اجتماعی - فرهنگی که بر خلاقیت تأثیر تخریب کننده دارند. محیط ناآمن و پر آشوب اجتماعی است. بدین صورت که زندگی کردن در محیط‌های اجتماعی پر آشوب و وضعیت سیاسی متشنج همراه با کشتار و کودتا با رشد خلاقیت سازگار ندارد. از سوی دیگر، زندگی کردن در یک محیط توأم با آرامش که گروه‌های مختلف با مسالمت در کنار هم زندگی کنند، می‌تواند منجر به شکوفایی خلاقیت در افراد آن اجتماع شود. همچنین سازمانها و جوامعی که آغوش خود را برای پذیرش افکار جدید و متنوع باز می‌کنند و افراد اجازه دارند انتخاب‌های متنوعی داشته باشند و آنها را در تصمیم‌گیری‌های سازمان و جامعه شرکت دهند زمینه را برای بروز خلاقیت کارکنان فراهم می‌کنند (سیمونتون، ۱۹۷۷، ترجمه شکر کن، ۱۳۷۷).

فرضیه سوم بیان می‌کند «بین ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی کارکنان اداری به طور کلی همچنین در زنان و مردان رابطه معنی‌داری وجود دارد». نتایج نشان داد که بین ابعاد هشتگانه جوسازمانی با استرس شغلی به طور کلی در سطح ۰/۱ رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین تاثیر ابعاد هشتگانه جوسازمانی بر استرس شغلی کارکنان زن به جز مزاحمت و علاقه‌مندی که در سطح ۰/۱ معنی‌دار بوده بقیه در سطح ۰/۵ و در مردان تاثیر ابعاد روحیه، مزاحمت، صمیمیت، فاصله‌گیری و نفوذ و پویایی بر استرس در سطح ۰/۵ و ابعاد علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری و تأکید بر تولید بر استرس شغلی کارکنان مرد در سطح ۰/۱ معنی‌دار است. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های انجام شده، توسط پژوهشگران دیگر همچون یورگ و دیگران (۱۹۸۸)، بورگ و ردینگ (۱۹۹۳)، هرسی (۱۹۹۳)، بابلی (۱۹۸۳)، گینز بورگ (۱۹۹۱)، قاسمی نژاد (۱۳۸۱)، بیک زاد (۱۳۷۶)، محمد حسینی (۱۳۷۵)، زارع نژاد (۱۳۷۴)،

حاکمی از این است که پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و... می‌توانند استرس کارکنان را کاهش دهند و نقطه مقابل آن عواملی چون فاصله‌گیری، فقدان تعهد شغلی و تأکید بر تولید، به عنوان عوامل استرس‌زا در سازمان شناخته شده‌اند. مدیران می‌توانند با اتخاذ استراتژی‌های مناسب نظیر طراحی مناسب مشاغل، حمایت اجتماعی از کارکنان، اجرای برنامه‌های خاص و... به مقابله با استرس شغلی کارکنان خود برخیزند. نتایج اجرای چنین استراتژی‌هایی افزایش روحیه کارکنان، افزایش بهره‌وری و کارآیی کارکنان و وفاداری بیشتر آنها به سازمان خواهد بود. یکی دیگر از آثار این استراتژی‌ها، افزایش رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی نیز، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء، افزایش روحیه، کارآیی و... کارکنان می‌شود (سعادت، ۱۳۸۴).

مدیر خوب می‌تواند با ایجاد جو مناسب و مطلوب سازمانی موجبات انگیزش و علاقمندی به کار را فراهم آورد و از این طریق اثربخشی را بالا ببرد. آنچه در اصلاح رفتار اجتماعی مؤثر است، جوی از آزادی نسبی و ارائه الگوی مناسب رفتاری از طرف مدیر و معلمان است بنابراین مدیر برای موفقیت در انجام وظایفش نیازمند است که از جو موجود شناخت کافی داشته باشد. فاصله بین جو مطلوب با جو موجود را تشخیص دهد و برای کم کردن این فاصله تدبیری بیندیشد و جو مناسب با شرایط محیطی را ایجاد نماید درک و آگاهی مدیران از مفهوم جو در تحلیل و عملکرد مدیریت بسیار مهم تلقی می‌شود و بر نگرش کارکنان تأثیر دارد. همچنین مدیران برای موفقیت در انجام وظایفشان باید شناخت کافی از انواع قدرت و چگونگی بکارگیری و تأثیرات و تبعات آن بر جو سازمانی را مد نظر قرار دهند و با بکارگیری قدرت مناسب بتوانند جوی سالم، خلاق و پویا را بوجود آورند (میرکمالی، ۱۳۷۷؛ به نقل از صفری، ۱۳۸۹).

#### منابع

- آیزنک، مایکل. (۱۳۷۹). فرهنگ توصیفی روانشناسی. ترجمه: علینقی خرازی، رمضان دولتی، محسن رئیسی قاسم و حسین کمالی. تهران: نشر نی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۴).
- اسلامی پور، حسین. (۱۳۷۴). بررسی نقش مدیریت در افزایش خلاقیت کارکنان در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- امیدی، علیرضا. (۱۳۸۵). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- بدری قره‌قشلاقی، جعفرصادق. (۱۳۸۰). بررسی رابطه جو سازمانی با شیوه‌های کنترل دانش‌آموزان در مدارس متوسطه استان آذربایجان غربی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- بیگ‌زاده، جعفر. (۱۳۷۶). بررسی تاثیر عوامل استرس‌زای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد کرمان.
- پاشا شریفی، حسن. قدرتی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی خلاقیت دانش‌آموزان دختر تیزهوش مدارس استعداد غیر درخشان، انتفاعی، و دولتی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی گرمسار، سال اول، شماره سوم صص ۴۰-۳۱.
- حقیقت، فرشته. (۱۳۷۷). مطالعه و بررسی رابطه جوسازمانی با عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهرستان نجف آباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان.
- دشمن‌زیاری، اسفندیار. (۱۳۷۴). هنجاریابی پرسشنامه توصیف جوسازمانی مدرسه (OCDQ) در مدارس شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد

- دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- دلیری، حاجیه. (۱۳۷۷). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان استان گیلان.
- زارع نژاد، محمد. (۱۳۷۴). بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه آن با جوسازمانی دبیرستان‌های پسرانه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- سعادت، آزاد. (۱۳۸۴). بررسی میزان و علل استرس در دانشجویان پزشکی. پایان نامه دکترای پزشکی عمومی، پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان، دانشکده پزشکی مهندس افضلی پور.
- سیموتون. دی. ک. (۱۳۷۷). خلاقیت: جنبه‌های شناختی، شخصی، تحولی، و اجتماعی. ترجمه: حسین شکر کن. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال پنجم شماره‌های ۱ و ۲ صص ۹۴-۷۱.
- شیخ‌علیزاده هریس، محبوب. (۱۳۸۶). رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- صلواتی، عادل. (۱۳۸۱). بررسی و تجزیه و تحلیل ساختار سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان‌های عمومی استان کردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- صفری، شهربانو. (۱۳۸۹). بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن با جو سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی گرمسار، سال اول، شماره سوم، صص ۴۸-۴۱.
- عابدی، جمال (۱۳۷۲). خلاقیت و شیوه‌های نو در اندازه‌گیری آن، مجله پژوهش‌های روانشناختی، دوره دوم شماره ۱ و ۲ صص ۵۴-۴۶.
- عباسی، رسول. (۱۳۸۱). بررسی ارتباط ساختار سازمانی و خلاقیت کارکنان شرکت‌های بیمه دانا. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- 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.
- کفایت، محمد. (۱۳۷۳). بررسی ارتباط شیوه‌ها و نگرش‌های فرزند پروری با خلاقیت و رابطه متغیر اخیر با هوش و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- محمد حسینی، محمد. (۱۳۷۵). بررسی مقایسه‌ای بین جوسازمانی و مقاومت در برابر تغییر در دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- مهین دوست، زینب. (۱۳۷۹). بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری و جایگاه مهار با خودشکوفایی و رابطه خودشکوفایی با خلاقیت در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ممینی، خدارحم. (۱۳۷۹). رابطه خلاقیت، خود شکوفایی و عزت نفس آموزگاران مرد با سلامت روانی و عملکرد شغلی آنان و عملکرد تحصیلی دانش آموزان پایه‌های سوم تا پنجم دبستان‌های شهرستان باغملک. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- منوریان، عباس. (۱۳۷۷). جو سازمانی و تأثیر آن بر میزان موفقیت یا عدم موفقیت اصلاح اداری. مجله دانش مدیریت، شماره ۴۳.
- نژادحاجی علی ایرانی، فرهاد. (۱۳۷۶). بررسی جایگاه خلاقیت و نوآوری در ساختار سازمان ماشین سازی تبریز. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- نظام شهیدی، مهر اندخت. (۱۳۷۷). بررسی رابطه ساختار سازمانی و انگیزش نیروی انسانی در سازمان اقتصادی شهر و روستا. مجله دانش مدیریت، سال ۱۱، شماره ۴۳.
- نوری، نورالدین. (۱۳۷۷). بررسی سطح استرس ناشی از عوامل سازمانی و رابطه آن با عملکرد مدیران صنعت بوتان. پایان نامه کارشناسی ارشد،

دانشگاه فردوسی مشهد.

- هوی، وین ک. و میسکل، سیسیل ج. (۱۳۷۶). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، جلد دوم. ترجمه: سید محمد عباس‌زاده. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

- یغمایی، فرنوش. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو مدرسه بر میزان خلاقیت دانش آموزان کلاس پنجم ابتدایی مناطق ۲۰ گانه آموزش و پرورش تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.

- Arnold, J., Robertson, I. T. and Cooper, C. L. (1991). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*, London: pitman.
- Bailey. Willam J- (1983). «Butnout or copout» Education chanada –Wil 23. No 1. PP 16 – 19.
- Borg, Mark and Riding, Richard. (1993). Occupational stress and job satisfaction among school administrations. *Journal of Education Administration*. Vol. 32.pp. 4-21.
- Fontana, D. (1989) *managing stress*, London: routledge/british psychological society.
- French, J. R. P. & Caplan, R. D. (1970). psychological factors in coronary heart disease. *Industrial Medicine*, 39, pp. 383-97.
- Ginsburg. Sigmund G. (1991). «How Do you speel Relief? Alleviating job stress csused by organizations and Executives». *Business officer*. No. 29 – PP 23-42.
- Hersi, Dorthy Talbert. (1993). Factors contributing to Job satisfaction for women in higher education administration. *CUPA journal*. Vol. 44. No. 2. pp. 22-35.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. Berkeley: university of California press.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago:U. of Chicago.
- Hickman, C. & Silva, M. (2004). *Greating Excellence: Managing corporate culture, strategy change in New Age*, New American.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. Sanders, G. S. and Suls, J. (eds); *Social psychology of heals and illness*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates.
- May, K. (2001). *Creativity and its cultivation in the social setting of creativity*. Edited by
- O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of work and unemployment*, chichester: Wiley.
- Pal, S. K. & Saxeian, P.C. (1985). *Quality control in educational research*. Metrolition: New Dehli.
- Sales, S, M. (1969). Differences among individuals in affective, behavioral, biochemical, and physiological responses to variations in workload. *Dissertation abstracts international*, 30, 2407-B.
- Shadur. Mark A, Kienzle, Rene & Rodwell, John J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perception of involvement. *Group & organization management*. Vol. 4, N4.
- Sharma, M. (1985). *Researches on organizational climate: An analysis adopted form Quality in Educational Research*. Edited by .S.k. Pal and P.E.Saxen. Metropolitan, New Dehli.
- Torrance, E. P. (1974). *Norms; Technical Manual: Torrance test of creative thinking, verbal test, forms A and B, figural tests, forms A and B*. Massachusetts
- Triesen, David & Willams, Mary j. (1985). *Organizational stress among teachers*. *Canadian Journal of education*. Vol. 10. No 1. pp. 13-34.
- Warr, P. B. (1987). (ed.) *psychology at work*, 3rd ed. Harmondsworth: Penguin.
- Willson and Otto, (1988). «Primary school administrators and occupational stress». *Sociologe*. No. 12.
- York, Kenneth M. & et al. (1988). Relationship between organizational climate, Job satisfaction and stress Related Illnesses. Paper presented at the Annual meeting of the Midwestern Psychological Association. Chicago. 11 April.