



تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۹

حکمرانی و توسعه

دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

صفحه ۲۷-۴۱

Investigating the Relationship between Job Stress and the intention to stay with the Moderating Role of Organizational Climate

Shabnam Zarjou^{1*}, Gholamreza Taleghani², Behzad Ahmadbeygi³

Abstract

The aim of this study is to investigate the moderating role of organizational climate in the relationship between job stress and the intention to stay among teachers working in schools in Guilan province. Accordingly, the statistical population of the study consisted of all teachers in Guilan Province that 140 people were selected by random sampling method. Data collection tools were Kim et al. (2007) Standard Intention Survey Questionnaire, Parker & Decotis Job Stress Questionnaire (1983) and Halpin & Kraft Organizational Atmosphere Questionnaire (1963), which content validity was confirmed and their reliability was estimated to be higher than 0.7 based on Cronbach's Alpha method. Also, for data analysis, the structural equation modeling method based on the partial least squares approach was used by Smart PLS 3 software. Findings showed that dimensions of job stress including time pressure and Job-related anxiety have a negative and significant effect on the intention to stay. Also, the moderating role of organizational climate in the relationship between each dimension of job stress (time pressure and job-related anxiety) on the intention to stay was significant. Therefore, it can be said that by strengthening and improving the organizational climate, the relationship between the dimensions of job stress and the intention to stay can be reduced.

Keywords: Job Stress, Organizational Climate, Intention to Stay

1. PhD. Student in Human Resource Management, Department of Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author), E-mail: shabnam.zarjou@ut.ac.ir

2. Professor, Department of Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran, E-mail: gtalghani@ut.ac.ir

3. Master of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran, E-mail: ahmadbeygi.behzad@ut.ac.ir

بررسی رابطه استرس شغلی و قصد ماندن با نقش تعدیل گر جو سازمانی

شبنم زرجو^{۱*}، غلامرضا طالقانی^۲، بهزاد احمدبیگی^۳

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل گر جو سازمانی در رابطه بین استرس شغلی و قصد ماندن در میان معلمان شاغل در مدارس استان گیلان می باشد. براین اساس، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس استان گیلان بوده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی، تعداد ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد قصد ماندن کیم و همکاران (۲۰۰۷)، پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) و پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) است که روایی محتوای آنها مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها بر اساس روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ برآورد شد. همچنین، جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی توسط نرم افزار Smart PLS 3 استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که ابعاد استرس شغلی شامل فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل تأثیر منفی و معناداری بر قصد ماندن دارند. همچنین نقش تعدیل گر جو سازمانی در رابطه بین هر یک از ابعاد استرس شغلی (فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل) بر قصد ماندن معنادار بود. براین اساس می توان گفت که با تقویت و ارتقاء جو سازمانی می توان رابطه بین ابعاد استرس شغلی و قصد ماندن را کاهش داد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، جو سازمانی، قصد ماندن

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران (نویسنده مسئول)، رایانامه: shabnam.zarjou@ut.ac.ir
۲. استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، رایانامه: gtaghani@ut.ac.ir
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، رایانامه: ahmadbeigi.behzad@ut.ac.ir

مقدمه

در عصر حاضر اندیشمندان عرصه سازمان و مدیریت بر این باورند که بی‌توجهی به فراهم کردن محیط مناسب در سازمان‌ها، دشواری‌های بسیاری برای آنها به بار می‌آورد که ترک شغل کارکنان به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند، یکی از اساسی‌ترین آنها است. این پدیده بسیار پرهزینه، مشکل‌آفرین و تهدیدکننده کارایی سازمان‌ها می‌باشد (صادقیان و آهنگیان، ۱۳۹۶). براین اساس، امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی، در سازمان‌ها به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. ترک شغل کارکنان برای سازمان هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم زیادی را به همراه دارد؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت، هزینه‌های ناشی از انتخاب، استخدام، هدایت و آموزش کارکنان جدید، هزینه‌های ناشی از کاهش روحیه کارکنان، فشارهای مستقیمی هستند که بر سازمان اثر منفی می‌گذارد. همچنین، از دست دادن سرمایه اجتماعی، هزینه‌های غیرمستقیمی هستند که از ترک شغل ناشی می‌شوند؛ بنابراین با توجه به هزینه‌های ترک شغل، سازمان‌ها همواره خواهان شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تمایل به ترک شغل بوده‌اند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳).

در زمینه عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دو رویکرد نظری وجود دارد؛ رویکرد اول، با نگاهی خرد به موضوع می‌نگرد و عوامل فردی نظیر سن، سطح تحصیلات و جنسیت را در ترک خدمت کارکنان مؤثر می‌داند. رویکرد دوم، با نگاهی کلان به عوامل تأثیرگذار بر ترک خدمت کارکنان توجه می‌کند و عوامل شغلی و سازمانی نظیر حجم کار اضافی، عدالت سازمانی، سیستم‌های حقوق و دستمزد، فرهنگ سازمانی و از همه مهم‌تر، میزان استرس شغلی افراد و تنش روانی حاصل از جو سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد (افخمی اردکانی و فرحی، ۱۳۹۰). در رابطه با استرس شغلی می‌توان گفت، این پدیده در سازمان‌ها به مسئله‌ای شایع و پرهزینه تبدیل شده است و تقریباً همه افراد با آن مواجه شده‌اند. استرس شغلی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، اقتصادی و زیستی محیط کار، یکی از خطرات اصلی در محیط کار محسوب می‌شود؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت، با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان بار کاری و مسئولیت بر میزان استرس شغلی کارکنان افزوده شده و لازم است تا مدیران و رهبران برای ایجاد و حفظ محیطی عاری از هر گونه استرس، اقداماتی درخور را به انجام رسانند (لیتزکی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). علاوه بر این، هنگامی که کارکنان قادر به مهار کردن استرس نیستند، آنها احتمالاً تعارض بین شغل و فعالیت شخصی خود را تجربه خواهند کرد (لوئی و

همکاران^۱، ۲۰۱۷؛ رابینو و همکاران^۲، ۲۰۱۷) و همین موضوع موجب تمایل آنان به ترک شغل خواهد شد.

از سوی دیگر، جو سازمانی نامناسب، سطوح بالای نارضایتی و فشار روانی بین کارکنان ایجاد می‌کند که فراتر از مسائل کاری معمول است. نارضایتی و فشار روانی منفی نتیجه روابط انسانی مخرب است؛ در نتیجه، سازمان‌های مسموم می‌توانند در بلندمدت صدماتی را به کارکنان و مدیران شاغل در سازمان وارد کنند (تو و هاروی^۳، ۲۰۱۲)؛ بنابراین می‌توان گفت، جو سازمانی می‌تواند به صورت غیرمستقیم موجب افزایش غیبت و ترک خدمت کارکنان شود (ادمتون و وسترن^۴، ۲۰۰۲). براین اساس، با توجه به آنچه گفته شد، هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل‌گر جو سازمانی در رابطه بین استرس شغلی و قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استرس شغلی

سیستم بدنی انسان در خروج از تعادل واکنش نشان می‌دهد و به‌منظور پاسخ به این شرایط، دچار فشار روانی می‌گردد. استرس ناشی از نیاز ما به ایجاد توازن در مقابل تغییرات است. خروج از تعادل خود یک تغییر است که باعث استرس می‌شود. از طرفی، استرس بیشتر برابر با بیماری و عدم سلامتی است. استرس در درازمدت و تعدد رویدادهای استرس‌زا در طول زندگی، منجر به بیماری‌های جسمی و روانی می‌شود (پومز و همکاران^۵، ۲۰۱۷). استرس، نوعی تجربه و حسی منفی است که با تغییرات رفتاری، شناختی، زیست‌شناختی و بیوشیمیایی قابل پیش‌بینی همراه است و این تغییرات به دنبال هشدار رویداد استرس‌زا یا همراهی با اثرات آن هدایت می‌شوند. از سوی دیگر می‌توان گفت، استرس شغلی به مفهوم شرایطی است که شخصیت‌های کارکنان با عوامل شغلی که در حالات روانی و فیزیکی آنان تغییر ایجاد می‌کنند و بر انجام وظایف آنان تأثیرات منفی دارد، در تعامل است (تانگ چپراسیت^۶، ۲۰۱۶). عوامل بسیاری از قبیل اضافه‌کاری، سبک مدیریت و ابهام نقش، می‌توانند منابع احتمالی استرس شغلی باشند؛ از این رو برای رفع این مشکلات، ریشه آنها را باید مورد بررسی قرار گیرد (وونگ و همکاران^۷، ۲۰۱۸). به

1. Lui et al.
2. Rabenu et al.
3. Too & Harvey
4. Edmonton & Western
5. Poms et al.
6. Tongchaiprasit
7. Vong et al.

همین منظور، محققان روش‌های زیر را برای کاهش استرس شغلی پیشنهاد نموده‌اند که برخی از این روش‌ها عبارتند از:

- فراهم آوردن اطلاعات و منابع مورد نیاز جهت انجام درست کارها؛
- در یک زمان فقط یک کار را انجام دادن جهت کاهش فشار وارده؛
- ایجاد کردن یک راه ارتباطی برای تقابل اجتماعی بین دیگر کارکنان و مدیران؛
- پذیرفتن پیشنهادهای دیگران در راستای کمک به خود؛
- شناخت توانایی‌های خود و بیش از حد از خود انتظار نداشتن؛
- فراهم آوردن محیط فیزیکی مناسب و دوری کردن از موقعیت‌های پر استرس؛
- انجام دادن کارهای لذت‌بخش و شادی‌آفرین؛
- به کار بردن تکنیک‌های آرامش‌بخش (علی‌پور شیخ‌نشین و همکاران، ۱۳۹۷).

جو سازمانی

جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اطلاق می‌شود و همچنین، احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز شامل می‌شود که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند فضای فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم و ویژگی‌های رفتاری افراد در محیط کار قرار می‌گیرد (الیس و هارتلی^۱، ۲۰۰۰). برخی از صاحب‌نظران جو سازمانی را به‌عنوان «معانی مشترکی» تعریف می‌کنند که اعضای سازمان را به رویدادها، سیاست‌ها، شیوه‌ها و رویه‌های آن محیط متصل می‌کند (گلزر^۲، ۲۰۱۶). همچنین می‌توان گفت، جو سازمانی به‌عنوان ادراکات مشترک و مضمون مربوط به خط‌مشی‌ها، عملکردها و رویه‌هایی که کارکنان تجربه کرده و رفتارهایی از کارکنان که در ارتباط با تشویق، حمایت و انتظارات آنان است، تعبیر می‌شود که می‌تواند بر پیامدهای سازمانی نظیر توانمندی تأثیر بگذارد (اشنایدر و همکاران^۳، ۲۰۱۳). جو سازمانی، نگرش و رفتار کارکنان را هم به‌صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به‌صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) و هم به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم برای کسانی که در سازمان کار می‌کنند، تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ از این رو، با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران به‌ویژه در محیط‌های رسمی کار، باید در

1. Ellis & Hartley
2. Glazer
3. Schneider et al

سازمان جو مناسبی ایجاد کنند تا همخوانی و تناسب ایجاد گردد (کار و همکاران^۱، ۲۰۰۳)؛ زیرا ادراکات از جو سازمانی بر رفتار کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (بوف کوپین^۲، ۲۰۱۷).

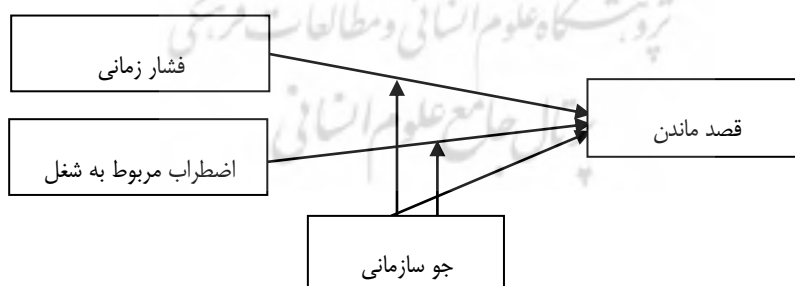
قصد ماندن

قصد ماندن در سازمان اشاره به تمایل آگاهانه و عمدی کارکنان برای ماندن در آن سازمان دارد (مای فیلد و مای فیلد^۳، ۲۰۱۸). متغیر قصد ماندن، یک شاخص بی‌نظیر از احساس عمومی افراد از محتوای یک شغل فراهم می‌کند؛ یعنی می‌توان پی برد که یک شغل تا چه حد توانسته فرد شاغل را راضی نگه دارد. از سوی دیگر باید گفت که از دیرباز سازمان‌ها نگران قصد ماندن کارکنان خود بوده‌اند؛ زیرا قصد ماندن می‌تواند به‌عنوان یک نقطه قوت در نظر گرفته شود و برعکس آن هم می‌تواند اتفاق بیفتد. درباره درک آنچه که قصد کارکنان را برای ماندن در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد، بسیاری از محققان در حال بررسی این موضوع هستند که موقعیتی برای اجرای اقدامات جهت وفاداری نیروی انسانی و تمایل آنها به ماندن در سازمان‌ها فراهم کنند (زمانی فر و احمدی آزر، ۲۰۰۹). در رابطه با عوامل مؤثر بر قصد ماندن کارکنان در سازمان می‌توان به عوامل شخصی مانند ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه ذاتی، رضایت شغلی و استرس کاری (چن و همکاران^۴، ۲۰۱۶) و عوامل سازمانی از جمله سبک مدیریت تعارض، حمایت سازمانی درک‌شده، عدالت سازمانی درک‌شده و نظارت رهبری اشاره کرد (وونگ و همکاران، ۲۰۱۸).

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و با توجه به تحقیقات صورت گرفته در رابطه با موضوع پژوهش مدل مفهومی

زیر ترسیم می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: وونگ و همکاران، ۲۰۱۸)

1. Carr & et al
2. Bufquin et al
3. Mayfield & Mayfield
4. Chen et al.

در ادامه، بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر استخراج گردیده است:

۱. بین فشار زمانی و قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین اضطراب مربوط به شغل و قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان رابطه معناداری دارد.
۳. بین جو سازمانی و قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان رابطه معناداری دارد.
۴. جو سازمانی در رابطه بین فشار زمانی و قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان نقش تعدیل‌گر دارد.
۵. جو سازمانی در رابطه بین اضطراب مربوط به شغل و قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان نقش تعدیل‌گر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان (زن و مرد) مدارس استان گیلان بوده است که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، تعداد ۱۴۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین، ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه استاندارد ۱۵ سؤالی قصد ماندن کیم و همکاران^۱ (۲۰۰۷)، پرسشنامه ۱۳ سؤالی استرس شغلی پارکر و دکوتیس^۲ (۱۹۸۳) (JSQ) و پرسشنامه ۳۲ سؤالی جو سازمانی هالپین و کرافت^۳ (۱۹۶۳) (HCOCQ) بوده است که پرسشنامه استرس شغلی دارای دو بعد فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل، و پرسشنامه جو سازمانی نیز دارای هشت بعد روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، تأکید بر تولید می‌باشند. روایی پرسشنامه‌ها به روش روایی محتوا، واگرا و همگرا مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها بر اساس آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که نشان از قابلیت اعتماد بالا به ابزارهای پژوهش دارد. درنهایت، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شد.

1. Kim et al.

2. Parker & Decotiis

3. Halpin & croft

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش شامل دو بخش آزمون مدل و بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌باشد که در ادامه به شرح هر یک پرداخته شده است.

آزمون مدل

به منظور برازش مدل مفهومی پژوهش از الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش Smart-PLS-SEM در سه بخش برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) استفاده شده است.

الف) برازش مدل اندازه‌گیری

برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی، شامل سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی است. بدین صورت که اگر بار عاملی بیشتر از ۰/۴ باشد، رابطه قابل قبول و نشان می‌دهد که سؤالات تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر موردنظر هستند. همچنین، مقدار پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ نیز باید مقدار آن بیشتر از ۰/۷ باشد. در جدول ۱، مقادیر ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ متغیرهای مدل و مؤلفه‌های مربوط به آنان نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ متغیرهای مدل

متغیر	بار عاملی ۰/۴	پایایی ترکیبی (CR) ۰/۷	آلفای کرونباخ ۰/۷
فشار زمانی	۰/۷۵۳	۰/۸۳۴	۰/۸۱۱
اضطراب مربوط به شغل	۰/۸۱۹	۰/۷۹۰	۰/۷۶۷
جو سازمانی	۰/۸۶۲	۰/۸۰۵	۰/۸۶۲
قصد ماندن	۰/۷۲۸	۰/۸۳۶	۰/۸۹۰

با توجه به جدول ۱، ضرایب بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ است که نشان از سطح همبستگی بالا با متغیرهای مشاهده‌شده دارد. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها و مؤلفه‌های آنان بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت، همه متغیرها از پایایی بالایی در مدل برخوردار هستند.

روایی همگرا، معیار دیگری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدلسازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. به منظور سنجش روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ استفاده می‌گردد که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد. مقدار AVE مربوط به متغیرهای مدل و مؤلفه‌های مربوط به آن در جدول ۲، نشان داده شده است.

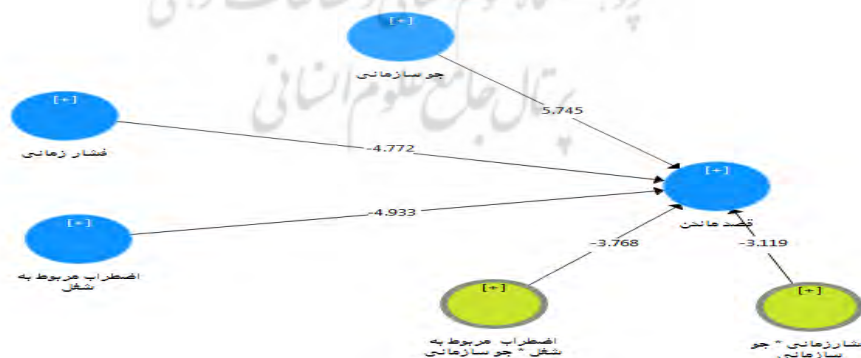
جدول ۲. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) متغیرهای مدل و مؤلفه‌های مربوط به آن

متغیر	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) ۰/۵
فشار زمانی	۰/۷۴۶
اضطراب مربوط به شغل	۰/۶۸۸
جو سازمانی	۰/۷۱۴
قصد ماندن	۰/۷۳۳

با توجه به نتایج جدول ۲، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین می‌توان گفت، میزان همبستگی هر متغیر با شاخص‌هایش در سطح مطلوبی قرار دارد.

ب) برازش مدل ساختاری

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای ممکن، ارزیابی می‌شود. بدین منظور، در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-Value)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شده است. براین اساس، ابتدا باید قدر مطلق ضریب معناداری بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنادار باشد. شکل ۲، مقدار t-values را در حالت معناداری نشان می‌دهد.

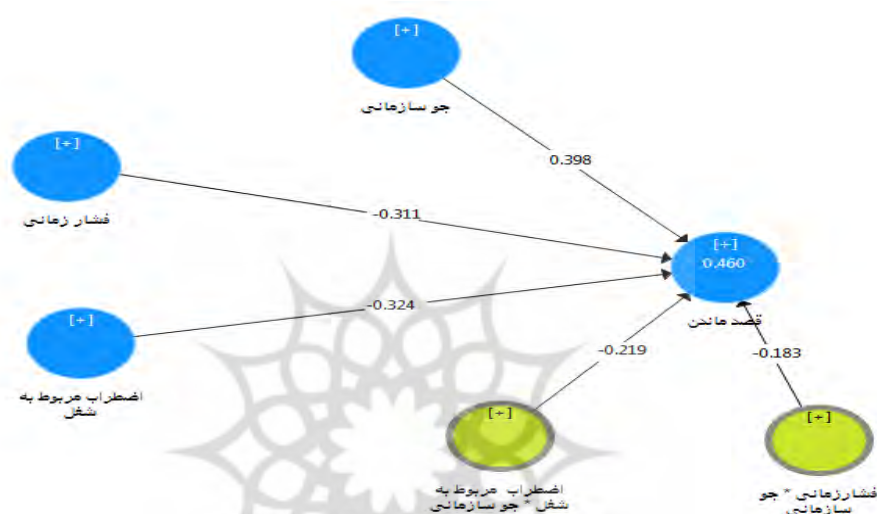


شکل ۲. ضرایب t-values در حالت معناداری

1. Average Variance Extracted (AVE)

با توجه به شکل ۲، قدر مطلق ارزش t برای تمامی سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ است؛ بنابراین می‌توان گفت، رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنا دار است.

همچنین، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاک‌هایی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن مقدار R^2 ، و سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی را در رابطه با مقدار Q^2 نشان می‌دهد که زیاد بودن مقدار آنان نشان از برازش مناسب مدل دارد. در شکل ۳، ضرایب بار عاملی هر یک از سازه‌های مدل و مقدار ضریب تعیین نشان داده شده است.



شکل ۳. مقدار ضرایب بار عاملی و ضریب تعیین در حالت تخمین استاندارد

مقادیر R^2 و Q^2 متغیرهای مدل در جدول ۳، نشان داده شده است.

جدول ۳. مقدار R^2 و Q^2 متغیرهای مدل

معیار استون-گیزر (Q^2)	ضریب تعیین (R^2)	سازه
۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵	۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷	قصد ماندن
۰/۲۹۰	۰/۴۶۰	

با توجه به جدول ۳، مقدار R^2 برای متغیر قصد ماندن بیشتر از مقدار ۰/۳۳ است. همچنین، مقدار Q^2 نیز برای این متغیر بیشتر از مقدار ۰/۱۵ به دست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط مدل در خصوص این متغیر داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

ج) برازش کلی مدل

پس از بررسی بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF انجام گرفت. این معیار از طریق رابطه ۱، محاسبه گردید.

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (\bar{R}^2)}$$

رابطه ۱. فرمول مقدار GOF

به طوری که $(communality)$ نشان دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و (\bar{R}^2) نیز مقدار میانگین مقادیر R^2 سازه های درونزای مدل است.

مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (\bar{R}^2)} = ۰/۵۰۱$$

مقدار معیار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۵۰۱ به دست آمد که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

آزمون فرضیه های پژوهش

پس از بررسی برازش مدل پژوهش، فرضیه های پژوهش مورد بررسی و آزمون قرار گرفتند. ملاک آزمون فرضیه ها مقدار t است؛ در صورتی که ارزش t بین $+۱/۹۶$ و $-۱/۹۶$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود، و در صورتی که این مقدار، بزرگ تر از $+۱/۹۶$ و یا کوچک تر از $-۱/۹۶$ باشد، روابط بین متغیرها در این سطح معنادار نخواهد بود. با توجه به شکل ۲ و با استدلال فوق، روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند. همچنین، در شکل ۳ خروجی آزمون رابطه بین متغیرها در حالت تخمین استاندارد ارائه شده است. براین اساس، مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که استرس شغلی با اثر تعدیل گر جو سازمانی، ۴۶ درصد از تغییرات قصد ماندن معلمان مدارس استان گیلان را تبیین می کند. در جدول ۴، بررسی معناداری مسیر جهت آزمون فرضیه های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۴. بررسی معناداری مسیر جهت آزمون فرضیه های پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فشار زمانی ← قصد ماندن	۰/۳۱۱-	۴/۷۷۲-	پذیرش
اضطراب مربوط به شغل ← قصد ماندن	۰/۳۲۴-	۴/۹۳۳-	پذیرش
جو سازمانی ← قصد ماندن	۰/۳۹۸	۵/۷۴۵	پذیرش
فشار زمانی با اثر تعدیل گر جو سازمانی ← قصد ماندن	۰/۱۸۳-	۳/۱۱۹-	پذیرش
اضطراب مربوط به شغل با اثر تعدیل گر جو سازمانی ← قصد ماندن	۰/۲۱۹-	۳/۷۶۸-	پذیرش

با توجه به جدول ۴، و بر اساس ضرایب مسیر مشخص شد که تمامی فرضیه های پژوهش مورد تأیید می باشند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، واکاوی نقش تعدیل گر جو سازمانی در رابطه بین استرس شغلی و قصد ماندن در میان کارکنان شاغل در اداره آموزش و پرورش استان گیلان بوده است. در فرضیه اول، رابطه معنادار فشار زمانی بر قصد ماندن معلمان مورد بررسی قرار گرفت. با بررسی فرضیه اول مشخص شد که ضرایب مسیر بین دو متغیر به میزان ۰/۳۱۱ - و مقدار معناداری ۴/۷۷۲- مورد تأیید می باشد؛ بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که هر چقدر معلمان با فشار زمانی بیشتری برای برنامه ریزی و اجرای فعالیت های خود در مدرسه روبه رو باشند، قصد ماندن آنها در مدارس کاهش پیدا خواهد کرد. در فرضیه دوم، رابطه بین معنادار اضطراب مربوط به شغل و قصد ماندن معلمان مورد بررسی قرار گرفت. با بررسی این فرضیه نیز مشخص شد که ضرایب مسیر بین دو متغیر به میزان ۰/۳۲۴ - و مقدار معناداری ۴/۹۳۳- مورد تأیید می باشد. در این رابطه نیز چنین می توان نتیجه گرفت که اگر معلمان با اضطراب بیشتری در رابطه با شغل خود روبه رو باشند، طبیعتاً استرس شغلی آنها افزایش خواهد یافت و این امر می تواند به نوبه خود بر تصمیم آنها بر ماندن در سازمان آموزش و پرورش رابطه داشته باشد. در فرضیه سوم، رابطه بین جو سازمانی و قصد ماندن معلمان مورد بررسی قرار گرفت. با بررسی این فرضیه مشخص شد که ضرایب مسیر بین دو متغیر به میزان ۰/۳۹۸ و مقدار معناداری ۵/۷۴۵ مورد تأیید است؛ بنابراین می توان گفت، طبیعتاً زمانی که جو سازمانی مطلوبی در میان معلمان در مدارس شکل بگیرد، آنها به کمک هم می توانند مسائل را حل کنند و در نتیجه، قصد ماندن آنها در فضای کاری آموزش و پرورش به مراتب افزایش خواهد یافت. در فرضیه چهارم، نقش تعدیل گر جو سازمانی در رابطه بین فشار زمانی و قصد ماندن مورد بررسی قرار گرفت. با بررسی این فرضیه مشخص شد که ضرایب مسیر بین دو

متغیر به میزان ۰/۱۸۳- و مقدار معناداری ۳/۱۱۹- مورد تأیید می‌باشد. درنهایت، فرضیه پنجم پژوهش که نقش تعدیل‌گر جو سازمانی در رابطه بین اضطراب مربوط به شغل و قصد ماندن را مورد بررسی قرار دارد، مشخص گردید که ضرایب مسیر بین دو متغیر به میزان ۰/۲۱۹- و مقدار معناداری ۳/۷۶۸- مورد تأیید می‌باشد. براین اساس، به‌منظور تمایل به ماندن معلمان، به مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که ساعات کاری منعطف‌تری را به‌منظور کاهش فشار زمانی در نظر بگیرند. همچنین از کارکنان جهت اقدامات کاربردی به‌منظور کاهش فشار ادراک‌شده نظرسنجی به عمل آورند. از سوی دیگر، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش استان گیلان توصیه می‌شود که در جهت کاهش عوامل استرس‌زای شغلی از قبیل ابهام شغل و تضاد شغلی راهکارهای مدونی در نظر بگیرند، افراد را بر اساس تخصصی که دارند، در پست‌های مربوطه قرار دهند و از میزان تناسب بین دانش و مهارت افراد و نوع کاری که از آنها انتظار دارند، اطمینان حاصل کنند. همچنین، به‌منظور تقویت جو مثبت سازمانی، عوامل روان‌شناختی مثبت را بیشتر مورد تأکید قرار دهند. علاوه بر این، به مسأله کیفیت زندگی کاری معلمان توجه بیشتری داشته باشند و فضای کار و عوامل فیزیکی را در محیط مدارس به گونه‌ای آرایش دهند که آرامش و امنیت روانی آنان را تأمین نماید. درنهایت با توجه به نقش تعدیل‌گر جو سازمانی در رابطه بین ابعاد استرس شغلی و قصد ماندن، توصیه می‌گردد که به آن دسته از عواملی که موجب فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل است، از طریق تقویت جو سازمانی پاسخ مناسب را ارائه دهند.

منابع

- افخمی اردکانی، مهدی؛ فرحی، رضا (۱۳۹۰). فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت. *علوم مدیریت ایران*، ۶(۲۴)، ۱-۲۴.
- صادقیان، سمانه؛ آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۶). مدل‌یابی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیل‌گر قاطعیت مدیر. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۷(۱)، ۸۹-۱۰۶.
- علی‌پور شیخ‌نشین، رؤیا (۱۳۹۷). *رابطه عوامل استرس‌زای شغلی بر بهزیستی روانی با نقش میانجی تداخل کار زندگی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور گیلان مرکز رشت، رشت.
- گل‌پور، محسن؛ حسین‌زاده، خیرالله؛ عابدینی، مایده؛ واشجج، آرزو (۱۳۹۳). الگوی ساختاری نقش قرارداد روان‌شناختی، عدالت سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی. *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۴(۱)، ۵۰-۷۷.

Bufquin, D., DiPietro, R., Park, J.Y. & Partlow, C. (2017). Effects of social perceptions and organizational commitment on restaurant performance. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(7), 752-769.

Carr, J.Z., Schmidt, A.M., Ford, J., & DeShon, R.P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605-619.

Chen, L.C., Perng, S.J., Chang, F.M. & Lai, H.L. (2016). Influence of work values and personality trait on intent to stay among nurses at various types of hospital in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 24(1), 30-38.

Edmonton, J., & Western, J. (2002). Leadership development in health care: what do we know? *Journal of management in medicine*, 16(1), 34-74.

Ellis, J.R., & Hartley, C.L. (2000). *Managing and coordinating nursing care*. Philadelphia: Lippincott, (3th ed).

Glazer, R. (2016). *The biggest lesson from Volkswagen: culture dictates behavior*. Available at: www.entrepreneur.com/article/254178 (accessed 6 December, 2017).

Litzky, B.E., Eddlestone, K., & Kider, D. (2016). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.

Lui, J., Lambert, G., Jiang, S. & Zhang, J. (2017). A research note on the association between work-family conflict and job stress among Chinese prison staff. *Psychology, Crime & Law*, 23(7), 633-646.

Mayfield, J., & Mayfield, M. (2018). *Motivating Language Theory: Effective Leader Talk in the Workplace*. Palgrave Macmillan, London.

Poms, L., Fleming, L., & Jacobsen, K. (2017). Work-Family Conflict, Stress, and Physical and Mental Health: A Model for Understanding Barriers to and Opportunities for Women's Well-Being at Home and in the Workplace. *Africa Education Fairness bias Law Psychology Social Science*, 11(9), 45-65.

Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143-1156.

Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.

Too, L., & Harvey, M. (2012). TOXIC workplaces: the negative interface between the physical and social environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 14(3), 171-181.

Vong, L.T, Boyol Ngan, H.F., & Chun-Pong Lo, P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management* 9(2).

Zamani Far, M., & Ahmadi Azram, H. (2009). Leaving the Staff of Knowledge Workers, *Rahbord*, 4, 105-136.

