

Analysis of the relationship between organizational culture and self-efficacy and job stress of Farhangian University staff

Abbas Koohkan, Erfan Shabani, Amin Karkhaneh

Abstract:

One of the important factors that ensures the success of organizations, increasing self-efficacy and reducing job stress is organizational culture and value subcultures in organizations. The existence of a strong culture is a positive factor for better performance and greater productivity, and as a result, work stresses are reduced. The more culture is, the more people are familiar with the organizational goals, their cultural values are accepted and they feel committed and committed to it. The purpose of this research was to investigate the relationship between organizational culture and self-efficacy and stress among employees of Tehran University of Cultural Sciences, using a library-survey (descriptive-analytical) method. The statistical population consisted of the officials, managers and staff of the University of Cultural Sciences of Tehran and its related campuses including Nasibe Pardis of Tehran, Shahid Chamran Campus of Tehran, Zeinabieh Campus of Tehran (Pishva) and Mofattah Campus of Tehran (Ray Town) They were 432 who were selected by using Cochran's formula and perceived percent of 210 questionnaires. They answered the standard questionnaire of Robbins organizational culture (1998), the 1964 priest's job stress questionnaire, and the self-efficacy questionnaire by Albert Bandura (1992). have given. In determining the reliability of the questionnaires, the Cronbach's alpha coefficient was higher than 71%, indicating that the questionnaire had acceptable reliability. The research findings show that there is a significant positive relationship between organizational culture with self-efficacy and stress (occupational stress), respectively. There is also a positive and significant relationship between organizational culture and each of the three dimensions of belief in individual ability, resistance to confronting obstacles and the practice of the duties of the staff of that university. There is a negative relationship between organizational culture and each dimension of work performance and decision making, and there is a negative relationship between organizational culture and each dimension of work density, organizational context. There is a positive and significant relationship between employee self-efficacy and each of the eight dimensions of creativity and innovation, attention to detail, attention, interaction with members and team, ambition and assertiveness, risk and risk, results of decisions on employees, and sustainability. There is a relationship between employee stress and employees' eight dimensions of creativity and innovation, attention to detail, attention, interaction with members and team, ambition and assertiveness, risk and risk, results of decisions on employees, and negative relationship sustainability. There is. Therefore, it is concluded that the creation of a strong organizational culture and appropriate sub-values of the organization at the University of Cultural Professionals will increase the self-efficacy of the staff and reduce their job stress.

Keywords: Organizational culture, Autoimmunity, Job stress, University of Cultural Sciences, Productivity and Efficiency

تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان

شهر تهران

عباس کوه کن^۱، عرفان شعبانی^۲، امین کارخانه^۳

صص ۴۶-۷۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۱۹

چکیده

یکی از عوامل مهمی که موفقیت سازمانها، افزایش خودکارآمدی و کاهش استرس های شغلی را تضمین می کند، فرهنگ سازمانی و خرده فرهنگ های ارزشی در سازمانهاست. وجود فرهنگ قوی عامل مثبتی در جهت عملکرد بهتر و بهره وری بیشتر می باشد و در نتیجه استرسهای کاری کاهش می یابد. هر چه فرهنگ قوی تر باشد، تعداد بیشتری از کارکنان با اهداف سازمانی آشنا شده، ارزش های فرهنگی آن را پذیرفته و نسبت به آن احساس مسوولیت و تعهد می کنند. این تحقیق که هدف آن بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران بود، به روش کتابخانه ای - پیمایشی (توصیفی - تحلیلی) انجام شده است. جامعه آماری شامل مسئولین، مدیران و کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران و پردیس های مرتبط با آن شامل پردیس نسیمیه تهران، پردیس شهید چمران تهران، پردیس زینبیه شهرستان های تهران (پیشوا) و پردیس شهید مفتاح شهرستان های تهران (شهر ری) بود که تعداد آنها ۴۳۲ نفر بوده است که با استفاده از فرمول کوکران و احتساب درصدی پرسشنامه های پرتی ۲۱۰ نفر آنها به عنوان نمونه انتخاب و به پرسشنامه های استاندارد فرهنگ سازمانی رایینز (۱۹۹۸)، پرسشنامه استرس شغلی کاهن ۱۹۶۴ و پرسشنامه خودکارآمدی البرت بندورا (۱۹۹۲) پاسخ داده اند. در تعیین پایایی پرسشنامه ها، ضریب آلفای کرونباخ گویه ها بالاتر از ۷۱٪ بوده که نشان داد پرسشنامه ها از پایایی مورد قبول برخوردارند. یافته های تحقیق نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی (استرس) شغلی به ترتیب ارتباط معنی داری از نوع مثبت و منفی وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و هر یک از ابعاد سه گانه باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف کارکنان آن دانشگاه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و هر یک از ابعاد عملکرد کاری و تصمیم گیری کاری رابطه منفی و نیز با هر یک از ابعاد تراکم کاری، زمینه سازمانی ارتباط منفی دارد. بین خودکارآمدی کارکنان و هر یک از ابعاد هشت گانه خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و در نهایت بین استرس شغلی کارکنان و ابعاد هشت گانه خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری رابطه منفی وجود دارد. بنابراین نتیجه گرفته می شود که ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و خرده ارزش های مناسب سازمانی در دانشگاه فرهنگیان منجر به افزایش خودکارآمدی کارکنان و کاهش استرس شغلی آنها خواهد شد.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، خودکارآمدی، استرس شغلی، دانشگاه فرهنگیان، بهره وری و بازدهی

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال a.kohkan.1993@gmail.com

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران erfansh78@yahoo.com

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید رجایی تهران a.kar.1391@chmail.com

مقدمه

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشورها در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است و از عواملی که تحت تاثیر فرهنگ سازمانی می باشند خودکارآمدی افراد و نیز تنیدگی و استرس شغلی است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است.

نتایج مطالعات محققانی چون ادگار شاین، اوچی، پیترز، واترمن و دیگران به اهمیت توجه به عامل فرهنگ سازمانی در این زمینه دلالت دارد، به طوری که فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است. پژوهشگران و محققان در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد معتقد هستند که سازمانهایی که دارای فرهنگ قوی هستند، ارزشها و باورها و هنجارهای غالب از سوی تعداد زیادی از کارکنانشان حمایت می‌شود و به سرعت گسترش می‌یابد. در چنین سازمانهایی، افراد قادر هستند تا درباره آنچه انجام می دهند، احساس بهتری داشته باشند و امور را به نحو احسن انجام دهند (Davis, 2016).

در نتیجه، وجود فرهنگ قوی عامل مثبتی در جهت عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتر می باشد. هر چه فرهنگ قوی تر باشد، تعداد بیشتری از کارکنان با اهداف سازمانی آشنا شده، ارزش های فرهنگی آن را پذیرفته و نسبت به آن احساس مسئولیت و تعهد میکنند. در چنین وضعیتی، رضایت کارکنان افزایش می یابد. رضایت کارکنان نیز همراه با مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش و علاقه کارکنان منجر شده و در عملکرد و بهره‌وری تاثیر میگذارد. بهره‌وری هم از لحاظ بینش و هم از لحاظ عملکردی جنبه های قوی دارد. مثلا اگر بهره‌وری را یک بینش فکری بدانیم، در آن صورت به عنوان یک ارزش و فرهنگ در مجموعه ارزش های سازمانی مطرح می شود و بهبود آن در توسعه اقتصادی، کاهش تورم و افزایش سطح رفاه جامعه تأثیرات زیادی دارد (Jossy, 2007).

سازمانهایی که دارای فرهنگ قوی هستند، ارزشها و باورها و هنجارهای غالب از سوی تعداد زیادی از کارکنانشان حمایت می شود و به سرعت گسترش می یابد. در چنین سازمانهایی، افراد قادر هستند تا درباره آنچه انجام میدهند، احساس بهتری داشته باشند و امور را به نحو احسن انجام دهند (Schein, 2004 و سهرابی، ۱۳۹۴، ۱۲۷).

در نتیجه، وجود فرهنگ قوی عامل مثبتی در جهت عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتر می‌باشد. هر چه فرهنگ قوی‌تر باشد، تعداد بیشتری از کارکنان با اهداف سازمانی آشنا شده، ارزش‌های فرهنگی آن را پذیرفته و نسبت به آن احساس مسوولیت و تعهد میکنند.

در چنین وضعیتی، رضایت کارکنان افزایش می‌یابد. رضایت کارکنان نیز همراه با مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش و علاقه کارکنان منجر شده و در عملکرد و بهره‌وری تأثیر می‌گذارد.

تراس و همکاران (۲۰۰۴) اشتیاق شغلی را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. آنچه برای ایجاد اشتیاق ضرورت دارد آغاز و حفظ چرخه‌های سود و منفعت (اعم از مالی - غیرمالی) سازمانی می‌باشد. این چرخه چرخه‌هایی رو به ترقی اند که بوسیله منابع شغلی و منابع فردی (باورهای خودکارآمدی) جرقه خورده و می‌توانند باعث بروز نتایج مثبت گوناگون از راه اشتیاق کاری شوند (Nathan, 2014, 37).

باورهای خودکارآمدی مولفه‌ای مهم در فرهنگ سازمانی به شمار می‌روند. خودکارآمدی در واقع یک ساختار شناختی است که در هر کاری و از جمله کار و حرفه به عنوان یک واسطه بین ویژگی‌ها، نگرش، دیدگاه و تبدیل آنها به رفتار و عمل ایفای نقش می‌کنند (Schwarzer, 2014, 61).

خودکارآمدی از اوایل دوران کودکی و زمانی که کودک با تجربیات، وظایف و شرایط مختلف برخورد می‌کند شکل می‌گیرد. اما تحول آن نه تنها در دوران جوانی خاتمه نمی‌یابد، بلکه در طول زندگی، همچنان که افراد به مهارت‌ها و تجربه‌های جدیدی دست می‌یابند، ادامه می‌یابد (قاسم و حسین چاری، ۱۳۹۱، ص ۶۱-۷۱)، بنابراین خودکارآمدی، اعتقاد فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص است. این اعتقاد، عامل تعیین‌کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است. امروزه، خودکارآمدی به یکی از حوزه‌های پژوهشی گسترده در روان‌شناسی مبدل شده است. خودکارآمدی می‌تواند بر حالتهای روانی، رفتارها و انگیزه‌ها تأثیر داشته باشد (Babaei-Menghari ET AL. 2016, p. 63-69).

ایجاد اعتقاد به فرهنگ مناسب و هنجارهای سازمانی و بالطبع مدیریت قوی و کارآمد در ایجاد انگیزه در کارکنان باعث افزایش خودکارآمدی هر چه بیشتر کارکنان سازمانی - دانشگاهی و خودکار شدن سیستم شغلی و آموزش در آن مقطع می‌گردد. بنابراین برای سنجش و ارزیابی میزان خودکارآمدی و عملکرد خودکار پرسنل باید تحقیقاتی در بین جوامع سازمانی و حتی دانشگاهی صورت گیرد تا بر اساس آن بتوان ارزیابی و برنامه‌ریزی مناسب انجام داد.

فقدان یا نقصان در خودکارآمدی در بین افراد خود معایبی دارد که می‌تواند زنجیروار بر نتایج عملکرد افراد مرتبط با آنها تأثیر منفی گذارند. افرادی که از خودکارآمدی کمتری برای انجام یک کار برخوردارند، ممکن است از انجام آن خودداری کنند؛ افرادی که توانایی‌های خود را باور دارند احتمالاً در آن فعالیتها شرکت خواهند کرد.

کارکنان خودکارآمد به ویژه هنگام مواجهه با مشکلات، بیشتر از افرادی که به قابلیت‌های خود تردید دارند، از خود سخت‌کوشی و پشتکار نشان می‌دهند. افراد اطلاعات لازم برای ارزیابی خودکارآمدی شان را از عملکرد واقعی خویش، تجارب دست اول (و دست دوم)، اشکال مختلف متقاعدسازی و علائم فیزیولوژیک کسب می‌کنند. خودکارآمدی اندکی به خودپنداره ویژه یک تکلیف و ادراک فرد از کارآمدی شباهت دارد، توجه داشته باشند (شهرآرای، ۱۳۹۰، ص ۱۳).

فرهنگ سازمانی بر استرس شغلی نیز تاثیرگذار است. در حقیقت شغل افراد یکی از دلایل تنیدگی در زندگی آنهاست. شغل برای هر فرد به عنوان عامل تشکیل دهنده هویت اجتماعی، منبع تامین نیازهای زندگی و تشکیل دهنده روابط اجتماعی محسوب می شود و از منابع مهم تنیدگی بشمار می آید (رحمانی و همکاران، ۲۰۱۰). فرهنگ سازمانی می تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید.

اکسی^۴ و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین پایداری به ارزش ها و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد. کارکنان سستی شاغل در سازمان های مورد مطالعه آنان، از آن جا که پایداری بیشتری به ارزش ها از خود نشان می دادند از استرس کمتری برخوردار بودند (Xie et al. 2008: 831-48). فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس هایی هستند که اگر بیش از حد باشند، می توانند وی را به مخاطره اندازند، موجب کاهش کیفیت کار فرد گردند و سلامت روان وی را به خطر اندازند (رحمانی و همکاران، ۲۰۱۰).

در این مقاله محقق بر آن بوده تا به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان در شهر تهران بپردازد. بنابراین این سوالات مطرح می شود که چه ارتباطی بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد؟ بین فرهنگ سازمانی دانشگاه فرهنگیان و ابعاد سه گانه خودکارآمدی (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف) کارکنان آن دانشگاه چه رابطه ای وجود دارد؟ بین فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری) کارکنان آن دانشگاه چه رابطه ای وجود دارد؟ بین خودکارآمدی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان چه رابطه ای وجود دارد؟ بین استرس شغلی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان چه رابطه ای وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خودکارآمدی متغیری مرتبط با ارزش ها و فرهنگ های سازمانی متعهدساز و تواناکننده می باشد. خودکارآمدی و عوامل مؤثر بر آن سال هاست که در کانون توجه روان شناسان سازمانی، آموزشی و دیگر کارشناسان جای دارد. خودکارآمدی را اولین بار آلبرت بندورا در سال ۱۹۷۷ طرح کرد (رایس و دلو، ۲۰۰۲، ص ۱۹۲). بر مبنای تئوری خودکارآمدی از مدل بندورا، "بین خود درک شده و رفتارهای مقابله ای فرد ارتباط وجود دارد". به بیان دیگر، خودکارآمدی، درجه ای از تسلط خود درباره توانایی خود برای انجام دادن فعالیت های خاص است (رایس و دلو، ۲۰۰۲، ص ۱۹۳).

^۴ Xie et al.

^۵ Rice, K.G., & Dellow, J.P

تئوری خودکارآمدی در حیطه‌های مختلف آموزش بهداشت شامل ترک سیگار، کنترل درد، مشکلات تغذیه‌ای و تبعیت از توصیه‌های رژیم‌های غذایی کاربرد دارد. چون خودکارآمدی یک اصل است که بین آگاهی و عمل ارتباط برقرار می‌کند، در واقع خودکارآمدی مستقیماً بر انتخاب رفتار و نوع ارزش و هنجار، زمان و شرایط انجام‌دادن رفتار هنجاری یا یک وظیفه خاص تأثیر دارد. طبق نظر بندورا سطوح ادراک خودکارآمدی افراد تعیین‌کننده احتمال شروع به انجام‌دادن یک کار و میزان تلاش و پافشاری در انجام آن کار است. بنابه نظر بندورا (بندورا و لوک، ۲۰۰۳، ص ۸۸) باورهای خودکارآمدی کنش‌وری‌های آدمی را بوسیله فرایندهای چهارگانه، شناختی^۷، انگیزشی^۸، عاطفی^۹ و گزینشی^{۱۰} (تصمیم‌گیری) تنظیم می‌کنند. این فرایندهای متفاوت در جریان و روند تنظیم کنش‌وری‌های آدمی به صورت وحدت یافته، یکپارچه و هماهنگ عمل می‌کنند (نیاکروی، ۱۳۸۲، ص ۳۴).

برداشت انسان از کارآمدی خود از طریق انتخاب فعالیت‌های متناسب با فرهنگ محیط و ارزش‌های مورد قبول پیرامونی، میزان تلاشی است که برای یک موقعیت صرف می‌کند. الگوی فکری و واکنش‌های هیجانی-ارزشی افراد در هنگام انجام‌دادن یک فعالیت بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد. پژوهش‌ها نشان داده است که افرادی که خود را کاملاً کارآمد می‌دانند تفکر و احساساتی دارند که متفاوت از تفکر و احساسات افرادی است که خودشان را ناتوان می‌بینند که این تفکر و احساس توانایی با نوع فرهنگی که در آن افراد دخیل هستند ارتباط مستقیمی دارد. این افراد به جای اینکه آینده خود را فقط پیشگویی کنند مهارت خوبی از مدیریت در امور داشته و آینده خود و افراد وابسته به خود را شخصاً می‌سازند (پروین، ۱۳۷۴، ص ۶۱).

به نظر بندورا کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدف‌های چالش برانگیزتر و بالاتری را بر می‌گزینند، فرهنگ آموزشی و راهبردهای یادگیری سودمندتری را به کار می‌برند و سرانجام کارکردشان در کار بهتر است (بندورا^{۱۱}، ۲۰۰۳؛ به نقل از کریم‌زاده و محسنی، ۱۳۸۵، ص ۳۶).

فشار روانی، تنیدگی یا استرس به معنی فشار و نیرو است و هر محرکی که در انسان ایجاد تنش کند، استرس‌زا یا عامل تنیدگی است. استرس یک فشار روانی و احساسی بیش از حد تحمل فرد است. در واقع استرس زمانی ایجاد می‌شود که ما نتوانیم با فشارهای کوچک کنار بیاییم. استرس در افراد مختلف متفاوت است، ممکن است عاملی برای فردی ایجاد استرس کند ولی در فرد دیگر، به هیچ عنوان استرس ایجاد نکند. تنیدگی واکنشی است که در فرد در اثر حضور عامل دیگری به وجود می‌آید و قوای فرد را برای روبه‌رو شدن با آن بسیج می‌کند و ارگانیزم (یا موجود زنده) حالت آماده باش پیدا می‌کند. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی است که به ایجاد خود پنداره و نگرش منفی و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه، منجر می‌شود می‌نامند. از جمله عواملی که باعث فرسودگی در کار و شغل می‌گردد می‌توان به استرس و اثرات آن در محیط کسب و کار اشاره نمود. استرس‌های شغلی به عنوان یکی از عمده‌ترین منابع استرس در زندگی بسیاری از افراد می‌تواند موجب بروز واکنش‌هایی چون اضطراب، بی‌قراری، بی‌زاری از کار و بیماری شوند، که

⁶ Bandura, A. & Locke, E.A

⁷ Cognitive

⁸ motivational

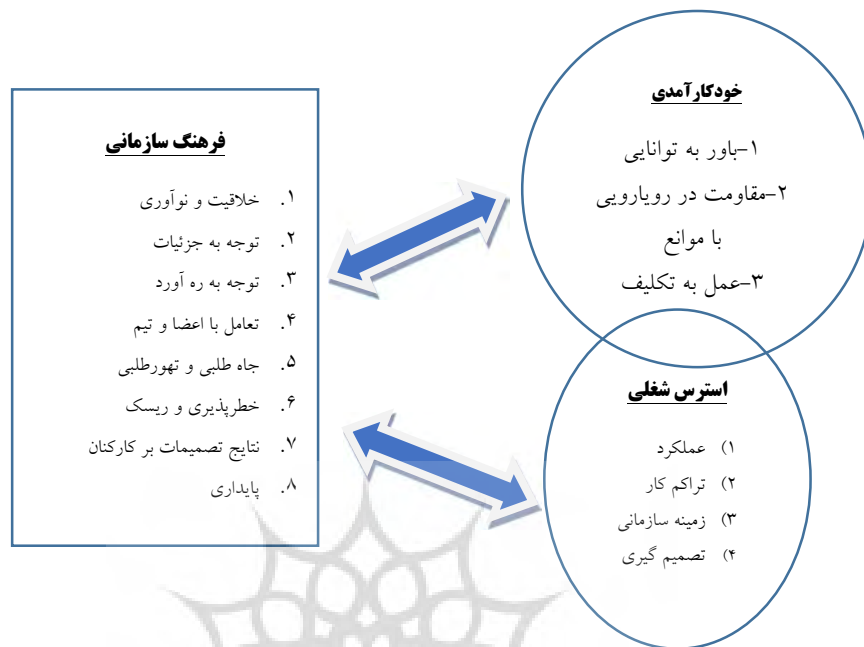
⁹ emotional

¹⁰ selective

¹¹ -Bandura

معمول‌ترین عکس‌العمل‌های مشاهده شده در برابر استرس محسوب می‌شوند. در هر حال اضطراب معمولاً منجر به انجام اعمالی جهت کاهش یا رفع تهدید می‌شود. کار در محیط‌های پر استرس موجب قطع ارتباطات و مناسبت‌های انسانی و وقوع اشتباه‌های کاری و درگیری‌های مکرر با سایر همکاران و سرپرستان می‌شود. ادامه این روند موجب تسریع فرسودگی شغلی می‌شود. نهایتاً به ترک حرفه می‌انجامد (فقیه، ۱۳۷۷).

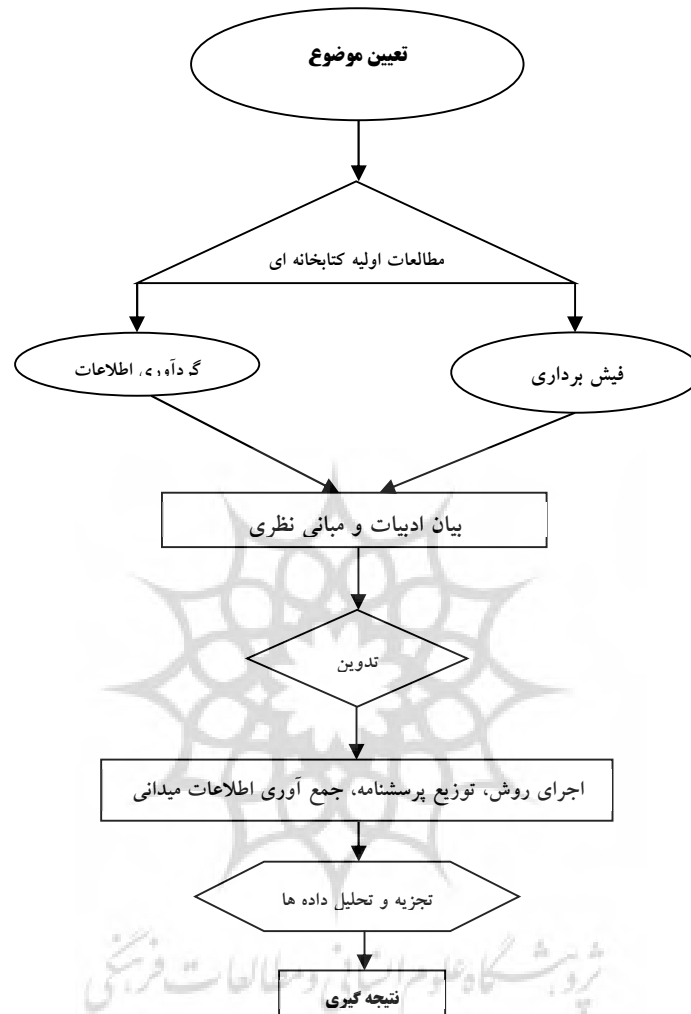
غلامرضا بردبار (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان "رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت بیمه" می‌نویسد که نتایج دلالت بر آن دارد که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران این شرکت‌ها و نیز بین ابعاد خلاقیت، حمایت، انسجام و یکپارچگی، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی با بهره‌وری، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. محمدمهدی بابائی منقاری (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه ساده و چندگانه بین راهبردهای یادگیری، خودکارآمدی با مدیریت زمان و مکان مطالعه دانش‌آموزان متوسطه" هدف پژوهش را بررسی رابطه بین راهبردهای یادگیری و خودکارآمدی با مدیریت زمان و مکان دانش‌آموزان متوسطه مطرح ساخت. نتایج کار ایشان نشان داد که بین راهبردهای یادگیری، خودکارآمدی با مدیریت زمان و مکان مطالعه دانش‌آموزان رابطه وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که سازماندهی، بسط معنایی، خودتنظیمی و خودکارآمدی مدیریت زمان و مکان مطالعه دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌کنند (به ترتیب با ۰/۱۷، ۰/۳۹، ۰/۲۲۴، $\beta = -0/178$ و $p > 0/01$). اما سهم بقیه متغیرها در پیش‌بینی مدیریت زمان و مکان مطالعه دانش‌آموزان معنی‌دار نبود. علیرضا عابدی (۱۳۹۴) در پایان‌نامه خود با عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی اداره اوقاف استان آذربایجان غربی می‌نویسد: عوامل درون سازمانی مانند فرهنگ کار، فرهنگ سازمانی، انتخاب درست کارکنان، انگیزش کارکنان، بهداشت روانی، رهبری اثربخش و عوامل دیگر، به عنوان عوامل اساسی به تنهایی ما را به هدف نهایی سازمان که افزایش بهره‌وری است، نمی‌رسانند؛ بلکه این عوامل را به صورت سیستمی باید مورد توجه، و ارتباط متقابل آنها را با یکدیگر مورد بررسی قرار داد. دیویس (۲۰۱۶) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت نشان داد هرچه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر می‌باشد و در بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیری نسبت به دیگر شاخص‌ها از نمره میانگین بالاتری برخوردار است. دورتی (۲۰۱۴) در پژوهش خود در حوزه دانشگاهی درباره فرهنگ سازمانی می‌نویسد: دانشگاه‌هایی که از نظر تحقیق خلاق هستند، فرهنگ سازمانی قوی دارند و اعضای هیات علمی در جهت تدوین حوزه‌های تحقیق حمایت می‌کنند و متناسب با حجم و اندازه سازمان خود، کارهای علمی و انتشاراتی بیشتری تولید می‌کنند. با توجه به پیشینه و مبانی نظری که در بالا مطرح شد و بر اساس ابزارهای موجود، مدل تحقیق بصورت زیر بدست آمده است:



شکل ۱: مدل مفهومی قابل بررسی در تحقیق (استرس شغلی کاهن ۱۹۶۴، فرهنگ سازمانی رایبیز ۱۹۹۸، ابعاد خودکارآمدی: البرت بندورا (۱۹۹۲)).

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی می باشد. بر مبنای روش توصیفی محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است و می خواهد بداند پدیده، متغیر، شیء یا مطلب چگونه است. به عبارتی، این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگی ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را کنکاش می نماید. همچنین بر اساس روش تحلیلی به تفسیر اطلاعات و داده های میدانی می پردازد. برای سازماندهی عملیات این پژوهش گام های متعددی طی شده که در نمودار زیر نشان داده شده است.



شکل ۲: نمودار گام‌های فرایند تحقیق

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل مسئولین، مدیران و کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران و پردیس‌های مرتبط با آن شامل پردیس نسیمیه تهران، پردیس شهید چمران تهران، پردیس زینبیه شهرستان‌های تهران (پیشوا) و پردیس شهید مفتاح شهرستان‌های تهران (شهر ری) بود که تعداد آنها ۴۳۲ نفر برآورد شده است و طی پرسشنامه‌ای دخیل در پیمایش شدند.

تعداد نمونه آماری با توجه به جمعیت جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد و نمونه گیری از جامعه آماری با استفاده از روش تصادفی ساده صورت گرفت:

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + t^2 \times p \times q}$$

n = حجم نمونه N = حجم جمعیت آماری (۴۳۲) t = درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول (۱/۹۶)

p = نسبتی از جمعیت دارای صفت معین (۰/۵) q = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین (۰/۵) d = درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب (۰/۰۵)

بر اساس فرمول فوق تعداد نمونه آماری حدود ۲۰۳ نفر بدست آمد و با در نظر گرفتن چند درصد پرسشنامه‌های پرتی و یا جواب داده نشده توسط افراد نمونه مورد مطالعه، ۲۱۰ پرسشنامه بین نمونه‌های مورد مطالعه توزیع و اطلاعات بدست آمده از آنها توسط نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. در این تحقیق همه‌ی ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شده بصورت جواب داده شده جمع آوری شده و بنابراین همه آنها در تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند.

ابزار گردآوری و تحلیل اطلاعات

ابزار گردآوری پژوهش فیش برداری و پرسشنامه می باشد. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد استفاده گردید که به شرح زیر می باشد: ۱- پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸)، ۲- پرسشنامه خودکارآمدی البرت بندورا (۱۹۹۲) و ۳- پرسشنامه استرس شغلی کاهن ۱۹۶۴. برای تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه ها بین چند تن از استادان پخش شد و بعد از اظهار نظر، اصلاحات مورد نیاز در پرسشنامه اعمال شد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه ها، ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. هر چه درصد محاسبه شده از این روش به ۱۰۰٪ نزدیکتر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه (از نظر ارتباط درونی بخش‌های آن) است که برای پرسشنامه های مذکور بیشتر از ۷۱٪ بدست آمد.

محقق جزئیات مربوط به مسئله را با بکارگیری ابزار پرسشنامه و مصاحبه از کارشناسان و خبرگان مربوطه بر اساس پرسشنامه‌ی استاندارد تحقیق خود با گزاره‌های کلی ارتباط داده و با تفسیر و تحلیل آماری از داده‌های خام توسط نرم افزار spss به نتیجه گیری پرداخت. پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه بندی شد، سپس برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آماری آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

بحث و نتایج

در این تحقیق تحلیل داده‌ها بر مبنای اطلاعات و داده‌های خامی است که بوسیله‌ی ابزار پرسشنامه با توزیع آنها در میان جامعه آماری و گردآوری پاسخ‌ها و بکارگیری نرم‌افزار تحلیل آماری صورت گرفته است. برای تحلیل داده‌ها یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی بصورت زیر چارچوب بندی شده اند:

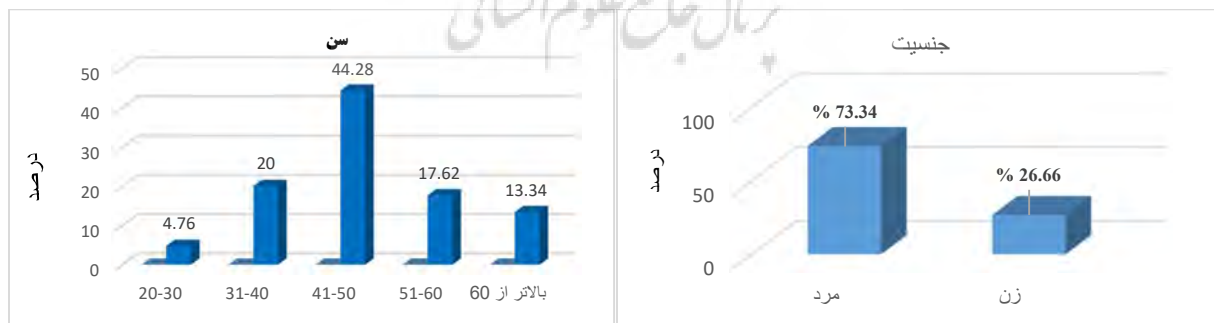
فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی (استرس) شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران ارتباط معنی داری وجود دارد.

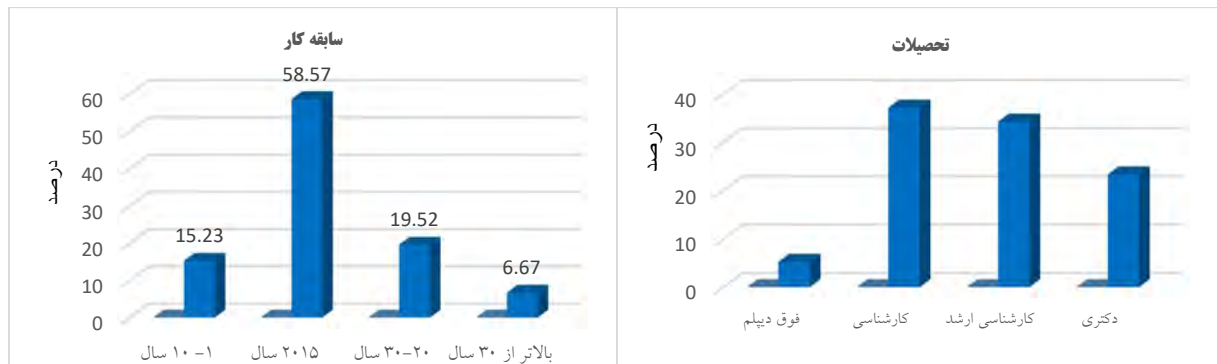
فرضیات فرعی: ۱- بین فرهنگ سازمانی دانشگاه فرهنگیان و ابعاد سه گانه خودکارآمدی (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف) کارکنان آن دانشگاه رابطه وجود دارد. ۲- بین فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری) کارکنان آن دانشگاه رابطه وجود دارد. ۳- بین خودکارآمدی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (اخلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد. ۴- بین استرس شغلی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (اخلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد.

اما قبل از پردازش داده‌ها و تحلیل فرضیات فوق ابتدا آمار توصیفی نمونه‌ها صورت گرفته است که در زیر آمده اند:

آمار توصیفی (توصیف جمعیت نمونه‌ها)

ویژگی جمعیت نمونه‌ها بر اساس نمودارهای مختلف تشریح شده اند که در زیر آمده اند:





شکل ۳: نمودارهای ویژگی های جمعیت شناختی نمونه ها

همان طوری که در شکل بالا نشان داده شده است بیشترین تعداد پاسخگویان را مردان با ۷۳.۳۴ درصد و کمترین را زنان ۲۶.۶۶ درصد از پاسخگویان را تشکیل داده اند.

از نظر سن نیز ۴.۷۶ درصد افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۰ درصد پاسخ دهندگان در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۴.۲۸ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۷.۶۲ درصد ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱۳.۳۴ درصد پاسخ دهندگان بیش تر از ۶۰ سال داشته اند. از نظر میزان تحصیلات ۵.۲۳ درصد افراد فوق دیپلم و سایر، ۳۷.۱۴ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۴.۲۸ درصد کارشناسی ارشد و ۲۳.۳۳ درصد دارای مدرک دکتری بوده اند و در نهایت از نظر سابقه کاری ۱۵.۲۳ درصد پاسخ دهندگان ۱ تا ۱۰ سال، ۵۸.۵۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۹.۵۲ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۶.۶۷ درصد بیش تر از ۳۰ سال سابقه داشته اند.

وضعیت متغیرها

نتایج حاصل از تحلیل شاخص های توصیفی در جداول ۱، ۲ و ۳ ارائه شده است. از آنجا که برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق از طیف ۵ سطحی لیکرت استفاده شده است، مقادیر میانگین در بازه ۱ تا ۵ قرار می گیرد. انحراف معیار نیز نشان دهنده نحوه پراکندگی مقادیر یک متغیر حول میانگین آن متغیر است.

جدول ۱: خلاصه وضعیت متغیر فرهنگ سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
خلاقیت و نوآوری	۲۱۰	۳.۴۴	۱.۱۵	۱.۰۰	۵.۰۰
توجه به جزئیات	۲۱۰	۳.۴۳	۱.۱۴	۱.۰۰	۵.۰۰
توجه به ره آورد	۲۱۰	۳.۵۷	۱.۱۰	۱.۰۰	۵.۰۰

۵.۰۰	۱.۰۰	۱.۱۱	۳.۴۶	۲۱۰	تعامل با اعضا و تیم
۵.۰۰	۱.۰۰	۱.۱۳	۳.۴۸	۲۱۰	جاه طلبی و تهور طلبی
۵.۰۰	۱.۰۰	۱.۱۲	۳.۵۲	۲۱۰	خطر پذیری و ریسک
۵.۰۰	۱.۰۰	۱.۱۰	۳.۵۵	۲۱۰	نتایج تصمیمات بر کارکنان
۵.۰۰	۱.۰۰	۱.۱۵	۳.۴۲	۲۱۰	پایداری
۵.۰۰	۱.۰۰	۱.۱۳	۳.۴۷	۲۱۰	کلی

جدول ۲: خلاصه وضعیت متغیر خودکارآمدی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
باور به توانایی	۲۱۰	۳.۴۳	۱.۱۳	۱.۰۰	۵.۰۰
مقاومت در روبرویی با موانع	۲۱۰	۳.۴۲	۱.۱۲	۱.۰۰	۵.۰۰
عمل به تکلیف	۲۱۰	۳.۳۱	۱.۱۰	۱.۰۰	۵.۰۰
کلی	۲۱۰	۳.۳۸	۱.۱۲	۱.۰۰	۵.۰۰

جدول ۳: خلاصه وضعیت متغیر استرس یا تنیدگی شغلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
عملکرد	۲۱۰	۳.۴۳	۱.۱۳	۱.۰۰	۵.۰۰
تراکم کار	۲۱۰	۳.۴۲	۱.۱۲	۱.۰۰	۵.۰۰
زمینه سازمانی	۲۱۰	۳.۳۱	۱.۱۰	۱.۰۰	۵.۰۰
تصمیم گیری	۲۱۰	۳.۴۰	۱.۱۱	۱.۰۰	۵.۰۰
کلی	۲۱۰	۳.۳۸	۱.۱۲	۱.۰۰	۵.۰۰

در این قسمت به بررسی و تحلیل وضعیت متغیرهای تحقیق پرداخته شد. در واقع هدف از این امر تعیین وضعیت ادراکی جامعه از متغیرها می باشد. به دلیل استفاده از طیف ۵ سطحی لیکرت در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه، عدد ۳ به عنوان عدد وسط یا ممتنع تلقی شده و فرض صفر به این صورت خواهد بود که میانگین مقادیر بدست آمده در نتیجه پاسخها، از میانگین فرضی آزمون (عدد ۳) کمتر و وضعیت ادراکی جامعه از آن متغیر نامطلوب است. زیرا پاسخهای آن حول میانگین بوده و به عدد خاصی

تمایل ندارد. نتایج آماری نشان می دهد که میانگین پاسخ به متغیرها در مقایسه با مقیاس سنجش بالاتر از حد متوسط است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که وضعیت ادراکی جامعه از متغیرهای تحقیق در حد مطلوبی قرار دارد.

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول ۴ ارائه شده است. فرضیه ای که در این مرحله مطرح می شود بدین صورت است:

فرضیه صفر: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

فرضیه یک: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۴: نتایج آزمون توزیع کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	تعداد	سطح معنی داری	آماره
فرهنگ سازمانی	۲۱۰	۰.۱۰۱	۳.۲۲
خودکارآمدی	۲۱۰	۰.۰۷۱	۳.۲۹
استرس شغلی	۲۱۰	۰.۰۸۹	۳.۲۶

نتایج این آزمون سطح معناداری متغیرهای این پژوهش را بیشتر از ۰/۰۵ نشان می دهد پس با احتمال ۰/۹۵ می توانیم بپذیریم که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

آزمون فرضیه ها

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی (استرس) شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران ارتباط معنی داری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 & \text{فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی (استرس) شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران رابطه ندارد.} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی (استرس) شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران رابطه دارد.} \end{cases}$$

جدول ۵: ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی و تنیدگی شغلی

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
فرهنگ سازمانی	خودکارآمدی	۰.۰۰۰	۰.۷۶۶	رابطه مثبت دارد
فرهنگ سازمانی	تنیدگی شغلی	۰.۰۰۰	-۰.۶۹۳	رابطه منفی دارد

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی ۰/۷۶۶ می باشد مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

همچنین ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و تنیدگی شغلی ۰/۶۹۳- می باشد مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت منفی می باشد بنابراین می توان گفت رابطه منفی (غیرهم جهت) و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

فرضیات فرعی

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی دانشگاه فرهنگیان و ابعاد سه گانه خودکارآمدی (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف) کارکنان آن دانشگاه رابطه وجود دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \text{ فرهنگ سازمانی دانشگاه فرهنگیان با (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف) رابطه ندارد.} \\ H_1: \rho \neq 0 \text{ فرهنگ سازمانی دانشگاه فرهنگیان با (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف) رابطه دارد.} \end{array} \right.$$

جدول ۶: ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد سه گانه خودکارآمدی (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به تکلیف)

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
فرهنگ سازمانی	باور به توانایی	۰.۰۰۰	۰.۵۴۴	رابطه دارد

فرهنگ سازمانی	مقاومت در رویارویی با موانع	۰.۰۰	۰.۶۱۷	رابطه دارد
فرهنگ سازمانی	عمل به تکلیف	۰.۰۰	۰.۵۹۷	رابطه دارد

با توجه به خروجی، ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرها فرهنگ سازمانی و باور به توانایی ۰/۵۴۴ می باشد مقدار عدد معنی - داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و باور به توانایی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای فرهنگ سازمانی و مقاومت در رویارویی با موانع ۰/۶۱۷ می باشد، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و مقاومت در رویارویی با موانع کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای فرهنگ سازمانی و عمل به تکلیف ۰/۵۹۷ می باشد، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و عمل به تکلیف کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری) کارکنان آن دانشگاه رابطه وجود دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \text{ فرهنگ سازمانی با ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری) رابطه ندارد.} \\ H_1: \rho \neq 0 \text{ فرهنگ سازمانی با ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری) رابطه دارد.} \end{array} \right.$$

جدول ۷: ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی با ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری)

نتایج	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	متغیر ۲	متغیر ۱
رابطه دارد	۰.۶۷۷	۰.۰۰	عملکرد کاری	فرهنگ سازمانی
رابطه دارد	-۰.۵۶۱	۰.۰۰	تراکم کاری	فرهنگ سازمانی
رابطه دارد	-۰.۶۲۱	۰.۰۰	زمینه سازمانی	فرهنگ سازمانی
رابطه دارد	۰.۵۹۴	۰.۰۰	تصمیم گیری کاری	فرهنگ سازمانی

ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر فرهنگ سازمانی و متغیرهای عملکرد کاری و تصمیم گیری کاری به ترتیب ۰/۶۷۷ و ۰/۵۹۴ می باشد و مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان متغیر فرهنگ سازمانی با هر یک از متغیرهای عملکرد کاری و تصمیم گیری کاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این آنها علامت مثبت می باشد، بنابراین می توان گفت رابطه مستقیم و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کاری و تصمیم گیری کاری کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر فرهنگ سازمانی و متغیرهای تراکم کاری و زمینه سازمانی به ترتیب ۰/۵۶۱- و ۰/۶۲۱- می باشد و مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان متغیر فرهنگ سازمانی با هر یک از متغیرهای تراکم کاری و زمینه سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این آنها علامت منفی می باشد، بنابراین می توان گفت رابطه معکوس و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و تراکم کاری و زمینه سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

فرضیه سوم: بین خودکارآمدی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد.

خودکارآمدی با (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه ندارد. $H_0: \rho = 0$

خودکارآمدی با (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه دارد. $H_1: \rho \neq 0$

جدول ۸: ضریب همبستگی بین خودکارآمدی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری)

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
خودکارآمدی	خلاقیت و نوآوری	۰.۰۰	۰.۷۵۸	رابطه دارد
خودکارآمدی	توجه به جزئیات	۰.۰۰	۰.۵۸۸	رابطه دارد
خودکارآمدی	توجه به ره آورد	۰.۰۰	۰.۴۹۳	رابطه دارد
خودکارآمدی	تعامل با اعضا و تیم	۰.۰۰	۰.۶۰۵	رابطه دارد
خودکارآمدی	جاه طلبی و تهورطلبی	۰.۰۰	۰.۶۲۸	رابطه دارد

خودکارآمدی	خطرپذیری و ریسک	۰.۰۰	۰.۷۴۲	رابطه دارد
خودکارآمدی	نتایج تصمیمات بر کارکنان	۰.۰۰	۰.۶۳۱	رابطه دارد
خودکارآمدی	پایداری	۰.۰۰	۰.۷۱۶	رابطه دارد

در جدول فوق ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر خودکارآمدی با هر یک از متغیرهای خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری به ترتیب برابر با ۰.۷۵۸، ۰/۵۸۸، ۰.۴۹۳، ۰.۶۰۵، ۰.۶۲۸، ۰.۷۴۲، ۰.۶۳۱ و ۰.۷۱۶ می باشد مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان متغیر خودکارآمدی یا هر یک از متغیرهای فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر خودکارآمدی و هر یک از متغیرها دارای علامت مثبت می باشد، بنابراین می توان گفت با درجاتی متفاوت رابطه مثبت و معنی داری بین خودکارآمدی با هر یک از متغیرهای خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین استرس شغلی کارکنان و ابعاد هشتگانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد.

استرس شغلی کارکنان با ابعاد هشتگانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه ندارد. $H_0: \rho = 0$

استرس شغلی کارکنان با ابعاد هشتگانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه دارد. $H_1: \rho \neq 0$

جدول ۹: ضریب همبستگی بین استرس شغلی کارکنان و (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری)

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
استرس شغلی	خلاقیت و نوآوری	۰.۰۰	-۰.۷۲۱	رابطه دارد
استرس شغلی	توجه به جزئیات	۰.۰۰	-۰.۶۸۸	رابطه دارد
استرس شغلی	توجه به ره آورد	۰.۰۰	-۰.۵۹۳	رابطه دارد

رابطه دارد	-۰.۶۲۳	۰.۰۰	تعامل با اعضا و تیم	استرس شغلی
رابطه دارد	-۰.۴۸۷	۰.۰۰	جاه طلبی و تهورطلبی	استرس شغلی
رابطه دارد	-۰.۴۹۴	۰.۰۰	خطرپذیری و ریسک	استرس شغلی
رابطه دارد	-۰.۶۸۳	۰.۰۰	نتایج تصمیمات بر کارکنان	استرس شغلی
رابطه دارد	-۰.۶۷۹	۰.۰۰	پایداری	استرس شغلی

بر اساس اطلاعات جدول فوق ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر استرس شغلی با هر یک از متغیرهای اخلاقی و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری به ترتیب برابر با ۰.۷۲۱، ۰/۶۸۸، ۰.۵۹۳، ۰.۶۲۳، ۰.۴۸۷، ۰.۴۹۴، ۰.۶۸۳، ۰.۶۷۹ می باشد و مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان متغیر استرس شغلی یا هر یک از متغیرهای فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر استرس شغلی و هر یک از متغیرها دارای علامت منفی می باشد، بنابراین می توان گفت با درجاتی متفاوت رابطه معکوس و معنی داری بین استرس شغلی با هر یک از متغیرهای اخلاقی و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

نتیجه گیری

فرهنگ سازمانی پیش فرض های بنیادی درباره ارزش ها، باورها، هنجارها و نمادها است که به عضویت سازمان معنی می بخشد و به طور جمعی مورد قبول گروهی به عنوان راهنمای رفتارهای مورد انتظار است. در ریشه هر فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ویژگی های محوری قرار دارد که اعضای سازمان به طور جمعی برای آن ها ارزش قائل اند. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول است.

با توجه به اینکه امروزه سازمانها به دنبال جذب بهترین افراد با بالاترین استعداد برای به حداکثر رساندن بهره وری می باشند باید افرادی را در سازمان بپذیرند که در مقایسه با دیگران از خودکارآمدی شغلی بالاتر و استرس شغلی کمتر و اعتقاد راسخ به درونی کردن ارزشهای سازمانی برخوردار باشند. در این تحقیق نتایجی حاصل شده است که از تحلیل های آماری حاصل شده اند که در ادامه بیان شده اند.

با تحلیلی که روی داده های ناشی از اطلاعات خام بدست آمد، نشان داده شد که ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی مثبت و در جهت مستقیم بود. لذا میان این دو متغیر رابطه معنی داری و مثبت وجود دارد. یعنی می توان گفت رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد و از طرفی

این ضریب برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و تنیدگی شغلی منفی بوده است، بنابراین می‌توان گفت رابطه معکوس (غیرهم جهت) و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

همچنین ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای فرهنگ سازمانی در ارتباط با ابعاد خودکارآمدی یعنی باور به توانایی، مقاومت در رویارویی با موانع، عمل به تکلیف مثبت بوده اند و این می‌رساند که متغیر فرهنگ سازمانی ارتباط مستقیم، مثبت و معنی‌داری با هر یک از ابعاد خودکارآمدی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران دارد.

در ارتباط با رابطه ی فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم‌گیری کاری) نیز تحلیل‌ها نشان داده است که ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و هر یک از متغیرهای عملکرد کاری و تصمیم‌گیری کاری مثبت بوده ولی با متغیرهای تراکم کاری و زمینه سازمانی منفی بدست آمده است و این می‌رساند که رابطه مستقیم و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کاری و تصمیم‌گیری کاری کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد ولی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تراکم کاری و زمینه سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران معکوس و معنی‌داری می‌باشد.

همچنین ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر خودکارآمدی با هر یک از متغیرهای خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری که مولفه‌های فرهنگ سازمانی می‌باشند، دارای علامت مثبت می‌باشند، بنابراین می‌توان گفت با درجاتی متفاوت رابطه مثبت و معنی‌داری بین خودکارآمدی با هر یک از متغیرهای مذکور در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

و در نهایت بر اساس نتایج تحلیل‌ها ضریب همبستگی پیرسون بین استرس شغلی با هر یک از متغیرهای خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری به عنوان مولفه‌های فرهنگ سازمانی دارای علامت منفی بود، بنابراین با درجاتی متفاوت رابطه معکوس و معنی‌داری بین استرس شغلی با هر یک از متغیرهای فوق‌الذکر در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران وجود دارد.

بنابراین می‌توان این ارتباطات را در جدول زیر خلاصه نمود:

جدول شماره ۱۰- خلاصه نتایج پژوهش

نتیجه	نوع رابطه	متغیرها	فرضیه‌ها
تایید	مثبت و معنی‌دار	فرهنگ سازمانی - خودکارآمدی	بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی (استرس) شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
تایید	منفی و معنی‌دار	فرهنگ سازمانی - استرس شغلی	
تایید	مثبت و معنی‌دار	فرهنگ سازمانی - باور به توانایی فرد	بین فرهنگ سازمانی دانشگاه فرهنگیان و ابعاد سه‌گانه خودکارآمدی (باور به توانایی فرد، مقاومت در رویارویی با موانع و عمل به

تایید	مثبت و معنی دار	فرهنگ سازمانی - مقاومت در روبرویی با موانع	تکلیف) کارکنان آن دانشگاه رابطه وجود دارد.
تایید	مثبت و معنی دار	فرهنگ سازمانی - عمل به تکلیف	
تایید	مثبت و معنی دار	فرهنگ سازمانی - عملکرد کاری	
تایید	منفی و معنی دار	فرهنگ سازمانی - تراکم کاری	بین فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه استرس شغلی (عملکرد کاری، تراکم کاری، زمینه سازمانی و تصمیم گیری کاری) کارکنان آن دانشگاه رابطه وجود دارد.
تایید	منفی و معنی دار	فرهنگ سازمانی - زمینه سازمانی	
تایید	مثبت و معنی دار	فرهنگ سازمانی - تصمیم گیری کاری	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - خلاقیت و نوآوری	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - توجه به جزئیات	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - توجه به ره آورد	بین خودکارآمدی کارکنان و ابعاد هشت گانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد.
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - تعامل با اعضا و تیم	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - جاه طلبی و تهورطلبی	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - خطرپذیری و ریسک	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - نتایج تصمیمات بر کارکنان	
تایید	مثبت و معنی دار	خودکارآمدی - پایداری	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - خلاقیت و نوآوری	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - توجه به جزئیات	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - توجه به ره آورد	بین استرس شغلی کارکنان و ابعاد هشتگانه فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، تعامل با اعضا و تیم، جاه طلبی و تهورطلبی، خطرپذیری و ریسک، نتایج تصمیمات بر کارکنان و پایداری) دانشگاه فرهنگیان رابطه وجود دارد.
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - تعامل با اعضا و تیم	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - جاه طلبی و تهورطلبی	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - خطرپذیری و ریسک	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - نتایج تصمیمات بر کارکنان	
تایید	منفی و معنی دار	استرس شغلی - پایداری	

References

- Babaei-Menghari MM, Pasha R, Mohammadian M, Sabbagh A, Nematollah Ebrahimzadeh N (2016). The Modeling between Motivational strategies and Learning Strategies with Academic Achievement Under-graduate Students of NAJA military's Science University. J. Sci. Today's World, 2016, volume 5, issue 2, pages: 63-69
- Bandura, A. & Locke, E.A. (2003) . Negative Self- efficacy and goal revisited. Journal of Applied psychology. 88(1): 87 – 89.
- Davis. N (2016). Organizational culture and leadership: Analyzing. Their roles in hypocrisy and workplace aggression, Phd. the Claremoni graduate university.
- Faqih, Nizamuddin (1994); Job Stress: Control, Control and Management, Journal: Academy of Sciences; Fifth year, summer - numbers 8 and 9
- Karimzadeh, Mansoureh and Mohseni, Nikchehreh (2006); Investigating the Relationship between Academic Self-Efficacy and Academic Achievement in Second Year High School Students in Tehran. Women's Studies, 4 (2): 45-29.
- Mathew, Jossy.(2007). The Relation ship Of Organizational Culture with Productivity and Quality. Journal of Employee Relations, VOL 29. NO 6
- Nathan, R.M. (2014). Impact of Servant-Leadership on Employee Engagement and Workplace Productivity, Argosy University.
- Niakrooy, Ali (2004); Investigating the relationship between general self-efficacy and mental health of third grade high school students in Babol. Master Thesis in General Psychology. Allameh Tabatabaei University.
- Parvin, L., E. (1996); personality psychology. Translated by Parvin Kadivar and Mohammad Jafar Javadi, Tehran: Roshd.
- Qasim, Marzieh; Hossein Chari, Massoud, (2012); Psychological resilience and external intrinsic motivation: The mediating role of self-efficacy. Transformational Psychology: Iranian Psychology, 1 (33) 61-71
- Rahmani F, Behshid M, Zamanzadeh V, Rahmani F. Relationships between general health, occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospitals. Iran J Nurs. 2010;23(66):56- 62.[Persian]
- Rice, K.G., & Dellow, J.P. (2002). Perfectionism and self-development: Implications for college adjustment. Journal of Counseling and Development, 80:188-196
- Schein, Edgar (2004). Organizational Culture & Leadership. First Edition. Sanfrancisco: Jossey – Bass Some Solution. Department of Computer Sciences, University of Tamper, pp: 205- 216.

Schwarzer, R. (2014). Self-Efficacy: Thought Control Of Action. Routledge is an imprint of Taylor & Francis, an informa company

Shahrarai, Mehrnaz, (2011), Motivation in Education: Theories, Research and Applications. Tehran: Alam Publishing

Shine, Edgar, (2014); Leadership and organizational culture, translated by Sohrabi, Abolfazl, Dar al-Fikr Publishing

Xie JL, Schaubroeck J, Lam SS. Theories of job stress and the role of traditional values: a longitudinal study in China. Journal of Applied Psychology. 2008 Jul; 93(4): 831-48.



پرسشنامه ها

الف: سوالات عمومی				
مرد		زن		جنسیت
۶۰ سال به بالا	۵۱ تا ۶۰ سال	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	بین ۲۰ تا ۳۰ سال
سایر		دکتری	فوق لیسانس	لیسانس
۳۰ سال به بالا		۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰ تا ۲۰ سال	۱ تا ۱۰ سال

پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸)

ب: فرهنگ سازمانی					
در نظر شما موارد زیر در مورد دانشگاه فرهنگیان تا چه حد صدق می کند؟					
خیلی کم	کم	تا اندازه ای	زیاد	خیلی زیاد	
					۱ در سازمان برای ارائه پیشنهادهای جدید به افراد فرصت داده می شود.
					۲ سرپرستان مستقیم معمولاً از نوآوریهای کارکنان قدردانی می کنند.
					۳ به تحقیق به عنوان ابزار موثر ایجاد زمینه برای خلاقیت توجه می شود.
					۴ روحیه تلاش در انجام امور بین کارکنان وجود دارد.
					۵ کارکنان به بررسی روشهای گوناگون انجام کار تشویق می شوند.
					۶ روحیه مسئولیت پذیری کارکنان در محیط کار مورد تشویق قرار می گیرد.
					۷ طرح نظرات متفاوت از طرف مسوول مورد استقبال قرار می گیرد.
					۸ مسوولان روحیه اعتماد به نفس کارکنان را تقویت می کنند.
					۹ مسوولان روحیه استقلال شخصیت در کارکنان را تقویت می کنند.
					۱۰ کارکنان به استقبال از موقعیتهای دشوار کاری تشویق می شوند.
					۱۱ کارکنان از موقعیتهای دشوار کارشان استقبال می کنند.

				کارکنان برای انجام وظایف حاضر به خطرپذیری هستند.	۱۲
				کارکنان تشویق می شوند روشهای جدید را مطرح کنند.	۱۳
				کارکنان تشویق می شوند روشهای جدید را اجرا کنند.	۱۴
				مدیران شخصا روشهای جدید را معرفی می کنند.	۱۵
				کارکنانی که روشهای جدید را ارائه می دهند در حضور سایر اعضا مورد تشویق واقع میشوند.	۱۶
				مسئولین به جزئیات کار افراد توجه دارند.	۱۷
				کارکنان راجع به روشهای مختلف انجام کار فکر می کنند.	۱۸
				کارکنان عمیقا درگیر فعالیتهای کاری خود می شوند.	۱۹
				کارکنان به جزئیات انجام امور خود توجه کافی دارند.	۲۰
				مدیران صرفا بر نتیجه کار کارکنان تاکید دارند.	۲۱
				نتیجه انجام یک کار از اهمیت بیشتری نسبت به نحوه انجام آن کار دارد.	۲۲
				به نتیجه گیری بیشتر از ابزارهای لازم برای رسیدن به نتیجه اهمیت داده می شود.	۲۳
				سرعت دستیابی به نتایج مورد دلخواه از نحوه انجام آن اهمیت بیشتری دارد.	۲۴
				اجازه داده می شود هر یک از کارکنان در تصمیمات مربوط به کار خود اظهارنظر کنند.	۲۵
				به هر یک از کارکنان در جهت بهبود کیفیت کار خود فرصت داده می شود.	۲۶
				کارکنان با مسوولان در انجام امور سازمان مشارکت دارند.	۲۷
				امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت حل مشکلات کاری فراهم است.	۲۸
				مسوول مستقیم به توانمندیهای فرد آگاه است.	۲۹
				اطلاعات مربوط برای انجام دادن کارها به موقع به کارکنان داده می شود.	۳۰
				تصمیم گیری ها بطوری هست که روحیه همه کارکنان در انجام امور تقویت شود.	۳۱
				امکان تماس با مدیران برای هر یک از کارکنان فراهم است.	۳۲
				مسوول مستقیم برای حل مشکل تک تک کارکنان کمک می کند.	۳۳
				در تدوین ضوابط در مقررات استخدامی بیشتر به انگیزه افراد برای انجام امور توجه می شود.	۳۴

				در تصمیم‌گیری‌های سازمان، منافع کارکنان در نظر گرفته می‌شود.	۳۵
				مسئولین افراد تحت سرپرستی خود را به همکاری با یکدیگر ترغیب می‌کنند.	۳۶
				روحیه تعاون یا همکاری در برنامه ریزی وجود دارد.	۳۷
				روحیه تعاون یا همکاری در سازماندهی وجود دارد.	۳۸
				مسئولین به نتایج کار گروهی اهمیت بیشتری می‌دهند.	۳۹
				کارکنان یکدیگر را مورد حمایت قرار می‌دهند.	۴۰
				به کارگروهی جهت تبادل اطلاعات اهمیت داده می‌شود.	۴۱
				به کار گروهی جهت تبادل نظرات اهمیت داده می‌شود.	۴۲
				مسئولان به روش سازماندهی کار به طور گروهی آشنا هستند.	۴۳
				مسئولان به نتایج کار گروهی اعتقاد دارند.	۴۴
				کارکنان به انجام وظایف به صورت گروهی تشویق می‌شوند.	۴۵
				انجام وظایف کارکنان بصورت گروهی یا تیمی امکان‌پذیر است.	۴۶
				همکاران نسبت به انجام وظایف شغلی خود احساس آزادی عمل یا استقلال می‌کنند.	۴۷
				کارکنان برای قبول مسوولیت بیشتر آمادگی دارند.	۴۸
				کارکنان برای انجام کارها به مسوولان خود متکی هستند.	۴۹
				کارکنان در مواجهه با مسائل از خود علاقه نشان می‌دهند.	۵۰
				کارکنان دریافتن راه حل برای مسائل از خود علاقه نشان می‌دهند.	۵۱
				امکان مخالفت کارکنان در مورد نحوه انجام امور محوله با مسوول خود وجود دارد.	۵۲
				به رشد سازمان در آینده بیش از وضعیت فعلی آن توجه می‌شود.	۵۳
				انجام امور در جهت ایجاد زمینه‌هایی است که منجر به پیشرفتهای آتی می‌گردد.	۵۴
				بیشتر بر حفظ وضع موجود تاکید می‌شود.	۵۵
				کارکنان برای انجام موفق کارهای خود به ابزارهای مورد نیاز مجهز می‌شوند. (مثل: کلیه ابزارها، تجهیزات، امکانات و سایر مواردی است که می‌تواند کارکنان را در انجام بهتر و موفقیت‌آمیز کار خود یاری کند).	۵۶

پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی آلبرت بندورا (۱۹۹۲)

ج : خودکارآمدی						
شماره	موارد زیر درباره شما تا چه حد صدق می کند؟	خیلی کم	کم	تا حدودی	زیاد	خیلی زیاد
۱	با فردی که نمی شناسم می توانم شروع به گفتگو نمایم.					
۲	من می توانم در گروهی از همکاران که مشغول بحث درباره موضوعی هستند عقاید خود را بیان نمایم.					
۳	من برای صرف غذا به همکاران ملحق می شوم.					
۴	با همکارانی که زیاد صمیمی نیستیم روی طرح مشترک می توانم کار نمایم.					
۵	من به همکار جدیدالورود مدرسه می توانم کمک نمایم تا با دیگر همکاران احساس راحتی کند.					
۶	تجربه خود را با همکاران دیگر به اشتراک می گذارم.					
۷	در موقعیت های کاری و اجتماعی جدید خود را سازگار می سازم.					
۸	برای کمک به امور و یا سازماندهی مراسم ها همواره داوطلب می شوم.					
۹	با معلمان دیگر برای رفتن به مراسم خاصی و یا رفتن به سفرهای علمی ، پژوهشی و تحقیقاتی همراه می شوم.					
۱۰	در صورتی که بخاطر کاری که انجام نداده ام و یا تهمتی که به بنده زده اند بر احقاق حقوقم پافشاری می نمایم.					
۱۱	دعوت به مهمانی های ویژه از طرف همکاران را اجابت می نمایم.					
۱۲	در مذاکرات با دیگران موضع خود را حفظ می نمایم.					
۱۳	در فعالیت های گروهی شرکت نموده و درگیر کارهای گروهی می شوم.					
۱۴	برای گذراندن تعطیلات از همکاران دعوت به همراهی و مشارکت می نمایم.					
۱۵	در انجام امور کاری نوع ابزاری را که نیاز دارم هر چند متفاوت با نظر دیگران باشد استفاده می نمایم.					
۱۶	در مورد رعایت حقوق همکاران، به همکاری که نوبت را رعایت نمی کند تذکر می دهم.					
۱۷	در برابر تمسخر، بی انطباقی و تعددی به حقوق خود در برابر همکار خاطی ایستادگی می نمایم.					

				به معلمان میهمان که مدت کوتاهی در مدرسه مان در حال بازدید باشند، کمک می نمایم تا اوقات خوش و تجربیات جالبی کسب نمایند.	۱۸
				به باشگاه یا تیم ورزشی معلمان مدرسه محل کارم می پیوندم .	۱۹
				احساسات و علایق خود را با معلمان دیگر براحتی مطرح می نمایم.	۲۰
				از همکارانم دعوت می نمایم تا تعطیلات آخر هفته به منزل بنده تشریف بیاورند.	۲۱
				از معلم همکارم دعوت می نمایم تا برای مراسم مدرسه و یا انجام امور مشترک مدرسه مشارکت نماید.	۲۲
				به مراسمی که افراد ناشناس در آن شرکت می کنند می روم.	۲۳
				وقتی که نیازمند کمک باشم از معلمان دیگر تقاضای کمک می نمایم.	۲۴
				با معلمان رده سنی خود بهتر دوستی برقرار می نمایم.	۲۵



پرسشنامه استاندارد استرس شغلی کاهن (۱۹۶۴)

۵: استرس شغلی					
					ردیف
موارد زیر درباره شما تا چه حد صدق می کند					
خیلی کم	کم	تا اندازه ای	زیاد	خیلی زیاد	
					۱
					نمی دانم سرپرست در مورد من چگونه فکر می کند و چگونه عملکرد مرا ارزیابی می کند
					۲
					احساس می کنم حجم کارم آنقدر زیاد است که امکان ندارد آنرا در یک روز کاری به پایان برسانم
					۳
					فکر می کنم حجم انجام کاری که باید انجام شود، با انجام صحیح آن کار در تضاد است. (کمیت در تضاد با کیفیت است).
					۴
					احساس می کنم در قبال مسئولیتی که به من محول شده، از اقتدار و اختیارات کمی برخوردارم.
					۵
					کارم به گونه ای است که تصمیمات من بر روی زندگی اشخاص تأثیر می گذارد.
					۶
					فکر می کنم قادر نیستم که خواسته های متضاد افراد مختلف را برآورده سازم.
					۷
					احساس می کنم کاری را که باید انجام دهم، بر خلاف معیارهای شخصی ام هست.
					۸
					حقیقت این است که نمی توانم اطلاعات مورد نیاز برای انجام کارم را بدست بیاورم
					۹
					احساس می کنم کارم با زندگی خانوادگی ام در تضاد است.
					۱۰
					در مورد حوزه کاری ام نامطمئن ام، ولی در مورد کاری که انجام می دهم، مسئولیت دارم.
					۱۱
					احساس می کنم قادر به تأثیر گذاری بر تصمیمات سرپرست مستقیمم و اقداماتی که مرا تحت تأثیر قرار می دهد، نیستم.
					۱۲
					در مورد فرصت های پیشرفت و ارتقاء های کاری ام، بی اطلاع هستم.
					۱۳
					نمی دانم همکارانم چه انتظاراتی از من در سر کار دارند
					۱۴
					احساس می کنم به طور کامل از صلاحیت های لازم برای انجام کارها، برخوردار نیستم.
					۱۵
					احساس می کنم همکارانم مرا دوست ندارند و مورد پذیرش آنها نیستم.