

رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس
Relationship between Organizational Creativity, Job Satisfaction and Job Stress among the Employees of Agricultural Organization in Fars Province

Ebadollah Ahmadi

Islamic Azad University, Marvdasht branch

Seyyed Javad Iraniyan

Islamic Azad University, Marvdasht branch

Masoumeh Parsa Nezhad

Islamic Azad University, Marvdasht branch

Email: m_parsaanejad@yahoo.com

عباداله احمدی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سید جواد ایرانیان

هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

معصومه پارسا نژاد

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد

مرودشت (نویسنده مسئول) m_parsaanejad@yahoo.com

Abstract

Aim: The research purpose is to study the relationship between organizational creativity, job satisfaction and job stress among the staff of Fars agricultural organization. **Method:** Therefore, a descriptive and correlational method was employed and the population included 350 individuals, out of which a sample of 186 was randomly selected; the research tools consisted of *Job Descriptive Index (JDI)*, *Organizational Stress Assessment Questionnaire and Torrance Test of Creative Thinking (TTCT)*; **Results:** Findings indicated that the factors of organizational creativity are significantly, negatively correlated to job stress; moreover, job satisfaction is of greater predictive value in predicting the job stress.

Keywords: Job Stress, Creativity, Organization, Job Satisfaction

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشد. **روش:** تحقیق حاضر، به لحاظ هدف جزء تحقیقات توصیفی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات جزء تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشند که تعداد آنها بالغ بر ۳۵۰ نفر می‌باشد و نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۱۸۶ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بودند که با استفاده از روش تصادفی ساده استفاده گردیده. ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر پرسشنامه می‌باشد. **یافته‌ها:** یافته‌ها در خصوص وجود رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی حاکی از این بود که رابطه معنادار منفی وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** بین ابعاد رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. بین ابعاد خلاقیت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده بهتری برای استرس شغلی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، خلاقیت، سازمان، رضایت شغلی

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم دارد، همچنین زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیرعادی انسان است. کار، فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنادار زندگی افراد است. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می‌کند، به طوری که درصد قابل توجهی از بیماری‌های جسمی و آشفتگی‌های روانی، ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارها است. افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این نوع فشارها هستند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی می‌شوند (مسلش، ۲۰۰۴؛ به نقل از ابوالقاسمی، ۱۳۸۹).

امروزه فشار روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میان عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند رایج بوده و در رأس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار عوامل زیادی چون خط مشی سازمان، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقشها و تعارض آن و نظایر آن از عوامل اصلی این پدیده بشمار می‌آیند. بر اساس پژوهش‌های انجام شده، کار هر فرد یکی از منابع تنیدگی وی نیز می‌باشد، حالات روانی فرد هنگام کار کردن طیف وسیعی دارد که ممکن است از نارضایتی شروع شود و تا غم و افسردگی پیش رود و یا برعکس با رضایت شغلی و شکوفایی استعداد و خلاقیت در حین کار به همراه باشد (توسلی، ۱۳۸۲).

استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود و از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید، استرس شغلی در واقع کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فرد شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشار مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید (راس و آلتمایر^۳، ترجمه خواجه پور، ۱۳۸۵).

پیامدهای استرس شغلی و اهمیت پرداختن به آن

استرس شغلی امروزه به مساله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است. دانشمندان علوم پزشکی درصد قابل توجهی از بیماری‌های روانی و جسمانی ناشی از کار را به وجود بیش از حد استرس مرتبط می‌دانند. اگرچه این تنها ضرر نیست، بلکه اثر زیان آور آن بر روی عملکرد نیز قابل توجه است (مهمانفر، ۱۳۸۴).

الوانی در بحث خود از فشارهای عصبی معتقد است که فشارهای عصبی عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان را تحت تاثیر قرار داده و آنها را دچار حالات روانی خاصی کرده و رفتار و اعمالی را از خود نشان می‌دهند که در بازدهی سازمان منعکس می‌شود؛ نیروی انسانی سازمان را ضایع کرده و اهداف را دستخوش تزلزل می‌کند (نزهدت، ۱۳۸۰). در همین راستا نتیجه‌ی تحقیق بیک زاده (۱۳۷۶) حاکی از رابطه‌ی عوامل ایجاد استرس در کارکنان با کاهش عملکرد آنان است. در تحقیق انجام گرفته به وسیله‌ی انجمن تحقیقات پرینستون^۴ در سال ۱۹۹۷ مشخص شده‌است که سه چهارم مستخدمین معتقد هستند که نسبت به نسل گذشته بیشتر دچار استرس شغلی شده‌اند (ساتر و همکاران، ۱۹۹۹). به همین دلیل در دهه‌های اخیر فشار عصبی یا استرس و علل و عوامل آن در محیط‌های شغلی و از جمله سازمان‌ها مورد بررسی و توجه بسیار واقع شده و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. علمای این رشته دریافته‌اند که فشار عصبی، اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان

^۲ استناد از مجله علمی - پژوهشی تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

^۳ Ras & Altmaier

^۴ Princeton

دارد و مدیران و کارمندان سازمان تحت تأثیر این فشار، دچار حالات روانی خاص شده و دست به رفتار و اعمالی می‌زنند که نتایج آن مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس میشود (میقانی، ۱۳۸۰). به این ترتیب استرس شغلی از مسائل بسیار مهمی است که پرداختن به آن و یافتن راه حلی برای کاهش آن بسیار ضروری است. یکی از این روش‌ها می‌تواند مهارت‌های ارتباطی باشد.

روابط بین فردی، راهی برای کاهش استرس شغلی

محققان بسیاری از جمله فاربر^۵ (۲۰۰۰) مهارت‌های ارتباطی را نوعی مهارت تطابقی برشمرده‌اند که می‌تواند استرس شغلی را تعدیل کند. سی‌وارد^۶ می‌نویسد: «مهارت‌های ارتباطی پایه‌ای که تحت فشار کاری شدید اغلب لطمه خورده و فراموش می‌شوند؛ باعث ایجاد حس مشترک بین اعضای گروه کاری و همکاران شده و استرس شغلی را در کارکنان کاهش می‌دهد» (به نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۸۵). بنابراین هر اندازه ارتباطات موثرتری برقرار شود، کارکنان به احتمال کمتری دستخوش استرس می‌شوند. پرورش مهارت‌هایی برای رفتارهای ارتباطی، در واقع خود نوعی راهبرد مداخله‌ای شمرده می‌شود. به همین دلیل، برخی متخصصان بهداشت حرفه‌ای برنامه‌هایی را برای آموزش این مهارت‌ها فراهم کرده‌اند. روابط بین افراد منبع بالقوه‌ای برای مقابله با استرس شغلی به حساب می‌آیند. پس می‌توان چنین روابطی را که میان کارکنان به وجود می‌آید، برای مداخله در استرس به کار گرفت. نقش روابط میان فردی در حمایت اجتماعی آشکار است. شایان توجه است که روابط میان همکاران از راه ارتباط‌های گوناگون شکل می‌گیرد. ارتباطات میان همکاران سرچشمه‌ی حمایت عاطفی است و موجب می‌شود تا افراد در کارها به یکدیگر کمک کنند. از اینرو مدیران می‌کوشند با ایجاد روابط مثبت میان همکاران، استرس را کاهش دهند (راس و آلتمایر، ترجمه خواجه پور، ۱۳۸۵).

نشانه‌های استرس شغلی عبارتند از: نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند؛ مانند: نارضایتی از شغل، افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بیزاری و عدم نوآوری و خلاقیت. نشانه‌های جسمانی را مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد، زیرا به دشواری می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً معلول شغل و چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی هستند. از جمله این نشانه‌ها سردرد، بیماری‌های قلبی و عروقی و انواع آلرژی‌ها، اختلال در خواب و ناراحتی‌های تنفسی هستند. برخی از نشانه‌های رفتاری نیز عبارتند از خودداری از کارکردن، مصرف روزافزون دارو، پرخوری یا بی‌اشتهایی، رفتار ستیزه‌جویانه (راس و آلتمایر، ترجمه خواجه پور، ۱۳۸۷).

از مواردی که می‌تواند برای سازمان خطرناک باشد و سازمان را از صحنه رقابت خارج سازد عدم نوآوری و خلاقیت است. خلاقیت یک اصطلاح کلی است و الزاماً یک رویداد یا کیفیت خاص را نشان نمی‌دهد. خلاقیت در واقع مجموع عواملی شخصی، فرایند و محصول است که در یک محیط اجتماعی در تعاملند. هسته اصلی یا عامل مشترک در همه تعاریف مربوط به خلاقیت (ایجاد چیز جدید و با ارزش است) بنابراین می‌توان گفت خلاقیت به معنای خلق کردن چیزی تازه و منحصر به فرد است که به گونه‌ای مناسب و مفید موجدی حل یک مسئله، سوال یا نیاز علمی، صنعتی و یا اجتماعی شود (پیر خائفی، ۱۳۸۳). در سازمانی که استرس شغلی افزایش می‌یابد و کارمندان با فشار روانی ناشی از شغل از کار دلزده شده‌اند، نمی‌توانند خلاق و نوآور باشند و از طرف دیگر با توجه به پیچیده شدن سازمان‌ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان‌ها، مدیران به طور روزافزون تلاش می‌کنند، دریابند

⁵ Farber

⁶ Sea ward

چگونه سازمان‌های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان‌هایشان شوند (عزیزی زاده، ۱۳۸۶). زیرا اگر ایده نو وارد سازمان‌ها نشود رو به زوال می‌روند. در واقع برای سازمان‌های امروز خلاقیت و نوآوری هر کدام به مثابه پله‌های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (فرهنگی، صفرزاده، ۱۳۸۷)

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که نظر تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها را به خود معطوف داشته و در رسیدن به اهداف سازمانی دارای اهمیت فراوان است مقوله رضایت شغلی است. رضایت شغلی شامل احساس‌ها و نگرش‌هایی است که هر کس نسبت به شغل خود دارد. تمام جنبه‌های یک شغل مشخص مانند جنبه‌های خوب و بد، مثبت و منفی همه احتمالاً در ایجاد احساس رضایت تأثیر می‌کنند (احمدی، ۱۳۸۵).

عواملی را که بر رضایت مندی شغلی تأثیر می‌گذارند، می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

الف-عوامل درونی محتوایی یا صفات و ویژگیهای کار^۷ پژوهش‌ها نشان داده است که صفات و ویژگیهای کار با رضایت شغلی ارتباط دارد. جالب و معنی دار بودن کار، مهارت کافی فرد، تنوع در کار، سطح مطلوب چالش یا برانگیزنده بودن کار، تناسب کار با وضعیت جسمی فرد و اطلاع و دسترسی فرد به نتایج حاصل از کار از جمله این عوامل درونی هستند (لوکا، ۱۹۶۹؛ چرینگتون^۸، ۱۹۸۹)

ب: عوامل زمینه ساز بیرونی^۹ این عوامل شامل موارد زیر است: دستمزد (درآمد) تقریباً برای همه گروه‌های شغلی یکی از مهمترین عوامل کاری به شمار می‌آید (استوارت، ۱۹۹۹، ترجمه ماهر، ۱۳۸۰). امنیت شغلی، ابهام نقش، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل محیطی مانند دسترسی به امکانات تفریحی، ورزشی و رفاهی در محیط کار، روابط با همکاران، الگوهای مدیریتی حاکم بر سازمان و میزان مشارکت کارکنان در فرآیندهای کاری، از مهمترین عوامل بیرونی در رضایت شغلی است (گرینبرگ^{۱۰}، ۱۹۹۰).

ج: ویژگی‌های فردی این ویژگی‌ها شامل سن، سطح مهارت، جنسیت، هوش و استعداد و سلامت جسمی و روانی است. صالح (۱۳۸۸) چهار بعد برای خودآگاهی موقعیتی تعریف کرده است. خودآگاهی در موقعیت مدیریتی عبارت است از مدیریت تعامل‌های خود با دیگران پس از کسب شناخت از خود. خودآگاهی-خودابرازی در موقعیت عمومی عبارت است از خودآگاهی در موقعیت عمومی که خودابرازی را در برمی‌گیرد و شامل تمرکز بر خود در زمان ابراز وجود می‌شود. خودآگاهی در موقعیت خصوصی که شامل شناخت نسبت به تجارب درونی، احساسات، هیجانات و ارتباط خود با دیگران است و ناآگاهی از خود-موقعیت، بعد مخالف با خودآگاهی در موقعیت خصوصی است که شامل احساسات منفی در رابطه با خود، ناآگاهی نسبت به خود و اضطراب در خصوص نحوه عملکرد در موقعیت‌های ناشناخته و جدید است.

رضایت شغلی تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است و رابطه قوی و متقابل با استرس شغلی دارد به طور مثال هیپز و هالپین^{۱۱} (۲۰۰۰)، کوپر^{۱۲} (۲۰۰۱)، مارتینه^{۱۳} (۲۰۰۹)، میسرا و مکین^{۱۴} (۲۰۰۰)، وروم^{۱۵} (۲۰۰۰) دریافتند که عدم رضایت شغلی در

⁷Intrinsic Content Factors

⁸Cherington

⁹Extrinsic Content Factors

¹⁰Gerinberg

¹¹Hipps & Halpin

¹²Cooper

¹³Martine

¹⁴Misra & Mckean

سازمان باعث بروز استرس شغلی در بین کارکنان می‌شود و علاوه بر این مطالعات متعدد نشانگر این مطلب بوده اند که خلاقیت سازمانی از عوامل مهم کاهش استرس شغلی می‌باشد، پژوهش‌های بسیاری از جمله باربارا و کیمیا^{۱۶} (۲۰۰۳)، گرابنر^{۱۷} (۲۰۰۷)، سیادت و همکاران (۱۳۸۶) نیز به این نتیجه رسیده اند.

در بین افرادی که در رابطه با رضایت شغلی پژوهش انجام داده اند صالح بلوردی^{۱۸} (۱۳۸۹) با موضوع بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران به این نتیجه رسید که شناخت بیشتر افراد نسبت به تجارب درونی، احساس‌ها، هیجان‌ها و ارتباط خود با دیگران می‌تواند بر رضایت شغلی آنان تاثیر مثبت بگذارد و این امر می‌تواند باعث کاهش استرس شغلی نیز گردد.

برای بهبود عملکرد سازمان، ناگزیر به توجه عمیق تر به کارکنان و عوامل موثر بر عملکرد آنان هستیم عواملی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس و ... بر عملکرد کارکنان تاثیر گذارند (مهمانفر، ۱۳۸۴).

روش پژوهش

تحقیق حاضر، به لحاظ هدف جزء تحقیقات توصیفی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات جزء تحقیقات همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشند که تعداد آنها بالغ بر ۳۵۰ نفر می‌باشد و هم اکنون مشغول فعالیت هستند. بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر از کارکنان بعنوان نمونه آماری وبه شیوه تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب گردیدند و تعداد پرسشنامه بازگشت داده شده ۱۸۱ پرسشنامه می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده می‌گردد.

ابزار پژوهش

برای اندازه گیری متغیرهای مورد نظر پژوهش از پرسشنامه و به شرح زیر استفاده شده است.

۱) پرسش نامه ارزیابی استرس

این پرسش نامه توسط «دان هلریگل و جان دلبیو اسلکوم» طراحی گردید و هدف آن اندازه گیری میزان استرس شغلی فرد است و دارای ۱۰ سوال در سه قسمت می‌باشد (محیط فیزیکی سؤالات ۱ تا ۳، تضاد شغل سؤالات ۴ تا ۷، ابهام نقش سؤالات ۸ تا ۱۰) و هر سوالی در برگیرنده ۵ گزینه (همیشه، معمولاً، بعضی اوقات، به ندرت و هرگز). با امتیاز به ترتیب ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۰ است.

خادم حسینی (۱۳۸۶) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه در تحقیق خود با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت مدیران آموزشی و استرس شغلی دبیران مقاطع متوسطه و راهنمایی شهرستان ارسنجان»، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، یکی از روش‌های همسانی درونی، پایایی را محاسبه کرد و ضریب پایایی ۰/۷ را برای پرسشنامه مذکور اعلام کرد (خادم حسینی، ۱۳۸۶).

آلفای کرونباخ بدست آمده برای مقیاس سنجش استرس شغلی در این تحقیق برای ۰/۸۱ میباشد که پایایی پرسشنامه را تایید می‌کند.

¹⁵Vroom

¹⁶ Barbara

¹⁷ Grabner

¹⁸ استاد از مجله علمی - پژوهشی تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*

جدول ۱ پایایی مقیاس سنجش استرس شغلی

مقیاس سنجش استرس شغلی	ضریب آلفا	تعداد سوالات	N
	۰/۸۱	۱۰	۴۰

(۲) آزمون کلامی تورنس برای سنجش خلاقیت

پرسش نامه ای که برای سنجش خلاقیت مورد استفاده قرار می‌گیرد، آزمون کلامی تورنس می‌باشد که حاوی ۶۰ سوال مشتمل بر سه گزینه است که خلاقیت را می‌سنجد (عابدی، ۱۳۷۲).

فرم اولیه ی این آزمون در سال ۱۳۶۳ توسط عابدی روی یک گروه ۶۵۰ نفری از دانش آموزان کلاس‌های سوم راهنمایی در تهران اجرا شد. ضریب پایایی بخش سیالی، ابتکار، انعطاف پذیری و بسط که از طریق آزمایش مجدد به دست آمده بود به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۴ و ۰/۸۰ بود. همچنین فرم کنونی این آزمون توسط استادان دانشگاه دوستو اسپانیا (۱۹۹۲)، از آمریکا به اسپانیا برده شد و در آن جا مورد استفاده و مطالعه قرار گرفت. آن‌ها برای سنجش پایایی آزمون از روش همسانی درونی استفاده کردند این ضرایب برای مؤلفه‌های سیالی ۰/۷۵، ابتکار ۰/۶۷، انعطاف پذیری ۰/۶۱ و برای بخش بسط ۰/۶۱ بود (عابدی، ۱۳۷۲).

در تحقیق حاضر تعداد ۴۰ پرسش نامه به آزمودنی‌ها ارائه گردید و به منظور بررسی پایایی مقیاس سنجش خلاقیت، از ضریب آلفای کروناخ استفاده گردید. نتایج این بررسی نشان داد که ضریب آلفای کروناخ کل مقیاس برابر با ۰/۸۴ بود که حاکی از پایایی قابل قبول مقیاس می‌باشد.

جدول ۲ پایایی مقیاس سنجش خلاقیت

مقیاس سنجش خلاقیت	ضریب آلفا	تعداد سوالات	N
	۰/۸۴	۶۰	۴۰

(۳) مقیاس سنجش رضایت شغلی

از دیگر ابزار مورد استفاده پرسشنامه رضایت شغلی شاخص توصیف شغل است این پرسشنامه توسط اسمیت، کندال و هالپین طراحی شده است. این ابزار در ابتدا شامل ۷۲ سوال بود که در سال ۱۹۸۷ محققان آن را به ۳۰ سوال کاهش دادند که هر ۶ سوال یک بعد را می‌سنجد که به طور کل این ابعاد شامل ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء، پرداخت می‌باشد. ضمن اینکه هر سوال گزینه‌هایی تحت عنوان «بله، خیر، نمی‌دانم» می‌باشد و تعدادی نیز امتیاز دهی معکوس دارند.

اسمیت و هالین (۱۹۶۹) در مقایسه نتایج این آزمون با سایر روشهای اندازه گیری رضایت شغلی این آزمون را معتبر شناخته اند. مطالعه ارشدی (۱۳۶۹) نشان داد که همبستگی نمره (JDI) با پرسشنامه کوئین شپارد ۰/۶۶ و اعتبار خرده آزمونها بین ۰/۳۳ تا ۰/۷۷ در نوسان می‌باشد همچنین ضریب اعتبار کلی پرسشنامه در مطالعه غنی (۱۳۷۳)، ۴۶٪ و ضریب اعتبار خرده آزمونها بین ۴۲٪ تا ۵۹٪ گزارش شده است (زارع، ۱۳۸۷).

در مقیاس سنجش رضایت شغلی نیز به منظور بررسی پایایی، از ضریب آلفای کروناخ استفاده گردید. نتایج این بررسی نشان داد که ضریب آلفای کروناخ کل مقیاس برابر با ۰/۸۳ بود که حاکی از پایایی قابل قبول مقیاس می‌باشد.

جدول ۳ پایایی مقیاس سنجش رضایت شغلی

مقیاس سنجش رضایت شغلی	ضریب آلفا	تعداد سوالات	N
	۰/۸۳	۷۲	۴۰

یافته‌های پژوهش

جدول ۵ نتایج آزمون همبستگی خلاقیت و استرس

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	N	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
خلاقیت سازمانی	استرس شغلی	۱۸۱	-۰/۳۸	۰/۰۱۴

نتایج آزمون همبستگی فوق بین متغیر (خلاقیت سازمانی) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۳۸- می‌باشد. بدین ترتیب فرض مبنی بر اینکه بین خلاقیت سازمانی و استرس شغلی، ارتباط معنی داری وجود دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۶ نتایج آزمون همبستگی بین رضایت شغلی و استرس شغلی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	N	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	استرس شغلی	۱۸۱	-۰/۵۶	۰/۰۰۹

نتایج آزمون همبستگی فوق بین متغیر (رضایت شغلی) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۵۶- می‌باشد. بدین ترتیب فرض مبنی بر اینکه بین رضایت شغلی و استرس شغلی، ارتباط معنی داری وجود دارد مورد تایید قرار می‌گیرد یعنی هرچقدر که رضایت شغلی افزایش یابد استرس شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۷ نتایج آزمون همبستگی بین ابعاد خلاقیت سازمانی و استرس شغلی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
بعد سیالی	استرس شغلی	-۰/۵۶	۰/۰۰۰
بعد ابتکار	استرس شغلی	۰/۶۱	۰/۰۰
بعد انعطاف پذیری	استرس شغلی	-۰/۴۸	۰/۰۱
بعد بسط	استرس شغلی	-۰/۷۲	۰/۰۱

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر (بعد سیالی) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۵۶- می‌باشد. بدین ترتیب فرض مبنی بر اینکه بین بعد سیالی با استرس شغلی، ارتباط معنی داری و غیر مستقیم وجود دارد مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر (بعد ابتکار) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معنی داری وجود دارد.

نتیجه آزمون همبستگی بین متغیر (انعطاف پذیری) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد؛ که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۴۸- می‌باشد. بدین ترتیب؛ فرض مبنی بر اینکه بین انعطاف پذیری و استرس شغلی، ارتباط معنی داری وجود دارد مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون همبستگی فوق بین متغیر (بعد بسط) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که؛ بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۷۲- می‌باشد. بدین ترتیب؛ فرض مبنی بر اینکه بین بعد بسط و استرس، ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۸. نتایج آزمون همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی و استرس شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	N	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ماهیت کار	استرس شغلی	۱۸۱	-.۴۳	.۰۰۳
حقوق ماهیانه	استرس شغلی	۱۸۱	.۴۰	-.۰۳۶
کار فرد	استرس شغلی	۱۸۱	-.۵۷	.۰۰۲
سرپرست	استرس شغلی	۱۸۱	-.۷۴	.۰۱۶
همکاران	استرس شغلی	۱۸۱	-.۵۸	.۰۱

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر (ماهیت کار) و متغیر (استرس) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برای ماهیت کار برابر ۰/۴۳- می‌باشد. بدین ترتیب فرض مبنی بر اینکه بین ماهیت کار و استرس شغلی، ارتباط معنی داری وجود دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون همبستگی فوق بین متغیر (حقوق ماهیانه) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معنی دار و معکوس وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر (کار فرد) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۵۷- می‌باشد. بدین ترتیب فرض مبنی بر اینکه بین کار فرد و استرس، ارتباط معنی داری وجود دارد مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر (سرپرست) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۷۴- می‌باشد. بدین ترتیب فرض مبنی بر اینکه بین سرپرست و استرس، ارتباط معنی داری و غیر مستقیم وجود دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون همبستگی بین متغیر (همکاران) و متغیر (استرس شغلی) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر ۰/۵۸- می‌باشد.

جدول ۹: خلاصه نتیجه‌های مدل رگرسیون

شماره مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تعیین خطای تخمین	معیار
۱	.۹۱۴	.۸۳۵	.۸۳۳		.۱۶۵۴۲

همانطور که در جدول مشخص می‌باشد، ضریب تعیین (R^2) برای عامل‌های رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی مورد بررسی برابر ۸۳٪ می‌باشد که، نشان می‌دهد؛ متغیرهای (خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی) در تحقیق حاضر بر استرس شغلی تاثیرگذار بوده و ۸۳٪ تغییر پذیری در استرس شغلی را می‌توان بوسیله دو متغیر پیش بین توضیح داد. علاوه بر این، نتایج تحلیل واریانس آزمون رگرسیون نشان می‌دهد؛ میزان Sig در سطح اطمینان ۹۵٪ کمتر از ۰۰۵/ می‌باشد. بنابراین، مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته را توضیح دهد. جدول ۹ ضرایب و معنی داری این آزمون را نشان می‌دهد.

با توجه به نتیجه حاصل از آزمون رگرسیون، خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی قادر به پیش بینی استرس شغلی می‌باشند.

جدول ۱۰: تحلیل واریانس

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	t	Sig	استاندارد	
					B	Beta
ضریب ثابت	-۱,۵۵۱	.۱۰۸	-۱۴,۳۲۷	/۰۰۱		
رضایت شغلی	۲,۰۸۹	.۱۲۷	۱۶,۴۷۴	/۰۰۱		
خلاقیت سازمانی	.۲۴۹	.۰۹۵	۲,۶۱۸	/۰۰۱		

جدول ۱۱: پیشین کننده‌های استرس شغلی

مدل	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۵۰,۸۱۸	۲	۱۲۵,۴۰۹	۱,۷۸۷	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۱,۵۸۰	۱۶۵	.۰۷۰		
کل	۲۶۲,۳۹۹	۱۶۷			

بر اساس یافته‌های جدول ۱۱ بهترین پیش بینی کننده **استرس شغلی**، رضایت شغلی بوده است. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در رضایت شغلی میزان **استرس شغلی** ۰/۶۴۹ واحد افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند که بین (خلاقیت) و (استرس) همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت که این دو متغیر رابطه معنی داری دارند که منفی می‌باشد به این معنی که با افزایش خلاقیت، استرس شغلی کارکنان کاهش می‌یابد و با کاهش خلاقیت، استرس شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده به طور غیر مستقیم با تحقیق مغاره (۱۳۷۴)، عبدالمهی (۱۳۸۵)، قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱)، شریفی (۱۳۸۱)، کوپر (۲۰۰۱)، هییز وهالپین (۲۰۰۰)، مارتینه (۲۰۰۹)، وروم (۲۰۰۰)، همسو می‌باشد، و با پژوهش‌های فونتانا^{۱۹} (۲۰۰۲)، آروی^{۲۰} (۱۹۹۸)، زارعی متین (۱۳۷۴) همسو نمی‌باشد.

یکی از راههای موفق موجود برای سازمان‌ها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه‌گذاری آنها در جهت ارتقای توانایی کارکنانشان در راستای خلاق تر شدن می‌باشد. سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرحها و نقشه‌های رفتارهای معین و ثابت کار می‌کند،

¹⁹ Fontana

²⁰ Arvey

یک نظام اجتماعی بسیار آسیب پذیر است و استرس شغلی را نیز افزایش می‌دهد و این موضوع برای سازمانی که می‌خواهد پیشرفت کند خوشایند نمی‌باشد.

نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می‌دهد بین دو متغیر (رضایت شغلی و استرس شغلی) در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های یورک و همکاران (۱۹۸۸)، هیز و هالپین (۲۰۰۰)، لین و همکاران^{۲۱} (۲۰۰۹)، وروم (۲۰۰۰)، عبداللهی (۱۳۸۵)، آزاد مرز آبادی، سلیمی (۱۳۸۳)، مغاره (۱۳۷۴) همسو بوده است و با یافته‌های پوستین دوز (۱۳۸۸) همسویی ندارد.

بدیهی است در سازمانی که رضایت افراد از شغل خود بالاست میزان استرس شغلی آن افراد پایین آمده و احساس امنیت بیشتری نسبت به محیط کار خود داشته و تمرکز بر کار بیشتر شده و این امر به خلاقیت و بهبود عملکرد شغلی کمک خواهد کرد. کارکنان ساعات زیادی را در محیط کار سپری می‌کنند. نارضایتی شغلی و در پی آن استرس ظرف مدت چند سال فرد شاغل را بیمار می‌کند. به همین دلیل کارشناسان به مدیران پیشنهاد می‌کنند به استرس اهمیت فوق العاده ای بدهند. آنها می‌توانند افراد دارای استرس را شناسایی نموده و به آنها آموزش دهند. همچنین می‌توانند در عملی پیشگیرانه عوامل استرس زا را از محیط کار حذف کنند. آیا ترجیح می‌دهیم کارکنانی شاداب و سالم و راضی داشته باشیم یا کارمندانی که پر از استرس و دچار بیماری‌های قلبی و فشار خون و غیره هستند.

با توجه به نتایج به دست آمده از مؤلفه‌های خلاقیت: بعد بسط، بعد انعطاف پذیری و بعد سیالی رابطه معکوس با استرس داشته اند بدین معنی که با افزایش هر یک از ابعاد خلاقیت استرس در فرد کاهش می‌یابد. با توجه به جدول ارتباط بعد ابتکار با استرس شغلی معنی دار نبوده است.

ارتقای شغلی، اعتنا و اعتماد بیشتر به کارمندان، عدم ارزیابی‌های بی مورد و وقت گیر و ایجاد فضای آرام و رضایت بخش و بدون ترس و استرس، ایجاد جذابیت کاری برای کارکنان همه از جمله عواملی هستند که مدیران با توجه به آنها می‌توانند بر ایجاد تفکر خلاق و هدایت سازمان به سوی خلاقیت گام اساسی بر دارند و سازمانی که بتواند به روز و خلاق باشد بقا خود را تضمین می‌کند.

نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات بریم (۱۹۸۷)، خادم الحسینی (۱۳۸۶)، سیادت و همکاران همسو می‌باشد. با استناد به تحقیق انجام گرفته از مؤلفه‌های پنجگانه رضایت شغلی، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از کار، رضایت از ماهیت کار و رضایت از حقوق ماهیانه ارتباط منفی و معنی داری با استرس دارند به صورتی که با افزایش هر یک از مؤلفه‌های رضایت شغلی میزان استرس شغلی فرد کاهش می‌یابد.

بنابراین مدیران می‌توانند با زمینه سازی برای افزایش رضایت کارکنان از جنبه‌های مختلف شغل، استرس را در افراد سازمان کاهش دهند. نتایج بدست آمده با تحقیقات خاکپور (۱۳۸۳)، مغاره (۱۳۷۴)، محمدخانی (۱۳۸۶)، میسرا و مکین (۲۰۰۰) همسو بوده و با نتایج پژوهش‌های سلیمان نژاد (۱۳۸۰)، سعادت‌مند (۱۳۸۸) همسو نبوده است.

و البته با توجه به یافته‌ها بهترین پیش بینی کننده **استرس شغلی**، رضایت شغلی بوده است. براساس ضریب بتابه ازای یک واحد افزایش در رضایت شغلی میزان **استرس شغلی** ۰/۶۴۹ واحد افزایش می‌یابد.

²¹Lin, Chen and Lu

این یافته‌ها با یافته‌های سیفرت و همکاران^{۲۲} (۲۰۰۱)، میسرا و مکین (۲۰۰۰) همسو می‌باشد و با نتایج فریدمن^{۲۳} (۲۰۰۴) و لین و همکاران (۲۰۰۹) همسویی ندارد.

محدودیت‌های تحقیق

در اختیار پژوهشگر

عدم دسترسی آسان پژوهشگر به منابع خارجی و عدم همکاری مؤثر برخی از کتابخانه‌ها در ارائه کتب و مقالات یکی از محدودیت‌های این پژوهش بود.

خارج از اختیار پژوهشگر

عدم همکاری لازم برخی از آزمودنی‌ها که موجب پیشرفت کند پروژه گردید. نبود اعتقاد راسخ و باوری محکم در برخی مدیران و کارکنان سازمان به امر تحقیق و پژوهش و عدم درک اهمیت فعالیتهای پژوهشی.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتایج به دست آمده با افزایش خلاقیت در کارکنان می‌توان استرس شغلی را کاهش داد به همین منظور پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها واحدهایی جهت افزایش خلاقیت در نظر گرفته شود.

پیشنهاد می‌گردد هر چند مدت یک بار کارگاه‌های آموزشی و سمینارهایی تحت عنوان مقابله با استرس، خود کنترلی و... برای کارکنان شاغل در سازمان برگزار گردد.

با توجه به رابطه منفی و معنادار بین میزان سیالی و استرس شغلی پیشنهاد می‌شود زمینه برای بروز و تولید عقاید و ایده‌های فراوان برای کارکنان فراهم گردد تا آنان بتوانند ایده‌های فراوان را در حیطه‌های خاص ارائه دهند و با تولید این ایده‌ها بتوانند راهکارهایی برای کاهش استرس پیدا کنند.

با توجه به نتایج حاصل از رابطه منفی و معنادار بعد ابتکار و استرس شغلی، پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در انجام کارها و حل مسائل و مشکلات ابتکار به خرج دهند و ایده‌های بدیع و تازه‌ای را ارائه دهند و از انجام روش‌های پیش و پا افتاده و سنتی به منظور حل مسائل بپرهیزند.

با توجه به این امر که حقوق ماهیانه می‌تواند در سطح رضایت فرد از شغل خود تاثیر بگذارد و همچنین این بعد با استرس شغلی رابطه منفی و معنادار دارد، پیشنهاد می‌گردد به هر فرد در سازمان به ازای میزان و کیفیت کاری که انجام می‌دهد و با توجه به صلاحیت فرد حقوق و پاداش اختصاص داده شود تا از ضایع شدن حق برخی پرسنل جلوگیری شده و نیز میزان استرس شغلی کارکنان کاهش پیدا کند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

تکرار این پژوهش در سازمان‌های دیگر استان.

این پژوهش می‌تواند با ابزارهای دیگر پژوهش مانند مصاحبه و مشاهده و... صورت گیرد.

این پژوهش می‌تواند بصورت مقایسه‌ای بین ۲ تا چند سازمان انجام گیرد.

بررسی اینکه چه متغیرهای دیگر غیر از رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی در ایجاد استرس در کارکنان تاثیر دارد.

²² Cifert

²³ Friedman

بررسی اینکه متغیرهایی همچون جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت، سابقه مدیریت و مقطع تحصیلی در استرس شغلی تاثیر دارند یا خیر؟

منابع

- ابوالقاسمی، ش. (۱۳۸۹). مقایسه اثر بخشی آموزش مصون سازی در برابر استرس و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی، سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱(۲)، ۷۱-۸۵.
- احمدی، خ. (۱۳۸۵). عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی. مجله طب نظامی ۶۹-۷۷.
- پیرخانی، ع. (۱۳۸۴). مبانی و روش‌های پرورش خلاقیت. تهران: انتشارات هزاره ققنوس.
- پوستین دوز، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد مرودشت.
- توسلی، غ. (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی کار و شغل. چاپ ششم، تهران: سمت.
- خاکپور، ر. (۱۳۸۳). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور منطقه ۵ کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش و مدیریت دولتی شیراز.
- خادم حسینی، لیلا. (۱۳۸۶). رابطه بین خلاقیت مدیران آموزشی و استرس شغلی دبیران مقاطع متوسطه و راهنمایی شهرستان ارسنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- راس، ر. آ. و آلتامیر، ا. ام. (۱۳۸۷). استرس شغلی. ترجمه: خواجه پور، غ. ر.، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- رضایی، شادی، حسینی، م. ع. و فلاحی خشک‌ناب، م. (۱۳۸۵). تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر میزان استرس شغلی پرسنل پرستاری شاغل در مراکز توانبخشی شهرستان‌های ری، تهران و شمیرانات در سال ۱۳۸۲، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱(۱)، ۲۱-۲۶.
- زارع، م. (۱۳۸۷). رابطه حمایت اجتماعی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین رانندگان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. زارعی متین، ح. (۱۳۷۳). خلاقیت و نوآوری. فصلنامه دانش مدیریت. ۲۴، ۶۰.
- سلیمان نژاد، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ی بین استرس حرفه ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی ایلام.
- سلیمی، س. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین جو سازمانی بر رضایت شغلی معلمان ناحیه دو آموزش و پرورش شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سعادت‌مند، م. (۱۳۸۸). رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی از دیدگاه مدیران آموزشی مدارس سه مقطع دخترانه ناحیه ۱ شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- شرفی، م. (۱۳۸۱). سنجش میزان خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن در میان آموزگاران آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان رود.
- عابدی، ج. (۱۳۷۲). خلاقیت و شیوه ای نو در اندازه گیری آن، فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی، ۱، ۴۶-۵۴.
- عبداللهی، م. ر. (۱۳۸۵). بررسی رابطه میزان و منابع استرس شغلی مدیران آموزشی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشگاه شیراز.
- عزیزی زاده، س. (۱۳۸۶). بررسی اثر بخشی آموزش خلاقیت بر افزایش نگرش کارآفرینانه بیکاران شهر تهران. پایان نامه چاپ نشده، کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- فرهنگی، ع. ا. و صفرزاده، ح. (۱۳۸۷). کارآفرینی (مفاهیم، نظریه‌ها، مدل‌ها و کاربردها). تهران: مؤسسه کار و تامین اجتماعی.

قاسمی نژاد و همکاران. (۱۳۸۴). تعیین رابطه جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهرکرد، *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۳(۱۲)، ۴۵-۶۰.

مرزآبادی، آ. و اسفندیار، س. (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان سپاه. مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

مغاره، ز. (۱۳۷۴). *رابطه استرس شغلی معلمان و رضایت شغلی آن‌ها در منطقه مهرشهر کرج*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.

محمدخانی، پ. (۱۳۸۶). بررسی عوامل فشار روانی مربوط به شغل و رضایت شغلی در گروهی از روان‌شناسان سازمان بهزیستی، *مجله پژوهش‌های روان‌شناسی*، ۱(۳)، ۹۹-۱۱۰.

مهمانفر، م. ح. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر استرس و تعارض در عملکرد کارکنان شرکت‌های تابعه و وابسته وزارت نیرو در بخش آب و فاضلاب استان گیلان و ارائه مدل تبیین‌گر در این زمینه برای شرکت بهره‌بردار از شبکه‌های آبیاری و زهکشی استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو.

نزهت، م. ر. (۱۳۸۰). بررسی میزان و منابع استرس شغلی مدیران آموزشی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.

صالح بلوردی، آ. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران، *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، سازمانی، ۱(۲)، ۲۱-۲۷.

Arvey, R., Bouchard, H. (1998). Job Satisfaction. Genetic and environmental components, *Journal of Applied Psychology*, 84(10).

Barbara, K., & Kamea, G. (2003). *Measuring creativity in research and practice*. Arizona State University.

Cifert, C. E. (2001). *Promoting creativity in software development*, London.

Martine, E. (2009). An organizational culture model to promote creativity and innovation. *Journal of Industrial Psychology*, 28 (4), 58-65.

Cooper, C. I., & Cutherland, V. J. (2001). Job stress, mental health and accidents among off-shore workers in the oil and gas extraction industries.

Friedman, J. A. (2004). School principal burnout the concept and its components. *Journal of Organizational Behavior*, 25.

Fontana, D. (2002). *Managing stress*. London: Rutledge.

Farber, B. A. (2000). Understanding and training burnout in a changing culture. *Psychotherapy in Practice*, 65(5), 589-594.

Grabner, I. (2007). Managing organizational creativity Motivational aspects of management control systems for creative employees. *Wirtschafts universität Wien*, Soreze, France.

Hipps, E., & Halpin, G. (2000). The differences in teachers and principals, general job stress related to performance based a accreditation, The Annual Meeting of Mid South Educational Research Association.

Lin, Y. H., Chen, C. Y., & Lu, S. Y., (2009). Physical discomfort and psychosocial job stress among male and female operators at telecommunication call centers in Taiwan, *Journal of Applied Erg On*, 561.

Vroom, V. H. (2000). Leadership, in Marvin D. Dunnette (ed). *Hand book of industrial and organizational psychology*. Paloalto: Consulting psychologist press inc.

Mclaughlin, M., Cormier, L. S., & Cormier, H. W. (1988). Relation between coping strategies and distress, stress, and marital adjustment of multiple role women, *Journal of Counseling Psychology*, 35, 187-193.

- Misra, R., & Mckean, M., (2000). College students' academic stress and its relation to their anxiety, time management, and leisure satisfaction, *Journal of American Health Studies*, 16, 41-52.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior*, 8th Edition, Prentice- Hall, Inc.
- Ross, R., & altmire, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*, sage publication.
- Sauter, S., Lawrence, M., & et al (1999). Stress at work, DHS (Niosh). Retrieved from: <http://www.edc.gov/niosh>.