

رابطه بین فشارهای روانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران

دکتر محمد نقی ایمانی*

فرزانه بنیاب**

چکیده

هدف اساسی این پژوهش تعیین میزان فشار روانی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، تعیین میزان اثر بخشی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، تعیین رابطه میزان فشارهای روانی مدیران با اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، می باشد. جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران و دبیران رسمی مدارس راهنمایی تحصیلی دخترانه مناطق ۱۹ گانه شهر تهران تشکیل می دهد، که به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده و چند مرحله ای، تعداد ۹۷ نفر مدیر مدرسه از بین مدیران زن مدارس راهنمایی شهر تهران به عنوان نمونه انتخاب و از هر مدرسه نیز ۳ دبیر جمعاً به تعداد ۲۹۱ نفر برای سنجش اثر بخشی مدیران انتخاب و تحقیق انجام شد. ابزار سنجش، از دو نوع پرسشنامه فشار روانی و پرسشنامه اثربخشی اجرا شد. در این تحقیق از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که: (۱) بین فشارهای روانی و اثر بخشی مدیران (۲) فشارهای روانی ناشی از عوامل برون سازمانی و درون سازمانی (۳) اثر بخشی مدیران مدارس رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد. هرچه فشارهای روانی ناشی از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی افزایش یابد، اثر بخشی کاهش پیدا می کند: بین فشار روانی با هر یک از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و زیر عامل های آن رابطه معنی داری مثبت و مستقیم وجود دارد.

واژه های کلیدی: فشارهای روانی^۱، اثر بخشی^۲

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش در سطحی گسترده جریان دارد و با رشد اخلاقی، فرهنگی، اجتماعی و توسعه علمی و صنعتی و اقتصادی بسیار مرتبط است. نقش مدیران آموزشی به عنوان محور اساسی؛ و اجرایی و هماهنگ کننده فعالیت ها در بخش تعلیم و تربیت حائز اهمیت است. علاوه بر این، روشن است نبودن جایگاه آموزش و پرورش در میان جامعه،

* استادیار و معاون آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

** دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

دخالت نظریات و سلیقه های متفاوت در امور آموزش و پرورش (اعمال سلیقه ای) کمبود بودجه مالی در تأمین هزینه های جاری آموزشی، باعث شده که مدیران آموزشی به عنوان یکی از آسیب پذیرترین اقشار در برابر فشارهای روانی قلمداد شوند. فشارهای روانی محیط های آموزشی به خصوص فشارهای روانی مدیران نه تنها بر خود مدیر، بلکه بر کل کارکرد نظام آموزشی تأثیر می گذارد؛ لذا نمی توان سلامت روانی مدیر و بازده مدارس آنان را از یکدیگر جدا دانست. در نتیجه لازم است نسبت به شناخت فشارهای روانی این گروه در قالب حفظ و نگه داری منابع انسانی در حیطه مدیریت منابع انسانی توجه شود و محیطی فراهم آید که مدیران با میل و رغبت بیشتر و آسایش خاطر، جهت نیل به اهداف سازمانی حداکثر توان خود را بکار برند. از آنجایی که مدیران آموزشی که مدیران عملیاتی در سطح اجرایی نظام آموزش و پرورش هستند، مانند هر انسان، دارای احساسات؛ و عواطف و هیجاناتی هستند که رفتار آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد، تا حدی که بر عملکرد کارکنان و نهایتاً سازمان اثر مستقیم می گذارد و از طرفی، خود حرفه مدیریت نیز دارای آنچنان ماهیتی است که بیش از مشاغل دیگر با هیجان سر و کار دارد و فشار روانی یکی از شایع ترین ناراحتی ها و کسالت هایی است که شخصیت سالم و بارور یک مدیر را با مشکل مواجه می سازد. با توجه به این که مدیریت آموزش و پرورش باید بر پایه های علمی و فلسفی و اخلاقی مشخصی استوار شود تا بتوان اصول، قواعد و مفاهیم نظری آن را با توجه به واقعیات نظام آموزشی تشخیص داد و آن ها را در میدان عمل به کار گرفت. بدین منظور، ابتدا لازم است تحقیقات گسترده ای در زمینه مسائل آموزش و پرورش با همکاری متخصصان و صاحب نظران تعلیم و تربیت و مدیریت مورد بحث و بررسی و تصمیم گیری قرار گیرد. رابطه بین فشارهای روانی و اثربخشی مدیران از مسائل جالب و مهم در مبحث مدیریت است؛ اما این ارتباط هنوز در بوته ابهام و پیچیدگی قرار دارد و نیازمند تحقیقات گسترده ای است و انجام تحقیقاتی از این قبیل به علت این که نتایج حاصل از آن می تواند منجر به ارائه راه حل های کاربردی و مؤثر بر کاهش مشکلات و مسائل مهمی که به حیات جامعه لطمه می زنند، گردد، ضروری است. بر آن شدیم که در این پژوهش به بررسی رابطه بین اثربخشی مدیران آموزشی و میزان فشارهای روانی آنان با توجه

به عوامل درون سازمانی و برون سازمانی پردازیم و رابطه بین اثربخشی و فشارهای روانی را مورد بررسی قرار دهیم.

مبانی نظری و تئوری ها

استرس به معنای فشار روانی^۱ واژه ای است که از فیزیک به عاریت گرفته شده و برای بیان فشار روانی-تنی، کاربرد عام پیدا کرده. به عبارت دیگر، استرس حالتی است در روان و تن که به علت وارد شدن فشارهای روحی و جسمی به فرد در او ظاهر می شود. وقتی فرد در شرایط و اوضاع و احوالی قرار گیرد که تحت فشار واقع شود، یا احساس ناراحت کننده ای به او دست بدهد، عصبی باشد، احساس ناکامی و تنش کند یا در تعارض و بلا تکلیفی باشد، می‌گوییم تحت فشار روانی است.

در این تحقیق منابع فشار را به دو دسته عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم شده است.

عوامل درون سازمانی: عوامل درون سازمانی را می توان نوعی عوامل فشار زای گروهی به شمار آورد، زیرا در سازمان ایجاد می گردد و از روابط جمعی در سازمان بین افراد یا بین افراد و محیط سازمان حاصل می شود. این عوامل را می توان به صورت عوامل فیزیکی، شغلی، گروهی، سازمانی تقسیم بندی کرد (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۲۹۵-۲۹۴).

عوامل برون سازمانی: هر گاه از دید سیستم باز به سازمان نگاه کنیم، یعنی بپذیریم که سازمان بشدت از محیط بیرون تأثیر می پذیرد، واضح است که آن موقع فشار روانی صرفاً به آنچه که در خلال ساعات کار اتفاق می افتد، اطلاق نمی گردد. ایوان سویچ و ماتسون^۲، فشارهای روانی برون سازمانی را به صورت تغییرات اجتماعی، تکنولوژیکی، خانواده، جا به جایی، شرایط اقتصادی و مالی و نژاد و طبقه اجتماعی و شرایط محل زیست تقسیم بندی می کنند. تغییرات اجتماعی و تکنیکی و تحولات سریع زمان ما، موجب استرس و کاهش بهزیستی شده است. شرایط خانوادگی اعم از یک بحران مختصر مانند بیماری یکی از اعضا یا

1-Pressure

2-Souvich, Matsoun

مناسبات غیر دوستانه به مدت طولانی می تواند در نقش یک عامل فشار روانی عمل کند. تغییرات وضع مالی و محل سکونت و تغییرات عمده در زندگی شخصی و جدا شدن فرزندان از خانواده و اضافه شدن عضو جدیدی به آن و مرگ و یا جدایی همسر از خانواده نیز می تواند همین نقش را ایفا کند. تغییر در چرخه تجاری و عدم اطمینان و تزلزل در سیستم اقتصادی و ترس مردم از امنیت شغلی فرد موجب فشار روانی می گردند. متغیرهای اجتماعی نظیر نژاد، جنس، طبقه اجتماعی، رنگ و غیره نیز به صورت عوامل فشار را عمل می کنند. در این پژوهش عوامل برون سازمانی ایجاد کننده فشارهای روانی بسیار فراوان و متنوع هستند که در این تحقیق به چهار دسته عوامل فردی، خانوادگی، مالی، اجتماعی تقسیم شده است (علوی، ۱۳۸۷، ص ۲۴۶-۲۴۵).

تعریف اثر بخشی: علاقه بند بیان می دارد اگر برای سازمان مدل عقلانی قائل شویم، می توانیم اثر بخشی سازمانی را توانایی سازمان برای دستیابی به هدف های آن تعریف کنیم و اگر سازمان را سیستمی اجتماعی تلقی کنیم، اثر بخشی را برحسب قابلیت سازگاری سازمان با شرایط محیطی تعریف می کنیم. او می افزاید: در کتاب های سازمان و مدیریت غالباً گفته می شود اثر بخشی هنگامی تحقق می یابد که سازمان به نتایج مطلوب خود نایل آید (علاقه بند، ۱۳۸۷، ص ۱۵۹).

نتایج پژوهش های انجام شده

- احمدی (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان «منابع استرس مدیران آموزشی و مقایسه آن در بین زنان و مردان در بین مدیران دبیرستان و راهنمایی تهران» می گوید: مدیران جوان استرس بیشتری را متحمل می شوند. ۲۶٪ از مدیران در رابطه با شغل احساس ناراحتی و فشار روانی می کنند. این نتایج با نتایج تحقیقات کرافت، کاپل، کانن هم خوانی دارد. در آن تحقیقات هم ۲۵٪ از مدیران احساس استرس کردند و ۵۱٪ نیز محیط کار را به عنوان محیط استرس زا ذکر نمودند.

- دباغ یاریمشاه (۱۳۸۳) در پژوهشی که تحت عنوان «بررسی ارتباط سبک رهبری مدیران و اثربخشی آنان در دانشکده های دانشگاه شهید بهشتی، بر اساس نظریه اقتضایی فیدلر» انجام

داد، به این نتایج دست یافت که در وضعیت مناسب رهبری ارتباط بین اثربخشی و سبک رهبری معنادار نیست. همچنین، در وضعیت متوسط نیز ارتباط بین اثربخشی و سبک رهبری مدیران معنادار نیست.

- قاسمی (۱۳۸۵) در پژوهشی در رابطه با «استرس شغلی مدیران با جو سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران» به این نتایج دست یافت. ۴۵ مدرسه ۶۲/۵٪ دارای جو باز و ۲۷ مدرسه ۳۷/۵٪ دارای جو بسته بودند. کل مدارس به عنوان نمونه ۷۲ مدرسه بوده است. در مدرسی که دارای جو باز بودند، تعداد نسبی مدیران دارای استرس زیاد ۳۸٪ و در جو بسته ۴۸٪ بوده است. برای تغییر جو مدارس از جو بسته به سمت هر چه بازتر شدن، سلامت روانی نیروی انسانی به ویژه مدیران پیشنهاد شده است.

- شاه حسینی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین فشارهای عصبی و عملکرد مدیران آموزشی در مقاطع راهنمایی و دبیرستان» به این نتایج دست یافت. بین فشار عصبی ناشی از عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی و عملکرد مدیران آموزشی رابطه معکوس وجود دارد. بدین معنا که هرچه فشار عصبی ناشی از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی افزایش یابد، عملکرد کاهش می یابد.

- زینالی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی استان کرمان انجام گرفته است»، به این نتایج دست یافت که میان ویژگی های شخصیتی مورد نظر و اثر بخشی تفاوت معنی داری وجود دارد؛ به طوری که مدیران خونگرم و معاشرتی و مدیرانی که این ویژگی ها را ندارد، اثر بخش تر هستند.

- ابطحی والوانی (۱۳۷۱) در پژوهشی تحت عنوان «فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در استان های گیلان، اصفهان، مازندران و تهران» با توجه به حساسیت مساله فشار عصبی یا استرس در نیروی کار پژوهشگران تحقیق، بر آن شدند تا مطالعه ای درباره استرس مدیران انجام دهند. بدین منظور آن ها با ارسال پرسشنامه ای، میزان استرس، عوامل استرس زا و نشانه های استرس نزد مدیران و سرپرستان را در یک نمونه ۹۰ نفری مورد سنجش قرار دادند. در این تحقیق پس از یافتن عوامل و محیط های استرس زا، درمورد راه حل ها نیز

پیشنهادهایی ارائه دادند. از جمله بیان نموده اند که فرهنگ و اعتقادات و ارزش ها در مواجهه و مقابله با استرس بسیار مهم می باشد.

- هانسلی^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان تأثیر مقاومت روانی و رویدادهای تنش زا در میزان سلامت و بیمار بودن مدیران» انجام داد، به این نتایج دست یافت که آن دسته از مدیرانی که در شرایط تنش زا به بیماری های مختلف دچار شده اند، از مقاومت روانی پایین تری نسبت به کسانی که در شرایط تنش زا سالم باقی مانده اند، می باشند.

- هانت^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان «میزان استرس در بین مدیران و معاونان مدارس ابتدایی» در کشور استرالیا به این نتایج دست یافت که از تعداد ۱۲۲ آزمودنی ۳۶٪ آن ها دارای میزان بالایی از استرس هستند.

- سیمون^۳، در سال ۲۰۰۳ در پژوهشی تحت عنوان «تغییرات ناگهانی که زندگی افراد را به شدت دچار استرس می کند»، به این نتایج دست یافت. عامل مالی ضریب همبستگی $r_{xy} = -0/2036$ کمترین تأثیر را بر اثر بخشی دارد. عامل مالی یکی از عوامل ایجاد کننده فشارهای روانی و کاهش دهنده کارایی و اثر بخشی قلمداد می گردد.

- بنجامین^۴ (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان «پیش بینی کننده های روانی اجتماعی سلامت روانی» بر روی ۹۵ نفر از کارکنان متخصص ۵۷- ۲۴ ساله را در آمریکا انجام دادند، به این نتایج دست یافت که کسانی که دارای تیپ شخصیتی A بودند، به صورت معنا داری خستگی و تحلیل عاطفی بیشتری گزارش کردند. تیپ A دارای رفتاری همراه با بدبینی و روابط فردی منفی و مسخ شخصیت بود و سرانجام افرادی که استرس ادراک شده کمتری داشتند، به صورت معنا داری رضایتمندی شغلی بیشتری گزارش کردند.

1- Hunsllly

2- Hant

3- Seeman

4- Benjamin

سوالات

سوالات اصلی:

- ۱- میزان فشارهای روانی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران چه اندازه است؟
- ۲- میزان اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران چه اندازه است؟
- ۳- آیا میزان فشارهای روانی مدیران با اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران رابطه وجود دارد؟

سوالات ویژه:

- ۱- آیا بین فشارهای روانی مدیران مدارس با عوامل درون سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۱- آیا بین عامل فیزیکی محیط کار با بروز فشارروانی در مدیران ارتباط وجود دارد؟
 - ۲-۱- آیا بین عامل شغلی با بروز فشارروانی در مدیران ارتباط وجود دارد؟
 - ۳-۱- آیا بین عامل گروهی با بروز فشارروانی در مدیران ارتباط وجود دارد؟
 - ۴-۱- آیا بین عامل سازمانی با بروز فشارروانی در مدیران ارتباط وجود دارد؟
- ۲- آیا بین فشارروانی ناشی از عوامل درون سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۲- آیا بین عامل فیزیکی محیط کار با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
 - ۲-۲- آیا بین عامل شغلی با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
 - ۳-۲- آیا بین عامل گروهی با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
 - ۴-۲- آیا بین عامل سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
- ۳- آیا بین فشارروانی مدیران مدارس با عوامل برون سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۱-۳- آیا بین عامل فردی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
 - ۲-۳- آیا بین عامل خانوادگی با بروز فشارروانی در مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
 - ۳-۳- آیا بین عامل مالی با بروز فشارروانی در مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
 - ۴-۳- آیا بین عامل اجتماعی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
- ۴- آیا بین فشار روانی ناشی از عوامل برون سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

- ۴-۱- آیا بین عامل فردی با اثر بخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
- ۴-۲- آیا بین عامل خانوادگی با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
- ۴-۳- آیا بین عامل مالی با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟
- ۴-۴- آیا بین عامل اجتماعی با اثربخشی مدیران مدارس ارتباط وجود دارد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع پژوهش های همبستگی و نیز از نوع توصیفی پیمایشی است. محقق در این تحقیق به بررسی همبستگی میان دو متغیر فشارهای روانی و اثر بخشی مدیران مدارس راهنمایی می پردازد و به بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه آن با اثر بخشی آن ها در مدارس راهنمایی پرداخته است. در تجزیه و تحلیل داده ها ضمن بهره گیری از آمار توصیفی برای استنباط سوال ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران و دبیران رسمی مدارس راهنمایی تحصیلی دخترانه شهر تهران در ۱۹ منطقه در سال تحصیلی ۱۳۸۹ می باشد و تعداد کل مدارس نیز بالغ بر ۶۹۳ مدرسه است که از میان آنان ۹۷ مدیر و ۳۰۰ دبیر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به منظور انتخاب نمونه مورد نظر از روش تصادفی استفاده شد.

ابزار پژوهش

برای سنجش فشار روانی مدیران و رابطه آن با اثر بخشی آن ها در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، باید از دو پرسشنامه استفاده شود. برای سنجش فشار روانی مدیران از پرسشنامه فشار روانی با ۵۰ سوال استفاده شده است که از سوال ۱ تا ۲۵ فشار عصبی ناشی از عوامل درون سازمانی و سوال های ۲۶ تا ۵۰ فشار عصبی ناشی از عوامل بیرون سازمانی را اندازه گیری می کند که روی مدیران اجرا شد.

پرسشنامه اثربخشی

برای جمع آوری اطلاعات مربوط به اثربخشی مدیران مدارس از پرسشنامه اثر بخشی با ۳۲ سوال بر اساس مدل اثر بخشی تالکوت پارسونز^۱ استفاده شده است که روی معلمان اجرا شد. به منظور روایی پرسشنامه سعی شده است تا حد امکان سئوالات با ابهام کمتر و برگرفته از متغیرهای مربوطه طراحی گردد. لذا پرسشنامه های مذکور به رویت استادان مشاور و راهنما رسیده و نکات مبهم و نارسا بر طرف شد و پس از اعمال نظریات اصلاحی پرسشنامه ها آماده و مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه فشارهای روانی مدیران مدارس ابتدا پیش آزمونی انجام گرفت که طی آن ۲۰ نفر از مدیران مدارس و برای سنجش پایایی اثر بخشی مدیران نیز دو نفر از دبیران هر مدرسه مورد آزمون قرار گرفتند. از پرسشنامه فشارهای روانی مخصوص مدیران دارای ضریب پایایی ۰/۸۳ و عوامل برون سازمانی مدیران دارای ضریب پایایی ۰/۸۶ و همچنین پرسشنامه اثر بخشی مدیران دارای ضریب پایایی ۰/۹۵ می باشد. به منظور تشخیص معنی دار بودن هر یک از عوامل درون سازمانی و برونی سازمانی با اثر بخشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته ها:

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و زیر عامل های آن

عوامل فشار روانی	میانگین	انحراف استاندارد
عوامل درون سازمانی	۶۲/۸	۲۴/۲۵
عامل فیزیکی	۹/۱۱	۴/۱۶
عامل شغلی	۲۱/۰۳	۸/۷۵
عامل گروهی	۱۵/۹	۶/۸۱
عامل سازمانی	۱۶/۷۵	۷/۴۱
عوامل برون سازمانی	۶۳/۸۲	۲۴/۱۸
عامل فردی	۲۵/۳۴	۱۱/۸۶
عامل خانوادگی	۱۰/۲۹	۳/۹۴
عامل مالی	۱۱/۹۳	۴/۲۴
عامل اجتماعی	۱۶/۲۴	۶/۶۹

جدول ۲. اطلاعات مربوط به پرسشنامه فشار روانی

واریانس	میانگین	بالتر از میانگین	پایین تر از میانگین	تعداد
۲۲۴۵/ ۸۹۳	۱۲۶/۶۶۰	۲۰۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۹۷

جدول ۳. اطلاعات مربوط به پرسشنامه اثر بخشی

واریانس	میانگین	بالتر از میانگین	پایین تر از میانگین	تعداد
۸۷۲۶/ ۴۵۲	۲۴۲/۸۳۵	۳۸۴/۰۰۰	۹۶/۰۰۰	۹۷

سوالات اصلی

سوال ۱: میزان فشارهای روانی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران چه اندازه است؟ برای تعیین میزان فشار روانی مدیران ابتدا میانگین همه نمرات محاسبه شد. پس از آن نمرات فشارهای روانی با توجه به مقیاس درجه بندی لیکرت به تعداد سوالات تقسیم شد و میانگین نمرات حاصل نیز محاسبه گردید. از مجموع مدیران مورد مطالعه ۳۹ نفر دارای فشار روانی کم و ۱۸ نفر دارای فشار متوسط و ۴۰ نفر دارای فشار روانی زیاد تشخیص داده شدند.

جدول ۴. دامنه و فراوانی و درصد فشار روانی مدیران

گروه	دامنه نمره ها	فراوانی	درصد
فشار کم	پایین ۲/۳	۳۹	۴۰/۲
فشار متوسط	مابین ۲/۳ تا ۲/۸	۱۸	۱۸/۵۵
فشار زیاد	بالای ۲/۸	۴۰	۴۱/۲۳

سوال ۲: میزان اثر بخشی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران چه اندازه است؟ برای اندازه گیری اثر بخشی مدیران از پرسشنامه اثر بخشی که توسط ۳ دبیر از هر مدرسه پاسخ داده شده استفاده گردیده است. برای تعیین میزان اثربخشی ابتدا پرسشنامه ها مربوط به هر یک از مدیران جمع آوری گردید، نمره اثربخشی آن ها محاسبه و استخراج شد. پس از معدل گیری از نمره های اثر بخشی هر مدیر میانگین نمرات همه مدیران محاسبه گردید. پس از نمرات اثربخشی مدیران با توجه به مقیاس درجه بندی لیکرت به تعداد سوالات تقسیم شد. از مجموع مدیران مورد مطالعه ۳۷ نفر دارای اثر بخشی کم و ۱۵ نفر دارای اثر بخشی متوسط و ۴۵ نفر دارای اثر بخشی زیاد تشخیص داده شدند.

جدول ۵. دامنه و فراوانی و درصد اثر بخشی مدیران

گروه	دامنه نمره ها	فراوانی	درصد
اثر بخشی کم	پایین ۷/۳۳	۳۷	۳۸/۱۴
اثربخشی متوسط	مابین ۷/۳۳ و ۷/۸۳	۱۵	۱۵/۴۹
اثربخشی زیاد	بالای ۷/۸۳	۴۵	۴۶/۳۶

سوال ۳: آیا بین میزان فشارهای روانی مدیران مدارس با اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران رابطه وجود دارد؟

جدول ۶. ضریب همبستگی بین فشارهای روانی مدیران با اثربخشی آنان

عوامل	شاخص های آماری	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری
فشارهای روانی مدیران و اثربخشی	-۰/۲۸۷۰	۹۵	۰/۰۱	

محاسبات انجام شده نشان می دهد به علت این که قدر مطلق ضریب همبستگی فشارهای روانی مدیران با اثربخشی آنان ($r_{XY} = -0.2870$) از مقدار معیار جدول در سطح ۰/۰۱ بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار است. بنابر این، با ۹۹٪ اطمینان می توان بیان کرد که بین میزان فشارهای روانی مدیران و اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

سوالات ویژه

سوال ۱: آیا بین فشارهای روانی مدیران مدارس با فشارهای ناشی از عوامل درون سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۷. ضریب همبستگی بین فشارهای روانی مدیران با عامل درون سازمانی

عوامل	شاخص های آماری	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری
فشارهای روانی و عوامل درون سازمانی	۰/۹۷۹۴	۹۵	۰/۰۱	

قدر مطلق ضریب همبستگی بین فشارهای روانی و عوامل درون سازمانی ($r_{XY} = 0.9794$) از مقدار معیار جدول در سطح (۰/۰۱) بزرگ تر است. در نتیجه رابطه کاملاً معنی دار است. یعنی حداقل با ۹۹٪ اطمینان می توان بیان کرد که بین عوامل درون سازمانی و بروز فشار روانی در مدیران رابطه معنی دار و معتبری وجود دارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی بین فشارهای روانی مدیران با زیر عامل های درون سازمانی

زیر عامل ها	عامل فیزیکی	عامل شغلی	عامل گروهی	عامل سازمانی
ضریب همبستگی	۰/۷۳۷۲	۰/۸۸۳۳	۰/۹۱۲۴	۰/۹۰۷۳

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده بین زیر عامل های مورد مطالعه با فشار روانی در مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۱: آیا بین عوامل فیزیکی محیط کار با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

بر اساس داده های حاصل از پرسشنامه ضریب همبستگی بین عامل فیزیکی محیط کار با بروز فشار روانی در مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران ($r_{XY}=0/7372$) است که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی مثبت بین عوامل فیزیکی محیط کار با بروز فشار روانی در مدیران مدارس راهنمایی دخترانه می باشد.

۲-۱: آیا بین عامل شغلی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

بر اساس داده های حاصل از پرسشنامه، ضریب همبستگی بین عامل شغلی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران ($r_{XY}=0/8833$) است، که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی مثبت بین عامل شغلی با بروز روانی در مدیران مدارس راهنمایی دخترانه می باشد و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح ($0/01$) بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

۳-۱: آیا بین عامل گروهی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

بر اساس محاسبات انجام شده ضریب همبستگی بین عامل گروهی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ($r_{XY}=0/9124$) است که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی مثبت بین عامل گروهی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس می باشد.

۱-۴: آیا بین عامل سازمانی با بروز فشار روانی در مدیران رابطه وجود دارد؟

ضریب همبستگی بین عامل سازمانی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ($r_{XY}=0/9073$) می باشد، وجود همبستگی مثبت بین عامل سازمانی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس می باشد.

سوال ۲: آیا بین فشار روانی ناشی از عوامل درون سازمانی با اثر بخشی مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول ۹. ضریب همبستگی بین عوامل درون سازمانی ایجاد کننده فشار روانی و اثر بخشی مدیران مدارس

شاخص های آماری ضریب همبستگی درجه آزادی سطح معنی داری

عوامل

فشارهای روانی درون سازمانی با اثر بخشی $-0/2766$ ۹۵ $0/01$

مدیران

چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r_{XY}=0/2677$) بین میزان فشارهای روانی ناشی از عوامل درون سازمانی و اثر بخشی مدیران مدارس از مقدار معیار جدول در سطح $0/01$ بزرگ تر می باشد، در نتیجه رابطه کاملاً معنی دار است.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی بین هر یک از زیر عامل های مربوط به عوامل درون سازمانی و اثر بخشی

زیر عامل های درون سازمانی عامل فیزیکی عامل شغلی عامل گروهی عامل سازمانی

ضریب همبستگی $-0/2153$ $-0/2435$ $-0/1829$ $-0/3281$

در جدول بالا نشان داده شده است که با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده بین زیر عامل های مورد مطالعه فشارهای روانی ناشی از عوامل درون سازمانی و اثر بخشی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

۲-۱: آیا بین عامل فیزیکی محیط کار با اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
ضریب همبستگی بین عامل فیزیکی و اثربخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = 0/2153$) است، که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی منفی بین عامل فیزیکی و اثربخشی مدیران مدارس می باشد و نتیجه می گیریم که در سطح $\alpha = 0/05$ این تفاوت معنی دار است.

۲-۲: آیا بین عامل شغلی و اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
ضریب همبستگی بین عامل شغلی و اثربخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = 0/2435$) است. نتیجه می گیریم که در سطح $\alpha = 0/05$ این تفاوت معنی دار است و فرض تحقیق با ۹۵٪ اطمینان پذیرفته می شود. به این معنا که، بین فشار روانی ناشی از عامل شغلی و اثربخشی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

۲-۳: آیا بین عامل گروهی و اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
ضریب همبستگی بین عامل گروهی و اثربخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = 0/1829$) که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی منفی بین عامل گروهی و اثربخشی مدیران مدارس می باشد. این فرضیه در سطح $\alpha = 0/001$ دارای تفاوت معنی داری است و می شود فرض تحقیق را با ۹۰٪ اطمینان پذیرفت.

۲-۴: آیا بین عامل سازمانی و اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
ضریب همبستگی بین عامل سازمانی و اثربخشی ($r_{XY} = 0/3281$) است که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی منفی بین عامل سازمانی و اثربخشی مدیران مدارس می باشد و نتیجه می گیریم که در سطح $\alpha = 0/01$ رابطه کاملاً معنی دار است.

سوال ۳: آیا بین فشارهای روانی مدیران مدارس با فشارهای ناشی از عوامل برون سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۱. ضریب همبستگی بین فشارهای روانی با عوامل برون سازمانی

شاخص های آماری	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری
فشارهای روانی و عوامل برون سازمانی	۰/۹۷۹۱	۹۵	۰/۰۱

قدر مطلق ضریب همبستگی بین فشارهای روانی و عوامل برون سازمانی ($r_{XY} = ۰/۹۷۹۱$) از مقدار معیار جدول در سطح (۰/۰۱) بزرگ تر است، در نتیجه رابطه کاملاً معنی دار است.

جدول ۱۲. ضریب همبستگی بین فشارهای روانی مدیران با زیرعوامل های برون سازمانی

زیرعوامل های برون سازمانی	عامل فردی	عامل خانوادگی	عامل مالی	عامل اجتماعی
ضریب همبستگی	۰/۹۳۷۳	۰/۸۶۸۳	۰/۷۹۳۸	۰/۸۶۲۲

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده بین زیر عامل های مورد مطالعه با فشار روانی در مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

۳-۱: آیا بین عامل فردی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

ضریب همبستگی بین عامل فردی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران ($r_{XY} = ۰/۹۳۷۳$) است که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی مثبت بین عامل فردی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس راهنمایی دخترانه می باشد و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح (۰/۰۱) بزرگتر است رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

۳-۲: آیا بین عامل خانوادگی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
 بین عامل خانوادگی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ضریب همبستگی $(r_{XY}=0/8683)$ وجود دارد که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی مثبت و مستقیم بین عامل خانوادگی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس است و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح $(0/01)$ بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

۳-۳: آیا بین عامل مالی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
 بین عامل خانوادگی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ضریب همبستگی $(0/7938)$ وجود دارد که از نظر توصیفی بیانگر وجود همبستگی مثبت و مستقیم بین عامل مالی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس است و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح $(0/01)$ بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

۳-۴: آیا بین عامل اجتماعی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟
 بین عامل اجتماعی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس ضریب همبستگی $(0/8622)$ وجود دارد که از نظر توصیفی نمایانگر وجود همبستگی مثبت و مستقیم بین عامل اجتماعی با بروز فشار روانی در مدیران مدارس است و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح $(0/01)$ بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

سوال ۴: آیا بین فشارهای روانی ناشی از عوامل برون سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۳. ضریب همبستگی بین عوامل برون سازمانی ایجاد کننده فشار روانی و اثر بخشی مدیران مدارس

شاخص های آماری	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معنی داری
فشارهای روانی برون سازمانی با اثر بخشی مدیران	-۰/۲۸۵۹	۹۵	۰/۰۱

ضریب همبستگی بین عوامل برون سازمانی و اثر بخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = ۰/۲۸۵۹$) است و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح (۰/۰۱) بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

جدول ۱۴. ضریب همبستگی بین هر یک از زیرعوامل های مربوط به عوامل برون سازمانی و اثر بخشی

زیر عامل های برون سازمانی	عامل فردی	عامل خانوادگی	عامل مالی	عامل اجتماعی
ضریب همبستگی	-۰/۲۸۶۰	-۰/۲۳۴۴	-۰/۲۰۳۶	-۰/۲۵۹۰

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده بین زیرعوامل های مورد مطالعه فشارهای روانی ناشی از عوامل برون سازمانی و اثر بخشی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

۴-۱: آیا بین عامل فردی و اثر بخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

ضریب همبستگی بین عامل فردی و اثر بخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = ۰/۲۸۶۰$) است که از نظر توصیفی نشان دهنده همبستگی منفی بین عامل فردی و اثر بخشی مدیران مدارس می باشد. چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار معیار جدول در سطح (۰/۰۱) بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

۴-۲: آیا بین عامل خانوادگی و اثر بخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

ضریب همبستگی بین عامل خانوادگی و اثر بخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = 0/2344$) است که از نظر توصیفی نشان دهنده همبستگی منفی بین عامل خانوادگی و اثربخشی مدیران مدارس می باشد و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار جدول در سطح ($0/05$) بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی داری می باشد.

۴-۳: آیا بین عامل مالی و اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

ضریب همبستگی بین عامل مالی و اثر بخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = -0/2036$) است که از نظر توصیفی نمایانگر همبستگی منفی بین عامل مالی و اثر بخشی مدیران مدارس می باشد و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار جدول در سطح ($0/05$) بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

۴-۴: آیا بین عامل اجتماعی و اثر بخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

ضریب همبستگی بین عامل اجتماعی و اثر بخشی مدیران مدارس ($r_{XY} = -0/2590$) است که از نظر توصیفی نمایانگر همبستگی منفی بین عامل اجتماعی و اثربخشی مدیران مدارس می باشد و چون قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده از مقدار جدول در سطح ($0/05$) بزرگ تر است، رابطه کاملاً معنی دار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

بحث درباره سوال اول پژوهش:

۱: میزان فشار روانی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران چه اندازه است؟
طبق اطلاعات جدول (۴) تعداد ۳۹ نفر یعنی حدود $40/2\%$ پایین تر از میانگین نمرات فشارهای روانی که مدیران کسب کرده اند، قرار داشتند که این گروه از افراد در این تحقیق مدیرانی هستند که دارای حداقل فشار می باشند. ۱۸ نفر یعنی حدود $18/05$ دارای فشار

متوسط و ۴۰ نفر یعنی حدود ۴۱/۲۳ بالاتر از میانگین قرار گرفتند که دارای حداکثر فشار روانی می باشند. وجود فشارهای روانی در مدیران در اکثر تحقیقات تأیید شده است؛ از جمله احمدی (۱۳۸۷)، زارع نژاد (۱۳۸۴)، قاسمی (۱۳۸۸)، که دارای میزان بالایی از فشار روانی بودند، مورد تأیید قرار گرفته، همسویی دارد.

۲: میزان اثر بخشی مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران چه اندازه است؟

طبق آمار به دست آمده از جدول (۵)، ۳۷ نفر از مدیران یعنی حدود ۳۸/۱۴٪ از مدیران پایین تر از میانگین قرار دارند که در این تحقیق این افراد را مدیرانی تشکیل می دهند که دارای حداقل اثر بخشی هستند. ۱۵ نفر که ۱۵/۴۹ درصد را شامل می شوند، دارای اثربخشی متوسط و ۴۵ نفر که ۴۶/۳۶ درصد را شامل می شوند، بالاتر از میانگین قرار دارند که این افراد را مدیرانی تشکیل می دهند که دارای اثربخشی زیاد می باشند. بنابراین، می توان گفت که اکثر مدیران از دیدگاه دبیران دارای اثر بخشی بالایی می باشند. این مورد در تحقیق زینالی (۱۳۸۸) نیز تأیید شده است.

۳: آیا بین میزان فشارهای روانی مدیران مدارس با اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران ارتباط وجود دارد؟

محاسبه ضریب همبستگی بین فشارهای روانی و اثر بخشی مدیران مدارس (۰/۲۸۷۰- r_{xy}) نشان دهنده همبستگی معکوس بین این دو متغیر است که با ۹۹٪ اطمینان می توان بیان داشت که بین فشارهای روانی و اثربخشی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه معکوس می باشد.

بحث و نتیجه گیری سوالات فرعی تحقیق

۱: آیا بین فشارهای روانی مدیران مدارس با فشارهای ناشی از عوامل درون سازمانی رابطه وجود دارد؟

محاسبه ضریب همبستگی بین فشارهای روانی و عوامل درون سازمانی مدیران مدارس ($r_{xy}=0/9794$) نشان دهنده همبستگی مثبت بین این دو متغیر است که با ۹۹٪ اطمینان می‌توان بیان داشت که بین فشارهای روانی و عوامل درون سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و هر چه عوامل درون سازمانی بیشتر شود، فشار روانی مدیران شدت می‌یابد. همچنین ضریب همبستگی محاسبه شده بین فشارهای روانی مدیران با زیر عامل های درون سازمانی محاسبه شد که همه آن‌ها در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند.

به عبارت دیگر ضریب همبستگی عامل فیزیکی و فشارهای روانی ($r_{xy}=0/7372$) و ضریب همبستگی عامل شغلی با فشارهای روانی ($r_{xy}=0/8833$) و عامل گروهی با فشارهای روانی ($r_{xy}=0/9124$) و ضریب همبستگی عامل سازمانی با فشارهای روانی ($r_{xy}=0/9073$) است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین عوامل درون سازمانی و فشارهای روانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.

در تحقیقاتی که غیر مستقیم با این تحقیق ارتباط دارد، از جمله تحقیق شاه حسینی (۱۳۸۴) نیز عنوان شده که محیط فیزیکی در ایجاد فشار روانی کمترین تأثیر را دارد و همینطور عامل گروهی از قبیل روابط زیر دستان و وجود همکاران ناخوشایند را از عوامل تأثیر گذار دانسته است. اکثر تحقیقات از جمله تحقیقات کوپر (۲۰۰۳) و گملچ (۲۰۰۹) فرضیه رابطه عوامل درون سازمانی و فشارهای روانی را تأیید می‌کند.

۲: آیا بین فشارروانی ناشی از عوامل درون سازمانی با اثر بخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

محاسبه ضریب همبستگی بین فشارهای روانی ناشی از عوامل درون سازمانی و اثر بخشی مدیران مدارس $(r_{xy}) = -0/2766$ نشان دهنده همبستگی معکوس بین این دو متغیر است که با ۹۹٪ اطمینان می توان بیان داشت که بین فشارهای روانی ناشی از عوامل درون سازمانی و اثر بخشی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده با تحقیق شاه حسینی، ترکشوند، سعید بهشتی (۱۳۸۴)، دباغ یاریمشاه (۱۳۸۳) همسو است.

۳: آیا بین فشارهای روانی مدیران مدارس با فشارهای ناشی از عوامل برون سازمانی رابطه وجود دارد؟

محاسبه ضریب همبستگی بین فشارهای روانی و عوامل برون سازمانی مدیران مدارس $(r_{xy}) = 0/9791$ نشان دهنده همبستگی مثبت بین این دو متغیر است که با ۹۹٪ اطمینان می توان بیان داشت که بین فشارهای روانی و عوامل برون سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی عامل فردی $(r_{xy}) = 0/9373$ و عامل خانوادگی $(r_{xy}) = 0/8683$ عامل مالی $(r_{xy}) = 0/7938$ و عامل اجتماعی $(r_{xy}) = 0/8622$ محاسبه شده است، بنابراین می توان نتیجه گرفت بین عوامل برون سازمانی و فشارهای روانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.

۴: آیا بین فشار روانی ناشی از عوامل برون سازمانی با اثر بخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

محاسبه ضریب همبستگی نشان می دهد بین فشارهای روانی ناشی از عوامل برون سازمانی و اثربخشی مدیران ارتباط معکوس وجود دارد $(r_{xy}) = -0/2859$ پذیرفته شده در سطح $(0/01)$ معنی دار است و با اطمینان بیش از ۹۹٪ می توان این فرضیه را پذیرفت. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق کیانی (۱۳۸۳) و سیمون^۱ (۲۰۰۳)، هانسلی^۲ (۲۰۱۰) همسو است. نتایج تحقیق نشان دهنده این است که عامل فردی تأثیر بیشتری از سایر عوامل برون سازمانی در اثر بخشی مدیران مدرسه دارد. در تحقیقاتی که شیروم^۳، ایرن^۴، اسروکلرمن^۵ انجام داده اند، به این نتیجه رسیده اند که افرادی که به مشاغل اداری و تخصصی اشتغال دارند، بیش از سایرین در معرض فشارهای روانی هستند و این فشارها به عوامل فردی وابسته است. شاه حسینی (۱۳۸۴) بعد از عامل فردی، عامل اجتماعی با ضریب همبستگی $(r_{xy}) = -0/2590$ در درجه دوم اهمیت قرار دارد.

ابطحی و الوانی (۱۳۷۱) به این نتیجه رسیدند که محیط اجتماعی در ایجاد فشارهای روانی تأثیر بسیاری دارد. احمدی (۱۳۸۷) نیز در تحقیق خود پایین بودن سطح فرهنگ اجتماعی را به عنوان عامل استرس زا بیان کرده است. به طور کلی وجود فشار عصبی بیش از حد، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی باعث کاهش تمرکز فکر، تردید در انجام کار و کاهش قدرت تصمیم گیری می شود.

1- Seeman
2- Hunsly
3- Shiroom

5- Iren
6- Srukoler

منابع

- احمدی (۱۳۸۷) «منابع استرس مدیران آموزشی و مقایسه آن در بین زنان و مردان در بین مدیران دبیرستان و راهنمایی تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: علوم تربیتی و روان شناسی.
- الوانی، سیدمهدی و باطحی، سیدحسین. (۱۳۷۱)، فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در استان های گیلان، اصفهان، مازندران و تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد تهران: دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، چاپ نهم، تهران: نشر نی.
- زینالی، جواد. (۱۳۸۴) بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی استان کرمان. تهران: دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- سیف، نراقی، مریم و نادری، عزت اله. (۱۳۸۶)، روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات بدر.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۰)، روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران: مرکز آموزش دولتی.
- شاه حسینی، محمد. (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین فشارهای عصبی و عملکرد مدیران آموزشی در مقاطع.
- شهیدی، مهرداد. (۱۳۸۰)، استرس رزمی، انتشارات مشکوه، دانشگاه امام حسین، تهران: ب ۱۸۹.
- علوی، سیدامین اله. (۱۳۸۷)، فشارهای عصبی و روانی در سازمان، تهران: مدیریت دولتی.
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۷)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۶)، ویژگی های مدیران اثر بخش از دید معلمان و والدین دانش آموزان مدارس

- علاقه بند، علی. (۱۳۸۸)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان ابتدائی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش شماره ۱۴.
- قاسمی (۱۳۸۵)، استرس شغلی مدیران با جو سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده تربیت معلم.
- مهدی زاده، مریم. (۱۳۸۶) بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه آن با اثربخشی کارکنان و کارکنان کارخانه ذوب آهن شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم تربیت
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۶)، مشارکت در امور آموزشی و همبستگی آن با اثربخشی و کارایی سازمان ها
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۷)، بهداشت روانی درآموزشگاه، فصلنامه مدیریت درآموزش و پرورش، شماره ۲۴.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۵)، پایه های پژوهش درعلوم رفتاری (شناخت روش علمی) تهران: انتشارات فرهنگ.
- یاریمشاه، دباغ. (۱۳۸۳)، بررسی ارتباط سبک رهبری مدیران و اثربخشی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی

- Arnold hugh J and felman Daniel C (1988) organizational Behavior second Edition New York:MC crow Hill.
- Benjamin, Lily. (2005). Organizational Behavior and Human Decision Processes, Volume 100.
- Gemlech, Peter(2009) A Meta-analysis Review of Neuroimaging Studies of Blood Pressure Reactivity to Psychological Stress, NeuroImage, Volume 47.
- Hunsilly (2010), Effects of Qi-therapy on blood pressure, pain and psychological symptoms in the elderly: a randomized controlled pilot trial, Complementary Therapies in Medicine, Volume 11.

- Lazarus, R.S (2000) The Concept of stress and disease, in: Levi(ed). society, stress and Disease, vo 1. london: Oxford university press.
- Schuler s (1990) definition and conceptualization of stress in organization. "organizational Behavior and human performance April."
- Seeman, Teresa E.(2003) Relationship of Early Life Stress and Psychological Functioning to Blood Pressure in the CARDIA Study, Health Psychology, Volume 28.
- Van doornen, L.J.P. and de Geus, E.J.C (1993) op.cit, pp 121-39