

قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی Predictability of organizational culture and job stress

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۷

تاریخ دریافت: ۸۸/۳/۲۳

Jafari S. MSc[✉], Yazdi S. M. PhD, Hosseinian S. PhD

صدیقه جعفری[✉]، سیده منوره یزدی^۱،
سیمین حسینیان^۲

Abstract

Introduction: This research was to investigate the relationship between dimensions of organizational culture and job stress among oil refining company staffs.

Method: A sample of 248 staffs randomly selected from oil refining company and filled two questionnaires; namely organizational culture and symptom of stress & sources of stress.

Results: The overall results showed significant negative correlation between dimensions of organizational culture and job stress dimensions ($p < 0.01$). 21% of variances of job stress were predicted by cooperative organizational culture subscale and 32% of variances of organizational culture were predicted by job stress subscale (symptom of stress, under load role, conflict between coworkers, loneliness, over load role, work environment, lack of control). There was an interaction between organizational culture and symptom of stress.

Conclusion: However, the job stress scores are low, but on the long run, it is better to increase the cooperative organizational culture in order to reduce job stress.

Keywords: Organizational Culture, Job Stress, Symptom of Stress, Sources of Stress

چکیده

مقدمه: این پژوهش به منظور بررسی ارتباط ابعاد فرهنگ سازمانی با فشار روانی شغلی (علایم فشار روانی و منابع فشار روانی) کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز انجام شد.

روش: از کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز، ۲۴۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی، به‌عنوان گروه آزمون انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش (فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی) از پرسش‌نامه‌های فرهنگ سازمانی و پرسش‌نامه علایم فشار روانی و منابع فشار روانی شغلی استفاده شد.

یافته‌ها: بین فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی همبستگی منفی وجود داشت ($p < 0.01$). خرده‌مقیاس فرهنگ سازمانی مشارکتی، ۲۱٪ واریانس فشار روانی شغلی و خرده‌مقیاس‌های فشار روانی (علایم فشار روانی، سبک‌باری نقش، تعارض در بین همکاران، بیگانگی، سنگین‌باری نقش، محیط کار و فقدان کنترل) ۳۲٪ واریانس فرهنگ سازمانی کارکنان را تبیین کردند. بین میزان فرهنگ سازمانی در ابعاد مختلف آن با ابعاد مختلف فشار روانی شغلی رابطه تعاملی وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با وجود کم‌بودن فشار روانی، فرهنگ سازمانی مشارکتی در درازمدت می‌تواند برای جلوگیری از ایجاد فشار روانی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، فشار روانی شغلی، علایم فشار روانی، منابع فشار روانی

[✉]Corresponding Author: Faculty of Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran
Email: jafari.nazanin@yahoo.com

[✉]دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران
^۱ گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران
^۲ گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

مقدمه

سازمان‌ها، واحدهای اجتماعی یا گروه‌های انسانی هستند که هدفمند بوده و در تلاش‌اند تا به اهداف معینی نایل آیند [۱]. هر سازمان باید نیازهای عناصر تشکیل‌دهنده محیطی خویش را که متکی به حمایت آنهاست، برآورده سازد. بنابراین، محیط، نوع و نحوه اتخاذ و اجرای استراتژی‌ها، خط‌مشی‌ها، قوانین و روش‌ها توسط سازمان تعریف می‌شود و نیروی مهم و موثر غیرمستقیمی در شکل دادن به فرهنگ است [۲]. فرنج و بل فرهنگ گروه کاری را الگویی غالب از باورها، احساس‌ها، هنجارها، کارکردها و متغیرهایی از این شمار می‌دانند که افراد به آنها باور می‌آورند و در رفتارشان چون راهنما از آنها پیروی می‌کنند [۳]. رابینر نیز فرهنگ سازمانی را نظامی از استنباط‌های مشترک اعضا نسبت به سازمان که موجب تفکیک و تمایز دو سازمان از یکدیگر می‌شود، تعریف می‌کند [۲].

آشنایی با ویژگی‌های فرهنگی و تلاش در جهت درک این‌که فرهنگ چرا و چگونه بر رفتار کارکنان تاثیر می‌گذارد، از اساسی‌ترین مسائلی است که مدیران سازمان‌ها با آن مواجه‌اند. اغلب پژوهشگران دلایل اثربخشی و موفقیت اکثر سازمان‌ها را در همان پدیده‌هایی مشاهده نموده‌اند که از آن به‌عنوان فرهنگ حاکم بر سازمان یاد می‌کنند. مهم‌ترین نقش فرهنگ سازمانی آن است که به اعضای سازمان هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزش‌های آن تعهد ایجاد کند تا سازمان در برابر شرایط محیطی سازگاری پیدا کند [۴]. همچنین مو معتقد است که نقش عمده فرهنگ سازمانی، همچون فرهنگ اجتماعی که موجب همبستگی و هم‌نویی افراد جامعه می‌گردد، هویت بخشیدن به سازمان و یگانگی و هماهنگی اعضا و فعالیت‌های آن است [۵]. صاحب‌نظران، فرهنگ‌ها را براساس میزان توافق و پایبندی به ارزش‌های مشترک به دو گروه فرهنگ‌های قوی و ضعیف تقسیم‌بندی کرده‌اند. به‌علاوه، برای تشخیص نوع فرهنگ سازمان و طبقه‌بندی آنها، شاخص‌های دیگری ارایه نموده‌اند. یکی از این شاخص‌های متداول که براساس ساختارها، قوانین و مقررات، دستورالعمل‌ها، روش‌های استاندارد و میزان قدرت و اختیار صورت گرفته است، فرهنگ مکانیکی و فرهنگ ارگانیک است. در فرهنگ مکانیکی، ساختارهای رسمی، قوانین و مقررات شدید، دستورالعمل‌ها و روش‌های استاندارد حاکم است؛ درحالی‌که سازمان‌های با فرهنگ ارگانیک به‌جای استفاده از وسیله و ابزار کار، عمدتاً بر ساختارهای غیررسمی و نتیجه عملکرد تاکید دارند [۶].

دنيسون و ميشرا الگویی از انواع فرهنگ‌های سازمانی ارایه کرده‌اند که از یک سو ارتباط میان نیازهای محیطی و تاکید استراتژیک سازمان و از سوی دیگر نوع فرهنگ سازگار با آن را نشان می‌دهد [۷]:

فرهنگ سازگاری: این نوع فرهنگ از انعطاف‌پذیری زیادی برخوردار است و تاکید اصلی سازمان بر محیط بیرونی است. فرهنگ سازگاری، مشوق باورها و هنجارهای رفتاری است که می‌تواند سازمان را در کشف، تفسیر و ترجمه نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند.

فرهنگ رسالتی (ماموریتی): انتظار این فرهنگ از افراد سازمانی، شناخت عمیق رسالت (ماموریت) سازمان است که گامی فراتر از تبیین نقش‌های شغلی و وظایف جاری است. تکیه اصلی این فرهنگ بر سوگیری استراتژیک آینده و دستیابی به هدف‌های آرمانی درازمدت است.

فرهنگ مشارکتی: تاکید اصلی این فرهنگ، مشارکت کارکنان در کارها با توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط برون سازمانی است که با مشارکت کارکنان در کارهای سازمان، حس مسئولیت و تعلق در افراد سازمان ایجاد می‌شود.

فرهنگ بوروکراتیک (دیوان‌سالاری): تاکید این فرهنگ بر محیط درون‌سازمانی در رابطه با ثبات نسبی محیط است. فرهنگ بوروکراتیک از شیوه‌های منظم و پیش‌بینی‌شده در اداره کسب و کار پشتیبانی می‌کند و تلاش اصلی سازمان را متوجه افزایش همکاری میان کارکنان در چارچوب‌های مشخص به‌منظور یکپارچه‌سازی سیستم می‌داند.

ممکن است در سازمان‌ها از هر چهار نوع فرهنگ سازمانی فوق به نسبت متفاوت دیده شود که این تفاوت موجب بروز رفتارهای عملکردی مختلف در کارکنان می‌شود. فرهنگ سازمانی مقوله زیربنایی رفتار سازمانی است که تاثیر آن بر رفتار و عملکرد نیروی انسانی و همچنین در بهره‌وری، کارایی و اثربخشی سازمان کم و بیش واضح و روشن است؛ اما به‌نظر می‌رسد که عوامل دیگری این رابطه را تعدیل می‌کند. از جمله این عوامل می‌توان به "فشار روانی شغلی" اشاره نمود که امروزه به یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمان‌ها و همچنین به موضوعی با اهمیت در نزد پژوهشگران و دانشمندان حوزه روان‌شناسی تبدیل شده است [۸، ۹].

لوتانس فشار روانی شغلی را پاسخی سازش‌پذیر به موقعیت بیرونی می‌داند که به ناهنجاری جسمی، روانی یا رفتاری اعضای سازمان‌ها منجر می‌شود [۱]. طبق تعریفی که موسسه ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی از فشار روانی شغلی بیان داشته است، فشار روانی شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی و قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد [۱۰].

هانس سلیه را می‌توان نخستین کسی دانست که در سال ۱۹۵۶ فشار روانی را به‌عنوان مفهوم تازه‌ای در نوع خود به‌طور گسترده شرح داد. سلیه فشار روانی را پاسخی می‌داند که بدن در برابر خواسته‌هایی که بر آن وارد می‌شود، نشان می‌دهد. او معتقد بود

سازمانی صورت گرفته است و تقریباً همگی به نقش اساسی آن در فشار روانی شغلی، عملکرد کارکنان و به تبع آن در پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها تاکید دارند [۸].

مطالعات متعددی از رابطه بین فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی حمایت کرده‌اند [۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹]، ولی چون اغلب مطالعات پیشین به ارتباط کلی بین فرهنگ سازمانی با فشار روانی شغلی پرداخته‌اند، به‌نظر می‌رسد که بررسی ارتباط ابعاد فرهنگ سازمانی با ابعاد فشار روانی شغلی، در راه شناخت بهتر رفتارهای سازمانی و عوامل چندگانه موثر بر آنها، گام مثبتی باشد. بنابراین، در این پژوهش سعی شده است تا با شناخت فرهنگ حاکم بر سازمان، رابطه آن با ابعاد فشار روانی شغلی (علایم فشار روانی و ابعاد منابع فشار روانی شغلی) کارکنان و بالعکس مورد بررسی قرار گیرد و اثر تعاملی و پیش‌بینی‌کنندگی متغیرها بر یکدیگر محاسبه شود تا این گام در پیشبرد اهداف سازمانی و اثربخشی و کارایی سازمان مدنظر قرار گیرد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تعاملی بین فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز اجرا شد.

روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شاغل شرکت پالایش نفت تبریز در سال ۱۳۸۶ بودند. از مجموع ۷۰۰ نفر کارکنان، ۲۴۸ نفر از سطوح مختلف سازمان به روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که با توجه به جدول مورگان، در سطح ۰/۰۵ قابلیت بررسی آماری داشتند [۲۰].

در پژوهش حاضر، به‌منظور سنجش فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی، از دو پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی (OCI) و پرسش‌نامه فشار روانی شغلی (علایم فشار روانی و منابع فشار روانی) استفاده شد. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی در سال ۱۳۸۴ توسط غلامی‌حیدرآبادی و براساس الگوی دنیسون و میسر [۷] طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۶ سؤال و دربرگیرنده چهار بُعد فرهنگ سازمانی (کارآفرینی، ماموریتی، مشارکتی و بوروکراتیک) در پنج گزینه (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد و خیلی زیاد) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت به‌صورت خیلی کم (۱)، کم (۲)، تاحدی (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) است. حداقل نمره در پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ۲۶ و حداکثر نمره ۱۳۰ است. ضریب اعتبار پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی در پژوهش غلامی براساس نمره کل و با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۵ به‌دست آمد [۱۹].

پرسش‌نامه فشار روانی شغلی نیز توسط دیویس، رابینز و مک‌لی در سال ۱۹۹۱ تهیه شده است. این پرسش‌نامه از دو قسمت تشکیل شده است. پرسش‌نامه سنجش علایم فشار روانی شغلی

که این پاسخ، پاسخی غیراختصاصی است؛ به این معنی که عامل فشارزا هرچه باشد (بیرونی یا درونی) و فرد در معرض فشار روانی نیز هرکه باشد، بدن انسان در واکنشی که نشان می‌دهد، همواره از الگوی عام و یکسان پیروی می‌کند [۱۱].

دواردرز و همکاران در نظریه تناسب فرد- محیط، تنیدگی و عوامل تنیدگی‌زا را برحسب میزان و اندازه عدم تطابقی که بین این دو وجود دارد، تعریف می‌کنند. براساس نظریه تناسب فرد- محیط، زمانی که عدم هماهنگی و تطابق میان توانایی‌ها و نیازهای افراد و تقاضاهایی که محیط بر حسب مقتضیات شغلی، نقش و هنجارهای گروهی برای فرد وضع می‌کند، وجود داشته باشد، عوامل تنیدگی‌زا ایجاد شده و به تنیدگی منجر می‌شوند [۱۲]. در سال ۱۹۷۹ کارازک تئوری معروف "تقاضا-کنترل" را ارائه نمود. براساس این تئوری تنیدگی شغلی وقتی رخ می‌دهد که میزان تقاضای کاری زیاد و میزان دامنه تصمیم‌گیری یا همان کنترل روی کار، کم باشد [۱۳]. شاید مهم‌ترین ایراد وارد بر این مدل، عدم توجه به اهمیت و نقش حمایت اجتماعی باشد. این ایراد نیز بعدها توسط جانسون در سال ۱۹۸۶ برطرف شد و مدل دُوبُعدی "تقاضا-کنترل" به مدل سه‌بُعدی "تقاضا-کنترل-حمایت اجتماعی" تبدیل شد [۶].

عواملی که منجر به فشار روانی شغلی در محیط کار می‌شوند، ویژگی‌های نقش (ابهام نقش، تعارض نقش، انتظارات نقش، سنگین‌باری نقش و سبک‌باری نقش)، ویژگی‌های شغل (سرعت کار، تکرار کار، نوبت (شیفت) کاری، ویژگی مربوط به وظیفه، خطرپذیری)، روابط کاری میان‌فردی، اثر ساختار سازمانی و اثر فرهنگ سازمانی هستند [۶].

فشار روانی شغلی در محیط کار می‌تواند آثار زیان‌باری روی سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد [۱۴]. تاثیر منفی فشار روانی بر بازدهی و اثربخشی سازمانی از طریق عملکرد ضعیف و ترک شغل نمایان می‌شود [۱۵] و در نهایت فشار روانی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود؛ پدیده‌ای که در آن فرد دچار ضعف و تحلیل‌رفتگی قوای روانی- جسمانی شده، نسبت به افراد محیط کار خود بی‌تفاوت می‌شود و کارایی و عزت نفس او به شدت آسیب می‌بیند [۱۴].

آثار زیان‌بار فشار روانی شغلی روی سلامت جسمی و روانی کارکنان و اهمیت آن در سازمان‌ها، اداره‌ها و کارخانه‌ها امری بدیهی است. بنابراین، بررسی، شناخت علل، پیامدهای فشار روانی شغلی و مدیریت آن و همچنین ارائه راهکارهای عملی برای خنثی‌سازی یا کاهش اثرات فشار روانی شغلی بر کارکنان ضرورتی انکارناپذیر است. به‌نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی نامطلوب با افزایش فشار روانی کارکنان، آسیب‌پذیری آنان را نسبت به اختلال‌های روانی و بیماری‌های جسمانی افزایش می‌دهد. طی سال‌های اخیر، تحقیقات متعددی در زمینه فرهنگ

متغیر منابع فشار روانی نیز معادل ۱۱۷/۶ و پایین‌تر از حد متوسط (۱۵۰) بود. براساس میانگین نمرات مولفه‌های منابع فشار روانی، به‌ترتیب سبک‌باری نقش، محیط کار، ناامنی شغلی، علت و نتیجه ارزیابی عملکرد، سنگین‌باری نقش، تعارض نقش، بیگانگی، شکاف اطلاعات، فقدان کنترل و تعارض قرار داشتند. میزان کل علائم فشار روانی (۲/۱) و منابع فشار روانی (۲/۴) کارکنان، کمی پایین‌تر از میانگین امتیازات (۳) قرار گرفت. انحراف معیار ۰/۸ در سازه علائم فشار روانی نشان داد که منحنی توزیع نمرات از وضعیت طبیعی برخوردار نیست و انحراف معیار در سمت راست دیده شد. ولی منحنی توزیع نمرات در سازه منابع فشار روانی با انحراف معیار ۰/۵ در حد نرمال است.

جدول ۱) شاخص‌های آماری نمرات فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی و مولفه‌های آنها

انحراف استاندارد	میانگین نمرات براساس مقیاس لیکرت	میانگین نمره کل	شاخص‌های آماری ← متغیر ↓
۴/۲	۲/۵۸	۱۵/۴	فرهنگ سازمانی کارآفرینی
۴/۵	۲/۶۱	۱۸/۳	فرهنگ سازمانی ماموریتی
۴/۳	۲/۸	۱۶/۹	فرهنگ سازمانی مشارکتی
۴/۳	۳/۳	۲۳/۲	فرهنگ سازمانی بوروکراتیک
۱۲/۸	۲/۸	۷۳/۸	کل ابعاد فرهنگ سازمانی
۳/۴۵	۱/۹۸	۹/۹	فقدان کنترل
۳/۴۴	۲/۰	۱۰/۲	شکاف اطلاعات
۴/۲۴	۲/۴۸	۱۲/۵	علت و نتیجه ارزیابی
۳/۹۲	۱/۸	۹/۲	تعارض
۴/۱۸	۲/۵۲	۱۲/۶	ناامنی شغلی
۴/۳۵	۲/۲۴	۱۱/۲	بیگانگی
۳/۷۲	۲/۴۵	۱۲/۳	سنگین‌باری نقش
۳/۶۵	۲/۸۸	۱۴/۴	سبک‌باری نقش
۴/۱۲	۲/۸۲	۱۴/۱	محیط کار
۳/۸۱	۲/۲۶	۱۱/۳	تعارض نقش
۲۹/۴۰	۲/۴	۱۱۷/۶	کل منابع فشار روانی
۱۲/۹	۲/۱	۴۱/۷	کل علائم فشار روانی

جدول ۲) نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام فشار روانی شغلی بر حسب متغیرهای پیش‌بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی

گام	R	R ²	تعیین خطای معیار تعدیل شده	تغییرات F	df1	df2	سطح معنی‌داری
۱	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۲۰	۳۶/۰۲	۱	۲۴۶	۰/۰۰۱
۲	۰/۶۷	۰/۶۲	۰/۲۰	۶۲/۶۷	۱	۲۴۶	۰/۰۰۱

که حاوی ۲۰ سؤال است و علائم فشار روانی شغلی را از سه ماه گذشته تاکنون مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد و پرسش‌نامه سنجش منابع فشار روانی شغلی که دارای ۵۰ سؤال بوده و تجربیات شغلی افراد را در طول یک‌سال گذشته مورد بررسی قرار می‌دهد. لازم به ذکر است که هر پنج سؤال از این پرسش‌نامه، به‌ترتیب یکی از منابع فشار روانی شغلی (فقدان کنترل، شکاف اطلاعات، علت و نتیجه ارزیابی عملکرد، تعارض، ناامنی شغلی، بیگانگی، سنگین‌باری نقش، سبک‌باری نقش، محیط کار و تعارض نقش) را دربرمی‌گیرد. برای نمره‌گذاری هر قسمت این پرسش‌نامه، به‌گزینه "هرگز" نمره ۱، "به‌ندرت" نمره ۲، "گاهی اوقات" نمره ۳، "اغلب اوقات" نمره ۴ و "همیشه" نمره ۵ تعلق می‌گیرد. حداقل نمره در پرسش‌نامه نشانگان تنیدگی، ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است و حداقل نمره در پرسش‌نامه منابع تنیدگی شغلی، ۵۰ و حداکثر نمره ۲۵۰ است [۶]. ضرایب اعتبار هر دو پرسش‌نامه علائم فشار روانی و منابع فشار روانی شغلی در پژوهش جاهد [۲۱] به شیوه آلفای کرونباخ محاسبه گردید که این میزان برای پرسش‌نامه علائم فشار روانی برابر ۰/۹۴ و برای پرسش‌نامه منابع فشار روانی شغلی برابر ۰/۹۶ به‌دست آمده است. برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی از آزمون آماری همبستگی پیرسون و برای بررسی اثر پیش‌بینی‌کنندگی فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی بر یکدیگر از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

یافته‌ها

کلیه افراد نمونه مرد با میانگین سنی ۳۷ سال و ۴ ماه، میانگین درآمد ماهانه ۳۳۰۲۵۰ تومان، میانگین سابقه کاری ۱۲ سال و ۴ ماه و با سطوح تحصیلات پایین‌تر از دیپلم تا فوق‌لیسانس بودند که بیشترین فراوانی در گروه دیپلم و زیردیپلم (۴۸/۸٪) بود. اعتبار پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر ۰/۸۸ و دامنه ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های فرهنگ سازمانی از ۰/۷۲ تا ۰/۷۷ بود. ضرایب اعتبار پرسش‌نامه علائم فشار روانی برابر با ۰/۹۱ و منابع فشار روانی شغلی برابر با ۰/۹۴ به‌دست آمد و دامنه ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های منابع فشار روانی از ۰/۷۲ تا ۰/۸۳، به استثنای سه خرده‌مقیاس سنگین‌باری نقش (۰/۵۷)، سبک‌باری نقش (۰/۵۵) و محیط کار (۰/۶۳) بود که از همبستگی نسبتاً پایینی برخوردار بودند.

طبق نتایج جدول ۱، میانگین نمرات متغیر فرهنگ سازمانی (۷۳/۸) تقریباً در حد متوسط (۷۸) بود. میزان کل فرهنگ سازمانی در سطح ۲/۸، در حد متوسط و کمی پایین‌تر از میانگین امتیازات (۳) قرار گرفت. میانگین نمرات متغیر علائم فشار روانی معادل ۴۱/۷ و پایین‌تر از حد متوسط (۶۰) بود. میانگین نمرات

و مقدار t فرهنگ مشارکتی ($-۷/۹۲$)، نشان‌دهنده رابطه معکوس و معنی‌دار بین فرهنگ مشارکتی و فشار روانی بود. براساس نتایج رگرسیون خطی گام‌به‌گام در جدول ۴، بعد از ۷ گام، متغیرهای پیش‌بین‌علایم فشار روانی و مولفه‌های منابع فشار روانی شغلی، ۳۲٪ تغییرات متغیر فرهنگ سازمانی کارکنان را تبیین کردند [$R=۰/۵۶$; $R^2=۰/۳۲$; $F_{(۱,۳۳۹)}=۵/۹$; $p=۰/۰۱۶$]. همچنین، نتایج تحلیل واریانس حاکی از معنی‌دار بودن مدل پیش‌بینی رگرسیون فرهنگ سازمانی با توجه به علایم فشار روانی و منابع آن، در گام هفتم (F محاسبه‌شده) بود [$p<۰/۰۰۱$; $F_{(۷,۳۳۹)}=۱۵/۸$].

جدول ۵) ضرایب رگرسیونی برای متغیرهای پیش‌بین معنی‌دار

گام	متغیر	ضرایب		سطح معنی‌داری
		غیراستاندارد	استاندارد	
مقدار ثابت		۹۸/۹۰	۳/۲۹	۰/۰۰۱
سبک‌باری نقش		-۰/۸۰	-۰/۲۴	۰/۰۰۱
علایم فشار روانی		-۰/۲۵	-۰/۰۹	۰/۰۰۶
تعارض		-۱/۱۷	-۰/۳۰	۰/۰۰۱
بیگانگی		-۰/۶۳	-۰/۲۵	۰/۰۱۵
سنگین‌باری نقش		-۰/۷۲	-۰/۲۳	۰/۰۰۲
محیط کار		-۰/۵۴	-۰/۲۱	۰/۰۱۱
فقدان کنترل		-۰/۸۴	-۰/۳۴	۰/۰۱۶

طبق نتایج رگرسیون در جدول ۵، بعد از هفت گام، متغیرهای پیش‌بین سبک‌باری نقش، علایم فشار روانی، تعارض، بیگانگی، سنگین‌باری نقش، محیط کار و فقدان کنترل وارد معادله شده و اثر پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌داری بر فرهنگ سازمانی داشتند و سایر خرده‌مقیاس‌ها از معادله حذف شدند. با توجه به مقادیر β ، از بین علایم فشار روانی و مولفه‌های منابع فشار روانی شغلی، متغیرهای تعارض، علایم فشار روانی، فقدان کنترل، سبک‌باری نقش، بیگانگی، سنگین‌باری نقش و محیط کار به ترتیب بیشترین اثر پیش‌بینی‌کنندگی را بر روی فرهنگ سازمانی داشتند. همچنین مقادیر t رابطه معکوس و معنی‌داری بین متغیرهای پیش‌بین و فرهنگ سازمانی نشان داد.

بحث

در برخی تحقیقات فرهنگ سازمانی را به دو سطح مطلوب و نامطلوب تقسیم می‌کنند. اگر نمره ۳، حد وسط امتیازات باشد،

جدول ۳) ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش‌بین معنی‌دار

گام	متغیر	ضرایب		سطح معنی‌داری
		غیراستاندارد	استاندارد	
مقدار ثابت		۲۳۱/۵۶	۹/۴۱	۰/۰۰۱
فرهنگ مشارکتی		-۴/۲۷	-۰/۴۵	۰/۰۰۱

بین منابع فشار روانی و علایم فشار روانی همبستگی مثبت وجود داشت؛ یعنی با افزایش منابع فشار روانی، علایم فشار روانی نیز افزایش می‌یابد و برعکس ($r=۰/۷۷$; $p<۰/۰۱$). بین فرهنگ سازمانی و علایم فشار روانی همبستگی منفی وجود داشت؛ یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، علایم فشار روانی کارکنان نیز کاهش می‌یابد و برعکس ($r=-۰/۳۸$; $p<۰/۰۱$). بین فرهنگ سازمانی و منابع فشار روانی شغلی همبستگی منفی وجود داشت؛ به عبارتی با افزایش فرهنگ سازمانی کارکنان، منابع فشار روانی آنها نیز کاهش می‌یابد و برعکس ($r=-۰/۴۰$; $p<۰/۰۱$).

جدول ۴) نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام فرهنگ سازمانی بر حسب متغیرهای پیش‌بین علایم فشار روانی و مولفه‌های منابع فشار روانی

گام	R	R ²	تعیین تعدیل شده	ضریب	F	df1	df2	سطح معنی‌داری
۱	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۶	۱۱/۷	۵۰/۳	۱	۲۴۵	۰/۰۰۱
۲	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۲۱	۱۱/۳	۱۵/۸	۱	۲۴۴	۰/۰۰۱
۳	۰/۵۰	۰/۲۴	۰/۲۳	۱۱/۲	۴/۹	۱	۲۴۳	۰/۰۲۷
۴	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۵	۱۱/۰	۹/۵	۱	۲۴۲	۰/۰۰۲
۵	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۲۶	۱۰/۹	۴/۳	۱	۲۴۱	۰/۰۳۸
۶	۰/۵۵	۰/۳۰	۰/۲۸	۱۰/۸	۷/۱	۱	۲۴۰	۰/۰۰۸
۷	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۳۰	۱۰/۷	۵/۹	۱	۲۳۹	۰/۰۱۶

براساس نتایج رگرسیون خطی گام به گام در جدول ۲، بعد از یک گام متغیرهای پیش‌بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی، ۲۱٪ تغییرات متغیر فشار روانی شغلی کارکنان را تبیین کردند. نتایج تحلیل واریانس حاکی از معنی‌دار بودن مدل پیش‌بینی رگرسیون فشار روانی شغلی با توجه به مولفه‌های فرهنگ سازمانی در گام اول (F محاسبه‌شده) بود [$p<۰/۰۱$; $F_{(۲,۳۳۶)}=۶۲/۶۷$]. طبق نتایج رگرسیون در جدول ۳، از مجموع ۴ مولفه فرهنگ سازمانی، تنها مولفه فرهنگ سازمانی مشارکتی اثر پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌داری روی فشار روانی شغلی داشت. براساس β به دست آمده در جدول ۳، به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار فرهنگ سازمانی مشارکتی، ۰/۴۵ واحد در انحراف معیار متغیر وابسته فشار روانی شغلی تغییر ایجاد می‌شود

نمره کمتر از ۳، نامطلوب و بالاتر از ۳، فرهنگ مطلوب خواهد بود. با توجه به میزان فرهنگ سازمانی (۲/۸)، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی شرکت پالایش نفت تبریز کمی پایین‌تر از حد متوسط و نامطلوب است. انحراف معیار (۰/۵) نیز نشان می‌دهد که توزیع نمرات در سازه فرهنگ سازمانی در حد نرمال است. براساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، مشخص شد که میزان علائم فشار روانی و منابع فشار روانی پایین‌تر از میانگین و سطح فرهنگ سازمانی، تقریباً در حد میانگین است. پایین بودن میزان فشار روانی شغلی منجر به تثبیت و قوی شدن نوع فرهنگ حاکم بر سازمان می‌شود. در تفسیر این موضوع می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی نامطلوب فشار روانی کارکنان را به شدت افزایش می‌دهد و این فشار روانی منجر به آن می‌شود که در ارزیابی فرهنگ سازمانی نمره پایینی به آن اختصاص یابد. ولی چون فرهنگ سازمانی چندان بالایی در شرکت پالایش نفت ملاحظه نمی‌شود، امکان دارد عوامل دیگری موجب این امر شده باشند که باید مدنظر قرار گیرند.

نتایج این پژوهش در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی با نتایج پژوهش‌های ویلم و همکاران [۸]، هنری [۱۶]، هایکینز [۱۷]، و نیکو [۱۹] هم‌سو است. براساس یافته‌های پژوهش‌های فوق، مواجهه شدن با فرهنگ سازمانی نامطلوب می‌تواند سلامت عمومی، فشار روانی شغلی، روابط اجتماعی، عملکرد، رضایت شغلی و بهره‌وری فرد را کاهش دهد؛ به‌نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی نامطلوب، فشار روانی کارکنان را به‌شدت افزایش می‌دهد که پیامد آن، آسیب‌پذیری بیشتر فرد نسبت به اختلال‌های روانی و بیماری‌های جسمانی است. در واقع، فضای سازمانی مملو از فشار روانی، نه‌تنها متغیرهایی مانند رضایت‌مندی شغلی و انگیزش‌های کاری را کاهش می‌دهد، بلکه باعث اختلال در زندگی فردی - شغلی کارکنان و کارایی آنها می‌شود.

طبق مطالعات نظری، اکثر کارها در بافت سازمان انجام می‌شود و کارشناسان رفتار سازمانی و توسعه سازمانی نیز برای آگاهی از تاثیراتی که سازمان بر کار می‌گذارد، نقش سازمان را کانون توجه خود قرار داده‌اند و ملاحظه نموده‌اند ساختارهایی که قدرت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان خود می‌دهند، فشار روانی کمتری ایجاد می‌کنند [۲۲]. همچنین مورهد و گریفین [۲۳] معتقدند که فشارهای عصبی زندگی و فشارهای عصبی سازمانی، مجموعه‌ای وسیع از علل فشار عصبی تجربه‌شده فرد را تشکیل می‌دهند. فرهنگ سازمانی نامطلوب از عوامل فشارهای عصبی سازمانی است که می‌تواند باعث ایجاد فشار روانی در کارکنان شود و از سویی دیگر، یکی از استراتژی‌های سازمانی برای مقابله با فشار روانی، توجه به فرهنگ سازمانی است و سازمان باید فرهنگی جایگزین کند که سطح فشار روانی را در سازمان پایین

آورد. با وجودی که میزان علائم فشار روانی پایین است، اما به‌عنوان عامل اثرگذار بر میزان فرهنگ سازمانی، وارد معادله رگرسیون شده است. در تبیین این مطلب می‌توان گفت که بیشتر کارکنان شرکت، در داخل پالایشگاه مدام در معرض خطر هستند و مابقی هم که در بیرون از پالایشگاه هستند، مسئولیت خطیر سرپرستی آنان را به عهده دارند که می‌تواند منجر به سطوح بالایی از فشار روانی شود. عامل دیگری که ممکن است بر میزان فشار روانی کارکنان تاثیر داشته باشد، مشارکتی از نوع کار شیفی یا خارج از ساعت کار اداری است که این عوامل می‌توانند بر روند طبیعی زندگی و سیستم بیولوژیک فرد موثر باشند. به‌علاوه، کارکنان در شرکت نفت کار ثابت و تکراری هم دارند که امکان دارد این عوامل در طولانی‌مدت سبب افزایش فشار روانی شوند.

چنان‌که ملاحظه می‌شود، در شرکت نفت میزان سبک‌باری نقش، تعارض، بیگانگی، سنگین‌باری نقش، فقدان کنترل و محیط کار با ایجاد فشار روانی در کارکنان بر فرهنگ سازمان اثر می‌گذارد. همچنین با توجه به میزان بالای سبک‌باری نقش، سنگین‌باری نقش و محیط کار در مقیاس لیکرت (جدول ۳) و اثر پیش‌بینی‌کنندگی آنها بر فرهنگ سازمانی، می‌توان گفت که این عوامل به‌عنوان منابع فشار روانی، بر کاهش نمره فرهنگ سازمانی اثر گذاشته‌اند.

در زمینه اثر سبک‌باری و سنگین‌باری نقش به‌عنوان عوامل فشارزا در فرهنگ حاکم بر سازمان، می‌توان گفت در وضعیتی که در آن مهارت‌های شخص استفاده نمی‌شود، یا فرد مهارت لازم را ندارد، دچار فشار روانی خواهد شد. به نظر مهداد [۲۴]، تطبیق مناسب الزامات شغل با توانایی‌های کارکنان می‌تواند به حذف گران‌باری کار و سبک‌باری آن به‌عنوان عوامل فشارزا کمک کند. مدیریت علمی تیلور [۱۲] اشاره دارد که وقتی فرد مهارت‌هایی بیش از نیاز شغل خود داشته باشد (سبک‌باری نقش)، آثار منفی به بار می‌آورد. بررسی‌های جانبی پژوهشگران در شرکت نفت تبریز نشان داد که کارکنان وظایف شغلی بسیاری دارند که احتمالاً توجیه‌کننده نتایج فوق است.

افراد به محل کار مرتب و تمیز، تجهیزات و امکانات کافی برای کار، سطوح قابل‌قبول کیفی محیط کار؛ همچون حرارت، رطوبت و نیز سر و صدا توجه می‌کنند و برای آنها ارزش قابلند؛ بنابراین، شرایط کاری می‌تواند بر فشار روانی افراد تاثیر داشته باشد [۲۵]. شرایط محیط کاری در شرکت نفت، عاملی تنش‌زا است که بر فشار روانی کارکنان اثر گذاشته و فرهنگ سازمانی را متاثر ساخته است. پژوهش تیسدل [۲۶] نشان می‌دهد که محیط‌های شغلی فشارزا سبب پیدایش مشکلات جسمانی و روان‌شناختی می‌گردند و به عقیده لوتانس [۱]، نتیجه این حالات در افراد به تغییرات رفتاری و در ارتباط با عملکرد شغلی منجر به کاهش حرمت خود، ناتوانی در تمرکز و اتخاذ تصمیم می‌شود که می‌تواند در کنش

اهداف سازمانی سوق می‌یابند. در صورتی که نزدیکی بین این دو وجود نداشته باشد، فرد سعی می‌کند که اهداف فردی را تحقق بخشد، مگر آن که فشار خارجی وی را وادار به تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی بنماید.

از نظر محققین، در این سازمان بیشتر فرهنگ سازمانی بوروکراتیک حاکم است. البته میانگین نمره فرهنگ سازمانی بوروکراتیک هم این مطلب را تایید می‌کند. ماهیت این فرهنگ، مشارکت افراد را در مرتبه پایین قرار می‌دهد و تلاش اصلی سازمان، در چارچوب‌های مشخص در جهت دستیابی به کارایی و یکپارچه‌سازی سیستم است؛ ولی از بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکتی بر میزان فشار روانی اثر گذاشته است که تاکید فرهنگ مشارکتی دخالت دادن و مشارکت کارکنان در کارها با توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط برون‌سازمانی است. طبق مدل کارازک، در شرایطی که نیازهای شغلی بالا با سطوح بالای استقلال شغلی و آزادی عمل همراه باشد، کارکنان فشار روانی نخواهند داشت [۱۰]. با وجود میزان کم کنترل از سوی سازمان و آزادی عمل کارکنان، هم متغیر فقدان کنترل به‌عنوان منبع فشار روانی بر نوع فرهنگ حاکم بر سازمان اثر گذاشته است و هم فرهنگ مشارکتی عامل پیش‌بینی‌کننده فشار روانی در کارکنان سازمان شده است، درحالی‌که وجود فرهنگ مشارکتی در سازمان، خود یکی از تبیین‌کننده‌های پایین‌بودن فشار روانی شغلی است. در توجیه این مطلب می‌توان گفت که شاید وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات برای تمام کارکنان، همان‌گونه که در فرهنگ بوروکراتیک شاهد آن هستیم، به‌طور کاملاً روشن تعریف نشده و بسیاری از مقررات و فرآیندها در روش جاری آنها معین نیست و با ایجاد شکاف اطلاعات در بین کارکنان، فقدان کنترل برای کارکنان فشار روانی ایجاد کرده است؛ شاید طبق مدل تناسب فرد-محیط، میان تقاضاهایی که محیط بر حسب مقتضیات شغلی، نقش و هنجارهای گروهی برای فرد وضع می‌کند و قابلیت‌های فرد برای برآورده کردن آن تقاضاها بر حسب مهارت، انرژی، آموزش و برداشت‌های زمانی آنها، تطابق و هماهنگی وجود ندارد که کارکنان با وجود آزادی عمل، نتوانستند در جهت مثبت و مفید از آن استفاده کنند [۱۲].

نتیجه‌گیری

بین فشار روانی شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه تعاملی وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که به‌منظور کاهش سطح فشار روانی کارکنان، میزان فرهنگ مشارکتی سازمان افزایش یابد. همچنین می‌توان با برگزاری کلاس‌های آموزشی مدیریت تئیدی در زمینه‌های تعارض، بیگانگی نقش و کنترل و با ایجاد باورهای مثبت در کارکنان، سطح فرهنگ سازمانی را ارتقا بخشید.

سازمان اثرات منفی شدید داشته باشد. به نظر فالکوم و واگلوب [۲۷] نوع روابط کارکنان با کارکنان دیگر و سرپرستان، نقش بالقوه‌ایی در فشار روانی مرتبط با کار دارد. در فرهنگ‌های سازمانی که روابط کاری با همکاران صمیمانه است، این روابط همانند حفاظی است که شخص را در برابر آثار منفی فشار روانی حمایت می‌کند. با وجود میزان پایین تعارض و احساس بیگانگی در بین همکاران (جدول ۳)، اثر پیش‌بینی‌کنندگی این عوامل بر فرهنگ سازمانی ملاحظه شد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت، ارتباطات غیررسمی (روابط دوستانه و روابط خارج از کار) در بین کارکنان فشار روانی شغلی را کاهش می‌دهد. عدم وجود روابط مطلوب بین همکاران ممکن است منجر به احساس تنهایی افراد در محیط کار و در نهایت باعث فشار روانی شغلی بالا و فرهنگ سازمانی نامطلوب شود.

خرده‌مقیاس فقدان کنترل، از دیگر منابع فشار روانی است که بر فرهنگ حاکم بر سازمان اثر پیش‌بینی‌کنندگی داشته است. با توجه به پایین بودن میزان فقدان کنترل (جدول ۳)، می‌توان گفت که کنترل فرد در حیطه کاری خود بالا و کنترل سازمان بر فرد پایین است که این نتیجه با پایین بودن فشار روانی همراه است. *ایوانرویچ و مترسون* [۲۸] معتقدند که کارکنان سازمان‌های مسطح (که کارکنان کنترل مستقیم‌تری در کار خود دارند)، عملکرد بهتری دارند و از فشار روانی شغلی کمتری شکایت می‌کنند. این نتیجه با نتیجه پژوهش حاضر هم‌سو است. چون میزان کنترل سازمان بر کارکنان پایین بوده و نوع فرهنگ حاکم بر سازمان نیز مشارکتی است. به نظر *هالپین* [۲۹] فرهنگ سازمانی باید قوی باشد؛ یعنی جنبه‌های اساسی فرهنگ باید به‌طور جدی مورد قبول اکثریت اعضای سازمان قرار گیرد و نیز باید دارای ویژگی‌های کلیدی معینی، مطابق با شرایط محیطی باشد. ویک بیان می‌دارد که فرهنگ قوی مشارکت برای عملکرد بهتر، تحت تاثیر ماهیت صنعت، اندازه سازمان و وضعیت محیطی است. بنابراین فرهنگ قوی باید با شرایط محیطی (داخلی و بیرونی) سازگاری داشته باشد و عدم سازگاری مناسب بین ارزش‌های فرهنگی و هدف‌ها و تعهدات سازمانی و شرایط محیطی، به کاهش اثربخشی منجر می‌شود [۲۹]. در این پژوهش فرهنگ سازمانی مشارکتی دیده می‌شود که یکی از تبیین‌کننده‌های پایین بودن فشار روانی شغلی است. در تئوری هدف‌گذاری لاک و گری [۳۰] که از نظریه‌های رضایت شغلی است نیز، فرهنگ مشارکتی اهمیت فراوانی دارد. این تئوری بر این اصل استوار است که کارکنان برای خود اهداف و مقاصد را به‌طور آگاهانه فرموله می‌کنند و همین اهداف و مقاصد، تعیین‌کننده اصلی اعمال کارکنان است. در صورتی‌که اهداف فردی و سازمانی مکمل هم باشند (شرایطی که در فرهنگ سازمانی مشارکتی حاکم است)، فعالیت‌های فردی به سوی

- ۱۳- یزدی سیده‌منور، شریفیان سیداکبر، علیپور شهریار. بررسی میزان استرس شغلی و عوامل موثر در آن در آتش‌نشانان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی تهران. مجله علمی و پژوهشی دانشکده پزشکی. ۱۳۸۰؛ ۵۹(۶): ۲-۶.
- 14- Millward L. Understanding occupational and organizational behavior. London: Sage; 2005.
- 15- Lu C, Siu O, Cooper CL. Manager's occupational stress in China: The role of self-efficacy. *Pers Individ Dif*. 2005;38(3):569-78.
- 16- Henri J. Organizational culture and performance measurement systems. *Organ Soc*. 2006;31(1):77-103.
- 17- Hopkins A. Studying organizational cultures and their effects on safety. *Saf Sci*. 2006;44:875-89.
- ۱۸- غلامی‌حیدرآبادی زهرا. بررسی فرهنگ سازمانی در انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]. تهران: دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات؛ ۱۳۸۴.
- ۱۹- نیکو حسین. بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه و رابطه آن با استرس شغلی کارکنان در دانشگاه شیراز [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]. شیراز: دانشگاه شیراز؛ ۱۳۸۲.
- ۲۰- نادری عزت‌اله، سیف‌نراقی مریم. روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: انتشارات بدر؛ ۱۳۸۲.
- ۲۱- جاهدبزرگان ناهید. بررسی میزان و منابع استرس شغلی کارکنان شرکت ملی نفت ایران [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]. تهران: دانشگاه الزهراء؛ ۱۳۸۳.
- ۲۲- راس رندال، آلتمایر الیزابت. استرس شغلی. خواجه‌پور غلامرضا، مترجم. تهران: انتشارات بازتاب؛ ۱۳۸۵.
- ۲۳- مورهد جیم، گریفین آرتور. رفتار سازمانی. الوانی سیدمهدی، معمارزاده غلامرضا، مترجمان. تهران: انتشارات مروارید؛ ۱۳۷۴.
- ۲۴- مهداد علی. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. اصفهان: انتشارات جنگل؛ ۱۳۸۱.
- 25- Pritchard RD, Karasick BW. The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organ Behav Hum Perform*. 1993;9:126-46.
- 26- Teasdale EL. Workplace stress. *Traum Disord*. 2006;5:251-5.
- 27- Falkum E, Vaglum P. The relationship between interpersonal problems and occupational stress in physicians. *Gen Hosp Psychiatry*. 2005;27(4):285-91.
- 28- Ivancevich JM, Matteson MT. Organizational behavior and management. New York: McGraw-Hill; 2002.
- 29- Halpin AW. The organizational climate of schools. Chicago: Midwest Administration Center; 1986.
- 30- Locke EA, Gray PL. Goat setting: A motivational technique that works. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1969.
- 31- Furnham A. The psychology of behavior at work. Routledge: Psychology Press; 1997.

از محدودیت‌های قابل‌ذکر این پژوهش ارزیابی کمی و با پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی است. برای مقایسه سطح انتظارات و ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی و فرهنگ مدنظر مسئولان، مناسب است که داده‌های کمی با اطلاعات کیفی از سرپرستان سازمان، به شیوه مصاحبه انطباق داده شود [۳۱]. از آن‌جا که این پژوهش در مورد کارکنان شرکت نفت صورت گرفته است و با توجه به ساختار سازمانی شرکت نفت، نتایج آن قابل‌تعمیم به سازمان‌های دیگر نیست.

منابع

- 1- Luthans F. Organizational behavior. New York: McGraw-Hill; 2002.
- 2- Robins S. Organizational behavior. New York: Prentice Hall; 1998.
- 3- French WL, Bell CH. Behavioral interventions for organizational development. New York: Prentice Hall; 1984.
- 4- Schein E. Organizational culture and leadership. New York: Jossey; 1992.
- 5- Wu J. A general behavior model and new definitions of organizational cultures. *J Socio Econ*. 2007;37(6):2535-45.
- ۶- جعفری صدیقه. بررسی رابطه تعاملی فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با رضایتمندی شغلی کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]. تهران: دانشگاه الزهراء؛ ۱۳۸۷.
- 7- Denison DR, Mishra AK. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organ Sci*. 1995;6(2):728-32.
- 8- Willem A, Buelens M, Jonghe ID. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(6):1011-20.
- 9- Haslam SA. Psychology in organizations: The social identity approach. London: Sage; 2004.
- 10- Kendall E. Measurement of occupational stress among Australian workers [published at 2003; cited at Dec 2005]. Available from: www.workcover.wa.gov.au.
- ۱۱- راس آرونالد، آلتمایر الیزابت. استرس شغلی. پارساییان علی، اعرابی محمد، مترجمان. تهران: انتشارات آگاه؛ ۱۳۷۷.
- ۱۲- قنبری سیروس. تحلیل عوامل تنیدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی استان همدان به منظور ارائه الگوی مدیریت تنیدگی شغلی [پایان‌نامه دکتری]. تهران: دانشگاه تربیت معلم؛ ۱۳۸۵.