بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی

حسین زارع[۱]، آوات فیضی[۲]، طاهر محبوبی[۳]

چکیده

زمینه و هدف: آموزش و پرورش سهم عمده‌ای از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهد. لازم است در آموزش و پرورش، جو سازمانی مناسبی حاکم باشد و کارکنان در فضایی آرام و عاری از فشار روانی و استرس به کار مشغول باشند تا کارآیی و اثربخشی سازمانی افزایش یابد و در نهایت به خلاقیت کارکنان منجر شود. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی بود.

مواد و روش‌ها: این تحقیق توصیفی- تحلیلی، به شیوه همبستگی در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ انجام شد. جامعه‌آماری شامل کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی ۱۵۶۹ نفر (۱۴۶۹ مرد و ۸۰ زن) بود. تعداد نمونه ۴۷۸ نفر (۴۰۹ مرد و ۶۹ زن) بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای- چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه جو سازمانی Halpin و Croft، استرس شغلی Rice، آزمون مداد- کاغذی خلاقیت عابدی است. برای تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و تحلیلی از آزمون t دو نمونه‌ای مستقل و رگرسیون چند متغیره برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج رگرسیون چند متغیره تأثیر جو سازمانی به طور کلی (به طور همزمان) بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان در سطح ۰/۰۱ و به تفکیک در مردان در سطح ۰/۰۱ و در زنان در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. تفاوت بین جو سازمانی و جنسیت در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود، اما بین خلاقیت و استرس با جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: در جو باز پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و ... باعث خلاقیت کارکنان و کاهش استرس آنان شد و در جو بسته عواملی چون فاصله‌گیری، بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی، تأکید بر تولید، مزاحمت، انگیزه خلاقیت کارکنان را پایین و استرس آنان را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، خلاقیت کارکنان، استرس شغلی، آموزش و پرورش، کارکنان اداری.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۸۸/۷/۳۰ پذیرش مقاله: ۸۹/۲/۱

۱- دانشیار،گروه روان‌شناسی، عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

۲- استادیار، گروه آمار، عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۳- مربی، دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی آموزش از دور، گروه علوم تربیتی، عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور، بوکان، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: m_taher858@yahoo.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]

www.mui.ac.ir

مقدمه

French و همکاران معتقدند که جو سازمانی عبارت از یک پایگاه قوی از ادراک کارکنان درباره ویژگی‌ها و کیفیت سازمانی می‌باشد (۱). به عبارت دیگر، جو سازمانی به ادراک مشترک از خط‌مشی‌ها، عادات و رویه‌های رسمی و غیر رسمی گفته می‌شود (۲). برخی از روان‌شناسان ریشه استرس را برگرفته از واژه لاتین Stringere به معنای To draw tight می‌دانند (۳). برخی دیگر آن را از واژه قدیمی فرانسوی Destresse به معنای قرار گرفتن در شرایط محدود و پریشان دانسته‌اند (۴). کفایت خلاقیت را چنین توصیف می‌کند: خلاقیت به منزله ظرفیت و استعداد برخی از افراد در پدید آوردن ترکیبات و آثاری جدید در زمینه‌های هنری، مکانیکی و نظایر آن است که پیشتر ناشناخته بوده‌اند (۵).

جو سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین می‌تواند بر متغیر ملاک استرس شغلی تأثیر داشته باشد. در این زمینه تحقیقاتی انجام گرفته است. Borg و همکار نشان دادند که بین عوامل عدم حمایت و پشتیبانی و عدم رفع تضادهای مدرسه، منابع ناکافی، حجم کار، شرایط و مسؤولیت‌های شغلی و استرس رابطه وجود دارد (۶). Mykletun در بررسی استرس معلمین ابتدایی و متوسطه نروژ عوامل استرس آن‌ها را جو مدرسه، زیاد بودن کار معلم، ارتباطات نامطلوب در محیط کار، رفتار نابهنجار بسیاری از دانش‌آموزان، انجام تغییرات در نظام آموزش و پرورش و عدم آشنایی با اهداف برنامه‌های جدید می‌داند (۷). همچنین Kyriacou و همکار نیز چهار عامل اساسی استرس معلم را بدرفتاری دانش‌آموزان، شرایط نامساعد کار، فشار زمانی و شرایط نامساعد هر مدرسه می‌دانند (۸). Bailey نیز در تحقیق پیرامون «ترک شغل یا خستگی مزمن» نتیجه گرفت که اگر رهبران آموزشی بتوانند عوامل ساختاری و فشارهای استرس‌زا را کاهش دهند، می‌توانند جوی فراهم نمایند که کارکنان را کمتر مستعد تعارض نمایند (۹). از طرف دیگر Ginsburg دریافت که استرس، ریشه در ساختار سازمان، سبک مدیریتی و شخصیت مدیر دارد (۱۰) و Froiland در پژوهشی با نام «درمان استرس شغلی چیست؟» نتیجه گرفت که درمان استرس عبارت از کنترل عناصر شغل، کاهش بار کار، کاهش تیم‌های کار می‌باشد (۱۱). تحقیقات Hipps و همکار نشان دادند که ۵ عامل عمده مانند گرانباری شغلی، ارتباط زیردست و فرادست، ارتباط با دانش‌آموز، ارتباط با همکاران و حقوق و مزایا در ایجاد استرس مؤثر هستند. همچنین رابطه معنی‌داری بین استرس با میزان کنترل افراد بر کار، سن و جنس وجود دارد (۱۲). قاسمی‌نژاد (۱۳) و رجب‌پور (۱۴)، جو سازمانی را دارای رابطه معنی‌دار با استرس شغلی دانسته‌اند. در تحقیق حسینی آمده است که پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی می‌توانند عوامل بازدارنده در پذیرش تغییر را کاهش دهند و نقطه مقابل آن، عواملی چون فاصله‌گیری، فقدان تعهد شغلی و تأکید بر تولید به عنوان عوامل بازدارنده در پذیرش تغییرات شناخته شدند (۱۵). در تحقیقات رجب پور (۱۴) و حقیقت (۱۶) بین جو سازمانی و جنسیت تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. اما در تحقیق کاظمی رابطه بین جو سازمانی و جنسیت معنی‌دار بود (۱۷). نیکو در تحقیق خود نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و استرس رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (۱۸). زارع نژاد دریافت مدیرانی که حداکثر فشار روانی را داشتند، دبیران آنان جو سازمانی را ناسالم و بسته معرفی می‌کردند و مدیرانی که حداقل فشار روانی را داشتند، دبیران آنان جو سازمانی مدرسه را سالم و مثبت‌تر ارزیابی نمودند (۱۹). در پژوهش Dire تفاوت بین استرس شغلی بر حسب جنسیت معنی‌دار بود (۲۰). اما در تحقیقات رجب پور (۱۴) و رفیعی (۲۱) تفاوت معنی‌داری بین استرس و جنسیت مشاهده نگردید.

جو سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین می‌تواند بر متغیر ملاک خلاقیت تأثیر داشته باشد که در این زمینه نیز تحقیقاتی انجام گرفته است. Andriopoulos (۲۲)، Martins (۲۳) و Weihua (۲۴) جو سازمانی را دارای رابطه معنی‌دار با خلاقیت دانسته‌اند و Tesluk بر این باور است که فرهنگ هر سازمان ممکن است به عنوان عاملی در میزان خلاقیت و نوآوری موجود در سازمان مشارکت داشته باشد (۲۵). Sharma به نقل از محبوبی خاطر نشان ساخت که ارتباط معنی‌داری بین اعتماد

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir

به نفس و خلاقیت معلم و جوهای باز، جوهای حمایتی، آشنا و آزاد وجود دارد (۲۶). Pal و همکار در تحقیقی به این مطلب اشاره نمود که بین محیط‌های پرنشاط و صمیمی، باز و مستقل با روش‌های ابداع و نوآوری رابطه مثبت وجود دارد تا محیط‌های بسته یا الگویی (۲۷). Torrance (۲۸) و شیخ الاسلامی و همکار (۲۹) در تحقیقاتی نشان دادند که تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت و جنسیت وجود ندارد. دلیری، نیز در تحقیقی پیرامون جو سازمانی و خلاقیت و نوآوری نتیجه گرفت که نوع جو سازمانی می‌تواند بر روی خلاقیت و نوآوری افراد مؤثر باشد. هر چه جو بازتر باشد، خلاقیت و نوآوری زیادتر خواهد بود و هر چه جو بسته‌تر باشد، خلاقیت و نوآوری کمتر خواهد شد (۳۰). از سوی دیگر پژوهش ارغوانی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنی‌دار وجود دارد (۳۱). در تحقیق داود آبادی فرهنگ سازمانی مؤثرترین عامل در زمینه تشویق، بروز نهادینه شدن خلاقیت و نوآوری در واحدهای تولیدی بوده است (۳۲). نتایج تحقیقات امیدی (۳۳) و صلواتی (۳۴) نشان داد که بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ارتباط معنی‌داری وجود دارد و در پژوهش شیخ علیزاده هریس، نتایج حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۵). شیرزادی اصفهانی نیز در تحقیقی نشان داد که بین جو سازمانی با روحیه کارآفرینی در دانش‌آموزان و شاخص‌های آن (انگیزه پیشرفت، عزت نفس، خلاقیت، منبع کنترل درونی، آینده‌نگری، ریسک‌پذیری) رابطه معنی‌دار وجود دارد (۳۶). نتایج تحقیق یغمایی حاکی از این بود که خلاقیت دانش‌آموزان، متأثر از جو مدرسه است و بین خلاقیت دانش‌آموزان دارای جو باز و بسته تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۳۷). این بررسی می‌تواند این فواید را برای مطالعه حاضر در برداشته باشد: آیا جو سازمانی کنونی، زمینه خلاقیت و نوآوری را برای کارکنان اداری آموزش و پرورش فراهم کرده است؟ آیا جو سازمانی موجود باعث شده است که استرس کارکنان در انجام وظایف‌شان کاهش یا افزایش یابد؟ از این‌رو سؤال اساسی که در آموزش و پرورش مطرح می‌شود آن است که جو سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش تا چه اندازه پیش‌بینی کننده میزان خلاقیت و استرس کارکنان در محیط کاری است؟ هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری (مرد و زن) آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی بود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر به صورت توصیفی- تحلیلی و از نوع تحقیق همبستگی بود که در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ با هدف بررسی تأثیر جو سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان به عنوان متغیرهای ملاک انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی بود. با توجه به فهرست تهیه شده از سوی مرکز رایانه این استان، تعداد کل کارکنان اداری ۱۵۶۹ نفر بودند که از این تعداد ۱۴۶۹ نفر مرد و ۸۰ نفر زن بودند. کل حجم نمونه مورد نیاز برای انجام این پژوهش بر اساس روش کرجسی و مورگان ۵۳۲ نفر تعیین گردید. از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای- چند مرحله‌ای استفاده شد. تعیین تعداد کارکنان مرد که در هر خوشه می‌بایست انتخاب شوند با در نظر گرفتن حجم خوشه‌ها صورت گرفت و در مورد کارکنان زن، به علت محدود بودن جامعه آماری (۸۰ نفر) به صورت تمام شماری عمل گردید. به این منظور، ابتدا استان به سه بخش شمال، مرکز و جنوب تقسیم شد که از مرکز استان، شهرستان‌های ارومیه (ناحیه ۱ و ۲، تعداد ۱۱۰ نفر مرد) و سیلوانا (۳۱ نفر مرد) و از شمال استان، شهرستان‌های خوی (۷۰ نفر مرد) و سلماس (۶۰ نفر مرد) و از جنوب استان شهرستان بوکان (۵۴ نفر مرد)، مهاباد (۷۳ نفر مرد) و سردشت (۴۵ نفر مرد) انتخاب شدند. در نهایت ۴۴۳ نفر مرد و ۸۰ نفر زن برای انجام بررسی در نظر گرفته شدند. با وجود این، تنها ۴۷۸ نفر پرسش‌نامه‌های مربوطه را تکمیل کردند و بازگشت دادند. از این تعداد پرسش‌نامه تکمیل شده، ۴۰۹ نفر مرد و ۶۹ نفر زن بودند و به طور کلی نرخ برگشت پرسش‌نامه‌های نمونه اصلی ۰/۹۲ بود.

ابزارهای سنجش از این قرار بود:

۱) آزمون جو سازمانی: پرسش‌نامه جو سازمانی توسط Halpin و همکار (۳۸) تهیه و تدوین شد و توسط دشمن

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]

زیاری (۳۹) در سال ۱۳۷۴ هنجاریابی گردید. ضریب پایانی این آزمون ۰/۷۴ گزارش شد. این پرسش‌نامه (OCDQ یا Organizational Climate Description Questionnaire) مشتمل بر ۴۰ سؤال بسته پاسخ چهار گزینه‌ای با مقیاس لیکرت می‌باشد و دارای هشت بعد روحیه، مزاحمت، علاقه‌مندی، صمیمیت، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه نیز پیشتر توسط بدری از طریق «ضریب Cronbach's alpha» مورد محاسبه قرار گرفت و عدد ۰/۸۱ به دست آمد. در این پژوهش آزمون جو سازمانی با ۴۰ سؤال دارای ضریب Cronbach's alpha برابر با ۰/۷۹ بود که برای اجرای پرسش‌نامه شواهد کافی در اختیار قرار می‌دهد. روایی محتوایی این آزمون از طریق روایی سازه ۰/۵۴ محاسبه گردید که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود (۴۰).

۲) آزمون استرس شغلی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۲ توسط Rice تهیه شد که دارای ۵۷ عبارت و سه زیر مقیاس است. زیر مقیاس اول روابط بین فردی در محیط کار است، زیر مقیاس دوم موقعیت‌های مادی و فیزیکی محیط کار و زیر مقیاس سوم علاقه به شغل را بررسی می‌کند. پایایی این آزمون در مطالعه بهزاد، از طریق Cronbach's alpha ۰/۹۲۱ به دست آمد و برای هر زیر مقیاس به ترتیب ۰/۸۹۸، ۰/۸۸۳، ۰/۸۱۶ محاسبه شد. در این پژوهش، آزمون استرس شغلی با ۳۰ سؤال دارای ضریب Cronbach's alpha محاسبه شده، برابر با ۰/۷۷ بود و برای اجرای پرسش‌نامه شواهد کافی در اختیار قرار داد. روایی محتوایی این آزمون از طریق روایی سازه ۰/۴۸ محاسبه گردید که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود (۴۱).

۳) آزمون خلاقیت: آزمون خلاقیت یک آزمون مداد-کاغذی است که توسط عابدی تهیه و تدوین شده است (۴۲). برای تدوین پرسش‌نامه، عبدی فرم اولیه آزمون را بر اساس تعریف Torrance از خلاقیت در ۷۵ ماده تهیه کرد (۲۸). ماده‌های این آزمون چهار ویژگی افراد خلاق شامل سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط را اندازه‌گیری می‌کنند. این آزمون برای نخستین بار توسط کفایت به فارسی برگردانده شد (۵). پایایی آزمون خلاقیت توسط کفایت به روش Cronbach's alpha برای کل آزمون ۰/۸۵ به دست آمد. در این پژوهش آزمون خلاقیت با ۶۰ سؤال دارای ضریب Cronbach's alpha محاسبه شده، برابر با ۰/۸۸ بود که برای اجرای پرسش‌نامه شواهد کافی در اختیار قرار داد. روایی محتوایی این آزمون از طریق روایی سازه ۰/۵۹ محاسبه گردید که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود (۴۲).

در خاتمه برای تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و تحلیلی از آزمون t دو نمونه‌ایی مستقل، رگرسیون چند متغیره برای آزمون فرضیه‌ها تحت نرم‌افزار $SPSS_{16}$ استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه نهایی مشتمل بر ۴۰۹ نفر مرد (۸۵ درصد) و ۶۹ نفر زن (۱۵ درصد) بود. میانگین سنی اعضای نمونه در کل (۸/۴۵) ۳۴/۰۹ و در زنان ۲۹ سال و مردان ۳۵ سال بود.

برای بررسی تأثیر جو سازمانی به طور همزمان بر استرس و خلاقیت از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج در جداول ۱ و۲ آمده است.

جدول ۱. نتایج آنالیز واریانس مربوط به رگرسیون چند متغیره جو سازمانی با خلاقیت واسترس شغلی به طورکلی (به طور همزمان)

منابع تغییرات	مقدار عددی آماری wilk's Lambda	F	درجه آزادی	P
عرض از مبدأ	۰/۴۲۲	۳۲۵/۹۲۲	۲	۰/۰۰۱
جو سازمانی به طور کلی	۰/۸۹۶	۲۷/۴۵۵	۲	۰/۰۰۱
جو سازمانی در زنان	۰/۷۲۸	۳/۸۲۸	۲	۰/۰۱۶
جو سازمانی در مردان	۰/۸۷۶	۲۸/۷۰۸	۲	۰/۰۰۵

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir

جدول ۲. نتایج رگرسیون چند متغیره اثر جو سازمانی بر خلاقیت و استرس کارکنان به تفکیک برای متغیرهای خلاقیت و استرس

منابع تغییرات		مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	P
استرس	عرض از مبدأ	۴۵/۴۰۰	۱	۴۵/۴۰۰	۴۸۷/۱۴	۰/۰۰۱
	جوسازمانی	۴/۴۴	۱	۴/۴۴	۴۷/۶۳	۰/۰۰۴
	خطا	۴۴/۳۶۱	۴۷۶	۹/۳۲		
	کل	۳۰۳۹/۹۶۹	۴۷۸			
خلاقیت	عرض از مبدأ	۱۰/۵۴۲	۱	۱۰/۵۴۲	۱۶۳/۵۲	۰/۰۰۱
	جو	/۴۸۷	۱	/۴۸۷	۷/۵۵	۰/۰۰۳
	خطا	۳۰/۶۸۷	۴۷۶	۶/۴۴۷		
	کل	۲۱۹۱/۹۱۰	۴۷۸			

جدول ۱ نشان می‌دهد که تأثیر جو سازمانی به طور همزمان بر خلاقیت و استرس شغلی کارکنان به طور کلی (در سطح یک درصد)، در زنان (در سطح ۵ درصد) و نیز در مردان (در سطح یک درصد)، معنی‌دار است؛ بدین معنی که جو سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین، همزمان متغیرهای ملاک خلاقیت و استرس شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بررسی معنی‌داری تأثیر جو سازمانی بر هر یک از متغیرهای خلاقیت و استرس شغلی به طور جداگانه در جدول ۲ آنالیز واریانس آمده است.

همان طور که جدول ۲ نشان می‌دهد تأثیر جو سازمانی به طور جداگانه بر هر یک از متغیرهای استرس شغلی و خلاقیت کارکنان به طور کلی در سطح ۰/۰۱ به لحاظ آماری معنی‌دار است. همچنین نتایج تفکیکی تأثیر جو سازمانی بر استرس (در مردان $F = ۱۴۶/۰۰۲$ و در زنان $F = ۵/۳۷۵$ که در جدول ۲ ذکر نشده است) و خلاقیت (در مردان $F = ۱۱۹/۵۸$ و در زنان $F = ۷/۳۲۵$ که در جدول ۲ ذکر نشده است) به ترتیب در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ به لحاظ آماری معنی‌دار است. نحوه تأثیرگذاری و مقدار تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت و استرس شغلی به طور کلی و به تفکیک زن و مرد در قالب ضرایب رگرسیونی در جداول ۳ و ۴ آمده است.

همان طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، با توجه به مقدار آماره $t = ۲/۷۴۹$، تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان به طور کلی با مقدار ضریب رگرسیونی برابر با ۰/۱۵۰ در سطح ۰/۰۱ و در زنان با مقدار آماره $t = ۱/۸۱۹$ و ضریب رگرسیونی ۰/۲۵۵ در سطح ۰/۰۵ و در مردان با مقدار آماره $t = ۲/۵۲۲$ و ضریب رگرسیونی ۰/۱۴۶ در سطح ۰/۰۱ به لحاظ آماری معنی‌دار است.

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت

متغیر پیش بین مدل	مقدار ضریب رگرسیون	خطای استاندارد ضرایب	آماره t	P
ثابت مدل	۱/۷۵۱	۰/۱۳۷	۱۲/۷۸۸	۰/۰۰۱
جو سازمانی به طور کلی	۰/۱۵۰	۰/۰۵۵	۲/۷۴۹	۰/۰۰۴
جو سازمانی در زنان	۰/۲۵۵	۰/۱۴۰	۱/۸۱۹	۰/۰۱۵
جو سازمانی در مردان	۰/۱۴۶	۰/۰۵۸	۲/۵۲۲	۰/۰۰۶

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی تأثیر جو سازمانی بر استرس شغلی

متغیر پیش‌بین مدل	B مقدار ضریب رگرسیون	خطای استاندارد ضرایب	آماره t	P
ثابت مدل	۳/۶۳۴	۰/۱۶۵	۲۲/۰۷۱	۰/۰۰۱
جو سازمانی	−۰/۴۵۳	۰/۰۶۶	−۶/۹۰۲	۰/۰۰۲
جو سازمانی در زنان	−۰/۴۰۲	۰/۱۲۳	−۳/۲۸۶	۰/۰۱۶
جو سازمانی در مردان	−۰/۴۶۵	۰/۰۶۶	−۷/۰۰۹	۰/۰۰۴

جدول ۵. نتایج بررسی تفاوت جو سازمانی، خلاقیت و استرس شغلی در کارکنان زن و مرد

متغیرها		میانگین	میانگین اختلاف	انحراف‌استاندارد	t	درجه‌آزادی	P
جو سازمانی	مردان	۲/۱۰	−۰/۱۵	۰/۰۳۲	−۴/۶۸	۴۷۶	۰/۰۰۱
	زنان	۲/۲۵					
خلاقیت	مردان	۲/۵	۰/۰۲۰	۰/۰۲۷	۰/۸۲	۴۷۶	۰/۴۱۰
	زنان	۲/۴۸					
استرس‌شغلی	مردان	۲/۵	۰/۰۳	۰/۰۴۲	۰/۷۰۷	۴۷۶	۰/۴۸۰
	زنان	۲/۴۷					

همان طور که جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t = −۶/۹۰۲، تأثیر جو سازمانی بر استرس شغلی کارکنان به طور کلی با مقدار ضریب رگرسیونی برابر با ۰/۴۵۳− در سطح ۰/۰۱، در زنان با مقدار آماره t = −۳/۲۸۶ و ضریب رگرسیونی ۰/۴۰۲− در سطح ۰/۰۵ و در مردان با مقدار آماره t = −۷/۰۰۹ و ضریب رگرسیونی ۰/۴۶۵− در سطح ۰/۰۱ به لحاظ آماری معنی‌دار است.

بررسی تفاوت دیدگاه کارکنان زن و مرد از نظر هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از آزمون t دو نمونه‌ای مستقل انجام گردید که نتایج در جدول ۵ آمده است. این جدول شان می‌دهد که جو سازمانی از دیدگاه زنان و مردان متفاوت است که این تفاوت در سطح ۰/۰۱ به لحاظ آماری معنی‌دار بود. اما نتایج مربوط به بررسی تفاوت خلاقیت و استرس شغلی زنان و مردان به لحاظ آماری معنی‌دار نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان طور که در بخش یافته‌ها ملاحظه شد نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین جو سازمانی و استرس شغلی و خلاقیت کارکنان به طور کلی در سطح ۰/۰۱ ارتباط معنی‌دار وجود دارد، همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره در مورد تأثیر جو سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین به تفکیک بر خلاقیت و استرس شغلی کارکنان به عنوان متغیرهای ملاک نشان داد که به طور کلی در سطح ۰/۰۱ به لحاظ آماری معنی‌دار بود. مقدار ضرایب رگرسیونی تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت و استرس شغلی در کل کارکنان در سطح ۰/۰۱ نیز به لحاظ آماری معنی‌دار بود. نتایج به دست آمده در مورد ارتباط بین جو سازمانی و خلاقیت کارکنان، ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط پژوهشگران دیگر همچون Andriopoulos (۲۲)، Martins (۲۳)، Weihua (۲۴)، Tesluk (۲۵)، Sharma به نقل از محبوبی (۲۶)، Pal و همکار (۲۷)، دلیری (۳۰)، ارغوانی (۳۱)، داود آبادی (۳۲)، امیدی (۳۳)، صلواتی (۳۴)، شیخ علیزاده هریس (۳۵)، شیرزادی اصفهانی (۳۶) و یغمایی (۳۷) حاکی از آن است که پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و ... می‌توانند باعث خلاقیت و نوآوری در کارکنان شوند و نقطه مقابل آن عواملی چون فاصله‌گیری بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی، تأکید بر تولید، مزاحمت، انگیزه کارکنان را جهت پیشرفت، خلاقیت و نوآوری پایین می‌آورد و در نتیجه

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir

کارکنان تلاش نمی‌کنند که از خود خلاقیت و نوآوری نشان دهند.

محیط کار و تعامل با همکاران در بروز خلاقیت مؤثر هستند، در سطحی گسترده‌تر، عوامل اجتماعی- فرهنگی می‌توانند در تحول خلاقیت مؤثر باشد. از میان عوامل اجتماعی- فرهنگی که بر خلاقیت تأثیر تخریب کننده دارند، محیط ناأمن و پرآشوب اجتماعی تأثیر زیادی دارد. بدین صورت که زندگی کردن در محیط‌های اجتماعی پرآشوب و وضعیت سیاسی متشنج همراه با کشتار و کودتا، با رشد خلاقیت سازگاری ندارد. از سوی دیگر، زندگی کردن در محیطی توأم با آرامش که گروه‌های مختلف با مسالمت در کنار هم زندگی کنند، می‌تواند منجر به شکوفایی خلاقیت در افراد آن اجتماع شود. همچنین سازمان‌ها و جوامعی که آغوش خود را برای پذیرش افکار جدید و متنوع باز می‌کنند و افراد اجازه دارند انتخاب‌های متنوعی داشته باشند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های سازمان و جامعه شرکت دهند، زمینه را برای بروز خلاقیت کارکنان فراهم می‌کنند (۴۴، ۴۳). به اعتقاد Hickman و همکار دنیا ساکن نیست و به گونه‌ای دایمی در حال تغییر و دگرگونی است (۴۵). این تغییرات، رکن اساسی جهان برای پیشرفت است و اگر تغییر نکند انسان به کمال نمی‌رسد. برای رفع نیازهای فردی و اجتماعی در فرآیند تعلیم و تربیت باید به تغییر و نوآوری به عنوان یک ضرورت نگاه کرد. محیط بیرونی سازمان نیز مثل همه زمینه‌های مختلف جهان، همیشه در حال تغییر و دگرگونی است. به اعتقاد May (۴۶) اگر سازمان بخواهد پیشرفت کند، باید خود را با نیازهای جدید و تغییرات محیطی هماهنگ کند. سازمان باید همگام با تغییرات محیط، ساختار خود را تغییر دهد تا بتواند نیازهای جدیدی را برآورده سازد. مدیر باید همیشه به فکر بهبود و اصلاح جو سازمانی باشد تا آن را کارا و اثربخش نگه دارد و در افراد ایجاد انگیزه نماید و نیازهای مادی و معنوی آن‌ها را برآورده سازد.

همان طور که در بخش یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها ملاحظه شد مقدار ضرایب رگرسیونی ارتباط بین جو سازمانی و استرس شغلی کارکنان در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار بود. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط پژوهشگران دیگری همچون Borg و همکار (۶)، Mykletun (۷)، Kyriacou و همکار (۸)، Bailey (۹)، Ginsburg (۱۰)، Froiland (۱۱)، قاسمی نژاد (۱۳)، رجب پور (۱۴)، محمد حسینی (۱۵)، نیکو (۱۸)، زارع نژاد (۱۹)، حاکی از این است که پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و ... می‌توانند استرس کارکنان را کاهش دهند و نقطه مقابل آن عواملی چون فاصله‌گیری، فقدان تعهد شغلی و تأکید بر تولید، به عنوان عوامل استرس‌زا در سازمان شناخته شده‌اند.

به طور کلی عوامل استرس‌زای شغلی به ۶ طبقه تقسیم می‌شوند که عبارت از عوامل درونی خود شغل، نقش‌های سازمانی، روابط کاری نظیر ارتباط با سرپرستان، همکاران و زیردستان، مسایل مربوط به توسعه راه‌کارها، عوامل سازمانی نظیر ساختار و جو سازمان و تداخل کار با مسایل خانوادگی می‌باشد.

مدیران می‌توانند با اتخاذ استراتژی‌های مناسب نظیر طراحی مناسب مشاغل، حمایت اجتماعی از کارکنان، اجرای برنامه‌های خاص و ... به مقابله با استرس شغلی کارکنان خود برخیزند. نتایج اجرای چنین استراتژی‌هایی افزایش روحیه کارکنان، افزایش بهره‌وری و کارآیی کارکنان و وفاداری بیشتر آن‌ها به سازمان خواهد بود. یکی دیگر از آثار این استراتژی‌ها، افزایش رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوی و زمینه شغل، آن چه را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساس مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی نیز، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقا، افزایش روحیه، کارآیی و ... کارکنان می‌شود.

همچنین نتایج به دست آمده در بخش یافته‌ها نشان می‌دهد که جو سازمانی از دیدگاه زنان و مردان متفاوت است و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. نتایج حاصل در مورد این فرضیه ضمن همسویی با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir

پژوهشگران دیگر همچون کاظمی (۱۷) و قاسمی‌نژاد (۱۳) با نتایج تحقیقات افرادی همچون حقیقت (۱۶) و رجب‌پور (۱۴) همسویی نداشت. همچنین در بین کارکنان زن و مرد از نظر خلاقیت تفاوتی مشاهده نگردید. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط شیخ الاسلامی و همکار (۲۹) و Torrance (۴۳) همسویی داشت. استرس شغلی کارکنان زن و مرد نیز متفاوت نبود. نتایج حاصل در مورد این فرضیه، ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط پژوهشگران دیگر همچون Dire (۲۰) و Hipps و همکار (۱۲)، اما با نتایج تحقیقات افرادی همچون، رجب‌پور (۱۴)، رفیعی (۲۱) همسویی نداشت.

محدودیت‌ها

– عدم‌شناخت و آگاهی بعضی از کارکنان ادارات آموزش و پرورش از اهمیت و تأثیر این گونه تحقیقات مشکلاتی از قبیل طولانی شدن زمان تکمیل و جمع‌آوری پرسش‌نامه به وجود می‌آورد.

– محدود بودن جامعه به کارکنان اداری آموزش و پرورش که امکان تعمیم نتایج این پژوهش را به سایر کارکنان در سازمان‌های دیگر در کشور با محدودیت مواجه می‌سازد.

براساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش هم برای افزایش خلاقیت و کاهش استرس کارکنان و هم برای رساندن جو سازمانی به سطح مطلوب، اقدامات زیر را در زمینه متغیرهای روان‌شناختی جو سازمانی به عمل آورند:

۱– در زمینه تعاملات اجتماعی کارکنان با همدیگر به عواملی همچون پرهیز از مزاحمت و تحمیل کارها به کارکنان، افزایش روحیه و نشاط گروهی، برقراری روابط گرم، دوستانه و صمیمی بین کارکنان و جلوگیری از بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی کارکنان نسبت به وظایف خود توجه کنند.

۲– همچنین در زمینه تعاملات اجتماعی کارکنان با مدیر به عواملی همچون استفاده کمتر از دستورهای ایجابی و خشک اداری، تأکید بیشتر بر روابط غیر رسمی و دوستانه تا رسمی و مراعات کارکنان و کمک به آن‌ها جهت انجام وظایف شغلی‌شان توجه کنند.

۳– با انجام پژوهش‌هایی، ارتباط برخی از متغیرهای روان‌شناختی و زمینه‌ای دیگر مانند کارآفرینی، خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات و نظایر این‌ها با جو سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

۴– پیشنهاد می‌شود که رابطه جو سازمانی با خلاقیت و استرس شغلی در سایر سازمان‌های دولتی و غیر دولتی مورد بررسی قرار گیرد

سپاسگزاری

در خاتمه بر خود واجب می‌دانم که از کمیته محترم پژوهشی دانشگاه پیام نور، ریاست و حراست آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، کارکنان اداری و کلیه عزیزانی که در راستای انجام این پژوهش قبول زحمت نمودند، نهایت سپاسگزاری و تشکر را به عمل آورم.

References

1. French WL, Kast FE, Rosenzweig JE. Understanding human behavior in organizations. New York: Harper & Row; 1985.
2. Shadur MA, Kienzle R, Rodwell JJ. The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement The Importance of Support. Group and Organization Management 1999; 24(4): 479-503.
3. Arnold J, Silvester J. Work psychology: understanding human behavior in the workplace. New York: Prentice Hall/Financial Times; 2005.
4. Fontana D. Managing stress. New Jersey: Wiley-Blackwell; 1989.
5. Kefayat M. The Study of Relationship between Styles and Attitudes to Parenting with Creativity and the Relationship of the later variable with intelligence and academic Achievement of First grade students of boy High Schools in Ahvaz. [MSc Thesis]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 1994.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]

www.mui.ac.ir

6. Borg MG, Riding RJ. Occupational Stress and Job Satisfaction among School Administrators. Journal of Educational Administration 1963; 31(1).
7. Mykletun RJ. Work Stress and Satisfaction of Comprehensive School Teachers: An Interview Study. Scandinavian Journal of Educational Research 1985; 29(2): 57-71.
8. Kyriacou C, Sutcliffe J. Teacher stress: prevalence, sources, and symptoms. Br J Educ Psychol 1978; 48(2): 159-67.
9. Bailey WJ. Burn Out or Cop Out. Education Canada 1983; 23(1): 16-9.
10. Ginsburg SG. How Do You Spell Relief? Alleviating Job Stress Caused by Organizations and Executives. Business Officer 1991; 25(2): 31-3.
11. Froiland P. What Cures Job Stress? Training 1993; 30(12): 32-6.
12. Hipps ES, Halpin G. Job Stress, Stress Related to Performance-Based Accreditation, Locus of Control, Age, and Gender As Related to Job Satisfaction and Burnout in Teachers and Principals. Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association. 1991 November 13-15; Lexington, KY.
13. Ghasemi Nejad A. Determining the Relationship between Organizational Climate and Job Stress and Job Satisfaction OF High School Teachers, [MSc Thesis]. Isfahan: School of Educational Sciences and Psychology, The University of Isfahan; 2002.
14. Rajab Pur MR. The Study OF Relationship Between School Organization Climate and the Degree OF Teacher's Job Stress in Public High schools in Shiraz, [MSc Thesis]. Shiraz: School of Complementary Educations, The University of Shiraz; 1998.
15. Mohammad Hosseini M. Comparative study organizational climate and resistance to change in public and nonprofit high schools in Tehran. [MSc Thesis]. Tehran: The University Tehran; 1996.
16. Haghighat F. Study of Relationship of Organizational Climate and High school Managers Performance in Najafabad city. [MSc Thesis]. Isfahan: Public Management Educational Center; 1998.
17. Kazemi H. Study of the Relationship Between Management Style and Organizational Climate in New System High school in Ilam Province at the Academic. [MSc Thesis]. Tehran: Shahid Baheshti University; 1996.
18. Nikoo H. The Surrey OF Organizational Culture of University and its Relation to Occupational Stress of Shiraz University Workers. [MSc Thesis]. Shiraz: The University of Shiraz; 2003.
19. Zare Nejad M. The Study OF Psychological Pressures in Managers and its Relationship with Organizational Climate in Boy High schools in Tehran. [MSc Thesis]. Tehran: The University of Tehran; 1995.
20. Dire E. The Study of Degree and Sources of Academic Stress in High school Students in Shiraz. [MSc Thesis]. Shiraz: The University of Shiraz; 1995.
21. Rafii A. The Study OF Job Stress Degree and Mental Health among Disciplinary Force Personnel in Kerman. [MSc Thesis]. Kerman: Kerman University of Medical Sciences; 2006.
22. Andriopoulos C. Determinants of organisational creativity: a literature review. Management Decision 2001; 39(10): 834-41.
23. Martins EC. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. European Journal of Innovation Management 2003; 6(1):64-74.
24. Weihua N. Individual and environmental influences on Chinese student creativity. [PhD Thesis]. New Haven: Yale University; 2003.
25. Tesluk PE. Influences of Organizational Culture and Climate on Individual Creativity. Journal of Creative Behavior 1997; 31(1): 27-41.
26. Mahboobi T. Investigating the Relationship of Variables of Intelligence Beliefs, Self-Esteem, and Development Motivation with entrepreneurship among the students of Payame Noor University in Western and Eastern Azerbaijan. [Research project]. Tabriz: Payame Noor University; 2006. [In Persian].
27. Pal SK, Saxean PC. Quality control in Educational Research. New Delhi: Metropolitan Brook Co; 1985.
28. Torrance EP. The Torrance Tests of Creative Thinking-Norms, Technical Manual Research Edition—Verbal Tests, Forms A and B-Figural Tests, Forms A and B. In: Ai-Girl Tan, Editor. Creativity: a handbook for teachers. New Jersey: World Scientific; 2007.
29. Shaykholeslami R, Rezavie A. Prediction of Creativity of Shiraz University Students Regarding Variables of Extrinsic and intrinsic Motivation and Gender. Journal of Social Sciences and Humanity 2005; 22(4): 94-105.
30. Daliri H. The Survey of Influential Factors on Teacher Jab Satisfaction. [MSc Thesis]. Rasht: The QA Center in Service Supreme Education of Teachers of Gilan Province; 1998.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir

31. Arghawani F. Survey and Analysis of Organizational Culture's Effects on Organizational Creativity in Industrial Units in Qom Province. [MSc Thesis]. Qom: Public Management; 2000.
32. Dawood Abadi R. Survey and Identifying the Influential Factors in Encouragement, Expression and Institutionalization of Creativity and Innovation in Production Units of Country. [MSc Thesis]. Tehran: School of Management, The University of Tehran; 1994.
33. Omidi AR. The Relationship between Organizational Structure and Creativity in Managers at Physical Education Organization. [MSc Thesis]. Tehran: Tehran's Faculty of Physical Education; 2006.
34. Salavati A. The Survey and Analysis of Organizational Structure's Effects on Organization University and innovation at the Level of Public Organizations in Kordestan Province. [MSc Thesis]. Tehran: Allame Tabatabaii University; 2002.
35. Sheikh Alizade Haris M. Relationship between Organizational Culture and Degree of Creativity in Managers of Physical Education offices in West Azarbayjan Province. [MSc Thesis]. Urmia: School of Literature and Humanities, Urmia University; 2006.
36. Shirzadi Isfahani H. The Study of Relationship between Organizational Climate of School and Entrepreneurship Mood in Students. [MSc Thesis]. Tehran: School of Educational Sciences and Psychology, Alzahra University; 2006.
37. Yaghmaii F. The Study of School Climate Effects on Degree of Creativity in 5th Grade Students in Tehran's 20 Educational Districts. [MSc Thesis]. Tehran: Allame Tabatabaii University; 1996.
38. Halpin AW, Croft DB. The organizational climate of schools. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago; 1962.
39. Doshman Zeyar E. Standardization of a questionnaire describing school organizational climate (OCDQ) in schools in Tehran. [MSc Thesis]. Tehran: Allame Tabatabaii University; 1996.
40. Badri Ghara Geshlaghi JS. The Relationship between Organizational Climate and Control Methods of Students in West Azarbayjan Province High schools. [MSc Thesis]. Tehran: School of Psychology and Educational Sciences, Allame Tabatabaii University; 2001.
41. Behzad H. Comparison of strategies to deal with burnout and job stress among female nurses working in special and ordinary sectors Tehran hospitals. [MSc Thesis]. Tehran: School of Psychology and Educational Sciences, Allame Tabatabaii University; 2005.
42. Abadi J. Creativity and New Ways in Its Measurement. Journal of psychological Research 1993; 2(1-2): 46-54.
43. Torrance EP. Creativity Research in Education: Still Alive. In: Taylor IA, Getzels JW, Editors. Perspectives in Creativity. New Jersey: Transaction Publishers; 2007.
44. Simonton DK. Creative aspects of cognitive, personal and social transformation. Trans. Shokr Kon H. Educational Science and Psychology Journal 2000; 3(1-2): 71-94.
45. Hickman CR, Silva MA. Creating excellence: managing corporate culture, strategy, and change in the New Age. Kennesaw: Plume; 1986.
46. May K. Creativity and Its cultivation, in the social setting of creativity. In: Anderson HH, Editor. Creativity and its cultivation, addresses presented at the Interdisciplinary Symposia on Creativity. London: Harper; 1959.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]

www.mui.ac.ir

Study of relationship between organizational climate, occupational stress and creativity in administrative personnel (male and female) of the education office in West Azarbayjan

Zare H[1], Feizi A[2], Mahbobi T[3]

Abstract

Aim and Background: Education has devoted a great amount of the budget of every country to itself. It is necessary to provide an appropriate organizational climate and calm and stress less environment in educational section to improve the organizational effectiveness of personnel, which will finally lead to the their creativity. The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational climate and occupational stress and creativity of the administrative personnel of the educational office of west Azerbaijan province.

Methods and Materials: This descriptive-analytical research was assessed by correlative method, during 2009-2010 academic years. The statistical population was all the administrative personnel of educational office in West Azerbaijan province which was about 1569 persons (1469 males, 80 females). The studied group included 479 (409 males, 69 females) which has been selected by multistage cluster sampling method, through different stages. The research tools were Halpin and Croft organizational climate description questionnaire (OCDQ), Rice's Job Stress test and Abedi's Pencil–Paper Test of Creativity. The data for both descriptive and analytical level was analyzed using the two sample independent t-test and multivariate regression test

Findings: The results of multivariate regression showed that the effect of organizational climate in general on occupational stress and employee's creativity was significant ($P < 0.01$). It was significant in men ($P < 0.01$) and women ($P < 0.05$) too. The difference between organizational climate and gender was significant ($P < 0.01$). But, it was not significant between creativity and stress, and gender ($P > 0.05$).

Conclusions: In the open environment some parameters such as intimacy, consideration influence, dynamism and morale can be the causes of creativity and decrease in their stress. In closed environments elements such as separation, lack of interest and commitment to their jobs, emphasis on productivity, interference and motivation reduce creativity in the personnel and increase their stress.

Keywords: Organizational climate, creativity, occupational stress, education, administrative personnel.

Type of article: Original

Received: 22.10.2009 *Accepted: 21.04.2010*

1. Associate Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Statistics, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
3. Lecturer, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Bukan, Iran. (Corresponding Author) Email: m_taher858@yahoo.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1389.8.2.4.6]
www.mui.ac.ir