

## بررسی رابطه بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک‌های مدیریتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد

طیبه سلیمانی<sup>۱</sup>، لیلی سلیمانی<sup>۲</sup>، جواد سلیمانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه پیام نور گناباد.

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد بجنورد.

<sup>۳</sup> پزشکی عمومی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد.

نام نویسنده مسئول:

طیبه سلیمانی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۸

### چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک‌های مدیریتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد می‌پردازد. بر اساس موضوع و اهداف مورد مطالعه، این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر بجنورد می‌باشد که تعداد آنها برابر با ۳۲۱ نفر گزارش شد. نمونه آماری پژوهش نیز با توجه به جدول مورگان ۱۷۵ برآورد شد. تعداد نمونه آماری به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت انتخاب شد. جهت سنجش تنش شغلی از پرسشنامه اسپیبو (۱۹۸۷)، جهت سنجش آرزوهای شغلی از پرسشنامه بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) و جهت سنجش سبک‌های مدیریتی از پرسشنامه دهقانی (۱۳۹۳) (از دیدگاه لیکرت) استفاده شد. نوع روایی پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر محتوایی می‌باشد و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد. با توجه به این که مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای تنش شغلی (۰,۷۹۲)، آرزوهای شغلی (۰,۷۹۵) و سبک‌های مدیریتی (۰,۶۹۸) بدست آمد، ابزار از پایایی مناسب برخوردار بود. داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS-V23 و Smart PLS 2، از روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی و همچنین آزمون من ویتنی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از فرضیه‌ها حاکی از آن بود که بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد و سبک‌های مدیریتی توانست نقش میانجی‌گری داشته باشد. همچنین نتایج نشان داد سبک مستبدانه، خیرخواهانه و مشارکتی می‌تواند بر رابطه بنی تنش شغلی و آرزوهای شغلی نقش میانجی‌گری داشته باشد.

واژگان کلیدی: تنش شغلی، آرزوهای شغلی، سبک‌های مدیریتی.

## مقدمه

شغل و انتخاب آن از عامل‌های بسیار مهم، پیچیده و سرنوشت ساز در زندگی هر فرد است (ساویکاس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). افراد پرشماری هستند که شغلی را انتخاب می‌کنند ولی پس از چندی به دلیل نارضایتی شغلی، موفق نبودن و بی‌علاقگی، آن را رها می‌کنند. در نتیجه، افراد برای انتخاب شغل مناسب، نیازمند یک راهبرد و برنامه‌ریزی شغلی بهینه می‌باشند (فیلیپس و جولی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). در برنامه‌ریزی شغلی، هسته مرکزی انتخاب شغل، گردآوری اطلاعات مرتبط با آن است (چو و کیم<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). انتخاب عاقلانه شغل به بررسی دقیق اطلاعات مرتبط با آن و خودآزمایی فرد بستگی دارد. برخی از این اطلاعات عبارتند از: آگاهی از آرزوهای شغلی، علاقه‌ها، انگیزه‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و یادگیری‌ها (جانجر و نووتنی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). آرزو، یک متغیر مهم در درک خودپنداره‌ی افراد است و زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوهایی است که فرد در مورد حرفه خود دارد (نادی و همکاران، ۱۳۸۹). درک آرزوها مهم است زیرا آن‌ها محرک‌های کلیدی در فرایند انتخاب شغل هستند (ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). آرزوهای شغلی یکی از عامل‌های اصلی انتخاب شغل هر فرد به شمار می‌آید و جزو مهمی از فرضیه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند (راجسکی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). آرزوهای شغلی به عنوان جهت‌گیری افراد به سوی دنیای کار آینده و عامل اصلی حرکت و برنامه‌ریزی زندگی اجتماعی آنها است (ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶).

آرزوهای هر انسانی نمادی از سازمان شخصیت اوست و زندگی مجموعه‌ای از هدف‌ها و آرزوهای هر فرد است. یکی از راه‌های شناسایی انسان‌ها که روان‌شناسان هم به آن توجه دارند، پی بردن به آمال و آرزوهای آنها بوده است. آرزوهای افراد می‌تواند برای خود آنها و جامعه‌ی آثاری مثبت و سازنده و یا مخرب و ویرانگر به همراه داشته باشد. شناسایی آرزوهای شغلی برای معلمان مفید و مهم است، زیرا می‌توانند مسیر شغلی مناسب‌تری برای خود تعیین کنند. همچنین اگر معلمان بتوانند آرزوهای شغلی خود را شناسایی کنند بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت دانش‌آموزان به آن‌ها کمک کنند. آرزوهای شغلی بر این منطق استوار است که تناسب بین گرایش شغلی اشخاص و محیط کار، باعث نارضایتی شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (سوتاری و تاکا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). آرزوهای شغلی، تلاش آگاهانه‌ی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش است (ونگ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸: ۱۲۵). همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ای برای دستیابی به هدف‌هاست (والکور و لدگه<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸: ۳۰۰). این آرزوها بازگوکننده‌ی مراحل و مسیری در طول زمان است، که نشان‌دهنده‌ی نیازها، محرک‌ها و آرزوهای شخص در زمینه‌ی کار و فعالیت‌هایی است که به باور جامعه به پاداش‌های مالی و موقعیتی برای شاغل به کار منجر می‌شود (شین<sup>۹</sup>، ۱۹۹۶: ۸۰).

به اعتقاد مایگوناک و هربرج<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳) آرزوهای شغلی الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش و ارزش تصور شده توسط فرد است که مسیر پیشرفت را بعد از سال‌ها تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌کند (مایگوناک و هربرج<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳). کلاپوک و رومس<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۹) ابراز کردند که آرزوهای شغلی بیانگر این موضوع است که افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود کنند (کلاپوک و رومس، ۲۰۰۹). به باور شین (۱۹۹۶) بیشتر مردم خودپنداره‌ی نیرومندی از هویت شغلی خود شکل می‌دهند که رفتارهای آرزومندانه‌ی آن‌ها را نسبت به شغل و تکالیف کاری آن‌ها جهت‌دهی می‌کنند و به افراد انگیزه می‌دهند و موجب می‌شوند فرد وقتی شغلی را انتخاب کرد، نتواند آن را متوقف کند. همچنین او آرزوهای شغلی را از ارکان زندگی حرفه‌ای برشمرده و اظهار داشته است که این رکن زندگی حرفه‌ای، انتخاب‌های شغلی را در افراد شکل می‌دهد.

1. Savickas

2. Phillips & Gully

3. Cho & Kim

4. Janger & Nowotny

5. Rojewski

6. Suutari & Taka

7. Wong

8. Valcour & Ledge

9. Schein

10. Mignonac. & Herrbach

11. Mignonac & Herrbach

12. Klapwijk & Rommes

زندگی حرفه‌ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی وی محسوب می‌شود، که شامل استعدادها و توانایی‌های ادراک شده خود، ارزش‌های پایه و مهم‌تر از آن حس تکامل یافته‌ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آن‌ها را ارضا می‌کنند (شین، ۱۹۹۶). رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد سازمان باید نسبت به مهارت‌ها و انگیزه‌های کارکنان توجه لازم را داشته باشد تا کارکنان با آرزوی شغلی شایستگی فنی-تکنیکی گرایش بیشتری به ماندن در موقعیت‌ها و مشاغل فنی و تخصصی در سازمان پیدا کنند. همچنین رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵) در پژوهشی خود به این نتیجه رسیدند موفقیت در شغلی تحت تاثیر آرزوهای شغلی و شخصیت است و به منظور افزایش آن باید به این عوامل توجه نمود. شغل افراد یکی از عمده‌ترین دلایل تنیدگی در زندگی آنهاست. شغل برای هر فرد به عنوان عامل تشکیل دهنده‌ی هویت اجتماعی، منبع تامین نیازهای زندگی و تشکیل دهنده‌ی هویت اجتماعی محسوب می‌شود و از منابع مهم تنیدگی به شمار می‌آید. در مشاغلی که در آنها ارتباط انسانی مطرح است تنیدگی بیشتری وجود دارد (رحمانی و همکاران، ۱۳۸۹). تنش شغلی امروزه به مسئله‌های شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است که می‌تواند آرزوهای شغلی و مسیر شغلی افراد را تحت تاثیر قرار دهد.

نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و بزرگترین و باارزش‌ترین سرمایه یک سازمان جامعه و کشور محسوب می‌شود، لذا به همین دلیل از دیرباز کشورها و سازمانها بر روی این نیروی باارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در باور نمودن آن دارند و جوامعی به پیشرفت، ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادهای نهفته در آنها را شکوفا سازند. کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکنده می‌خواهند و مایلند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها بر پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (احمدی و بذرافشان، ۱۳۹۳). به طور مسلم، در زندگی همه‌ی افرادی که دارای شغلی هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، مدیریت سازمان، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوع‌هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند. در نتیجه، چنانچه تنش کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به طور حتم، مسیر شغلی و آرزوهای شغلی وی را تحت تاثیر قرار می‌دهد که این خود، هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تاثیر مخربی می‌گذارد (دی اتوری و گرکو، ۲۰۱۵). از دهه ۱۳۵۷ تاکنون، توجه به شغل، سهم عمده‌ای از زندگی افراد را تشکیل داده و اگرچه اشتغال، یک چالش هیجان‌آور برای افراد است، ولی همین شغل می‌تواند به عنوان یک منبع عمده تنش‌زا در زندگی افراد مطرح باشد (لامبرت<sup>۱۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). تنش ویژگی اجتناب‌ناپذیری از کار و زندگی شخصی است. مدیران، کارکنان و ارباب‌رجوع سازمان تحت تاثیر فشارهای عصبی، دچار حالت روانی خاصی می‌شوند و دست به رفتارها و اعمالی می‌زنند که مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می‌شود. عده‌ای از متخصصان اعتقاد دارند که علاوه بر عوامل سازمانی، عوامل فردی نیز نظیر سن، سابقه خدمت، جنسیت، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات نیز در بروز تنش در فرد نقش دارند (پورکاریمی<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). به نظر برخی صاحب‌نظران می‌تواند علل تنش را به دو بخش عمده درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم کرد. تنش‌زاهای برون‌سازمانی شامل تغییرات اجتماعی، فناوری، خانواده، جابه‌جایی، شرایط اقتصادی، نژاد و طبقه اجتماعی و شرایط محیط زندگی می‌شود. معرفی منابع و عوامل تنش‌زا بستگی به این دارد که صاحب‌نظران، انسان را از چه دیدگاهی مورد بررسی قرار دهند. پیروان رفتار سازمانی، فرد را درون‌سازمانی و به عبارتی، سازمانی می‌دانند و به همین لحاظ منابع تنش را به درون و برون‌سازمانی تقسیم می‌کنند. برخی نیز انسان را درون جامعه می‌بینند و تقسیمات خود را از منابع استرس بیشتر به صورت جامعه‌شناختی ارائه می‌دهند (معصومعلی و مهرابی، ۱۳۹۲). تنش شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین تنش شغلی را می‌توان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید تعریف کرد. در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در

<sup>13</sup>. d'Ettorre & Greco

<sup>14</sup>. Lambert

<sup>15</sup>. Poorkareemee

فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد تنش در فرد شود. یکی از عواملی که می‌تواند این تنش را در محیط کار کاهش دهد، سبک‌های مدیریتی می‌باشد. انتخاب سبک مدیریت مناسب یکی از مهمترین عناصر موفقیت مدیر و تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان‌های آموزشی است. سبک مدیر می‌تواند زمینه‌های بلوغ کارکنان را فراهم سازد. در واقع مدیر می‌تواند با اتخاذ سبکی مناسب، زمینه‌های تشویق آنان به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و سنگین‌تر را فراهم آورد. دانش مدیریت و سبک‌های گوناگون آن از مهم‌ترین عوامل تعیین کننده کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره‌وری در سازمان‌ها و اداره‌ها می‌باشد و بی‌گمان موفقیت سازمان‌ها در گروی استفاده اثربخش از نیروی انسانی است (زمانی و همکاران، ۱۳۹۶). با وجود این که همه مدیران امر رهبری و هدایت گروهی را برای رسیدن به اهدافی معین بر عهده دارند این روند را با شیوه‌های مختلفی ممکن است پیش ببرند که هر یک از این شیوه‌ها به عنوان یک سبک مدیریتی خاص طبقه بندی می‌شوند (فقهی فرهمند، ۱۳۹۴). مدیریت در واقع فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد کلیه منابع قابل دسترسی برای رسیدن به هدف‌های تعیین شده سازمان است و سبک مدیریت یعنی راهی که مدیران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می‌کنند. کلمه مدیر به معنای اداره کننده و هماهنگ کننده گروهی برای رسیدن به هدفی مشترک است. بعضی با ذکر وظایف مدیر از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی، تأمین نیروی انسانی، هدایت و واپایش به تعریف مدیریت می‌پردازند (کوونتز<sup>۱۶</sup> و همکاران: ترجمه چمران، ۱۳۹۱). بنابراین مدیران با سبک‌های که بکار می‌گیرند می‌توانند تنش شغلی در کارکنان را کاهش دهند و در مسیر شغلی و آرزوهای شغلی آنان موثر باشند. پژوهش‌های زیادی در زمینه تاثیر سبک‌های مدیریتی بر تنش شغلی انجام شده است. شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند بین همه ابعاد سبک مدیریتی و تنش شغلی رابطه وجود دارد و افزایش سبک مدیریتی مستبدانه، تنش شغلی را بیشتر می‌کند. همچنین افزایش در سبک مدیریتی مشارکتی، تنش شغلی را کاهش می‌دهد. قره، و حسامی (۱۳۹۶) نیز در در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند بین سبک رهبری انسان مدار و تنش شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و بین سبک رهبری وظیفه مدار و تنش شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

برای رسیدن به توسعه پایدار، وجود سرمایه انسانی مجرب و کارآمد ضروری است. این تشکیل سرمایه انسانی مستلزم اقداماتی است؛ اول اینکه سازمان باید متولی این امر باشد؛ دوم اینکه افراد مجرب و کارآمد نقش‌ها و مأموریت‌های اساسی سازمان‌ها را بر عهده گیرند؛ سوم اینکه بودجه‌های مناسب در اختیار سازمان مربوط قرار گیرد و برای اینکه سازمان در جهت اهداف تعیین شده خود گام‌های مناسبی بر دارد، علاوه بر رفع نیازهای فیزیولوژیکی و روانی افراد، باید در آنها انگیزه پیشرفت و ترقی نیز ایجاد کند (فتحی و همکاران، ۱۳۹۳). در کنار این مسئله، سازمان‌ها امروزه شاهد تغییرات سریع و پیشبینی‌نشده‌ی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی در قلب تغییرات قرار دارد. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. از این رو مهمترین مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس است (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸). می‌یر<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۸) اعتقاد دارد که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل بارز و سرمایه بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها هستند. یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب درباره قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌کند. در حقیقت افراد از آرزوهای شغلی خود درک مناسبی ندارند. بی‌توجهی مدیران به آرزوهای شغلی، به کار اجباری در سازمان منجر می‌شود، یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت‌ها، علایق و انگیزه‌های افراد، آنها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیفتد و احتمالاً افراد در شغلشان بی‌رغبتی نشان دهند (هورن<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۰). این مسئله به ویژه برای سازمان‌هایی چون آموزش و پرورش که با امر مهم و حیاتی پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان در میان افراد جامعه در ارتباطند، حیاتی به نظر می‌رسد. در این راستا از جمله متغیرهایی که باید به آن توجه شود، آرزوهای کارکنان است. مطالعه در این زمینه مؤثر است، زیرا اولاً به تشخیص علایق، تمایلات و قابلیت‌های فردی و شغلی کمک می‌کند؛ ثانیاً آگاهی و اطلاعاتی کامل درباره سازمان در اختیار فرد قرار می‌دهد؛ ثالثاً شرایطی را فراهم می‌کند که فعالیت‌های فرد با فرصت‌های شغلی

16. Koontz

17. Mayer

18. Horne

تطبيق يابد، همچنين فرد شرايط واقعي و مسير شغلي خود را به خوبي بشناسد و در نهايت به منظور دست يافتن به اهداف خويش تلاش لازم را براي برنامه ريزي آموزشي، تحصيلات، تغييرات و تكامل خود داشته باشد. به هر نحوي رشد و توسعه اين سازه مستلزم شناخت چگونگي افزايش دانش، تجربه، مهارت، توانمندی های فردی نظیر خلاقیت ها، ابتکارات، نوآوری، ریسک پذیری و... است. در این میان منبع اصلی، مسائل تنش زا در مسیر شغلی است. تنش شغلی می تواند به آنچه فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب های شغلی فرد و واکنش های کارکنان به تجارب شغلیشان اثر گذارد و در تصمیم تغییر از شغلی به شغل دیگر دخالت می کند. مدیریت می تواند تنش شغلی کارکنان را در محیط کاری تحت تاثیر روش های و سبک های مدیریتی خود قرار دهد. سبک های مدیریت در همه زمینه های فعالیت های اجتماعی، به ویژه در نظام های آموزش و پرورش اهمیت بسیار دارد، زیرا موجب به وجود آمدن وجدان کاری می شود که نوعی رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای کارکنان بر اساس آن و بدون هر گونه سیستم نظارتی وظایف محوله را به بهترین شکل ممکن انجام می دهد (احسانی زیارتی، ۱۳۹۰). امروزه مدیریت اثربخش، یکی از شناسه های توسعه یافته در نظام جهانی به شمار می رود و یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، سبک های مدیریتی مدیران سازمان است که وجه افتراق سازمان های موفق و ناموفق می باشد (باس و ریگیو<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین با توجه به مطالب بیان شده پژوهش حاضر به دنبال این است که آیا بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی گری سبک های مدیریتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟ و با توجه به مبانی نظری و پیشینه، این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه های زیر می باشد.

**فرضیه اصلی:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی گری سبک های مدیریتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد

**فرضیه فرعی اول:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی گری سبک مستبدانه در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

**فرضیه فرعی دوم:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی گری سبک خیرخواهانه در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

**فرضیه فرعی سوم:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی گری سبک مشوتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

**فرضیه فرعی چهارم:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی گری سبک مشارکتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

**فرضیه فرعی پنجم:** بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی کارکنان مرد و زن اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد تفاوت وجود دارد.

## روش کار

اساس موضوع و اهداف مورد مطالعه، این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می باشد و اطلاعات مربوط به مبانی نظری بر اساس روش میدانی، اسنادی، کتابخانه ای، اینترنتی و از طریق ابزار پرسشنامه جمع آوری شد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر بجنورد می باشد که تعداد آنها برابر با ۳۲۱ نفر گزارش شد. نمونه آماری تحقیق حاضر با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۱۷۵ برآورد شد. تعداد نمونه آماری به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس جنسیت انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ها به شرح زیر می باشد.

جهت سنجش تنش شغلی از پرسشنامه اسپیو (۱۹۸۷) استفاده شد. پرسشنامه شامل ۶۰ سوال و ۶ مولفه ای (بار کاری نقش، بیکفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی) می باشد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت

پنج گزینه‌ای است. جهت سنجش آرزوهای شغلی از پرسشنامه بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد این پرسشنامه ۲۵ سوال داشته و هدف آن ارزیابی ابعاد مختلف آرزوهای شغلی (شایستگی فنی/ حرفه‌ای، شایستگی عمومی مدیریتی، ثبات سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تاثیر داشتن، خودمختاری/استقلال، سبک زندگی، چالش اصیل) می باشد. جهت سنجش سبک‌های مدیریتی از پرسشنامه سبک مدیریتی دهقانی (۱۳۹۳) (از دیدگاه لیکرت) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال و ۴ سبک مربوط به سبک مدیریت مدیران (سبک مدیریت مستبدانی، سبک مدیریت خیرخواهانه، سبک مدیریت مشورتی، سبک مدیریت مشارکتی) بود. برای بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای تنش شغلی (۰/۷۹۲)، آرزوهای شغلی (۰/۷۹۵) و سبک‌های مدیریتی (۰/۶۹۸) بدست آمد. داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS-V23 و PLS از روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی و همچنین آزمون من ویتنی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته ها و بررسی فرضیات تحقیق

**فرضیه اصلی:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک‌های مدیریتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش

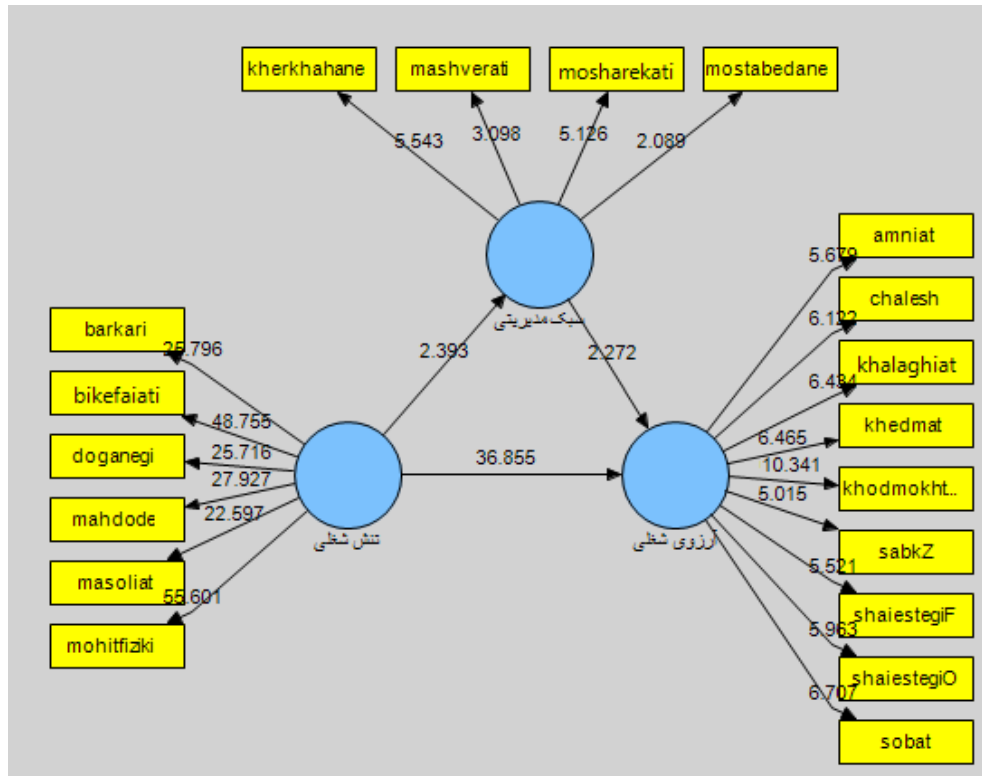
شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از ضریب  $R^2$  استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود (رضازاده و داوری، ۱۳۹۵: ۱۴۶). با توجه به نمودار (۲) مقدار  $R^2$  برای سازه آرزوهای شغلی (۰/۳۶۹) و سبک‌های مدیریتی (۰/۳۳۹) محاسبه شده است. با توجه به این که مقادیر از عدد متوسط بیشتر می‌باشند، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید می‌سازد.

با توجه به نمودار (۱) ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی، آرزوهای شغلی و سبک‌های مدیریتی (۲/۲۷۲، ۲/۳۹۳، ۳۶/۸۵۵) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تاثیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی و همچنین تاثیر غیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی از طریق متغیر میانجی سبک‌های مدیریتی در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد و باعث پذیرش فرضیه اصلی پژوهش می‌شود.

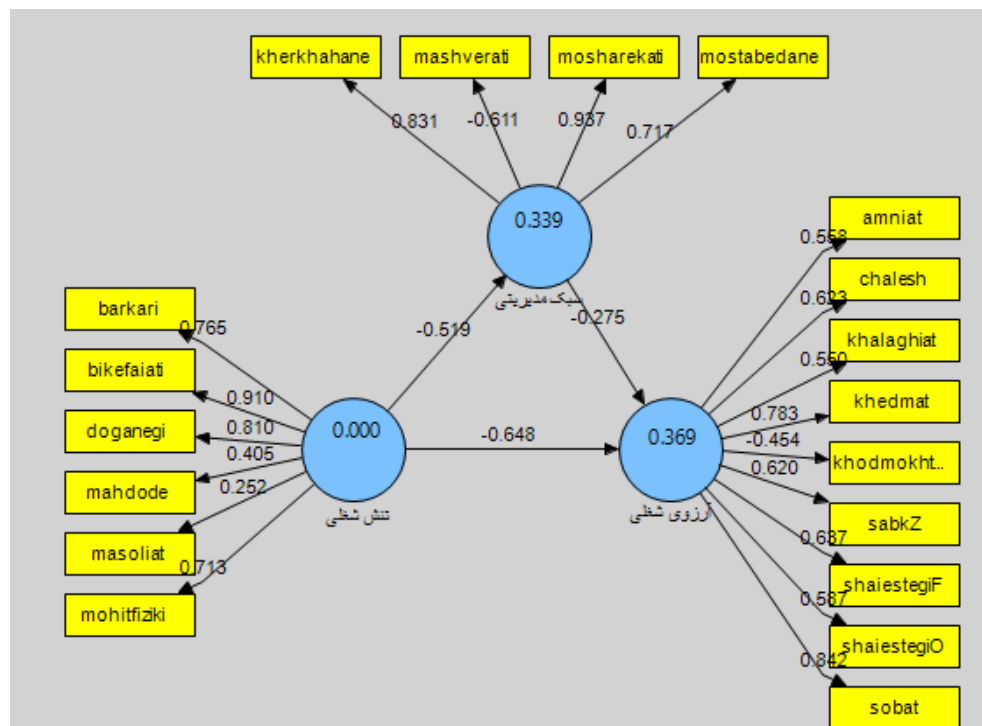
نمودار (۲) شدت تاثیرات را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۰/۶۴۸-) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۶۴٫۸ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب (۰/۵۱۰-) و (۰/۲۷۵-) نیز نشان می‌دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک‌های مدیریتی به میزان ۱۴/۰۲٪ (۰/۲۷۵×۰/۵۱۰) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. بنابراین با وجود تنش شغلی در بین کارکنان، آرزوهای شغلی آنها در مورد شغلشان کاهش پیدا می‌کند و همچنین در این فرضیه نتایج نشان داد متغیر میانجیگری سبک‌های مدیریتی می‌تواند نقش موثر و مفیدی در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی ایفا کند.

نمودار (۱) نتایج آزمون تی فرضیه اصلی پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۱): نتایج آزمون تی فرضیه اصلی پژوهش

نمودار (۲) ضریب مسیر و بارعاملی اصلی پژوهش، را نشان می‌دهد.



نمودار (۲): ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه اصلی پژوهش

جدول (۱) نتایج مربوط به بررسی فرضیه اصلی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۱): نتایج تحلیل فرضیه اصلی

نتیجه	عدد معناداری (آماره آزمون)	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	۳۶/۸۵۵	-۰/۶۴۸	تنش شغلی ← آرزوهای شغلی
تایید	۴۲/۲۹۱	-۰/۷۸۸	تنش شغلی ← سبک‌های مدیریتی ← آرزوهای شغلی

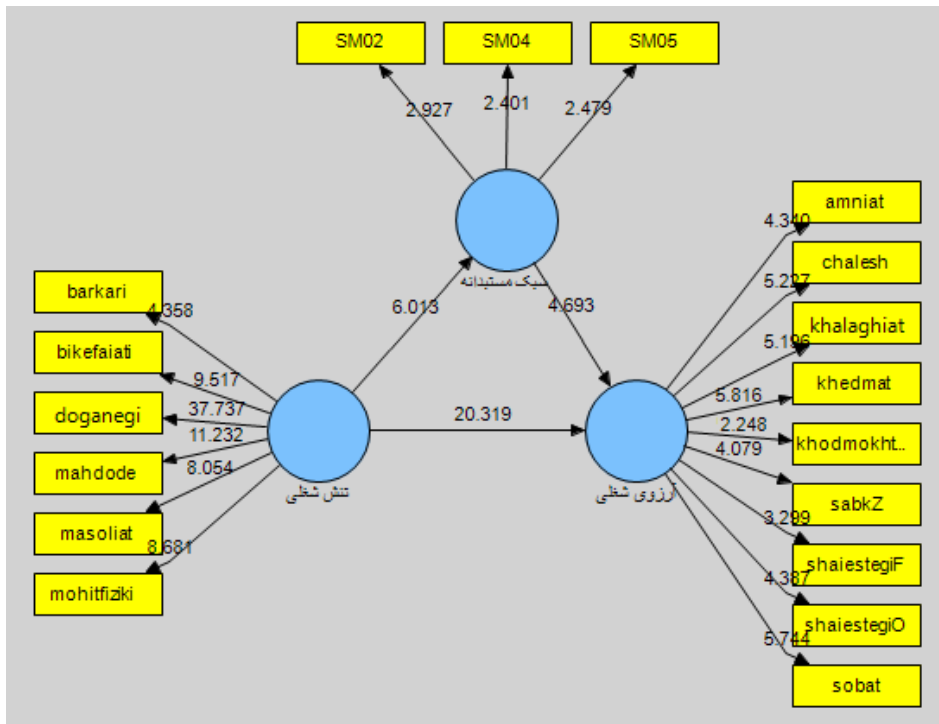
**فرضیه فرعی اول:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک مستبدانه در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

با توجه به نمودار (۳) ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی، آرزوهای شغلی و سبک مستبدانه (۲۰/۳۱۹)، ۱۳/۰۶، ۶۹۳/۲ از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تاثیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی و همچنین تاثیر غیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی از طریق متغیر میانجی سبک مستبدانه در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد و باعث پذیرش فرضیه فرعی اول پژوهشی می‌شود.

نمودار (۴) شدت تاثیرات را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (-۰/۴۸۸) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۴۸/۸ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب (-۰/۲۲۰) و (۰/۲۳۲) نیز نشان می‌دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک مستبدانه به میزان ۵/۱٪ (۰/۲۲۰ × ۰/۲۳۲) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. به بیان دیگر نتایج نشان داد سبک مستبدانه در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی تاثیرگذار می‌باشد.

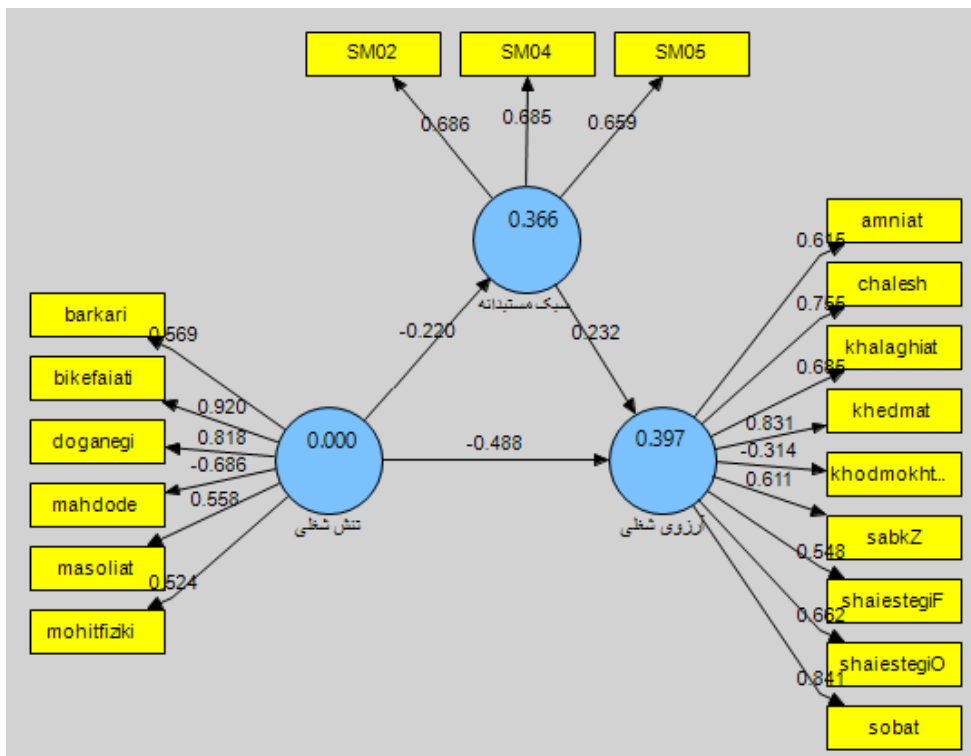


نمودار (۳) نتایج آزمون تی فرضیه فرعی اول پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۳): نتایج آزمون تی فرضیه فرعی اول پژوهش

نمودار (۴) ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه فرعی اول پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۴): ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه فرعی اول پژوهش

جدول (۲) نتایج مربوط به بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۲): نتایج تحلیل فرضیه فرعی اول پژوهش

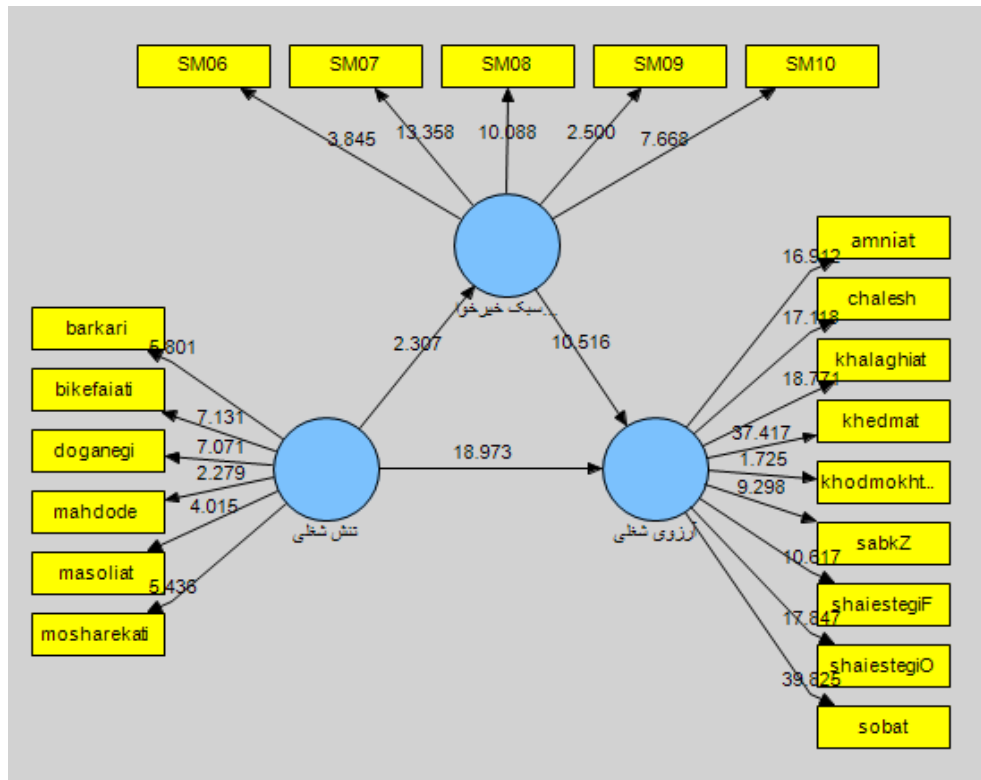
نتیجه	عدد معناداری (آماره آزمون)	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	۲۰/۳۱۹	-۰/۴۸۸	تنش شغلی ← آرزوهای شغلی
تایید	۴۸/۵۳	-۰/۵۳۹	تنش شغلی ← سبک‌هاست مستبدانه ← آرزوهای شغلی

**فرضیه فرعی دوم:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک خیرخواهانه در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

با توجه به نمودار (۵) ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی، آرزوهای شغلی و سبک خیرخواهانه (۱۸/۹۷۳)، ۲/۳۰۷، ۱۰/۵۱۶) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تاثیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی و همچنین تاثیر غیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی از طریق متغیر میانجی سبک خیرخواهانه در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد و باعث پذیرش فرضیه فرعی دوم پژوهشی می‌شود.

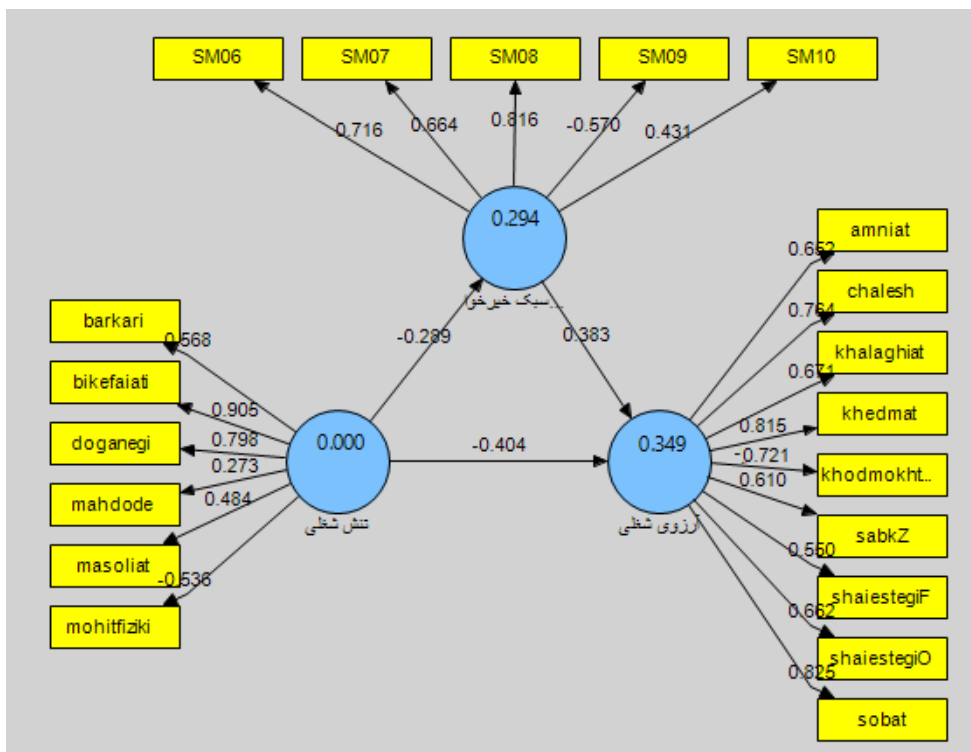
نمودار (۶) شدت تاثیرات را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (-۰/۴۰۴) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۴۰/۴ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب (-۰/۲۸۹) و (۰/۳۸۳) نیز نشان می‌دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک خیرخواهانه به میزان ۱۱/۰۶٪ (۰/۲۸۹ × ۰/۳۸۳) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. به عبارتی در این فرضیه نتایج نشان داد متغیر میانجی‌گری سبک خیرخواهانه می‌تواند نقش موثر و مفیدی در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی ایفا کند.

نمودار (۵) نتایج آزمون تی فرضیه فرعی دوم پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۵): نتایج آزمون تی فرضیه فرعی دوم پژوهش

نمودار (۶) ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه فرعی دوم پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۶): ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه فرعی دوم پژوهش

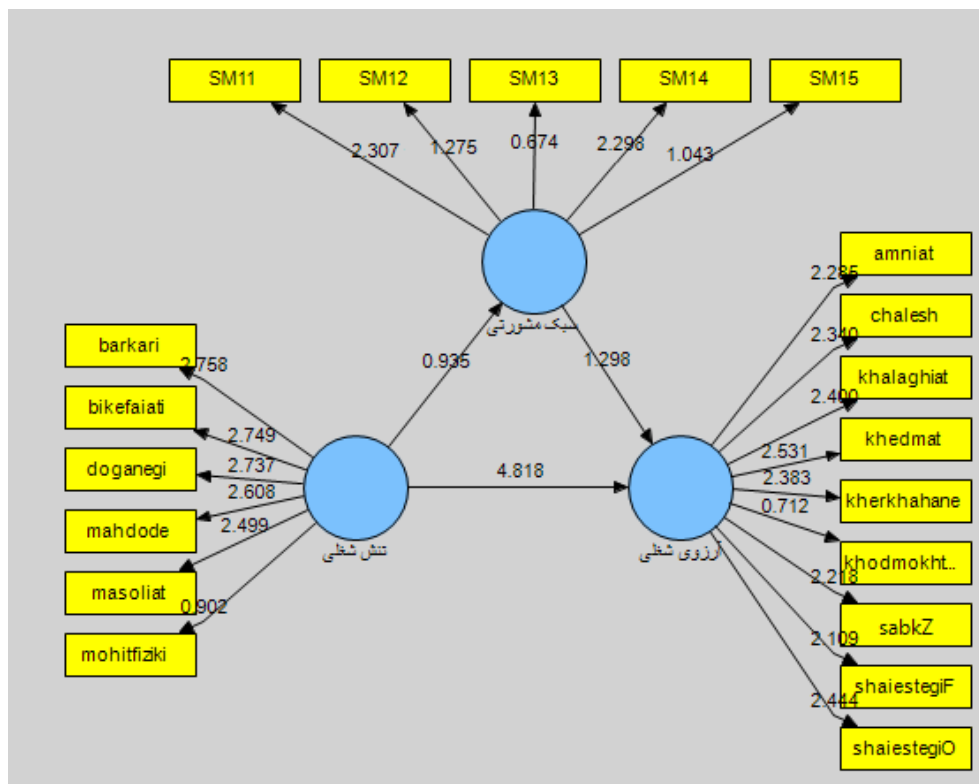
جدول (۳) نتایج مربوط به بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۳): نتایج تحلیل فرضیه فرعی دوم پژوهش

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	عدد معناداری (آماره آزمون)	نتیجه
تنش شغلی ← آرزوهای شغلی	-۰/۴۰۴	۱۸/۹۷۳	تایید
تنش شغلی ← سبک‌های خیرخواهانه ← آرزوهای شغلی	-۰/۵۱۴	۴۳/۲۳	تایید

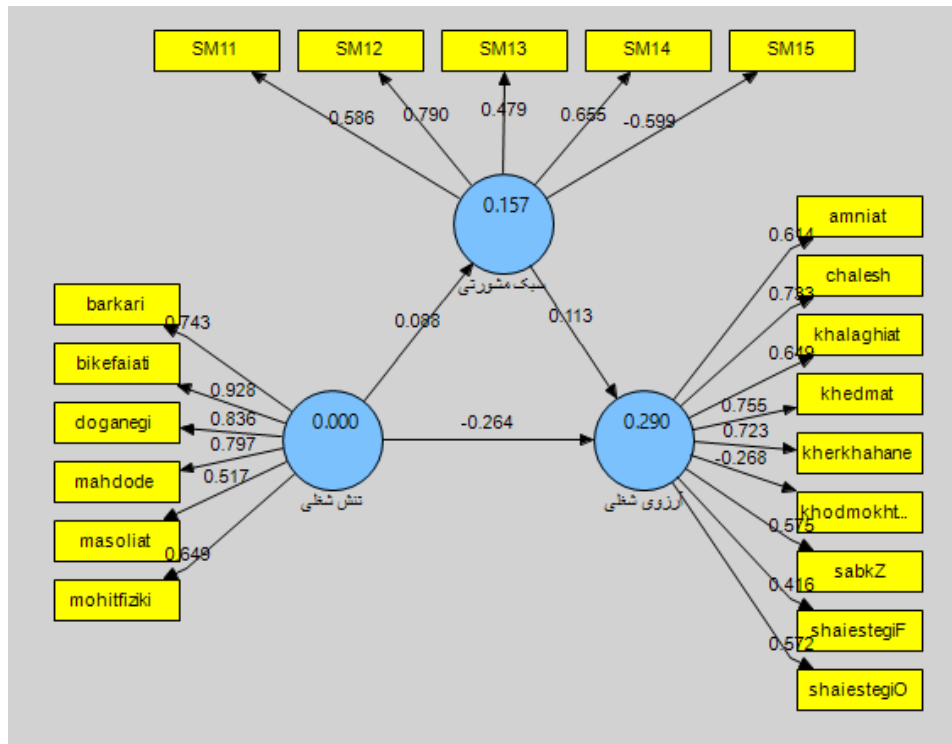
**فرضیه فرعی سوم:** بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک مشورتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

با توجه به نمودار (۷) ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۴/۸۱۸) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تاثیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی می‌باشد. همچنین ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی و سبک مشورتی (۰/۹۳۵)، سبک مشورتی و آرزوهای شغلی (۱/۲۹۸) از ۱/۹۶ کمترند که این مطلب نشان می‌دهد، سبک مشورتی نقش میانجی‌گری ندارد و فرضیه فرعی سوم پژوهش رد می‌شود. نمودار (۷) نتایج آزمون تی فرضیه فرعی سوم پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۷): نتایج آزمون تی فرضیه فرعی سوم پژوهش

نمودار (۸) ضریب مسیر و بارعاملی فرعی سوم پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۸): ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه فرعی سوم پژوهش

جدول (۴) نتایج مربوط به بررسی فرضیه فرعی سوم پژوهش را نشان می‌دهد.

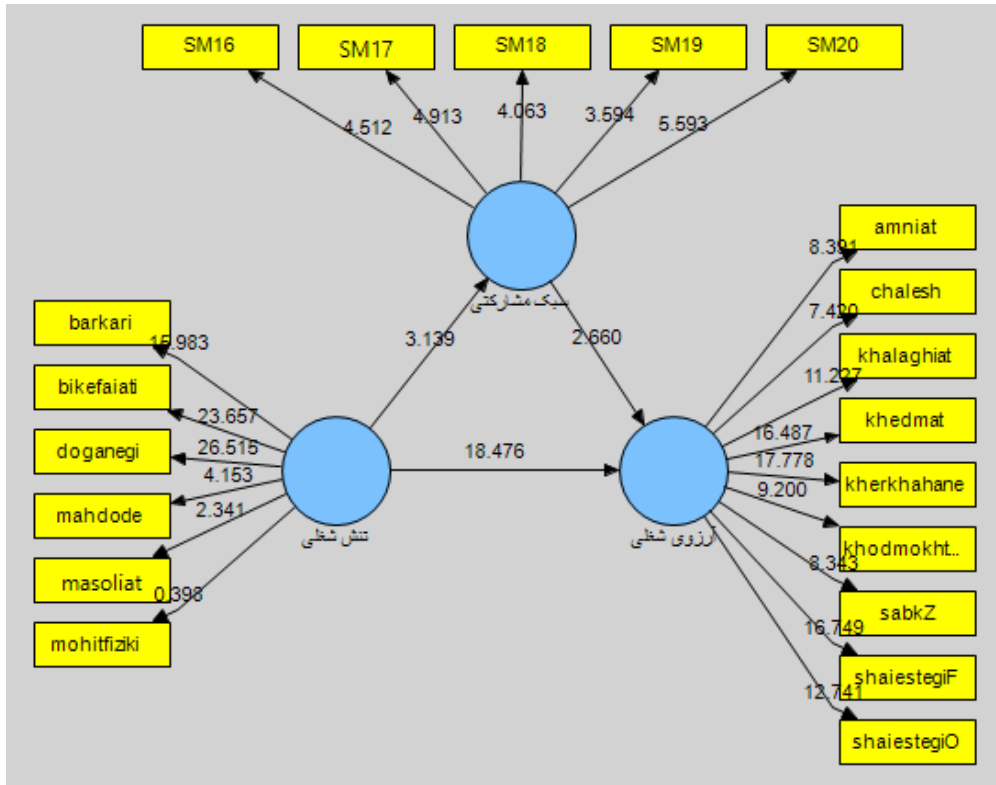
جدول (۴): نتایج تحلیل فرضیه فرعی سوم پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (آماره آزمون)	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	۴/۸۱۸	-۰/۲۶۴	تنش شغلی ← آرزوهای شغلی
رد	۱/۲۱۳	-۰/۰۰۹۹	تنش شغلی ← سبک‌هاب مشورتی ← آرزوهای شغلی

#### فرضیه فرعی چهارم: بین تنش شغلی با آرزوهای شغلی با نقش میانجی‌گری سبک مشارکتی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

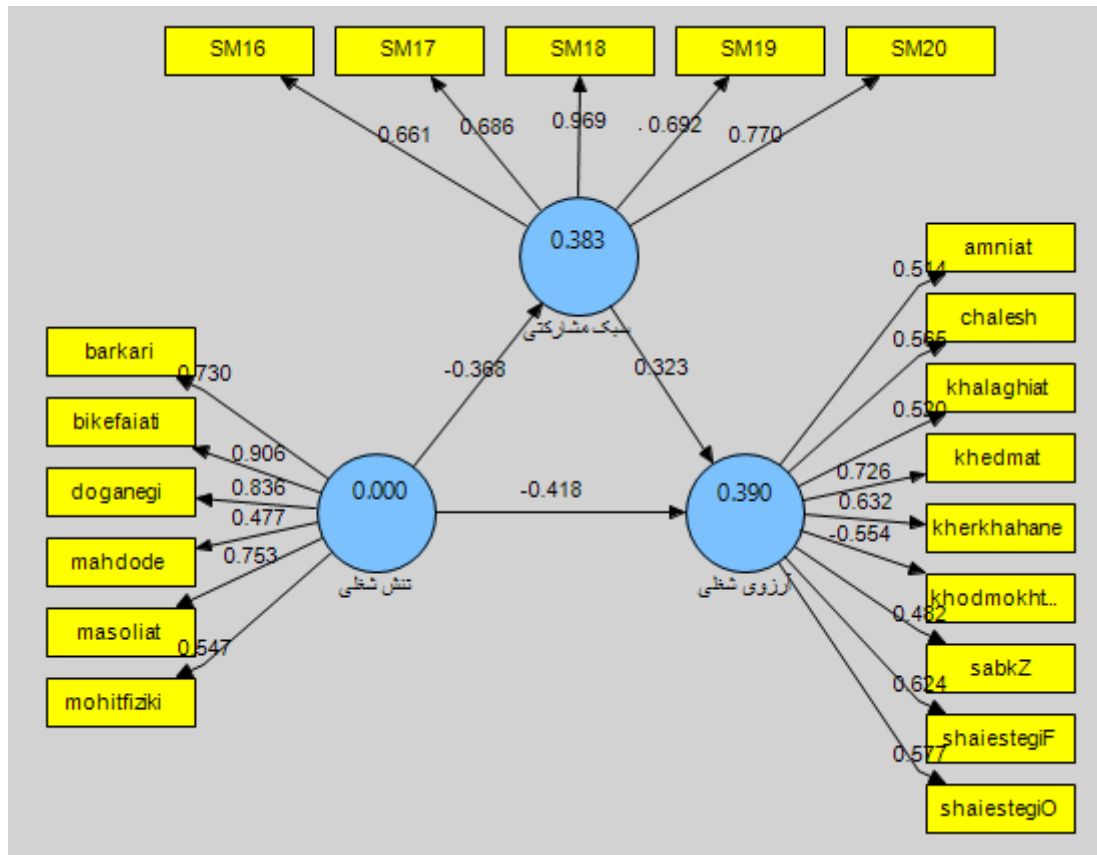
با توجه به نمودار (۹) ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی، آرزوهای شغلی و سبک مشارکتی (۲۴/۲۸۹، ۶/۰۱۳، ۲/۶۹۳) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تاثیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی و همچنین تاثیر غیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی از طریق متغیر میانجی سبک مشارکتی در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد و باعث پذیرش فرضیه فرعی چهارم پژوهشی می‌شود.

نمودار (۱۰) شدت تاثیرات را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۰/۴۱۸) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۴۱/۸ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب (-۰/۳۶۸) و (۰/۳۲۳) نیز نشان می‌دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک مشارکتی به میزان ۱۱/۹٪ (۰/۳۶۸ × ۰/۳۲۳) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. به عبارت دیگر در این فرضیه نتایج نشان داد متغیر میانجی‌گری سبک مشارکتی می‌تواند نقش موثر و مفیدی در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی ایفا کند. نمودار (۹) نتایج آزمون تی فرضیه فرعی چهارم پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۹): نتایج آزمون تی فرضیه فرعی چهارم پژوهش

نمودار (۱۰) ضریب مسیر و بارعاملی فرعی چهارم پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار (۱۰): ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه فرعی چهارم پژوهش

جدول (۵) نتایج مربوط به بررسی فرضیه فرعی چهارم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۵): نتایج تحلیل فرضیه فرعی چهارم پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (آماره آزمون)	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	۱۸/۴۷۶	-۰/۴۱۸	تنش شغلی ← آرزوهای شغلی
تایید	۲۶/۸۲	-۰/۵۳۶	تنش شغلی ← سبک‌های مشارکتی ← آرزوهای شغلی

**فرضیه فرعی پنجم:** بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی کارکنان مرد و زن اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد تفاوت وجود

دارد.

بر اساس بررسی‌های صورت گرفته از آزمون من‌ویتنی در جدول (۶) مشخص شد که اولویت بندی و امتیاز دهی بر اساس جنسیت با یکدیگر تفاوت ندارد. از آنجای که مقدار سطح معناداری متغیرهای تنش شغلی و آرزوهای شغلی بر اساس جنسیت بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، نشان دهنده عدم تفاوت بین دو گروه زنان و مردان در تنش شغلی و آرزوهای شغلی در بین کارکنان می‌باشد. بنابراین بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی کارکنان مرد و زن اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد تفاوت وجود ندارد.

جدول (۶): مقایسه تنش شغلی و آرزوهای شغلی کارکنان بر حسب جنسیت

جنسیت	میانگین رتبه	نتیجه آزمون (من ویتنی)
زن	۸۵,۰۴	U=۳۱۲۱
مرد	۸۰,۵۶	P=۰/۵۴۹

U=۳۲۳۵	۸۱,۵۶	مرد	آرزوهای شغلی
P=۰/۸۲۵	۸۳,۲۲	زن	

### بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۰/۶۴۸-) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۶۴,۸ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می کند. از سوی دیگر دو ضریب (۰/۵۱۰-) و (۰/۲۷۵-) نیز نشان می دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک‌های مدیریتی به میزان ۱۴/۰۲٪ (۰/۲۷۵×۰/۵۱۰) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. بنابراین با وجود تنش شغلی در بین کارکنان، آرزوهای شغلی آنها در مورد شغلشان کاهش پیدا می کند و همچنین در این فرضیه نتایج نشان داد متغیر میانجیگری سبک‌های مدیریتی می تواند نقش موثر و مفیدی در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی ایفا کند.

در تبیین نتایج فوق می توان گفت آرزوهای شغلی یک متغیر فردی، ذهنی و درونی است که همیشه با فرد همراه است (سانتوز، ۲۰۱۶) و به همین دلیل می تواند در موفقیت شغلی نقش به سزایی داشته باشد. به گفته‌ی گاتفردسون (۲۰۰۲)، فردی که دارای آرزوهای ذهنی سطح بالاست، به دنبال کسب تجربه‌های بالا و غنی در زمینه‌های گوناگون در زندگی است. وی نسبت به خود و زندگی احساس مسئولیت می کند، هدف‌های کوچک و بزرگ، کوتاه‌مدت و بلندمدت برای خود در نظر می گیرد و برای رسیدن به آنها تلاش می نماید. به گفته‌ی جرجو و ابرین (۲۰۱۶)، ویژگی افراد واجد آرزوهای بالا، داشتن هدف، اعتماد، اطمینان، وفاداری، خودکوفایی است. این ویژگی‌ها جزو عوامل امنیت شغلی از نظر هستند. آرزوهای شغلی دارای دو سطح ایده‌آل و واقعی هستند. آرزوهای ایده‌آل ذهنی هستند و آرزوهای واقعی بعد عینی را در بر می گیرند. همانطور که سانتوز (۲۰۱۶)، ادعان کرده است، کلید و مقدمه‌ی موفقیت شغلی، آرزوها هستند. آرزوها منجر به تحرک و پویایی می شوند. آرزوها اهداف زندگی هستند و وجود آنها به فرد انگیزه می دهد تا به فعالیت بپردازد. طبق یافته‌های اتکینسون و همکاران (۲۰۱۵) هرچه سطح آرزوها بالاتر باشد، برای تحقق آنها تلاش بیشتری می شود و در نهایت احساس موفقیت بیشتری به دست می آید. بدیهی است معلمانی که سطح آرزوهای بالایی دارند، سعی می کنند تلاش، مهارت، تخصص و توانایی خود را افزایش دهند و هر چه مهارت و تخصص بیشتری داشته باشند، آموزش و تعلیم با کیفیت بالایی را ارائه می دهند و از جایگاه بالاتری نسبت به دیگران برخوردار است. این جایگاه بالاتر، احساس رضایت درونی و بیرونی بهتری به آنها خواهد داد و رضایت از شغل همان آرزوهای شغلی است. تاثیر استرس شغلی بر کار و کارمند در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است چرا که مهم ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن می باشد و سازمان ها باید آسایش روحی و روانی و مادی کارکنان خود را فراهم آورند تا فرد بتواند با بالاترین کارایی کار کند. بیشتر تحقیقات انجام گرفته بر روی استرس شغلی و آرزوهای شغلی رابطه‌ی این دو باهم را تایید می کنند و استرس شغلی را موثر بر آرزوهای شغلی می دانند و رابطه و جهت این دو را نیز معکوس می دانند. با توجه به تحقیقات صورت گرفته می توانیم بگوییم که استرس شغلی که تاثیر مستقیم بر روان و عوامل روانشناختی دارد می تواند بر ابعاد مختلف زندگی شغلی علی الخصوص آرزوهای شغلی تاثیر بگذارد. طبق مطالعات صورت گرفته تنش تاثیر منفی بر آرزوهای شغلی دارد و افزایش در آن می تواند آرزوهای شغلی را کاهش دهد و تاخیر و غیبت را در پی داشته باشد و حتی باعث رها کردن شغل و ترک خدمت شود. کاهش تنش شغلی تعهد سازمانی را نیز سبب می شود. از طرفی با توجه به اینکه عصرها حاضر را دوره شناخت و اجرای مدیریت می دانند، این حقیقت روزبه روز نمایانتر می گردد که موفقیت سازمان و کارکنان بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد. در جامعه ایران نیز مانند نقاط جهان هر مدیر برای اداره سازمان خود از روش یا روش‌های خاص استفاده می کند که اگر به صورت کلی به این روشها نگاه کنیم از آنها با اصطلاح سبک‌های مدیریتی نام می برند برای مثال مدیریت سنتی، مدیریت روابط انسانی، مدیریت سیستمی سه نمونه از سبک‌های شناخت شده مدیریت در دنیا محسوب می شود. هنگامی که مشکلات چالش برانگیز مدیریت را در سازمانهای مختلف در نظر می گیریم درمی یابیم که آزمون واقعی ویژگی های مدیران و رهبران که پیشاپیش رویارویی با این چالش ها قرار دارند تا چه اندازه اهمیت دارد. از جمله این ویژگی ها که بیش از همه مورد



مطالعه پژوهشگران قرار گرفته سبک مدیریت است. سبک مدیریتی می تواند در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی را تحت تاثیر قرار دهد.

ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۰/۴۸۸-) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۴۸/۸ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می کند. از سوی دیگر دو ضریب (۰/۲۲۰-) و (۰/۲۳۲) نیز نشان می دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک مستبدانه به میزان ۵/۱٪ (۰/۲۲۰×۰/۲۳۲) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. به بیان دیگر نتایج نشان داد سبک مستبدانه در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی تاثیرگذار می باشد. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۰/۴۰۴-) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۴۰/۴ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می کند. از سوی دیگر دو ضریب (۰/۲۸۹-) و (۰/۳۸۳) نیز نشان می دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک خیرخواهانه به میزان ۱۱/۰۶٪ (۰/۲۸۹×۰/۳۸۳) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. به عبارتی در این فرضیه نتایج نشان داد متغیر میانجیگری سبک خیرخواهانه می تواند نقش موثر و مفیدی در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی ایفا کند.

با توجه به اینکه ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۴/۸۱۸) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی دار بودن تاثیر مستقیم تنش شغلی بر آرزوهای شغلی می باشد. همچنین ضریب معناداری مسیر میان متغیرهای تنش شغلی و سبک مشورتی (۰/۹۳۵)، سبک مشورتی و آرزوهای شغلی (۱/۲۹۸) از ۱/۹۶ کمترند که این مطلب نشان می دهد، سبک مشورتی نقش میانجی گری ندارد و فرضیه فرعی سوم پژوهش رد می شود.

ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر تنش شغلی و آرزوهای شغلی (۰/۴۱۸-) بیانگر این مطلب است که تنش شغلی به میزان ۴۱/۸ درصد از تغییرات متغیر آرزوهای شغلی را به طور مستقیم تبیین می کند. از سوی دیگر دو ضریب (۰/۳۶۸-) و (۰/۳۲۳) نیز نشان می دهند که متغیر تنش شغلی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سبک مشارکتی به میزان ۱۱/۹٪ (۰/۳۶۸×۰/۳۲۳) بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر دارد. به عبارت دیگر در این فرضیه نتایج نشان داد متغیر میانجیگری سبک مشارکتی می تواند نقش موثر و مفیدی در رابطه بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی ایفا کند. بر اساس بررسی های صورت گرفته از آزمون من ویتنی مشخص شد که اولویت بندی و امتیاز دهی بر اساس جنسیت با یکدیگر تفاوت ندارد. از آنجای که مقدار سطح معناداری متغیرهای تنش شغلی و آرزوهای شغلی بر اساس جنسیت بیشتر از ۰/۰۵ می باشد، نشان دهنده عدم تفاوت بین دو گروه زنان و مردان در تنش شغلی و آرزوهای شغلی در بین کارکنان می باشد. بنابراین بین تنش شغلی و آرزوهای شغلی کارکنان مرد و زن اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد تفاوت وجود ندارد. با توجه به یافته ها و نتایج پیشنهاداتی در این مورد ارائه می گردد:

- مدیران و رهبران باید به اهمیت آرزوهای شغلی در کارکنان توجه بیشتری داشته باشند و در صدد پرورش استعدادها، خلاق، از طریق فراهم نمودن محیطی مناسب توأم با آرامش خاطر باشند تا کارکنان بتوانند ذهن خود را صرف ارائه بهتر و کیفیت مناسب آموزش کنند. در این راستا، توجه به رفع مشکلات اقتصادی از طریق پرداخت حقوق و کارانه مناسب و اعمال سیستم های تشویق و تنبیه و ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارکنان موجبات افزایش آرزوهای شغلی آنها را فراهم نمایند.

- حدود وظایف و اختیارات شغلی برای کارکنان وجود داشته باشد و انجام فعالیت ها بر اساس محدودیت ها و قواعد سازمانی نباشد.

- ارزشیابی عملکرد کارکنان در سازمان به صورت عادلانه و منطقی صورت گیرد.

- به کارکنان بر طبق میزان مشارکت آنها پاداش داده شود.

- نرخ های پرداخت در سازمان با سطوح مسؤلیت کارکنان سازگار باشد.

- از آنجا که استرس و اضطراب باعث می شوند فرد نارضایتی از محیط کار داشته باشد به مشاوران توصیه می شود

تکنیکهای مقابله با استرس را همراه با تکنیکهای رفتاری-شناختی در زمان استخدام و همچنین دوره های ضمن خدمت اعمال کنند.

- مدیران باید توجه داشته باشند که در انجام وظایف به کارمندان خود تا حدی آزادی عمل بدهند و این خدمت به کارمندان داده شود تا در حل مشکلات قدرت قضاوت خود را بکار گیرند.
- توجه به افزایش میزان حقوق دریافتی کارمندان و تشویق آنان برای انجام اضافه کاری برعهده مدیران می باشد.
- توجه به روحیه و رضایت شغلی کارمندان از وظایف مدیران است.
- تشویق و تأیید از طرف مدیران به کارکنان سبب افزایش بازخورد کارکنان می گردد.
- مدیران با ایجاد امنیت روانی و محیطی، میزان رضایت افزایش داده و از استرس شغلی بکاهند.

## منابع و مراجع

- [۱] ایرجی راد، ارسلان؛ ملک زاده نصرآبادی، الهه. (۱۳۹۶). تأثیر آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب شغل دانشجویان رشته ی کشاورزی، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴، ۱۱۲-۱۲۲.
- [۲] احسانی زیارتی، مریم(۱۳۹۰)، بررسی وجدان کاری و انضباط اجتماعی در بین کارکنان آموزشی دوره متوسطه و راهنمایی شهرستان نکا، ساری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، (۶)، ۳۲۶-۳۱۵.
- [۳] رحیم نیا، فریبرز؛ صادقی، فرشته و سالار باباخانی، ناهید (۱۳۹۵). بررسی نقش واسط رضایت شغلی در ارتباط بین آرزوهای شغلی و تمایل به ماندن، اولین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- [۴] رضوانیان، فاطمه و سمیعی، فاطمه (۱۳۹۵). موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی، مشاوره کاربردی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۲۳-۳۶.
- [۵] رحمانی، فرزنا؛ بهشید، مژگان، زمانزاده، وحید؛ رحمانی فرزاد. (۱۳۸۹). ارتباط سلامت عمومی، استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بخش های ویژه بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز، نشریه پرستاری ایران. ۲۳ (۶۶): ۵۴-۶۳.
- [۶] زمانی، اصغر؛ پورآشتی، مهتاب؛ جهانسیر کاجانی، فاطمه(۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور، طب و تزکیه، دوره ۲۶، شماره ۲، ۱۲۹-۱۴۴.
- [۷] شفیع زاده، جواد؛ جعفری، محمد؛ کرمی، ذبیح الله. (۱۳۹۶). رابطه سبک های مدیریت با استرس شغلی کارکنان پلیس آگاهی، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی - دوره دوازدهم، شماره ۴، پیاپی ۲۲، زمستان ۱۳۹۶.
- [۸] فتحی، فریبرز؛ محرم زاده، مهرداد؛ سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران، مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۲، ۳۰۳-۳۲۳.
- [۹] فقهی فرهمند، ناصر(۱۳۹۴). مدیریت پویای سازمان، چاپ سوم، انتشارات فروزش، تبریز.
- [۱۰] قره، محمد علی و حسامی، لقمان. (۱۳۹۶). ارتباط سبک های مدیران با استرس شغلی و انگیزه پیشرفت شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش(علمی-پژوهشی)، دوره ۳، شماره ۳، ۶۵-۷۴.
- [۱۱] کونتر، هارولد؛ ویربیچ، هینز؛ اودانل، سیریل. (۱۳۹۱). اصول مدیریت. ترجمه محمد هادی چمران. نشر دانشگاه صنعتی شریف.
- [۱۲] موغلی، علیرضا؛ حسنیور، اکبر؛ حسنیور، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزدهگانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران". نشریه مدیریت دولتی، دوره یک، صص: ۱۱۹ - ۱۳.
- [۱۳] معصومعلی، سلیمیان؛ مهربانی، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و ایجاد استرس شغلی در کارکنان، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- [۱۴] نادى، محمد علی؛ گل پرور، محسن؛ سیادت، سید علی. (۱۳۸۹). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیطهای کاری. جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۱، شماره ۳۷، صص ۱۷۶-۱۵۹.
- [15] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). Transformational leadership. Psychology Press
- [16] Cho, J., & Kim, H. Relations between Science Activities of STEAM and Job Choice on High School Students. In 2016 International Conference on Platform Technology and Service (PlatCon). 2016, (pp. 1-3). IEEE.
- [17] d’Ettorre, Gabriele; Greco, Mariarita (2015), “Healthcare Work and Organizational Interventions to Prevent Work-related Stress in Brindisi, Italy” Occupational Safety and Health Research Institute. Published by Elsevier.
- [18] Horne, H. L. (2010). The Relationship among Career Anchors, Negative Career Thoughts, Vocational Identity, and Hope in Freelance Production Crew for Film and Television". Electronic Theses, Treatises and Dissertations. Paper 3775. <http://diginole.lib.fsu.edu/etd/3775> .

- [19] Janger, J., & Nowotny, K. (2016). Job choice in academia. *Research Policy*, 45(8), 1672-1683.
- [20] Klapwijk R, Rommes E. (2009). "Career Aspiration of Secondary School Students (M/F) in the Netherlands". *International Journal of Technology and Design Education*; 19(4): pp:403 -18.
- [21] Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- [22] Mignonac, K. and Herrbach, O. (2003). "Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in France". *Journal of Engineering and Technology Management*, Vol. 2 No. 3, pp: 205-30.
- [23] Mayer, A. (2008). "Review confirms work Place Counseling Reduces stress". *British medical Journal*. Vol. 322: p: 637.
- [24] Poorkareemee, J. (2010). The relationship between achievement motivation and leadership style primary schools in Tehran. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 6 (3), 27-44.
- [25] Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). Multilevel and strategic recruiting: Where have we been, where can we go from here? *Journal of Management*, 41, 1416 -1445.
- [26] Rojewski, J. W. (2005). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267-278.
- [27] Suutari, V. & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development*, 23(9), 899-847.
- [28] Schein, E. H (1996). "Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century". *Academy of Management Executive*, 10(40):pp: 80-88.
- [29] Savickas ML, Nota L, Rossier J, Dauwalder JP, Duarte ME, Guichard J, et al. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *J VocatBehav* 2009;75(3):239-50.
- [30] Valcour, M. and Ledge, J. (2008). "Family and career path characteristics integration traditional and protean career explanations". *Journal of Vocational Behavior* 73: pp: 300-309.
- [31] Wong, A. Y. (2008). "Making career choice: A study of Chinese managers". *Journal Human Relations*, 60(2):pp:125-140.