

پیش بینی وضعیت نشانگان تنیدگی و رابطه آن با میل به ماندن و اشتیاق شغلی آموزگاران مدارس استثنایی

پریسا الفتی فر^۱، سمیه مرادی^۲

^۱ کارشناس ارشد روان شناسی عمومی، دانشگاه علوم و تحقیقات کرمانشاه (نویسنده مسئول)
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی کودکان استثنایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت نشانگان تنیدگی و رابطه آن با میل به ماندن و اشتیاق شغلی آموزگاران مدارس استثنایی بود. جامعه آماری کلیه آموزگاران مدارس استثنایی شهر کرمانشاه می باشند که تعداد آنها حدود ۲۸۶ نفر بودند. نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و از طریق جدول مورگان تعداد ۲۰۰ نفر از آموزگاران مذکور انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه نشانگان تنیدگی صفار زاده (۱۳۷۹)، اشتیاق شغلی اترخت (۲۰۰۲) و میل به ماندن بری فیلدوروث (۱۹۹۹) بود. این پژوهش از لحاظ روش جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ اجرا جزء تحقیقات همبستگی می باشد. نتایج پژوهش با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، نشان دادند که بین میل به ماندن با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معنی داری وجود دارد. بین اشتیاق شغلی با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معنی داری وجود دارد. متغیر اشتیاق شغلی با ضریب بتای ۰/۳۵، متغیر میل به ماندن با ضریب بتای ۰/۳۱ می تواند به طور منفی و معنی دار وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران را پیش بینی کنند.

واژه های کلیدی: نشانگان تنیدگی، میل به ماندن، اشتیاق شغلی، آموزگاران

مقدمه

امروزه توجه به آموزگاران مراکز استثنایی آموزش و پرورش از شاخص‌های عمده و توسعه جوامع انسانی محسوب می‌شود. یعنی کشورها نه بر اساس رشد و توسعه اقتصادی بلکه بر اساس میزان توجه به آموزش و پرورش استثنایی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. همان گونه که می‌دانیم هیچ انسانی کاملاً شبیه به دیگری نیست. این تفاوتها در همه جا و بین همه انسانها حتی در بین دوقلوها و حتی دوقلوهای هم شکم یکسان ملاحظه می‌شود. این تفاوتها به گونه‌ای است که به جرات می‌توان ادعا کرد به تعداد انسانها روی زمین یعنی هفت میلیارد انسان استثنایی وجود دارند که در کنار هم زندگی می‌کنند. این مساله هم در تفاوت سرانگشتان انسان مشهور است و هم در حیطه‌های غیر مادی همچون ابعاد عاطفی، احساسی، روانی و شناختی، البته این امری است که باید آن را به فال نیک گرفت چون از رازهای خلقت است زیرا همین تفاوتها و ناهمسانی هاست که ادامه زندگی میسر می‌سازد. آموزگاران مدارس با مهارت‌های یادگیری خاص ممکن است استرس زیادی را تجربه کنند. از ویژگی‌های شخصیتی که در شرایط بروز تنش و آسیب بر فرد مؤثر است و به نظر می‌رسد نقش میانجی در درک شدت تنش و سازش با آن را ایفا می‌کند (افروز، ۱۴۰۰)

انگیزش شغلی^۱ به مجموعه‌ای از نیروها که موجب می‌شود اشخاص به شکل‌های مختلف رفتار نمایند. انگیزش با یک نیاز آغاز می‌شود، اشخاص راه‌های ارضاء نیازهای خود را جستجو و سپس متناسب با آن رفتار می‌کنند عملکرد ناشی از این رفتار، مجموعه‌ای از پاداش‌ها و نتیجه‌ها را به همراه خواهد داشت. یک نتیجه مطلوب به شکلهای مختلفی می‌تواند نیاز اولیه را برطرف کند. بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازها و عوامل دلگرمی و اثر بخشی بیشتر آموزگاران و ایجاد محیط صمیمی و پر جاذبه برای آنان در محیط‌های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرز و بوم را به خود معطوف می‌دارد. چرا که با تلاش و همفکری و هماهنگی کلیه آحاد و سازمانها ی جامعه است که میتوان به طور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی کشور واقعا در جهت توسعه و پیشرفت قدمهای اساسی بردارد. لذا از طریق ایجاد انگیزش و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دلبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنان تاثیر مثبت حاصل شده است (مقیمی، ۱۳۹۷).

افراد با توجه به انگیزه‌های مختلف، کارهای متفاوتی را انجام می‌دهند. حتی در صورت یکسان بودن انگیزه‌های افراد، شدت انگیزه در آنها متفاوت است که این امر به تفاوت‌های فردی بر می‌گردد (میر سپاسی، ۱۳۹۹).

پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله، داشتن آموزگاران خشنود، برخورداری از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است؛ تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. با اذعان به این نکته باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس تعهد و وابستگی به شغل خود ندارند و محیط کار برای آنان لذت بخش نیست. آن‌ها تا آخرین روزهای شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند. لذا باید در راستای بهبود کیفی نیروی انسانی گام برداشت، چرا که این اقدام منافع سازمان و افراد را در بر دارد. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند می‌تواند عامل مهمی در موفقیت سازمان باشد. وجود چنین نیروهایی در سازمان باعث بالا رفتن سطح عملکرد و پائین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت آموزگاران می‌شود که در نتیجه وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌آورد (ساعتچی، ۱۳۹۶).

از دید روان‌شناسان و هم‌چنین آموزگاران، اشتیاق، یکی از مفاهیم کلیدی است و برای توضیح سطوح مختلف عملکرد به کار می‌رود. این مفهوم تفاوت میزان تلاش برای انجام تکالیف درسی را بازگو می‌کند. وقتی در نظام آموزشی، مشکلاتی هم‌چون افت تحصیلی رخ می‌دهد، از انگیزه‌ی یادگیرنده به عنوان یکی از علل مهم آن یاد می‌شود. در نظریه‌های آموزشی، اشتیاق یک مفهوم اساسی به شمار می‌رود (رشیدیان، ۱۴۰۰). در کاربردهای آموزشی اشتیاق، به تعبیرهای مختلفی از قبیل اشتیاق

^۱ job motivation

دانش آموز، اشتیاق یادگیری و اشتیاق تحصیلی بر می خوریم که با وجود نزدیکی این مفاهیم به یکدیگر، برخی کوشیده اند آن ها را از هم متمایز کنند و منبع آن ها را گاهی درونی و گاهی بیرونی می دانند. اشتیاق درونی، اشتیاق ی طبیعی است که به طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و خودمختاری به دست می آید. بنابراین؛ رویدادها نمی توانند در افراد اشتیاق درونی به وجود آورند، ولی می توان از آن ها برای کمک کردن به اشتیاق درونی که از قبل دارند، استفاده کرد. با استفاده ی سنجیده از رویدادهای بیرونی می توان علاوه بر اشتیاق بیرونی افراد به اشتیاق درونی آن ها نیز کمک کرد (ریو^۲، ۲۰۰۵؛ ترجمه سیدمحمدی ۱۳۹۸).

یکی دیگر از پیش بینی کننده های بسیار مهم که می تواند به ترک خدمت و کاهش اشتیاق شود نشانگان تنیدگی^۳ است. تنیدگی حالت یا فرایندی روان شناختی است که طی آن فرد بهزیستی جسمی و روان شناختی خود را تهدید شده ادراک می کند. به عبارتی دیگر تنیدگی توانایی ها و اطمینان خاطر ادراک شده فرد در مواجهه با درخواست های محیطی است (روش و برنارد^۴، ۲۰۲۰). برخی از وقایع استرس زا چون امتحان، بلایای طبیعی، شغل های مخاطره آمیز و... فرد را ملزم به انجام رفتارهای سازگارانانه برای کنار آمدن با درخواست های محیطی تحمیل شده می کنند. پژوهش ها نشان داده اند که اگر افراد واقعاً بتوانند وضعیت یا موضوع استرس زا را به نحوی روشن تفسیر و تعبیر کنند یعنی به نوعی آن را درک کنند می توانند با صرف کمترین هزینه با استفاده از سبک خاصی از مقابله با استرس، از شدت تنیدگی خود بکاهند (شیهی و هرمان^۵، ۲۰۲۰).

شدت تنیدگی یکی از مولفه های اساسی تبیین کننده احتمال اتخاذ راهبرد مقابله توسط افراد در موقعیتهای استرس زا محسوب می شود. شدت تنیدگی اشاره به باور فرد در زمینه میزان جدی بودن استرس دارد. به احتمال زیاد، فرد زمانی اقدام به اتخاذ راهبرد مقابله خاص می کند که به تاثیرات فیزیکی، روانشناختی و اجتماعی منفی ناشی از تنیدگی و پیامدهای مهم آن (برای مثال؛ تغییر روابط اجتماعی، کاهش استقلال، درد و رنج، ناتوانی و حتی مرگ) باور داشته باشد. بنابراین هر مقدار شدت و جدیت ادراک شده تنیدگی بالا تر باشد، به همان اندازه احتمال اتخاذ کنش متقابل افزایش می یابد. در واقع پژوهشگران معتقدند فرد با درک درست موقعیت استرس زا می فهمد که از چه نوع راهبردی برای جلوگیری از آشفته گی هیجانی، تغییرات فیزیولوژیکی و دیگر واکنش های رفتاری، حرکتی و... استفاده کند و از این طریق آنها را به نحوی مناسب در جهت تعادل حیاتی خود هدایت کند (معظمی، ۱۳۹۹).

در عصر پرتلاطم کنونی سازمانها جهت ارائه خدمات مطلوب به جامعه، علاوه بر ابزار و تجهیزات به نیروی انسانی متعهد و متخصص به عنوان اصلی ترین و ضروری ترین عامل نیازمند می باشند و سازمانها به ایجاد محیط کاری با شرایط جسمانی، روانی و رفاهی مطلوب برای کارکنان خود، تمایل دارند زیرا تحقیقات نشان داده است که با کارکنان دارای شرایط روانی مطلوب، سازمانها به نتایج ارزشمندی از قبیل کاهش تغییر و تبدیل، بالارفتن اشتیاق کارکنان، افزایش کیفیت زندگی کارکنان، تعهد سازمانی، ایجاد امنیت شغلی، کاهش تمایل به ترک شغل و کاهش فرسودگی شغلی دست خواهند یافت. در مقابل برخورداری سازمان ها از نیروی انسانی با شرایط مطلوب روانشناختی، باعث می شود که افراد شاغل تمام تلاش و کوشش خود را به عنوان عضوی وفادار به سازمان و اهداف و ارزشهای آن در نیل به اهداف سازمان بکار بسته و همواره در جهت کسب موفقیت و بهبود و بهره وری سازمان خود اقدام نمایند (سمیعی، ۱۳۹۹). با توجه به مطالب ارائه شده هدف از این پژوهش این

^۱Rio^۲stress syndrome^۳Rush & Bernard^۴Sheehy & Horan

است که چه رابطه ای بین میل به ماندن^۶ و اشتیاق شغلی با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران مدارس استثنایی شهر کرمانشاه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی به شیوه همبستگی می باشد و از نظر نوع هم از روش کتابخانه ای و هم روش میدانی ویا ترکیبی از هر دو استفاده شد. جامعه آماری کلیه آموزگاران مدارس استثنایی شهر کرمانشاه می باشند که تعداد آنها حدود ۲۸۶ نفر بودند. جامعه مورد نظر از هردو جنس زن و مرد تشکیل شده و همچنین دارای تحصیلاتی همچون فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر بودند و میزان سن آزمودنی ها هم از ۲۵ سال تا ۵۸ سال را تشکیل داد. نمونه این پژوهش مشتمل بر ۲۰۰ نفر آموزگاران مدارس استثنایی که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی ساده بر حسب جدول مورگان استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش:

۱) پرسشنامه نشانگان تنیدگی: این پرسشنامه توسط صفار زاده در سال (۱۳۷۹) ساخته و شامل ۱۴ سوال است. مقیاس استرس زمانی بکار می آید که بخواهیم بدانیم موقعیت های زندگی یک فرد تا چه اندازه از نظر خودش استرسزا می باشد این سوالات طرح شده اند تا پاسخ دهندگان نظر خود را در مورد غیر قابل کنترل بودن، پیش بینی ناپذیری و مشقت بار بودن زندگی خویش بیان کنند. این مقیاس برای استفاده در نمونه های عادی (عدم ابتلا به بیماری حاد روانی) ساخته شده است فهم جملات آسان بوده گزینه های پاسخ نیز به سادگی قابل درک می باشند. به علاوه پاسخها نیز یک ماهیت کلی دارند و از این رو نسبتاً از هرگونه محتوا خاصی که ویژه یک زیر گروه معین باشند مبرا می باشند. سوالهای این مقیاس درباره ی احساسات و افکاری طرح شده اند که یک فرد در طول گذشته داشته است. سوالهای ۴-۵-۶-۷-۹-۱۰-۱۳ برعکس نمره گذاری می شوند. (هیچ=۵، تا حدی=۳، خیلی زیاد=۱، خیلی کم=۴، نسبتاً=۲) و مجموع آنها جمع نمرات سایر سوالهای مقیاس به حساب می آید بنابراین حداقل نمره استرس ادراک شده برابر ۱۴ و حداکثر آن ۷۰ می باشد.

اعتبار مقیاس: به عنوان اولین مدرک تحقیق صالحی (۱۳۷۳) بر روی تعدادی از دبیران زن میزان استرس ادراک شده زنان و نقش های متعدد استفاده شد. در آنجا از آلفای کرونباخ به عنوان شاخص از همسانی درونی $pss = 0.81$ بدست آمد. بار دیگر در تحقیقی توسط امین یزدی و صالحی در سال ۱۳۷۷ بر روی گروه متفاوتی از آزمودنیها که دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد بودند (n:۲۵۶) مجدداً از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. این بار نیز $a = 0.81$ بدست آمد که در حد قابل قبولی می باشد. اعتبار یا روایی: همبستگی های بدست آمده بین نمره کل مقیاس و هریک از سوالات به عنوان شاهدی بر روایی سازه (n:۲۵۶) می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه یاد شده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۹، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه نشانگان تنیدگی می باشد.

۲) پرسشنامه اشتیاق شغلی: یک پرسشنامه خود ارزیابی که مقیاس اشتیاق شغلی اترخت (۲۰۰۲) نام دارد و شامل سه بعد سازنده اشتیاق شغلی می باشد که برای ارزیابی این مفهوم ساخته شده است. این پرسشنامه از ۲۵ پرسش با مقیاس لیکرت ۵ درجه ای تشکیل شده است. ضریب آلفای این تست برای سه زیر مقیاسش بین ۰/۶۸ و ۰/۹۱ متغیر می باشد. همچنین آلفای کرونباخ کل این مقیاس به وسیله مونو و همکاران ۰/۹۲ گزارش شده است. به منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، در

^۶desire to stay

^۷Utrecht Work Engagement Scale

سال ۸۱-۸۲ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ می باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه یاد شده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه اشتیاق شغلی می باشد.

۳) پرسشنامه میل به ماندن^۸: این پرسشنامه توسط بری فیلدوروث (۱۹۹۹) ساخته و دارای ۳۶ سوال می باشد مقیاس های مورد نظر در این پرسشنامه بصورت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد روش نمره گذاری آزمون: امتیازهای شما باید در دامنه وسیعی بین ۳۶ تا ۱۸۰ باشد بعنوان یک قاعده کلی، هر چه امتیازها بالاتر باشد از کار خود رضایت بیشتری خواهید داشت. برای جزئیات بیشتر به توضیحات زیر توجه کنید:

۵۰-۳۰: میل به ماندن بسیار پایین، امتیاز در این محدوده در واقع بسیار پایین است و شکی نیست که شغل کنونی شما به هیچ وجه رضایت خاطرتان را فراهم نمی کند. اگر بیش از پنجاه سال دارید، احتمالاً به علت دست نیافتن به ترفیعی که امیدش را داشتید، دلسرد و نومید شده اید. تنها مطلبی که می توان گفت اینست که با فرارسیدن روز خوش بازنشستگی برایتان آرزوی بهروزی کرد. اما اگر فرد جوانتری هستید، بهترین کاری که می توانید انجام دهید این است که با واقعیتهای نارضایتی خود رو به رو شوید شهادت به خرج دهید و به دنبال کاری لذتبخش در جایی دیگر باشید.

۸۴-۵۱: میل به ماندن پایین، به نظر می رسد از شغل کنونی خود راضی باشید شاید علتش این است که این شغل مناسب شما نیست. از طرف دیگر شاید بطور کلی از مشاغل، دل خوشی ندارید. شاید چنان ارزشی برای آزادی خود قائلید که از تقاضاهایی که اکثر مشاغل بر دوش شما می گذارند، منزعجید و شاید احتمال دیگر این باشد که قابلیت های واقعی شما مورد استفاده قرار نمی گیرد. در این باره به دقت فکر کنید و ببینید آیا امکان ندارد شغل دیگری بیابید که با خلق و خوی شما متناسب باشد. اگر موضوع نارضایتی شما فقط تنفر و انزجار از رئیس یا همکارانتان است شاید با تغییر محل کار به جای نوع کار، موجبات میل به ماندن شما را فراهم آید. شاید محیط جدید، شروع خوبی برایتان به ارمغان آورد و زندگی شما را از یکنواختی برهاند.

۱۴۴-۸۵: میل به ماندن متوسط، امتیاز در این محدوده درست در وسط قرار می گیرد. مانند اکثر افراد، احتمالاً کاری پیدا کرده اید که با خلق و خوی شما سازگار است. هر چند می توان گفت احساس می کنید به اندازه کافی حقوق نمی گیرید و شاید در شغل دیگری اوضاع و احوال بهتری داشته باشید. از طرف دیگر مسلماً جوانب اجتماعی کار برای شما جذاب است، از اینرو استفاده از استعدادهایتان برای شما همانقدر اهمیت دارد که ماندن در شغلی که همکارانتان را دوست دارید. آزمون بین شغل و زندگی خصوصی خود تعادل برقرار کرده است و احتمالاً از هر دو لذت می برد. وی می تواند در شغل کنونی خود نیز موفق باشد اما مانند افرادی که از امتیاز بالاتری برخوردارند، به سوی موفقیت پیش نمی رود. اگر آزمونی با استعداد است و به راحتی در مسیر ترفیع قرار می گیرد، شاید از فشار یک شغل عالی خوشش نیاید، اما باید صبر کرده و ببیند و اگر موقعیتش فراهم شد، امتحان کند.

۱۸۰-۱۴۵: میل به ماندن بالا، کار برای آزمودنی بسیار مهم است و او نیز خود را غرق در کار می کند. این نگرش، گویای این امر است که آزمودنی در مشاغل دیگر نیز موفق خواهد بود و اگر شرایط، موقعیت شغلی وی را تغییر دهد، بدیهی است که کمر خم نمی کند و موفق نیز می شود. احتمالاً صبح های شنبه شادترین اوقات آزمودنی است. رزمجو (۱۳۸۱) پایایی این ابزار

^۸- Intention to Stay Questionnaire

را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برابر $0/70$ و $0/54$ گزارش نموده است. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه یاد شده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با $0/83$ ، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه نشانگان تنیدگی می باشد.

یافته ها

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای نشانگان تنیدگی، میل به ماندن و اشتیاق شغلی آموزگاران

متغیر	شاخص های آماری آزمودنی ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
نشانگان تنیدگی	آموزگاران مرد	۳۱/۹۶	۶/۲۲	۱۰۹
	آموزگاران زن	۳۶/۵۲	۸/۴۲	۹۱
	کل آموزگاران	۳۳/۸۵	۷/۶۲	۲۰۰
اشتیاق شغلی	آموزگاران مرد	۸۱/۷۰	۱۳/۸۸	۱۰۹
	آموزگاران زن	۷۸/۱۹	۱۲/۷۶	۹۱
	کل آموزگاران	۷۹/۹۵	۱۳/۳۲	۲۰۰
میل به ماندن	آموزگاران مرد	۱۴۷/۷۰	۲۹/۸۹	۱۰۹
	آموزگاران زن	۱۳۲/۱۹	۲۵/۳۶	۹۱
	کل آموزگاران	۱۳۸/۹۵	۲۷/۳۲	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۱ مشاهده می شود در متغیر نشانگان تنیدگی، آموزگاران مرد $31/96$ و $6/22$ ، آموزگاران زن $36/52$ و $8/42$ و کل آموزگاران $33/85$ و $7/62$ ، در متغیر اشتیاق شغلی، آموزگاران مرد $81/70$ و $13/88$ ، آموزگاران زن $78/19$ و $12/76$ و کل آموزگاران $79/95$ و $13/32$ و در متغیر میل به ماندن، آموزگاران مرد $147/70$ و $29/89$ ، آموزگاران زن $132/19$ و $25/36$ و کل آموزگاران $138/95$ و $27/32$ می باشد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی ساده بین میل به ماندن با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
وضعیت نشانگان تنیدگی	میل به ماندن	-۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۲ ملاحظه می شود بین میل به ماندن با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=-0/51$). به عبارت دیگر، هر چه میل به ماندن آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه وضعیت نشانگان تنیدگی آنان نیز کمتر خواهد بود.

جدول ۳: ضرایب همبستگی ساده بین اشتیاق شغلی با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
وضعیت نشانگان تنیدگی	اشتیاق شغلی	-۰/۵۵	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همچنین همان طوری که در جدول ۳ ملاحظه می شود بین اشتیاق شغلی با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=-0/55$). به عبارت دیگر، هر چه میزان اشتیاق شغلی آموزگاران بیشتر باشد، وضعیت نشانگان تنیدگی آنان نیز کمتر خواهد بود.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین (میل به ماندن و اشتیاق شغلی) با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران با روش ورود همزمان و مرحله ای

β	متغیرهای پیش بین	R	R^2	F	p=	β	t	p=
«ورود»	میل به ماندن	۰/۵۹	۰/۳۴	۳۹/۶۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۳۱	-۷/۰۱۹	۰/۰۰۰۱
	اشتیاق شغلی					-۰/۳۵	-۹/۸۹	۰/۰۰۰۱
«مرحله ای»	۱ - اشتیاق شغلی	۰/۵۵	۰/۳۰	۳۱/۷۸	۰/۰۰۱	-۰/۵۵	-۱۱/۷۰	۰/۰۰۰۱
	۲ - میل به ماندن	۰/۵۹	۰/۳۴	۳۶/۴۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۴۸	-۸/۶۶	۰/۰۰۰۱
						-۰/۴۳	-۶/۶۹	۰/۰۰۰۱

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود، رگرسیون پیش بینی وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران از روی متغیرهای میل به ماندن و اشتیاق شغلی معنی دار می باشد ($p < 0/0001$ و $F = 39/69$). متغیر اشتیاق شغلی با ضریب بتای ۰/۳۵، متغیر میل به ماندن با ضریب بتای ۰/۳۱ می تواند به طور منفی و معنی دار وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۳۴٪ از واریانس وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین میل به ماندن با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میل به ماندن آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه وضعیت نشانگان تنیدگی آنان نیز کمتر خواهد بود. در تبیین این نتیجه این یافته می توان گفت، امروزه دستیابی به اهداف سازمانها با نحوه عملکرد صحیح نیروی انسانی شاغل در آن ها مرتبط است، این امر در سازمان های آموزشی مانند مدارس استثنایی از اهمیت بیش تری برخوردار می باشد. نیروهای کار حرفه ای در مؤسسات خدمات انسانی معمولاً زمان بسیاری را در تعامل با سایر افراد می گذرانند. در بیشتر مواقع این کنش متقابل در زمینه مشکلات روانی، اجتماعی مراجعه کنندگان می باشد و منجر به وجود آمدن احساساتی مانند عصبانیت، خجالت، ترس و یا یاس و ناامیدی در آموزگاران می شود. راه حل هایی که برای این مشکلات وجود دارند اغلب اوقات روشن و واضح نبوده و به سختی بدست می آیند و به موقعیت های مبهم و ناامیدکننده ای منتهی می شوند. برای کمک کردن به افرادی که در چنین شرایطی کار می کنند باید در نظر داشت که استرس مزمن می تواند از نظر احساسی باعث خطر فرسودگی شود. نشانگان تنیدگی یکی از عمده ترین مسائل شغلی بوده و معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی در میان آموزگاران مدارس استثنایی دیده می شود (احمدی و آرزومندی، ۱۳۹۸). از جمله افشاری که فرسودگی شغلی به عنوان تجربه ای ناخوشایند در آنها بررسی شده است آموزگاران مدارس استثنایی هستند؛ پژوهش هایی که در کشورهای مختلف در مورد فرسودگی شغلی صورت گرفته، بر روی آموزگاران مدارس استثنایی بیشتر از گروه های شغلی دیگر بوده است. در این بررسی ها دیده شده که نارضایتی شغلی که یک شاخص عمده فرسودگی شغلی است، در آموزگاران مدارس استثنایی بسیار بالاست ظرفیت انسان برای داشتن اشتیاق شغلی، به طور بحث انگیزی یکی از قدرتمند ترین توانایی ها و موجب عملکرد بالا در روان انسانی است. افراد وقتی بتوانند بین خود و محیط شان هماهنگی و عملکرد مطلوبی ایجاد کنند شاداب ترین و سالم ترین شرایط را خواهند داشت و میل به ماندن می تواند اساساً با تغییر دادن خود در جهت تطابق با جهان پیرامون بهبود یابد. علاوه بر این توانایی خود برای اجتناب از تکان های ضد اجتماعی و همنا شدن با نیاز های زندگی گروهی که از نشانه های زندگی متمدن است را فراهم می کند. حتی امروزه به نظر می رسد بسیاری از مشکلات عمده فردی واجتماعی، ناشی از نقص در توانایی باشد. این گونه یافته هامبانی چندبعدی برای این فرضیه وسیع را هدایت می کند که ظرفیت بالادر توانایی موجب میل به ماندن بیشتر و توانمندشدن فردبرای زندگی شاد تر و سالم تر می شود. میل به ماندن در افرادی است که کنترل رفتارها، احساسات و گرایز خود را با وجود برانگیختن برای عمل داشته باشند. یک شخص با اشتیاق بالا، زمانی را صرف فکر کردن به انتخاب ها و نتایج احتمالی می کند و سپس بهترین انتخاب را می کند.

نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان اشتیاق شغلی آموزگاران بیشتر باشد، وضعیت نشانگان تنیدگی آنان نیز کمتر خواهد بود. در تبیین این نتیجه این یافته می توان گفت، اشتیاق شغلی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاو، و تلاشهای فطری برای رشد، حاصل می شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می کند، و به خاطر لذتی که از آن می برند رفتار می کنند. این رفتار به صورت خودانگیخته، نه به دلیل وسیله ای (بیرونی)، روی می دهد. در عمل، اشتیاق درونی، برای دنبال کردن تمایلات و به خرج دادن تلاش لازم برای پرورش دادن مهارتها و تواناییها،

اشتیاق فطری را تامین می کند. وقتی افراد به کارهایی مشغول می شوند یا مسئولیتی بر عهده می گیرد و احساس شایستگی و خودمختاری می کنند، با گفتن این کار جالب است. این کار تفریح است یا من از انجام دادن آن لذت می برم. اشتیاق درونی خود را ابراز می کنند. اشتیاق شغلی اشتیاقی طبیعی است که به طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و خودمختاری به وجود می آید. بنابراین، رویدادهای بیرونی نمی توانند در افراد اشتیاق شغلی به وجود آورند، ولی می توان از آنها برای کمک کردن به اشتیاق درونی ای که از قبل دارند، استفاده کرد. بنابراین با استفاده سنجیده از رویدادهای بیرونی می توان علاوه بر اشتیاق بیرونی افراد به اشتیاق درونی آنها نیز کمک کرد. تقویت کردن اشتیاق درونی، با ارزش است زیرا منافع زیادی را برای فرد به ارمغان می آورد.

معمولاً افراد در عملکردهای شغلی خود دچار فشار روانی می شوند. چنانچه یک فرد در محیط کارش به هر دلیل تحت فشار روانی شدید قرار گیرد، پردازش های شناختی او تحریف می شوند و این موضوع نیز خود هیجانات وی را تحت تأثیر قرار می دهد و واکنش های فیزیولوژیک، روان شناختی و رفتاری متناسب با پردازش های شناختی بروز پیدا می کنند. طراحی شغل بر مبنای عوامل سازمانی و با تأکید بر تخصصی شدن زیاد امور، کارآیی، هزینه و زمان که مکتب مدیریت کلاسیک بویژه مدیریت علمی بر آن تمرکز داشت اگر چه در برهه ای از زمان سبب بالا بردن کیفیت شده بود ولی تأثیرات آن، بی معنا شدن کار، منفعل کردن، بیزاری، تنفر و بیگانگی نسبت به کار از سوی کارکنان بود. نگرش متفاوت دیگر، طراحی شغل را تابع نیازهای انسانی می داند و به طور آشکار ویژگیهای روانی - رفتاری کارکنان را در نظر می گیرد. این دیدگاه که بیشتر در طراحی دوباره مشاغل مطرح است، ویژگیهای روانی عامل انسانی را در قبال عناصر مربوط به فناوری و عوامل سازمانی می سنجد و می کوشد تا آنجا که امکان دارد مشاغل را به گونه ای طراحی مجدد کند تا کارکنان، کار را ماهیتاً با اهمیت و معنی دار احساس کنند، کار را به طور کامل و با هویت و استقلال و اختیار عمل بیشتری انجام دهند و نسبت به پیامدهای کار احساس مسئولیت کرده، آگاهیهای اطمینان بخشی درباره نتایج فعالیتهای کاری خود دریافت کنند. نیازهای روانی و ویژگیهای رفتاری کارکنان که ارتباط تنگاتنگی نیز با بسیاری از فعالیتهای پرسنلی دارد بیشتر در قالب، شخصیت، نگرشها و ارزشها و انگیزه، قابل بررسی و ملاحظه هستند و با توجه به دیدگاه طراحی مجدد شغلی می توان گفت این ویژگیها همانند یک فرآیند سازگار کننده عمل می کنند. یعنی افراد و مشاغل را متقابلاً با هم تطبیق می دهند. از یکسو نیروی انسانی با استعداد دارای دانشها، مهارتها و نگرشها و شخصیت ویژه را وارد ارتباطات شغلی می کنند و از سوی دیگر مشاغل دارای ظرفیتهای معین با تنوع و محتوی شغلی، وظایف، عوامل و مسئولیتهای لازم برای عملکرد مطلوب و رضایتبخش را به صورت نتایج و منافع شغلی چون حقوق، مقام و روابط اجتماعی جلوه گر می سازند.

نتایج نشان داد رگرسیون پیش بینی وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران از روی متغیرهای میل به ماندن و اشتیاق شغلی معنی دار می باشد. متغیر اشتیاق شغلی با ضریب بتای ۰/۳۵، متغیر میل به ماندن با ضریب بتای ۰/۳۱ می تواند به طور منفی و معنی دار وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R² نشان می دهد ۳۴٪ از واریانس وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود.

در تبیین این نتیجه این یافته می توان گفت، امروزه در آموزش و پرورش و کادر معلمی به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسان ها یکی از مهم ترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. تحقق این امر نیازمند معلمان سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می باشد. از جمله معلمان این بخش کادر دبیران مقطع متوسطه می باشند. در تمام مدارس به معلمانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل معلمی افراد منظم، دلسوز و علاقمندی بوده اند، اما معمولاً پس از چند وقت کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره گیری نمایند. استرس شغلی نوعی از استرس می باشد که با محیط کار و عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. بکارگیری فرد در شغل نامتناسب با ظرفیت و یا تغییر شغل می تواند باعث ایجاد نشانگان تنیدگی در فرد شود. بینش منطقی و منعطف به آدمی کمک می کند تا بر نشانگان تنیدگی غلبه کند. اغلب افراد سخت گیر، دقیق، تندخو و عصبی، بیشتر از افراد آرام و خونسرد و انعطاف پذیر تحت تأثیر نشانگان تنیدگی قرار می گیرند. اشخاصی که از حرفه خود لذت نمی برند بیشتر در مقابل استرس تسلیم

می شوند و بیشتر رنج می برند که این امر با غر زدن های مداوم و کینه توزی نسبت به دیگران همراه بوده و فشار ایجاد می کند. در حالی که انسان ها موجوداتی انعطاف پذیرند که میتوانند با شرایط بسازند.

ناگفته پیداست وقتی که نشانگان تنیدگی از حد طبیعی بیشتر شود با بهره‌وری مناسب، کارآیی طبیعی و سلامت روانی و جسمی ما تداخل پیدا می کند. عواملی چون شرایط نامطلوب کاری، تندکارکردن، تلاش طاقت فرسای فیزیکی، ساعات بسیاری را در محیط کار گذراندن و پرکاری مفرط، علاوه بر اختلال در سلامت روانی موجب کاهش سلامت جسمانی نیز می شود. با توجه به نتایج این تحقیق معلمان ابتدایی غیر دولتی زودتر و بیشتر از معلمان دولتی به بیماری مبتلا می شوند و دیرتر بهبود می یابند. مطالعات انجام شده نشان می دهد که استرس های شغلی می تواند موجبات ایجاد فشار روانی همچنین کاهش تمرکز فکر، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید و کاهش قدرت تصمیم گیری و بروز بیماری های روانی را فراهم کند. در این مطالعات عواملی مثل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، تعارض نقش و ابهام نقش، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای، ساختار و جو سازمانی در نظر گرفته شده اند.

یکی از مطالعات انجام شده در مورد نقش شرایط و جو کار در ایجاد استرس، در امریکا نشان داد که شغل نگهبانی بر ریتم عصبی - فیزیولوژیکی فرد و هم چنین بر بازدهی ذهنی و انگیزش نسبت به کار، اثر می کنند. خطر جسمانی نیز در حرفه های خطرناکی مانند اشغال در نیروی پلیس، ارتش، معدن، و آتش نشانی، هنگامیکه فرد نتواند خود را شرایط محیط کار تطبیق دهد پاره ای از نشانه های مرضی مانند اضطراب، افسردگی، نارضایتی و بیماری های جسمانی ممکن است بروز کند (کلاگری، ۱۳۹۸). در مطالعه ای دیگر که با مدیران صورت گرفته حدود ۶۵٪ از آن مدیران معتقد بودند که شغل آنها بیش از مشاغل عادی تنش زا می باشد. این مطالعات نشان دادند که عواملی از قبیل مسافرت زیاد، ساعات طولانی کار رویارویی با تغییرات و مشکلات کاری، شیوه ارتباط با همکاران و سرپرستان، نوبت کاری موجب ایجاد استرس شغلی، به خطر افتادن سلامت روانی فرد، ایجاد افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، و ناخشنودی از زندگی می گردد (یزدان پناه، ۱۳۹۹).

مطالعات انجام شده در ایران نیز نشان داد که استرس در محل کار را ناشی از محروم شدن از پاداش و ترفیع، تعارض حرفه ای یا شخصی با همکاران، تکنولوژی، قوانین و مقررات و راهبردها و انتظارات مدیران، عدم توانایی انجام وظایف محوله می دانند. در مطالعه ملکوتی و همکاران (۱۳۸۳) با کارمندان اداری و درمانی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نشان داده شد که استرس شغلی بالاتر با اضطراب و افسردگی بیشتری همراه است. این محققین نتیجه گیری نمودند که استرس شغلی تاثیر مستقیمی بر پیدایش مشکلات روانی دارند. اینان معتقدند که وقتی که فرد همواره از وقوع احتمالی اشتباه در کار در اضطراب و تشویش دائم بوده و اعتماد به نفس خویش را از دست داده و دچار افسردگی می گردد، تداوم این چرخه می تواند به مرور باعث فرسایش توانایی های روانی و جسمانی کارکنان گردیده و پس از مدتی به اختلالات عصبی - روانی پایدار منتهی می گردد. بی تردید نشانگان تنیدگی تاثیر بسزایی بر جنبه های مختلف زندگی افراد شاغل می گذارد. این تاثیر می تواند مثبت یا منفی ارزیابی شود و در برخی موقعیت ها به عنوان عامل انگیزش در بهبود عملکرد افراد موثر باشد در مواردی دیگر، استرس شغلی به شکل بیماری های روحی و روانی از جمله فرسودگی، افسردگی اضطراب واز بعد جسمی به صورت بیماری های روان تنی بروز می کند نارضایتی شغلی نیز از پیامد های استرس شغلی محسوب می شود و از نظر اقتصادی و اجتماعی برای فرد هزینه هایی در بر خواهد داشت شاغلانی همچون کارکنان میزان بالایی از استرس را تجربه می کنند. مشکلاتی چون فشار کار، نوبت های کاری، نوع خدمات معلمی و ارتباط درون سازمانی، منابع شناخته شده استرس در معلمان مدارس ابتدایی غیر دولتی است. نشانگان تنیدگی در دراز مدت به فرسودگی شغلی منتهی می شود. شبکه حمایت اجتماعی، استرس، بخصوص استرس های شغلی را متاثر می کند. وجود این گونه حمایت ها در محیط کار و از جانب مدیریت معلمی سبب افزایش کارایی در محیط کار و افزایش رضایت شغلی و کاهش تحلیل و فرسودگی شغلی و روانی معلمان می شود. پژوهش های زیادی نشان داد از مهمترین عوامل پیش بینی کننده کارایی شغلی در معلمان وجود حمایت اجتماعی است حمایت اجتماعی شامل موقعیت های مدبرانه است که سبب می شود مکانیسم های دفاعی موثرتری برای جلوگیری از آثار مخرب استرس توسط فرد بکار گرفته شود و وی را در مقابله با استرس های محیطی توانمندتر سازد.

منابع

- استوار، بی. (۱۹۹۱). تنیدگی یا استرس، بیماری جدید تمدن، ترجمه پریخ دادستان. (۱۳۹۷). تهران: نشر رشد.
- افروز، غلام علی. (۱۴۰۰). روان شناسی و توان بخشی کودکان آهسته گام (عقب مانده ذهنی). تهران: دانشگاه تهران، موسسه انتشارات.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۶). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- اژهای، جبار، خضری‌آذر، همایون، بابایی‌سنگلجی، مرضیه، امانی، جواد. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری روابط بین حمایت از خودمختاری ادراک شده معلم، نیازهای روانشناختی اساسی، انگیزش درونی و تلاش. فصلنامه علمی- پژوهشی سلامت روانشناختی، شماره ۲، ص ۴۷-۵۶.
- اوت، استیون و شفريتز، جی ام. (۱۳۹۶). تئوری های سازمان: اسطوره ها، ترجمه ی پارسائیان، علی تهران: انتشارات ترمه.
- سی وارد بی، ال. (۲۰۰۱). مدیریت استرس، ترجمه مهدی قراچه داغی. (۱۴۰۰). تهران: نشر پیکان
- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۴). تغییر رفتار و رفتار درمانی، تهران: نشر دوران
- شاملو، سعید. (۱۳۹۷). بهداشت روانی، تهران: نشر پاژنگ.
- شفر، ام. (۱۹۹۲). استرس، ترجمه پروین بلورچی. (۱۳۹۶). تهران: نشر پازنگ.
- حاجلو، نادر. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳
- پارسا، محمد. (۱۳۹۷). روانشناسی اجتماعی و کاربرد آن در آموزش، چاپ پنجم، مشهد، انتشارات پارسایان، علی. (۱۳۹۶). رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- حاج کریمی، عباسعلی ورنگریز، حسن. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی، تهران؛ شرکت چاپ و نشر بازگانی.
- حقیقی، محمد علی. (۱۳۹۸). مدیریت رفتار سازمانی، تهران؛ انتشارات ترمه.
- رحیمی فر، محمد (۱۴۰۰) بررسی علل فرسودگی شغلی دبیران رشته های علوم انسانی و پایه دوره متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۷۹). روش تحقیق در مدیریت، تهران؛ انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- جوانمرد، غلامحسین. (۱۳۸۵). آسیب شناسی روانی، تهران، انتشارات پیام نور.
- دسلر، گری. (۱۳۷۹). مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- دفت، ریچارد. (۱۹۹۹). سازمان و طراحی ساختار. جلد اول، مترجمان: پارسایان و اعرابی (۱۳۸۱)، تهران: انتشارات مطالعات و پژوهش های فرهنگی.
- دلور، علی. (۱۳۸۵). روش های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: دانشگاه پیام نور
- دولان، سیمون ال و شولز، رندال اس. (۱۳۸۱). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صابئی، تهران؛ مؤسسه ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

رضائیان، علی. (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها. (سمت).

ریو، مارشال. (۲۰۰۵). *انگیزش و هیجان*، ترجمه یحیی سید محمدی. (۱۳۹۸). تهران: انتشارات ویرایش. رنجبریان، رسول؛ موسی پور، نعمت الله و قزل ایاق، محمد. (۱۳۸۴). رابطه ی بین عزت نفس و نیاز به، کسب موفقیت کارکنان سازمان های دولتی. *مجلات مدیریت - مطالعات مدیریت*، شماره ۴۸، صفحات ۸۵ تا ۱۰۲. رزمی، شهریار و نعمتی سوگلی تپه، فاطمه. (۱۴۰۰). نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز. *فصلنامه سلامت کار ایران*، ۵۷، ۲-۶۵. زارعی متین، حسن. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه ی علمیه ی قم.

ملایی، مریم، مهداد، علی، گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، دوره ۱۵، شماره ۲ (پیاپی ۵۶)، از صفحه ۴۷ تا صفحه

مرز آبادی، اسفندیار؛ طرخورانی، حمید. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان، *علوم رفتاری*، دوره یک شماره ۲، ص ۱۲۱-۱۲۹.

مشیری، کیوان، آقایی، نجف، پورسلطانی زرنندی، حسین، قربانی، مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال چهارم، شماره ۷

ملکوتی، محمد حسین، آذرگون، زهرا. (۱۳۸۳) رابطه بین استرس شغلی با میزان سلامت روانی کارمندان اداری و درمانی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، پایان نامه کارشناسی روانشناسی، منتشر نشده، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان میلانی فر، بهروز. (۱۳۹۶). بهداشت روانی، تهران، نشر قومس.

یزدان پناه، سیامک ودیانت، مهین. (۱۳۹۹). شناخت عوامل تنش زای محیط کار و روش های کاهش استرس زها در محیط کار پرستاری به شیوه بحث متمرکز گروهی (دوفصلنامه طب جنوب، دانشگاه، علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر).

Bakke, r A.B. (2011). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*., 25(3):293-315

Nancy, k. (2020). Supervising Paraprofessionals: A Survey of Teacher Practices”, Vol.35, No.1, pp.41-53. □

Sheehy, R. S Horan, J. J. (2020). Effects of stress –inoculation training for first year law students. *International journal of stress management*, 11, 41-55.

Rush, S. Bernard C. (2020) The hardy personality: Toward asocial psgy of stress and health in sander, G. S. social psychology of health and illness. Hillsdale, NJ: Erbiun.

Winer, R. and Vardi, Y., (2009), ” Relationships Between Job Organization and Work Outcomes in Tertative Approach “, *Organizational and Human Performance*, Vol.16, pp.81-96.

Sideridis, G. D., Morgan, P., Botsas, G., Padelidu, S. & Fuchs, D. (2013). Predicting LD on the basis of motivation, metacognition and psychopathology: An ROC analysis. *Journal of learning Disabilites*, 39, 215-229

Moliner, C., Martinez, V., Peiro, J., Ramos, J., & Russell, C. (2020). Relationship between organizational justice and burnout at the work-unit. *Journal of Stress Management*, ۱۲, ۹۹-۱۱۶.

Hills, H. Norwel J. (2013). Personality stress and disease: An interaction perspective: reply to Vander ploy. Vetter and Kleign. *Psychological inquiry* (41), 70-73.

Haynes, A, (2013),. Stress and health. New York: Guilford.

Campo, R. D. (2011). Work & family stress Department of family & consumer sciences new. Mexico State University.

Thomas, W. D. (2010). Effects of stress, coping style, and confidence on Basic Combat Training performance, Discipline, and Attrition.. *International Journal of psychology and counseling* vol. 1 (1), 5-18.

Elithrap, D. F. (2015). An empirical distinction between job involvement and work involvement: Some additional evidence. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24 (4), ۴۶۵-۴۷۸.

Paille, J. R. (2014). *Understanding the links between work commitment constructs. Journal of Vocational Behavior*, 58,392-413.