

## رابطه بین مدیریت زمان و خودکارآمدی با استرس شغلی معلمین ابتدایی شهر بجنورد

سکینه پیواسته<sup>۱</sup>

کلثوم پیواسته<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت زمان و خودکارآمدی با استرس شغلی معلمین ابتدایی شهر بجنورد بود. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری را کلیه معلمان ابتدایی شهر بجنورد در سال ۹۴-۹۵ به تعداد ۸۵۰ نفر تشکیل داده و نمونه‌ای به حجم ۲۶۵ نفر انتخاب شده است. در این پژوهش از سه پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان، مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و مادوکس و پرسشنامه مدیریت زمان کرمی (۱۳۷۷) استفاده شده است. برای استنباط از فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون، استفاده گردید. نتایج نشان داد در بهترین مدل پیش‌بینی برای استرس شغلی، مدیریت زمان و خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک هستند. مدیریت زمان بیشترین سهم را در پیش‌بینی استرس شغلی داراست. همچنین میان خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۵ وجود دارد. بدین معنی که خودکارآمدی با استرس شغلی رابطه دارد و با افزایش نمرات خودکارآمدی، استرس شغلی معلمان ابتدایی کاهش می‌یابد. و همچنین میان مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۱ وجود دارد. بدین معنی که مدیریت زمان با استرس شغلی رابطه دارد و با افزایش نمرات مدیریت زمان، استرس شغلی معلمان ابتدایی کاهش می‌یابد.

**واژه‌گان کلیدی:** استرس شغلی، مدیریت زمان، خودکارآمدی.

---

۱- کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)  
s.peyvasteh@gmail.com

۲- کارشناس آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

## مقدمه

یکی از عواملی که سلامت معلمان را تهدید می‌کند استرس است. استرس در اندازه کم می‌تواند اثر مثبت داشته باشد و باعث افزایش انگیزه شود و محرکی برای مقابله با موقعیت‌های مشکل‌زا باشد. اگر استرس زیاد باشد، باعث احساس خشم، ترس و ناکامی می‌شود و سلامت بدنی و روانی معلمان را به خطر می‌اندازد (گیگا، ۲۰۰۱)؛ عوامل استرس‌زا در حرفه معلمی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد و آنها را شامل عوامل استرس‌زایی محیطی از جمله عوامل انضباطی دانش‌آموزان، رابطه معلمان با مدیران و همکاران، بخش‌نامه‌ها و قوانین مستمر، کلاس‌های شلوغ و پرجمعیت، حقوق و درآمدهای کم و منزلت اجتماعی و عوامل استرس‌آور فردی، شامل ادراک منفی از خود، توانایی‌های شخصی، تجارت منفی زندگی، بداخلاقی و ضعف روحیه عنوان کرد (بیانی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از مشاغل بسیار مهم و حساس در جامعه که از اهمیت والایی برخوردار است و در وضعیت فعلی و آینده جامعه تاثیر بسزایی دارد شغل معلمی است. شغل معلمی نیز تقریباً همانند تمامی مشاغل دیگر دارای عوامل استرس‌زای مخصوص به خود است. استرس شغلی معلمان به منزله یک مشکل جهانی، مطالعات بسیاری را در کشورهای مختلف به خود اختصاص داده است. الگوهای نظری فعلی بر ماهیت تعاملی استرس شغلی معلمان تاکید می‌کند. در این الگوها به نقش مهم متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده اشاره می‌شود. از جمله متغیرهایی که به نظر می‌رسد با استرس شغلی رابطه وجود دارد و از جمله راه‌های مقاومت و مقابله در برابر استرس باشد متغیرهای مدیریت زمان است (همان منبع).

با توجه به اینکه شغل معلمی، یکی از مشاغل حساس و پرمسئولیت جامعه است و این مسئولیت در دوره ابتدایی سنگین‌تر است، لزوم توجه و مقابله به عوامل استرس‌آور در بین معلمان این دوره بیشتر به چشم می‌خورد. همچنین از آنجایی که آموزش و پرورش وظیفه بسیار سنگین هدایت نسل آینده را به عهده دارد، و به واسطه اینکه درصد زیادی از افراد

جامعه به عناوین مختلف در امر آموزش و پرورش درگیر هستند، انجام تحقیقات کاربردی که بتواند مسائل و مشکلات این حوزه را شناسایی و حل کند و بر پیشرفت و بهبود عملکرد این بخش مهم از جامعه تاثیر بگذارد ضروری به نظر می‌رسد. شناسایی عوامل فشارزای شغلی مدیران آموزشی نیز می‌تواند یکی از این نوع تحقیقات است که می‌تواند گامی هر چند کوچک در این ورطه عظیم باشد. بنابراین، شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روانی معلمان برای در اختیار قرارگرفتن راهکارهای لازم برای برنامه ریزان و مدیران اجرایی ضروری است. کاربست این راهبردها می‌تواند سلامت معلمان و درنهایت سلامت جامعه را تحت تأثیر قرار دهد.

به عبارتی آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است. این نهاد قابلیت و توان نیروی انسانی را ارتقاء می‌بخشد و در شکوفا ساختن استعدادهاى افراد نقش مؤثری دارد. میزان موفقیت و کارآیی یک نظام آموزشی بستگی به عوامل و عناصر آن و چگونگی بهره‌برداری از آنها دارد. با این وجود گاهی معلمان در اجرای وظایف خود چندان موفق عمل نمی‌کنند. پژوهشها نشان داده اند که یکی از عوامل عدم توفیق در انجام وظایف شغلی، استرس شغلی می باشد (شاکریان مقدم، ۱۳۹۴)؛ استرس شغلی نه تنها سلامت جسمی، بهزیستی و روان شناختی معلمان را تهدید می کند، بلکه بروی دانش آموزان و محیط یادگیری نیز اثر منفی می گذارد. تعریف واحدی از استرس شغلی وجود ندارد اما به عنوان یک مفهوم چندبعدی شناخته شده است و تدریس نیز یکی از استرس زاترین مشاغل تلقی می شود. در مورد شیوع استرس شغلی در بین معلمان تحقیقات زیادی صورت گرفته است. بورگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) به این نتیجه رسید که یک سوم از معلمان ابتدایی حرفه خود را خیلی استرس آور می دانند. ویلسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در مورد استرس شغلی معلمان به این نتیجه رسید که ۶۷٪ از معلمان شغل

---

1. Borg

2. Willson

خود را پر استرس می‌دانند و دیک و وانگنر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) به این نتیجه رسید که سنگینی کار و ازدحام در کلاس باعث استرس و حمایت اجتماعی از طرف مدیر و خودکارآمدی فردی معلمان ابتدایی نقش عمده ای در کاهش استرس داشته است (اندام و همکاران، ۱۳۹۴)؛ استرس شغلی نتایج منفی برای کارمندان به همراه دارد (وانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). رضایی (۱۳۷۴) میزان شیوع، و علائم استرس در معلمان ایرانی را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که ۲۵ درصد معلمان ایرانی استرس نسبتاً شدیدی از خود نشان می‌دهند. معلمان مرد به صورت معناداری بیش از معلمان زن دچار استرس بودند. صانعی سیستمی (۱۳۷۹) در مطالعه خود نشان داد که میزان استرس معلمان ابتدایی بین خفیف تا متوسط است و استرس معلمان پایه چهارم بیش از سایر پایه‌ها بوده است (بیانی و همکاران، ۱۳۹۳). استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود (کواتز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). علاوه بر عوامل پر تنش داخلی، عوامل سازمانی و مدیریتی در تنش مرتبط با کار در میان معلمان ابتدایی دخیل و مهم هستند (کومار و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶)

همچنین یکی از این عوامل تاثیرگذار بر رضایت از زندگی، خودکارآمدی است که در واقع باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند که انسانها تا چه اندازه برای انجام کارهایشان زمان می‌گذارند و به هنگام برخورد با دشواریها چه اندازه مقاومت می‌کنند و در برخورد با موقعیتهای گوناگون تا چه اندازه نرمش پذیرند. به عبارتی خودکارآمدی، باور فرد در مورد توانایی مقابله او در موقعیت‌های خاص است و الگوهای فکری، رفتاری و هیجانی را در سطوح مختلف تجربه انسان تحت تاثیر قرار می‌دهد (بندورا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶).

- 
1. Dick & Wangner
  2. Wang, X. & Sangalang, P. J.
  3. Coetzee, M & De Villiers, M
  4. Kumar, R & Singh, R
  5. Bandora

نظریه خودکارآمدی بر این فرض مبتنی است که باور افراد در مورد توانایی ها و استعدادهایشان اثرات مطلوبی بر اعمال آنها دارد و مهم ترین عامل تعیین کننده رفتار است. خودکارآمدی بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه ی مواجهه با موانع و چالش ها را تعیین می کند. طبق نظریه ی بندورا، خودکارآمدی نقش مهمی در سازگاری روانشناختی، مشکلات روانی، سلامت جسمانی و نیز راهبردهای تغییر رفتار خود رهنمون و مشاوره دارد (ماداکس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

خودکارآمدی یک سازه محوری در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) است. و منظور از آن، باورهای شخص درباره قابلیت هایش برای سازماندهی و اجراء دوره های عمل مورد نیاز برای مدیریت و موقعیت هایی که در آینده پیش خواهد آمد، می باشد. چندین دهه پیش پژوهش نشان داد باورهای خودکارآمدی دارای اثرات مثبت در حوزه های مختلف زندگی است. برای مثال، باورهای خودکارآمدی می توانند به عنوان مکانیزی بسیار مهم در تغییر مولفه های سلامت روان باشد (گالاگر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

خودکارآمدی فرد را قادر می سازد پس از شناخت خود بتواند در موقعیت های مختلف به خوبی تصمیم گرفته بهتر هیجانات خود را کنترل نماید. با بررسی عوامل مؤثر در خودکارآمدی معلمان می توان شرایطی مهیا نمود که آنان با شناخت این عوامل، باورهای خود را تقویت نموده و با استفاده از اقناع کلامی، تجارب مستقیم، تجارب جانشینی یا حالات فیزیولوژیکی یا از هر روش دیگر بر باورهای خودکارآمدی آنها تاثیر گذاشته تا آنها بتوانند قضاوت های درست تری از توانایی های خود داشته باشند (بندورا، ۱۹۸۱).

از طرف دیگر مدیریت زمان نیز که یکی از مولفه های علم مدیریت است، روش مؤثری برای کاهش استرس ناشی از کار است. مدیریت زمان استفاده مؤثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است. مدیریت زمان استفاده بهینه از وقت جهت زندگی

---

1. Maddux, J. E.  
2. Galagher

راحت تر و آسوده تر است. و شامل مهارتهایی از قبیل انضباط شخصی، هدف گذاری، کنترل وقفه ها، روش سازماندهی امور و غیره می گردد که این مهارت ها به خوبی می توانند باعث حذف بسیاری از منابع استرس زمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش دهند (باعزت و همکاران، ۱۳۸۳).

یکی از اساسی ترین جنبه های مدیریت وقت، بهینه سازی استفاده از آن است، در واقع مدیریت زمان یعنی اینکه زمان و کار خویش را به دست گیریم و اجازه ندهیم که امور و حوادث ما را هدایت کنند (فرنر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). زمان با ارزش ترین منبعی است که در اختیار انسان قرار دارد، زیرا منابع دیگر به شرط وجود زمان ارزش پیدا می کنند. به همین دلیل در خصوص اهمیت و ارزش توجه به زمان در فرهنگ ها و زبان های مختلف صحبتهای زیادی شده است. زمان را نمی توان پس انداز و ذخیره کرد و افزایش زمان غیر ممکن است و در واقع مدیریت کردن زمان یک فرض نادرست به نظر می آید، چرا که زمان قابل کنترل و مدیریت نیست، فقط می توان گفت چگونه باید از زمانی که در دست ماست بهره بگیریم. ما حتی قادر نیستیم استفاده یا عدم استفاده از زمان را انتخاب کنیم. بلکه فقط می توانیم نوع استفاده از آن را تعیین کنیم، وقتی زمان را از دست دادیم دیگر نمی توانیم آن را جبران کنیم (شیروانی، ۱۳۸۹).

مدیریت موفق زمان روش های نوینی را به ما نشان می دهد تا دیدگاه بهتری در مورد کارهای و ابسته به یکدیگر و اولیت ها به دست آوریم و فرصت های بیشتری برای پرورش خلاقیت خود و دیگران داشته باشیم همچنین با فشارهای روحی و استرس دست و پنجه نرم کنیم و آن را کاهش دهیم و اوقات فراغت بیشتری به دست آوریم و بتوانیم کارهای اساسی و مهم را انجام دهیم تا سریع به اهدافمان برسیم. میلر<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) و دیلون<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) بیان می کنند که زمان تنها منبعی است که به محض دستیابی به آن می

---

1. Ferner  
2. Miller  
3. Dillon

باید مصرف شود و آهنگ مصرف آن هم ثابت است، به این ترتیب ما نمی توانیم زمان را اداره کنیم، بلکه فقط می توانیم رابطه خودمان با زمان را اداره نماییم. به این تعبیر، مقدار زمانی که در اختیار ماست قابل کنترل نیست و ما فقط می توانیم نحوه استفاده از آن را کنترل کنیم. ما همچنین در مورد مصرف شدن اصل زمان اختیاری نداریم، بلکه فقط نحوه مصرف آن به ما مربوط می شود (کرمی مقدم، ۱۳۷۷).

با توجه به مطالب فوق، سوال ایجاد شده برای پژوهشگر این می باشد که آیا بین مدیریت زمان و خودکارآمدی با استرس شغلی در بین معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

## روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است زیرا محقق روابط بین متغیرها را بدون دستکاری و دخل و تصرف مورد مطالعه قرار می دهد. و ارتباط و میزان همبستگی هر یک از متغیرها و سهم هر یک از مولفه های آن را مشخص می کند. این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی است؛ جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان ابتدایی شهر بجنورد در سال ۹۴-۹۵ است که تعداد آنها بر اساس گزارش تهیه شده از اداره آموزش و پرورش منطقه ۸۵۰ نفر می باشد. حجم نمونه مورد نظر بر اساس جدول کرجسی- مورگان (۱۹۷۸)، برای جامعه ای ۸۵۰ نفری نمونه ای به حجم ۲۶۵ نفر انتخاب شد.

۱) پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه ۳۵ سوالی با هفت حیطه در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی در هفت حیطه ساخته شده است (۱۴). این هفت حیطه عبارتند از تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت ضعیف، ارتباط، نقش و تغییرات. که تقاضا شامل موضوعاتی مانند بار کاری، خصوصیات و محیط کاری است. کنترل به بررسی کنترل اینکه تا چه اندازه می توان گفت که یک فرد در مسیر انجام کارهای خود می باشد و حمایت مسئولین حمایتی که فرد از سوی مدیریت و نهاد خدمتی خود دریافت می کند،

حمایت همکاران میزان حمایتی که فرد از سوی همکاران خود دریافت می‌کند، ارتباط افزایش تمرین و خصوصیت مثبت جهت افزایش ارتباطات جمعی و کاهش کشمکش و درگیری در محیط کار، نقش درک درست، نقش کاری پرسنل از سازمان خمت خود و بالاخره تغییرات نحوه سازماندهی و تغییرات نیروهای یک سازمان می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۱ تا ۵ به صورت (هرگز = ۱، به ندرت = ۲، بعضی اوقات = ۳، اغلب = ۴، همواره = ۵) نمره گذاری می‌شود.

(۲) پرسشنامه خودکارآمدی:

مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و مادوکس<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) برای بررسی خودکارآمدی عمومی دارای ۱۷ گویه است. این مقیاس سه جنبه از رفتار شامل ۱- میل به آغازگری رفتار ۲- میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف ۳- مقاومت در رویارویی با موانع را اندازه گیری می‌کند و به صورت لیکرتی (۱ الی ۵) نمره گذاری می‌شود. نمره گذاری مقیاس برای گویه های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ (۱ امتیاز اولین گزینه تا ۴ امتیاز آخرین گزینه) و باقیمانده گویه ها از چپ به راست (۴ امتیاز اولین گزینه تا ۱ امتیاز آخرین گزینه) است. امتیاز کلی از جمع نمره های خام تمام گویه ها به دست می‌آید که به این ترتیب کمینه آن ۱۷ و بیشینه آن ۸۵ خواهد بود (تمدنی، ۱۳۸۹).

(۳) مدیریت زمان: این پرسشنامه یک ابزار ۴۰ سوالی با مقیاس لیکرت ۵ درجه ای است که برای اندازه گیری مهارت‌های مربوط به مدیریت زمان توسط کرمی (۱۳۷۷) ساخته شده است. پایایی این پرسش نامه در پژوهشی که باعزت و ادیب راد (۱۳۸۳) بر روی کارکنان دانشگاه الزهرا انجام داده اند ۰/۹۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شده است. نمره گذاری این پرسشنامه بر حسب طیف لیکرت ۵ درجه ای از بسیار مخالفم (۱) تا بسیار موافقم (۵) می‌باشد و



امتیازات خود را از ۴۰ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۴۰ و حداکثر ۲۰۰ خواهد بود:

نمره بین ۴۰ تا ۸۰ : مدیریت زمان، ضعیف است.

نمره بین ۸۰ تا ۱۲۰ : مدیریت زمان، متوسط است.

نمره بالاتر از ۱۲۰ : مدیریت زمان، قوی است .

در این پژوهش با توجه به ماهیت و هدف موضوع، اطلاعات مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسش‌نامه جمع‌آوری می‌گردد. بدین ترتیب که ابتدا موضوع پژوهش با مسئولین آموزش و پرورش در میان گذاشته شد و با هماهنگی به عمل آمده از میان معلمان ابتدایی شهر بجنورد، نمونه مورد نظر از بین معلمان ابتدایی، به شیوه تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد، سپس با توجه آزمودنی‌ها پرسش‌نامه‌ها در اختیار آنان قرار گرفت، تا نسبت به تکمیل پرسش‌نامه اقدام نمایند. بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و استخراج نمره‌های خام، با استفاده از نرم‌افزار SPSS داده‌های موردنظر تحلیل و سؤال‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی مانند: میانگین، واریانس، انحراف معیار و ... استفاده شد. همچنین برای آزمودنی فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

## یافته‌ها

توزیع فراوانی تحصیلات اعضای نمونه به تفکیک جنسیت مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است.

**جدول ۱- توزیع فراوانی تحصیلات اعضای نمونه به تفکیک جنسیت مورد مطالعه**

گروه‌ها	شاخص	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	مجموع
معلمین زن	فراوانی	۱۵	۲۵	۷۵	۱۵	۱۳۰
	درصد	۱۱,۵۳٪	۱۹,۲۳٪	۵۷,۶۹٪	۱۱,۵۳٪	۱۰۰٪

درصد از کل	۵,۶۶٪	۹,۴۳٪	۲۸,۳۰٪	۵,۶۶٪	
فراوانی	۲۵	۴۰	۵۰	۲۰	۱۳۵
درصد	۱۸,۵۱٪	۲۹,۶۵٪	۳۷,۰۳٪	۱۴,۸۱٪	۱۰۰٪
درصد از کل	۹,۴۳٪	۱۵,۰۹٪	۱۸,۸۶٪	۷,۵۴٪	۵۰,۹۴٪

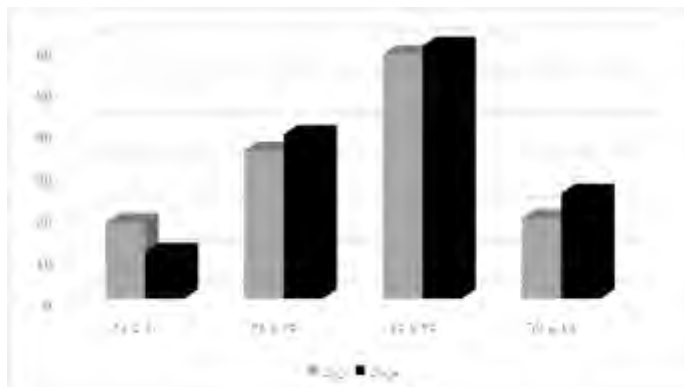
همانگونه که نتایج جدول ۴-۱ نشان می‌دهد تعداد ۱۵ نفر (۱۱/۵۳٪) از اعضای نمونه در زنان دیپلم، ۲۵ نفر (۱۹/۲۳٪) فوق دیپلم، ۷۵ نفر (۵۷/۶۹٪) لیسانس و ۱۵ نفر (۱۱/۵۳٪) فوق لیسانس و یا بالاتر بودند. همچنین نتایج این جدول نشان می‌دهد تعداد ۲۵ نفر (۱۸/۵۱٪) از اعضای نمونه در مردان دیپلم، ۴۰ نفر (۲۹/۶۵٪) فوق دیپلم، ۵۰ نفر (۳۷/۰۳٪) لیسانس و ۲۰ نفر (۱۴/۸۱٪) فوق لیسانس و یا بالاتر بودند. که نشان دهنده توزیع مناسب پرسشنامه‌ها بر اساس جنسیت و سطح تحصیلات در اعضای نمونه بود و توزیع فراوانی سن اعضای نمونه به تفکیک جنسیت مورد مطالعه در جدول ۲ ارائه شده است.

#### جدول ۲- توزیع فراوانی سن اعضای نمونه به تفکیک جنسیت مورد مطالعه

گروه‌ها	شاخص	۲۰ تا ۲۵	۲۵ تا ۳۵	۳۵ تا ۴۵	۴۵ به بالا
معلمین زن	فراوانی	۱۸	۳۵	۵۸	۱۹
	درصد	۱۳,۸۴٪	۲۶,۹۲٪	۴۴,۶۱٪	۱۴,۶۱٪
	درصد از کل	۶,۷۹٪	۹,۴۳٪	۲۱,۸۸٪	۷,۴۲٪
معلمین مرد	فراوانی	۱۱	۳۹	۶۰	۲۵
	درصد	۸,۱۴٪	۲۸,۸۸٪	۴۴,۴۴٪	۱۸,۵۱٪
	درصد از کل	۴,۱۵٪	۱۴,۷۱٪	۲۲,۶۴٪	۷,۱۹٪

همانگونه که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد تعداد ۱۸ نفر (۱۳/۸۴٪) از اعضای نمونه در زنان ۲۰ تا ۲۵ سال، ۳۵ نفر (۲۶/۹۲٪) تا ۳۵ سال، ۵۸ نفر (۴۴/۶۱٪) تا ۴۵ سال و ۱۹ نفر (۱۴/۶۱٪) تا ۴۵ سال و یا بالاتر بودند. همچنین نتایج این جدول نشان می‌دهد تعداد ۱۱ نفر (۸/۱۴٪) از اعضای نمونه در مردان ۲۰ تا ۲۵ سال، ۳۹ نفر (۲۸/۸۸٪) تا ۳۵ سال،

۶۰ نفر (۴۴/۴۴٪) ۳۵ تا ۴۵ سال و ۲۵ نفر (۱۸/۵۱٪) ۴۵ سال و یا بالاتر می باشند. که نشان دهنده توزیع مناسب پرسشنامه ها بر اساس جنسیت در اعضای نمونه بود.



نمودار ۱- توزیع فراوانی سن اعضای نمونه به تفکیک جنسیت مورد مطالعه شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهشی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص		وضعیت عنوان	ماهیت متغیرها
SD انحراف استاندارد	$\bar{X}$ میانگین		
۲,۳۱	۱۹,۲۱	نقش	استرس شغلی
۱,۲۵	۱۳,۲۵	ارتباط	
۲,۱۹	۱۷,۳۲	حمایت مسئولین	
۱,۳۳	۱۲,۲۸	حمایت همکاران	
۲,۹۸	۲۱,۳۹	کنترل	
۳,۶۹	۲۸,۶۹	تقاضا	
۱,۱۲	۷,۳۶	تغییرات	
۷,۳۶	۵۱,۲۶		خودکارآمدی
۱۸,۴۹	۱۵۴,۹۵		مدیریت زمان

نتایج درج شده در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات به ترتیب ۱۹,۲۱، ۱۳,۲۵، ۱۷,۳۲، ۱۲,۲۸، ۲۱,۳۹، ۲۸,۶۹ و ۷,۳۶ می‌باشد. همچنین برای متغیر خودکارآمدی و مدیریت زمان ۵۱,۲۶ و ۱۵۴,۹۵ می‌باشد.

#### جدول ۴- بررسی پایایی پرسشنامه های مورد استفاده

متغیرها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
استرس شغلی	۳۵	۰/۸۴
مدیریت زمان	۴۰	۰/۶۰
خودکارآمدی	۱۷	۰/۹۰

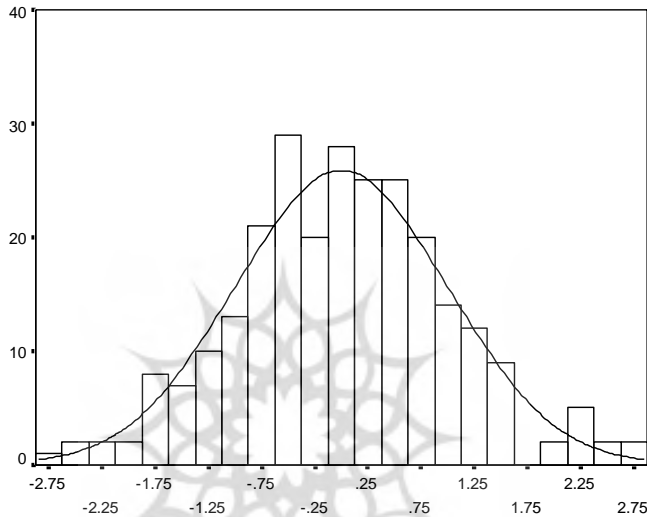
همانطور که نتایج جدول ۴ نشان داد؛ نتایج آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه استرس شغلی (۰/۸۴)، مدیریت زمان (۰/۶۰) و خودکارآمدی (۰/۹۰) به دست آمده است که حاکی از ضریب پایایی مطلوب این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

در پژوهش حاضر جهت پاسخگویی به فرضیات پژوهشی از همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. در ادامه به تفکیک فرضیات پژوهشی به ارائه یافته‌ها پرداخته شده است.

فرضیه اصلی: بین مدیریت زمان و خودکارآمدی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

پاسخگویی به این فرضیه با رگرسیون چندگانه به روش گام به گام صورت گرفت. بدین ترتیب که مدیریت زمان و خودکارآمدی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. پیش از اجرای تحلیل به بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و هم خطی چندگانه بین متغیرهای مستقل پرداخته شد.

نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار نرمال و آزمون کالموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> صورت گرفت. معنادار نبودن این آزمون نشان دهنده نرمال بودن توزیع خطاهاست. تحلیل اولیه نشان داد که توزیع خطاها نرمال است. ( $Z = ۰/۰۴$  Kolmogorov-Smirnov ،  $P \geq ۰/۲۰$ ). نمودار نرمال در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- نمودار توزیع خطاها

بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دورین-واتسون<sup>۲</sup> انجام شد. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند از رگرسیون نمی توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده ها پرداخت. اگر آماره دورین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، استقلال خطاها محقق شده است. نتایج بررسی این مفروضه برای مدل رگرسیون انجام شده در پژوهش حاضر نشان داد که استقلال خطاها محقق شده است ( $Durbin-Watson = ۱/۷۵$ ).

1. Kolmogorov-Smirnov  
2. Durbin-Watson

سومین مفروضه تحلیل رگرسیون، عدم هم خطی متغیرهای پیش‌بین است. بررسی این مفروضه با دو شاخص تلرانس و VIF صورت می‌گیرد. ضرایب تلرانس باید به ۱ نزدیک بوده و ضرایب VIF نباید بیشتر از ۱۰ باشند. ضرایب کوچک‌تر و نزدیک به ۱ نشان‌دهنده عدم هم خطی هستند. نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مستقل نشان داد که شاخص VIF برابر با ۱/۰۲ و شاخص تولرانس ۰/۹۸ بود. این نتایج حاکی از عدم هم خطی متغیرهای مستقل است.

پس از تحقق مفروضات رگرسیون، به تحلیل آماری پرداخته شد. خلاصه مدل رگرسیون گام‌به‌گام استرس شغلی برحسب مدیریت زمان و خودکارآمدی در جدول ۴-۶ آمده است.

**جدول ۶- خلاصه مدل رگرسیون و نتایج تحلیل واریانس استرس شغلی برحسب مدیریت زمان و خودکارآمدی**

متغیر	مدل	متغیرهای	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted	F	سطح	B
استرس شغلی	۱	مدیریت زمان	۰/۷۱	۰/۵۰	۰/۵۰	۲۰۳/۲۴	۰/۰۰۱	-۰/۷۱**
	۲	مدیریت زمان	۰/۷۶	۰/۵۷	۰/۵۸	۱۳۶/۱۱	۰/۰۰۱	-۰/۵۸**
		خودکارآمدی						-۰/۳۰**

چنانچه در جدول مشاهده می‌شود در گام اول متغیر مدیریت زمان وارد معادله پیش‌بینی شده است و به تنهایی ۵۰ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کند که این مقدار در سطح ( $P < 0/001$ ) معنی‌دار می‌باشد. در گام دوم متغیر خودکارآمدی نیز وارد معادله شده است که با وارد شدن این متغیر میزان ضریب تبیین از ۰/۵۰ به ۰/۵۷ افزایش یافته است. ضرایب استاندارد هر دو متغیر پیش‌بین در سطح  $P < 0/001$  معنی‌دار می‌باشد. منفی بودن ضرایب رگرسیون نشانگر یک رابطه منفی بین استرس شغلی و متغیرهای پیش‌بین است یعنی با افزایش نمرات مدیریت زمان و خودکارآمدی میزان استرس شغلی کاهش می‌یابد. برای بررسی اهمیت نسبی متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی استرس شغلی

باید مقادیر ضرایب رگرسیون را مطالعه نمود. مقادیر ضرایب رگرسیون در جدول ۷ ارائه شده است.

**جدول ۷- ضرایب رگرسیون گام به گام استرس شغلی بر حسب مدیریت زمان و خودکارآمدی**

سطح معناداری	t	Beta a	ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای پیش بین	مد ل	متغیر ملاک
			خطای	B			
۰/۰۰۰۵	-۶/۲۱	۰/۳۶	۰/۰۵	-۰/۷۱	مدیریت زمان	۱	استرس شغلی
۰/۰۰۰۵	-۵/۷۷	۰/۳۳	۰/۰۵	-۰/۵۸	مدیریت زمان	۲	
۰/۰۰۱	-۳/۷۲	۰/۲۰	۰/۰۶	-۰/۳۰	خودکارآمدی		

ضرایب رگرسیون درج شده در جدول فوق نشان می دهد که در بهترین مدل پیش بینی برای مدیریت زمان، مدیریت زمان ( $\beta = ۰/۳۳$ ) و خودکارآمدی ( $\beta = ۰/۲۰$ ) قادر به پیش بینی متغیر ملاک هستند. مدیریت زمان بیشترین سهم را در پیش بینی استرس شغلی داراست؛ بر اساس آنچه در بالا مورد بحث قرار گرفت فرضیه اصلی پژوهش حاضر تأیید می شود. بدین معنی که خودکارآمدی و مدیریت زمان با استرس شغلی رابطه داشته و آن را پیش بینی می کنند.

فرضیه دوم: بین خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

پاسخگویی به این فرضیه با ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. نتایج این تحلیل در جدول ۸ آورده شده است.

**جدول ۸- ضرایب همبستگی خودکارآمدی و استرس شغلی**

استرس شغلی		متغیرها
ضرایب	شاخص ها	
-۰/۱۳	ضریب همبستگی پیرسون	خودکارآمدی

۰/۰۳	سطح معناداری	
۲۷۵	تعداد	

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است میان خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۵ وجود دارد. بر این اساس فرضیه فرعی اول در پژوهش حاضر تأیید می‌شود. بدین معنی که خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه دارد و با افزایش نمرات خودکارآمدی، استرس شغلی معلمان ابتدایی کاهش می‌یابد. فرضیه سوم: بین مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه وجود دارد. پاسخگویی به این فرضیه با ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. نتایج این تحلیل در جدول ۹ آورده شده است.

**جدول ۹- ضرایب همبستگی مدیریت زمان و استرس شغلی**

استرس شغلی		متغیرها
ضرایب	شاخص‌ها	
-۰/۲۲	ضریب همبستگی پیرسون	مدیریت زمان
۰/۰۰۰۵	سطح معناداری	
۲۹۰	تعداد	

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است میان مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۱ وجود دارد. بر این اساس فرضیه فرعی دوم در پژوهش حاضر تأیید می‌شود. بدین معنی که مدیریت زمان و استرس شغلی رابطه دارد و با افزایش نمرات مدیریت زمان، استرس شغلی معلمان ابتدایی کاهش می‌یابد.

## نتیجه‌گیری

عده ای از صاحب‌نظران استرس را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند. شاید هم به راستی دوران ماعصر استرس و فشارهای عصبی است، دوره ای که در آن انسان بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل موجد استرس قرار گرفته و در چنین جهان پر هیاهویی چگونه می‌توان از استرس اجتناب کرد. مساله استرس در همه مشاغل مطرح است، اما در



ارتباط با شغل معلم، استرس معنای خاصی پیدا می‌کند، چون یک معلم، علاوه بر مسائل و مشکلاتی که در همه افراد مطرح است، با برخی مسائل و مشکلات که صرفاً ناشی از نوع شغل وی است نیز مواجه می‌شود. مساله تفاوت‌های فردی و فرهنگی از قبیل تفاوت‌های سنی، استعداد، میزان رشد و بلوغ و شخصیت دانش‌آموزان و شیوه برخورد معلم با این عوامل، فشار وارد بر وی را دوچندان می‌کند؛ بعلاوه مشغله‌های فکری معلم در ارتباط با موضوع درسی و حل مسائل و مشکلات موجود در کلاس، محیط بسته کلاس، احیاناً تعداد زیاد دانش‌آموزان، سوءرفتار برخی دانش‌آموزان و سروصدای آنها، همه و همه جزو عوامل بسیار استرس‌زا هستند که معلم در طول روز باید به نحوی آنها را مدیریت نماید (شاکریان مقدم، ۱۳۹۴).

در تبیین یافته‌های این مقاله می‌توان بیان کرد که افراد با خودکارآمدی پایین از وظایف مشکل اجتناب می‌کنند، چون آنها را به عنوان یک تهدید نگاه می‌کنند. آنها آرزوهای کمی دارند و تعهد ضعیفی برای تعقیب اهدافی که انتخاب می‌کنند. در عوض آنهایی که خودکارآمدی بالا دارند به مسائل مشکل به عنوان چالشی برای یادگیری بیشتر نگاه می‌کنند تا تهدیدی که باید از آن اجتناب کنند. آنها علایق شان را در حیطه چیزهایی که می‌توانند انجام دهند گسترش می‌دهند و تعهد عجیبی نسبت به انجام آن پیدا می‌کنند. آنها وقتی که با انجام مسائل مشکل مواجه می‌شوند به چگونگی انجام موفقیت آمیز آن بیشتر تمرکز می‌کنند تا عوامل شخصی مخرب. آنها شکست خود را به فقدان دانش یا مهارت، نقص راهکارها یا عدم کافی بودن تلاش و کوشش نسبت می‌دهند و از استرس در محل کار همواره بدور هستند. به طور کلی خودکارآمدی بر میزان استرس و فشار روانی و افسردگی ناشی از موقعیتهای تهدید کننده اثر می‌گذارد. افراد با خودکارآمدی بالا در موقعیتهای فشار زا سطح فشار روانی خود را کاهش می‌دهند. ولی افراد دارای خودکارآمدی پایین، در کنترل تهدیدها، اضطراب بالایی را تجربه می‌کنند و عدم

کارآمدی خود را گسترش می‌دهد و بسیاری از جنبه‌های محیطی را پرخطر و تهدیدزا می‌بینند که این امر می‌تواند موجب استرس و فشار روانی فرد شود. افرادی که باور دارند می‌توانند تهدیدها و پافشاریهای بالقوه را کنترل کنند، عوامل آشفته‌ساز را به ذهن خود راه نمی‌دهند و در نتیجه به‌وسیله آنها آشفته نمی‌شوند.

در تبیین دیگر این گونه می‌توان بیان کرد که افراد خودکارآمد با انجام دادن موفقیت‌آمیز یک وظیفه و یا حل یک مشکل، تسلط را در خود پرورش می‌دهند. از سوی دیگر، افراد در ارزیابی خودکارآمدی خویش نه تنها به موفقیت‌های قبلی خود متکی هستند، بلکه تحت تأثیر تجربه‌های جانشینی از طریق الگوسازی نیز قرار می‌گیرند. الگوسازی، ابزاری مؤثر برای ارتقاء و تقویت احساس خودکارآمدی شخصی و غلبه بر استرس شغلی است. همچنین افراد ناکارآمد می‌توانند از الگو قراردادن مدیرانی که نقش مطلوب را در محیط کار می‌سنجند، یا توجه خود را به افراد دیگری که در موقعیتی مشابه موفق بوده‌اند، جلب کنند، و یا حتی خود را با مشاورانی که تجربیاتی همچون تجربه آنان داشته‌اند، همدم و همراه سازند تا از این طریق، زمینه تقویت خودکارآمدی را در خود خود فراهم آورند و از استرس شغلی خود بکاهند.

از طرفی در توضیح یافته‌های دیگر مقاله می‌توان این گونه بیان کرد که، مدیریت زمان (یا در واقع استفاده اثربخش از زمان) در جهان امروز لازمه پیشرفت و ارتقا است. یکی از عواملی که باعث رضایت شغلی و از استرس شغلی جلوگیری می‌کند، زمان است. استفاده صحیح و اثربخش از زمان باعث می‌شود انسان به اجرای فعالیت‌هایی پردازد که موجب دستیابی به اهداف فردی می‌شوند. چگونگی استفاده از زمان به عنوان یک منبع، شاخصی برای کارآمدی افراد یک جامعه است. مدیریت زمان در افراد منجر به برنامه‌ریزی رفتار به تصمیم‌گیری درخصوص انجام کارها، اولویت‌بندی کارها و مدیریت مؤثر وقفه‌های احتمالی، اشاره می‌کند که طبیعتاً برنامه‌ریزی در امور منجر به موفقیت و کاهش استرس در محیط کار می‌گردد. برخی بر این باورند که توانایی در

مدیریت زمان<sup>۱</sup> از استرس‌های محیطی در محیط کلاس می‌کاهد و باعث مدیریت بهتر استرس در معلمان می‌گردد. معلمینی که مدیریت زمان را بهتر فرا گرفته‌اند بهتر می‌توانند مدیریت هیجانات منفی داشته باشند (ربانی، ۱۳۹۳)؛ در پایان باید گفت، با توجه به اینکه نظام‌های آموزشی از ارکان مهم توسعه در جوامع به شمار می‌آیند و اصولاً جوامع، اهداف و آرمان‌های خود را از طریق تاسیس این نظام‌ها دنبال می‌کنند، آموزش و پرورش را می‌توان الگوی کلی نهادها و موسسات موجود در جامعه قلمداد نموده که رشد و توسعه جوامع، در گرو رشد و توسعه آموزش است و در این میان نقش معلم به عنوان لیدر و سکان‌دار تعلیم و تربیت بسیار حائز اهمیت می‌گردد (شاکریان مقدم، ۱۳۹۴).



## منابع

- ۱) ابراهیمی مقدم، حسین، پوراحمد، فاطمه (۱۳۹۱). «رابطه ابرازگری هیجانی و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی در کارمندان شهرداری»، **فصلنامه طب کار**، دوره ۴، شماره ۳.
- ۲) ابوالقاسمی، شهنام، مرادی دوست، هاجر، کیخای، فرزانه، محمد مجتبی (۱۳۹۰). «مقایسه اثربخشی مهارت حل مسئله و مهارت‌های ارتباطی بر میزان شادکامی و عزت نفس دانش آموزان دختر». سومین کنگره انجمن روانشناسی ایران. ویژه نامه دو. **فصلنامه روانشناسی معاصر**.
- ۳) برادبری، تی، گریوز، جی (۱۳۹۲). **هوش هیجانی. مهارت‌ها و آزمون‌ها**، ترجمه مهدی گنجی، تهران: نشر ساوالان.
- ۴) بلند، حسن (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین معنویت‌گرایی، مدیریت زمان و پیشرفت تحصیلی»، **پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره**، سال چهارم، بهار و تابستان، شماره ۱.
- ۵) به پژوه، احمد (۱۳۸۱). «هفتاد رهنمود مهم درباره مدیریت زمان برای مادران و پدران»، **مجله پیوند**، شماره ۲۸۰، ۱۵-۲۶.
- ۶) بیانی، علی اصغر، سمیعی، رضا (۱۳۹۳). «نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی. آزمون یک مدل فرضی»، **نشریه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران**، جلد ۲، شماره ۴، ۳۱۲-۳۲۱.
- ۷) پورکرد، مهدی، ابوالقاسمی، عباس، نریمانی، محمد، رضایی جمالویی، حسن (۱۳۹۴). «بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم خودکارآمدی، تکانشوری، فعال‌سازی، بازداری رفتاری و مهارت‌های اجتماعی بر سوء مصرف مواد در دانش‌آموزان»، **فصلنامه اعتیاد پژوهی**، دوره ۷، شماره ۲۶.
- ۸) توکلی، غلامرضا، شهامت، نادر، اوجی نژاد، احمدرضا (۱۳۹۴). «رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت»، **نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، دوره ۶، شماره ۲۱، ۲۱۳-۲۲۸.
- ۹) جولی، مورگن، استرن (۲۰۰۰). **مدیریت جامع زمان**، ترجمه مهدی قراچه داغی، تهران: نشر پیک بهار.
- ۱۰) حاجلو، نادر، عیوضی، خدیجه (۱۳۹۴). «اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر مدیریت زمان و خودکارآمدی دانش‌آموزان»، **نشریه جهاددانشگاهی**، دوره ۱۱، شماره ۳، ۷۹-۹۸.

- ۱۱) حافظی، سهیلا و همکاران (۱۳۹۰). «بررسی میزان و ارتباط مهارت فردی با رفتار سازمانی مدیریت زمان در مدیران آموزشی، **مجله علوم رفتاری**، شماره ۲.
- ۱۲) دهشیری، غلامرضا (۱۳۸۲). هنجار یابی پرسشنامه بهره ه جانی بار-آن برای ارزیابی جنبه های مختلف هوش هیجانی دانشجو یان دانشگاه های تهران، **پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی**، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۳) دهشیری، غلامرضا (۱۳۹۰). «رابطه جوّ سازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان»، **تازه ها و پژوهشهای مشاوره**، شماره ۱۱.
- ۱۴) دیویدسون، نیل، کرینگ (۱۳۸۳). **آسیب شناسی روانی**، ترجمه دکتر مهدی دهستانی، تهران. انتشارات موسسه ی نشر ویرایش.
- ۱۵) راس، رندال آر، آلتمایر، الیزابت، ام (۱۹۹۸). **استرس شغلی**، ترجمه غلام رضا خواجه پور، (۱۳۷۷). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۶) ربانی، محمد هاشم (۱۳۹۳). اثر بخشی آموزش مهارت مدیریت زمان بر خودکارآمدی و افزایش عملکرد معلمان. **پایان نامه کارشناسی ارشد**. دانشگاه آزاد واحد آزادشهر.
- ۱۷) ریو، ج، م (۱۹۹۲). **انگیزش و هیجان**. ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۷۸). تهران: نشر ویرایش.
- ۱۸) سارافینو، ادوارد پی (۲۰۰۲). **روانشناسی سلامت**، ترجمه الهه میرزایی و همکاران، (۱۳۸۴). تهران. انتشارات رشد.
- ۱۹) ساعتچی، محمد، رضایی بهبهانی، نسرین (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار خانواده، با بهره وری کارکنان کارخانه»، **نشریه تحقیقات روانشناختی**، دوره ۲، شماره ۸، ۱-۱۹.
- ۲۰) سلطانی، نسرین (۱۳۸۳). بررسی اثر بخشی آموزش مهارت های مدیریت بر استرس بر کاهش سبک اسناد منفی و افزایش سلامت روان دانش آموزان دختر سال اول دبیرستان های شهر اهواز، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، تهران دانشگاه علامه طباطبایی.

- ۲۱) سوری، حمید، رحیمی، محسن، محسنی، حسین (۱۳۸۴). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی حوادث ناشی از کار. یک مطالعه مورد. شاهد، **مجله تخصصی اپیدمیولوژی**، دوره ۱ شماره ۲.
- ۲۲) شاکریان مقدم، مجتبی (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی با کاهش مشکلات خلقی و استرس شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۶ مشهد، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد واحد مشهد.
- ۲۳) شاکریان، محسن (۱۳۹۱). اثر بخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر افزایش تاب‌آوری و سلامت عمومی زندانیان زندان بجنورد، **پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
- ۲۴) شاملو، سعید (۱۳۶۳). **مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت**، تهران: انتشارات رشد
- ۲۵) شکرالهی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه سلامت روان، خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان دختر مقطع دوم دبیرستان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ در شهر آمل، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت‌اله آملی.
- ۲۶) شیرازی، شهاب‌الدین (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و بهره‌وری مدیران شرکت مخابرات شهر شیراز در سال ۹۰، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- ۲۷) میرزائی کندی، فتنه (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های رویکرد کارخوف بر افزایش خودکارآمدی دانش‌آموزان، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۲۸) میرمهدی، س. ر. و کریمی، ن (۱۳۹۱). «رابطه خودکارآمدی، برانگیختگی و مهارت‌های اجتماعی با سوء مصرف مواد»، **فصلنامه روان‌شناسی تحولی**، ۹(۳۳)، ۷۳-۸۱.
- 29) Bandura, A. (2006). Adolescent development from and agnatic prespective. In F. Pajares and T. Urdan (Eds.). self-efficacy beliefs of Adolescent, 5: 143-146.
- 30) Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. (1998) Selfefficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1): 187-206.
- 31) Daniel G. (2010) The relationship between emotional intelligence and stress management time workers Paper presented at the Annual Meeting

- of the Society for Industrial and Organizational; 2010; New Orleans (USA): Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations; 2010. pp. 1–14.
- 32) Eysenck, H. J. (1995). Personality, Stress and disease: An interactionist perspective: Reply to vander plig, vetter and kleign. *Psychological Inquiry*, 41, 70 – 73
- 33) Faulkner, G., & Reeves, C. (2009). Primary school studentteachers' physical self-perceptions and attitudes towardsteaching physical education.
- 34) Fridenberg, E., & Lewis, R. (1993). Boys Play Sport and Girls Turn To Others: Age, Gender and Ethnicity asDeterminants of Coping. *Journal of Adolescence*, 16, 253-266.
- 35) Gallagher, M. (2012). Self-efficacy. In V. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 2, 314–320.
- 36) Giga, S. I. (2001). The implied employment relationship: investigating the effect of psychological contract violation on employee wellbeing. [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com).
- 37) Grzywac & Marks (2002). Relationship between hardiness and risk of burnout in a sample of 92 nurses working in oncology and AIDS wards. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 66, 78-8
- 38) Guerra, C., Cumsille, P., & Martinez, M. L. (2014). Post-traumatic stress symptoms in adolescents exposed to an earthquake: Association with self-efficacy, perceived magnitude, and fear. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(3), 202-207.
- 39) Hyde, J. (2008). Interventions to increase self-efficacy in the context of addiction behaviours: A systematic literature review. *Journal of Health Psychology*, 13(5), 607–623.
- 40) Jingsong Zhao John McCormick, Katherine Hoekman (2008). "Idiocentrism – allocentrism and academics self-efficacy for research in Beijing universities", *international Journal of Educational Management*, Vol. 22Iss:, pp.168 – 183.
- 41) Juliet, GladiesJ & Vijila, Kennedy.(2012). Impact of organizational climate on jobstress for women employees in information technology sector in India; *AsiaPacific Journal of Research in Business Management*; Volume: 2, Issue: 6, pp; 66-76.
- 42) Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-related transactionsbetween person and environment. In: L.A.Pervin & M. Lewis (Eds.), *Internal and externaldeterminants of behavior* (pp.287-327).
- 43) Macan T. Time Management: test a model, *Journal of applied psychology*, 1994, 79 (3): 381 – 391.

- 44) Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C.R. Snyder & Lopez, S.J. (Ed) The Handbook of positive Psychology (PP.277-287). New York: Oxford University Press.
- 45) Meichenbaum, Donald. stress inoculation training: a preventative and treatment approach. Chapter to appear in P.M Lehrer R.L woolfolk & w.ssime, Guilford press 2007.
- 46) Mi guel, B. A., Mary Joyce. C, Jordan. A. (2007). Common stressful situations and stress management practices among emergency room nurses in selected private hospitals in Marikina city. Bachelor of Science in Nursing. College of Nursing, AMA School of Medicine.
- 47) Mi guel, B. A., Mary Joyce. C, Jordan. A. (2007). Common stressful situations and stress management practices among emergency room nurses in selected private hospitals in Marikina city. Bachelor of Science in Nursing. College of Nursing, AMA School of Medicine.

