

بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری مدیریت استرس
شغلی در مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد

**Investigating the Relationship between Intelligent Leadership and
Mental Health of Teachers with Adjustment of Job Stress
Management in Second Secondary Schools of Khorramabad**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۱۰/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۲

S. Farahbakhsh., (Ph.D) & T. Mohammadi.,
(MA)

سعید فرحبخش^۱ و طاهره محمدی^۲

Abstract: The purpose of this study was to determine the relationship between (intelligent leadership, cultural intelligence, emotional intelligence, social intelligence, spiritual intelligence, business intelligence mental health and school teachers with the moderator of these occupational stress management problem-focused coping strategies, emotion-focused coping strategies and support social) problem-focused coping strategies, emotion-focused coping strategies and social support. The research method is descriptive. The study sample consisted of 302 high school teachers from the city of Khorramabad, which were selected using stratified sampling. Measuring instrument consists of three questionnaires intelligent leadership, mental health questionnaire Forklift (1992) and the Job stress management. To analysis data was used structural equation method. The results of this study showed that intelligent leadership has a significant relationship with mental health, school teachers, this relationship was more stability, especially when the adjustment variable came in (enter) in the equation. In other word, of job stress was managed., intelligent leadership relationship with teachers' mental health was more increased. **Keywords:** mental health, job stress management, intelligent leadership, Khorramabad

چکیده: هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین رهبری هوشمند (هوش فرهنگی، هوش عاطفی، هوش اجتماعی، هوش معنوی، هوش سازمانی) و بهداشت روانی دبیران مدارس با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی (شیوه‌های سازگاری متمرکز بر مسأله، شیوه‌های سازگاری متمرکز بر هیجان و حمایت اجتماعی) است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه آماری پژوهش شامل تعداد ۳۰۲ نفر از دبیران مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری عبارت از سه فرم پرسشنامه رهبری هوشمند، پرسشنامه سلامت روانی کامبو (۱۹۹۲) و پرسشنامه مدیریت استرس شغلی بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری هوشمند با سلامت روانی دبیران مدارس رابطه معنی‌داری دارد؛ این رابطه به‌ویژه هنگامی که متغیر تعدیل‌گر مدیریت استرس شغلی وارد معادله می‌شد از استحکام بیشتری برخوردار بود. به‌عبارت دیگر هنگامی که استرس شغلی مدیریت می‌شد؛ رابطه رهبری هوشمند با سلامت روانی دبیران افزایش بیشتری می‌یافت.

کلید واژه‌ها: بهداشت روان، مدیریت استرس شغلی، رهبری هوشمند، خرم‌آباد

۱. دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه لرستان

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان

مقدمه

بهداشت و سلامت روانی از مباحث اساسی زندگی همه انسان‌ها بوده و نقش کلیدی در سلامتی، آسایش، طول عمر و شکوفایی توانایی‌های اساسی در ارتباط‌های مسالمت‌آمیز ایفاء می‌نماید. بنابراین پرداختن به مسائل بهداشت روانی نه فقط برای خانواده‌ها بلکه برای جامعه و نسل آینده بسیار سودمند است و می‌بایست در برنامه‌های توسعه کشوری به این مساله توجه به-سزایی داشت. مراد از سلامت روان این است که فرد بتواند فعالیت‌های روزمره خود را به‌خوبی انجام دهد، با افراد خانواده و محیط خود ارتباط مناسب برقرار نماید، و رفتار نامناسب از نظر فرهنگ و جامعه خود نداشته باشد. در نتیجه بهداشت روان دانش و هنری است که به افراد کمک می‌کند تا با ایجاد روش‌های صحیح از لحاظ روانی و عاطفی بتوانند با محیط خود سازگاری نموده و راه‌حل‌های مطلوب‌تری را برای مشکلاتشان انتخاب نمایند چرا که اگر فشارهای روانی فرد را به‌طور مداوم تهدید کند دیگر نمی‌تواند انسان بانشاط، نیرومند و توانا در انجام مسئولیت‌های اجتماعی خود باشد (بناییان، پروین و کاظمیان، ۱۳۸۵). بهداشت روانی از آن جهت که با بهبود و ارتقاء عملکرد فردی و اجتماعی ارتباط دارد، از اهمیت زیادی برخوردار است. در واقع تأمین بهداشت روانی می‌تواند به افزایش کارایی هم در زمینه‌های فردی و هم اجتماعی بیانجامد (آراسته، ۱۳۸۷). ارتقاء بهداشت روانی محیط کار به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در چند دهه اخیر توجه پژوهشگران زیادی را در ایران و جهان به خود جلب کرده است (یزدی، جعفری، ۱۳۸۹). استرس شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط کار، فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا ذهنی پدید می‌آید (هال، روئل، و بریمر^۱، ۲۰۰۶). طبق پژوهشی که در سال ۱۹۹۷ در آمریکا به عمل آمده میانگین غیبت از کار به‌دلیل استرس شدید حدود ۴ برابر میانگین غیبت از کار در مورد تمام آسیب‌ها و بیماری‌های کشنده شغلی بوده است (تیموتی و برگمن^۲، ۱۹۹۰). شیوه‌های مقابله با استرس، چگونگی رویارویی فرد با حوادث و وقایعی است که از آن برای مقابله موفق و تطابق با شرایط و تعاملات محیطی مناسب استفاده می‌شود (سلمانی باروق، تقوی، منجمد، شریفی، و بحرانی، ۱۳۸۴). روش‌های متفاوتی برای سازگاری وجود دارد این روش‌ها آرام‌سازی، ارتباط و گفتگو، انحراف حواس، ورزش ... هستند (بارنر و سادرس^۳، ۲۰۰۴). از طرفی با به-کارگیری تئوری‌های جدید نظیر مهندسی مجدد، مدیریت فرایندها، فرهنگ سازمانی، یادگیری

-
1. Hall, Royle, & Bremer
 2. Timothy & Bergman
 3. Brunner & Suddarth

بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری....

سازمانی، مدیریت کیفیت و مدیریت دانش سازمان‌ها هنوز از عملکرد مطلوب فاصله داشته، و فقدان یک پدیده مهم را احساس می‌کند؛ و آن چیزی نیست جز «رهبری صحیح و درست»، جامعه جهانی در قرن ۲۱ نیازمند رهبران با توانایی‌هایی جدید است. رهبری هوشمند یک تبادله نظر رهبر و پیروان که در موقعیت‌های خاص به‌منظور دستیابی به اهداف مشترک به‌طور اثربخش گرد هم آمده‌اند؛ و این رهبری در بهترین حالت ممکن است (نورعلیزاده، ۱۳۸۷: ۱۲۳). رهبران آینده برای محیط آشفته و پرهرج و مرج پیش‌رو، برای گشودن پنجره‌های موفقیت به سمت خود و تصرف آن، به رسمیت شناختن یک الگوی تغییر را ضروری می‌دانند. و برای نیل به آن به بسیاری از شایستگی‌ها نیاز دارند؛ رهبری هوشمند به‌عنوان یک فرایند و رهبری شایستگی، این امر را مدنظر دارد. یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت رهبران می‌شود، هوش رهبری است. رهبران نیازمند پرورش هوش شش‌گانه (هگزآگونی) خود هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به‌طور متوازن و همه‌جانبه انجام دهند (سلطانی، ۱۳۸۸: ۲۱).

هاشم‌زاده (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان "رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز نشان داد که بین میزان استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان اداری و درمانی رابطه وجود دارد. و سلامت روان در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بوده و میزان استرس شغلی در کارکنان قراردادی بیش از سایر کارکنان که در وضعیت‌های استخدامی دیگر قرار داشتند بود.

کانگ^۱ (۲۰۰۵) طی پژوهشی نشان داد وظایف شغلی که توأم با، بار کاری زیاد، نیازها و مسئولیت‌های بیش از حد است منجر به بروز استرس‌های شغلی و ریسک‌های سلامتی زیادی می‌گردند.

اندروز^۲ و ون^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند که استرس شغلی با کاهش سطح سلامت روان افراد شاغل رابطه دارد و منجر به گرایش به ترک محیط و ارزیابی نادرست از شرایط در افراد می‌شود.

پژوهش اواسو^۴ (۲۰۱۱) بیان داشت بین استرس‌های شغلی و کار و تعاملات خانواده و سلامت روان بسیار به یکدیگر مرتبط هستند، عوامل استرس‌زای شغلی مانند حجم زیاد کار، فقدان حمایت و تعاملات منفی با همکاران، در فرد احساس تحریک‌پذیری، تنش و سرخودری ایجاد می‌کند و منجر به درگیر شدن با خانواده و کاهش سلامت روانی فرد می‌شود.

-
1. Kang
 2. Andrews
 3. Wan
 4. Owusu

هم‌چنین کنگ^۱ (۲۰۱۱) به‌دنبال مطالعه‌ی خود بر روی وضعیت سلامت روانی، استرس شغلی را به‌عنوان یک عامل بسیار مهم در ایجاد اختلالات روانی معرفی کرد و بر این نکته تأکید دارد که استرس، افسردگی و اضطراب به‌عنوان معیارهای مهم روانی در مجموعه‌های کاری پراسترس هستند و شیوع این هیجانات با عوامل شغلی و شرایط آن ارتباط مستقیم دارد. لی و شین^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین استرس شغلی و رضایت شغلی پرداختند و از جوانب مختلف موضوع را بررسی کردند و عوامل استرس را به ۳ دسته (عوامل فیزیکی، محیطی و روانی) تقسیم‌بندی نمودند که از جمله عوامل استرس‌زا فقدان رهبری و مدیریت درست و یا عدم همه‌جانبه‌نگریستن از جانب مدیریت، تشخیص داده شد؛ هم‌چنین ناتوانی فرد در حل مسائل استرس‌زا و مدیریت آن از دیگر عوامل معرفی شد. لذا بنا بر آنچه گفته شد وجود یک رهبر هوشمند در سازمان از یک طرف و از جانب دیگر شناخت عوامل استرس‌زا از جانب خود شخص و مدیریت آن، نوید بهداشت روانی کارکنان و محیط کار را می‌دهد. پژوهش‌های بسیاری در رابطه با سلامت روان و استرس شغلی و مدیریت استرس و سبک‌های مختلف رهبری انجام شده است اما تاکنون به بررسی رابطه رهبری هوشمند با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی بر بهداشت روان صورت نگرفته است. در این مقاله به بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی در مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد پرداخته شده است.

بهداشت روانی^۳

بهداشت روانی یعنی داشتن اهداف مشخص در زندگی؛ داشتن فلسفه‌ای استوار و مستحکم برای زیستن؛ داشتن روابط خانوادگی و اجتماعی مطلوب و پایدار؛ مفید بودن برای هموعان؛ داشتن جرأت و شهامت و قاطعیت عمل کردن برای نیل به اهداف خود؛ کنترل داشتن بر روی عواطف و احساسات؛ داشتن هدف نهایی کمال و تحقق نفس؛ پذیرفتن اشکالات و کوشیدن در حدتوان برای حل آن‌ها است (آدلر^۴، ۱۹۷۳).

-
1. Kong
 2. Lee & Shin
 3. Mental health
 4. Adler

بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری...

از ویژگی‌های افراد دارای سلامت روانی می‌توان به شناخت خود، انگیزه‌ها، آرزوها و محیط خود، یکپارچگی شخصیت که خود موجب هماهنگی بین اعمال مختلف فرد با یکدیگر می‌گردد اشاره داشت (یان، وانگل، چنگ، مایاو، ژانگلی، و یوئن^۱، ۲۰۰۸)

از منظر کامئو (۱۹۹۲)، بهداشت روانی شامل پنج زیرمقیاس به شرح زیر است:

۱- بهبود یا اصلاح فردی^۲

۲- عامل اضطراب

۳- علائم ناتوانی

۴- ظرفیت^۳ برقراری رابطه منطقی با دیگران

۵- ظرفیت مقابله با مشکلات و فشارهای روزمره زندگی (کامئو^۴، ۱۹۹۲).

به‌طور کلی فردی که از سلامت روانی بالایی برخوردار است، کسی است که از اضطراب و علائم ناتوانی به دور است، می‌تواند ارتباط مستحکم و مفید با دیگران برقرار سازد، محدودیت‌های خود را می‌شناسد و برای رشد و بهبود ابعاد شخصیتی و اجتماعی خود تلاش می‌کند، به‌خوبی قادر به مقابله با فشارها و مشکلات روزمره زندگی است؛ بنابراین می‌توان گفت که چنین فردی اصلاح و بهبود فیزیکی، روانی، اجتماعی و محیطی‌اش کامل است (کامئو، ۱۹۹۲).

مدیریت استرس شغلی

از نظر علمی استرس عبارت است از عدم تناسب بین تقاضاها در زندگی و منابعی که برای برآوردن آن‌ها وجود دارد. در حقیقت استرس یک واکنشی است که در واکنش به خطرهای رخ داده و این پاسخ غیرارادی به خطر، از اولین روزهای زندگی در ما به‌وجود می‌آید. (امیرحسینی، ۱۳۸۷). یکی از مهم‌ترین منابع ایجادکننده استرس در زندگی هر فرد شغل وی است و استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است (رضایی، حسینی، و فلاحی، ۱۳۸۵). استرس شغلی وقتی روی می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد (مسلمر، و کاپوبیانکو^۵، ۲۰۰۱). باید پذیرفت که استرس شغلی در تمامی محیط‌های کاری و در بین تمامی مشاغل وجود دارد (جلالی، آقایی، طابلی و مظاهری، ۱۳۹۳: ۱۱۵).

1. Yan, Wengle, Cheng, Miao, Zhangly & Yuen

2. Personal Well-being

3. Capacity

4. Kamau

5. Mesler & Capobianco

به‌طور ویژه، مواجهه افراد با استرس شغلی باعث بروز مشکلات عاطفی و رفتاری مانند افسردگی، اضطراب، اختلالات خواب، فرسودگی شغلی، مصرف الکل، و بازنشستگی زودرس می‌شود. هم‌چنین ثابت شده است که مواجهه با استرس شغلی با ایجاد اثرات مخرب سلامت جسمانی از قبیل بیماری‌های کرونر قلب رابطه مستقیم دارد. علاوه بر اثرات سلامت روانی و جسمانی، استرس شغلی می‌تواند باعث مشکلات سازمانی مانند نارضایتی شغلی، تغییر و تبدیل شغل، غیبت بالا، افزایش حوادث شغلی، کاهش عملکرد شغلی و عدم تعهد سازمانی نیز بشود (چن، سیلورتوم و هانگ^۱، ۲۰۰۶).

مهارت‌های مقابله با استرس دارای مفهوم گسترده و مؤلفه‌های شناختی و رفتاری چندی است. به‌طور کلی مقابله به‌عنوان کوششی برای افزایش سازگاری فرد با محیط یا تلاش به‌منظور پیشگیری از بروز پیامدهای منفی شرایط فشارزا توصیف شده است (لازاروس و فالکمن^۲، ۱۹۸۴). روش‌های بسیاری برای مقابله با استرس وجود دارد، بسیاری از این روش‌ها ماهیت روان‌شناختی دارند. افراد متفاوت با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود، هر یک روشی را برای مقابله با استرس برمی‌گزینند. برخی سعی می‌کنند به مشکلات زندگی با دید مثبت بنگرند، بعضی به دنبال حمایت‌های اجتماعی می‌گردند و عده‌ای دیگر از آن می‌گریزند. به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای مناسب به مردم کمک می‌کند تا با استرس و تأثیرات ناشی از آن کنار بیایند. پژوهشگران دو راه مهم مقابله با استرس را شیوه‌های سازگاری متمرکز بر مسأله^۳ که شامل فعالیت‌های مستقیم به‌منظور تغییر یا اصلاح شرایطی است که تهدیدآمیز تلقی می‌شود و هم‌چنین شیوه‌های سازگاری متمرکز بر هیجان^۴ که شامل فعالیت‌ها یا افکاری برای کنترل احساسات نامطلوبی است که از شرایط فشارزا به‌وجود آمده‌اند، بیان کرده‌اند. از سوی دیگر نقش حمایت اجتماعی به‌عنوان فرآیند ضربه‌گیر استرس^۵ اثرات زیان‌آور عوامل فشارزای درونی و بیرونی را دارد نیز مطرح شده است (ساراسون، پیرس و ساراسون^۶، ۱۹۹۰).

-
1. Chen, Silverthorne & Hung
 2. Lazarus & Folkman
 3. Problem-focused coping
 4. Emotion-focused coping
 5. Stress buffering process
 6. Sarason, Pierce & Sarason

رهبری هوشمند^۱

هوش به معنای توانایی استفاده از قابلیت‌های گوناگون در ابعاد مختلف جسمی، فکری، عاطفی و معنوی به منظور حل مسائل و رهبری هوشمند یک تبادل نظر بین مشکلات یا خلق محصولات در یک موقعیت فرهنگی خاص است (گاردنر^۲، ۱۹۹۹).

رهبر پیروان در موقعیت خاص است، که به یاری همدیگر برای رسیدن به یک بینش مشترک به طور اثربخش فعالیت می‌کنند. این فرایند در یک سیستم و سازمان مشخص بالارزش‌ها و فرهنگ مشارکتی روی می‌دهد که محیط کلان صنعتی و اجتماعی بر آن نیز اثرگذار است (سیدنمانالاکا^۳، ۲۰۰۳).

هوش شش‌گانه؛ ابزار رهبری هوشمند

یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت رهبران می‌شود، هوش رهبری است. رهبران سازمانی نیازمند هوشمندی چندگانه‌ای هستند تا آن‌ها را قادر سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند. هوش چندبعدی رهبران موجب می‌شود تا سازمان، متوازن و هماهنگ و پویا شود (سلطانی، ۲۱:۱۳۸۸). آن‌ها نیازمند هوشمندی چندگانه‌ای هستند تا آن‌ها را قادر سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم کسب و کار فعلی اتخاذ کنند؛ هوش چندبعدی رهبران موجب می‌شود تا سازمان، متوازن، هماهنگ و پویا شود (همان منبع، ۲۲).

- هوش فرهنگی

هوش فرهنگی، بر قابلیت‌های خاصی تمرکز دارد که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخش در شرایط فرهنگی مختلف لازم‌اند. هوش فرهنگی بینش‌های فردی را دربرمی‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چندفرهنگی مفیدند (نائینچی و عباسعلی‌زاده، ۲۰:۱۳۸۶).

-
1. Intelligent leadership
 2. Gardner
 3. Sydanmaanlakka

- هوش عاطفی^۱

یکی از عواملی که موجب ارتقای سطح عملکرد رهبری می‌شود، نحوه تعامل و درک متقابل رهبر و اعضای سازمان است. رهبری سازمان‌ها بایستی زمینه‌های بیان احساسات و عکس-العمل‌های منطقی را در اعضای تیم کاری ایجاد کند (آقایار و شریفی، ۱۳۸۵: ۲۸).

- هوش اجتماعی^۲

هوش اجتماعی در جامعه یا سازمان از جمله سرمایه‌های مهم محسوب می‌شود و این به خاطر آن است که از طریق هوش اجتماعی، می‌توان به ارتقای سطح بهداشت روانی جامعه و سازمان کمک کرد. سرمایه‌های اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌هایی نظیر اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت جمع و گروهی و احساس وجود تصویری مشترک از آینده دانست (حق‌شناس و دلوی، ۱۳۸۸: ۸).

- هوش معنوی^۳

نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی، توسعه‌یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع‌دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجب بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند. رهبری دارای هوش معنوی بالا، چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی را فراهم می‌کنند که در نهایت، سطح رفاه زیستی، سلامتی، بهره‌وری و تعهد کارکنان افزایش خواهد یافت (نرگسیان، ۱۳۸۶: ۳۲).

- هوش سازمانی^۴

هلال^۵ هوش سازمانی را حاصل عملکرد پنج زیرسیستم شناختی می‌داند که عبارتند از: ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی‌نفعان، مدیریت دانش و فرایندهای استراتژیک. آلبرخت^۶

- 1 Emotional Intelligence
2. Social Intelligence
3. Spiritual Intelligence
4. Organizational Intelligence
5. Halal
6. Albrecht

بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری....

هوش سازمانی را به‌عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی در رسیدن به رسالت سازمان تعریف می‌کند (ستاری قهقرایی، ۱۳۸۵: ۳۵).

- هوش استراتژیک^۱

هوش استراتژیک رهبران سازمانی، موجب به‌وجود آمدن هوشمندی رقابتی می‌شود. هوشمندی رقابتی، هنر جمع‌آوری، پردازش و ذخیره‌سازی اطلاعات است که افراد تمام سطوح سازمان به فراخور نیاز خود به آن دسترسی دارند و به آن‌ها کمک می‌کند که آینده خود را شکل دهند و در مقابل تهدیدهای رقابتی از آن‌ها حفاظت می‌کنند (سهراب‌پور و مرادی، ۱۳۸۷: ۳۷).

فرضیه‌های پژوهش

بین رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران متوسطه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

بین مدیریت استرس شغلی و بهداشت روان دبیران متوسطه شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. شدت همبستگی بین رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران وابسته به مدیریت استرس شغلی است.

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش نقش مولفه‌های رهبری هوشمند بر بهداشت روانی کارکنان با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش، دبیران مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد است. با استناد به آمار ناحیه یک و دو اداره آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد تعداد دبیران ۱۳۴۲ نفر بوده است؛ که با توجه به جدول تعیین نمونه از روی حجم جامعه کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر انتخاب شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی ۵۱/۰٪ از این تعداد مربوط به ناحیه یک و ۴۹/۰٪ مربوط به ناحیه دو می‌باشد.

در این پژوهش به بررسی نقش ۶ هوش موردنیاز رهبری هوشمند با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی بر بهداشت روان دبیران، پرداخته شده است. ابزار اندازه‌گیری برای انجام پژوهش،

سه پرسشنامه به شرح ذیل بوده است که جهت تعیین ارزیابی این عوامل بر بهداشت روان کارکنان مورد استفاده قرار گرفت:

۱. پرسشنامه محقق ساخته رهبری هوشمند، با ۳۶ گویه و مقیاس درجه بندی لیکرت. برای پایایی و روایی این پرسشنامه، با توجه به ادبیات آن و نظر چندتن از متخصصین علوم تربیتی تهیه و در مرحله بعد به صورت آزمایشی در ۱۰/۰۱ جامعه آماری توزیع گردید. و پس از تحلیل با نرم افزار لیزرل، آلفای آن ۰/۹۰۱، به دست آمد. بدین ترتیب جهت توزیع در جامعه آماری، مناسب تشخیص داده شد.

۲. پرسشنامه سلامت روان کامئو (۱۹۹۲) مرکب از ۵۰ سؤال کوتاه و ساده با مقیاس درجه بندی لیکرت می باشد که با اندک تغییری تهیه گردید و آلفای آن پس از تحلیل با نرم افزار لیزرل، ۰/۸۳ به دست آمد. این پرسشنامه در چندین پژوهش در داخل و خارج کشور مورد استفاده قرار گرفته است (جودت، ۲۰۰۲؛ فرحبخش، ۲۰۰۳؛ فرحبخش، ۲۰۰۴).

۳. پرسشنامه روش های مقابله با استرس محقق ساخته. حاوی ۶۰ گویه و مقیاس درجه بندی لیکرت. این پرسشنامه با الهام از پرسشنامه روش های مقابله با استرس نوجوانان فریدنبرگ و لويس (۱۹۹۳) ساخته شد و پس از اجرای آزمایشی در ۱۰/۰۱ از جامعه آماری، آلفای آن ۰/۸۰۷ به دست آمد. و جهت توزیع مناسب تشخیص داده شد.

برای آزمون فرضیه ها ابتدا از همبستگی پیرسون استفاده شد. تجزیه تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵ صورت گرفت.

یافته های پژوهش

جدول ۱. تحلیل همبستگی

رلهبری هوشمند	مدیریت استرس شغلی	ضریب همبستگی پیرسون مدیریت استرس شغلی	۰/۸۰۳	۰/۸۰۳	۰/۸۷۵	۰/۸۸۱	۰/۷۰۱	۰/۸۱۹	۰/۹۰۶	۰/۹۰۴	۰/۹۰۱	۰/۹۰۴	۰/۰۰۰
سطح معاداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری...

داده‌های جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون را به این شرح نشان می‌دهد که هوش فرهنگی با $(r=0/803 \alpha=0/99)$ ، هوش عاطفی با $(r=0/803 \alpha=0/99)$ ، هوش اجتماعی با $(r=0/803 \alpha=0/99)$ ، هوش معنوی با $(r=0/881 \alpha=0/99)$ ، هوش سازمانی با $(r=0/819 \alpha=0/99)$ ، و هوش استراتژیک با $(r=0/819 \alpha=0/99)$ همین‌طور تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی با مؤلفه‌های سازگاری متمرکز بر مسأله با $(r=0/906 \alpha=0/99)$ ، سازگاری متمرکز بر هیجان با $(r=0/904 \alpha=0/99)$ ، و حمایت اجتماعی با $(r=0/901 \alpha=0/99)$ بر بهداشت روانی دبیران اثر مثبت دارند. و در نهایت $(r=0/843 \alpha=0/99)$ ، گویای ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی است. بنابراین رابطه بین رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران، رابطه مدیریت استرس شغلی و بهداشت روان دبیران، همین‌طور نقش تعدیل‌گر مدیریت استرس شغلی بر رهبری هوشمند و بهداشت روانی کارکنان یا همان سه فرضیه‌ی پژوهش تأیید می‌شود.

مدل معادلات ساختاری

برای تأیید مدل ساختاری یا نمودار مسیر، باید شاخص‌های برازش در مجموع مناسب، و نیز ضرایب استاندارد معنادار باشند. در حالت ایده‌آل، اگر مقدار χ^2 دوی نسبی بین ۱-۳، و GFI و NFI بیش‌تر از ۰/۹ و نیز RMSEA کم‌تر از ۰/۸۰ باشند، می‌توان گفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

بین ۱-۳	۲/۵۶۷	Chi-Square/df
	۱۱۰/۰۴	Chi-Square
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۱	CFI
بیشتر از ۰/۹	۰/۸۹۲	NFI
بیشتر از ۰/۶	۰/۸	PCFI
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۵	RMSEA

تحلیل مدل ساختاری نشان داد که رهبری هوشمند تأثیر مستقیم و معناداری بر مدیریت استرس شغلی دارد. همچنین رابطه معناداری بین مدیریت استرس شغلی و بهداشت روان وجود دارد. در نتیجه مداخله مدیریت استرس شغلی در رابطه بین رهبری هوشمند و بهداشت روان با توجه به جدول ۳ مورد حمایت قرار گرفت.

جدول ۳

حمایت شده	۳/۲۹	۰/۴۵	۰/۰۰۰۱	رهبری هوشمند ← بهداشت روانی	فرضیه‌ی یک
حمایت شده	۲/۸۶	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	رهبری هوشمند ← مدیریت استرس شغلی	فرضیه‌ی دو
حمایت شده	۲/۵۵	۰/۴۹	۰/۰۰۰۱	رهبری هوشمند ← مدیریت استرس شغلی بهداشت روانی ←	فرضیه‌ی سه

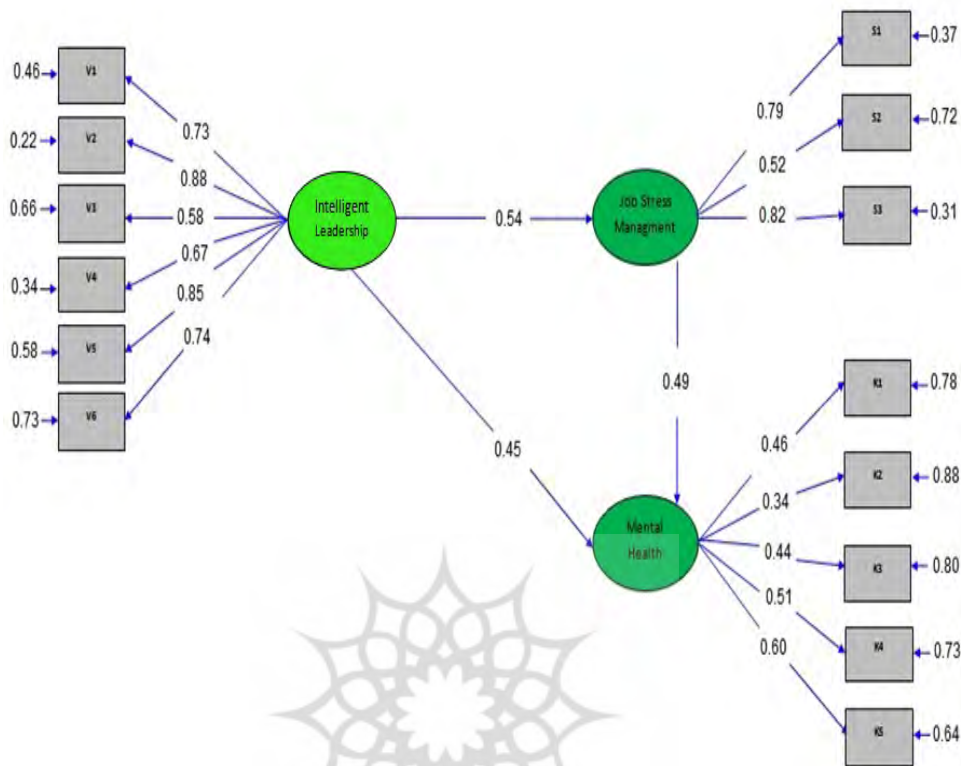
جدول ۴ آثار مستقیم و غیرمستقیم رهبری هوشمند بر سایر سازه‌های مدل نشان می‌دهد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش دریافت شد که اثر مستقیم رهبری هوشمند بر بهداشت روان، ۰/۴۵ و اثر غیرمستقیم آن ۰/۴۹ می‌باشد. بر همین اساس فرضیه سوم پژوهش مبنی بر نقش تعدیل‌گر مدیریت استرس شغلی در رهبری هوشمند و بهداشت روان مورد حمایت و پذیرش قرار می‌گیرد.

جدول ۴. آثار مستقیم و غیرمستقیم رهبری هوشمند بر دو متغیر دیگر

		رهبری هوشمند
۰/۴۵	۰/۵۴	مستقیم
۰/۲۶	-----	غیر مستقیم
۰/۷۱		کل

تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری

شکل ۱ تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری را با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸/۵ نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری

بحث و نتیجه‌گیری

سلامتی پاسخ سه‌گانه جسمی، روانی و اجتماعی نسبت به محرک‌های داخلی و خارجی در جهت نگهداری، ثبات و راحتی می‌باشد (معماریان، ۱۳۸۷). یکی از مشکلات روانی در جامعه متمدن و پیشرفته امروز مساله استرس و عوامل استرس‌زا است. مشکلی که اکثریت مردم امروز با آن دست و پنجه نرم می‌کنند و به‌دنبال رهایی از این بیماری هستند تا شاید بتوانند دقایقی را در آرامش سپری کنند (جهان‌داری، ۱۳۸۷).

انباشته شدن رویدادهای مختلف اعم از رویدادهای زندگی، اجتماعی، شغلی و غیره سازگاری فرد را با وضع موجود برهم زده و موجب استرس می‌گردد، بنابراین هر محرکی که در انسان ایجاد تنش کند و پاسخی برانگیزد عوامل استرس‌زا نامیده می‌شود. این عامل ممکن است یک واقعه، شرایط، موقعیت و یا مشکل باشد. انتظار و تصور (عقیلی‌نژاد، ۱۳۸۹) هم می‌تواند به‌عنوان یک عامل استرس‌زا عمل نموده و سبب شروع و واکنش استرس گردد.

کسانی که در شرایط پراضطراب و استرس زندگی می‌کنند، ۴/۵ برابر بیشتر از سایرین در معرض سکت‌های قلبی و مغزی هستند انسان زندگی خود را در محیط‌های مختلف می‌گذراند که محیط کاری از مهم‌ترین محیط‌هایی است که فرد از بزرگسالی بخش اعظمی از وقت خود را در آنجا سپری می‌کند (راؤف و دهیلان^۱، ۲۰۰۶). کار بخش مهمی از زندگی هر فردی به‌شمار می‌آید، از یک سو می‌تواند بسیاری از نیازهای اساسی انسان هم‌چون پرورش روح و جسم، برقراری ارتباط اجتماعی، ایجاد حس ارزشمندی، اعتماد به نفس و شایستگی را برآورده سازد. اما از سوی دیگر ممکن است منبع اصلی بروز استرس نیز باشد با ورود به قرن ۲۱ از مهم‌ترین چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند افزایش استرس شغلی در بین کارمندان است. کار و شغل نقش مهمی در زندگی افراد داشته و تأثیرات قابل‌توجهی در بهزیستی و شادکامی آن‌ها دارد. توجه به شغل سهم عمده‌ای از زندگی افراد را تشکیل داده و همین شغل به‌عنوان منبع عمده استرس‌زا در زندگی افراد مطرح می‌باشد. مدیریت استرس توانایی افراد را برای کاهش استرس و سازگاری مناسب با موقعیت‌های استرس‌آور افزایش می‌دهد این مداخله مرکب از عناصری از قبیل: افزایش آگاهی در مورد استرس، آموزش حل مسئله، مهارت‌های ابراز وجود، مدیریت خشم، مدیریت خود و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و .. می‌باشد (لیندن^۲، ۲۰۰۵). بهداشت روانی کارکنان در هر سازمان و موسسه‌ای از جمله مسائل مهمی است که باید بدان توجه شود از این‌رو مدیران ابتدا باید به نیروی انسانی و تامین امکانات رفاهی، خواسته‌ها و نیازهای آنان به عنوان عاملی برای افزایش کارایی و سطح بهره‌وری توجه کنند. بهداشت روانی کارکنان در محیط کار یعنی مقاومت در برابر پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم سازی فضای روانی کار. ایجاد فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و کنار آمدن با خود و دیگران یکی از اهداف مهم و اساس بهداشت روانی است. با توجه به نقش حساس و تعیین‌کننده دبیران در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش و ارتباط تنگاتنگ آن‌ها با دانش‌آموزان، توجه ویژه به بهداشت روانی این قشر جامعه ضروری است. وقتی مدیریت، عملکرد خوبی داشته باشد و کارکنان، مورد تکریم و احترام قرار بگیرند و به آنان بها داده شود، بعید است چنین محیط‌کاری دردرساز باشد یا باعث بروز مشکل‌های روانی شود. به‌عبارتی، عملکرد ضعیف مدیریت می‌تواند عامل نارضایتی شغلی قلمداد شود. گراتون^۳ (۲۰۰۲) می‌گوید: در آن سوی تئوری رهبری هوشمند یک انسان با ابعاد جسمانی، عقلانی، هیجانی و معنوی نهفته است. نگاه سنتی به انسان یک نگاه ماشینی بود ولی هم‌اکنون باید به همه ابعاد وجودی انسان در محیط

-
1. Raouf & Dehilon
 2. Linden
 3. Gratton

بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیل‌گری...

کار توجه کرد و او را در قلب سازمان و هسته اصلی فعالیت‌های سازمانی در نظر بگیریم (سیدمنانالاکا، ۲۰۰۳). بنابراین کارمند آینده دیگر یک جفت دست ساده نیست بلکه یک فرد کامل با ابعاد حرفه‌ای، جسمانی، ذهنی، اجتماعی و معنوی می‌باشد (نورعلیزاده و حاجیوند، ۱۳۸۷: ۱۲۰). رهبری به معنای نفوذ در قلب کارکنان و تسخیر آن‌ها است که موجب تضمین موفقیت سازمان می‌شود. در اندیشه‌های جدید، رهبر صرفاً متکی به جایگاه مشروع قانونی نیست. فرایند رهبری با تاکید بر توانایی شخصی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزش‌ها، رفتارها و اعمال دیگران شکل می‌گیرد، بنابراین مدل عقلایی رهبری، بایستی با مدل‌های غیرعقلایی (مبتن بر شهود و کاریزما) ترکیب شوند (خدای، ۱۳۸۵: ۳۶). ماندگاری پویا و رو به رشد سازمان‌های امروزی، در گرو تصمیمات مناسب، به موقع و اثربخش است که این امر از طریق رهبری هوشمندانه و خردمندانه حاصل خواهد شد. رهبری هوشمند به ۳ توسعه نیاز دارد: اول توسعه در مهارت‌های شخصی (مهارت‌های تصمیم‌گیری، مدیریت استرس، مهارت توانایی در ایجاد یک رابطه خوب و ..) توسعه رهبری در عمل و چارچوب جدیدی برای رهبری. و برای نیل به این اهداف برخورداری رهبر از شش هوش فرهنگی، هیجانی، اجتماعی، معنوی، سازمانی و استراتژیک، از مؤلفه‌های موفقیت یک رهبر به حساب می‌آید.

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری هوشمند با سلامت روانی دبیران مدارس رابطه معنی‌داری دارد؛ این رابطه به‌ویژه هنگامی که متغیر تعدیل‌گر مدیریت استرس شغلی وارد معادله می‌شد از استحکام بیشتری برخوردار بود. به عبارت دیگر هنگامی که استرس شغلی مدیریت می‌شد؛ رابطه رهبری هوشمند با سلامت روانی دبیران افزایش بیشتری می‌یافت. لذا یافته‌های این پژوهش با یافته‌های: هاشم‌زاده (۱۳۸۹)، اندروز و ون (۲۰۰۹) و کنگ (۲۰۱۱) که استرس شغلی با کاهش سلامت روانی رابطه دارد، و یافته‌های کانگ (۲۰۰۵) و اواسو (۲۰۱۱) که عوامل استرس شغلی را ذکر کرده و نشان از عدم رهبری درست و صحیح است، نیز هم‌خوانی دارد. هم‌چنین نتایج پژوهش لی و شین که از جمله عوامل روانی تاثیرگذار بر استرس شغلی و بهداشت روانی را رهبری و مدیریت ناصحیح و فاکتورهای مربوط به آن را معرفی کرده، یافته‌های این پژوهش را مبنی بر رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روان با تعدیل‌گری مدیریت استرس شغلی، تایید می‌کند.

به‌منظور بهبود بهداشت روانی کارکنان و بهره‌وری بیشتر از نیروی انسانی و ایجاد جوی سالم در محیط کار، پیشنهاد می‌شود:

مدیر با شناخت ابعاد فرهنگی سازمان و کارکنان با به‌کارگیری دیدگاه مثبت نسبت به تفاوت‌های فرهنگی، مدیریت بر مبنای عواطف، احساسات و هیجانات که از نگرش مثبت شروع

می‌شود زیرا نگاه و نگرش مدیر، کیفیت روابطش را با کارکنان معلوم می‌کند؛ دخیل کردن کارمندان در تصمیم‌گیری، زمینه‌سازی برای ارتباطات غیررسمی میان کارکنان از طرق مختلف مثلاً ایجاد تیم‌های ورزشی، روشن بودن هدف، چشم‌انداز و دستورالعمل‌های سازمان و اطلاع داشتن کارمندان به صورت شفاف از آن، استقبال از نظرهای جدید راجع به کار، پرهیز از قضاوت-های کورکورانه در مورد کار و رفتار کارکنان سازمان، شناسایی دلایل واقعی کم‌کاری، غیبت از کار، بی‌حوصلگی و بی‌علاقگی به کار، کم‌توجهی و بی‌دقتی کارکنان توسط مدیر، آشنا ساختن کارکنان با واقعیت‌های محیط کار و حذف آن دسته از معیارها و عوامل سازمانی که از لحاظ اخلاقی، انسانی و فرهنگ سازمانی صحیح تلقی نمی‌شود. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران جهت راه‌های مختلف به‌کارگیری مدیریت بر مبنای هدف و مدیریت بر مبنای معنا و هدفمندی در زندگی کاری، به بهبود بهداشت روانی کارکنان نائل گردد.

- Adler, A. (1973). *Individual psychology*. New Jersey: Little field, Adams& co.
- Aghayar, S & shryfy, P. (2007). *Introduction to Emotional Intelligence*. Tehran: Sepahan
- Aghilinejad M. (2010). *Occupational medicine and occupational diseases*. Vol 2. Arjmand Publication. [Persian].
- Aghilinejad, M. (2007). *investigated the relationship between job stress and mental health, personality and stressful life events in Tehran police officers*. Journal of Medicine, No. 4. 355-360.
- Amirhosseini Kh. (2008). *Basic skill for healthy life*. 4th ed, Tehran, Aref kamel publication: 115-118. [Persian].
- Andrews, D. & Wan, T. (2009). *The importance of mental health to the experience of job strain*, journal of Nursing Management (7, 3, 340-351).
- Araste M. (2008). *Study of mental health status and its related factors among high school teachers in cities of Sanandaj and Bijar*. Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences. 12(4): 53- 62 [Persian].
- Brunner & Suddarth' S. (2004). *Text book of medical surgical nursing*.
- Banaian SH, Parvin N, Kazemian A. (2006). *The investigation of the relationship between mental health condition and marital satisfaction*. Journal of Hamadan nursing and midwifery faculty. 14 (2): 52-58 [Persian].
- Chen J-C, Silverthorne C, Hung J-Y. (2006). *Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America*. Leadership & Organization Development Journal; 27(4):242-9.
- Gardner, H. (1999). *“intelligence Reframed. Multiple intelligence for the 21 century”*. Basic books, New York.

- Hall AT, Royle MT, Brymer RA, et al. (2006). *Relationship between felt accountability as a stressor and strain reactions*. Journal of Occupational Health Psychology; Vol 11, p 87-99.
- Haqshenas, A & Dalvi. (2007). *Role in the development of social capital*. Tact, 188
- Hashemzade, I., (2001) *Occupational stress and its relation to mental health staff in hospitals in the city*. Thought and Behavior, Vol. VII, p. 55-62
- Jahandari S. (2008). *Stress and stressors*. 2th ed, Tehran University Publication: 54-65. [Persian]
- Jalali, D., Aghaei, A., Talebi, H., And Mazaheri, MA. (2014). *Comparing the Effectiveness of Mindfulness Based Cognitive Training (MBCT) Adapted for Iranian Culture and Cognitive-Behavioral Training on Job Stress in Employees of Service Companies*. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling Vol, 6/ No, 18/, 115
- Kong, A. (2011). *Relationship between job stress level & coping strategies used by Hong kong nurses working an acute surgical unit* Applied Nursing Research 24, 4, 238-243
- Kang, mg. (2005). *job, stress cardiovascular risk factors in male works*. Prevmed . 40(5): 583-8
- Kamau, C.W. (1992). *Burnout, locus of control and mental health of teachers in eastern province of Kenya, unpublished PhD*. Thesis in education submitted in Punjab University Chandigarh, Department of Education.
- Khoddami, A. (2006). *Leadership in the Age Franvgrayy*. Tact, 178
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer
- Lee, Y. shin.S (2010). *Job stress evaluation using response surface data mining*, International journal of Industrial Ergonomics, vol. 40.pp379-38
- Linden W. (2005). *Stress management: from basic science to better practice*. Philadelphia: Sage Pub: 83-85.
- Lotfizadehm. Noor-hassim I, Habibi. (2009). *Analysis of occupational stress and related issues among employees of Esfahan steel company Iran*.
- Memarian R. (2008). *Application of nursing concepts and theories*. 2nd ed .Tehran: Tarbiat Modarres University.
- Mesler R, Capobianco M. (2001). *Psychological factors associated with job stress, occupational stress*. Stress news; 13(4): 1-4.
- Nargesyan, A. (2007). *Spiritual leadership in contemporary organizations*. Tact, 189.
- Naynchy, MJ & Abbasalizadeh, M. (2007). *Cultural intelligence, compatibility disparities*. Tact, 186
- Nooralizadeh, R & Hajyvnd, A. (2008). *Intelligent leadership (new model of leadership for smart organizations)*. Police Human Development, 19, P 117 -126
- Olfson M. (2002). *National trends in the outpatient treatment of depression*. WJAMA. 287(2): 203.
- Owusu Amponsah, M. (2011). *work stress & marital relations*. Educational Research 2,1,751-761

- Raouf A, Dehilon BS. (2006). translated by Mohammadfam I. *Quantitative assessment of safety*. entesharate Fannavarar.
- Rezaei SH, Hosseini MA, Falahi M. (2006). *Effect of communication skills teaching in job stress level among nurses occupying in rehabilitation center*. TUMJ; 64(1): 21-26. [In Persian]
- Salmani Barough N. Taghavi T, Monjamed Z, Sharifi N, Bahrani N.(2005). *Coping with stress*. The Journal of Faculty of Nursing Midwifery. 10:21-27. [Persian]
- Sarason,I.G.,Pierce, G. R., & Sarason, B. R. (1990). *Social support and interact ional pr-ocesses: a triadic hypothesis*. Journal of Social and Personal Relationships. 7, 465-506.
- Sattari Qahqaray, M. (2006). *The relationship between organizational culture and organizational intelligence*. MSc thesis, Islamic Azad University
- Sohrabbour, I & Moradi, M. (2007). *The process of strategic leadership*. Tact, 185
- Soltani, I. (2009). *Six intelligence tools are intelligent leadership*. Tact, 210, P21-26
- Sydanmaanlakka, pentti, (2003): “*intelligent leadership and leadership competencies; developing a leadership framework for intelligent organizations ; university of technology*”; department of industrial management ; laboratory of work psychology and leadership.
- Sydanmaanlakka, pentti, (2003): “*Intelligent leadership: a leadership framework for the 21 Century*.”
- Timothy W, Bergman B. (1990). *Occupational stress: counts and rats. Compensation and working condition*; 40: 38-41.
- World Health organization E. (2005). *Mental health action plan for Europe*. Copenhag: Who Regional office for Europe.
- Yan .wangl. cheng a, Miao DM,Zhangly. Yuen sp.etal. (2008). *Estimated mental health and analysis of relative factors new Chinese recruits Mil med*.
- Yazdi SM, Jafari S. (2010). *Interaction between dimension of job stress and job satisfaction*. Journal of Psychology studies; Vol 6, p 35-52 [Persian].

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی