

## بررسی تأثیر دوره آموزشی مدیریت استرس بر میزان استرس و عملکرد شغلی

### معلمان

ابوالفضل بخشی پور<sup>۱</sup>

دکتر ابراهیم علیزاده موسوی<sup>۲</sup>

محبوبه امیر بیک<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: 92/05/05

تاریخ پذیرش: 92/11/19

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر دوره آموزشی مدیریت استرس بر روی استرس شغلی و عملکرد معلمان صورت گرفته است. روش پژوهش، شبه آزمایشی با اجرای پیش آزمون و پس آزمون است و جامعه آماری این پژوهش کلیه آموزگاران مرد و زن شاغل در شهر ششتمد - شهرستان سبزوار می باشد. که طی سال تحصیلی 92-1391 مشغول به تدریس بوده و تعدادشان 163 نفر می باشد. پس از اجرای پیش آزمون، 40 نفر از معلمان که بالاترین استرس را گزارش کرده بودند، به صورت تصادفی در قالب گروه‌های آزمایش و گواه تقسیم شدند. محتوای دوره آموزشی، طی 10 جلسه آموزشی، شامل: برنامه‌های متنوع مدیریت زمان، شیوه‌های مقابله مستقیم و غیر مستقیم، جرئت‌ورزی و مدیریت کلاس به گروه آزمایش آموزش داده شد. برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استرس شغلی HSE و عملکرد شغلی پاترسون در پیش آزمون و پس آزمون اجرا شد. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزار SPSS, 17 استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل کواریانس، تحلیل واریانس یکراهه و همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج نشان داد که میزان استرس معلمان برخوردار از دوره آموزشی مدیریت استرس نسبت به گروه گواه کاهش پیدا کرده و نیز عملکرد آن‌ها بالا رفته است. از یافته‌های دیگر این بود که زنان نسبت به آموزش تأثیر پذیرتر از مردان هستند و سابقه تدریس تأثیری بر میزان استرس شغلی معلمان ندارد و نیز بین استرس و عملکرد شغلی در گروه‌ها رابطه معناداری مشاهده شد.

**واژگان کلیدی:** استرس، استرس شغلی، عملکرد شغلی، مدیریت استرس

<sup>1</sup> - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد - گروه روانشناسی، بجنورد، ایران. ab8boj@gmail.com

<sup>2</sup> - مدیر گروه رشته راهنمایی و مشاوره و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی قوچان

<sup>3</sup> - کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه،

## مقدمه

استرس<sup>۱</sup> یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی (40 هزار تحقیق در همین دهه) در سال‌های اخیر بوده است و قرن اخیر را عصر استرس نامیده‌اند (1).

تنیدگی واقعیتهای غیرقابل انکار و عاملی در جهت تحول زندگی آدمی است. کمتر کسی است که تنیدگی<sup>۲</sup> را تجربه نکرده باشد. هنگامی که از تنیدگی سخن می‌گوئیم نباید با نگاهی منفی از آن یاد کنیم. چرا که تنیدگی در وجهی دیگر می‌تواند به زندگی پویایی و تحرک ببخشد. باید توجه داشت که تغییرات ملایم و محدود نه تنها نامناسب نیستند بلکه مفید و سازنده‌اند و در سازگاری آدمی نقش بارزی ایفا می‌کنند اما وقتی دگرگونی‌ها از حدی فراتر روند و این امر طی زمانی مستمر به وقوع بپیوندد. ممکن است تحمل آن‌ها دشوار شود و ظرفیت سازش آدمی لبریز گردد. عواقب هیجانی استرس، هم در مورد هیجان‌های مثبت مثل عشق و آرزو ایجاد می‌شوند و هم در مورد هیجان‌های منفی (2).

سه پاسخ هیجانی مهم به استرس عبارتند از اضطراب، خشم و افسردگی. به دلیل این‌که محیط‌های روانی- فیزیکی و فیزیولوژیکی همیشه با نیازهای ارگانیسم‌ها سازگار نمی‌باشند. وقتی این ناسازگاری بیش از اندازه می‌شود، یک پاسخ سازگاری به نام استرس در بدن آغاز می‌شود. در پاسخ به استرس دو سیستم عصبی خود مختار سمپاتیک یا سیستم سریع و سیستم هورمونی - عصبی یا کند در بدن فعال می‌گردد. آسیب‌پذیری افراد در برابر استرس با یکدیگر متفاوت است؛ در شرایط پراسترس افراد بسیاری به بیماری مبتلا می‌گردند. در حالی که افرادی دیگر در همین شرایط سلامتی خویش را حفظ می‌کنند. تفاوت‌های این افراد به علت تفاوت آن‌ها در نحوه پاسخ دادن به موقعیت‌های مختلف زندگی می‌باشد (3). استرس شغلی استرسی است که فرد معینی در شغل معینی دستخوش آن می‌شود (4). استرس شغلی عبارت است از پاسخ‌های هیجانی آزار دهنده‌ای که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل با استعداد، منابع یا نیازهای کارکنان بروز می‌کند (5). استرس شغلی می‌تواند در کاهش بهره‌وری، انگیزه‌ها و مهارت‌ها انعکاس یابد و میزان بالای آن با قصد به ترک کار و رفتارهای ستیزگرایانه رابطه دارد. علاوه بر آن می‌تواند از عوامل به وجود آورنده اختلال‌های اضطرابی باشد و نقش استرس در بروز اختلالات خلقی مطرح شده است (6).

<sup>1</sup> -stress

<sup>2</sup> -tention

عواملی مانند آسیب‌پذیری (روان رنجور خویی) ویژگی‌های شخصیتی، یادگیری مهارت‌ها، مقدار ساعت خواب قبل از کار در استرس شغلی اثرگذار هستند (7). همچنین تجربه‌های فردی در مواجهه شدن با رفتارهای ناسازگار یا درخواست‌های مغایر (تعارض نقش) و یا کمبود اطلاعات و عدم شرح و ظایف به صورت دقیق (ابهام نقش) از علل استرس شغلی می‌باشند (8).

اشتغال و کار یکی از مهم‌ترین فاکتورهایی است که در فرد باعث بوجود آمدن استرس می‌شود. استرس در حرفه‌ی تدریس پدیده‌ای شایع است و معلمان در پایه‌های مختلف و در دوره‌های زمانی متفاوت همگی میزانی از استرس شغلی را از خفیف تا شدید گزارش کرده‌اند (9).

طبق پژوهش‌های انجام شده در کشورهای مختلف تدریس یکی از ده حرفه استرس‌زای جهان محسوب می‌شود و یک سوم معلمان، اعتقاد دارند تدریس، حرفه‌ای پرتنش و به شدت استرس‌زا است.

همچنین این مطالعات سطوح بالایی از نارضایتی شغلی و افسردگی را در بین معلمان گزارش داده اند و می‌توان گفت استرس بخشی از شغل معلمی است.

استرس می‌تواند به دو طریق اساسی از کیفیت تدریس معلم بکاهد: اول اینکه اگر معلم مدت طولانی حرفه تدریس را استرس‌زا بیابد ممکن است رضایت او از اشتغال در این حرفه کاهش یابد و این امر موجب دلسردی او شود و در درجه دوم استرس شدید ممکن است از کیفیت تعامل دانش آموزان در کلاس درس بکاهد (10).

استرس اثرات زیانباری بر معلم، دانش آموزانش و محیط یادگیری به همراه دارد. خستگی، نگرش منفی نسبت به دانش آموزان، افت کارآمدی و عملکردی معلمان در تدریس و ایجاد باورهای منفی در آنان برخی از این عوارض هستند. در ضمن سیستم مدرسه به تنهایی می‌تواند عملکرد و کارآمدی معلمان ضعیف را متأثر سازد و موجب افزایش غیبت از کار و میزان جابه‌جایی آنان شود.

استرس فقط به معلمان آسیب نمی‌رساند، بلکه برای دانش‌آموزان نیز آثار زیانباری به همراه دارد و آنان را به سوی فرسودگی هیجانی، افت کارآمدی آنان، از دست دادن اشتیاق و سرانجام، ضعف آموزش سوق می‌دهد.

این نتایج به نوبه‌ی خود، کل مدرسه، سایر مدارس و در سطح بالاتر جامعه را متأثر می‌سازد (11). مطالعات مختلف، تعدادی از منابع استرس معلمان را مشخص کرده‌اند. برخی از مهم‌ترین منابع استرس معلمان عبارتند از: تدریس به دانش‌آموزان فاقد انگیزه (1). کمبود وقت و کنترل دانش

آموزان بدر رفتار (12)، عدم پیشرفت شغلی و مسائل اداری، کمبود وقت برای آماده شدن، دشواری تعامل متقابل با والدین، عدم استقلال (3)، فقدان انگیزه (13)، حمایت محدود از طرف دولت، آموزش ناکافی، فقدان آگاهی از موضوعات آموزشی جدید، تغییرات مداوم در برنامه درسی، مشکلات مربوط به ساختار کلاس، مشکلات انضباطی دانش آموزان، ناهماهنگی کلاس (14)، جو سازمانی بسته، اشتباه در کار و عدم درک مشکلات از سوی مدیر (15). به طور کلی، وضعیت اقتصادی، اجتماعی و خانوادگی نامساعد، مسائل مربوط به فضا و امکانات مدرسه، مسائل و مشکلات رفتاری دانش آموزان، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای معلمان، پایین بودن انگیزه تحصیل در دانش آموزان و فشار زمانی از مهم‌ترین منابع استرس معلمان در ایران محسوب می‌شوند. در ضمن منابع موجود در این زمینه، علائم جسمی و روانی استرس معلمان را آشکار کرده‌اند: سردرد، زخم معده، دردهای مزمن، عصبانیت، احساس کارآمدی پایین و افسردگی برخی از عوارض استرس معلمان هستند.

با این حال طبق پژوهش‌های انجام شده در ایران بعضی از معلمان دوره ابتدایی از مهارت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار نبوده‌اند و یا کمبود امکانات آموزشی و کمک آموزشی کافی، مناسب نبودن شرایط فیزیکی کلاس و تعداد زیاد دانش‌آموزان موجب شده‌است که نتوانند از مهارت‌های خود، به خوبی استفاده کنند و همین عوامل موجب پایین آمدن عملکرد شغلی آنان شده و زمینه ایجاد استرس را در آنان افزایش داده است.

جسیس و کانبوی (16) از جمله کسانی هستند که به مطالعه تأثیر باورهای غیر منطقی بر آسیب‌پذیری و بسط نشانه‌های پریشانی در معلمان پرداخته‌اند، ایشان بر این عقیده استوارند، معلمانی که در معرض چنین باورهایی هستند وقتی در جلب رغبت دانش‌آموزان به کلاس شکست می‌خورند، تحمل کمی دارند و در مقابل استرس بیشتر آسیب‌پذیرند.

چند سالی است که ابعاد کاربردی مفاهیم مربوط به فشار روانی تحت عناوین گوناگون در مدیریت بدون استرس، «مدیریت استرس» و نظایر آن در کلاس‌های آموزشی مدیران سازمان‌ها بکار گرفته می‌شود و سمینارهایی نیز در رابطه با این عناوین برای مدیران تشکیل می‌شود برای نخستین بار در ایران در سال 1360 کارگاه آموزش استرس و شیوه‌های مقابله با آن برای مدیران صنایع وابسته به سازمان صنایع ملی تشکیل شد (17).

برنامه‌ی آموزش مدیریت استرس تشویق افراد به حذف استرس از زندگی نیست. چنان‌که سیله (1972) اشاره کرده است زندگی بدون چالش یا موقعیت‌های پراسترس خسته کننده و کسالت آور خواهد بود. بلکه هدف مدیریت استرس این است که افراد را با ماهیت و اثر استرس آگاه کند و به آن‌ها یاد آوری می‌کنیم که برای استفاده سازنده از استرس دارای انواع مهارت‌های درون فردی و بین فردی هستند (18). او تلاش‌های فرد برای مدیریت یا کنترل خواسته‌هایی که فراتر از منابع او ارزیابی می‌شود را مقابله نامیده است.

مقابله کارآمد<sup>1</sup> شامل راهبردهای سازگارانه و مؤثری<sup>2</sup> است که نتایج بهینه‌ای<sup>3</sup> دربردارد. استفاده افراد از شیوه مقابله کارآمد، یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که در بروز تنش و آسیب و بهزیستی روانشناختی موثر است (6).

در تمام راه‌های مداخله که در برابر استرس تدبیر می‌شوند. آموزش را عنصری اساسی می‌دانند. در حوزه مدیریت استرس چند نوع آموزش لازم است: آموزش به فرد برای مقابله با استرس، آموزش به مدیران درباره اهمیت طراحی شغل، و آگاهی دادن به کارکنان درباره میزان بروز بی‌نظمی‌های روانی و در مورد آن دسته از عامل‌های شغلی که خطر بروز بی‌نظمی‌های روانی را افزایش می‌دهند (18).

نکته انتقادی که مطرح می‌گردد این است که بسیاری از سازمان‌ها تنها بر آموزش مدیریت استرس به عنوان راه مداخله تکیه می‌کنند. باید توجه داشت که آموزش در مدیریت استرس به تنهایی برای برطرف کردن مشکل کافی نیست، بلکه چنین آموزشی را باید بخشی از راهبرد بزرگتری برای مداخله به حساب آورد.

آنچه مسلم است از میان تنیدگی‌های گوناگون که افراد تجربه می‌کنند تنیدگی بسته به شغل جایگاهی مهم را به خود اختصاص داده است و در این میان، معلمی شغلی است که با منابع گوناگون تنیدگی‌زا دست به گریبان است. نگاهی به گستره پژوهش در زمینه تنیدگی معلمان حاکی از آن است که از دهه 1970 توجهی فزاینده نسبت به آن شده است که نشان از اهمیت بهداشت روانی این قشر فرهیخته می‌باشد که سکان تعلیم و تربیت جمعیت کثیری از جامعه بدست آن‌ها است.

<sup>1</sup>- Stress management

<sup>2</sup>-Productive coping

<sup>3</sup> - Adaptive and defficing

تدریس حرفه‌ای بسیار جالب است، با این حال، پرچالش و دشوار که امکان بروز استرس در آن زیاد است استرس آموزگار را می‌توان تجربه او از احساسات منفی ناخوشایند تعریف کرد (19).

اشتغال و کار از مهم‌ترین عواملی هستند که باعث به وجود آمدن استرس در فرد می‌شود. تنیدگی معلمان موضوعی است که بحث‌های زیادی را در این سال‌ها در پی داشته است. هر چند تاریخچه‌ی آن به دهه‌ی 1930، یعنی زمانی که مقاله‌هایی در مورد سلامت و شادی معلمان در مجله‌های گوناگون تعلیم و تربیت پدیدار شد، باز می‌گردد.

پژوهش‌های بسیار زیادی برای شناسایی و کاهش منابع تنیدگی معلمان صورت گرفته و شش مقوله‌ی مهم را به عنوان عوامل اصلی استرس معلمان شناسایی کرده است که عبارتند از:

1- فشار زمان

2- وضع (اقتصادی، اجتماعی) پایین

3- بی نظمی و بد رفتاری دانش آموزان

4- شرایط نامساعد محیط کاری

5- انگیزه‌ی پایین در دانش آموزان

6- تعارض با همکاران

البته باید به این عوامل، فقدان احترام برای معلمان از جانب دانش آموزان، والدین، مدیران و جامعه، انتقاد عمومی ممتد و نرم‌های اجتماعی بالا برای هم شکلی معلمان با ارزش‌های جامعه را نیز اضافه کرد (20).

از جمله نشانه‌های استرس در معلمان می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- غیبت کردن، دیر آمدن و میل به ترک سریع تر مدرسه.

- کاهش بهره وری در امر تدریس بویژه برای معلمانی که در گذشته به شدت کارآمد بوده‌اند.

- بکارگیری عبارات منفی علیه خود

- نشانه‌های جسمانی شامل سردرد و بروز مشکلات درصدا

- رعایت نکردن قوانین و مقررات در مدرسه

- احساس از دست دادن کنترل شغلی یا زندگی شخصی (12).

اثرات تنیدگی می‌تواند منجر به فرسودگی در بین معلمان شود و احساس این که نرم‌ها اجرا ناپذیر هستند احساس ضعف و انزوا را می‌آفرینند.

با توجه به هیجانها، تنش‌ها و فشارهایی که در محیط کلاس و مدرسه و به گونه‌ای مسلم در خارج از محیط کار بر معلمان وارد می‌شود عجیب نیست که میزان بروز اختلالات روانی و بیماری‌های نوروتیک در میان آن‌ها زیاد باشد. در مطالعه‌ای که اسمیت و همکارانش در یک بیمارستان روانی آمریکا در مورد بیماران بستری شده انجام دادند، مشاهده شد که از میان گروه‌های گوناگون شغلی بیش‌ترین درصد امراض نوروتیک (55 درصد) در میان معلمان بوده است. بنابراین موضوع تنیدگی معلمان موضوعی نیست که فقط مورد توجه دست اندرکاران تعلیم و تربیت باشد بلکه به لحاظ پیامدهایی که تنیدگی شدید می‌تواند به هر فردی از جمله مدیران، کارکنان و معلمان، بخش دولتی و خصوصی داشته باشد، بتازگی مورد توجه محافل حقوقی و قضایی نیز قرار گرفته است. کاهش سطوح تنیدگی معلمان یکی از مهم‌ترین چالش‌های آموزش و پرورش است (9).

نظر به اهمیت استرس در زندگی افراد و در حیات و عملکرد سازمان‌ها و همچنین مسائل و مشکلاتی که سازمان‌ها از بابت استرس درگیر آن‌ها هستند. به ما این اجازه را می‌دهد که به بررسی استرس شغلی و چگونگی مدیریت آن بپردازیم. استرس معلم، عاملی محیطی است که می‌تواند تأثیر منفی بر سطح سازش یافتگی و یادگیری دانش‌آموزان در کلاس داشته باشد. وقتی معلم تنش داشته باشد، فضای یادگیری مناسب نیست. به خصوص که استرس معلم با کارآمدی ضعیف وی در مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش‌آموزان و عواطف منفی دانش‌آموزان همراه است (21).

بر این اساس، یکی از راهبردهای پیشگیری از مشکلات کودکان که در چارچوب آموزش مطرح است مداخله در سطح معلمان و تلاش برای کاهش استرس آنان و در نتیجه افزایش میزان یادگیری مشارکتی و بهبود محیط یادگیری است (22).

توانایی مقابله کردن با استرس، مهارت مهمی است که تمام معلمان به آن نیاز دارند و لازم است همه‌ی آنان در مرحله اول، راهبردهایی را فراگیرند که استرس ناشی از کار را به حداقل برسانند و در مرحله بعد به مهار استرس ایجاد شده بپردازند.

در سی سال گذشته تاکنون نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که استرس‌های مربوط به کار، فقط علت بیماری و غیبت نیستند، بلکه بر جابه‌جایی کارکنان و کاهش کارآمدی و عملکرد آنان در سازمان نیز مؤثر هستند. برای مقابله با این مسئله چندین سال است که روش‌های مدیریت استرس به منظور آموزش افراد برای چگونگی پیشگیری، کاهش و همچنین مقابله و سازگاری با استرس تدوین شده است (10). در مورد معلمان، آموزش و کاربرد این فنون موجب پیشرفت بهتر دانش‌آموزان

می‌شود و وقتی دانش‌آموزان خوب عمل می‌کنند، خود کار آمدی و عملکرد معلم افزایش می‌یابد و احساس استرس کمتری می‌کند. مدیریت استرس، فرایند پیوسته نظارت، تشخیص و پیشگیری از محرک‌های تنش‌زای مفرط است که اثرات مضر بر بازدهی کارکنان و مدیران دارند. این محرک‌های تنش‌زا بیشتر تابع محیط و ادراک فرد از محیط هستند (23).

به رغم استرس بالایی که معلمان در ایران گزارش می‌دهند و تحقیقات زیادی که در مورد منابع و میزان استرس شغلی آنان انجام شده است، متأسفانه دیده می‌شود که کمتر اقدامی عملی برای مقابله با آن صورت گرفته است؛ بنابراین این، مسأله اصلی پژوهش حاضر، تعیین تأثیر اجرای یک برنامه آموزشی مدیریت استرس به منظور جلوگیری و کاهش استرس شغلی معلمان و در نتیجه بهبود عملکرد آنان در مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش‌آموزان در یادگیری است و بدین منظور به بررسی فرضیات زیر می‌پردازد:

1- دوره آموزشی مدیریت استرس، بر میزان کاهش استرس شغلی معلمان شرکت‌کننده در طرح مؤثر است.

2- دوره آموزشی مدیریت استرس، بر میزان افزایش عملکرد شغلی معلمان شرکت‌کننده در طرح مؤثر است.

3- تأثیر دوره آموزش مدیریت استرس بر میزان کاهش استرس شغلی در معلمان مرد و زن که از آموزش استفاده می‌کنند متفاوت است.

4- بین میزان استرس شغلی معلمان و عملکرد شغلی آنان ارتباط وجود دارد

5- سابقه خدمت آموزشی در میزان استرس شغلی معلمان مؤثر است.

### روش:

در پژوهش حاضر جامعه‌ی آماری کلیه‌ی آموزگاران (مرد و زن) شاغل در مدارس ابتدایی شهر ششتمد در طی سال تحصیلی 92-1391 می‌باشند که تعداد آن‌ها 163 نفر شامل 73 مرد و 90 زن است. برای انتخاب گروه نمونه ابتدا از 163 نفر معلم شاغل در مدارس ابتدایی، پیش‌آزمون گرفته شد و 56 نفر که بیشترین استرس را گزارش داده بودند، فراخوان شده و در نهایت 40 نفر به عنوان نمونه آماری به روش در دسترس انتخاب و آماده همکاری شدند و سپس به صورت تصادفی به دو گروه 20 نفره آزمایش و گواه تقسیم گردیدند. طرح کلی این پژوهش، شبه آزمایشی



با پیش آزمون و پس آزمون با گروه گواه<sup>1</sup> است، پس از انتخاب گروه نمونه و انتخاب تصادفی آن‌ها به گروه‌های آزمایش و گواه، تقسیم شدند. برنامه آموزش مدیریت استرس به مدت 10 جلسه برای گروه آزمایش به اجرا درآمد به منظور مقایسه اثر این مداخله از هر دو گروه پیش آزمون و پس آزمون بعمل آمد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه افرادی است که محقق به بررسی موضوع خاصی روی آن‌ها علاقمند می‌باشد

ابزار گردآوری اطلاعات

### 1. پرسشنامه استرس شغلی (HSE)

پرسشنامه استرس شغلی به منظور سنجش استرس‌های مربوط به کار طراحی شده است. برای ارزیابی روایی این پرسشنامه از چندین روش استفاده شده است. نتایج همچنین نشان دهنده همبستگی قوی بیان عامل‌های استخراج شده از تحلیل عاملی و گویه‌های پرسشنامه HSE (0/92, 0/73, 0/75, 0/63, 0/87, 0/85, 0/22) به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا، تغییرت) بود. اعتبار پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن به ترتیب 0/78 و 0/65 بود. نتیجه آن که پرسشنامه استرس شغلی HSE پرسشنامه‌ای روا و معتبر برای بررسی استرس شغلی می‌باشد (آزاد مرز آبادی، 1388).

### 2. پرسشنامه عملکرد شغلی

این آزمون که در اصل یک مقیاس درجه بندی گرافیک بوده و برای ارزشیابی مدیران از عملکرد کارکنان ساخته شده است. دارای دو فرم ارزشیابی گروه مدیران و گروه کارکنان غیر مدیر است. پاترسون و همکارانش اظهار داشتند که به وسیله این پرسشنامه سرپرستان می‌توانند زیردستان خود را به طور دقیق و روش ارزشیابی کنند (24). این پرسشنامه توسط دونالد پاترسون (1992) ساخته شده و منظری و شکرکن (1383) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس متوسطه پسرانه اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن براون و روش تصنیف معادل 0/84 گزارش داده‌اند. همچنین سنجش اعتبار این پرسشنامه را از طریق همبسته نمودن با نمرات شایستگی دو همبسته نمودن با گزارش درجه بندی کارکنان بدست آوردند که ضرایب حاصل به ترتیب 0/36 و 0/43

است که در سطح  $P < 0/01$  معنادار بودند. در پژوهش سقاییان (1390) ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی با روش آلفای کرونباخ 0/86 بدست آمد. تحلیل‌های آماری

جدول (1): تجزیه و تحلیل آمار توصیفی مقایسه استرس شغلی و عملکرد شغلی در دو گروه کنترل و آزمایش

| آزمون ها    | تحلیل            | استرس شغلی | عملکرد شغلی |
|-------------|------------------|------------|-------------|
| پیش آزمون   | میانگین          | 106/65     | 31/50       |
| گروه کنترل  | انحراف استاندارد | 12/95      | 5/33        |
|             | پس آزمون         | میانگین    | 32/30       |
| پس آزمون    | انحراف استاندارد | 12/47      | 5/78        |
|             | پیش آزمون        | میانگین    | 31/90       |
| گروه آزمایش | انحراف استاندارد | 13/86      | 3/76        |
|             | پس آزمون         | میانگین    | 41/40       |
|             | انحراف استاندارد | 9/54       | 1/95        |

از مقایسه نمرات استرس شغلی بدست آمده در مرحله پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل و آزمایش به این نتیجه دست می‌رسیم که نمرات گروه کنترل از تغییر و کاهش اندکی برخوردارند حال آنکه میزان کاهش بالاتری در خصوص استرس شغلی گروه آزمایش ثبت شده است و این تغییر و کاهش مورد انتظار بوده است. در مورد نمرات عملکرد شغلی نیز در گروه کنترل تغییر و افزایش مشاهده شده اندک و ناچیز می‌باشد در حالی که در مورد گروه آزمایش تغییر و افزایش از میزان بالاتری برخوردار است که این افزایش مورد انتظار بود.

### نرمال بودن توزیع متغیرها در جامعه

جهت بررسی نرمال بودن متغیرها در جامعه، از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف یک راهه استفاده شد. براساس نتایج درج شده در جدول 2. می‌توان چنین استنباط کرد که توزیع متغیر استرس شغلی و عملکرد شغلی هر دو نرمال هستند.

جدول (2) نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

| متغیر       | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | Z کالموگروف-اسمیرنوف | سطح معناداری |
|-------------|-------|---------|------------------|----------------------|--------------|
| استرس شغلی  | 40    | 20/35   | 7/59             | 1/17                 | 0/127        |
| عملکرد شغلی | 40    | 8/25    | 4/73             | 1/96                 | 0/11         |

بررسی فرض همگنی واریانس‌های متغیرهای پژوهش جهت بررسی همگن بودن واریانس متغیرهای پژوهشی از آزمون برابری خطای واریانس‌های لوین استفاده شده است. نتایج درج شده در جدول 3. نشان می‌دهد با توجه به بالا بودن سطح معناداری از آلفای 0/05 واریانس‌ها همگن بوده و فرض همگنی واریانس‌ها در مورد استرس شغلی و عملکرد شغلی محقق شده است.

3. آزمون لوین برای بررسی فرض برابری واریانس‌ها

| متغیر       | نسبت F | Df1 | Df2 | سطح معناداری |
|-------------|--------|-----|-----|--------------|
| استرس شغلی  | 4/65   | 2   | 37  | 0/16         |
| عملکرد شغلی | 10/75  | 2   | 37  | 0/30         |

بررسی فرض همگنی رگرسیون متغیرهای پژوهشی جهت بررسی فرض همگنی رگرسیون از معناداری F استفاده می‌شود. اگر این آماره معنادار باشد داده‌ها از فرض همگنی رگرسیون حمایت نمی‌کنند و بالعکس

4. نتایج آزمون همگنی رگرسیون در متغیر استرس شغلی

| متغیر      | منبع تغییرات     | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | مقدار F | سطح معناداری |
|------------|------------------|---------------|----|-----------------|---------|--------------|
| استرس شغلی | گروه             | 0/895         | 1  | 6/895           | 0/025   | 0/876        |
|            | نمره پیش آزمون   | 314/74        | 1  | 314/74          | 85/22   | 0/000        |
|            | پیش آزمون × گروه | 6/99          | 1  | 6/99            | 0/192   | 0/664        |

## 5. نتایج آزمون همگنی رگرسیون در متغیر عملکرد شغلی

| متغیر       | منبع تغییرات     | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | مقدار F | سطح معناداری |
|-------------|------------------|---------------|----|-----------------|---------|--------------|
| عملکرد شغلی | گروه             | 31/31         | 1  | 31/31           | 2/11    | 0/155        |
|             | نمره پیش آزمون   | 116/73        | 1  | 116/73          | 7/88    | 0/008        |
|             | پیش آزمون × گروه | 19/04         | 1  | 19/04           | 1/28    | 0/264        |

نتایج درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که مفروضه همگنی رگرسیون در اثر تعاملی گروه و نمره پیش آزمون در متغیرهای پژوهش محقق شده است. فرضیه 1: آموزش مدیریت استرس بر میزان کاهش استرس شغلی معلمان شرکت کننده در طرح مؤثر است.

## 6. تحلیل کواریانس تأثیر آموزش مدیریت استرس بر استرس شغلی در گروه کنترل و گروه آزمایش

| مدل تصحیح شده   | جمع مجذورات | درجه آزادی | مجدور میانگین | نسبت F | سطح معناداری |
|-----------------|-------------|------------|---------------|--------|--------------|
| مدل تصحیح شده   | 3552/34     | 3          | 1184/116      | 33/25  | 0/000        |
| مدل جدا شده     | 67/87       | 1          | 67/87         | 1/90   | 0/023        |
| پیش آزمون استرس | 310/147     | 1          | 310/147       | 87/52  | 0/000        |
| گروه            | 139/214     | 1          | 139/214       | 3/557  | 0/017        |
| خطا             | 1448/248    | 37         | 39/142        |        |              |
| کل              | 302052/000  | 40         |               |        |              |

با توجه به اینکه مقدار  $\text{sig} = 0/000$  و کوچکتر از  $\alpha = 0/05$  میباشد یعنی آماره آزمون در ناحیه  $H_1$  قرار میگیرد، لذا فرضیه  $H_0$  رد میشود و  $H_1$  که همان ادعای محقق میباشد پذیرفته می‌گردد. فرضیه 2: آموزش مدیریت استرس بر میزان افزایش عملکرد شغلی معلمان شرکت کننده در طرح مؤثر است

7. تحلیل کواریانس تأثیر آموزش مدیریت استرس بر عملکرد شغلی در گروه کنترل و گروه آزمایش

| سطح معناداری | نسبت F | مجذور میانگین | درجه آزادی | جمع مجذورات |                  |
|--------------|--------|---------------|------------|-------------|------------------|
| 0/002        | 5/98   | 89/33         | 3          | 268/01      | مدل اصلاح شده    |
| 0/000        | 33/26  | 496/29        | 1          | 496/29      | مدل جداشده       |
| 0/000        | 3/050  | 45/50         | 2          | 91/01       | گروه             |
| 0/002        | 11/31  | 168/86        | 1          | 168/86      | پیش آزمون عملکرد |
|              |        | 14/677        | 37         | 543/062     | خطا              |
|              |        |               | 40         | 64326/000   | کل               |

با توجه به اینکه مقدار  $\text{sig} = 0/002$  و کوچکتر از  $\alpha = 0/05$  می باشد یعنی آماره آزمون در ناحیه  $H_1$  قرار میگیرد، لذا فرضیه  $H_0$  رد میشود و  $H_1$  که همان ادعای محقق می باشد پذیرفته میگردد. فرضیه 3: تأثیر دوره آموزش مدیریت استرس بر میزان کاهش استرس شغلی در معلمان مرد و زن که از آموزش استفاده می کنند متفاوت است.

8. تحلیل کواریانس برای بررسی تأثیر وضعیت جنسیت بر کاهش استرس شغلی

نتایج بدست آمده از تحلیل کواریانس تأیید کننده وجود رابطه معنی دار بین وضعیت جنسیت و کاهش استرس

| میزان اثر | سطح معناداری | نسبت F | مجذور میانگین | درجه آزادی | جمع مجذورات |                      |
|-----------|--------------|--------|---------------|------------|-------------|----------------------|
| 0/003     | 0/000        | 42/77  | 1687/40       | 2          | 3474/814    | مدل اصلاح شده        |
| 0/402     | 0/000        | 24/885 | 3/352         | 1          | 3/352       | مدل جداشده           |
| 0/004     | 0/000        | 3/24   | 127/87        | 1          | 127/87      | پیش آزمون استرس شغلی |
| 0/054     | 0/002        | 2/109  | 0/284         | 1          | 0/284       | گروه                 |
|           |              |        | 0/135         | 36         | 4/984       | خطا                  |
|           |              |        |               | 40         | 17/000      | کل                   |

شغلی بود با توجه به اینکه سطح معناداری که از آلفای  $0/05$  کوچکتر است پس باید گفت : فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  که همان فرضیه محقق می باشد، تأیید شده است. نتایج در سطح اطمینان 95 درصد، تأثیر مثبت و معنی دار جنسیت بر میزان کاهش استرس شغلی را نشان می دهد.

فرضیه 4: بین میزان استرس شغلی و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد.

جدول 9. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون استرس شغلی و عملکرد معلمان

|                  |                  |  |
|------------------|------------------|--|
| عملکرد معلمان    | استرس شغلی       |  |
| **0/874<br>0/004 | 1                | استرس شغلی همبستگی پیرسون<br>درجه معناداری (دوسویه)    |
| 1                | **0/874<br>0/004 | عملکرد معلمان همبستگی پیرسون<br>درجه معناداری (دوسویه) |

همبستگی در سطح 0/01 معنی دار می باشد

همانگونه که جدول بالا نشان می دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ( $R=0/874$ ) با توجه به اینکه سطح معنی داری آن ( $p=0/004$ ) و کمتر از 0/01 است پس فرض صفر رد می شود و نتیجه گرفته می شود که بین این دو متغیر یعنی استرس شغلی و عملکرد معلمان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه تحقیق تأیید می شود و چون ضریب همبستگی نزدیک به 1 است از همبستگی بالایی برخوردار است.

فرضیه 5: سابقه تدریس در میزان استرس شغلی معلمان مؤثر است.

جدول 10. نتیجه آزمون ANOVA برای بررسی تاثیر سابقه بر استرس شغلی

| سطح معناداری | نسبت F   | میانگین مجزورات | درجات آزادی | مجموع مجزورات |            |            |
|--------------|----------|-----------------|-------------|---------------|------------|------------|
| 0/063        | 969<br>0 | 56/000          | 2           | 112/000       | بین گروهی  | استرس شغلی |
|              |          | 57/81           | 37          | 100<br>2139   | درون گروهی |            |
|              |          |                 | 39          | 100<br>2251   | جمع        |            |

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد عدد معنی داری مربوط به دست آمده برای استرس شغلی از سطح خطای 0/05 بیشتر می باشد که این بدان معناست که فرض صفر رد نمی شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که سابقه بر استرس مؤثر نیست و فرضیه تحقیق رد شده است.

## بحث و نتیجه گیری

در مورد فرضیه اول که عبارت بود از آموزش مدیریت استرس بر میزان کاهش استرس شغلی معلمان شرکت کننده در طرح مؤثر است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه معنی داری بین آموزش و استرس شغلی معلمان وجود دارد. و معلمان برخوردار از دوره آموزشی (گروه آزمایش) نسبت به معلمان گروه گواه پس از طی دوره آموزشی در پس آزمون استرس کمتری گزارش داده‌اند. تحقیقات گذشته (10)، (16) و (25) نیز نشان داده است که برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مدیریت استرس و آموزش راهبردهای مقابله با آن در کاهش میزان استرس شغلی معلمان و منابع و علائم فیزیولوژیکی آن بسیار مؤثر بوده اند و منجر به بهبود کارایی آنان شده است یافته‌های پژوهش حاضر نیز این مطالب را تأیید می‌کند.

آموزش و دوره‌های آموزشی، یکی از عوامل کاهش استرس می‌باشد. البته این مطلب در صورتی صادق است که دوره آموزشی مورد نظر متناسب با شغل باشد. دوره‌های کاهش یا مدیریت استرس از جمله دوره‌هایی هستند که بایستی متناسب با مشاغل طراحی شوند. معمولاً در چنین دوره‌هایی کنترل هیجان و عواطف و احساسات و همچنین روش‌های آرام سازی، به افراد آموزش داده می‌شود تا افراد بتوانند از عهده موقعیت‌های مشکل آفرین برآیند. در نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شده که این دوره‌ها در کاهش استرس کارکنان (معلمان) موثر بوده است. نتیجه پژوهش (5)، (6) و (20) نیز منطبق بر این یافته می‌باشد

در مورد فرضیه دوم که بیان می‌کرد آموزش مدیریت استرس بر میزان افزایش عملکرد شغلی معلمان شرکت کننده در طرح مؤثر است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین گروه‌های آزمایش و گواه در میزان عملکرد شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد یعنی معلمان پس از شرکت در دوره آموزشی مدیریت استرس میزان عملکرد بالاتری را گزارش داده‌اند.

سطوحی از استرس ممکن است به بهتر شدن عملکرد کاری کمک کند. وقتی استرس وجود نداشته باشد کارکنان دچار تنبلی و کسالت می‌شوند. چنان که استرس افزایش پیدا کند عملکرد به سمت بهبود می‌رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی بالایی برای رویارویی با چالش‌ها را پیدا می‌کنند. اگر مقدار استرس از سطح بهینه فراتر رود تقاضاها از توانایی کارکنان بیشتر و در نتیجه سطح عملکرد افت پیدا می‌کند. در پژوهش حاضر از آنجا که در گروه نمونه اکثر افراد با میزان استرس بالا

بودند (از سطح بهینه بالاتر)، لذا پس از گذراندن دوره‌ی مدیریت استرس، با پائین‌تر آمدن میزان استرس شغلی آنان، بالطبع میزان عملکرد بالاتری برای آنان ثبت شده است.

فرضیه سوم بیان می‌نمود که تأثیر دوره آموزش مدیریت استرس بر میزان کاهش استرس شغلی در معلمان مرد و زن که از آموزش استفاده می‌کنند متفاوت است. از نتایج تحقیق استنباط می‌شود که زنان به دوره آموزشی و مدیریت استرس بهتر و بیشتر پاسخ داده‌اند و میزان تأثیر این دوره آموزشی روی زنان استرس بالا بیشتر از تأثیر آن روی مردان استرس بالا بوده است.

این نتیجه با نتیجه حاصل از پژوهش (26)، مغایر می‌باشد در پژوهش انجام شده توسط ایشان که روی معلمان زن و مرد شهرستان لردگان انجام شد. بیان گردید که عامل جنسیت تعیین‌کننده تفاوت در میزان کاهش یافتن استرس در دو گروه آزمایش و کنترل نبوده است و یکی از دلایل این همسانی یکسان بودن منابع استرس در بین معلمان زن و مرد و استفاده همسان هر دو جنس از آموزش ایمن سازی برای مقابله با استرس ذکر شده است.

با توجه به مطالب بیان شده می‌توان نتیجه پژوهش حاضر را اینگونه تفسیر کرد: رعایت نظم برای شرکت در جلسات و اجرای تمرینات و تکالیف موجب شد که در نهایت زنان از برنامه آموزشی استفاده بهینه بیشتری داشته باشند. نیز با توجه به اینکه نتیجه شد، بیشتر مردان به بعد مادیات شغل و در آمدزایی آن به شکل عامل استرس‌زا نگاه می‌کردند اجرای تکنیک‌ها و راهبردهای مهار استرس نقش کم‌رنگ‌تری در از بین بردن منبع استرس‌زای آن‌ها داشته است.

فرضیه چهارم می‌گوید بین میزان استرس شغلی و عملکرد معلمان شرکت کننده در طرح رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نتیجه شد که بین دو متغیر استرس شغلی و عملکرد معلمان رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و چون ضریب همبستگی نزدیک به یک است از همبستگی بالایی برخوردار می‌باشد.

نتایج حاصل از این پژوهش با برخی پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور که در زمینه رابطه استرس با عملکرد انجام دادند مطابقت ندارد. در تعدادی از این تحقیقات بیان شده است که رابطه استرس با عملکرد به صورت U وارونه است یعنی در استرس‌های بالا و پایین افراد، دارای عملکرد خوبی نیستند ولی در وضعیت متعادل عملکرد افراد زیاد است.



اما نتایج این پژوهش با تحقیقاتی که در داخل کشور انجام شد از جمله پژوهش داوودی (1386) (27)، که با هدف تعیین عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان صورت گرفت همخوان می‌باشد. در داخل کشور رابطه استرس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، رضایت شغلی، جو سازمانی، کارایی، اثر بخشی و همچنین رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی به صورت معکوس بیان شده است.

در مورد فرضیه پنجم برای بررسی تأثیر سابقه تدریس در میزان استرس شغلی معلمان شرکت کننده در طرح از تحلیل واریانس بین گروهی و درون گروهی استفاده شده است. مشاهده می‌گردد که عدد معنی داری به دست آمده برای استرس شغلی از سطح خطای 0/05 بیشتر می‌باشد که این بدان معناست که فرضیه تحقیق رد می‌شود می‌توان نتیجه گرفت که سابقه بر میزان استرس مؤثر نیست نتایج نشان می‌دهد که تجربه تدریس تأثیر معنی داری بر تنیدگی معلمان ندارد. جامعه در حال حاضر و با تحولات گوناگون و نیازهای جدید آموزشی منابع نوینی از تنیدگی را در رابطه با تدریس برای معلمان به وجود می‌آورد و نشان می‌دهد که نیازهای جدید و تغییرات نظام آموزشی چیزی بیش تر از تجربه تدریس از معلمان می‌خواهد. نتیجه پژوهش حاضر در این مورد با نتیجه حاصله از پژوهش (28)، همخوانی دارد.

## منابع

- 1- Allison M. G. (2007). Identifying the types of student and teacher behavior associated with teacher stress. Teaching and Teacher Education.
- 2- Tolbert, M. D. (2007). NO teacher left behind: A predictive model of Unpublished Ph. D. Dissertation, University of South Carolin.
- 3- Hughes, J. C. (2006). Teacher stress, teacher efficacy, and standardized testing: A study of New York city public school teachers. Unpublished Ph. D. Dissertation, University of Fordham.
- 4- رندال، آراس؛ ام آلتمایر، الیزابت (1378). استرس شغلی. ترجمه: غلامرضا خواجه پور، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- 5- وفایی، مریم (1380). استرس شغلی معلمي: شیوع، منابع و پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه، پژوهش‌های روانشناختی.

6- محبوب، فاطمه (1390). بررسی اثر بخشی آموزش مدیریت هیجان بر سلامت عمومی معاونان متوسطه مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد قوچان.

7- بخشایی، فرح (1387). رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران: دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

8- Duraisingam, V & Pidd, K & Roch, A. M (2009) The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions : A study of Australian specialist alcohol and other drug workers *Drugs, education, prevention and policy*. V:1

9-Caballero, M. (2009). A program designed for teacher in inclusion classrooms. Unpublished Ph. D. Dissertation, Carlos Albizu University Miami, Florida.

10-Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Direction for future research. *Educational Review*.

11 -Wily, C. (2000). A synthesis of research on the causes, effects, and reduction.

12- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*.

13- Antoniou, A.-S; Polychroni, F. & Vlachakis, A.-N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary.

14- Forlin, C. (2001). Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers. *Educational Research*.

15- رجبپور، محمد رضا (1377). بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستان های دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز: دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.

16- Jesus, S.N. & Conboy, J. (2001), A stress management course to prevent teacher distress. *The International Journal of Educational Management*.

17- دهائی، شهناز (1381). مقایسه میزان اثر بخشی آموزش های بهداشت روانی به والدین، دانش آموزان و معلمان در کاهش سطح مشکلات عاطفی - رفتاری دانش آموزان دختر بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران: دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.

18- مایکینام، دونالد (1376). آموزش ایمن سازی در مقابل استرس، ترجمه: سیروس مبینی، تهران، انتشارات رشد.

- 19- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*.
- 20- طاهری، مرتضی؛ محب زادگان، یوسف؛ زمان پور، عنایت ا... (1386). تأثیر دوره آموزشی مدیریت استرس روی باورهای کار آمدی معلمان، طرح پژوهشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- 21- Chan. D. W. (2002). Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*.
- 22 - اصغر نژاد، فرید؛ سالاری فر، علی اصغر ( 1384). بررسی وضعیت بهداشت روانی معلمان و روش‌های ارتقاء و بهبود سطح بهداشت روانی آنان، طرح پژوهشی، پژوهشکده مطالعات آموزش و پرورش.
- 23- Raitano, R. E. & Kleiner, B. H.(2004). Stress Management: Stressors Diagnosis, and Preventative Measures. *Management Research News*.
- 24- سقاییان، رضا(1390)، رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت نفت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- 25- Dunham, J. & Varma, V(eds).(1998). *Managing Work-related Stress: A Guide for Managers and Teachers in the schools*.(2nd Edition). London: HMSO.
- 26- بنی هاشمی، سید جمال (1382). میزان استرس شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان لردگان و تأثیر شیوه آموزشی ایمن سازی بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- 27- داوودی، محمد (1386). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر ری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شهر ری.
- 28- گیوریان، حسن؛ دیندار فرکوش، فیروز؛ سلطانی، شهنواز(1390). عوامل مؤثر بر تنیدگی معلمان و مدیریت آن، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد مرو دشت، شماره 3.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی