

## رابطه بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی و تنیدگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر کرمانشاه

پریسا الفتی فر<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

### چکیده

هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی و تنیدگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر کرمانشاه بوده است، لذا برای این منظور از یک جامعه آماری، نمونه ای ۲۲۵ نفری از معلمان زن و مرد مدارس استثنایی و عادی با روش طبقه ای تصادفی از مدارس استثنایی کوثر، نیکان، پیوند ۱، پیوند ۲، ارشاد ۱، ارشاد ۲ و بشارت و مدارس عادی نور، توحید، ادب، سیزده آبان، نبوت و شهید فهمیده انتخاب شدند و آنها پرسشنامه سبکهای حل مساله کسیدی ولانگ (۱۹۹۶)، و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۹۹) و پرسشنامه تنیدگی شغلی فارزاده (۱۳۷۹) را تکمیل نمودند. نتایج تجزیه و تحلیل های آماری نشان دادند که بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین سبکهای حل مساله با تنیدگی شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. متغیرهای جهت یابی حل مساله، مهارگری حل مساله و سبک حل مساله خلاقانه و اعتماد در حل مساله ۳۱ درصد واریانس رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر حل مساله خلاقانه با ضریب بتای ۰/۲۹ بیشترین سهم در پیش بینی رضایت شغلی معلمان را دارد و اعتماد در حل مساله با ضریب بتای ۰/۱۹ بیش بینی کننده بعدی رضایت شغلی معلمان است. متغیرهای جهت یابی حل مساله، مهارگری حل مساله و سبک حل مساله خلاقانه و اعتماد در حل مساله ۱۶ درصد واریانس تنیدگی شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر مهارگری حل مساله با ضریب بتای ۰/۱۸ بیشترین سهم در پیش بینی تنیدگی شغلی معلمان را دارد و جهت یابی حل مساله با ضریب بتای ۰/۱۶ بیش بینی کننده بعدی تنیدگی شغلی معلمان است.

**واژه های کلیدی:** سبک های حل مساله، رضایت شغلی، تنیدگی شغلی، معلمان مدارس استثنایی

رشد و توسعه هر جامعه مستلزم پویایی نظام آموزش و پرورش آن جامعه است. تعلیم و تربیت امری وقت گیر، پرمهر و درعین حال تخصصی و دشوار است که در آن معلمان بعنوان نقطه نظر آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی، بیشترین نقش را به عهده دارند. آنها دارای نقش اساسی در کیفیت آموزش و در نتیجه یادگیری هستند. توفیق یا شکست برنامه ها و فعالیتهای آموزش و پرورش هر نظام و هر کشور به معلمان آن بستگی دارد، باتوجه به این امر است که اهمیت کار و مقام معلم و تأثیر عمیق آن در عزت و ذلت، پیشرفت و انحطاط جامعه روشن می شود. لذا کمبود نیروهای ماهر، باعلاقه و عدم توجه به نیازها و مشکلات آنها این امر را با شکست روبه رو خواهد کرد. این مساله به ویژه در آموزش و پرورش کودکان استثنایی مطرح می باشد چراکه معلمان استثنایی به علت شرایط خاص این کودکان از لحاظ جسمی، ذهنی، روحی، اجتماعی و آموزش آنها، وظایفی دشوار و به تبع آن آسیب پذیری بیشتری دارند (ابریشم کار، ۱۳۹۷).

معلمان به عنوان ارزشمندترین سرمایه آموزش و پرورش در دنیای پرهیاهوی قرن حاضر با مسائل و مشکلات عدیده ای روبه رو هستند. بنابراین لزوم توجه به عاملهایی که بر افزایش یا کاهش کارایی آنها اثر میگذارد مورد نیاز است. به عبارتی اولین قدم برای داشتن کادر آموزشی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیتهای آنان موثر است (سعادت، ۱۳۹۸). یکی از این عوامل، سبکهای حل مساله است. حل مساله بعنوان موضوعی اساسی در علوم شناختی، یکی از ابعاد ضروری زندگی فردی است. قدرت فرد در حل مسائل، تعیین کننده رشد یک شخصیت سالم و برقراری تعاملات مثبت اجتماعی است. دشواریهای زندگی، دنیای در حال تغییر، شرایط اجتماعی و مسئولیتهای کاری وجود مهارتهای حل مساله را برای هر شخص ضروری می سازد. از این رومهارت حل مساله از جمله مهارتهای اساسی و مورد نیاز در زندگی محسوب شده و مفهوم زندگی با کسب این مهارت یعنی مواجهه با مسائل و کوشش برای حل آنها گره خورده است. موضوع حل مساله و تصمیم گیری مورد توجه بسیاری از پژوهشگران است که در مواجهه با موقعیتهای افراد بتوانند به شیوه ای صحیح عمل کنند. افرادی که حل مساله را درست بکار می برند، نقاط ضعف خود را شناخته و برطرف می کنند؛ بنابراین سبکهای حل مساله بر رضایت شغلی معلمان موثر است (علاقه بند، ۱۳۹۷).

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (شفیع آبادی، ۱۳۹۶). رضایت شغلی معلمان بطور مستقیم روی توانایی تدریس آنها تأثیر می گذارد، لذا رضایت کاری باعث نگرشهای مثبت آنها نسبت به کار و سازمانشان شده و بهره وری و انگیزش درونی و اثر بخشی آموزش و پرورش را ارتقاء می دهد (اسکالویک، ۲۰۱۹).

واردامیر<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت دانسته اند که از ارزیابی تجارب شغلی فرد ناشی می شود. کینزبرگ<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۱۸) عوامل سازمانی نظیر سیستم پاداش مناسب، نحوه پرداخت حقوق، مشارکت کارکنان در تصمیمات مربوط به شغل، نحوه برخورد و ارتباط، اعطای مسئولیت و اختیار به افراد، کیفیت سرپرستی و روابط همکاران را در ایجاد رضایت شغلی مؤثر می دانند (علی پور، ۱۳۹۷). رضایت معلمان اگر به روش صحیح و با توجه به نیازهای مادی، معنوی و روحی با حال یکایک معلمان هماهنگی داشته باشد، بعنوان وسیله ای برای رسیدن به رضایت شغلی می توان از آن استفاده

<sup>۱</sup>Askalvik<sup>۲</sup>Vardamyr<sup>۳</sup>Ginsberg

نمود. معلمان خصوصا معلمان مدارس استثنایی اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی عدالتی داشته باشند، نمی توانند به خوبی به وظایف خویش عمل نمایند.

یک شغل رضایت بخش، ممکن است به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت تنیدگی سوق دهد. تنیدگی واکنشی است که در فرد در اثر حضور عامل استرس زا (عامل تنیدگی) به وجود می آید و قوای فرد را برای روبه روشن شدن با آن بسیج می کند و فرد حالت آماده باش می یابد (لی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). بسیاری از تحقیقات انجام گرفته مؤید ارتباط نزدیک تنیدگی با شغل بوده و محیط کار را به عنوان یکی از عوامل اصلی تنیدگی معرفی می نماید. تنیدگی شغلی بیشتر در مشاغل پدید می آید که افراد میزان زیادی از ساعات کاری خود را در ارتباط نزدیک با سایر افراد می گذرانند. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می کند، به طوری که درصد قابل توجهی از بیماریهای جسمی و آشفتنگی های روانی، ناشی از فشار کاریکنواخت و مداوم بودن این فشارها است. افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این فشارها هستند عموما گرفتار تنیدگی شغلی و تبعات آن می شوند. (صفا زاده، ۱۳۹۶). مشاغل چون پرستاری، پلیس، مددکاری اجتماعی و معلمی به عنوان چهار حرفه با تنش و تنیدگی بالا تشخیص داده شده اند. یکی از عواملی که سلامت معلمان را تهدید می کند استرس و نارضایتی از شغل است، استرس کم می تواند اثر مثبت داشته باشد اما اگر بیش از حد باشد باعث احساس خشم، ترس، ناکامی، استفاده از سبکهای حل مساله ناسازگارانه و تنیدگی شغلی می شود و سلامت بدنی و روانی معلمان را به خطر می اندازد (یانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹).

لوییس<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در مورد تنیدگی شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که ۶۷٪ از معلمان شغل خود را پر از استرس می دانند و از شغل خود رضایت ندارند. سانکار<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۹) بیان کردند که سنگینی کار، ازدحام در کلاس باعث افزایش استرس معلمان می شود. از آنجا که تنش و فشار روانی با عملکرد و رضایت شغلی فرد رابطه مستقیمی دارد و کاهش فشار روانی می تواند سلامت عمومی و دوام نیروی کار را تضمین کند و چنین نیرویی می تواند عملکرد بهتری به بار آورد، برای کاهش اثرات منفی تنیدگی شغلی و به تبع آن کاهش هزینه های سنگین آن، موضوع تنیدگی شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی و سبکهای حل مساله در معلمان مورد بررسی قرار گرفت تا از نتایج حاصل از این پژوهش در سازمان آموزش و پرورش عادی و استثنایی استان در جهت توجه بیشتر به مشکلات معلمان و رفع آنها استفاده شود.

## روش پژوهش:

پژوهش حاضر با توجه به هدف آن از نوع کاربردی و شیوه اجرای آن همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس استثنایی و عادی ناحیه یک کرمانشاه در مقطع ابتدایی سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ است که تعداد آنها بالغ بر

<sup>۱</sup>Lee

<sup>۲</sup>Young

<sup>۳</sup>Louis

<sup>۴</sup>Sankar

۵۵۰ نفر می باشد. لازم به ذکر است چون تمامی مدارس استثنایی شهر کرمانشاه زیر مجموعه ناحیه یک آموزش و پرورش هستند، مدارس عادی این ناحیه هم انتخاب شده اند. نمونه آماری پژوهش حاضر ۲۲۵ نفر از معلمان زن و مرد مدارس استثنایی و عادی مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه است. رای تعیین حجم نمونه آماری از جدول کرجیس و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد. براساس محاسبات این جدول برای جامعه آماری، با ۵۵۰ نفر حجم نمونه ای برابر با ۲۲۵ نفر کفایت می کند. نمونه آماری پژوهش حاضر با روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی از مدارس عادی نور، توحید، نبوت، سیزده آبان، شهید فهمیده و ادب و مدارس استثنایی کوثر، نیکان، پیوند ۱، پیوند ۲، ارشاد ۱، ارشاد ۲ و بشارت شهر کرمانشاه انتخاب شدند.

## ابزارهای جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه سبکهای حل مسئله (PSS): این مقیاس را کسیدی و لانگ (۱۹۹۶)، طی دو مرحله ساخته اند و دارای ۲۴ پرسش است که شش عامل را می سنجد و هر کدام از عوامل در برگیرنده چهار ماده آزمون می باشند. این عوامل عبارتند از درماندگی در حل مسأله یا جهت یابی (بیانگر بی یابوری فرد در موقعیت های مسأله زا است)، مهارگری حل مسأله یا کنترل در حل مسأله (بعد کنترل بیرونی - درونی را در موقعیت های مسأله زا منعکس می کند)، سبک حل مسأله خلاقانه (نشان دهنده برنامه ریزی و در نظر گرفتن راه حل های متنوع بر حسب موقعیت مسأله زا است)، اعتماد در حل مسأله (بیانگر اعتقاد در توانایی فرد برای حل مشکلات است)، سبک اجتناب (نشان دهنده تمایل به رد شدن از کنار مشکلات به جای مقابله با آنها) و سبک گرایش یا تقرب و روی آورد (نشان دهنده نگرش مثبت به مشکلات و تمایل به مقابله رودررو با آن هاست). بنابراین، سبک های درماندگی، مهارگری و اجتناب زیرمقیاس های حل مسأله غیرسازنده و سبک های گرایش، خلاقیت و اعتماد زیرمقیاس های حل مسأله سازنده می باشند (شاطری، اشکانی، مدرس غروی، ۱۳۹۸). این پرسشنامه به خوبی می تواند آسیب پذیری فرد را در برابر استرس نشان دهد و جمعیت سالم را از جمعیت بیمار جدا کند (کسیدی و لانگ، ۱۹۹۶).

این پرسشنامه شش عامل را می سنجد. هر کدام از عوامل در برگیرنده چهار ماده می باشد. پرسش های این مقیاس با گزینه های "بلی"، "خیر" و "نمی دانم" پاسخ داده می شوند. آزمودنی در برابر هر پرسش که شیوه واکنش وی را در برابر مسایل و موقعیتهای خاص بیان می کند، موافقت یا مخالفت خود را نشان می دهد و اگر بین آن دو مردد بود، می تواند گزینه "نمی توانم بگویم" را برگزیند (بخشی پور و همکاران، ۱۳۹۸). سؤال ۱ تا ۴ نشان دهنده عامل درماندگی در حل مسأله و به این ترتیب ۵ تا ۸ مهارگری حل مسأله، ۹ تا ۱۲ سبک خلاقیت، ۱۳ تا ۱۶ اعتماد در حل مسأله، ۱۷ تا ۲۰ سبک اجتناب ۲۱ تا ۲۴ سبک گرایش را نشان می دهد (آهنگی، ۱۳۹۸).

## بررسی روایی و پایایی

کسیدی و لانگ (۱۹۹۶) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در یک مطالعه برای سبک های درماندگی، مهارگری، خلاقیت، اعتماد، اجتناب و گرایش را به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۶۶، ۰/۵۷، ۰/۷۱، ۰/۵۲ و ۰/۶۵ و در مطالعه ای دیگر ضرایب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را به ترتیب برای ابعاد یاد شده ۰/۸۶، ۰/۶۰، ۰/۶۶، ۰/۶۶، ۰/۵۱ و ۰/۵۳ به دست آوردند. کسیدی و برنسايد (۱۹۹۶)،

سازگاری درونی عوامل یاد شده را به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۶۶، ۰/۷۱، ۰/۵۲ و ۰/۶۵ گزارش کردند. در پژوهش محمدی (۱۳۷۷)، نیز ضرایب آلفا بالای ۰/۵۰ بودند (به جز سبک گرایش). افزون بر این محمدی و صاحبی (۱۳۸۰)، پایایی درونی این آزمون را با بهره گیری از ضریب آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۶۰ گزارش نمودند. هم چنین ضریب آلفا در بررسی باباپور خیرالدین (۱۳۸۲)، برابر با ۰/۷۷ و ضریب روایی آن ۰/۸۷ گزارش شده است و با در نظر گرفتن شاخص پایایی به عنوان ضریب اعتبار (ضریب اعتبار برابر است با ریشه دوم ضریب پایایی)، ضریب روایی این مقیاس را برابر با ۰/۸۷ گزارش کردند. محمدی (۱۳۸۳)، در پژوهشی نشان داده است که بین خرده مقیاس ها، همبستگی معناداری وجود دارد که دامنه این ضرایب بین ۰/۵۱ تا ۰/۷۲ می باشد، ارتباطی که نشانگر روایی همگرایی این مقیاس است. روایی این مقیاس، بیشتر متکی به روایی محتوا و روش ساخت و تهیه آن است. با آن که در دستورالعمل مقیاس شیوه حل مسأله، بحث روشن و واضحی از ضریب روایی آن به میان نیامده است، اما درباره برخی سؤال های آن برخی شواهد مانند افرادی که از آن استفاده کرده اند و در این زمینه تخصص لازم را دارند (محمدی و صاحبی، ۱۳۸۰)، نشان دهنده ارتباط مقیاس با خصیصه مورد بررسی است (آهنگی، ۱۳۹۸).

### پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۹۹) :

این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال می باشد مقیاس های مورد نظر در این پرسشنامه بصورت (الف-ب-ج) می باشد روش نمره گذاری آزمون: امتیازهای شما باید در دامنه وسیعی بین ۳۰ تا ۱۹۵ باشد بعنوان یک قاعده کلی، هر چه امتیازها بالاتر باشد از کار خود رضایت بیشتری خواهید داشت. برای جزئیات بیشتر به توضیحات زیر توجه کنید: ۵۰-۳۰: رضایت شغلی بسیار پایین، امتیاز در این محدوده در واقع بسیار پایین است و شکی نیست که شغل کنونی شما به هیچ وجه رضایت خاطرتان را فراهم نمی کند. اگر بیش از پنجاه سال دارید، احتمالاً به علت دست نیافتن به ترفیعی که امیدش را داشتید، دلسرد و نومید شده اید. تنها مطلبی که می توان گفت اینست که با فرارسیدن روز خوش بازنشستگی برایتان آرزوی بهروزی کرد. اما اگر فرد جوانتری هستید، بهترین کاری که می توانید انجام دهید این است که با واقعیت های نارضایتی خود رو به رو شوید شهادت به خرج دهید و به دنبال کاری لذتبخش در جایی دیگر باشید. ۸۴-۵۱: رضایت شغلی پایین، به نظر می رسد از شغل کنونی خود راضی باشید شاید علتش این است که این شغل مناسب شما نیست. از طرف دیگر شاید بطور کلی از مشاغل، دل خوشی ندارید. شاید چنان ارزشی برای آزادی خود قائلید که از تقاضاهایی که اکثر مشاغل بر دوش شما می گذارند، منزعجید و شاید احتمال دیگر این باشد که قابلیت های واقعی شما مورد استفاده قرار نمی گیرد. در این باره به دقت فکر کنید و ببینید آیا امکان ندارد شغل دیگری بیابید که با خلق و خوی شما متناسب باشد. اگر موضوع نارضایتی شما فقط تنفر و انزجار از رئیس یا همکارانتان است شاید با تغییر محل کار به جای نوع کار، موجبات رضایت شغلی شما را فراهم آید. شاید محیط جدید، شروع خوبی برایتان به ارمغان آورد و زندگی شما را از یکنواختی برهاند. ۱۴۴-۸۵: رضایت شغلی متوسط، امتیاز در این محدوده درست در وسط قرار می گیرد. مانند اکثر افراد، احتمالاً کاری پیدا کرده اید که با خلق و خوی شما سازگار است. هر چند می توان گفت احساس می کنید به اندازه کافی حقوق نمی گیرید و شاید در شغل دیگری اوضاع و احوال بهتری داشته باشید. از طرف دیگر مسلماً جوانب اجتماعی کار برای شما جذاب است، از اینرو استفاده از استعدادهایتان برای شما همانقدر اهمیت دارد که ماندن در شغلی که همکارانتان را دوست دارید. آزمون بین شغل و زندگی خصوصی خود تعادل برقرار کرده است و احتمالاً از هر دو لذت می برد. وی می تواند در شغل کنونی خود نیز موفق باشد اما مانند افرادی که از امتیاز بالاتری برخوردارند، به سوی موفقیت پیش نمی رود.

اگر آزمونی با استعداد است و به راحتی در مسیر ترفیع قرار می گیرد، شاید از فشار یک شغل عالی خوشش نیاید، اما باید صبر کرده و ببیند و اگر موقعیتش فراهم شد، امتحان کند. ۱۷۵-۱۴۵: رضایت شغلی بالا، کار برای آزمودنی بسیار مهم است و او نیز خود را غرق در کار می کند. این نگرش، گویای این امر است که آزمودنی در مشاغل دیگر نیز موفق خواهد بود و اگر شرایط، موقعیت شغلی وی را تغییر دهد، بدیهی است که کمتر خسته نمی کند و موفق نیز می شود. احتمالاً صبح های شنبه شادترین اوقات آزمودنی است. بیش از ۱۷۵: رضایت شغلی، این امتیاز موجب نگرانی است و چنین می نماید که کار، همه جوانب زندگی آزمودنی را تحت کنترل خودش درآورده است. آزمودنی باید لحظه ای درنگ کرده و تأمل کند. آیا او تا این اندازه برای وی اهمیت پیدا کرده است؟ آیا همه چیز را فدای کار خود کرده است؟ اگر آزمودنی چنین غرق در کار خود نبود آیا امکان نداشت رضایت و خوشنودی واقعی را تجربه کند؟ اعتبار و روایی آزمون رضایت شغلی، مقدار همبستگی به ترتیب ۰/۶۸ و ۰/۷۱ از سطح ۰/۰۵ اطمینان معنا دار بودند و نشان دادند که آزمون در هر دو مورد همسانی درونی و ثبات نمرات پایا است.

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

**اعتبار مقیاس:** به عنوان اولین مدرک تحقیق صالحی (۱۳۷۳) بر روی تعدادی از دبیران زن میزان استرس ادراک شده زنان و نقش های متعدد استفاده شد. در آنجا از آلفای کرونباخ به عنوان شاخص از همسانی درونی  $pss = 0.81$  بدست آمد. بار دیگر در تحقیقی توسط امین یزدی و صالحی در سال ۱۳۷۷ بر روی گروه متفاوتی از آزمودنیها که دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد بودند ( $n: 256$ ) مجدداً از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. این بار نیز  $a = 0.81$  بدست آمد که در حد قابل قبولی می باشد. پایانی: همبستگی های بدست آمده بین نمره کل مقیاس و هریک از سوالات به عنوان شاهدهی بر روایی سازه ( $n: 256$ ) می باشد.

جدول شماره ۱ : شاخص های توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر های پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	N
سبک های حل مسأله	۹۸/۹۰	۱۳/۰۳	۲۲۵
جهت یابی حل مسأله	۲۶/۹۷	۶/۵۲	
مهارگری حل مسأله	۳۱/۶۸	۷/۱۴	
سبک حل مسأله خلاقانه	۲۴/۳۸	۵/۰۸	
اعتماد در حل مسأله	۲۸/۰۶	۶/۹۷	
رضایت شغلی	۷۸/۷۰	۱۱/۷۶	
تنیدگی شغلی	۲۶/۹۳	۵/۸۱	

جدول شماره ۱ شاخص های توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد نمرات سبکهای حل مسأله با رضایت شغلی و تنیدگی شغلی معلمان را نشان می دهد.

جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی بین سبکهای حل مسأله با رضایت شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	N
سبک های حل مسأله	رضایت شغلی	.۴۵**	۰/۰۰۰۱	۲۲۵
جهت یابی حل مسأله	رضایت شغلی	.۲۹**	۰/۰۰۰۱	
مهارگری حل مسأله	رضایت شغلی	.۳۱**	۰/۰۰۰۱	
سبک حل مسأله خلاقانه	رضایت شغلی	.۴۶**	۰/۰۰۰۱	
اعتماد در حل مسأله	رضایت شغلی	.۳۹**	۰/۰۰۰۱	

همان طوری که در جدول ۲ ملاحظه می شود بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $r=0/45$  و  $p=0/0001$ ). به عبارت دیگر، هر چه استفاده از سبکهای حل مساله معلمان بیشتر باشد، رضایت شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود.

جدول شماره ۳: ضرایب همبستگی بین سبکهای حل مساله با تنیدگی شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	N
	سبک های حل مسأله	$-.39^{**}$	$0/0001$	
	جهت یابی حل مسأله	$-.43^{**}$	$0/0001$	
تنیدگی شغلی	مهارگری حل مسأله	$-.31^{**}$	$0/0001$	۲۲۵
	سبک حل مسأله خلاقانه	$-.19^*$	$0/024$	
	اعتماد در حل مسأله	$-.21^*$	$0/021$	

همان طوری که در جدول ۳ ملاحظه می شود بین سبکهای حل مساله با تنیدگی شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $r=-0/39$  و  $p=0/0001$ ). به عبارت دیگر، هر چه میزان استفاده از سبکهای حل مساله معلمان بیشتر باشد، تنیدگی شغلی آنان نیز کمتر خواهد بود.

جدول شماره ۴: جدول مربوط رگرسیون چندگانه بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی معلمان

متغیر های پیش بینی	F	P	R	$R^2$	$\epsilon$	T	P
جهت یابی حل مسأله					$0/09$	$1/26$	$0/234$
مهارگری حل مسأله					$0/08$	$1/12$	$0/421$
سبک حل مسأله خلاقانه	$26/02$	$0/00$	$0/55$	$0/31$	$0/29$	$6/26$	$0/0001$
اعتماد در حل مسأله					$0/19$	$3/12$	$0/0001$



به منظور تعیین سهم نسبی هریک از متغیر های پیش بین (جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله) با رضایت شغلی معلمان از رگرسیون چندگانه استفاده شد. بدین ترتیب که متغیرهای پیش بین (جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله) وارد معادله شده اند و حیطه هایی که بیشترین سهم را در پیش بینی رضایت شغلی معلمان را داشته اند، مشخص گردیده اند. همانطور که در جدول شماره ۴ ملاحظه می شود مقدار رگرسیون ( $R \cong 0/64$ ) نشان می دهد که متغیر های جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله ۳۱ درصد واریانس رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر حل مسأله خلاقانه با ضریب بتای ۰/۲۹ بیشترین سهم در پیش بینی رضایت شغلی معلمان را دارد و اعتماد در حل مسأله با ضریب بتای ۰/۱۹ پیش بینی کننده بعدی رضایت شغلی معلمان است.

جدول شماره ۵: جدول مربوط رگرسیون چندگانه بین بین سبکهای حل مساله با تنیدگی شغلی معلمان

متغیر های پیش بینی	$F$	$P$	$R$	$R^2$	$\varepsilon$	$T$	$P$
جهت یابی حل مسأله					-۰/۱۶	-۲/۷۸	۰/۰۲۳
مهارگری حل مسأله	۱۱/۳۲	۰/۰۲۱	۰/۴۱	۰/۱۶	-۰/۱۸	-۳/۵۵	۰/۰۰۳
سبک حل مسأله خلاقانه					-۰/۰۹	-۱/۱۲	۰/۳۲۱
اعتماد در حل مسأله					-۰/۰۸	-۱/۱۰	۰/۳۵۲

به منظور تعیین سهم نسبی هریک از متغیر های پیش بین (جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله) با تنیدگی شغلی معلمان از رگرسیون چندگانه استفاده شد. بدین ترتیب که متغیرهای پیش بین (جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله) وارد معادله شده اند و حیطه هایی که بیشترین سهم را در پیش بینی رضایت شغلی معلمان را داشته اند، مشخص گردیده اند. همانطور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می شود مقدار رگرسیون ( $R \cong 0/41$ ) نشان می دهد که متغیر های جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله ۱۶ درصد واریانس تنیدگی شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر مهارگری حل مسأله با ضریب بتای ۰/۱۸ بیشترین سهم در پیش بینی تنیدگی شغلی معلمان را دارد و جهت یابی حل مسأله با ضریب بتای ۰/۱۶ پیش بینی کننده بعدی تنیدگی شغلی معلمان است.

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف رابطه سبکهای حل مساله با رضایت شغلی و تنیدگی شغلی معلمان مدارس استثنایی وعادی مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه صورت گرفته است . در این فصل با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها با تکیه بر نظریه ها و پژوهش ها به تبیین فرضیه ها و در ادامه به ذکر محدودیت و پیشنهادهای مطرح شده پرداخته می شود.

نتایج نشان داد که بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبتی ( $r = 0/45$ ) وجود دارد ، بنا بر این فرضه اول یعنی بین سبکهای حل مساله با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ، مورد تایید قرار میگیرد . به این معنی که هر چه استفاده از سبکهای حل مساله معلمان بیشتر باشد ، رضایت شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود. در تبیین این نتیجه میتوان گفت که رضایت شغلی یکی از مهمترین زمینه‌ی نگرش معلمان مدارس است که به واسطه‌ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. بنابراین انگیزش فرایندی روانشناختی و چند وجهی است که رفتارهای افراد را به سمت هدفهای بهینه هدایت می کند و رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که معلمان مدارس با مهارتهای یادگیری خاص یا مدارس عادی از شغل خود دارند. انگیزه تا چه حد باعث رضایت شغلی معلمان این مدارس ها می گردد و این دو چگونه تعهد معلمان را نسبت به کار و مدارس افزایش می دهند، از مباحث مهم دنیای امروز است. هر مدرسه ای برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد مهمترین منبع هر مدرسی نیروی انسانی شاغل در آن مدارس است. چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه باشد توان، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن مدرسه به کار خواهد گرفت. معلمان همواره سعی دارند با بهره‌گیری از تجارب علمی، کارایی و اثربخشی مدارس را افزایش دهند. بهبود و بازسازی مدارس فرآیندی است که از طریق آن دانش و عملکردهای علوم رفتاری برای کمک به اثربخشی بیشتر، مورد استفاده قرار می گیرند. به طور کلی هدف از توسعه منابع انسانی، فراهم آوردن چنان شرایطی است که سازمان را به محیطی مناسب برای ظهور انسان های پیشرفته تبدیل کند؛ زیرا امروزه وجود آموزگاران فرهیخته و ارزشمند را مهم ترین عامل اثربخش و توفیق هر مدرسه تلقی می کنند. هم چنین عامل یا نیروی انسانی به سبب برخورداری از اندیشه و احساس، برای رسیدن به هدف تعیین شده در هر مدارس ناگزیر به آگاهی از موقعیت خود در مدرسی است که بدان اشتغال دارد، تا براساس این آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود مطلع شود و سپس تمهیداتی برای اثربخشی بیشتر به کار گیرد. از طرف دیگر، مدارس دیگر هم برای رسیدن به اهداف خود، نیازمند شناخت نحوه عملکرد و توانایی های نیروهای خودی هستند تا براین اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در مدارس پدید آورند. رضایت از شغل خود، ابزاری است که مدارس (شناخت میزان کارایی و ارزشیابی کارایی معلمان) در این میان و نیروی انسانی را در تأمین شناخت نحوه عملکرد یاری می کنند. اگر نظام ارزشیابی به نحوی مطلوب طراحی و اجرا گردد، وسیله ای مطمئن برای افزایش نوآوری در مدارس، شناسایی معلمانی توانمند و قوی و اعطای پاداش به آنان جهت تولید انگیزه تعیین نیازمندی های آموزش، سوق دادن آموزگاران جهت مراعات قانون و مقررات و نیز افزایش قابلیت های فردی معلمان به شمار می رود. هم چنین اگر فرایند ارزشیابی به درستی صورت گیرد و بازخورد لازم به معلمان و نیز مدیران داده شود، به بهبود عملکرد و رضایت هر مدرسه منجر خواهد شد.

نتایج نشان داد که بین سبکهای حل مساله با تنیدگی شغلی معلمان همبستگی منفی ( $r = 0/39$ ) وجود دارد . بنا براین فرضیه دوم یعنی بین سبکهای حل مساله با تنیدگی شغلی معلمان رابطه منی معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر ، هر چه میزان استفاده از سبکهای حل مساله معلمان بیشتر باشد ، تنیدگی شغلی آنان نیز کمتر خواهد بود .در تبیین این نتیجه این

فرضیه می توان گفت، امروزه در آموزش و پرورش و کادر معلمی به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسان ها یکی از مهم ترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. تحقق این امر نیازمند معلمان سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می باشد. از جمله معلمان این بخش کادر دبیران مقطع متوسطه می باشند. در تمام مدارس به معلمانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل معلمی افراد منظم، دلسوز و علاقمندی بوده اند، اما معمولاً پس از چند وقت کارکردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره گیری نمایند. استرس شغلی نوعی از استرس می باشد که با محیط کار و عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. بکارگیری فرد در شغل نامتناسب با ظرفیت و یا تغییر شغل می تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. بینش منطقی و منعطف به آدمی کمک می کند تا بر تنیدگی شغلی غلبه کند. اغلب افراد سخت گیر، دقیق، تندخو و عصبی، بیشتر از افراد آرام و خونسرد و انعطاف پذیر تحت تأثیر تنیدگی شغلی قرار می گیرند. اشخاصی که از حرفه خود لذت نمی برند بیشتر در مقابل استرس تسلیم می شوند و بیشتر رنج می برند که این امر با غر زدن های مداوم و کینه توزی نسبت به دیگران همراه بوده و فشار ایجاد می کند. در حالی که انسان ها موجوداتی انعطاف پذیرند که می توانند با شرایط سازند. ناگفته پیداست وقتی که استرس از حد طبیعی بیشتر شود با بهره وری مناسب، کارآیی طبیعی و سلامت روانی و جسمی ما تداخل پیدا می کند. عواملی چون شرایط نامطلوب کاری، تندکارکردن، تلاش طاقت فرسای فیزیکی، ساعات بسیاری را در محیط کار گذراندن و پرکاری مفرط، علاوه بر اختلال در سلامت روانی موجب کاهش سلامت جسمانی نیز می شود. مطالعات انجام شده نشان می دهد که تنیدگی شغلی می تواند موجبات ایجاد فشار روانی همچنین کاهش تمرکز فکر، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید و کاهش قدرت تصمیم گیری و بروز بیماریهای روانی را فراهم کند. در این مطالعات عواملی مثل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، تعارض نقش و ابهام نقش، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای، ساختار و جو سازمانی در نظر گرفته شده اند. یکی از مطالعات انجام شده در مورد نقش شرایط و جو کار در ایجاد استرس، در امریکا نشان داد که شغل نگهبانی بر ریتم عصبی - فیزیولوژیکی فرد و هم چنین بر بازدهی ذهنی و انگیزش نسبت به کار، اثر می کنند. خطر جسمانی نیز در حرفه های خطرناکی مانند اشتغال در نیروی پلیس، ارتش، معدن، و آتش نشانی، هنگامیکه فرد نتواند خود را شرایط محیط کار تطبیق دهد پاره ای از نشانه های مرضی مانند اضطراب، افسردگی، نارضایتی و بیماریهای جسمانی ممکن است بروز کند (کلاگری، ۱۳۹۸).

در مطالعه ای دیگر که با مدیران صورت گرفته حدود ۶۵٪ از آن مدیران معتقد بودند که شغل آنها بیش از مشاغل عادی تنش زا می باشد. این مطالعات نشان دادند که عواملی از قبیل مسافرت زیاد، ساعات طولانی کار رویارویی با تغییرات و مشکلات کاری، شیوه ارتباط با همکاران و سرپرستان، نوبت کاری موجب ایجاد استرس شغلی، به خطر افتادن سلامت روانی فرد، ایجاد افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، و ناخشنودی از زندگی می گردد (بیزدان پناه، ۱۳۸۹). تنیدگی شغلی در دراز مدت به فرسودگی شغلی منتهی می شود. شبکه حمایت اجتماعی، استرس، بخصوص استرس های شغلی را متاثر می کند. وجود این گونه حمایت ها در محیط کار و از جانب مدیریت معلمی سبب افزایش کارایی در محیط کار و افزایش رضایت شغلی و کاهش تحلیل و فرسودگی شغلی و روانی معلمان می شود. پژوهشهای زیادی نشان داد از مهمترین عوامل پیش بینی کننده کارایی شغلی در معلمان وجود حمایت اجتماعی است حمایت اجتماعی شامل موقعیت های مدیرانه است که سبب می شود مکانیسم های دفاعی موثرتری برای جلوگیری از آثار مخرب استرس توسط فرد بکار گرفته شود و وی را در مقابله با استرس های محیطی توانمندتر سازد.

نتایج نشان داد مقدار رگرسیون نشان می دهد که متغیر های جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله ۳۱ درصد واریانس رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر حل مسأله خلاقانه با ضریب بتای  $0/29$  بیشترین سهم در پیش بینی رضایت شغلی معلمان را دارد و اعتماد در حل مسأله با ضریب بتای  $0/19$  پیش بینی کننده بعدی رضایت شغلی معلمان است. به عبارتی داشتن سبک حل مسأله خلاقانه که نشان دهنده برنامه ریزی دقیق و در نظر گرفتن راه حل های متنوع بر حسب موقعیت مسأله زاست، بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی معلمان است. یعنی اگر معلمان بتوانند اطلاعات بیشتری درباره مسأله، تغییر ساختار آن از نظر شناختی و رتبه بندی راه حل های مختلف برای مسأله مشکل آفرین کاری را کسب کنند، انگیزه پیشرفت، امیدواری و رضایت شغلی بیشتری را تجربه می کنند. نتایج نشان داد مقدار رگرسیون نشان می دهد که متغیر های جهت یابی حل مسأله، مهارگری حل مسأله و سبک حل مسأله خلاقانه و اعتماد در حل مسأله ۱۶ درصد واریانس تنیدگی شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر مهارگری حل مسأله با ضریب بتای  $0/18$  بیشترین سهم در پیش بینی تنیدگی شغلی معلمان را دارد و جهت یابی حل مسأله با ضریب بتای  $0/16$  پیش بینی کننده بعدی تنیدگی شغلی معلمان است. به عبارتی داشتن سبک حل مسأله مهارگری که به تاثیر کنترل کننده های بیونی و درونی در موقعیت مسأله زا اشاره دارد، بهترین پیش بینی کننده تنیدگی شغلی است. به این معنا که اگر معلمان قادر نباشند در موقعیتهای مشکل آفرین در شغل خود و تاثیر هیجانی آنها را به خوب کنترل کنند دچار تنیدگی شغلی و عواقب منفی آن می شوند.

## منابع

ابریشم کار، علی (۱۳۹۷). بررسی اثر بخشی برنامه عملی آموزش های مهارت راهبردهای مقابله ای مسئله مدار بر افزایش کیفیت زندگی و کاهش استرس مراجعین به کلینیکهای مشاوره تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی بالینیدانشگاه تهران.

سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۸)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.

علی پور، احمد (۱۳۹۷)، مقدمات روانشناسی سلامت، تهران انتشارات پیام نور

علاقه بند، علی. (۱۳۹۸). *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: انتشارات دوان.

صفر زاده، محمد (۱۳۹۶)، ساخت و اعتبار یابی مقیاسی برای سنجش فشارهای شغلی کارکنان یک واحد صنعتی در خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

A.H. Bergvall, T. Nilsson, S. Hansen(2019), Exploring the link between character, personality disorder, and neuropsychological function Original Research Article, European Psychiatry, Volume 18, Issue 7, November 2019, Pages 334-344.

- Ahmadi, K., Nabipoor, S.M., Kimiaee, S.A., & Afzali, M.H. (2010). Effect of family problem-Solving on marital Satisfaction. *Journal of Applied Science*, 10(8): 682-687.
- Allen. G, (2010), where to find more creativity. *Narsiag research* 29, 339-346.
- Aponte,H. (2010). Political bias,moral values, and spirituality in the training of psychotherapists. *Bulletin of the Menninger clinic*, 60, 88-502.
- Brown, Robert M. (2010),The development of family violence as a field of study and contributors to family and community violence among low-income fathers Original Research Article *Aggression and Violent Behavior*, Volume 7, Issue 5, September–October 2010, Pages 499-511.
- Brammer, Stephen& Millington, Anderew& Rayton, Bruce. (2007). "The Contribution of crorate Social responsibility to organizational commitment". *Jurnal of human resource management*
- Catanzaro. M, & Weintraub, J.K. & Scheier,M.F. (2019). Coping with stress, *journal of world Health*,vol,47. P:9-15.
- Chan, K. W. (2004). Emotional intelligence and Decision Making styles. The forth Asian Academy of management coferenc, Shanghai, china. December 16-18.
- Collin, J. C. A. (2019). Qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders. A Dissertation, the Marshall Goldsmith School of Management.
- Costa.P.T&Mc Crae, R.R(1985). The NEO Personality inventory manual odssa, fll, Psychological Assessment resources
- Costa, P.T. & MC Crae R.R., & Holland J.L. (1984). Personality and vocation interests in adult sample. *Journal of Applied psychology*, 69,390,400.
- Crisne.PT (2001). Revised NEO pewsonality Inventory (NEO-PR-I) and the five factor inventory (NEO-FFI); professional Manul psychological Asse35 ment Resources, Odessa, FL.
- Costa,P.T.,& MCCrae R.R (1987). The NEO personality inventory manual Odessa, FLL; Psychological Assessment resources.
- Costa,P.T.,& MC care (1990). Personality disorder and five factor model of personality. *Journal of personality disorders*, 4, 302-371.
- Crostley, Jeremy T. (2017). Neuroticism and Religious Coping Styles as Mediators of Quality of life and Perceived Stress.. *Journal of personality disorders*, 4, 302-371.

- Dadds, Michelle(2017), An exploration of family and individual profiles following father-daughter incest Original Research Article, Child Abuse & Neglect, Volume 15, Issue 4, Pages 575-586.
- Dessler, K.G (2002). "Priming a New Identity: Self Monitoring Moderates the Effects of Nonself Primes on Self- Judgments and Behavior "Journal of Personality and Social Psychology, 89, No. 5:657-671.
- Edalati, A., & Redzuan, M. (2010). Perception of Women towards Family Values and their marital atisfaction. Journal of American Science, 6 (4): 132-137.
- Eifien (2019). Psychotherapy and Counseling, Second edition. Journal of Criminal Justice, Vol.33, Issue.
- Eichinger J. (2017). Job Stress and Satisfaction Among Special Education Teachers: effects of gender and social role orientation. International Journal of Disability, Development and Education, 47(4). 397 – 412
- Hojat, Mohammadreza (2019) Empathy in medical students as related to specialty interest, personality, and perceptions of mother and father Original Research Article, Personality and Individual Differences, Volume 39, Issue 7, November 2017, Pages 1205-1215.
- Greefith, E. R (2002). Impacti of restructuring, job Insecurity and job satisfaction in hospital nurses. Stress News.14,10.
- Felicia L., M.S.W & Fullerton- Hall. (2019), Coping styles and levels of perceived stress in persons recovering From substance abuse. An Interdisciplinary Journal, 40(1), 38-49.
- Folkman, S & Lazarus, R.S and others. (2010). Coping & adaptation. New York. Guliford.
- Fullerton- Hall, Felicia L., M.S.W. (2010), Coping styles and levels of perceived stress in persons recovering From substance abuse.
- Kaplan, M., & Maddux, J. E. (2002). Goals and marital satisfaction: Perceived support for personal goals and colletive efficacy for collective goals. Journal of social and clinical psychology, 21, 157-164.
- Khayat, Razina. A. (2019). Perceived stress, coping styles and periodontitis: A cross cultural Analysis.. Journal of personality assessment, 63(2), 262-274.
- Maddi, S. R. (2019). Havdiness and mental Health. Journal of personality assessment, 63(2), ۲۶۲-۲۷۴.