

بررسی رابطه بین استرس و سلامت روان در آموزگاران ابتدایی

شکوه تبرا

کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول

هادی لطیف پور

کارشناس ارشد معماری کامپیوتر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان در آموزگاران دوره اول و دوم ابتدایی می باشد. جامعه پژوهش حاضر کلیه آموزگاران (مرد و زن) مدارس ابتدایی دوره اول و دوم شهرستان دزفول در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می باشند که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای ۲۳۴ نفر (۱۰۴ مرد و ۱۳۰ نفر زن) انتخاب گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش عبارت است از: پرسشنامه استرس شغلی ادراک شده پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) تحقیق همبستگی می باشد روش تحقیق همبستگی می باشد. برای تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۲ استفاده شده است. برای فرضیه ها سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و سلامت روان در آموزگاران ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. $\alpha = 0.05$ است.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، سلامت روان، آموزگاران

مقدمه

دنیای ما، دنیای سازمان هاست که با فعالیت خود مشکلات افراد جامعه را مرتفع می نمایند. سازمان ها برای ایفای وظایف خود به منابع مالی، مادی، اطلاعاتی و انسانی نیاز دارند. در این بین نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان از همه مهم تر می باشد بطوری که بعد از انقلاب صنعتی و مطالعات روانشناسی و مدیریت، انسان به عنوان مهم ترین و اصلی ترین سرمایه سازمانی شناخته شده است. سازمان ها با دارا بودن بهترین و پیچیده ترین منابع و تکنولوژی اما فاقد نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، امکان دستیابی به اهداف و ادامه حیات را نخواهند داشت کار صرف نظر از تامین مالی، می تواند برخی از نیاز های اساسی انسان، نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند، اما با این وجود کار می تواند منبع عمده ی استرس نیز باشد. صرف نظر از این که شغل افراد چه باشد، آنها نسبت به شغل خود، احساسات و نگرش هایی دارند. آنها ممکن است از برخی وجوه کار خود خشنود و یا ناخشنود باشند و نسبت به مطلوبیت آنچه که انجام می دهند، نظری منفی یا مثبت داشته باشند (دانایی، ۱۳۸۲) استرس شغلی و رضایت شغلی و عوامل موثر بر آنها از جمله مهم ترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. سیمانسکی و همکاران معتقدند کار ابزاری برای تعیین هویت اجتماعی در افراد است و با توجه به اهمیت روز افزون و میزان ساعات کاری که فرد در طول شبانه روز برای انجام وظایف

شغلی اش صرف می کند، می توان دریافت که شغل و عدم رضایت شغلی منبع بالقوه ایجاد استرس افراد است. استرس حالتی پویا و هیجان برانگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت یا تقاضای غیر عادی مواجه می شود و واکنش های احساسی، فیزیکی و شناختی را از خود نشان می دهد (مقیمی ۱۳۸۶، ص ۴۳۵ به نقل از هما غفوریان، قاسمی و ابراهیمی، ۱۳۸۸) برنامه کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم گیری هایی که بر شغلشان به خصوص بر روابط و محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد، به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و تنیدگی روانی و فرسودگی شغلی کاهش می یابد (فلیپو ۱۹۸۴ به نقل از پرداختچی ۱۳۸۸) استرس در حرفه ی تدریس پدیده ای شایع است و معلمان در پایه های مختلف در دوره های زمانی متفاوت همگی میزانی از استرس شغلی در جنبه های مختلف از جمله استرس ناشی از تعارض نقش، استرس ناشی از انتظارات متفاوت و گاه متضاد را از خفیف تا شدید گزارش کرده اند. طبق پژوهش های انجام شده در کشورهای مختلف، تدریس یکی از ده حرفه ی استرس زای جهان محسوب می شود و یک سوم معلمان اعتقاد دارند، تدریس، حرفه ای پر تنش و به شدت استرس زاست (آلیسون، ۲۰۰۷، به نقل از طاهری و همکاران، ۱۳۸۷) معلمان از حیث مسئولیت در قبال بهزیستی، سعادت و فعالیت دانش آموزان دارای حرفه ای منحصر به فرد هستند. آنان وظیفه نشر دانش، تربیت دانش آموزان و تامین نظم در وقت مقتضی را بر عهده دارند. به همین دلیل، تجربه استرس معلمان با سایر مشاغل متفاوت است و نیاز به تعریف خاص خود دارد (تالبرت، ۲۰۰۷، به نقل از طاهری و همکاران، کی ریako و ساتکلیف (۱۹۸۷)، استرس معلم را به عنوان هیجاناتی منفی ناخوشایند مانند خشم، ناامیدی، نگرانی، افسردگی و عصبیت در نتیجه بعضی از جنبه های کاری او تعریف کرده اند (به نقل از طاهری و همکاران، ۱۳۸۷) از آنجا که کیفیت زندگی کاری و بهبود آن با رضایت شغلی کارکنان در ارتباط می باشد و رضایت شغلی نیز با کاهش تنیدگی روانی و کاهش

فرسودگی شغلی ارتباط دارد، و همه اینها می تواند بر روی عملکرد معلمان در نظام آموزشی تاثیر گذار باشد، این پژوهش در پی آن است تا رابطه استرس شغلی و کیفیت تدریس آموزگاران ابتدایی دوره اول و دوم شهرستان دزفول را مورد بررسی قرار دهد در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و مبانی نظری و ارائه الگوی اولیه موضوع از روش کتابخانه ای (مطالعه کتاب ها، مقالات، مجلات، طرح های پژوهشی و بانک های اطلاعاتی اینترنتی)، و جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه به عنوان منبع اولیه پژوهش استفاده می شود به گونه ای که پس از مشخص شدن اعضای نمونه و هماهنگی با مسئولین اداره آموزش و پرورش، طبق برنامه ریزی قبلی، به دبستان های دارای اعضای نمونه مراجعه و پس از برقراری ارتباط و کاهش حساسیت آزمودنی ها راجع به پرسشنامه ها و دلایل انتخاب آنها در نمونه، توضیحات لازم راجع به نحوه تکمیل پرسشنامه ارائه گردیده و سعی می شود فضایی به وجود آید که آزمودنی ها به صورت واقعی و به دور از هرگونه اضطراب و تشویشی پاسخ دهند پرسشنامه استرس شغلی ادراک شده، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه یافته های تحقیق در دو قسمت ارائه می شود

۱- یافته های توصیفی

۲- یافته های استنباطی (یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش و یافته های جانبی)

الف) یافته های توصیفی

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، جداول فراوانی و نمودار می باشد.

جدول: توزیع فراوانی و درصد سن آزمودنی

طبقات	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
سن	۸	۳
	۲۵	۱۱
	۶۲	۲۶
	۷۲	۳۱
	۴۰	۱۷
	۱۷	۷
	۱۰	۴
	۲۳۴	۱۰۰
	۳۰-۲۵ سال	
	۳۵-۳۰ سال	
	۴۰-۳۵ سال	
	۴۵-۴۰ سال	
	۵۰-۴۵ سال	
	۵۵-۵۰ سال	
	۶۰-۵۵ سال	
	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، طبقه سنی ۴۵-۴۰ سال بیشترین فراوانی (۷۲ نفر) حدود ۳۱ درصد، طبقه سنی ۲۵-۳۰ سال کمترین فراوانی (۸ نفر) حدود ۳ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

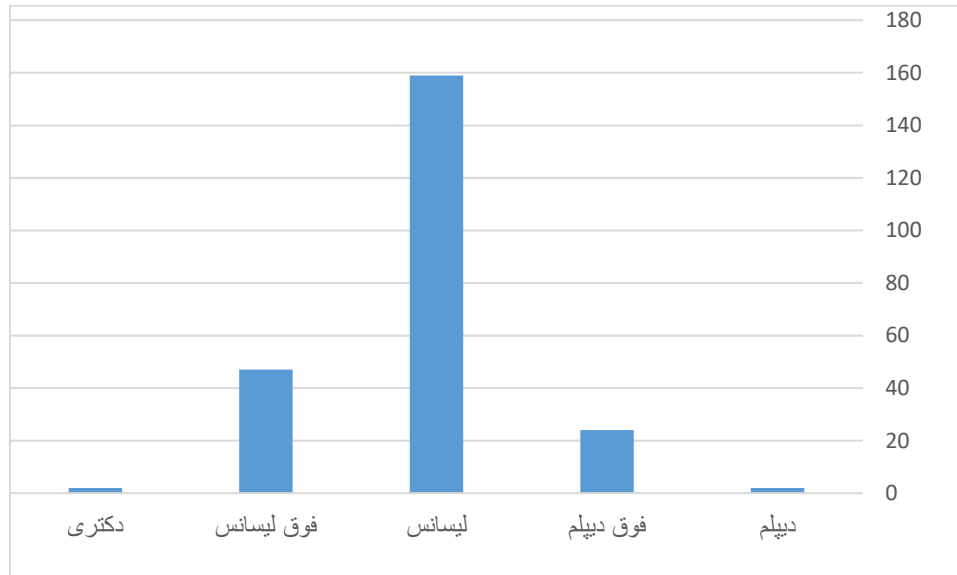
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی و درصد مدرک تحصیلی آزمودنی ها

مدرک تحصیلی	دپلم	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
		۲	۱

۱۰	۲۴	فوق دیپلم
۶۸	۱۵۹	لیسانس
۲۰	۴۷	فوق لیسانس
۱	۲	دکتر
۱۰۰	۲۳۴	جمع کل

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، لیسانس بیشترین فراوانی (۱۵۹ نفر) حدود ۶۸ درصد، دیپلم و دکتر کمترین فراوانی (۲ نفر) حدود ۱ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

نمودار: توزیع فراوانی مدرک تحصیلی آزمودنی ها



جدول : توزیع فراوانی و درصد تاهل آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۹۴	۲۱۹	متاهل	وضعیت

۶	۱۵	مجرد
۱۰۰	۲۳۴	جمع کل

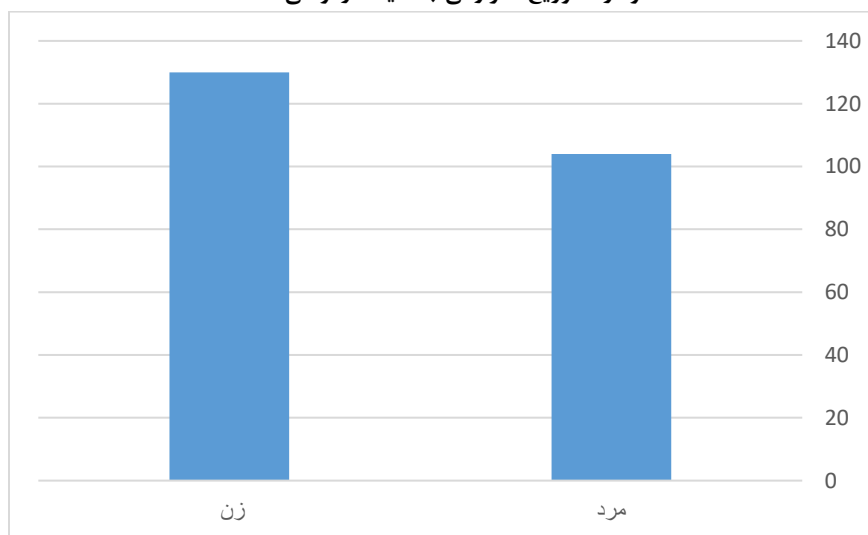
همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، حدود ۹۴ درصد افراد متأهل (تعداد ۲۱۹ نفر) و حدود ۶ درصد (۱۵ نفر) مجرد می باشند

جدول: توزیع فراوانی و درصد جنسیت آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۴۴	۱۰۴	مرد	جنسیت
۵۶	۱۳۰	زن	
۱۰۰	۲۳۴	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، فراوانی مردان (۱۰۴ نفر) حدود ۴۴ درصد و فراوانی زنان (۱۳۰ نفر) حدود ۵۶ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

نمودار: توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی ها



جدول: شاخص های مرکزی و پراکندگی نمره استرس شغلی و سلامت روان

شاخص های توصیفی	
-----------------	--

بیشترین نمره	کمترین نمره	انحراف معیار	میانگین	نفرات	سؤالات		
۵۱	۱۲	۹.۶۱	۳۰.۲۶	۱۰۴	۱۲	مرد	استرس شغلی
۵۴	۱۲	۸.۸۲	۳۰.۵۲	۱۳۰	۱۲	زن	
۱۳۸	۵۴	۱۹.۷۸	۹۳.۸۹	۱۰۴	۳۵	مرد	سلامت روان
۱۴۱	۳۹	۱۹.۸۵	۹۷.۴۳	۱۳۰	۳۵	زن	

فرضیه پژوهش:

بین استرس شغلی و سلامت روان آموزگاران رابطه معناداری وجود

فرضیه ۱-۱ پژوهش: بین استرس شغلی و سلامت روان آموزگاران مرد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۱-۲ پژوهش: بین استرس شغلی و سلامت روان آموزگاران زن رابطه معناداری وجود دارد.

(بین استرس شغلی و سلامت روان آموزگاران رابطه معناداری وجود ندارد $H_0: \rho = 0$)

(بین استرس شغلی ادراک شده و خشنودی شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد $H_1: \rho \neq 0$)

جدول: همبستگی پیرسون

					متغیر ملاک (وابسته) متغیر پیش بین (مستقل)	
نتیجه آزمون	سطح خطا (α)	سطح معناداری (P)	ضریب تعیین (RS)	ضریب همبستگی پیرسون (r)		
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۱۴	-۰/۳۳۷**	کلی	استرس شغلی
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۸۸	-۰/۲۹۲**	زن	
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۰۷	-۰/۳۲۸**	مرد	
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۸۰	۰/۲۸۴**	کلی	سلامت روان
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۴۴	۰/۲۱۰**	زن	
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۸۲	۰/۲۸۸**	مرد	

معناداری در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

بررسی فرضیه پژوهش

بین سلامت روان با استرس شغلی دبیران مرد شهرستان دزفول در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود و آزمون معنادار می باشد و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین مشخص شده که 9 درصد واریانس شغلی معلمان مرد شهرستان دزفول توسط متغیرهای پیش بین (کیفیت زندگی (R^2) RS) کاری) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان 95% می توان نتیجه گرفت که هرچه استرس شغلی پایین تر باشد سلامت روان بیشتر در معلمان مرد را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه پژوهش (بین استرس شغلی و سلامت روان معلمان مرد دزفول رابطه معناداری وجود دارد) تأیید می شود

بررسی فرضیه پژوهش:

بین استرس شغلی و سلامت روان $p = 0/001$ و $r = 0/46$ بر اساس جدول $4-6$ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($0/210$) معلمان زن شهرستان دزفول در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود و آزمون معنادار می باشد و چون مقدار مشخص شده که 5 درصد (R^2) RS همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین واریانس استرس شغلی معلمان زن شهرستان دزفول توسط متغیرهای پیش بین (سلامت روان) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان 95% می توان نتیجه گرفت که هر چه استرس شغلی پایین تر باشد سلامت روان بیشتر در معلمان زن را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه پژوهش (بین استرس شغلی و سلامت روان معلمان زن دزفول رابطه معناداری وجود دارد) تأیید می شود

بین استرس شغلی و سلامت $p = 0/001$ و $r = 0/46$ در نتیجه همانطور که در جدول $4-6$ ملاحظه می شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($0/284$) روان معلمان شهرستان دزفول در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود و آزمون معنادار می باشد و چون مقدار همبستگی مشخص شده که 9 درصد واریانس استرس (R^2) RS مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (شغلی معلمان شهرستان دزفول توسط متغیرهای پیش بین (سلامت روان) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان 95% می توان نتیجه گرفت که هرچه استرس شغلی کمتر باشد، افزایش سلامت روان در معلمان را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه پژوهش (بین استرس شغلی و سلامت روان معلمان دزفول رابطه معناداری وجود دارد) تأیید می شود

نتیجه گیری:

استرس شغلی و سلامت روان عوامل موثر بر آنها از جمله مهم ترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روانشناسان سازمان قرار گرفته است.

با توجه به موضوع مطالعه ی حاضر، نتایج به دست آمده نشان می دهد که بین استرس شغلی و سلامت روان در معلمان رابطه و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش استرس شغلی آموزگاران سلامت روان آنان کاهش می یابد. یعنی افراد با استرس شغلی بالا در انجام وظایف و عملکرد خود با مشکل مواجه می شوند و عملکرد ضعیفی دارند و در نتیجه خشنودی شغلی آنها نیز پایین خواهد آمد و از عملکرد خود راضی نخواهند بود و بر عکس.

طبق یافته های پژوهش حاضر و سایر پژوهش ها، استرس شغلی، ناشی از عوامل مختلف از جمله تعارض و ابهام نقش می تواند منجر به ضعف سلامت روانی، ضعف سلامت جسمانی، کاهش سطح عملکرد، ناخشنودی شغلی و غیبت از کار (وودز، ۱۹۹۹) شود

منابع:

- [۱] ارشدی، نسرين. (۱۳۶۸). رابطه فشارهای روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت ملی نفت مناطق نفت خیز اهواز با توجه به اثر تعدیل کننده ی استقلال کاری و پیوستگی گروهی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
- [۲] البرزی، محبوبه، واسمعیل زاده، فرید. (۹۴-۹۵). بررسی استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان اداره کل هواشناسی استان فارس، ژورنال: نیوار، صص ۲۴-۱۷
- [۳] امیدی نژاد، محبوبه. (۱۳۹۴). عوامل شکل دهنده خشنودی شغلی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، دفتر تحقیقات کاربردی معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا، شماره ۱۷ www.mindexir.com
- [۴] بدری آذرین، یعقوب، عبدوی، فاطمه؛ اکبرزاده، آزاده. (۱۳۹۳). رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان، فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی، سال نهم، شماره ۳۳، بهار ۱۳۹۳، صص. ۴۵-۴۱
- [۵] پارسا، شکری؛ کسرای، شکوفه؛ عبدی، رضا؛ رادمنش، منصور و قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۲). رابطه کیفیت زندگی، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه. فصلنامه علمی، پژوهشی، رفاه اجتماعی، سال چهاردهم، شماره ۵۴
- [۶] توکلی، احمد؛ گلزیان، محمد؛ داوود نیا، علی؛ علیزاده، علی وزوارم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹، بهار و تابستان ۱۳۹۲ (۲۰۱۳)، صص. ۸۹-۱۰۳
- [۷] حاجلو، نادر. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۹۱، صص. ۱۸۴-۱۶۹
- [۸] حمیدی، یدالله؛ مرتضایی، مرضیه؛ حیدری پهلویان، احمد؛ سلطانیان، علیرضا وحیدری مقدم، رشید. (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و استرس در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی، نشریه ارگونومی، زمستان ۱۳۹۳، دوره ۲، شماره ۴، صص. ۱۸-۲۴
- [۹] خیاطان، فلور؛ احدی، حسن؛ کامکار، منوچهر و نفسی، غلامرضا. (۱۳۹۳). پیش بینی خشنودی شغلی معلمان با استفاده از ایجاد کمال گرایی شغلی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳ (پیاپی ۵۸)، صص. ۴۸-۵۷
- [۱۰] دانایی، کاملیا. (۱۳۸۲). ساخت و هنجاریابی پرسشنامه استرس شغلی برای کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی تهران
- [۱۱] دولان شیمون ال، شوله رندال اس. (۱۳۸۴). مدیریت امور کارکنان و روابط انسانی، ترجمه: محمد علی طوسی و محمد صابتی، چاپ هفتم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- [۱۲] رابینز، ا. (۱۳۷۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه ع پارسائیان وس. م اعرابی. تهران: انتشارات دفتر راس، رندال؛ التایمر، الیزابت. (۱۹۹۴). استرس شغلی، مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان، ترجمه غلامرضا خواجه پور (۱۳۸۵)، تهران: انتشارات بازتاب
- [۱۳] روح الهی، احمد علی ومشهور الحسینی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی اثرات عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر روی استرس شغلی ادراک شده نیرو های نظامی فرودگاه، فصلنامه توسعه، سال دهم، شماره ۳۷، پاییز ۱۳۹۴
- [۱۴] زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی وشاکر، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اشتیاق شغلی با استرس شغلی (ابهام نقش و تعارض نقش) دبیران شهرستان داراب، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت رضوی، موسسه آموزش عالی مهر ارون، مرکز راهکار های دستیابی به توسعه پایدار
- [۱۵] سلطان زاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم. (۲۰۱۲). بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین www.journals.ac.ir
- [۱۶] سخنور مزدهی، هومن، بلیارد، محمد رضا، مصطفوی، رویا، (۱۳۹۶). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری با میزان فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت آب، کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی؛ تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.

- [۱۷] شهسواری اصفهانی، سکینه ومهاجرانی، محمد امین. (۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری و مشارکت سازمانی کارکنان، قم: نشر امید
- [۱۸] شینی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با تعارض نقش کارمندان مرد دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز
- [۱۹] صادق، مریم. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سیک های رهبری مدیران با خشنودی شغلی دبیران مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان دزفول، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز
- [۲۰] علاقه بند، علی. (۱۳۹۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، ویراست پنجم، تهران: نشر روان
- [۲۱] عموزاده، معصومه؛ غلامی، بهمن؛ شمس، سیمین؛ خدامرادی، میثم و هاشمیان، اکرم. (۱۳۹۲). بررسی روابط بین رضایت شغلی و استرس کارکنان آموزش و پرورش شهرستان دره شهر، کنفرانس مدیریت چالش ها و راهکارها شیراز، دی ماه ۹۲
- [۲۲] عیسی مراد، ابوالقاسم و خلیلی صدرآباد، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل گر سرمایه روان شناختی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار ۱۳۹۶
- [۲۳] غفوریان، هما؛ قاسمی، ایرج و ابراهیمی، محمد. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال ششم، شماره ۴، بهار ۱۳۹۰
- [۲۴] گودرزوند چگینی، م؛ میردوزوند، غ. (۱۳۹۱). رابطه کیفیت زندگی کشاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های دولتی شهر رشت (گزارش کوتاه). مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان (طبيب شرق)، ۱۴(۲)، صص. ۱۱۱-۱۰۸
- [۲۵] مسعودی عراقی، محمد و استوار، رحیم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی ابهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب.، ماهنامه علمی- ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۱۶، مهرماه ۱۳۹۳
- [۲۶] مهدادی، علی؛ مهدوی راد، ندا و گل پرور، محسن. (۱۳۹۰). رابطه ایجاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن، نشریه: یافته های نو در روان شناسی اجتماعی؛ پاییز ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۲۰، صص. ۴۱-۵۳. www.sid.ir
- [۲۷] هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل؛ ارشدی، نسرین و بذرافکن، حسام. (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی، فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده، سال اول، شماره ۳، زمستان ۱۳۹۰، صص. ۳۶۵-۳۴۹
- [۲۸] Ahmad, M., Maon, S. N., & Aziz, N. I. S. A. (2018). The Relationship Between Job Stress and Quality of Life Among Working Adults. In Proceedings of the 2nd Advances in Business Research International Conference (pp. 261-270). Springer, Singapore.
- [۲۹] AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Sataisfaction Among Hospital Nurses. In Nursing Forum (Vol. 52, No. 4, pp. 278-288)
- [۳۰] Armstrong DJ, Riemenshneider CK, Allen MW, Reid MF. (2007). Advancement, Voluntary run nover and women in IT: Acognitive study of work-family conflict, Information & Management. Amsterdam. Vol 44, Iss.2; pg, 142.
- [۳۱] Donald A. What is quality of life?2001 (cited 2014). Available from:www.jr2.ox.ac.uk.
- [۳۲] Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Paoline III. E. A. (2016). Differences in the predictors of job stress and job satisfaction for black and white jail staff. Corrections, 1(1), 1-19.
- [۳۳] Faire loth, p.k., & Clark, E. (2016), Gender role conflict and job satisfaction a mong police officers: research and clinical.
- [۳۴] McVicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000-2013) using the job demands-resources model of stress. Journal of nursing management, 24(2).
- [۳۵] Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. J. Soc. Sci, 491), 7-14.
- [۳۶] Ritter, K. J., Matthews, R. A., Ford, M. T. & Henderson. A. A. (2016). Understanding role stressors and job satisfaction over time using adaptation theory. Journal of Applied Psychology, 101(12), 1655.
- [۳۷] Robin, S, P, (1996). Organizational Behavior, 7th edition, Prentic Hall Inc.