

بررسی تاثیر استرس شغلی با میانجیگری جو سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان

آمنه مالمیر^۱، جواد بهزادی (نویسنده مسئول)^۲، مهین ابراهیم زاده^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران amenehmalmir@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران SecondAuthor@Email

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران ebm۱۲۶۶۵@gmail.com

چکیده

در استرس شغلی در همه مشاغل وجود دارد، ولی در بعضی از مشاغل میزان استرس شغلی با توجه به ویژگیهای آن شغل بیشتر از سایر مشاغل است. بسیاری از افراد معتقدند که تدریس یک موقعیت استرس زا محسوب می شود. اهمیت نتایج و پیامدهای استرس شغلی و رضایت شغلی در رابطه با شغل معلمی بیشتر از سایر مشاغل است، معلمان با توجه به ماهیت شغل خود رسالت ویژه ای بر دوش دارند، تعلیم و تربیت رسمی قشر وسیعی از جامعه بر عهده آنها گذاشته شده است. و با توجه به تعامل معلم با دانش آموزان و نقش الگو پذیری دانش آموزان از معلم خود، پیامدهای مثبت و منفی ناشی از استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان علاوه بر تحت تأثیر قرار دادن معلمان، بصورت مستقیم و غیر مستقیم بر روحیه و عملکرد درسی دانش آموزان نیز تأثیر فراوانی خواهد گذاشت و در نهایت با توجه به اثراتی که استرس شغلی معلمان میتواند در ابعاد مختلف بر خود آنها و سایر افراد جامعه داشته باشد و نتایج و پیامدهایی که برای رضایت شغلی بیان گردید اهمیت و ضرورت انجام یک تحقیق دقیق و جامع در این زمینه آشکار می شود. تحقیق حاضر در همین راستا و به لحاظ اهمیت و ارزش کاربردی که این مفاهیم می توانند داشته باشند طرح ریزی و اجرا شده است. یافته ها حاکی از آن بود که بین متغیر ساختار سازمانی، مسئولیت و پاسخگویی، پاداش، صمیمیت، حمایت مدیران از معلمان و هویت سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معکوس و معنادار است. همچنین بین متغیر خطرپذیری مدیران و تعارض در جو سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معناداری وجود نداشت و تنها بین متغیر استانداردهای سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار بود. از بین مولفه های جو سازمانی؛ متغیر صمیمیت و دوستی در سازمان، پاداش در سازمان، ساختار سازمانی، حمایت و پشتیبانی مدیران از معلمان و استاندارد سازمانی پیش بینی کننده استرس شغلی معلمان بود.

واژه‌های کلیدی

استرس شغلی، جو سازمانی، ساختار شغلی، معلمان.

۱. متن مقاله

در جوامع امروزی نقش و اهمیت آموزش و پرورش بعنوان یکی از نهادهای اصلی و اساسی هر جامعه ای، بر همگان پر واضح و آشکار است و این موضوع هم بسیار بدیهی است که یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش هر جامعه ای معلمان هستند. آموزش و پرورش بدون وجود معلم نمی تواند معنا و مفهومی داشته باشد. پس رسالت تعلیم و تربیت با وجود معلمان خسته، مضطرب، افسرده، ناتوان و ناراضی زیر سؤال خواهد رفت چرا که فشار عصبی ناخوشایند معلم باعث می گردد تا روحیه یأس و ناامیدی بر آن مستولی گردد و اعتماد به نفس و عزت آن خدشه دار گردد. (محمدی خواه، ۱۳۷۸). یکی از گرفتاریهای اصلی بشر امروزی که طبق نظر دانشمندان زائیده تغییر و تحولات سریع اجتماعی است، موضوع استرس می باشد. رضایت و خشنودی افراد از شغلشان نه تنها باعث موفقیت روزافزون در آن شغل می شود بلکه تأثیرات مثبتی در روال عمومی زندگی آنها خواهد داشت. عدم رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان می شود و در شوم ترین شکل خود، رضایت شغلی پائین سرچشمه گروههای بی اجازه غیبتها، پائین آمدن آهنگ کار و جایگزینی کارکنان است. نارضایتی شغلی می تواند عامل افزایش سوانح کاری، تأخیر، کارکرد پائین، مشکلات انضباطی و دیگر مشکلات باشد.

معلمان از حیث مسئولیت در قبال بهزیستی، سعادت و فعالیت دانش آموزان دارای حرفهای منحصر به فرد هستند آنان. وظیفه نشر دانش، تربیت دانش آموزان و تأمین 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). استرس معلم را میتوان به عنوان هیجاناتی منفی ناخوشایند مانند خشم، ناامیدی، نگرانی، افسردگی و عصبیت در نتیجه بعضی از جنبه های کاری او تعریف کرد (کی ریاکو و ساتکلیف، ۱۹۷۸). استرس شدید میتواند عواقب ناخوشایندی در تدریس به بار آورد؛ روحیه معلم را تضعیف کند و توانایی او را در انتقال اشتیاقی که به تدریس دارد، کاهش دهد. استرس میتواند به دو طریق اساسی از کیفیت تدریس معلم بکاهد: اول اینکه اگر معلم مدتی طولانی حرفه تدریس را استرس زا 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 معلم با دانشآموزان در کلاس درس بکاهد.

فشار روانی نه تنها ممکن است از ناکامیهای مربوط به نرسیدن به هدفها و احساس تعارض ناشی شود، بلکه ممکن است مربوط به رویدادهای مختلف یا رفتار کردن به طریقه های خاصی باشد که از داخل یا خارج بر فرد تحمیل شود. معمولاً این فشارها شخص را مجبور می کنند که مصراً به عمل خود سرعت ببخشند یا رفتار جهت یافته خود را بسوی هدف معینی تغییر دهد. گاهی اوقات این فشارها بطور جدی تدابیر سازشی فرد را مختل می سازند و موجب فشار روانی مزمن می شوند که اگر شدت یابند منتهی به اضمحلال رفتار منظم فرد می گردند. بدین ترتیب، استرس ممکن است شامل ناکامی، تعارض و فشار روانی خاص باشد.

فراگیر بودن استرس در جامعه مان از آن جا آشکار میشود که هر یک با زبان خود به طریق مختلف آن را بیان میکنیم مثلاً می گوئیم « احساساتم جریحه دار شده اند، احساس تنگی، فشار و تنش، وحشت زدگی، آشفتگی، بیقراری می کنیم.» با هر زبانی که احساسمان را بیان کنیم به هر حال استرس را همگی ما تجربه می کنیم. استرس در زندگی روزمره به شیوه های متفاوتی بروز می کند: پرخاشگری ناگهانی در پاسخ به یک سؤال ساده لوحانه، سردرد شدید در پایان یک روز کار سخت، بروز عصبانیت بصورت زدن روی فرمان ماشین در ترافیک. این استرسها در طول روز، طبیعی هستند. در پژوهش حاضر سعی بر این است تا ارتباط بین مفاهیم استرس شغلی و رضایت شغلی در رابطه با شغل شریف معلّمی مورد توجه قرار گیرد و چگونگی ارتباط این مفاهیم با یکدیگر و نحوه تأثیر آنها بر همدیگر بصورت دقیق مورد بررسی قرار بگیرد تا از این طریق بتوان علاوه بر تعیین روابط موجود و مشخص نمودن وضعیت این رابطه در بین معلمان راهکارهای عملی را نیز در حد امکان به مسئولین مربوطه ارائه نمود.

اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر تأثیر استرس شغلی با میانجیگری جو سازمانی بر تعهد سازمانی معلمانمی باشد. تا از این طریق بتوان همسو با تحقیقات و مطالعات دیگر، دانش موجود در این زمینه را گسترش داده و در مورد ارتباط این مفاهیم با یکدیگر به یافته های جدید و دقیقی دست یافت و در ضمن دسترسی به این هدف کلی اهداف فرعی دیگری به شرح زیر در پی خواهد دارد:

- ۱- تاثیر استرس شغلی و ساختار موجود سازمان شغلی
- ۲- بررسی میزان استرس شغلی معلمان با توجه رضایتمندی آنان از وضعیت موجود
- ۳- بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و تعهد سازمانی آنان
- ۴- ارائه راهکارهایی برای کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی در معلمان.

پیشینه پژوهش

قاسمی نژاد و سیادت (۱۳۸۸) با مطالعه رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه یافتند که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد و در تعیین رابطه بین جو سازمانی با شاخص های استرس شغلی، بیشترین رابطه به شاخص مسائل مربوط به دانش آموزان تعلق دارد. همچنین، رابطه بین شاخص های جو سازمانی و استرس شغلی معنادار است. عربشاهی کریزی و عرفانی فر (۱۳۹۵) با مطالعه ای یافتند که بین اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می شود که اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می شود. بین مشارکت در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. بین علاقه به کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین پشتکار در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

خسروس دانش و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتایج رسیدند که مدل مذکور از شاخص های برآزش مطلوب برخوردار می باشد و ضرایب اثر تمامی متغیرها معنی دار می باشند. ($p < 0.001$) طبق مدل مطالعه، الزامات شغلی ($\beta = 0.3$) به صورت قوی تری نسبت به منابع شغلی ($\beta = -0.2$)، خستگی عاطفی معلمان را پیش بینی می کرد، هم چنین رابطه این دو متغیر با نیرومندی برابر اما مخالف یک دیگر مشاهده شد. ($\beta = \pm 0.27$) علاوه بر این نتایج نشان دادند که خستگی عاطفی، رابطه بین الزامات شغلی و سلامت، و نیرومندی رابطه بین منابع شغلی و تعهد سازمانی معلمان را به صورت جزئی میانجی گری می کنند. رحمتی و عبداللهی (۱۳۹۹) در مطالعه ای یافتند که نتایج آزمون تعدیل گری سرسختی روان شناختی نشان داد که در گروه با سرسختی پایین، رابطه منفی و معنا داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود داشت اما در گروه با سرسختی بالا، رابطه غیر معنا داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود داشت. در نتیجه سرسختی روان شناختی نقش تعدیل گری بین استرس شغلی و رضایت شغلی را نشان داد، زیرا رابطه در بین متغیر استرس شغلی و متغیر رضایت شغلی در گروه سرسختی پایین معنا دار بود ولی این رابطه، در گروه با سرسختی بالا معنا دار نبود.

سلیمی و قنبری (۱۴۰۱) در تحقیقی به این نتایج رسیدند که تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه به طور مستقیم و از طریق استقلال شغلی و اشتیاق شغلی به طور غیر مستقیم بر رفتارهای کاری نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به یافته ها می توان پیشنهاد داد که به منظور افزایش رفتارهای کاری نوآورانه در آموزش و پرورش، در گزینش معلمان، افرادی انتخاب شوند که متناسب با حرفه معلمی باشند، اشتیاق آنان به شغل معلمی نمایان باشد و زمینه داشتن استقلال شغلی به معلمان فراهم شود.

مبانی نظری

استرس اثرات زیانباری بر معلم، دانش آموزانش و محیط یادگیری به همراه دارد. خستگی، نگرش منفی نسبت به دانش آموزان، افت کارآمدی معلمان در تدریس و ایجاد باورهای منفی در آن 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 جا بجایی آنان شود. استرس فقط به معلمان آسیب نمیرساند، بلکه برای دانش آموزان 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 نوبه خود، کل مدرسه، سایر مدارس و در سطح بالاتر جامعه را متأثر می سازد (وایلی، ۲۰۰۰).

بخش قابل توجهی از پژوهش های در حوزه استرس شغلی و مطالعه در مورد استرس معلم به شکل خاصی اشاره کرده اند که باورهای کارامدی معلم میتواند یک عامل میانجی مؤثر بر استرس او باشد (هاگز، ۲۰۰۶). گیبسون و دمبو ۱۹۸۴ اورهای کارامدی معلم را اینگونه تعریف کرده اند "اعتقاد معلمان مبنی بر اینکه میتوانند دانش آموزان بدون انگیزه و دانش آموزانی که دارای مشکل هستند، کمک کنند". باورهای کارامدی می تواند، پیشرفت انسان و بهزیستی شخصی او را از راه های زیادی افزایش دهد و چگونگی احساس، تفکر، نگرش و رفتار انسان را تعیین کند در محیط کار، این اطمینان میتواند کمک کند تا استرس در سطح پایینی نگه داشته شود و علاقه درونی شخص نسبت به شغلش بالا برود. کسانی که در مورد قابلیت های خود شک دارند، ممکن است وظایف مشکل را یک تهدید شخصی تصور کنند؛ در حالیکه افرادی با خودکارامدی بالا با آغوش باز این وظایف را انجام میدهند (بندورا، ۱۹۹۳).

احساس کارامدی می تواند به خصوص در مطالعه استرس معلم نقش مهمی ایفاء کند معلمانی که مطمئن هستند میتوانند کار خود را به خوبی انجام دهند، ضرورتاً احساس آمادگی بهتری در انجام کار نشان میدهند و در مواجهه با فشار تغییرات کمتر دچار استرس میشوند. معلمانی با باورهای کارامدی پایین بادوام، نسبت به آنچه واقعاً هستند، به سمت استرس، افسردگی و تصور محدود از دستیابی به موفقیت سوق پیدا میکنند؛ از سوی دیگر، خودکارامدی بالا کمک میکند معلمان با آرامش بیشتری به وظایف و فعالیتهای مشکل نزدیک شوند (هاگز، ۲۰۰۶). با این حال، طبق پژوهش انجام شده در ایران بعضی از معلمان دورۀ ابتدایی از مهارتهای حرفهای لازم برخوردار نبوده اند و یا کمبود امکانات آموزشی و کمک آموزشی کافی، مناسب نبودن شرایط فیزیکی کلاس و تعداد زیاد دانش آموزان موجب شده است که نتوانند از مهارتهای خود به خوبی استفاده کنند (دانش پژوه و فرزند، ۱۳۸۴) و همین عوامل موجب پایین آمدن باورهای کارامدی آنان شده و زمینۀ ایجاد استرس را در آنان افزایش داده است.

استرس معلم، عاملی محیطی است که میتواند تأثیر منفی بر سطح سازش یافتگی و یادگیری دانش آموزان در کلاس داشته باشد و وقتی معلم تنش داشته باشد، فضای کلاس برای یادگیری مناسب نیست؛ به خصوص که استرس معلم با کارامدی ضعیف وی در مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش آموزان (۲۰۰۲) و عواطف منفی دانش آموزان همانند است. 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 (اصغرنژاد و همکاران، ۱۳۸۴). توانایی مقابله کردن با استرس، مهارت مهمی است که تمام معلمان به آن نیاز دارند و لازم است همه آنان در مرحله اول، راهبردهایی را فرا بگیرند که استرس ناشی از کار را به حداقل برسانند و در مرحله بعد به مهارت استرس ایجاد شده بپردازند (کی ریاکو، ۲۰۰۱).

جو سازمانی

جو سازمانی مجموعه ویژگیهایی است که یک سازمان را توصیف می کند و آن را از دیگر سازمانها متمایز می سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. می توان جو سازمانی را به بیانی ساده تر بیان کرد: "جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند". با این دید می توان جو سازمانی را نتیجه رهبری مدیر دانست. به طور مثال، تحقیقات نشان می دهد جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنها همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد. از طرف دیگر، تحقیقات چهل ساله هی گروه نشان می دهد جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. این بررسیها بیانگر آن است جو متعالی سازمان از یک طرف هزینه های جابه جایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می دهد و از سوی دیگر موجب بهبود کیفیت کالا، نو آوری و ریسک پذیری می شود که نتیجه نهایی این تأثیرات افزایش سود آوری و وفاداری مشتریان است.

مولفه های جو سازمانی

جو سازمانی دارای هشت مولفه می باشد که برای اندازه گیری تعاملات اجتماعی کارمند کارمند، از چهار مقیاس زیر استفاده می شود: روحیه گروهی که به روحیه ای اشاره دارد که در نتیجه احساس انجام وظیفه و ارضاء نیازهای اجتماعی رشد می کند. مزاحمت به وضعیتی اشاره می کند که در آن کارکنان احساس می کنند که طرز اداره سازمان، مشکلاتی برای آنها به وجود می آورد. مدیر، کاغذبازی، شرایط کمیته ای، وظایف راهوار و دیگر درخواست هایی که در مسوولیت های کارکنان مداخله می کنند که با نظر کارکنان مشغله های غیرضروری هستند به آنها تحمیل می نماید.

صمیمیت به لذت بردن کارکنان از روابط گرم و دوستانه با یکدیگر اطلاق می شود. این بعد، رضایت از نیازهای اجتماعی را می رساند که لزوماً به انجام وظیفه مرتبط نیست.

بی علاقه‌گی به وضعیتی اشاره می کند که کارکنان طبق دستور عمل می کنند و از این رو، انجام وظیفه از سوی آنان بیشتر به منظور رفع تکلیف است نه از روی تعهد و علاقه شخصی.

برای اندازه گیری تعاملات اجتماعی کارمند مدیر نیز از چهار مقیاس زیر استفاده می شود:

فاصله گیری به رفتار غیرشخصی مدیر اشاره می کند، مدیر طبق مقررات عمل می کند، هنجارگراست و بر بعد ساختاری تاکید می ورزد و از کارکنان زبردست خود فاصله می گیرد.

ملاحظه گری یا مراعات به رفتار دوستانه و گرم مدیر نسبت داده می شود. مدیر سعی می کند که به دیگران کمک کند و هر وقت که بتواند برای کارکنان کاری انجام می دهد.

نفوذ و پویایی به رفتار پویا و پرتلاش مدیران برای رهبری گروه و ایجاد انگیزه در افراد از طریق نفوذ در آنها اشاره می کند.

مدیر از طریق نمونه قرار دادن خود در صدد به حرکت درآوردن سازمان بر می آید.

تاکید بر تولید هم زمانی است که مدیر دستورهای زیادی صادر می کند و با نظارت مستقیم کار زبردستان می پردازد.

نتیجه گیری

کیفیت تدریس مستلزم استفاده از محتوا و تکنیک های آموزشی مناسب برای ارتقای ظرفیت یادگیری دانش آموزان می باشد. در کیفیت تدریس، تدریس و یادگیری به معنای انتقال و تکرار دانش نیست، بلکه کیفیت تدریس ایجاد شرایطی است که هم دانش آموزان و دانشجویان و هم معلمان و اساتید فعال هستند و به طور اساسی در ایجاد دانش مشارکت دارند و به عنوان افراد انسانی رشد خواهند کرد. یافته ها حاکی از آن بود که بین متغیر ساختار سازمانی، مسئولیت و پاسخگویی، پاداش، صمیمیت، حمایت مدیران از معلمان و هویت سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معکوس و معنادار است. همچنین بین متغیر خطرپذیری مدیران و تعارض در جو سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه معناداری وجود نداشت و تنها بین متغیر استانداردهای سازمانی با استرس شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار بود. از بین مولفه های جو سازمانی؛ متغیر صمیمیت و دوستی در سازمان، پاداش در سازمان، ساختار سازمانی، حمایت و پشتیبانی مدیران از معلمان و استاندارد سازمانی پیش بینی کننده استرس شغلی معلمان بود. بنابراین با عنایت به اهمیت عملکرد شغلی معلمان، لزوم توجه به کاهش استرس شغلی به منظور افزایش عملکرد شغلی معلمان ضرورت می یابد. بر این اساس، برای کاهش استرس معلمان به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود با فراهم کردن فضای لذت بخش و انرژی زا و برطرف کردن عوامل ناخوشایند و استرس زا در محیط های تحصیلی و آموزشی، از طریق نصب تابلوها و تصاویر تجسمی و بصری روحیه بخش، فرح بخش و شاد اقدام نماید. بر این اساس، برای کاهش استرس معلمان به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد زیر ارائه می گردد:

- ۱- ایجاد دوره های آموزشی برای معلمان به منظور آموزش چگونگی مقابله با استرس شغلی و نیز بهبود کیفیت زندگی؛
- ۲- در نظر گرفتن اوقاتی از هفته به منظور انجام فعالیت های مفرح، تفریحات سالم، و فعالیت های ورزشی توسط خود شخص؛
- ۳- استفاده از مشاوران و روان شناسان با تخصص های مرتبط در سازمان جهت رفع مشکلات احتمالی معلمان؛
- ۴- توجه به محیط فیزیکی معلمان و در نظر گرفتن اقدامات الزم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد توان و امکانات سازمان؛
- ۵- به کارگیری تمامی استعدادها تجارب و تخصص معلمان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن؛
- ۶- رعایت عدالت سازمانی و ارتقای رتبه معلمان تنها بر اساس فاکتورهای آموزشی و تحصیلی.

منابع

۱. دقیقی، رضا، فرهنگی، علی اکبر (۱۳۷۹) تنش در محیط کار، چاپ اول، تهران، انتشارات نگرش روز.
۲. رحمتی، پریسا و عبداللهی، عباس (۱۳۹۹)، نقش تعدیلگری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، پیاپی ۴۲، صص ۶۶-۷۹.
۳. رضایی، علی رضا (۱۳۷۴) بررسی میزان شیوع، منابع و علائم استرس در میان معلمان ایرانی مجموعه مقالات اولین سمینار استرس و بیماریهای روانی، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، صص ۷۳-۹۱.
۴. سلیمی، سمانه و قنبری، محسن (۱۴۰۱)، نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، پیاپی ۵۰، صص ۴۲-۵۶.
۵. سمانه، زهرا (۱۳۷۴)، رابطه استرس شغلی معلمان و رضایت شغلی آنها در منطقه مهر شهر کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
۶. عربشاهی کریزی، احمد و عرفانی فر، ابوالفضل (۱۳۹۵)، تاثیر اخلاق کاری بر استرس شغلی (پژوهشی دانشگاهی، راهبردی برای صنعت)، نشریه صنعت و دانشگاه، سال نهم شماره ۳۳، صص ۱۳-۲۸.
۷. قاسمی نژاد، افسر و سید علی، سیادت (۱۳۸۸)، رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه، دو ماهنامه دانشور رفتار، پیاپی ۸، صص ۵۵ تا ۶۵.
۸. مجتبی خسروی دانش، عادل مظلومی، شقایق زهرایی، عباس رحیمی فروشانی (۱۳۹۶)، تبیین ویژگی های شغلی معلمان و پیامدهای آنها با استفاده از مدل الزامات شغلی-منابع، مجله بهداشت و ایمنی کار، سال هفتم، شماره ۳، صص ۲۴-۳۱.
۹. Bandura, A. (۱۹۹۳). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, ۲۸, ۱۱۷-۱۴۸.
۱۰. Gibson, S, & Dembo, M. (۱۹۸۴). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, ۷۶(۴), ۵۶۹-۵۸۲.
۱۱. Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (۱۹۷۸). A model of teacher stress. *Educational Studies*. ۴, ۱-۶.
۱۲. Tolbert, M. D. (۲۰۰۷). NO teacher left behind: A predictive model of teacher stress and coping. Unpublished Ph. D. Dissertation, University of South Carolina
۱۳. Wily, C. (۲۰۰۰). A synthesis of research on the causes, effects, and reduction.