

بررسی مقایسه‌ای فشارهای شغلی و روش‌های مقابله با آن در بین مدیران زن و مرد
مدارس متوسطه ای دولتی شهر تهران

دکتر سیدمحمد میرکمالی

عضو هیأت علمی دانشگاه تهران

فرانک مختاریان

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

تاریخ دریافت ۱۳۸۴/۷/۱۰ - تاریخ تأیید ۱۳۸۶/۸/۲۱

پژوهش حاضر با هدف بررسی مقایسه‌ای فشارهای شغلی و روش‌های مقابله با آن در بین ۹۶ نفر از مدیران مدارس متوسطه ای دولتی (۵۳ مدیر زن و ۴۳ مدیر مرد) در ۱۰ منطقه‌ی آموزشی شهر تهران صورت گرفته است. داده‌ها از طریق دو پرسشنامه‌ی فشارشغلی و روش‌های مقابله‌ای گردآوری شد. نتایج تحقیق گویای آن است که بین فشارشغلی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه ای شهر تهران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. فشارشغلی هر دو گروه در رابطه با عوامل فشارزای ناشی از نقش، روابط کاری در سازمان و ساختار آن، وضعیتی مشابه را نشان داد، اما در زمینه‌ی عامل فشارزای ناشی از شغل و محیط کار، تفاوت معنی‌داری بین دو گروه زن و مرد مشاهده گردید. متغیرهای جمعیت‌شناختی تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت رابطه‌ی منفی و معنی‌داری را با فشارشغلی نشان داده‌اند. یافته‌های پژوهش، مؤید وجود رابطه‌ی منفی و معنی‌دار بین روش‌های مقابله‌ای مسأله محور در هر چهار مؤلفه‌ی حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، مشکل‌گشایی برنامه ریزی‌شده و ارزیابی مجدد مثبت با فشارشغلی است. در عین حال، نتایج تحقیق نشان داد که روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور در هر چهار مؤلفه‌ی رویارویی مقابله‌ای، دوری‌گزینی - فاصله‌گیری، فرار - اجتناب و خویش‌داری رابطه‌ی منفی و معنی‌داری با فشارشغلی دارند.

کلید واژه‌ها: فشارشغلی. روش‌های مقابله‌ای

مقدمه

در میان برجستگان جوامع صنعتی و پیشرفته، این باور همگانی وجود دارد که در نیم سده اخیر محیط‌های کار، با وجود بهبود شرایط فیزیکی کار در اکثر سطوح، از تحمل پذیری کم‌تری برخوردار بوده (سازمان بین‌المللی کار؛ ترجمه‌ی رسول اف و جلالی نائینی، ۱۳۷۸) و انسان تبدیل به قطعه‌ای یدکی در دستگاه عظیم تولید و مدیریت شده است. فعالیت در مشاغل تخصصی که جسم انسان را از کارهای سنگین آزاد نموده، می‌تواند تا حدّ بیشتری نیروی فرد را تحلیل برده، روح او را تا حدّ بیشتری دچار خلاء و انزوا نماید (برزینکا؛ ترجمه بایوردی، ۱۳۷۱). با کمال تأسف، عوامل فشارزا، آن‌گونه در جوامع فراگیر شده‌اند که به مجرد رهایی از یکی از آن‌ها عوامل دیگر جلوه‌گر می‌شوند. گسترش این عوامل در محیط خانه، کار و اجتماع به حدّی است که گاهی اوقات توان تفکر و برنامه‌ریزی از انسان سلب شده و هفته‌ها، ماه‌ها و گاهی سال‌ها فکر و ذهن و جسم انسان را از کار می‌اندازد (رضائیان، ۱۳۷۸). براساس شواهد، هزینه‌های جایگزینی یک مدیر در شرکت‌های بزرگ آمریکایی بر اثر مرگ زودرس برابر با ۱/۵ میلیون دلار می‌باشد (بلانچارد؛ ترجمه رضانی، ۱۳۷۶).

فشارروانی نه تنها برای افراد، بلکه برای سازمان‌ها نیز آثار و پیامدهایی را بر جای می‌گذارد و چه بسا ابعاد فشارروانی به مراتب بیشتر از فشارهای جسمی باشد. به طور معمول، آسیب‌های جسمی که بر اثر تنش‌ها یا فشارهای جسمی بر انسان وارد می‌شود، قابل شناسایی و درمان است ولی تنش‌ها و فشارهای روانی به راحتی قابل مشاهده و درمان نیست (سلطانی، ۱۳۸۱).

مدیران آموزشی به عنوان رهبران سازمان‌های آموزشی، مسئولیت‌های زیادی بر دوش دارند. آن‌ها باید با معلمان، دانش‌آموزان، اولیا، کارکنان و مقامات اداری و منطقه‌ای رو به رو شوند و برحسب مورد، به خواسته‌های آنان پاسخ‌های لازم و مناسب بدهند. در عین حال، باید کمبود منابع و امکانات، رقابت‌ها، فشارهای سازمانی، سیاسی و غیره را نیز تحمل نمایند. ترکیب این موارد و کار طولانی روزمره، آن‌ها را تحت

فشار قرار داده، چنانچه قادر به شناخت فشارشغلی خود و روش‌های مقابله با آن نباشند، دچار ناراحتی‌های روانی و جسمی می‌گردند.

بیان مسأله و سابقه‌ی پژوهش

فشارروانی به معنای "نوعی واکنش تنش‌زا و کشش‌آور جسمی یا عاطفی فرد نسبت به عوامل یا محرک‌های واقعی یا خیالی بالقوه‌ی تهدیدکننده در یک محیط معین از طریق سازگاری یا مقابله با محیط است که انرژی بیشتر از معمول را از فرد می‌طلبد" (میرکمالی، ۱۳۷۷).

"دیوید فونتانا" ابهام نقش، تعارض نقش، انتظارات غیر واقعی از فرد، ناتوانی در تصمیم‌گیری، کشمکش‌های مکرر با مقامات بالا، دورافتادن از حمایت همکاران، کشمکش با همکاران، ناتوانی در اتمام کار، ارتباطات ضعیف و کمبود تنوع را عوامل ایجادکننده‌ی فشارروانی در محیط کار به حساب می‌آورد (فونتانا، ۱۹۹۳).^۱ کارترایت و کوپر^۲ عوامل مرتبط با فشارشغلی را به عوامل درونی شغل، نقش‌ها در سازمان، روابط کاری، جریان پیشرفت حرفه‌ای، عوامل سازمانی و تأثیرات متقابل وظایف کاری تقسیم کرده‌اند (کوپر و همکاران، ۲۰۰۱).^۳

پژوهش‌های انجام شده، مؤید آن است که فشارروانی ناشی از محیط کار، با عملکرد نیروی انسانی رابطه دارد (حیدری گرجی، ۱۳۷۷؛ مشتاقی فر، ۱۳۷۷). همچنین مشخص شده است که عوامل ناشی از وظایف سازمانی، مشکلات زندگی خصوصی، انتظارات متفاوت کارکنان و دانش‌آموزان، روابط نامناسب مدیران با کارکنان و دانش‌آموزان، روابط نامناسب مدیران با کارکنان مدرسه، ویژگی‌های شخصی مدیران مدارس و شرایط محیط مدارس، در مدیران فشارعصبی ایجاد می‌کنند (الوانی، ۱۳۷۸؛ حاجی بابائی، ۱۳۷۹؛ گیتس، ۲۰۰۲).^۴ یافته‌های پژوهش‌های هاردی، شاپیرو و بوریل^۱

-
1. Fontana
 2. Cartwright & Cooper
 3. Cooper et al
 4. Gates

نشان می‌دهد که ساعات کاری طولانی و کار فشارزا، سطح بالایی از فشارروانی را در کارکنان به وجود می‌آورد (تریمپاپ و همکاران، ۲۰۰۲).^۲

به عقیده‌ی کاکس و فرگوسن، لازاروس و فولکمن، آلدوین و رونسون^۳، رفتارهای مقابله‌ای می‌تواند تأثیر فشارروانی را به حداقل رسانده، پیامدهای منفی آنرا کاهش دهد. علاوه بر این، فقدان مدیریت فشارروانی، می‌تواند کاهش سلامت، عدم رضایت، احساس جدایی از شغل و کاهش عملکرد شغلی را به همراه داشته باشد (اریسکل و همکاران)^۴. پیشینه‌ی مقابله بر هشت جنبه از مقابله که تا حد زیادی با زمینه‌ی کاری مرتبط هستند؛ مانند: عمل مستقیم، جست و جوی حمایت اجتماعی، پذیرش، انکار، برنامه‌ریزی، تفسیر مجدد مثبت و رفتارهای جبرانی، تأکید دارد (یورز و همکاران، ۲۰۰۲).^۵

ساهو و میزرا^۶ در بررسی تفاوت‌های جنسی در تنیدگی تجربه شده در مراحل مختلف زندگی و روش‌های مقابله‌ای اساتید دانشگاه، ۱۲۰ زن و ۱۲۰ مرد هلندی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده نشان داد، در حالی که زنان تنیدگی بیشتری را در رابطه با مسائل خانواده داشتند، مردان تنیدگی زیادتری را در ارتباط با کار و جامعه تجربه کرده بودند. به‌طورکلی، در مقابله با تنیدگی، مردان بیشتر از روش‌های مقابله‌ای هیجان محور و مسأله محور و زنان از روش‌های مقابله‌ای هیجان محور استفاده کرده بودند (آقامحمدیان و پاژخ زاده، ۱۳۸۱). در بررسی فشار شغلی در مدیران مدارس سنگاپور مشخص شد که زنان در مقایسه با مردان، سبک مقابله‌ی حمایت اجتماعی را به میزان بیشتری مورد استفاده قرار می‌دهند (کنگ لیم، ۱۹۹۴).^۷ یافته‌های

-
1. Hardy, Shapiro & Borrill
 2. Trimpop et al
 3. Cox & Ferguson Lazarus & Folkman ، Aldwin & Revenson
 4. O`Driscoll et al
 5. Evers et al
 6. Sahu & Misra
 7. keng Lim

تحقیق دیگری نیز مؤید آن است که اکثر زنان شاغل متأهل در مقابله با فشارروانی، روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور را مورد استفاده قرار می‌دهند (اسدخانی، ۱۳۷۸).

بررسی پژوهش‌های انجام شده، مشخص کرد که تاکنون پژوهشی در خصوص بررسی مقایسه‌ای فشارهای شغلی و روش‌های مقابله با آن، در بین مدیران زن و مرد شهر تهران با در نظر گرفتن رابطه‌ی جنس، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت آن‌ها در حوزه‌ی آموزش و پرورش شهر تهران صورت نگرفته است. به همین دلیل، پژوهش حاضر پاسخ به سئوالات زیر را مورد نظر قرار داد:

۱. وضعیت فشارشغلی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی شهر تهران چگونه می‌باشد؟

۲. مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی شهر تهران از چه روش‌های مقابله‌ای بهره می‌گیرند؟

۳. چه رابطه‌ای بین فشارشغلی مدیران و جنس، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت آنان وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

الف) جامعه و نمونه‌ی مورد بررسی

جامعه‌ی تحقیق حاضر را کلیه‌ی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۳ - ۱۳۸۲ تشکیل داده‌اند که در مجموع ۱۰۱۲ نفر بوده‌اند. جهت تعیین حجم نمونه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب^۱، ابتدا مناطق آموزش و پرورش شهر تهران به ۵ حوزه‌ی جغرافیایی شمال، جنوب، مرکز، غرب و شرق، تقسیم گردید. سپس از بین مناطق مربوط به هر یک از حوزه‌های جغرافیایی مذکور، دو منطقه به‌طور تصادفی انتخاب و با توجه به تناسب تعداد مدیران هر منطقه، تعداد افراد نمونه در مناطق، تقسیم شد. در نهایت، از بین افراد جامعه، ۵۳ مدیر زن و ۴۳ مرد مدارس

1. Proportional sampling

متوسطه‌ی دولتی در ۱۰ منطقه‌ی آموزشی شهر تهران به عنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب شدند.

ب) ابزارهای گردآوری داده‌ها و مشخصات آن‌ها

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهشی از دو پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از:

پرسشنامه‌ی فشارشغلی: این ابزار پژوهشی محقق ساخته بوده و موارد مندرج در آن در دو بخش تنظیم شده است: بخش اول شامل خصوصیات جمعیت‌شناختی مدیران (سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار، سابقه‌ی مدیریت) و بخش دوم نیز مرکب از ۳۳ گویه که فشارشغلی مدیران را در زمینه‌ی عوامل فشارزای ناشی از شغل، نقش، روابط کاری در سازمان، محیط کار و ساختار سازمان، اندازه‌گیری می‌کند.

با مراجعه به تحقیقات انجام‌شده، ادبیات پژوهش و نظرات صاحب‌نظران سعی شده است تا حد امکان علاوه بر تعیین مؤلفه‌ها، پرسش‌های مرتبط، عینی و درست برای بررسی فشارشغلی مدیران در نظر گرفته شود تا از روایی قابل قبول برخوردار باشد. جهت برآورد پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ نفر از مدیران مدارس به صورت تصادفی انتخاب شد و پس از اجرای آزمایشی پرسشنامه‌ها و محاسبه پایایی از طریق آلفای کرونباخ قابلیت اعتماد ۰/۹۹ برای این پرسشنامه به دست آمد.

پرسشنامه‌ی روش‌های مقابله‌ای: این پرسشنامه توسط لازاروس و فولکمن تهیه شده است که شامل ۶۶ گویه می‌باشد و ۸ روش مقابله‌ای را مورد بررسی قرار می‌دهد. این روش‌ها به دو دسته: روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور و روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور تقسیم شده است. به دلیل عدم دسترسی به اصل پرسشنامه، از پرسشنامه‌ای ترجمه شده (فیلیان، ۱۳۷۱) استفاده گردیده و تغییراتی در نگارش آن صورت گرفته است. جهت اطمینان از روایی این پرسشنامه، از نظرات صاحب‌نظران استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز تعداد ۳۰ نفر از مدیران مدارس به صورت تصادفی

انتخاب گردیدند و پرسشنامه به صورت آزمایشی در مورد آن‌ها به اجرا درآمد. ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده است و مقدار آن $0/98$ درصد می‌باشد.

ج) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، با رعایت و در نظر گرفتن شرایط و مشخصات داده‌ها از روش‌های آماری پارامتریک و ناپارامتریک استفاده شده است. (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۰). در تحقیق حاضر، مفروضات آزمون‌های پارامتریک، از طریق آزمون کالموگروف-اسمیرنوف و نمودارهای P-P و Q-Q در مورد نرمال بودن جامعه، مورد بررسی قرار گرفت و به دلیل معنادار شدن نتایج آن‌ها در مورد نرمال بودن توزیع افراد جامعه، از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌های پژوهش استفاده شد.

به طور کلی، برای تحلیل داده‌های این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی، تحلیل رگرسیون، تحلیل واریانس، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

۱. نتایج تحلیل واریانس برای مقایسه‌ی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه از نظر عوامل فشارشغلی

همان گونه که بیان شد، به منظور بررسی تفاوت فشارشغلی کلی مدیران و عوامل فشارزای ناشی از شغل، نقش، روابط کاری در سازمان، محیط کار و ساختار سازمان، از تحلیل واریانس استفاده و یافته‌های این عوامل با کنترل متغیرهای سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت مدیران تحلیل شده است.

جدول ۱. نتایج تحلیل واریانس برای مقایسه مدیران زن و مرد مدارس
متوسطه از نظر عوامل فشارشغلی

نتایج تحلیل واریانس، بیانگر آن است که در سطح معناداری ۰/۰۵ بین مدیران زن و مرد مدارس متوسطه در خصوص عوامل فشارزای ناشی از نقش، روابط کاری در سازمان، ساختار سازمان و فشارشغلی، تفاوت معناداری وجود ندارد، اما این تفاوت در مورد عامل فشارزای ناشی از شغل و محیط کار، معنادار می‌باشد. مراجعه به میانگین به دست آمده در این دو عامل نیز نشان‌دهنده‌ی بالاتر بودن میانگین آن‌ها در مدیران زن می‌باشد. به بیان دیگر می‌توان گفت: مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد فشارروانی بیشتری را در خصوص عامل فشارزای ناشی از شغل و محیط کار، دارا بودند و در مورد عوامل دیگر فشارشغلی در سطحی مشابه مدیران مرد قرار دارند.

۲. رابطه‌ی عوامل جمعیت‌شناختی (سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار، سابقه‌ی مدیریت) و فشارشغلی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی دولتی شهر تهران

در اینجا داده‌های مربوط به فشارشغلی کلی مدیران، به داده‌های رتبه‌ای تبدیل شده و از طریق ضریب همبستگی اسپیرمن رابطه‌ی آن با سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت مدیران، مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصل از آن در ذیل آورده شده است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن برای بررسی رابطه‌ی سطح تحصیلات

با فشارشغلی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی دولتی شهر تهران

مؤلفه	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری
سطح تحصیلات	-۰/۴۸	۰/۰۰۰
سابقه‌ی کار	-۰/۸۴	۰/۰۰۰
سابقه‌ی مدیریت	-۰/۸۶	۰/۰۰۰

بررسی نتایج به دست آمده برای رابطه‌ی عوامل جمعیت‌شناختی با فشارشغلی مدیران نشان می‌دهد که بین عوامل جمعیت‌شناختی (سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار، سابقه‌ی مدیریت) با فشارشغلی مدیران رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت مدیران زن و مرد فشارشغلی آنان کاهش می‌یابد.

۳. رابطه‌ی روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور و فشارشغلی

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مؤلفه‌های روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور در فشارشغلی مدیران از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است و نتایج آن در ادامه آورده می‌شود.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فشارشغلی مدیران زن و مرد توسط مؤلفه‌های روش

مقابله‌ای مسأله‌محور				
جنس	مؤلفه	B	آماره t	سطح معناداری
	ارزیابی مجدد مثبت	-۰/۴۹	-۳/۳۴	۰/۰۰۰
	مسئولیت‌پذیری	-۰/۴۸	-۵/۹	۰/۰۰۰
زن	حمایت اجتماعی	-۰/۳۴	-۴/۰۵	۰/۰۰۰
	مشکل‌گشایی برنامه‌ریزی شده	۰/۳۱	۳/۰۶	۰/۰۴
مرد	حمایت اجتماعی	-۰/۹۱	-۱۴/۵	۰/۰۰۰

یافته‌های جدول شماره ۳ گویای آن است که در این جا مهم‌ترین و قوی‌ترین متغیر پیش‌بین، مؤلفه‌ی ارزیابی مجدد مثبت، می‌باشد که با سطح معناداری ۰/۰۰۰ قوی‌ترین رابطه را با فشارشغلی دارد ($Beta = -۰/۴۹$) و به تنهایی ۹۵ درصد از فشارشغلی مدیران زن را تبیین می‌نماید. پس از آن، متغیرهای مسئولیت‌پذیری ($Beta = -۰/۴۹$)، مشکل‌گشایی ($Beta = ۰/۰۰۰$, $Sig = ۰/۰۰۰$)، حمایت اجتماعی ($Beta = -۰/۳۴$, $Sig = ۰/۰۰۰$)، مشکل‌گشایی برنامه‌ریزی شده ($Beta = ۰/۳۱$, $Sig = ۰/۰۴$)، قرار دارند. در مجموع، چهار متغیر: ارزیابی، مسئولیت‌پذیری، حمایت اجتماعی، مشکل‌گشایی برنامه‌ریزی شده، ۹۷/۷ درصد از فشارشغلی مدیران زن را پیش‌بینی می‌نمایند و باقیمانده‌ی واریانس (تا ۱۰۰ درصد) توسط متغیرهای دیگری که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند تبیین می‌گردد. از این رو می‌توان گفت مؤلفه‌ی ارزیابی در مقایسه با سه مؤلفه‌ی دیگر، دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی فشارشغلی مدیران زن می‌باشد و بعد از آن به ترتیب مؤلفه‌های دیگر روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور در پیش‌بینی فشارشغلی مدیران زن حائز اهمیت می‌باشند.

یافته‌های این جدول، برای مدیران مرد گویای آن است که از بین مؤلفه‌های روش مقابله‌ای مسأله‌محور (مسئولیت‌پذیری، حمایت اجتماعی، مشکل‌گشایی برنامه‌ریزی شده و ارزیابی مجدد مثبت) تنها متغیر حمایت اجتماعی وارد معادله‌ی رگرسیون شده و با دارا بودن رابطه‌ی قوی $-۰/۹۱$ در سطح معناداری ۰/۰۰۰ به تنهایی، توانایی پیش‌بینی

۸۴ درصد از فشارشغلی مدیران مرد را دارا می‌باشد و بقیه‌ی موارد (یعنی ۱۶ درصد باقیمانده) به سایر متغیرهایی که محقق در این تحقیق به آن‌ها نپرداخته، مرتبط می‌شود. نظر به این‌که در این جا جهت بررسی رابطه‌ی روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور و فشارشغلی مدیران، سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است و سطح معناداری محاسبه‌شده از ضریب تحلیل رگرسیون کمتر از این مقدار می‌باشد، می‌توان گفت با افزایش فشارشغلی مدیران، میزان به‌کارگیری روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور توسط آنان کاهش می‌یابد.

۴. رابطه‌ی روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور و فشارشغلی

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مؤلفه‌های روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور در فشارشغلی مدیران، از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است و نتایج آن در ذیل آورده می‌شود.

جدول ۴. تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فشارشغلی مدیران زن و مرد توسط مؤلفه‌های روش مقابله‌ای هیجان‌محور

جنس	مؤلفه	B	آماره t	سطح معناداری
زن	خویشتن داری	-۰/۸۴	-۱۲/۴۲	۰/۰۰۰
زن	فاصله‌گیری	۰/۱۴	-۲/۱۸	۰/۰۳۴
مرد	خویشتن داری	۰/۹۳	-۱۶/۸۹	۰/۰۰۰

یافته‌های جدول شماره ۴ گویای آن است که در این جا مهم‌ترین و قوی‌ترین متغیر پیش‌بین، مؤلفه‌ی خویشتن داری است که با سطح معناداری ۰/۰۰۰ قوی‌ترین رابطه را با فشارشغلی دارا می‌باشد ($Beta = -0/84$) و پس از آن، متغیر فاصله‌گیری ($Beta = 0/14$)، قرار دارد. این دو متغیر مجموعاً ۹۸/۱ درصد از فشارشغلی مدیران زن را تبیین می‌کنند. از مقایسه‌ی ضرایب استاندارد ($Beta$) چنین برمی‌آید که مؤلفه‌ی خویشتن داری دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی در فشارشغلی مدیران زن بوده است و

پس از آن، مؤلفه‌ی فاصله‌گیری در پیش‌بینی فشارشغلی حائز اهمیت می‌باشد. از این رو می‌توان گفت: روش مقابله‌ای خویشتن‌داری تقریباً به تنهایی تمامی فشارشغلی مدیران زن را تبیین می‌نماید.

یافته‌های این جدول برای مدیران مرد گویای آن است که از بین مؤلفه‌های روش مقابله‌ای هیجان‌محور تنها مؤلفه‌ی خویشتن‌داری، توانایی پیش‌بینی فشارشغلی مدیران مرد را دارا می‌باشد ($Beta = -0/93$, $Sig = 0/000$) و به تنهایی $0/877$ درصد از فشارشغلی مدیران مرد را دارا می‌باشند و بقیه‌ی واریانس متغیر ملاک، توسط متغیرهای دیگری که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند، تبیین می‌گردد.

نظر به این‌که سطح معناداری در اینجا $0/05$ بوده و سطح معناداری محاسبه‌شده از ضریب تحلیل رگرسیون کمتر از این مقدار می‌باشد، می‌توان گفت با افزایش فشارشغلی مدیران، میزان به‌کارگیری روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور توسط آنان کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش‌های متعددی نشان داده است که عوامل فشارزای ناشی از شغل از جمله: تراکم کاری، جنبه‌های کارراه‌ی شغلی و موقعیت مدیران در آنان فشارشغلی ایجاد می‌نماید (بیکزاده، ۱۳۷۶؛ اسپارکس و همکاران، ۱۹۹۹؛ کین لو و همکاران، ۲۰۰۴).^۱ نتایج برخی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که عوامل شغلی برای زنان بیش از مردان، فشارآور بوده است (حاجی بابائی، ۱۳۷۹؛ جادیش، ۱۹۹۴).^۲ نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد فشارشغلی بیشتری را در خصوص عامل فشارزای ناشی از شغل دارا می‌باشند. این امر می‌تواند ناشی از نقش دوجنسیتی زنان در منزل و محل کار باشد و با شرایط و امکانات سازمانی کمتر آنان برای پیشرفت مرتبط گردد.

-
1. Sparks et al
 2. Qin Lu et al
 3. Jadish

در خصوص عامل فشارزای ناشی از نقش، یافته‌های پژوهشی مبین آن است که که ویژگی‌های نقش در مدیران مرد رابطه‌ی مستقیمی با فشار روانی آن‌ها دارد (چری و همکاران، ۲۰۰۴). در حالی که در پژوهش حاضر، مدیران زن و مرد در مورد عامل فشارزای ناشی از نقش، در سطح مشابهی قرار دارند. نتایج برخی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد، ویژگی‌های نقش برای مدیران زن فشار بیشتری را نسبت به همکاران مرد آن‌ها برجای می‌گذارد (دیویدسون و کوپر، ۱۹۸۳؛ احمدی، ۱۳۷۴). عدم وجود تفاوت معنادار بین فشارشغلی مدیران زن و مدیران مرد در تحقیق حاضر می‌تواند احتمالاً ناشی از تطابق زنان شاغل با وظایف چندگانه‌ی خود، وجود همسران یا خانواده‌ی حمایت‌کننده و عوامل دیگری از این قبیل باشد.

در خصوص روابط کاری در سازمان نیز در پژوهش حاضر، مدیران زن و مرد، فشارشغلی مشابهی را تحمل می‌کنند. در پژوهش جادیش (جادیش، ۱۹۹۴)، نیز مردان و زنان فشار شغلی یکسانی را در مورد روابط کاری در سازمان داشته‌اند. همچنین، یافته‌های پژوهش "تره‌باری" عوامل مختلفی را در ایجاد فشارشغلی مدیران مدارس متوسطه نشان داده است که از آن جمله: برخورد با کارکنان آموزشی، دفتری، خدماتی و دانش‌آموزان می‌باشد (تره‌باری، ۱۳۷۵). پژوهش دیویدسون و کوپر نیز برخلاف تحقیق حاضر نشان می‌دهد که در خصوص روابط در محیط کار، مدیران زن فشار روانی کمتری را در مقایسه با مردان دارا بوده‌اند (دیویدسون و کوپر، ۱۹۸۳). یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داد که مدیران زن و مدیران مرد تقریباً به یک میزان تحت فشار روانی ناشی از روابط کاری در سازمان قرار دارند. دلایل این امر شاید ناشی از عوامل مختلفی چون: مشکلات، تعارضات، تقاضاها و خواسته‌های متفاوت و ناهمگون موجود در محیط آموزشی، عدم حمایت مدیران سطوح بالاتر از مدیر و بی‌تفاوتی آنان نسبت به مسائل موجود در مدرسه، عدم پذیرش در گروه‌های کاری باشد.

نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مردان و زنان تحت تأثیر فشار روانی یکسانی در رابطه با عامل فشارزای ناشی از محیط کار هستند (الوانی، ۱۳۷۸). این امر در

پژوهش‌های دیگر به نتایج متفاوتی منجر شده است و نشان می‌دهد فشارشغلی ناشی از منابع موجود در محیط مدرسه در مدیران زن، بیشتر از مدیران مرد شایع است (احمدی، ۱۳۷۴؛ جمشید نژاد، ۱۳۷۵).

یکی از مسائلی که در اغلب مواقع از نظر دور می‌ماند دفتر کار مدیر می‌باشد. مدیران به دلیل مسئولیت کاری خود بایستی بر وضعیت کلاس‌ها و تجهیزات داخلی آن‌ها نظارت داشته، تسهیلات مناسبی برای معلمان و سایر کارکنان مدرسه فراهم آورند. با این حال، مسئله‌ی مربوط به محیط کار مدیر و مسائل مرتبط با نور، حرارت، تجهیزات و غیره از جمله مواردی است که بی‌توجهی یا کم‌توجهی به آن می‌تواند عملکرد مدیر را تحت تأثیر قرار دهد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیران زن و مرد از نظر عامل فشارزای ناشی از محیط کار تفاوت معناداری وجود دارد و مدیران زن در مقایسه با هم‌تایان مرد خود فشارروانی بیشتری را متحمل می‌شوند. این امر می‌تواند ناشی از حساسیت بیشتر مدیران زن نسبت به شرایط محیط کار باشد.

در خصوص ساختار سازمان نیز یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که ساختار جو‌سازمانی می‌تواند عامل ایجاد فشارهای عصبی در مدیران گردند (تره‌باری، ۱۳۷۵؛ کیانی، ۱۳۷۴؛ اسپارکس و کوپر، ۱۹۹۹). پژوهش زارع نژاد نیز نشان می‌دهد که بین فشارروانی مدیران و جو‌سازمانی دبیرستان‌های پسرانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد (زارع نژاد، ۱۳۷۴).

در ساختار نظام آموزشی موجود، مسائلی از قبیل: دیوان سالاری بازدارنده، محدود بودن اختیارات مدیر و مواردی از این قبیل می‌تواند موجبات بروز فشار روانی برای مدیران را فراهم آورد. یافته‌های این پژوهش، بیانگر آن است که بین مدیران زن و مرد از نظر عامل فشارزای ناشی از ساختار سازمان تفاوت معناداری وجود ندارد. این امر می‌تواند احتمالاً ناشی از وجود ساختار سازمانی مشابه در مدارس دخترانه و پسرانه باشد. شاید وجود نظام متمرکز آموزشی مشابه در مدارس دخترانه و پسرانه موجب ایجاد رویه‌ها و خط‌مشی‌هایی در ساختار سازمانی مدارس گردیده است که فشارشغلی یکسانی را در مدیران ایجاد می‌کند.

در خصوص فشارشغلی نیز نتایج تحقیقات هاردی، شاپیرو و بوریل^۱ نشان می‌دهد که ساعات کاری طولانی و کارفشارزا، سطح بالایی از فشارروانی را در کارکنان ایجاد می‌نماید (تریمپاپ و همکاران، ۲۰۰۰). نتایج برخی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که بین مدیران زن و مرد از نظر میزان فشارشغلی تفاوت معناداری وجود ندارد (جمشید نژاد، ۱۳۷۵؛ مشتاقی‌فر، ۱۳۷۷). نتایج پژوهش حاضر، گویای آن است که فشارشغلی مشابهی در بین مدیران زن و مرد شیوع دارد. در عین حال، پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهد که فشارشغلی زنان بیشتر از مردان می‌باشد (رئسی و منجمی، ۱۳۷۸؛ پیتولاینن و همکاران، ۲۰۰۲؛ ولورتون و همکاران، ۱۹۹۸)^۳

فشارهای موجود در محیط خانواده و محل کار می‌تواند به صورت عاملی بازدارنده برای عملکرد مدیر درآمده، سبب کاهش کمی و کیفی بازده فعالیت‌های او گردند. مسئله‌ی دیگر که به نیازهای مدیران مرتبط می‌شود این است که مدیران نیز باید همانند سایر افراد در محیط کار و خانه نیازهای خود را برآورده سازند. تأثیرات تعاملی محیط خانه و محل کار ممکن است سبب شود تا نیازهای برآورده نشده در محیط کار از طریق خانواده برآورده گردد، اما، زمانی که مجالی برای برآورده شدن این نیازها پیدا نشود، باید بروز فشارروانی در مدیران را متوقع بود. اکثر مدیران به‌طور روزمره در محیط مدرسه با افرادی رو به رو هستند که از روانی سالم برخوردار نبوده، مشکلات متعددی را به محیط آموزشی منتقل می‌سازند. برخی از مدیران علاوه بر ایفای وظایف اداری خود، ساعات زیادی را نیز به معلمان، والدین و دانش‌آموزان مشکل‌دار اختصاص می‌دهند که این امر، فشار مضاعفی را بر آنها وارد می‌سازد.

در مورد رابطه‌ی متغیرهای جمعیت شناختی (سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار، سابقه‌ی مدیریت) و فشارشغلی مدیران، یافته‌های پژوهشی مبین آن است که بین سطح تحصیلات و فشارشغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد (کپارت، ۲۰۰۳؛ کین لو و همکاران، ۲۰۰۴).

-
1. Hardy, Shapiro, Borrill
 2. Pitulainen et al
 3. Wolverton et al

نتایج برخی پژوهش‌ها نیز گویای آن است که بین فشارشغلی مدیران و سطح تحصیلات، سابقه کار و سابقه‌ی مدیریت آنان، رابطه‌ی معناداری وجود ندارد (احمدی، ۱۳۷۸؛ مشتاقی‌فر، ۱۳۷۷). در پژوهش حاضر، بین متغیرهای جمعیتی یاد شده و فشارشغلی مدیران، رابطه‌ی معنادار و معکوسی مشاهده گردید. به بیان دیگر، مشخص شد که با افزایش تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت مدیران، فشارشغلی آنان کاهش می‌یابد.

تخصص و تحصیلات، علاوه بر این که موجب تصمیم‌گیری مناسب و افزایش نفوذ و قدرت مدیر در بین همکاران او می‌گردد، می‌تواند در کاهش فشارشغلی وی نیز مؤثر واقع گردد. زمانی که سطح تحصیلات مدیر با پست سازمانی او همخوانی داشته باشد، او با آگاهی و دانش بیشتری به وظایف سازمانی خود می‌پردازد و در نتیجه، فشارروانی کمتری را متحمل می‌گردد.

سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت نیز از جمله مهم‌ترین شرایط احراز پست مدیریت محسوب می‌شوند. از آن جا که افراد با سابقه از نظر سنی در سطحی قرار دارند که به نوعی ثبات شخصیت دست‌یافته‌اند، بنابراین خلق و خو و نگرش آنان از پایداری نسبی برخوردار است. از سوی دیگر، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریت برای مدیران، این امکان را فراهم می‌سازد که بر جنبه‌های مختلف شغل خود و محیط مدرسه اشراف پیدا نموده، نحوه‌ی برخورد با عوامل تنش‌زا را فراگیرند. آنچه در برخورد با فشارشغلی حائز اهمیت می‌باشد، سازگاری و انطباق با این فشارها است. بدیهی است فشارشغلی برای مدیران، زمانی بروز می‌کند که آنان نتوانند خود را با تنش‌زها و الزامات محیطی موجود، تطبیق دهند.

در خصوص رابطه‌ی روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور و هیجان‌محور با فشارشغلی مدیران، یافته‌های پژوهشی گویای رابطه‌ی معنادار و معکوس بین فشارشغلی و این روش‌ها می‌باشد (اسدخانی، ۱۳۷۸؛ دموری، ۱۳۷۳). در برخی پژوهش‌ها مشخص شد که مردان بیشتر از زنان از روش‌های مقابله‌ای مسأله‌محور استفاده می‌کنند (کرکادلی و

همکاران، ۲۰۰۲)^۱ و مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد، راهبرد مقابله‌ای جست و جوی حمایت اجتماعی را به میزان بیشتری به کار می‌برند (کنگ لیم، ۱۹۹۴)^۲. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین روش‌های مقابله‌ای و فشارشغلی مدیران رابطه‌ی معنادار و معکوسی وجود دارد و مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن، راهبرد مقابله‌ای حمایت اجتماعی را به میزان بیشتری به کار می‌گیرند. با این حال لازم است نقش راهبردهای مقابله‌ای دیگر نیز در کاهش فشارشغلی از سوی مدیران مورد توجه قرارگیرد چرا که هر یک از این روش‌ها مزایا و محدودیت‌های مربوط به خود را دارا می‌باشد و ترکیبی از آن‌ها می‌تواند اثربخشی بیشتری را پدید آورد.

آن چه در روش‌های مقابله‌ای مسئله‌محور حائز اهمیت می‌باشد، تأکید این راهبردها بر به‌کارگیری فرآیندهای شناختی افراد و کاهش فشار از طریق فرآیندهای متمرکز بر مشکل می‌باشد. به بیان دیگر، در این جا فرد، کانون توجه خود را بر مشکل و پیامدهای متعاقب آن متمرکز می‌سازد. در پژوهش حاضر مشخص گردید که مؤلفه‌ی جست و جوی حمایت اجتماعی برای مردان و مؤلفه‌ی ارزیابی مجدد مثبت برای زنان قوی‌ترین رابطه‌ی معکوس با فشار شغلی آنان را دارد. این امر می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی مانند: افزایش سطح تحصیلات و افزایش حضور زنان در پست‌های مدیریتی باشد.

روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور نیز همانند راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور در جهت به حداقل رساندن و کاهش فشار روانی به کار گرفته می‌شوند ولی میزان مقبولیت و کارایی آن‌ها از روش‌های مقابله‌ای مسئله‌محور کمتر می‌باشد. در این جا فرد از روش‌هایی استفاده می‌کند که بیشتر بر رفتارهای هیجانی متمرکز می‌باشد؛ به بیان دیگر، این روش‌ها در صورتی به کار برده می‌شود که فرد در مقابله با فشار روانی توان تصمیم‌گیری منطقی را نداشته باشد. در این جا راهبردهایی به کار گرفته می‌شود که در طیفی از رویارویی مقابله‌ای تا خویش‌ن داری قرار می‌گیرد. یافته‌های پژوهش حاضر،

-
1. Kirckaldy et al
 2. Keng Lim

مؤید آن است که بین مدیران زن و مرد در به‌کارگیری روش‌های مقابله‌ای هیجان‌محور تفاوتی وجود ندارد و همچنین با افزایش میزان به‌کارگیری این راهبرد توسط مدیران، فشارشغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. این عدم تفاوت می‌تواند ناشی از وجود زمینه‌ها و تنش‌زاهای کاری مشابه برای مدیران زن و مرد مدارس باشد به نحوی که آن‌ها در رویارویی با این شرایط، به گونه‌ی مشابهی نسبت به این فشارها واکنش نشان می‌دهند. از سوی دیگر نتایج تحقیق حاضر، مؤید آن است که مدیران به منظور کاهش فشارشغلی خویش از روش خویشتن‌داری تا حدّ زیادی بهره می‌جویند. این امر علاوه بر دارا بودن مزیت خویشتن‌داری در محیط کار، می‌تواند هشداریهی جهت به‌خطر افتادن وضعیّت روحی مدیران محسوب گردد، چرا که نقش تخلیه روانی در این جا نادیده گرفته شده و ممکن است در درازمدت ناراحتی‌های جسمی و روانی را برای مدیران به همراه داشته باشد. از این رو لازم است مدیران، مکانیزم‌های مقابله‌ای هیجان‌محور را به نحو ترکیبی به‌کار برند تا ضمن تعدیل فشارشغلی خود در محیط کار، سلامت روحی و جسمی خویش را نیز حفظ نمایند.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی دولتی شهر تهران در خصوص عوامل فشارزای ناشی از شغل و محیط کار، با یکدیگر متفاوت هستند و مدیران زن فشار بیشتری را در این عوامل متحمل می‌شوند. به‌منظور کاهش اثر این عوامل و عوامل مشابه، توجه به اصل تفویض اختیار، توجه به محیط کار مدیران و افزایش اختیارات مدیران می‌تواند تا حدّ زیادی مؤثر واقع گردد. همچنین وجود رابطه‌ی منفی و معنادار سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار و سابقه‌ی مدیریّت مدیران با فشارشغلی آنان نیز لزوم توجه به این عوامل را در گزینش و انتصاب مدیران، مشخص می‌سازد. وجود رابطه‌ی معکوس و معنادار بین راهبردهای مقابله‌ای مسأله‌محور و هیجان‌محور نیز مدیران را نسبت به به‌کارگیری بیشتر این راهبردهای مقابله‌ای رهنمون می‌سازد تا ضمن کاهش و تعدیل فشارشغلی خویش بتوانند به نحو اثر بخش‌تری ایفای نقش نمایند. از آن جا که پژوهش حاضر محدود به مدیران زن و مرد مدارس متوسطه‌ی دولتی شهر تهران بوده و به بررسی عوامل درون‌سازمانی فشارشغلی

محدود شده است، انجام تحقیقاتی در زمینه تأثیرات سایر عوامل مؤثر در فشارشغلی از قبیل: عوامل برون‌سازمانی و فردی در مورد جامعه‌ی تحقیق حاضر و تحقیقاتی مشابه در سایر مقاطع تحصیلی نیز می‌تواند نتایج مفیدی در بر داشته باشد.

مآخذ

- آقا محمدیان شعرباف، حمیدرضا؛ پاژخ زاده، شهناز (۱۳۸۱). مقایسه‌ی عوامل تنیدگی زا و شیوه‌های مقابله با آن در دانش‌آموزان. *مجله‌ی روان‌شناسی*. سال نهم، شماره ۲: ۱۳۹
- احمدی، حسن (۱۳۷۸). تحلیل عوامل تنیدگی شغلی سازمانی و مدیریتی در مدیران سازمان تربیت بدنی کشور، حرکت. دوره ۱، شماره ۲: ۲۱-۴۱.
- احمدی، عباد ا... (۱۳۷۴). منابع استرس مدیران آموزشی و مقایسه آن در بین زنان و مردان. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی: چکیده.
- اسدخانی، فریبا (۱۳۷۸). ارتباط بین نقش روان‌شناسی و شیوه‌های مقابله با استرس در زنان متأهل شاغل شهر تهران. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهراء: چکیده.
- الوانی، هادی (۱۳۷۸). بررسی عوامل ایجاد کننده‌ی فشارعصبی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان: چکیده.
- برزینکا، ولفگانگ (۱۹۵۷). نقش تعلیم و تربیت در جهان امروز، ترجمه مهرآفاق بایوردی (۱۳۷۱). تهران: مرکز نشر دانشگاهی: ۸۴
- بلانچارد، کنث (۱۳۷۶). *مدیریت استرس*. ترجمه بهزاد رمضانی. تهران: نشر اوحدی: ۱۳
- بیک‌زاده، جعفر (۱۳۷۶). بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان: چکیده.
- تره‌باری، حافظ (۱۳۷۵). بررسی تأثیرات فشارروانی (استرس شغلی) بر عملکرد مدیران دبیرستان‌های استان اردبیل. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی: چکیده.
- جمشید نژاد، علیرضا (۱۳۷۵). بررسی و مقایسه‌ی استرس شغلی و رضایت شغلی در مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه‌ی استان فارس. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی: چکیده.
- حاجی بابائی، مریم (۱۳۷۹). شناسایی و اولویت‌بندی مهم‌ترین عوامل افزایش فشار عصبی (استرس) مدیران آموزش و پرورش مقطع متوسطه شهر قم. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*، مرکز آموزش مدیریت دولتی: چکیده.

حیدری گرچی، داود (۱۳۷۷). بررسی اثرات فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد*، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران: چکیده.

دموری، داریوش (۱۳۷۳). بررسی عوامل تعدیل‌کننده‌ی رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط شغلی در مدیران وزارت راه و ترابری. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد*، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران: چکیده.

رئیمی، پوران؛ منجمی، فرشید (۱۳۷۸). بررسی استرس‌های شغلی کارکنان پزشکی شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران. *فصلنامه‌ی اندیشه و رفتار*. سال پنجم، شماره ۱ و ۲: ۴۵.

رضائیان، صدیقه (۱۳۷۹). روش‌های مقابله با فشارروانی، تدبیر. شماره ۹۴: ۷۴.

زارع نژاد، محمد (۱۳۷۴). بررسی میزان فشارروانی مدیران و رابطه‌ی آن با جو‌سازمانی دبیرستان‌های پسرانه تهران. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد*، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران: ۲۷-۲۵.

سازمان بین‌المللی کار (۱۳۷۸) *تنش کار و رضایت شغلی*. ترجمه جلال رسول اف، ماندانا جلالی نائینی. مشهد: جهاددانشگاهی مشهد: ۵.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۰). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. چاپ پنجم. تهران: آگاه: ۲۱۳.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۱). *راهکارهای عملی کاهش فشارروانی در مدیران و کارکنان*. تدبیر. سال ۱۳، شماره ۱۳۹: ۴۱.

فیلیان، عماد (۱۳۷۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش‌های مقابله‌ای به کار گرفته شده توسط پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی - عمومی شهر تهران. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد*، دانشکده‌ی علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس: پیوست.

کیانی، کاووس (۱۳۷۴). بررسی عواملی که منجر به فشارهای عصبی بین مدیران‌شده و تأثیر آن بر بهره‌وری فردی مدیران (سازمان جهاد سازندگی استان فارس). *پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد*، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس: چکیده.

مشتاقی فر، نورعلی (۱۳۷۷). بررسی علل استرس‌شغلی و راه‌های کاهش آن از دیدگاه مدیران آموزشی استان کهگیلویه و بویراحمد. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد*، دانشگاه شیراز: چکیده.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۷). *فشار روانی در سازمان و مدیریت*. دانش مدیریت. سال یازدهم، شماره ۴۰ - ۴۴: ۳۹.

Cooper, Carry L; Dewe, Philip J; O' Driscoll, Michael P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Thousand Oaks,

- London, New Delhi: Sage publications (International Educational and Professional Publisher).
- Davidson, Marilyn; Cooper, Cary .(1983). *Stress & the Woman Manager*. Oxford: Martin Robertson.p64
- Evers, Arne; Frese, Michael; Cooper, Cary L. (2000). Revisions and further developments of the occupational stress indicator: lisrel results from four Dutch studies. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Jun. Vol 73. No 54.
- Fontana, David. (1993). *Managing Stress*. London. New York: the British Psychological Society and Rutledge Ltd. pp 31-38.
- Gordon, Gates; Kinsey, Tari; Boyter, Gwen. (2002). A study of Texas School Board President Stress: The Tension between Delegate and Trustee. *Stress and Coping in Education Newsletter*. Vol 1. No 7.
- Jadish k, Dua. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*. Vol 32. Issue 1. p47
- Kephart, Pamela A.(2003). JOB STRESS: An Investigation of the Impact of Gender and other Workplace diversity Issues on the Causes, Costs, Consequences and Constructive Coping Strategies of Job Stress. *Ph.D. Theses*; Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University; business administration.
- Kirkcaldy, Bruce; Petersen, Lars – Eric; Hubner, Gundula. (2002). Managing the Stress of Bringing the Economy in the Eastern German States to the Level of Western German States. A Comparison of Occupational Stress, Physical and Psychological Well- Being and Coping among Managers from West and the Former East Germany. *European Psychologist*, Vol 7. No 1.
- O'Driscoll, Michael P; Cooper. Cary L. (1994). Coping with work – related stress: a critique of existing measures and proposal for an alternative methodology. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Dec. Vol 67. Issue 4. p23.
- Pitulainen, S; Kinnunen, Mauno U. (2002). Introduction of the PMI Assessment Method in Finland. Evaluating job stress and well – being with Pressure Management Indicator: a review and the psychometrics of the method. *Reports from the Department of Psychology*. University of Jyväskylä.
- Qin Lu, Chang; Oi-ling, Siu; Cooper, Cary L. (2004). Manager's occupational stress in China: the role of self – efficacy. May, Available online at: www.sciencedirect.com
- Sorenson, Chery; Wallace, Michael; Jamison, Paul L. (2004). Contemporary Work Characteristics, Stress, and Ill health. *American Journal of Human Biology*. Vol 16.

- Sparks, Kate; Cooper, Carry L. (1999). Occupational differences in the work- strain relationship: Towards the use of situation- Specific models . *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Jun. Vol 72 . Issue 18.
- Tock, keng Li .(1994). Factorial Validity of the Occupational Stress Indicator. *Conference of the Australian Association for research in Education*, Newcastle. 27 November- 1 December.
- Trimpop, Rudiger; Kirkcaldy, Bruce; Athansou, James; Cooper, Cary. (2000). Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work & Stress*. Vol 14. No 2
- Wolverton, Mini; Wolverton, Marvin; Gmelch, Walter H. (1998). The Interconnections between Job Satisfaction and Work – Related Stress in Academic Deans. *Washington State University*, USA, April. Vol 1. No 3

