

بررسی ارتباط خودکارآمدی با عوامل فشارزای شغلی در بین مدیران و کارکنان مدارس

شهرستان تویسرکان

محمد علی ترکاشوند^۱، مسعود قمری^۲، معصومه جانجانی^۳، لیلا قمری^۴

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

^۳ کارشناس ارشد فقه و مبانی حقوق

^۴ کارشناسی روانشناسی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط خودکارآمدی با عوامل فشارزای شغلی در بین مدیران و کارکنان مدارس شهرستان تویسرکان می باشد. در این راستا یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تنظیم شده است. این پژوهش از نوع پیمایشی با ماهیت توصیفی می باشد. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۲۵۱ نفر از مدیران و کارکنان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ می باشد و حجم نمونه با استفاده از رابطه کوکران ۱۷۰ نفر برآورد گردید. در این پژوهش ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد که پس از دریافت راهنمایی و مشاوره های لازم از اساتید دانشگاهی و خبرگان صنعت اصلاحات لازم در پرسشنامه اعمال گردید. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب که برای طبقه بندی، تلخیص و تفسیر داده ها از روش آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه های تحقیق از روش آماری استنباطی (آزمون اسپیرمن) استفاده شد. نتایج حاصل بیانگر وجود رابطه معنی دار و معکوسی بین عوامل فشارزای شغلی و ابعاد آن با خودکارآمدی معلمان می باشد.

واژه های کلیدی: خودکارآمدی، عوامل فشارزای شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش

مقدمه

ما در دنیایی زندگی می کنیم که سازمان های گوناگون با تشکیلات کوچک و بزرگ اطرافمان را فراگرفته اند، نقش انسان به عنوان گرداننده اصلی این سازمان ها به مراتب خطیرتر و ارزشمندتر می باشد. بدون شک مهم ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. بدون وجود نیروی انسانی سالم، کارآمد و با انگیزه هیچ سازمانی نمی تواند به اهداف خود نایل آید. از مسایل حادثه‌آفرینی که سلامت جسمی افراد به خصوص نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه های بسیاری را چه برای سازمان ها و چه برای جامعه به بار آورده است، پدیده فشار روانی و عصبی است. چرا که پیشرفت تکنولوژی و بیم از کهنه شدن معلومات و اطلاعات، مشکلات مدیریت و توقعات کارکنان همگی سبب می شود که فرد از لحظه بیداری تا هنگام شامگاه همواره دچار هیجان ها، تنش ها، نگرانی ها، بیم ها و امیدهای گوناگونی باشد. که گهگاه با ظرفیت بدنی، عصبی، روانی فرد متناسب است و گاه با آن سازگار نیست مجموعه چنین حالات و فشارهای ناشی از آن را فشار روانی می نامند. تشدید فشارهای روانی می تواند توانایی فرد را کاهش دهد و کارایی او را به صفر برساند.

پیشرفتهای شگرف فناوری و تغییرات نظام اجتماعی باعث گردیده که جوامع امروزی شکل پیچیده ای به خود بگیرند. عوامل متعددی همچون: مشکلات مالی و خانوادگی، تضاد با دوستان و همکاران، فشار روانی ناشی از عوامل محیطی و سازمانی باعث شده است که به نحوی زندگی طبیعی انسان را تهدید نماید (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۱). این فشار سبب می گردد تا وظایفی که انسان به سادگی در شرایط طبیعی انجام می دهد، با مشکل رو به رو شود، به گونه ای که با دشواری بدان پرداخته و حتی گاهی قادر به انجام آن نباشد. در نتیجه، آسیب های جدی بر منابع مالی و انسانی سازمان وارد می شود (صادقی، بروجردی، ۱۳۸۲).

باورهای خودکارآمدی فرد بر رفتار او، اندازه تلاشی که در یک کار صرف می کند و مدت زمانی که در صورت برخورد با مساله در برابر آنها مقاومت می کند، تأثیری گذارد. اشخاصی که دارای خودکارآمدی سطح بالایی هستند، بیشتر می کوشند، بیشتر موفق می شوند و از کسانی که ادراک خودکارآمدی آنها پایین تر است پشتکار بیشتری از خود نشان می دهند و هراس کمتری را تجربه می کنند (هرگنهان والسون، ۱۳۸۰).

پیشینه پژوهش

الف: پیشینه عوامل فشارزای شغلی

کاوا و اراکی (۱۹۹۰) در تحقیق با عنوان بررسی فشارشغلی بر فرسودگی کارکنان طی پنج سال بر روی کارگران دو کارخانه صنعتی ژاپن انجام گرفت، نشان داده اند که استرس شغلی به عنوان مهمترین عامل فشار شغلی، یک عامل خطر برای ابتلاء به افسردگی است.

آلما (۱۹۹۳) در پژوهشی با عنوان عوامل فشارزای شغلی در مدیران و کارکنان واحدهای خدمات بیمارستانی انجام داد به این نتیجه رسید که نوع ارتباط ها، مسئولیت اداره زندگی، رسیدگی به امور بیماران، مشکلات با کادر پزشکی در بیمارستان، نوبت کاری، کار بیش از حد، عدم استفاده از تجربه های کارکنان و عوامل اجتماعی به ترتیب از مهمترین عوامل فشارزا در میان مدیران و کارکنان واحدهای خدمات بیمارستانی به شمار می رفتند.

فرهنگستان پزشکان خانواده آمریکا (۱۹۹۵) در رابطه با میزان فشار شغلی در حرفه های گوناگون تحقیق جامعی در پنج حرفه انجام داده است. در این پژوهش ۴۴۷۳ نفر از کارکنان مشاغل اجرایی، آموزگاران، منشی ها و کارکنان تولیدی پوشاک و کشاورزی مورد بررسی قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که ۸۰٪ کارکنان مشاغل اجرایی، ۶۶٪ آموزگاران و منشی ها، ۴۴٪ کارکنان تولید پوشاک و ۲۵٪ کشاورزان زیر فشار روانی شغلی قرار داشتند.

ویتلی (۲۰۰۲) با انجام تحقیق با عنوان بررسی و سنجش عوامل فشار روحی و روانی محیط کار به این نتیجه دست یافت که بسیاری از مردم احساس انزوای کم توجهی می کنند و می خواهند در مورد نگرانی ها و کشمکش ها صحبت کنند. ویتلی با توجه به نتایج تحقیق خود اصولی را ترویج می دهد که عبارتند از : ۱- اعتراف به برابری با یکدیگر ۲- کنجکاو ماندن درباره یکدیگر ۳- شناخت اینکه به کمک یکدیگر نیاز داریم تا شنونده های بهتری بشویم ۴- آرام بودن برای تفکر و انعکاس ۵- درک اینکه گفتگو و مکالمه یک روش تفکر با یکدیگر است ۶- انتظارات متقابل

در تحقیق ابطحی و الوانی (۱۳۷۱) که بر روی فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در ایران انجام گرفت، نشان داده شد که ۹۳٪ آنها با فشارهای عصبی زیاد روبرو بوده اند که از این افراد ۵۷٪ محیط کار و ۲۳٪ محیط اجتماع و ۱۷٪ محیط داخلی منزل را فشارزا توصیف نموده اند. مهمترین عوامل فشارزای محیط کار برای مدیران نامبرده به ترتیب اولویت عبارت بودند از:

وجود تبعیضات در محیط کار، کمبود اختیارات در رابطه با وظایف و مسئولیت های محوله، داشتن مشکل با مدیران و سرپرستان خود، کمبود حقوق و مزایا، مشکلات با کارکنان، محیط فیزیکی نامناسب کار و مشکلات با همکاران.

حیدری گرجی (۱۳۷۲) پیرامون اثرات فشارهای عصبی-روانی ناشی از محیط کار در میزان استرس شغلی کارکنان مرد و زن تحقیق جامعی انجام داده است. این تحقیق، تفاوت قابل توجهی در نگرش به جنبه هایی از

شغل از جمله حقوق، فرصت های ارتقا و پیشرفت شغلی، ارتباطات بین فردی و علایق شغلی یافته و نشان داد که مردان بیشتر روی حقوق، فرصت های ارتقا و پیشرفت شغلی و جنبه های دیگر از کار اهمیت قائلند و زنان بیشتر کیفیت خوب ارتباطات بین فردی را ترجیح می دهند.

آیگلار وفایی (۱۳۷۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه فشار شغلی بر استرس شغلی در بین معلمان ابتدایی ایران با توجه به جنسیت، حاکی از استرس شغلی بیشتر در زنان نسبت به مردان است. این تحقیق همچنین نشان می دهد که معلمان مرد در مقایسه با زنان بیشتر دچار استرس هستند و مسائل و مشکلات مالی مهم ترین منبع استرس میان آنان است.

ب: پیشینه خودکارآمدی

درمورد موضوع خودکارآمدی فردی نیز تحقیقات گسترده ای در سطح محافل علمی جهان انجام شده است که در زیر به تعدادی از معروفترین آنها اشاره کرده ایم :

بندورا (۱۹۸۶) مشهورترین محقق در زمینه توانمندسازی کارکنان و خودکارآمدی در سطح جهان است.

وی با انجام مطالعاتی گسترده در سطح چند قاره ویژگی های توانمندسازی مانند خودکارآمدی را مورد بررسی و

شناخت و اندازه گیری قرار داده است. یکی از نتایج کاربردی تحقیقات وی در زمینه خودکارآمدی

کارکنان بدین صورت است که هنگامی که فرد از شکست نمی هراسد (خودتوجهی) و برای رسیدن به هدف برنامه ریزی می کند، در تنظیم برنامه ها خود را در نظر می گیرد (خود سنجی) و با توجه به مقدمات تنظیم شده قبلی به موفقیت خود امیدوار است (خودباوری) و در نهایت با کنترل گام به گام رفتار خود در رسیدن به هدف نهاده شده خود را رهبری می کند، همواره از انگیزه بالایی در جهت خودکارآمد شدن برخوردار است.

دو دانشمند به نام های توماس و ولتوس (۱۹۹۱) در یک پژوهش با عنوان بررسی علل روانی خودکارآمدی کارکنان، با استفاده از نتایج بدست آمده، چهار بعد از خودکارآمدی روانی را در یک مدل مفهومی مشخص کرده اند.

الف - تاثیر : منظور از تاثیر آن است که آیا انجام یک شغل یا وظیفه خاص تغییری در کل کار می آورد ، هر قدر اعتقاد کارمندان بر این تاثیر بیشتر باشد ، انگیزش بیشتری را احساس می کنند .

ب - عزم شخصی : عزم شخصی یا انتخاب به معنای تعیین رفتار شخصی توسط خود فرد می باشد. مطابق این مدل افراد هرچقدر فرصت بیشتری در انتخاب وظایفشان، چگونگی انجام کار و قبول مسئولیت نتایج کار داشته باشند، احساس توانمندی بیشتر می کنند.

ج - شایستگی : بعد سوم شایستگی است برای آنکه خودکارآمد شدن ممکن شود افرادی که کار به آنها واگذار می شود باید مهارتها، دانش، تجربه و سایر توانمندیهایی که برای حرکت با اعتماد به سمت جلو لازم است را داشته باشد.

د - معنا داشتن : در نهایت با معنا بودن کار^۴ نوعی حیاتی و مهم است. این بعد به ارزش شغل یا وظیفه در ارتباط با عقاید، ایده ها و استانداردهای شخصی بستگی دارد.

باون و لاولر (۱۹۹۵) با انجام تحقیقی در زمینه بررسی رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی کارکنان با ارائه مدلی در این زمینه به این نتیجه رسیدند که دسترسی به اطلاعات نقش مهمی در تصمیم گیری ایفا می کند که موجب توانمندی و خودکارآمدی می شود. همچنین نتایج تحقیقات این صاحب نظران ، خودکارآمدی را در چهار جزء سازمانی تقسیم می کند:

الف- اطلاعات درباره عملکرد سازمان

ب - پاداش بر مبنای عملکرد سازمانی

ج - قدرت در اخذ تصمیمات موثر بر جهت سازمان

د- قدرت در اخذ تصمیمات موثر بر عملکرد سازمان (Bowen E, Lawler E, 1995)

آل نولر (۱۹۹۷) نیز دانشمندی با انجام تحقیقاتی در حوزه توانمندی کارکنان، خودکارآمدی را به عنوان یکی از زیرشاخه های اصلی توانمندی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده است. نولر مدلی چهاربعدی برای خودکارآمدی که وی آن را مدل ایده آل و بری می نامد را ارائه کرده او به این نتیجه رسیده است که ما از خودکارآمدی فرد یا گروهی از افراد در یک موفقیت معین وقتی که دارای شرایط زیر هستند سخن می گوئیم:

۱ - توانایی کامل تصمیم گیری را دارا هستند

۲ - مسئولیت کامل اجرای هر نوع تصمیم را به عهده می گیرند

۳ - دسترسی کامل به ابزارهای مرتبط با تصمیم گیری و اجرای آن را دارند

۴ - مسئولیت کامل پذیرش پیامدهای هر نوع تصمیم گرفته شده را دارند.

^۱ Impact

^۲ Self - Determination

^۳ Competence

^۴ Meaning

روش تحقیق

هدف از انتخاب روش تحقیق این است که مشخص نماییم برای بررسی موضوعی خاص چه روش تحقیقی لازم است و محقق چه روش و شیوه ای را اتخاذ کند تا او هر چه دقیق تر و سریعتر به پاسخ های تحقیق مورد نظر دست یابد. بر اساس هدف، تحقیقات علمی را می توان به سه گروه بنیادی، کاربردی و علمی تقسیم کرد (عزتی، ۱۳۸۹). براساس یک تقسیم بندی دیگر روش های پژوهش در علوم رفتاری را معمولاً با توجه به دو ملاک هدف و ماهیت تقسیم بندی می کنند (حافظ نیا، ۱۳۸۸). تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط خودکارآمدی با عوامل فشارزای شغلی سعی نموده تا مدیران و کارکنان مدارس را مورد ارزیابی قرار دهد. سپس تلاش نموده تا با ارایه مدلی مفهومی، وجود رابطه میان ابعاد عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی را مورد آزمون قرار دهد. لذا می توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد. تحقیق کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روشها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. در اینجا نیز سطح گفتمان انتزاعی و کلی اما در یک زمینه خاص است. در قسمتهایی از این تحقیق به خصوص در بخش نظری پژوهش از مطالعات اکتشافی که شامل مطالعه آثار، کتب و اسناد صاحب سبکان، مقالات و پایان نامه های مدیریتی و مصاحبه های اکتشافی می باشد نیز استفاده گردیده است. تحقیق حاضر از تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی که به بررسی روابط بین متغیرها می پردازد است. محیط پژوهشی واقعی با حد اقل مداخله پژوهشگر است. نمونه برداری احتمالی است از نوع سهمیه ای، و افق زمانی آن مقطعی می باشد. از سوی دیگر با توجه به اینکه در این پژوهش از روشهای مطالعه کتابخانه ای و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. تحقیق توصیفی، تحقیقی است که در آن محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است و می خواهد بداند، پدیده، متغیر یا شیء یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظامدار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگی ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می نماید. (حافظ نیا، ۱۳۸۸) این تحقیق از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات غیر آزمایشی و مشخصاً "پیمایشی" است. زیرا در این تحقیق به دنبال تولید داده هستیم که شایعترین ابزار گردآوری اطلاعات در این روش پرسشنامه است.

جامعه آماری و نمونه آماری

در صدر برنامه ریزی هر مطالعه یا تحقیقی این سوال که حجم نمونه چقدر باید باشد قرار دارد. انتخاب نمونه بزرگتر از حد نیاز موجب اتلاف منابع می شود و انتخاب نمونه های خیلی کوچک منتج به نتایج غیرقابل اتکا می شود (عادل آذر، ۱۳۸۸). مجموعه واحدهایی که حداقل در یک صفت مشترک باشند یک جامعه آماری را تشکیل می دهند (خاکی، ۱۳۷۸). نمونه عیز عبارت است از تعدادی از افراد جامعه که صفات آنها با صفات جامعه مشابهت داشته و معرف جامعه بوده و از تجانس و همگنی با افراد جامعه برخوردار باشند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸). جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه مدیران و کارکنان مدارس در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۹۴ می باشد.

^۰. Population universe

^۱. Sample

تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

نمونه گیری عبارت است از انتخاب درصدی از یک جامعه بعنوان نماینده آن جامعه (سرمد و دیگران، ۱۳۸۳).

از آنجایی که تعداد افراد در جامعه آماری زیاد بوده و امکان دسترسی به تمامی آنها وجود ندارد از نمونه گیری استفاده می شود و بدین منظور از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. نمونه برداری سهمیه ای گروه ها یا توده هایی از اعضای جامعه آماری به طوری که عدم تجانس در میان اعضای هر گروه وجود داشته باشد، برای مطالعه انتخاب می شوند. موقعی که چند گروه با عدم تجانس درون گروهی و تجانس بین گروهی داریم، نمونه برداری تصادفی سهمیه ها یا گروهها را می توان به طور مطلوب با گردآوری اطلاعات از هر یک از اعضای جامعه آماری در سهمیه های انتخابی به صورت تصادفی انجام داد (سکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به اهمیت دقت و اطمینان در نمونه گیری و همچنین عدم اطلاع از توزیع جامعه آماری و انحراف معیار آن، در این تحقیق تعداد حجم نمونه براساس مدل کوکران تعیین گردید.

روش جمع آوری اطلاعات

روش های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتابخانه ای و میدانی تقسیم می شود. مطالب مربوط به فصل اول از طریق مطالعه کتابخانه ای و خواندن متون، فیش برداری و نیز از طریق مراجعه به کتابخانه های دانشگاه های مختلف و همچنین مراجعه به سایت های اینترنتی جهت تدوین چارچوب نظری تحقیق، ادبیات

تحقیق استفاده شد. جهت گردآوری اطلاعات و داده های مورد نیاز، سنجش اهداف تحقیق و آزمون فرضیات تحقیق از شیوه مطالعه میدانی استفاده شده و داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه گردآوری خواهد شد.

ابزار گردآوری داده ها و سنجش متغیرها

پرسشنامه به عنوان یکی از متداول ترین ابزار جمع آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی مورد استفاده قرار می گیرد و عبارت است از مجموعه ای از پرسش های هدف دار که با بهره گیری از مقیاس های گوناگون، نظر، دیدگاه و بینش یک فرد پاسخگو را مورد سنجش قرار می دهد (حافظ نیا، ۱۳۸۸). در این پژوهش برای جمع آوری داده های پژوهش از مصاحبه و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است.

با مطالعه متون متعدد و با عنایت به ادبیات و پیشینه پژوهش، مصاحبه های مفصل با اساتید و متخصصین امر و مدیران رده بالای سازمان های مورد بحث، در ابتدا مجموعه ای طولانی و مفصل از آیتم های مربوط به بدست آمد. سپس طی چندین مرحله بررسی و غربال آیتم ها در نهایت یک مقیاس مرکب از ۳۴ پرسش بدست آمد.

^۷.Interview

^۸. Questionire

بر مبنای نظریه چرچیل (۱۹۷۹) برای ایجاد یک مقیاس زمانی که ابعاد شناسایی شدند باید مجموعه ای از آیتم ها در ارتباط با هر بعد ایجاد کردند (سین و دیگران، ۲۰۰۵). براساس مطالعه متون مشابه، مصاحبه و مباحثه های تفصیلی با اساتید راهنما و مشاور و نیز براساس نظر متخصصان و مدیران رده بالای سازمانها، آیتم های مورد نظر جهت سنجش هر بعد شناسایی، تحلیل و غربال شد تا در نهایت یک پرسشنامه چند بعدی که روایی آن از نظر علمی و عملی مورد تایید بوده است، توسعه داده شد.

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش شامل دو دسته سوالات عمومی و تخصصی است. سوالات عمومی شامل سه سوال است که مشخصات فردی پاسخ دهندگان را در بر می گیرد. این سوالات عبارتند از: جنسیت، سن، و میزان تحصیلات.

سوالات تخصصی شامل ۳۴ سوال می باشد. متغیر عوامل فشارزای شغلی دارای ۱۸ پرسش می باشد که ۵ پرسش اول جهت بررسی ابهام نقش، ۶ پرسش دوم جهت بررسی تعارض نقش و ۷ پرسش سوم جهت بررسی گرانباری نقش به کار برده شده است.

پرسشنامه خودکارآمدی نیز دارای گویه های ۱۶ تایی استاندارد است و برای سنجش متغیر وابسته تحقیق یعنی خودکارآمدی از یک طیف لیکرت در سطح سنجش ترتیبی استفاده می شود. نمره به دست آمده از مجموع سوالات نشانگر شدت و ضعف این متغیر می باشد. ۴ سوال اول جهت بررسی بعد سطح ۵ سوال دوم جهت بررسی بعد عمومیت و ۷ سوال بعد جهت بررسی بعد نیرومندی به کار برده شده اند.

ارتباط فرضیات و سوالات

جدول (۳-۳) تفکیک سوالات با توجه به متغیرهای تحقیق

متغیرها	ابعاد	شماره سوالات	تعداد سوالات
عوامل فشارزای شغلی	۱. ابهام نقش	سوال ۱-۵	۱۸
	۲. تعارض نقش	سوال ۶-۱۱	
	۳. گرانباری نقش	سوال ۱۲-۱۸	
خودکارآمدی	سطح	۱۹-۲۲	۱۶

^۹. Pool of items

	۲۷-۲۳	عمومیت	
	۲۸-۳۴	نیرومندی	
۳۴			جمع کل

۱. پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی

ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش می باشد که بر اساس پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی مبتنی بر سه بعد طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده که امتیاز هر گزینه بدین صورت می باشد:

کاملاً مخالفم=۱ مخالفم=۲ نظری ندارم=۳ موافقم=۴ کاملاً موافقم=۵

همانگونه که در جدول ۳-۳ ملاحظه می گردد پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی شامل ۱۸ سوال است که به هر یک از ابعاد آن مطابق جدول ذیل اختصاص داده شده است:

جدول ۳-۴: ابعاد مورد بررسی در پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی

مورد بررسی متغیرهای	پرسشنامه در سوالات شماره	جمع
ابهام نقش	۱-۲-۳-۴-۵	۵
تعارض نقش	۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱	۶
گرانباری نقش	۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸	۷
تعداد سوال		۱۸

عوامل فشارزای
شغلی

سوالات معکوس: سوال ۱۴ پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی معکوس می باشند، که در سوالات معکوس ارزش رتبه ای گزینه ها برعکس محاسبه می شوند.

مثال: کاملاً مخالفم = ۵ مخالفم = ۴ نظری ندارم = ۳ موافقم = ۲ کاملاً موافقم = ۱

۲. پرسشنامه خودکارآمدی

پرسشنامه خودکارآمدی شامل ۱۶ سوال و مبتنی بر سه بعد سطح، عمومیت و نیرومندی می باشد که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده که امتیاز هر گزینه بدین صورت می باشد:

کاملاً مخالفم = ۱ مخالفم = ۲ نظری ندارم = ۳ موافقم = ۴ کاملاً موافقم = ۵

جدول ۳-۵: ابعاد مورد بررسی در پرسشنامه خودکارآمدی

جمع	پرسشنامه در سوالات شماره	مورد بررسی متغیرهای	خودکارآمدی
۴	۱۹-۲۰-۲۱-۲۲	سطح	
۵	۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷	عمومیت	
۷	۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴	نیرومندی	
۱۶	تعداد سوال		

سوالات معکوس: سوال شماره ۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۴-۲۶-۲۹-۳۱-۳۳ پرسشنامه خودکارآمدی معکوس است، که در سوالات معکوس ارزش رتبه ای گزینه ها برعکس محاسبه می شوند.

مثال: کاملاً مخالفم = ۵ مخالفم = ۴ نظری ندارم = ۳ موافقم = ۲ کاملاً موافقم = ۱

روایی و پایایی پرسشنامه

مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد (خاکی، ۱۳۷۸).

در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری از جمله استاد راهنما و مشاور داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید که به اتفاق پرسشنامه را تایید نمودند.

قابلیت پایایی ایکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است که نشان می دهد ابزار اندازه گیری تا چه اندازه نتایج یکسانی در شرایط مشابه به دست می دهد.

در این تحقیق از روش آلفای کرانباخ استفاده شد که فرمولش عبارت است از:

$$(\text{فرمول ۲-۳}) = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_j^2}{\sigma^2} \right) r_{\alpha}$$

K: تعداد سوالات آزمون

$\sum \sigma_j^2$: مجموع واریانس تک تک سوالات آزمون

σ^2 : واریانس کلی آزمون

برای تعیین پایایی پژوهش حاضر، پرسشنامه در حجم نمونه کم، بین ۳۳ نفر از پاسخگویان توزیع شد و پس از جمع آوری داده ها، ضرایب آلفای کرانباخ بدست آمد. نتیجه بدست آمده از ضریب آلفای کرانباخ نشان می دهد که سوالات ۱ تا ۵، بررسی ابهام نقش، از پایایی برابر با ۰/۷۴۲ برخوردار است.

همچنین سوالات ۶ تا ۱۱، بررسی تعارض نقش، نیز از پایایی برابر با ۰/۷۳۵ برخوردار است.

و سوالات ۱۲ تا ۱۸، بررسی گرانباری نقش، از پایایی برابر با ۰/۷۲۰ برخوردار است.

و سوالات ۱۹ تا ۳۴، بررسی خودکارآمدی، پایایی برابر با ۰/۷۳۷ دارا می باشد.

در نهایت پایایی کل سوالات نیز برابر با ۰/۷۲۳ است.

که با توجه به مقادیر آلفا بزرگتر از ۰/۷۰ می باشند، نتایج حاکی از پایایی بالای آزمون است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل آماری داده های جمع آوری شده، از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده می شود. بدین ترتیب که برای طبقه بندی، تلخیص و تفسیر داده ها از روش آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه های

تحقیق از روش آمار استنباطی استفاده می شود. لذا به تعیین توزیع فراوانی متغیرها و تعیین پارامترهای مرکزی از جمله میانگین و میانه و مد، همچنین پارامترهای پراکندگی مانند واریانس و انحراف معیار داده ها پرداخته می شود. از آزمون توزیع داده ها برای بررسی توزیع متغیرها استفاده می شود. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن توزیع

متغیرها استفاده می شود. استفاده از آزمونهای آماری مناسب مانند ضریب همبستگی برای تعیین رابطه متغیرها با یکدیگر استفاده می شود. لازم به ذکر است تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری ... صورت می گیرد .

آمار توصیفی

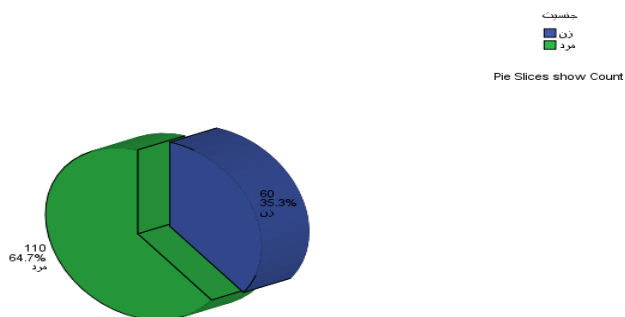
جنسیت پاسخگویان

با توجه به جدول زیر می بینیم که جنسیت ۶۰ نفر (۳۵/۳ درصد) از پاسخگویان زن و جنسیت ۱۱۰ نفر (۶۴/۷ درصد) از پاسخگویان مرد می باشند.

جدول (۱-۴) فراوانی جنسیت پاسخگویان

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
زن	۶۰	۳۵/۳	۳۵/۳
مرد	۱۱۰	۶۴/۷	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	

نمودار (۱-۴) دایره ای جنسیت پاسخگویان



تحصیلات پاسخگویان

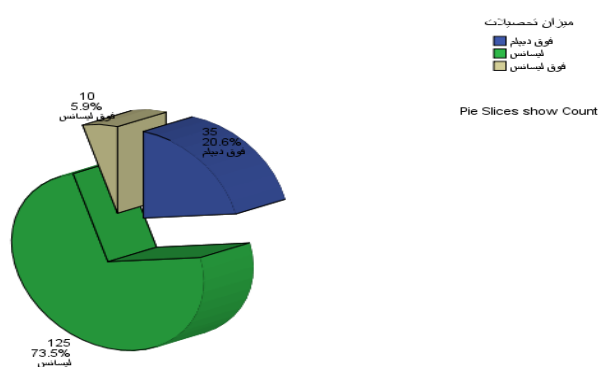
تحصیلات ۳۵ نفر (۲۰/۶ درصد) از پاسخگویان فوق دیپلم، ۱۲۵ نفر (۷۳/۵ درصد) لیسانس و ۱۰ نفر (۵/۹ درصد) از

پاسخگویان فوق لیسانس می باشند.

جدول (۲-۴) فراوانی مدرک تحصیلی پاسخگویان

تحصیلات	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
فوق دیپلم	۳۵	۲۰/۶	۲۰/۶
لیسانس	۱۲۵	۷۳/۵	۹۴/۱
فوق لیسانس	۱۰	۵/۹	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	

نمودار (۲-۴) دایره ای مدرک تحصیلی پاسخگویان



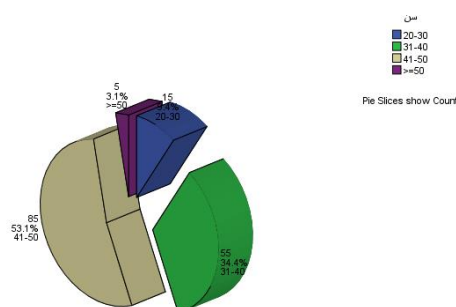
سن پاسخگویان

با توجه به جدول زیر می بینیم سن ۱۵ نفر (۸/۸ درصد) از پاسخگویان بین ۲۰ الی ۳۰ سال، ۵۵ نفر (۳۲/۴ درصد) از پاسخگویان بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۵ نفر (۵۰ درصد) از پاسخگویان بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵ نفر (۲/۹ درصد) از پاسخگویان بیش از ۵۰ سال می باشند. ۱۰ نفر نیز پاسخ نداده اند.

جدول (۳-۴) فراوانی سن پاسخگویان

سن	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
بدون پاسخ	۱۰	۵/۹	۵/۹
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۵	۸/۸	۱۴/۷
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۵۵	۳۲/۴	۴۷/۱
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۸۵	۵۰	۹۷/۱
بیشتر از ۵۰ سال	۵	۲/۹	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	

نمودار (۳-۴) دایره ای سن پاسخگویان



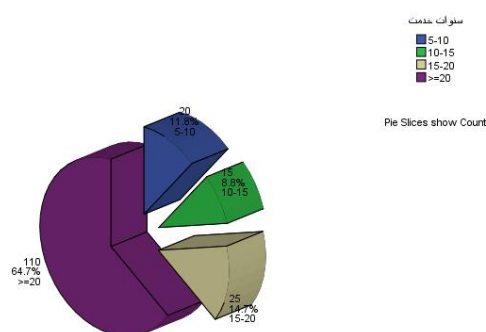
سنوات خدمت پاسخگویان

با توجه به جدول زیر می بینیم که سابقه کاری ۲۰ نفر (۱۱/۸ درصد) از پاسخگویان بین ۵ الی ۱۰ سال، سابقه کاری ۱۵ نفر (۸/۸ درصد) بین ۱۰ الی ۱۵، سابقه کاری ۲۵ نفر (۱۴/۷ درصد) بین ۱۵ الی ۲۰، سابقه کاری ۱۱۰ نفر (۶۴/۷ درصد) بیشتر از ۲۰ سال می باشد.

جدول (۴-۴) فراوانی میزان سنوات خدمت

میزان سنوات خدمت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
بین ۵ تا ۱۰ سال	۲۰	۱۱/۸	۱۱/۸
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵	۸/۸	۲۰/۶
بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۵	۱۴/۷	۳۵/۳
بیشتر از ۲۰ سال	۱۱۰	۶۴/۷	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	

نمودار (۴-۴) دایره ای سنوات خدمتی پاسخگویان



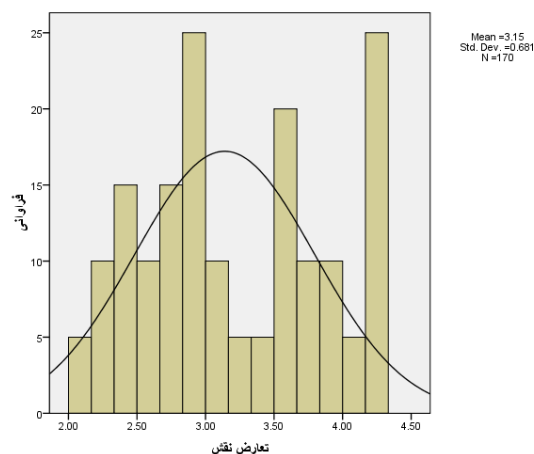
تعارض نقش

میانگین میزان تعارض نقش برابر ۳/۱۵ بوده که نشان می دهد میزان تعارض، حدود "متوسط" است. مقدار بدست آمده پراکندگی، میزان تغییرات پاسخهای داده شده را نسبت به میانگین، ۰/۶۸ نشان می دهد. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۱۴۳

می باشد، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۱/۲۱- می باشد که نشان دهنده تفاوت فاحش توزیع متغیر تعارض نقش با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. در نتیجه پراکندگی بیشتر نسبت به توزیع نرمال دارد یعنی منحنی توزیع نسبت به توزیع نرمال کوتاه تر است. جدول زیر نشان دهنده میانگین، انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای تعارض نقش می باشد.

(۴-۵) آمار توصیفی تعارض نقش جدول

معیار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	میانه	مد	مینیمم	ماکزیمم
تعارض نقش	۳/۱۵	۰/۶۸	۰/۱۴۳	-۱/۲۱	۳	۲/۸۳	۲	۴/۳۳

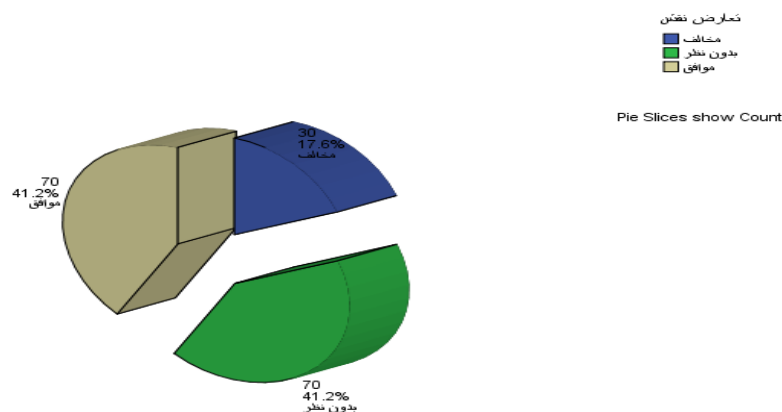


نمودار (۴-۵) هیستوگرام تعارض نقش

سپس مشاهدات مربوط به تعارض نقش را رده بندی می کنیم، بر این اساس داریم ۳۰ نفر (۱۷/۶ درصد) از پاسخگویان میزان تعارض را کم، ۷۰ نفر (۴۱/۲ درصد) میزان تعارض را متوسط و ۷۰ نفر (۴۱/۲ درصد) میزان تعارض را بالا می دانند.

جدول (۴-۶) فراوانی تعارض نقش

تعارض نقش	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
کم	۳۰	۱۷/۶	۱۷/۶
متوسط	۷۰	۴۱/۲	۵۸/۸
زیاد	۷۰	۴۱/۲	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	



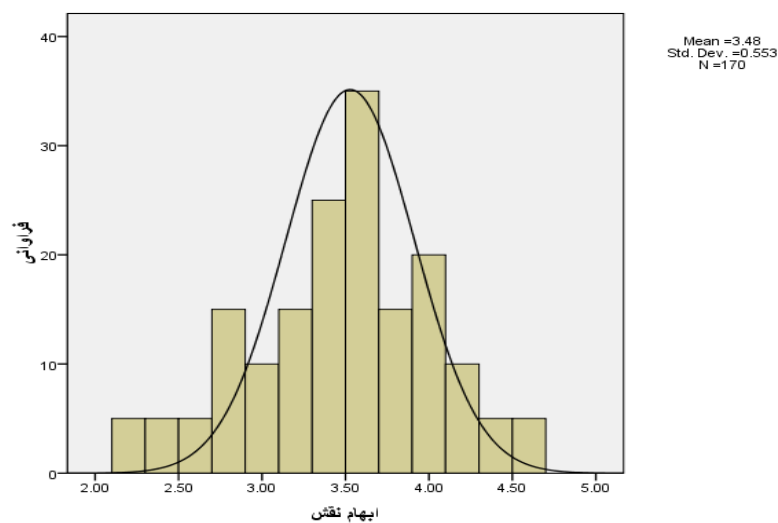
نمودار (۴-۶) دایره ای تعارض نقش

ابهام نقش

میانگین میزان ابهام نقش برابر ۳/۴۸ بوده که نشان می دهد میزان ابهام، حدود "متوسط" است. مقدار بدست آمده پراکندگی، میزان تغییرات پاسخهای داده شده را نسبت به میانگین، ۰/۵۵ نشان می دهد. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۲۷۷- می باشد، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به چپ است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۰/۲۴۶- می باشد که نشان دهنده تفاوت اندک توزیع متغیر ابهام نقش با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. در نتیجه پراکندگی بیشتر نسبت به توزیع نرمال دارد یعنی منحنی توزیع نسبت به توزیع نرمال کوتاهتر است. جدول زیر نشان دهنده میانگین، انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای ابهام نقش می باشد.

(۷-۴) آمار توصیفی ابهام نقش جدول

معیار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	میانه	مد	مینیمم	ماکزیمم
ابهام نقش	۳/۴۸	۰/۵۵	-۰/۲۷۷	-۰/۲۴۶	۳/۶۰	۳/۶۰	۲/۲۰	۴/۶۰



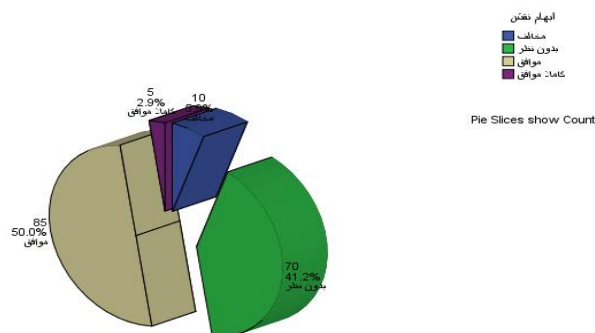
نمودار (۷-۴) هیستوگرام ابهام نقش

سپس مشاهدات مربوط به ابهام نقش را رده بندی می کنیم، بر این اساس داریم ۱۰ نفر (۵/۹ درصد) از پاسخگویان میزان ابهام را کم، ۷۰ نفر (۴۱/۲ درصد) از پاسخگویان میزان ابهام را متوسط، ۸۵ نفر (۵۰ درصد) میزان ابهام را زیاد و ۵ نفر (۲/۹ درصد) میزان ابهام را خیلی زیاد می دانند.

جدول (۸-۴) فراوانی ابهام نقش

ابهام نقش	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
کم	۱۰	۵/۹	۵/۹
متوسط	۷۰	۴۱/۲	۴۷/۱
زیاد	۸۵	۵۰	۹۷/۱

خیلی زیاد	۵	۲/۹	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	



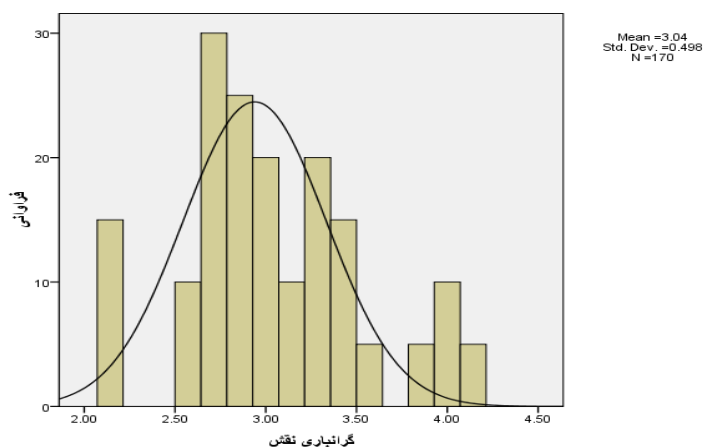
نمودار (۴-۸) دایره ای ابهام نقش

گرانباری نقش

میانگین میزان گرانباری نقش برابر ۳/۰۴ بوده که نشان می دهد میزان گرانباری نقش، حدود "متوسط" است. مقدار بدست آمده پراکندگی، میزان تغییرات پاسخهای داده شده را نسبت به میانگین، ۰/۵۰ نشان می دهد. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۳۳۵ می باشد، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۰/۱۲۴- می باشد که نشان دهنده تفاوت اندک توزیع متغیر گرانباری نقش با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. در نتیجه پراکندگی بیشتر نسبت به توزیع نرمال دارد یعنی منحنی توزیع نسبت به توزیع نرمال کوتاه تر است. جدول زیر نشان دهنده میانگین، انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای گرانباری نقش می باشد.

(۴-۹) آمار توصیفی گرانباری نقش جدول

معیار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	میانه	مد	مینیمم	ماکزیمم
گرانباری نقش	۳/۰۴	۰/۵۰	۰/۳۳۵	-۰/۱۲۴	۳	۲/۷۱	۲/۱۴	۴/۱۴

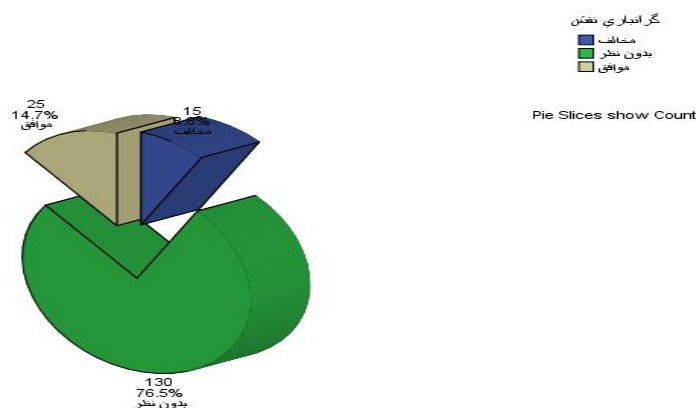


نمودار (۴-۹) هیستوگرام گرانباری نقش

سپس مشاهدات مربوط به گرانباری نقش را رده بندی می کنیم، بر این اساس داریم ۱۵ نفر (۸/۸ درصد) از پاسخگویان میزان گرانباری را کم، ۱۳۰ نفر (۷۶/۵ درصد) میزان گرانباری را متوسط و ۲۵ نفر (۱۴/۷ درصد) از پاسخگویان میزان گرانباری را زیاد می دانند.

جدول (۴-۱۰) فراوانی گرانباری نقش

گرانباری نقش	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
کم	۱۵	۸/۸	۸/۸
متوسط	۱۳۰	۷۶/۵	۸۵/۳
زیاد	۲۵	۱۴/۷	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	



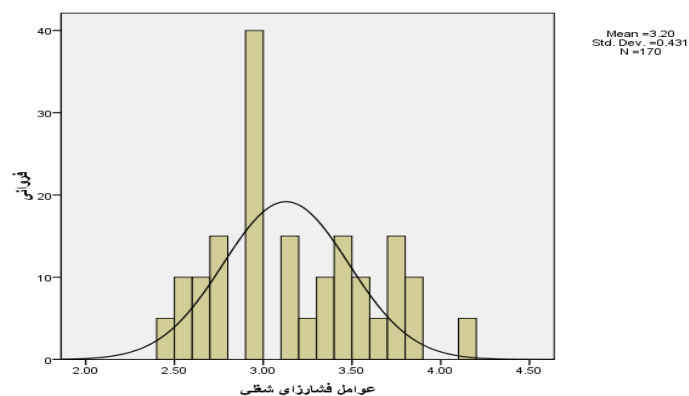
نمودار (۴-۱۰) دایره ای گرانداری نقش

عوامل فشارزای شغلی

میانگین میزان عوامل فشارزای شغلی برابر $3/20$ بوده که نشان می دهد میزان عوامل فشارزای شغلی، حدود "متوسط" است. مقدار بدست آمده پراکندگی، میزان تغییرات پاسخهای داده شده را نسبت به میانگین، $0/43$ نشان می دهد. به علت آنکه ضریب چولگی $0/214$ می باشد، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی $-0/895$ می باشد که نشان دهنده تفاوت فاحش توزیع متغیر عوامل فشارزا با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. در نتیجه پراکندگی بیشتر نسبت به توزیع نرمال دارد یعنی منحنی توزیع نسبت به توزیع نرمال کوتاهتر است. جدول زیر نشان دهنده میانگین، انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای مشاهدات مربوط به عوامل فشارزای شغلی می باشد.

(۴-۱۱) آمار توصیفی عوامل فشارزای شغلی جدول

معیار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	میانه	مد	مینیمم	ماکزیمم
عوامل فشارزا	$3/20$	$0/43$	$0/214$	$-0/895$	$3/14$	۳	$2/44$	$4/11$

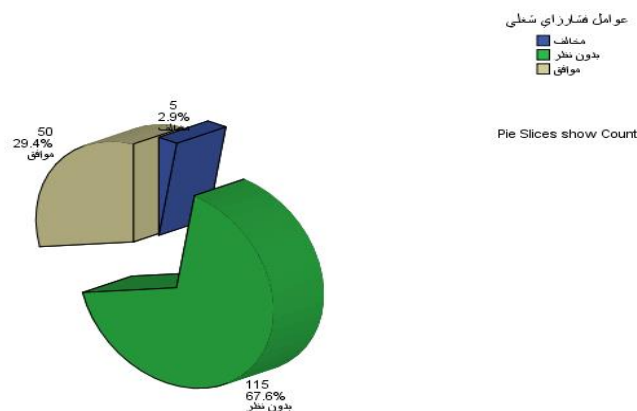


نمودار (۱۱-۴) هیستوگرام عوامل فشارزای شغلی

سپس مشاهدات مربوط به عوامل فشارزای شغلی را رده بندی می کنیم، بر این اساس داریم ۵ نفر (۲/۹ درصد) از پاسخگویان میزان عوامل فشارزا را کم، ۱۱۵ نفر (۶۷/۶ درصد) عوامل فشارزا را متوسط، ۵۰ نفر (۲۹/۴ درصد) از پاسخگویان میزان عوامل فشارزای شغلی را زیاد می دانند.

جدول (۱۲-۴) فراوانی عوامل فشارزای شغلی

عوامل فشارزای شغلی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
کم	۵	۲/۹	۲/۹
متوسط	۱۱۵	۶۷/۶	۷۰/۶
زیاد	۵۰	۲۹/۴	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	



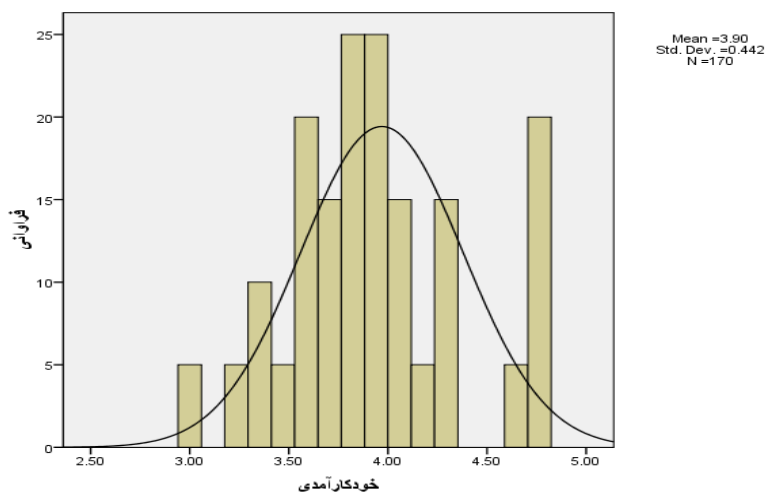
نمودار (۴-۱۲) دایره ای عوامل فشارزای شغلی

خودکارآمدی

میانگین میزان خودکارآمدی برابر $3/90$ بوده که نشان می دهد میزان خودکارآمدی، حدود "زیاد" است. مقدار بدست آمده پراکندگی، میزان تغییرات پاسخهای داده شده را نسبت به میانگین، $0/44$ نشان می دهد. به علت آنکه ضریب چولگی $0/344$ می باشد، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی $-0/389$ می باشد که نشان دهنده تفاوت اندک توزیع متغیر خودکارآمدی با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. در نتیجه پراکندگی بیشتر نسبت به توزیع نرمال دارد یعنی منحنی توزیع نسبت به توزیع نرمال کوتاهتر است. جدول زیر نشان دهنده میانگین، انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای خودکارآمدی می باشد.

(۴-۱۳) آمار توصیفی خودکارآمدی جدول

معیار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	میانه	مد	مینیمم	ماکزیمم
خودکارآمدی	$3/90$	$0/44$	$0/344$	$-0/389$	$3/85$	$3/82$	۳	$4/76$

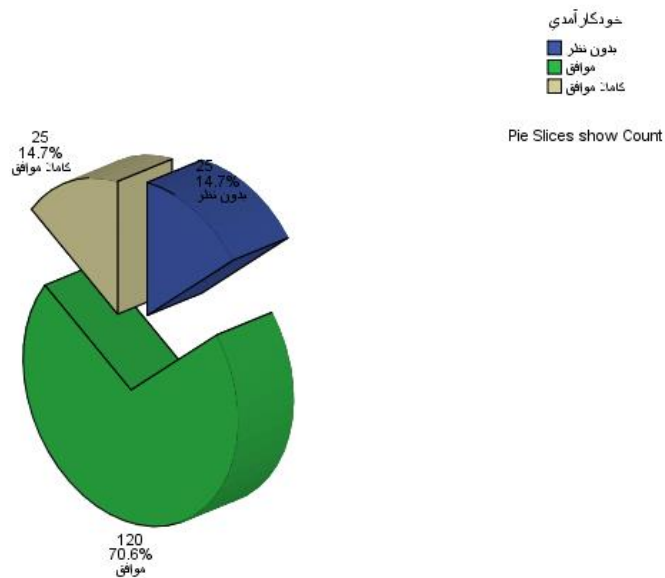


نمودار (۴-۱۳) هیستوگرام خودکارآمدی

سپس مشاهدات مربوط به خودکارآمدی را رده بندی می کنیم، بر این اساس خودکارآمدی ۲۵ نفر (۱۴/۷ درصد) از پاسخگویان متوسط، خودکارآمدی ۱۲۰ نفر (۷۰/۶ درصد) از پاسخگویان بالا، خودکارآمدی ۲۵ نفر (۱۴/۷ درصد) از پاسخگویان خیلی بالا ارزیابی می شود.

جدول (۴-۱۴) فراوانی خودکارآمدی

خودکارآمدی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
متوسط	۲۵	۱۴/۷	۱۴/۷
بالا	۱۲۰	۷۰/۶	۸۵/۳
خیلی بالا	۲۵	۱۴/۷	۱۰۰
جمع	۱۷۰	۱۰۰	



نمودار (۴-۱۴) دایره ای خودکارآمدی

۴-۳-آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

برای انجام آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می کنیم. در این آزمون فرض صفر و مقابل به صورت زیر تعریف می شوند:

$$\begin{cases} H_0: \text{متغیر دارای توزیع نرمال است} \\ H_1: \text{متغیر دارای توزیع نرمال نیست} \end{cases}$$

بر این اساس داریم:

جدول (۴-۱۵) آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها		تعارض نقش	ابهام نقش	گرانباری نقش
پارامترهای نرمال	میانگین	۳/۱۵۰	۳/۴۷۶۵	۳/۰۴۲۰
	انحراف معیار	۰/۶۸۱۰۷	۰/۵۵۲۵۹	۰/۴۹۸۱۹
کولموگروف اسمیرنوف Z		۱/۹۵۱	۱/۵۸۳	۱/۵۸۹
سطح معناداری		۰/۰۰۱	۰/۰۱۳	۰/۰۱۳
معیارها		عوامل فشارزا	خودکارآمدی	
پارامترهای نرمال	میانگین	۳/۱۹۹۵	۳/۹۰۱۴	
	انحراف معیار	۰/۴۳۰۸۸	۰/۴۴۲۱۳	
کولموگروف اسمیرنوف Z		۱/۹۲۴	۱/۵۳۴	
سطح معناداری		۰/۰۰۱	۰/۰۱۸	

بر طبق جدول فوق به دلیل اینکه در کلیه متغیرها سطح معناداری آزمون از $\alpha=0/05$ کوچکتر است. بنابراین فرض صفر رد می شود، و متغیرها نرمال نیستند.

آزمون فرضیه ها

وقتی که فرضیه های آماری تعریف شدند، قدم بعدی مشخص کردن درجه ای برای معنی دار بودن تفاوتها (α) و حجمی برای نمونه مورد تحقیق (n) است. روش کار این است که فرض H_0 را به نفع فرض H_1 رد می کنیم به شرط اینکه از یک آزمون آماری مقداری به دست آوریم که احتمال وقوع آن مقدار با توجه به H_0 برابر یا کمتر از یک احتمال بسیار کوچک باشد که با α نشان داده می شود. این احتمال وقوع کوچک را "سطح معنی داری" می گویند. از آنجا که مقدار α در تعیین اینکه H_0 باید رد شود یا نه دخالت مستقیم دارد، الزام رعایت عینیت در تحقیق ایجاب می کند که α را پیش از شروع به جمع آوری داده ها مشخص کنیم. لذا در این تحقیق α برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

سطح معنی داری که محقق برای تعیین α در تحقیق انتخاب می کند بر اساس تخمین او از اهمیت و یا درجه قابلیت کاربرد یافته هایش مبتنی است.

فرضیه اصلی:

بین خودکارآمدی با عوامل فشارزای شغلی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه به دلیل غیر نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} (p = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد: } H_0 \\ (p \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد: } H_1 \end{cases}$$

جدول زیر نشان دهنده نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن میان عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی می باشد:

جدول (۴-۱۶) ضریب همبستگی بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	-۰/۲۲۱
سطح معناداری	۰/۰۰۲
تعداد	۱۷۰

با توجه به جدول فوق با استفاده از ضریب همبستگی بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی درمی یابیم که بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی همبستگی ناقص و معکوس وجود دارد. و با افزایش میزان هر یک از متغیرها (عوامل فشارزای شغلی، خودکارآمدی) دیگری به میزان ۰/۲۲۱ کاهش می یابد. به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۲) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ نتیجه می گیریم فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که بین خودکارآمدی با عوامل فشارزای شغلی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول:

بین ابهام نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه به دلیل غیر نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} (p = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد: } H_0 \\ (p \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد: } H_1 \end{cases}$$

جدول زیر نشان دهنده نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن میان ابهام نقش و خودکارآمدی می باشد:

جدول (۴-۱۷) ضریب همبستگی بین ابهام نقش و خودکارآمدی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	-۰/۱۴۰
سطح معناداری	۰/۰۳۴
تعداد	۱۷۰

با توجه به جدول فوق با استفاده از ضریب همبستگی بین ابهام نقش و خودکارآمدی درمی یابیم که بین ابهام نقش و خودکارآمدی همبستگی ناقص و معکوس وجود دارد. و با افزایش میزان هر یک از متغیرها (ابهام نقش،

خودکارآمدی) دیگری به میزان ۰/۱۴۰ کاهش می یابد. به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری (۰/۰۳۴) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ نتیجه می گیریم فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین ابهام نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم:

بین تعارض نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابط معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه به دلیل نرمال نبودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: (\rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد} \\ H_1: (\rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد} \end{cases}$$

جدول زیر نشان دهنده نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن میان تعارض نقش و خودکارآمدی می باشد:

جدول (۴-۱۸) ضریب همبستگی بین تعارض نقش و خودکارآمدی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	-۰/۲۰۷
سطح معناداری	۰/۰۰۳
تعداد	۱۷۰

با توجه به جدول فوق با استفاده از ضریب همبستگی بین تعارض نقش و خودکارآمدی درمی یابیم که بین تعارض نقش و خودکارآمدی همبستگی ناقص و معکوس وجود دارد. و با افزایش میزان هر یک از متغیرها (تعارض نقش، خودکارآمدی) دیگری به میزان ۰/۲۰۷ کاهش می یابد. به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۳) از مقدار

مفروض $\alpha=0/05$ نتیجه می گیریم فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین تعارض نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم:

بین گرانباری نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه به دلیل غیر نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} (H_0: \rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد} \\ (H_1: \rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد} \end{cases}$$

جدول زیر نشان دهنده نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن میان گرانباری نقش و خودکارآمدی می باشد:

جدول (۴-۱۹) ضریب همبستگی بین گرانباری نقش و خودکارآمدی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	-۰/۱۶۹
سطح معناداری	۰/۰۱۹
تعداد	۱۷۰

با توجه به جدول فوق با استفاده از ضریب همبستگی بین گرانباری نقش و خودکارآمدی درمی یابیم که بین گرانباری نقش و خودکارآمدی همبستگی ناقص و معکوس وجود دارد. و با افزایش میزان هر یک از متغیرها (گرانباری نقش، خودکارآمدی) دیگری به میزان ۰/۱۶۹ کاهش می یابد. به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری (۰/۰۱۹) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ نتیجه می گیریم فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین گرانباری نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه یک کار تحقیقی معمولاً قبل از سایر قسمت ها خوانده می شود. در پرتو خواندن همین چند صفحه نتیجه گیری، خواننده بدون آنکه مجبور به خواندن کل گزارش باشد، ایده کلی از فایده ای که تحقیق برایش دارد، به دست خواهد آورد. بر پایه همین تشخیص سریع، او درباره خواندن یا نخواندن تمامی گزارش یا احتمالاً بخش هایی از آن، تصمیم خواهد گرفت.

بنابراین لازم است نتایج یک کار تحقیقی را با دقت نوشت و اطلاعات مفید برای خوانندگان بالقوه را در آن عرضه کرد. نتیجه گیری کار تحقیق اجتماعی عموماً از سه قسمت تشکیل می شود: نخست، یادآوری خطوط اصلی روش علمی که دنبال شده است؛ سپس معرفی دستاوردهای نوین شناخت که تحقیق منشأ آن بوده است و بالاخره ارائه پیشنهادات عملی. از این رو، محقق در نظر دارد علاوه بر این سه قسمت، به محدودیت هایی که در حین انجام پژوهش با آنها دست به گریبان بوده نیز اشاره کند. بنابراین، در این قسمت محقق بر آن است تا مطالب را تحت عناوین زیر ارائه نماید:

۱. یادآوری خطوط اصلی روش علمی پژوهش؛
۲. معرفی دستاوردهای نوین پژوهش؛
۳. ارائه پیشنهادات عملی (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۹).
۴. محدوده و محدودیت های پژوهش (منصوریان، ۱۳۸۹).

یادآوری خطوط اصلی روش علمی پژوهش

اساساً هر کار پژوهشی متعاقب شکل گیری یک سؤال اصلی به انجام می رسد و این سؤال اصلی شالوده آن را شکل می دهد. بسیاری از محققان مشهور در ارائه ی طرح تحقیقی شان به صورت پرسش های ساده و روشن تردید نمی کنند، حتی اگر در واقعیت امر این پرسش ها نتیجه ی فکری خیلی فشرده باشد (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۹). تحقیق حاضر به منظور پاسخ به سؤال زیر مطرح گردید:

آیا بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد؟

از این رو محقق بر آن شد تا با مطالعات عمیق اکتشافی و مرور متون مرتبط و نیز مطالعه ی تطبیقی مدل های مطرح شده در این زمینه پاسخ سؤال فوق را در قالب فرضیه زیر بیازماید:

بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

پس از مطالعات اکتشافی، محقق اقدام به انتخاب مدل تحقیق نمود. با این انتخاب، براساس ابعاد مدل مزبور فرضیات دیگری نیز شکل گرفتند، که تحت عنوان فرضیات فرعی ارائه گردیدند.

در ادامه فرآیند تحقیق، محقق از میان جامعه ی آماری با استفاده از روش نمونه گیری سهمیه ای اقدام به نمونه گیری نمود. براین اساس نمونه ای ۱۷۰ عضوی از میان جامعه ی آماری مورد مطالعه که در این تحقیق ۲۵۱ نفر از مدیران و کارکنان مدارس شهرستان تویسرکان است، انجام گرفت. همچنین به منظور گردآوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده گردید. لازم به ذکر است که روایی و پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش های مناسب مورد آزمون و نهایتاً تأیید قرار گرفت.

در مرحله ی تجزیه و تحلیل نیز ابتدا فرضیه های لازم برای آزمون استقلال مورد آزمون واقع گردید. سپس آزمون های مناسب جهت آزمون فرضیه انتخاب و فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند. با استفاده از آزمون همبستگی شواهدی برای رد فرضیات تحقیق مشاهده نگردید که در ادامه به نتایج آزمون آنها اشاره خواهد شد.

معرفی دستاوردهای نوین پژوهش

یک تحقیق اجتماعی علی الاصول دو نوع شناخت به بار می آورد: شناخت های نوین در ارتباط با موضوع تحقیق و شناخت های نظری نوین (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۹).

شناخت های نوین در ارتباط با موضوع تحقیق

شناخت های نوین درباره ی پدیده ی موضوع مورد مطالعه به دست می آید. این دست آوردهای نوین شناخت های قبلی را تصحیح و گاهی باطل می کند. علی الاصول، هر شناخت نوین در علوم اجتماعی تصحیح کننده است (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۹). در تحقیق حاضر شناخت های نوینی در ارتباط با رابطه ی عوامل فشارزای شغلی با خودکارآمدی حاصل گردید. از جمله ی آنها می توان به این نکته ی مهم اشاره نمود که روابط موجود در میان خودکارآمدی و عوامل فشارزای شغلی و ابعادش مشخص

گردید. در طی این مطالعه مشخص شد که بین خودکارآمدی و عوامل فشارزای شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج مؤید وجود روابط معنادار بین خودکارآمدی و ابعاد سه گانه عوامل فشارزای شغلی می‌باشد.

شناخت‌های نظری نوین

محقق برای تعمیق شناختش در یک موضوع ملموس اجتماعی به تهیه‌ی طرح نظری مسأله تحقیق و مدل تحلیلی شامل مفاهیم و فرضیه‌ها اهتمام نموده است. یک کار تحقیقی قاعدتاً می‌باید امکان ارزیابی طرح نظری مسأله‌ی تحقیق و مدل تحلیلی را که در آن بکار رفته است را فراهم بیاورد و در صورت اقتضا آنها را برای تحقیقات بعدی کامل‌تر کند. این شناخت به شیوه‌ی مطالعه‌ی تحقیق مربوط می‌شود. امکان اینکه یک تحقیق اجتماعی به شناخت‌های نظری نوین بیانجامد، به آموزش نظری و به تجربه محقق بستگی دارد. بنابراین، محقق تازه کار [دانشجوی دوره کارشناسی ارشد] نباید در این موارد انتظاری بیش از توانایی اش داشته باشد (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۹).

محقق در تحقیق حاضر به شناخت نظری نوینی نرسیده است و صرفاً وجود یا عدم وجود روابط متغیرهای عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی را مورد بررسی و ارزیابی قرار داده است. فلذا نمی‌توان انتظار داشت تحقیقی در این سطح شناخت‌های نوین نظری به همراه آورد.

ارائه‌ی پیشنهادهای عملی

قطعاً هر محقق در اثنای انجام تحقیق خود به مواردی بر می‌خورد که حائز اهمیت می‌باشند و یا از فرضیات خود نتایجی به دست می‌آورند که به نوبه خود نو و مفید فایده می‌باشد. همچنین ممکن است محقق در طی اجرای فرآیند تحقیق به مشکلات و محدودیت‌های برخورد کند که یادآوری آن برای محققین آتی در حوزه مزبور یاری رسان باشد. این مسأله می‌تواند در قالب پیشنهادات مطرح گردد. در این قسمت محقق قصد دارد تا با استناد به نتایج آزمون‌های آماری پیشنهادات خود را ارائه دهد. بدین منظور این پیشنهادات در دو بخش ارائه خواهند شد. در بخش نخست، پیشنهادات منتج از فرضیات ارائه خواهند شد و در بخش دوم، پیشنهاداتی جهت انتقال تجربیات محقق به محققین آتی و برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌گردد.

پیشنهادهای منتج از فرضیات

در این بخش محقق قصد دارد تا پیشنهاداتی براساس نتایج حاصله از آزمون فرضیات تحقیق ارائه دهد. این پیشنهادات به ترتیب فرضیه‌ی اصلی و فرضیات فرعی می‌باشند. فرضیه‌ی اصلی تحقیق حاضر عبارت بود از:

بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. چنانچه در فصل پیشین مشخص گردید، بین عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین پیشنهاد نمود چنانچه هدف بهبود میزان خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس در نمونه مورد مطالعه باشد، می‌توان روابط موجود میان عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی را در بهبود خودکارآمدی و عوامل فشارزا ابزاری مناسب دانست و می‌بایست با استفاده از آن در جهت بهبود و افزایش خودکارآمدی و کاهش عوامل فشارزا بهره برد. این امر لزوم توجه به ابعاد، شاخص‌ها و سنجه‌های هر دو متغیر را دو چندان می‌نماید. پیشنهاد می‌شود دست اندرکاران با در نظر گرفتن ماتریس همبستگی میان ابعاد، شاخص‌ها و سنجه‌های هر دو متغیر اقدام به تصمیم‌گیری نمایند. از آنجا که کارکنان ناگزیر مسایل شخصی خود را به درون سازمان انتقال می‌دهند و با توجه به اینکه پدیده فشار شغلی، یک پدیده واگیردار و قابل سرایت به سایر افراد می‌باشد، مدیر باید از سرچشمه‌های خارجی آن آگاه باشد و بتواند با استفاده از راهکارهایی از بروز این پدیده در سازمان پیشگیری و آن را به حد اقل رساند.

در تحقیق پیش‌رو فرضیه‌ی فرعی اول عبارت است از:

بین ابهام نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

همانگونه در که در فصل چهارم اشاره شد، فرضیه فوق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مورد آزمون واقع گردید. شواهد حاکی از آن هستند که بین ابهام نقش و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس مراکز مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. بر این اساس محقق پیشنهاد می‌کند که در خصوص بهبود خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس، شاخص‌های متغیر ابهام نقش مد نظر واقع گردند. همچنین به منظور بهبود میزان سنجه‌های متغیر ابهام نقش پیشنهاد می‌گردد:

منابع و مراجع

۱. ال آر راس، رند، ام آلتمای، الیزابت. (۱۳۸۱). استرس شغلی، مترجم غلامرضا خواجه پور، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی
۲. ابزاری، مهدی، سرایداریان، حمید. (۱۳۷۶). *سازمان مدیریت و فشارروانی*. اصفهان: انتشارات فرایند تحقیق.
۳. ابزاری، مهدی، سرایداریان، حمید. (۱۳۷۶). *سازمان، مدیریت و فشارهای روانی*، انتشارات ارکان
۴. آذر، عادل (۱۳۸۰)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران، چاپ هفتم، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۵. امیدیان، مرتضی و سیدکاظم علوی لنگرودی، (۱۳۸۷)، بررسی مقدماتی اعتبار و پایایی ابزاری جدید برای اندازه گیری بهداشت روانی، دوماهنامه دانشور رفتار، شماره ۳۱
۶. امین ا... علوی (۱۳۷۲)، فشارهای عصبی و روانی درسازمان (استرس)، مجله مدیریت دولتی شماره ۲۰، بهار، ص ۳۴ و ۳۵
۷. آنالویی، سعید. (۱۳۸۷). بررسی علل و عوامل فشارهای روانی در کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فاوا شهرداری اصفهان)
۸. اوپنهایم. (۱۳۶۹)، طرح پرسشنامه و سنجش نگرش ها. ترجمه کریم نیا. مشهد. انتشارات آستان قدس رضوی.
۹. ایوبی، ناصر، (۱۳۸۹)، سازمان‌ها و بهداشت روانی در محیط کار، دانشور رفتار، اسفند ماه، شماره ۱۶، (۳۹).
۱۰. برومند، ز.ا. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۱۱. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۴)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، چاپ یازدهم، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

۱۲. حقانی، حمید، لیلا خادم، طاهره گنجی، شعله شکرآبی. (۱۳۸۹)، وضعیت بهداشت جنسی بیماران روانی زن، نشریه پرستاری، شماره ۱۴۴.
۱۳. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۳)، روش تحقیق در مدیریت. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۴. خدادی.م. دولتیاریان.ر. (۱۳۸۵). استرس شغلی و راه های پیشگیری از آن. تهران. انتشارات مدبر.
۱۵. رابینتز، استیفن (۱۳۸۶)، رفتار سازمانی، مترجم پارسائیان و اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد دوم.
۱۶. رابینتز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی. تهران. نشر مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
۱۷. رستمی، علیرضا و همکاران، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی، فصلنامه سلامت کار ایران، شماره ۳-۴.
۱۸. رضایی، فاطمه (۱۳۸۶)، "استرس و فرسودگی در معلمان" انتشارات جهان کتاب، چاپ اول، تهران.
۱۹. رضاییان، علی. (۱۳۸۷). مدیریت فشار روانی، انتشارات سمت.
۲۰. رندال آر. اس (۱۳۷۷)، "استرس شغلی" ترجمه ی غلام رضا خواجه پور، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ دوم، تهران.
۲۱. رواج.ک. (۱۳۶۶). مباحث عمده در روانپزشکی. ترجمه جواد وهاب زاده. تهران. نشر سازمان انقلاب اسلامی.
۲۲. ساعتچی، محمود (۱۳۷۶)، "روان شناسی بهره وری"، نشر ویرایش، چاپ اول، تهران.
۲۳. ساعتچی، محمود (۱۳۸۵)، "روان شناسی کار"، نشر ویرایش، چاپ یازدهم، تهران.
۲۴. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۱)، بهداشت روانی در محیط کار و کار و جامعه، (۲۲): ۳۲-۳۵.
۲۵. سرمد، زهره و همکاران (۱۳۷۸)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، آگاه.
۲۶. سکاران، اوما (۱۳۸۱)، روشهای تحقیق در مدیریت، (ترجمه محمد صاییبی، محمود شیرازی)، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۷. سین، آر.پی. و سینها، آ.کی.پی. (۱۳۷۷). پرسشنامه سازگاری برای دانش آموزان دبیرستانی (AISS)، ترجمه ابوالفضل کرمی، تهران: انتشارات روانسنجی. (تاریخ تهیه پرسشنامه به زبان اصلی ۱۹۹۳).
۲۸. شعبانی بهار، غلامرضا و کونانی، محمدزمان (۱۳۹۱)، ((رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان))، پژوهشهای مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲(۳)، ۷۷-۹۱.
۲۹. شولتز.د. (۱۹۷۷). روان شناسی کمال. ترجمه گیتی خوشدل. تهران. نشر البرز.

۳۰. شولتز.د. (۱۳۷۷). نظریه های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی، تهران، نشر ارسباران.
۳۱. صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی کشور"، رساله دکتري، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران.
۳۲. طوسی .محمدعلی .(۱۳۶۷). فشار در سازمان . تهران . انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳۳. عابدی ،برخورداری و دیگران ، ۱۳۸۰، بررسی استرس های شغلی و نارضایتی از کار در بندر شهید باهنر و ارتباط آن با حوادث مرگبار .
۳۴. عباس زادگان، محمد، (۱۳۸۸)، مدیریت بهداشت روانی، تهران: انتشارات ویرایش.
۳۵. قاسم زاده، مسعود، مدیریان، احسان،، سروش، محمدرضا و فهیمه لرستانی ،(۱۳۸۷)، بررسی میزان اثر بخشی آموزش مهارت های بهداشت روانی به کارکنان اداره کل جانبازان جنوب غرب تهران بر میزان رضایتمندی جانبازان مراجعه کننده به این اداره، معاونت بهداشت و درمان بنیاد شهید و امور ایثارگران.
۳۶. گلچ ، والتر (۱۳۸۵)، " استرس در راه موفقیت "ترجمه ی خشایار بیگی و مهرداد فیروز بخت ، انتشارات ابجد، چاپ پنجم ، تهران.
۳۷. گنجی ، حمزه (۱۳۷۸)، " روان شناسی کار " نشر ارسباران ، چاپ اول ، تهران،
۳۸. لوتانز.ف.(۱۳۷۲). رفتار سازمانی .ترجمه غلامعلی سرمد. تهران .انتشارات مؤسسه بانکداری اسلامی.
۳۹. مورهد و گریفین،(۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مترجم الوانی و معمار زاده، انتشارات مروارید
۴۰. میتچل .ت .(۱۳۷۶). مدیریت در سازمان ها . ترجمه محمدحسین نظری نژاد .مشهد.انتشارات آستان قدس رضوی.
۴۱. هرگنهان.ب.السون. م .(۱۳۸۲). مقدمه ای بر نظریه یادگیری .ترجمه دکتر علی اکبرسیف.تهران .نشر دوران.
۴۲. Appelbaum, Steven. H, Danielle Hebert & Sylvie leroux, 1999 "Empowerment: Power, culture and leadership – a strategy or fad for the millennium " Journal of workplace Learning.V11.N7.pp.233-245.
۴۳. Appelbaum,steven H., Hongger,Karen.1998"Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in parti- cular -an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power". Joural of Empowerment in organization. v6 N 2.pp.29-50.
۴۴. Bandura, A. 1977. Self efficacy mechanism in human agency American psychologist. ۳۷ .pp: ۱۴۷-۱۲۲.

۴۵. Bandura, A. 1977. self efficacy, the exercise of self control. New York. W.H. Freeman & CO.
۴۶. Bandura, A. 1977. Social learning theory. United States of American.
۴۷. Bandura, A. 1981. Cultivating competence self efficacy, and intrinsic interest through proximal self motivation. Journal of personality and social psychology .4(3), pages586-598.
۴۸. Bandura, A. 1994. self efficacy in V.S.R Rama chaudran (ED), Encyclopedia of human behavior. Vol4, pp: 71-81. new York, academic press. (Repaid in H. friedman of mental health, Sandi ego academic Press, 1998.
۴۹. Bandura, A. 1999. A social cognitive theory: An agented personality, in L. Perrin & O, P, john (ED). Handbook of personality (2 pp 154-169) New York: Guilford publications.
۵۰. Bandura, A. (ED). 1995. Self efficacy in changing societies. New York. Cambridge university press.
۵۱. Bandura, Albert. 1997, Self-efficacy: the exercise of control. New York: W. H Freeman.
۵۲. Bandura, Albert. 2000, "Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness". Handbook of principles of organization behavior. oxford, uk: Blachwell. pp. 120-139
۵۳. Bowen D E, Lawler EE .1995 "Empowering Service Employees" Sloan Management Review
۵۴. Conger Jay. A, Rabindra. N Kanungo. 1988 "The Empowerment process: Integrating theory and practice". Academy of Management Review. V13, N3. pp 471-482
۵۵. Itzhaky P, York A, 2000 " Empowerment and Community Participation", Social Work Research Vol 24 No4: 222-225
۵۶. Morgan, iain s. 2010. Performance appraisal systems for organizational success Strategic management of change, An applied research project submitted to the National Fire Academy as part of the Executive Fire Officer Program
۵۷. Pajares ,F & Schunk .D.H. 1996 Self-efficacy beliefs in academic settings. Review of Educational research .66, PP. 643-578
۵۸. Spreitzer, Gretchen .M, 1996 "Social structural characteristics of psychological empowerment" Academy of management Journal .V39. N 2. pp. 483-504

۵۹. Spreitzer, Gretchen M, 1995 "Psychological Empowerment in the workplace: dimensions, Measurement and validation". The Academy of Management Journal. v38n5.pp1442-1465
۶۰. Spreitzer, Gretchen. M & Aneil mishra,1997 "survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment" Southern California studies center,
۶۱. Thomas, Kenneth. W & Betty A. velthouse, 1990 "Cognitive elements of empowerment: An Interpretive model of intrinsic task motivation" Academy of Management Journal. V 15, N 4.pp666-681.
۶۲. Whetten, David.A & kim s. Cameron1998. Developing Management skills. New York: Addison – Wesley, Wheelan,
۶۳. Zimmerman Mare.A , 1995 "psychological Empowerment: issues and illustrations". American journal of community psychology. V 23, N5.pp581-599.