



تأثیر تنیدگی شغلی بر سلامت روان در معلمان

جمال سلیمی فرد

کارشناسی مدیریت فرهنگی و برنامه ریزی، دانشگاه علمی کاربردی واحد اهواز

Jamal2010salimi@gmail.com

۰۹۱۰۱۲۲۰۰۸۲

چکیده:

سلامت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی هایش را باز می شناسد و قادر است با تنش ها یا استرس های معمول زندگی مدارا کند. در این راستا سلامت روانی معلمان به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موثر در کیفیت آموزش، نقشی تعیین کننده در فرایند تدریس و یادگیری ایفا می کند و میزان این سلامت روان خود تحت تاثیر متغیرهای استرس و تنیدگی شغلی قرار می گیرد. این پژوهش به روش توصیفی - تحلیلی و با هدف بررسی تاثیر تنیدگی شغلی بر سلامت روان در معلمان انجام گرفته است. تنیدگی شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه های زیان آور کار و محیط کار است که افزایش آن منجر به کاهش سلامت روان معلمان می شود.

واژگان کلیدی: سلامت روان، تنیدگی شغلی، معلمان.



۱- مقدمه :

مسائل مربوط به سلامت روان از بدو پیدایش بشر وجود داشته و هیچ فردی، از هیچ طبقه اقتصادی اجتماعی خاصی در مقابل آنها مصونیت نداشته و خطری است که بشر را مرتباً تهدید می‌کند. (خاقانی زاده، سیرتی نیر، عبدی و کاویانی، ۱۳۸۵) در سلامت روانی تنها نداشتن علائم بیماری کافی نیست؛ بهداشت مناسب باید افراد را قادر سازد تا توانایی‌های جسمی و روانی خود را به حداکثر رسانیده، از استرس ناشی از برخوردهای بین افراد جلوگیری کرده، زندگی اجتماعی - اقتصادی بارور و هماهنگ با محیط داشته باشند. (میلانی فر، ۱۳۸۲) روانپزشکان فردی را از نظر روانی سالم می‌دانند که تعادلی بین رفتارها و کنترلش در مواجهه با مشکلات وجود داشته باشد. از دید روان پزشکی سلامتی، تعادل در فعالیتهای زیستی روانی و اجتماعی افراد می‌باشد. انسان از این تعادل سیستماتیک ساختارهای سالم خود برای سرکوب کردن و تحت کنترل درآوردن بیماری استفاده می‌کنند. (هنرپوران، ۱۳۸۶)

در این راستا بهداشت سلامت و تعادل روانی معلمان بیش از سایر طبقات اجتماعی مورد نظر و با اهمیت است. ارتباط و تماس نزدیک معلم با دانش آموزان و نفوذی که بر آنها دارد، نقش مهمی در سلامت فکری و روانی آنها ایفا می‌کند. با توجه به همسانی اهداف آموزش و پرورش و بهداشت روانی که مقصود هر دو ساختن انسانهایی سالم، مفید و اگر وضعیت سلامت روانی معلمان شناسایی گردد و به منظور بهبود سلامت روانی آنان برنامه ریزی شود عملکرد تحصیلی دانش آموزان نیز بهتر شده و با کاهش نرخ افت تحصیلی دانش آموزان کمک شایانی به اقتصاد آموزش و پرورش خواهد شد (فونتانو، ۱۳۸۲)

در این راستا از جمله متغیرهایی که سامت معلمان را مورد تهدید قرار می‌دهد، تنیدگی یا استرس شغلی است. استرس یا تنیدگی شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه‌های زیان آور کار و محیط کار است. به طور کلی می‌توان استرس شغلی را پاسخ به فشارهای ناشی از محیط کار دانست و وقتی رخ می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد. استرس شغلی پس از کمر درد دومین مشکل شایع مرتبط با کار محسوب می‌شود. تنش شغلی را می‌توان به صورت پاسخهای جسمانی و احساسی در فرد تعریف کرد و زمانی که نیازهای شخصی با تواناییها، استعداد یا توقعات فرد متناسب نیست، ایجاد می‌شود. شواهد نشان می‌دهد که استرس در محل کار نقش بسیار مهمی در انواع مختلفی از بیماری‌ها و مشکلات مربوط به سلامتی دارد، به ویژه: بیماری‌های قلبی، عروقی؛ مشکلات عضلانی؛ اسکلتی و اختلالات روحی و روانی.

آنچه مسلم است از میان تنیدگی‌های گوناگونی که افراد تجربه می‌کنند، تنیدگی بسته به شغل جایگاهی مهم را به خود اختصاص داده است و در این میان، معلمی شغلی است که با منابع گوناگون تنیدگی را دست به گریبان است. نگاهی به گستره پژوهش در زمینه تنیدگی معلمان حاکی از آن است که از دهه ۱۹۷۰ توجه فزاینده نسبت به آن شده است که نشان از اهمیت بهداشت روانی این قشر فرهیخته می‌باشد که سکان تعلیم و تربیت جمعیت کثیری از جامعه بدست آنهاست.

استرس معلم می‌تواند از دو راه اساسی از کیفیت تدریس او بکاهد. نخست این که اگر معلم مدتی طولانی حرفه تدریس را استرس زا بیابد، ممکن است رضایت وی از اشتغال در این حرفه کاهش یابد و این مسئله موجب دلسردی او شود. دوم این که استرس شدید ممکن است از کیفیت تعامل معلم با دانش آموزان در کلاس بکاهد. تدریس ثمربخش، به جو مثبت کلاس بویژه به رابطه دوستانه او با دانش آموزان که با حمایت و تشویق از کلاس‌های آنان همراه باشد، بستگی زیادی دارد. استرس شدید آن روح بخشندگی را که مستلزم ایجاد جو مثبت در کلاس است از میان می‌برد و ممکن است معلم نسبت به مشکلات و گرفتاریها با بدخلقی یا حتی خیلی بدتر به روش خصمانه واکنش نشان دهد.



اگرچه تنیدگی در همه شغلها وجود دارد، ولی ماهیت شغل معلمی، منابع متناوبه تنیدگی را و مسئولیت های گوناگون معلم در قبال جامعه، شغل معلمی را شغلی با تنیدگی مضاعف می سازد. (Eissa, & Wyland, 2018)

به دلیل اهمیت نقش معلمان در پرورش نسل آینده و اینکه در میان حرفه هایی که در خطر استرس بالا قرار دارند معلمان همیشه به عنوان اشخاصی که درگیر سطح بالایی از استرس هستند در نظر گرفته می شوند و لازم است که ابعاد سلامت و مؤلفه های تأثیر گذار بر سطح استرس و سلامت آنان مورد مطالعه قرار گیرد.

نتایج پژوهش پیروزیا (۱۴۰۰) در بررسی رابطه بین استرس و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سلامت روان معلمان ابتدایی شهر دهمدشت نشان داد افزایش استرس و فرسودگی شغلی باعث کاهش سلامت روان در معلمان می شود.

تمنایی فر و گل محمدی (۱۳۹۴) در تحقیق خود به مقایسه بهزیستی روانشناختی، استرس شغلی (تنیدگی شغلی) در بین معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر اصفهان پرداختند. یافته های این پژوهش نشان داد که بین بهزیستی روانشناختی و استرس شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنادار وجود دارد. استرس شغلی معلمان مدارس استثنایی بیشتر از معلمان مدارس عادی است، اما بهزیستی روانشناختی معلمان مدارس استثنایی بیشتر از معلمان مدارس عادی است. با توجه به ارتباط بین استرس شغلی با بهزیستی روانی، می توان شرایطی (مثل آموزش مهارت های مدیریت استرس، و مهارت های زندگی) را در جهت افزایش بهزیستی روانشناختی فراهم آورد و به کاهش استرس شغلی کمک کرد.

بیانی و سمیعی (۱۳۹۳) در بررسی نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی نشان دادند استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان، سامت روانی آن ها را به خطر می اندازد.

گیوریان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود اما به بررسی عوامل مؤثر بر تنیدگی شغلی معلمان و مدیریت آن پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داد که وضعیت نامطلوب مالی معلمان بیشترین سهم را در تنیدگی شغلی آنان دارد، زنان تنیدگی کم تری نسبت به مردان دارند، سابقه تدریس تأثیری معنی دار بر میزان تنیدگی ندارد، سطح تحصیلات بر میزان تنیدگی اثر می گذارد و در نهایت، میزان تنیدگی معلمان بیشتر از حد متوسط است.

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تنیدگی شغلی بر سلامت روان در معلمان به شیوه توصیفی و از نوع کتابخانه ای انجام شده است و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی از قبیل کتب، مقالات و پایان نامه ها می باشد.

۳- بحث درباره یافته ها

بنا بر نتایج تحقیقات، بنای قدرت و پیشرفت ملل براساس جرأت و روحیه پشستازی آنان است و تن آسای و گریز از مسئولیت ها موجب سقوط آن ها می شود. در همین راستا یکی از مباحث مطرح در مدیریت منابع انسانی و در راستای حفظ نیروی انسانی بحث تنیدگی شغلی و فرسودگی شغلی ناشی از آن است. در حیطه شغلی پدیده تنیدگی و فشار روانی بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه ای را تشکیل می دهد.



فشار شغلی و تنیدگی دو واژه ای هستند که معمولاً به جای یکدیگر استفاده می شوند اما یک معنی ندارند . فشار شغلی برای پیشرفت در زندگی لازم است اما وقتی از حد لازم فراتر می رود به تنیدگی ر وحی منجر می شود . هر شغلی با تنیدگی همراه است، اما برخی از مشاغل با تنیدگی زیادی همراه اند که خود معلول ماهیت کار یا وظایف و مسئولیت های مربوط به آن است. (خلیلی و داشگر زاده ، ۱۳۸۹)

استرس یا تنیدگی شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه های زیان آور کار و محیط کار است. به طور کلی می توان استرس شغلی را پاسخ به فشارهای ناشی از محیط کار دانست و وقتی رخ می دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی های او باشد. استرس شغلی پس از کمر درد دومین مشکل شایع مرتبط با کار محسوب می شود. تنش شغلی را می توان به صورت پاسخهای جسمانی و احساسی در فرد تعریف کرد و زمانی که نیازهای شخصی با تواناییها، استعداد یا توقعات فرد متناسب نیست، ایجاد می شود؛ بنابراین در مطالعه تنش شغلی، باید به هماهنگی بین محیط و فرد توجه نمود. تنش شغلی نتیجه تعامل بین فرد و شرایط کار است. هرچند که اختلافات فردی در ایجاد این تنش نقش مهمی دارد؛ یعنی چیزی که برای یک فرد تنش زا می باشد، ممکن است برای دیگری تنش زا نباشد. (محمدقلی زاده ، ۱۳۹۴)

در تحقیقی که توسط کمپانی بیمه سنت پاول فایر و مارین انجام گرفت، مشخص شده است که مشکلات کاری بیش از هر مسئله استرس زای دیگر در زندگی، با مشکلات مربوط به سلامتی مرتبط است حتی بیش از مشکلات مالی و خانوادگی. باینکه چالش های شغلی مسئله ای کاملاً طبیعی و جزئی از زندگی کاری هستند، استرس در محل کار آنقدرها هم بد نیست. اما، برای بعضی از افراد، کار با استرس هم معنا شده است. طبق موسسه ملی سلامت و امنیت شغلی ، برخی از علائم هشدار دهنده استرس شغلی عبارتند از: سردرد ، اختلالات خواب ، مشکل در تمرکز ، تند مزاجی ، اختلال گوارشی ناراضیتی از کار ، ضعیف بودن روحیه.

دیدگاه های مختلفی وجود دارد که چه چیز می تواند دلیل اصلی و اولیه استرس کاری باشد:

خصوصیات فرد: طبق یک مکتب فکری، تفاوت در شخصیت و شیوه سازگاری فرد، مهمترین مسئله در ایجاد استرس کاری در افراد است. از اینرو، چیزی که برای یک کارمند استرس زا است، ممکن است برای کارمندی دیگر مشکل ساز نباشد. این دیدگاه استراتژی های پیشگیرنده ای را به دنبال داشته است که متمرکز بر کارمندان و راه هایی برای کمک به آنها برای سازگاری با موقعیت های مختلف شغلی است.

موقعیت و شرایط کار: طبق شواهد علمی، برخی شرایط و موقعیت های کاری برای اکثر افراد استرس زا است. شواهد موجود از تحقیقات جدید، شرایط و موقعیت محل کار را در استرس افراد بسیار پرتاثیر نشان داده و تجدید دیزاین و نوسازی محیط های کاری را یکی از مهمترین اقدامات پیشگیرنده دانسته است.

هر دو دیدگاه، راه هایی را برای پیشگیری از ایجاد استرس در محیط های کاری عنوان می دارد، اما دیدگاه دوم را مؤثرتر دانسته و اعتقاد دارد که شرایط محیط کار تاثیر بیشتری بر ایجاد استرس دارد. نتایج تحقیقات شرایطی را عنوان می کند که در آن احتمال ایجاد استرس در کارمندان بسیار زیاد است که این موقعیت ها عبارتند از: طرح وظائف و مسئولیت ها: حجم زیاد کار، کم بودن ساعات استراحت، ساعات طولانی و خسته کننده کار، و کارهای روتین و معمولی که هیچ نیازی به مهارت های کارمند ندارد.



شیوه مدیریت: ضعف ارتباطات در شرکت یا سازمان و فقدان سیاست های خانواده دوستی

روابط میان فردی: محیط اجتماعی غیر پشتیبان

نقش های کاری: توقعات شغلی نامشخص و متناقض؛ مسئولیت های بیش از اندازه

نگرانی های کاری: ناامنی شغلی، فقدان موقعیت پیشرفت و ارتقاء

شرایط محیطی: شرایط ناخوشایند و گه گاه خطرناک مثل ازدحام جمعیت، سروصدا، آلودگی هوا، فقدان تکنولوژی ایمنی و راحتی کار

۳- ۱. جنبه های مختلف تاثیر تنیدگی شغلی

استرس و فشار روحی واقعه ای کاملاً طبیعی است. اما، با افزایش نیازهای زندگی کاری و شخصی، استرس در محل کار مشکلی است که ممکن است نتایج جسمی، فکری و مالی هم برای کارفرما و هم برای کارمندان به دنبال داشته باشد. تحقیقات نشان داده است که کار توام با استرس و محیط های کاری پر استرس موجب افزایش غیبت، دیرکرد و تمایل کارمندان به ترک شغلشان، خواهد شد، که همه ی این موارد تاثیر منفی بر موفقیت شرکت می گذارد. کارفرمایان، مدیران، ناظران، و صاحبان شرکت، دلایل زیادی برای توجه به میزان استرس کارمندان دارند.

۳- ۱- ۱. نتایج مالی

کارمندانی که استرس و فشار زیادی را تحمل می کنند، از مرخصی های استعلاجی بیشتری استفاده می کنند و نسبت به کارمندان راضی و خشنود، احساس ناتوانی بیشتری می کنند. کارمندان ناخشنود و ناراضی معمولاً پس از اینکه مبلغ زیادی روی آموزش آنها سرمایه گذاری می شود، کار را ترک می کنند و این مبلغ باز باید روی یک کارمند جدید سرمایه گذاری شود. استرس کاری بازدهی و بهره وری کار را نیز کاهش می دهد. اشتباهات انجام گرفته توسط کارمندان پراسترس باعث تولید محصولات مشکل دار و ناقص می شود که یا به فروش نمی رسند، و یا بعد از فروش مورد اعتراض و دادخواهی خریداران قرار می گیرند.

۳- ۱- ۲. نتایج احساسی

کارمندان پراسترس ممکن است دچار افسردگی یا عصبانیت شوند. با افزایش میزان استرس آنها، مصرف مشروبات الکلی یا مواد مخدر در آنها افزایش می یابد که خود مشکلات بسیاری را به دنبال خواهد داشت.

۳- ۱- ۳. نتایج امنیتی

افرادی که استرس بسیار زیادی را متحمل می شوند، توجه کمتری به انجام کار خود دارند و احتمال این وجود دارد که در اثر غفلت به تجهیزات کاری، خودشان یا دیگران آسیب برسانند. در موارد شدیدتر، استرس ممکن است منجر به خشونت یا آسیب رساندن، یا حتی اقدام به قتل کارفرما یا سایر همکاران فرد شود.



۳- ۱- ۴. تاثیرات استرس کار بر سلامتی

طبیعت کار با سرعت گردباد در حال تغییر است. وقتی الزامات یک کار با توانایی ها، منابع، نیازهای کارمند جور نباشد، نتایج زیان آور جسمی و احساسی برای او به دنبال خواهد داشت. گزارش عنوان می کند که: "اختلالات مزاج و خواب، اختلالات گوارشی، و سردرد، و اختلال در رابطه فرد با خانواده و دوستان نمونه هایی از مشکلاتی است خیلی سریع رشد کرده و به وفور دیده می شود. تشخیص این علائم اولیه استرس کاری بسیار آسان است. اما تاثیر استرس کاری بر بیماری های مزمن دشوارتر است، چون رشد بیماری های مزمن زمان بسیار طولانی تری می برد و ممکن است تحت تاثیر عواملی غیر از استرس هم قرار بگیرند. شواهد نشان می دهد که استرس در محل کار نقش بسیار مهمی در انواع مختلفی از بیماری ها و مشکلات مربوط به سلامتی دارد، به ویژه: بیماری های قلبی، عروقی؛ مشکلات عضلانی؛ اسکلتی و اختلالات روحی و روانی. تاثیر اقتصادی این موارد نه تنها بر خود فرد وارد می آید، بلکه کار و شرکت محل کار او را نیز متاثر می کند. هزینه های مراقبت های سلامتی و بهداشتی برای افراد پراسترس تا ۵۰٪ بیشتر گزارش شده است.

۳- ۲. تنیدگی شغلی و سلامت روان معلمان :

اگرچه تنیدگی در همه شغلها وجود دارد، ولی ماهیت شغل معلمی، منابع متناهی تنیدگی را و مسئولیت های گوناگون معلم در قبال جامعه، شغل معلمی را شغلی با تنیدگی مضاعف می سازد. مسئولیت در قبال افراد آنچنان که پژوهشها نشان می دهند، یکی از مهم ترین عوامل تنیدگی زاست. (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰) برخلاف باور عموم، شغل معلمی یکی از پراسترس ترین شغلها در جهان است. معلمان با مسائل گوناگونی در محیط کار خود روبه رو می شوند که سبب بروز استرس و تنیدگی شغلی می شود. حجم انبوه ورقه ها و تکالیف، برخورد با انواع دانش آموزان در سطوح مختلف، مسائل عاطفی و روانی که در محیط کار به وجود می آید، حقوق پایین و مسائل مالی و بسیاری از عوامل دیگر که خارج از عهده یک معلم است، همچون مشکلات محیط کلاس و کمبود امکانات مدرسه و... از مهم ترین عوامل بروز استرس در معلمان می باشد. کریاکو (۲۰۰۱) منابع استرس معلمان را عبارت از: تدریس به دانش آموزان فاقد انگیزه، برقراری نظم و انضباط، کمبود وقت و کار زیاد، هماهنگی با تغییرات، ارزشیابی توسط دیگران، رفتار با همکاران، احترام به خود و موقعیت اجتماعی، اداره کلاس، تضاد و ابهام نقش، شرایط نامناسب کاری می داند.

از جمله نشانه های استرس در معلمان می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- غیبت کردن، دیر آمدن و میل به ترک سریعتر مدرسه.
- کاهش بهره وری در امر تدریس بویژه برای معلمانی که در گذشته به شدت کارآمد بوده اند
- بکارگیری عبارت منفی علیه خود (نشخوار فکری)
- نشانه های جسمانی شامل سردرد و بروز مشکلات در صدا.
- رعایت نکردن قوانین و مقررات در مدرسه.
- احساس از دست دادن کنترل شغلی یا زندگی شخصی.



اثرات تنیدگی می تواند منجر به فرسودگی در بین معلمان شود و با توجه به هیجان ها، تنشها و فشارهایی که در محیط کلاس و مدرسه و به گونه مسلم در خارج از محیط کار بر معلمان وارد می شود، عجیب نیست که میزان بروز اختلالات روانی و بیماری های نوروتیک (مانند نشخوار فکری) در میان آن ها زیاد باشد. از این رو، از آنجایی که عملکرد معلمان در دنیای رو به پیشرفت کنونی بسیار با اهمیت است، لذا یافتن عواملی که در عملکرد و استرس شغلی معلمان نقش دارد و راهکارهای مقابله با آن مهم به شمار خواهد آمد و لذا لزوم توجه به کاهش استرس و تنیدگی شغلی به منظور افزایش عملکرد شغلی معلمان و کاهش سایش اجتماعی آنان ضرورت می یابد.

۴- نتیجه گیری

معلم از آن جهت که کارگزار و عامل اصلی تعلیم و تربیت به شمار می آید و اهداف اجرایی و نیز متعالی نظام آموزشی، در نهایت توسط وی محقق می شود و به منصف ظهور می رسد، لذا باید به بازنمای تمام و کمال خصوصیات و کیفیت های مطلوب هر نظام آموزشی تبدیل شود. تعامل مستمر و چهره به چهره معلم و دانش آموزان به عنوان دو قطب اصلی نظام تربیتی، معلم را در موقعیت ممتاز و منحصر به فردی قرار می دهد که هیچ یک از دیگر عناصر نظام آموزشی از آن برخوردار نیستند. به همین سبب، ضعف و فتور وی می تواند موجب گسست این زنجیره و شکست در دستیابی به اهداف آموزشی و پرورشی شود؛ از این رو مسئله سلامت روان در معلمان از اهمیت بسیاری برخوردار است. از جمله عوامل موثر بر سلامت روان معلمان، استرس یا تنیدگی شغلی است. تنیدگی در همه شغلها وجود دارد، ولی ماهیت شغل معلمی، منابع متناهی تنیدگی را و مسئولیت های گوناگون معلم در قبال جامعه، شغل معلمی را شغلی با تنیدگی مضاعف می سازد. معلمان با مسائل گوناگونی در محیط کار خود روبه رو می شوند که سبب بروز استرس و تنیدگی شغلی می شود. حجم انبوه ورقه ها و تکالیف، برخورد با انواع دانش آموزان در سطوح مختلف، مسائل عاطفی و روانی که در محیط کار به وجود می آید، حقوق پایین و مسائل مالی و بسیاری از عوامل دیگر که خارج از عهده یک معلم است، همچون مشکلات محیط کلاس و کمبود امکانات مدرسه و... از مهم ترین عوامل بروز استرس در معلمان می باشد. با توجه به اهمیت و نقش راهبردی سلامت روان در بین معلمان (و تأثیر آن در تعلیم و تربیت دانش آموزان) و با توجه به این موضوع که در کل معلمان نسبت به سایر مشاغل از فشار کاری بیشتر و حمایت های اداری مالی و اجتماعی کمتری برخوردارند؛ لذا برای بهبود شرایط لازم است ضمن سیاست گذاری و برنامه ریزی در سطوح مختلف کشوری منطقه ای استانی، سازمانی و فردی، بهداشت و مهارت های فردی و سبک زندگی و اجرای پیشنهادها پژوهشگران و روانشناسان و... انتظار می رود متصدیان از طریق راهکارهای عملی در حفظ معلمانی با سلامت روان بالاتر کوشا باشند.

منابع

- بیانی، علی اصغر، و سمیعی، رضا. (۱۳۹۳). نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۲(۴)، ۳۱۲-۳۲۱.
- پیروزی، سیمیا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین استرس و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سلامت روان معلمان ابتدایی شهر دهدشت، روانشناسی، علوم اجتماعی و علوم تربیتی، دوره پنجم - شماره ۴
- تمنایی فر، محمد رضا، گلمحمدی، صبا. (۱۳۹۴). مقایسه بهزیستی روانشناختی، استرس شغلی (تنیدگی شغلی) در بین معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر اصفهان، کنفرانس ملی آینده پژوهی، علوم انسانی و توسعه



خاقانی زاد ، مرتضی؛ سیرتی نیر، مسعود؛ عبدی، فتانه ؛ کاویانی و حسین . (۱۳۸۵) . بررسی سطح سلامت روان در پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران ، فصلنامه اصول سلامت روانی، سال ۸ ، شماره ۳۱ و ۳۲ خلیلی، فاطمه، و داشگزاده، خدابخش. (۱۳۸۹). تنیدگی شغلی و فرسودگی کارکنان امور اداری. مدیریت کسب و کار، ۲(۷)، ۸۱-۱۰۲. فونتانا، دیوید . (۱۳۸۲) . روانشناسی برای معلمان . ترجمه : فروغان ، م . چاپ اول . تهران . ارجمند آگه . گیوریان، حسین، دیندارفرکوش، فیروز، و سلطانی، شهناز. (۱۳۹۰). عوامل موثر بر تنیدگی شغلی معلمان و مدیریت آن. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۳) (پیاپی ۷)، ۱۷۷-۱۸۷. محمدقلی زاده، آرزو . (۱۳۹۴) . اثر بخشی آموزش ذهن آگاهی بر کاهش تنیدگی شغلی پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی میلانی فر، بهروز . (۱۳۸۲) . سلامت روانی، تهران : نشر قوس هنرپروران ، نازنین . (۱۳۸۶) . مبانی سلامت روانی تهران : انتشارات بشری

Eissa, G & Wyland, R. (2016). *Keeping up with the Joneses: The role of envy, relationship conflict, and job performance in social undermining*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 55-65.