

« علوم تربیتی »

سال سوم _ شماره ۹ _ بهار ۱۳۸۹

ص ص ۱۴۸-۱۲۷

مقایسه استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی و دولتی^۱

غلامرضا چلییانلو^۲

بهنام طالبی^۳

چکیده

به منظور مقایسه میزان استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی و دولتی، تعداد ۳۰۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد و دولتی استان فارس به صورت تصادفی در دسترس انتخاب شده و پرسشنامه های استرس شغلی اعضای هیات علمی و شادکامی ذهنی پاناس را تکمیل نمودند. نتایج با استفاده از روشهای آماری t و تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی در مقایسه با دانشگاه های دولتی از میزان استرس شغلی بیشتر به ویژه در ابعاد مقررات حاکم، آشنفتگی نقش، ارتباط با دانشجو و مسائل رفاهی و مالی برخوردارند. همچنین اعضای هیات علمی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، استرس شغلی بیشتری را تجربه می نمایند. در شاخص های شادکامی ذهنی نیز اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد عاطفه منفی بیشتر و رضایت از زندگی کمتری را گزارش نمودند. لازم است برنامه های مددونی برای ارزیابی مداوم از وضعیت استرس شغلی و رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی به عمل آید.

کلمات کلیدی: اعضای هیات علمی، استرس شغلی، شادکامی ذهنی

۱- پژوهش حاضر با حمایت های مادی و معنوی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان انجام گرفته است.

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان

۳- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز

مقدمه

ارگان (به نقل از فرسه^۱ و زاف^۲، ۹۹۹) معتقد است که وقتی فرد در شرایطی قرار می‌گیرد که تحت فشار است و احساس ناراحتی و ناکامی می‌کند، گفته می‌شود که وی تحت استرس می‌باشد. در تعریفی دیگر، استرس به عنوان فرسودگی بدنی و عاطفی در نظر گرفته می‌شود که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا خیالی به وجود می‌آید (کوایل^۳، ادواردز، هانینگان، فوترگیل و بورنارد، ۲۰۰۵). برای فهم بهتر استرس بایستی به سه جز توجه نمود: ۱- بعد فیزیولوژیکی ۲- بعد وقایع و محرک‌هایی که استرس را به وجود آورده اند ۳- بعد ارزیابی شناختی از موقعیت یا استرس‌های موجود. در اصل امروزه اعتقاد براین است که استرس، ارزیابی شناختی از محرک‌های پیرامونی و جنبه‌های فیزیولوژیکی است (بیکر^۴، دمروتی، دی بوئر و شائوفلی، ۲۰۰۳).

اشتغال یکی از ارکان اصلی هویت یابی انسان‌ها است. در شرایطی که وضعیت اجتماعی - اقتصادی جامعه به صورتی نیست که افراد، شغل مورد نظر خود را انتخاب کنند و این شغل است که افراد را انتخاب می‌کند و نه افراد مشاغل را، در نتیجه افراد برای یافتن پاسخی برای سوالات اصلی در مورد هویت خود، تمایلات شخصی را قربانی سرعت عمل در پاسخ‌دهی به سوالات اصلی هویت یابی اجتماعی خود خواهند نمود. استرس شغلی، می‌تواند وقتی رخ دهد که تعارضی بین تقاضاهای شغلی و میزان کنترل یک کارمند بر روی این تقاضاها، وجود داشته باشد (نیوباری - بیرچ^۵ و کمالی^۶، ۲۰۰۱). استرس شغلی یکی از رایج‌ترین پدیده‌ها در محیط‌های شغلی دارای روابط بین فردی است (گواریتالت - چالوین^۷، کالیچ من، دمی و پیترسون، ۲۰۰۰). نوع استرس‌های شغلی، با توجه به محیط‌های مختلف شغلی، می‌توانند

-
- 1- Frese
 - 2- Zapf
 - 3- Coyle
 - 4- Bakker
 - 5- Newbury- Birch
 - 6- Kamali
 - 7- Gueriltault-Chalvin

متفاوت از همدیگر باشند. در محیط های آموزشی نیز به دلیل شرایط خاص این محیط ها، استرس های خاصی وجود دارند. در درون سازمان ها عوامل متعددی می توانند منجر به بروز استرس گردند که از آن جمله می توان به این موارد اشاره نمود (اوساریمه آبه^۱، ۲۰۰۸): عوامل مربوط به سیاست سازمانی (مقررات خشک، نابرابری در پرداخت ها، جایجایی مداوم و ...)، عوامل مربوط به فرایندهای سازمان (ارتباطات ضعیف، بازخورد ضعیف در باره عملکرد و ...)، عوامل مربوط به تشکیلات سازمان (تمرکز بیش از حد در تصمیم گیری، امکانات اندک برای ارتقا و پیشرفت و ...)، عوامل مادی و فیزیکی (فقدان امکانات فیزیکی مناسب، سر و صدا و گرمای زیاد، آلودگی هوا و ...).

رایت^۲ و کروپانزانو^۳ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیده اند که مباحث مربوط به سلامت روانی در هیچ دوره ای به اندازه عصر کنونی از اهمیت برخوردار نبوده است. بر همین اساس به دلیل تغییرات چشمگیر و روز افزون در قوانین و ساختارهای اداری و صنعتی و سازمانی، شادکامی ذهنی کارکنان به شدت در معرض آسیب و خطر قرار گرفته است (کیننونن^۴، گیورتز و مائونو، ۲۰۰۴). توجه به موضوع شادکامی ذهنی کارکنان در تمامی رده ها و سطوح، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. چرا که تبعات این موضوع شامل رفتارها، فرایند تصمیم گیری، زندگی اجتماعی، خانوادگی و زناشویی آنها می شود (وار^۵، ۲۰۰۵). براساس دیدگاه کیس^۶، هیسوم و لویو (۲۰۰۰) شادکامی ذهنی در ارتباط با محیط های کاری و سازمانی، مربوط به ادراک و ارزیابی کارکنان آن مجموعه از کیفیت زندگی و کیفیت کارکردهای اجتماعی و روانشناختی آنها می شود. افرادی که شادکامی ذهنی بالایی دارند تصمیم های برتر و بهتری اتخاذ نموده، رفتارهای بین فردی بهتری را بروز می دهند و عملکرد سطح بالاتری را نشان می دهند (رایت و کروپانزانو، ۲۰۰۴).

- 1- Osariemeh Abbe
- 2- Wright
- 3- Cropanzano
- 4- Kinnunen
- 5- Warr
- 6- Keyes

در حال حاضر دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور، به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهاد های آموزشی به این نکته پی برده اند که بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص، قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند (مشبکی^۱، ۱۹۹۹). تغییراتی که در طول دو دهه اخیر در سرتاسر جهان و در موسسات متولی سطوح آموزشی بالا رخ داده است، باعث شده تا ماهیت کار در این نهادها و موسسات، تغییر یافته و فشار بیشتری بر اساتید این نهاد وارد گردد. (وینفیلد^۲، ۲۰۰۰).

تحقیقات مختلفی که انجام گرفته اند نشان داده اند که برخلاف تصور عموم، معمولاً "استرس های شغلی در بین افراد شاغل در محیط های دانشگاهی و بهداشتی، بالاتر از سایر محیط هاست (کوتزل^۳، ۲۰۰۱). گیلپسی^۴، والش، وینفیلد، استاف و دنوا (۲۰۰۱) و وینفیلد، گیلپسی، استاف، دنوا و هاپواراچی (۲۰۰۲) نشان دادند که اعضای هیات علمی دانشگاه ها، علی رغم تصور عموم مبنی بر کم استرس بودن شغل شان و با توجه به شرایط خاص حاکم بر دانشگاه ها از قبیل استقلال عمل بیشتر و آزادی بیشتر برای اعضای هیات علمی، در سال های اخیر به دلیل تغییرات صورت گرفته در سیاست های اعمال شده توسط مجموعه مدیریت های کلان در سطح کشورهای جهان و سوق دادن بیشتر آنها به سمت نهادهای غیر دولتی و خصوصی سازی آنها، باعث افزایش سطح استرس های شغلی در این قشر گردیده است. جکسون^۵ و روت من^۶ (۲۰۰۶) نیز نشان دادند که در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ها، میزان استرس

- 1- Moshbbaki
- 2- Winefield
- 3- Cottrell
- 4- Gillespie
- 5- Jackson
- 6- Rothmann

شغلی به دلیل حجم زیاد کار و ویژگی های شغل، بالا است. بر همین اساس، این افراد استرس شغلی و بیماری های جسمی و روانی بیشتری داشته و تعهد سازمانی کمتری را تجربه می کنند. ابوسریه^۱ (۱۹۹۶) نشان داد که اصلی ترین منبع استرس شغلی اعضای هیأت علمی، شغل این گروه است. پس از آن تقاضاهای خانوادگی، فشار زمانی، مشکلات مالی، ارتباط با دیگران منابع دیگر استرس شغلی آنان است. دلایل اصلی ایجاد فشار در محیط کار نیز شامل انجام تحقیقات، محدودیت های زمانی، ارتباط با دیگران، تدریس، بورکراسی و تقاضاهای دانشجویان بودند. فیشر^۲ (۱۹۹۴) نیز معتقد است که اعضای هیأت علمی به دلیل تعدد نقش های اجتماعی خود از قبیل تدریس، تحقیق، ارائه مقاله و شرکت در سمینارها، راهنمایی دانشجویان و ... تنشی پیچیده و چند جانبه را تجربه می نمایند.

وینفیلد و همکاران (۲۰۰۳) با انجام پژوهشی بر روی اعضای هیأت علمی ۱۷ دانشگاه کشور استرالیا، نشان دادند که اعضای هیأت علمی دانشگاه ها از سلامت عمومی کمتری برخوردار هستند. به ویژه این که آنها در پژوهش خود دانشگاه ها را از نظر قدمت به سه دسته دانشگاه های جدید، میان سال و قدیمی تقسیم نمودند و نتایج ارزیابی آنها نشان داد که اعضای هیأت علمی دانشگاه های تازه تاسیس و جدید در مقایسه با دو گروه دیگر، از وضعیت سلامت روانی کمتری برخوردارند. در اوایل دهه ۱۹۹۰ پژوهش گسترده ای در فاصله سال های ۱۹۹۳ - ۱۹۹۱ بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه های ۱۴ کشور انجام گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که استرس ناشی از تغییرات مربوط به آئین نامه های ارتقا و تلاش برای رسیدن به درجه استادی در بین اعضای هیأت علمی این دانشگاه ها بسیار بالا بود. اصلی ترین عامل نارضایتی شغلی گزارش شده مربوط به مدیریت دانشگاهی و شیوه های نادرست مدیریت کلان در دانشکده ها و دانشگاه ها بود (آلتباچ^۳، ۱۹۹۶). موسترت^۴، روت من، موسترت و نل (۲۰۰۸) با انجام پژوهشی بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها دریافتند که

- 1- Abouserie
- 2- Fisher
- 3- Altbach
- 4- Mostert

تمامی شاخص های مربوط به استرس شغلی، از جمله ارتباط با همکاران، کنترل بر شغل، ویژگی های شغل و حجم کار رابطه معناداری با وضعیت منفی بهداشت و سلامت جسمانی داشته و سلامت جسمانی نیز رابطه معناداری با غیبت از کار دارد.

مجموع پژوهش های انجام شده نیز نشان داده اند که در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ها، زنان در مقایسه با مردان، استرس های شغلی بیشتری را تجربه می نمایند (بلیکس^۱، کروئیس، میشل و بلیکس، ۱۹۹۴). پژوهش ها نشان داده اند که عمده ترین منبع کاهش رضایت شغلی در زنان، تعارض نقش و ابهام نقش می باشد (دنیلز^۲ و گاپپی^۳، ۱۹۹۴). اما تحقیقات دیگر نیز تفاوتی را بین دو جنس نشان ندادند (وینفیلد و همکاران، ۲۰۰۳؛ وینفیلد و همکاران، ۲۰۰۱).

از آن جایی که دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی ایران تحت نظارت و پوشش نهاد های متفاوتی قرار دارند، لذا در کنار تشابهاتی که در برخی زمینه ها و قوانین حاکم بر آنها وجود دارد، وجود پاره ای از اختلافات نیز اجتناب ناپذیر می باشد. با عنایت به وجود تفاوت هایی در سیستم مدیریتی و برخی قوانین حاکم بر دانشگاه های آزاد اسلامی و دانشگاه های تحت پوشش وزارت علوم تحقیقات و فن آوری، ضروری به نظر می رسد که این موضوع مورد بررسی بیشتری قرار گیرد که آیا میزان استرس شغلی و نوع آن در بین اعضای هیات علمی این دو دانشگاه تفاوت های معنی داری با همدیگر دارند؟ همچنین این مساله که میزان شادکامی ذهنی اعضای هیات علمی این دو دانشگاه چه تفاوت هایی با همدیگر دارند؟ می تواند موضوع پژوهشی مطلوبی باشد.

روش تحقیق

از آن جایی که هدف پژوهش حاضر مقایسه میزان استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی و دولتی می باشد، در نتیجه پژوهش حاضر علی - مقایسه ای و از نوع پسرودادی است.

1- Blix

2- Daniels

3-

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی استان فارس بودند. از جامعه فوق نمونه ای به حجم تقریبی ۷۵۰ نفر به صورت نمونه گیری در دسترس، از بین دانشگاه های آزاد اسلامی ارسنجان، مرودشت، شیراز، کازرون، جهرم، فیروزآباد و فسا و دانشگاه های دولتی شیراز، پیام نور شیراز، دانشگاه صنعتی شیراز و دانشگاه داراب انتخاب شدند. از تعداد ۴۰۵ پرسشنامه عودت داده شده، تعداد ۸۷ پرسشنامه به صورت ناقص پاسخ داده شده بود که در نتیجه حذف گردیده و ۳۱۸ پرسشنامه کامل و قابل بررسی بودند. از ۳۱۸ پرسشنامه، ۱۶۶ پرسشنامه مربوط به اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی بوده و ۱۵۲ پرسشنامه مربوط به اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد بود. برای برابری تعداد پرسشنامه ها و نمونه های انتخاب شده، تعداد ۱۶ پرسشنامه از بین پرسشنامه های مربوط به اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی و ۲ پرسشنامه متعلق به اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد به صورت تصادفی حذف گردید تا در نهایت، اطلاعات بر مبنای ۳۰۰ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. لازم به یادآوری است که مبنای انتخاب نمونه مورد نظر، دارا بودن حداقل مدرک فوق لیسانس، حداقل سه سال اشتغال به صورت استخدام رسمی تمام وقت در دانشگاه ها (افراد مدعو و حق التدریس یا هیأت علمی نیمه وقت شامل جامعه آماری نمی گردید) و فعالیت به عنوان عضو هیأت علمی آموزشی بود. از نظر ترکیب جنسیتی نیز، تعداد ۲۳۸ نفر مرد (۳۳ / ۷۹ درصد) و ۶۲ نفر زن (۶۶ / ۲۰ درصد) بودند. از نظر تحصیلاتی نیز، تعداد ۱۱۷ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و یا دانشجوی دکتری (۳۹ درصد) و ۱۸۳ نفر دارای تحصیلات دکتری (۶۱ درصد) بودند. حداقل مدت استخدام، ۳ سال و حداکثر ۳۳ سال بودند.

ابزارهای پژوهش

۱- پرسشنامه استرس شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه: چون مقوله استرس

شغلی وابستگی به شرایط خاص شغلی دارد، لذا هر پرسشنامه ای، مناسب ارزیابی آن در یک شغل خاص نمی باشد. از آن جایی که مقوله استرس اعضای هیأت علمی دانشگاه ها چندان مورد توجه قرار نگرفته است و اگر هم اندک نگاهی به آن شده،

شرایط خاص دانشگاه های مختلف مدنظر قرار نگرفته است، لذا پرسشنامه ای که میزان و نوع استرس های شغلی این طیف را مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد، وجود نداشت. با توجه به این موضوع، با در نظر گرفتن شرایط شغلی و استرس های احتمالی موجود در این حرفه، اقدام به تهیه پرسشنامه محقق ساخته گردید. برای تهیه این پرسشنامه، ابتدا با مراجعه حضوری به حدود ۵۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه ها (۲۸ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد و ۲۲ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی)، پس از توضیح مفهوم استرس شغلی و هدف پژوهش، از آنها خواسته شد تا اصلی ترین مشکلات و استرس های شغلی خود را روی برگه ای یادداشت نموده و در اختیار محققین قرار دهند. پس از جمع آوری برگه ها و آگاهی از موارد مورد اشاره و همچنین مرور منابع قبلی، فراوانی تکرار هر یک از عوامل استرس زا مشخص و استخراج گردید و براساس فهرست حاصل، مهم ترین عوامل استرس زای اعضای هیات علمی دانشگاه ها تعیین شد. در مرحله بعد، سوالاتی جهت ارزیابی هر یک از این عوامل تهیه شده و پرسشنامه ای با ۷۵ سوال تنظیم گردید. پرسشنامه مذکور به ۵ نفر از متخصصان روانشناسی و علوم تربیتی ارائه شد تا سوالات را از نظر شاخص های روانسنجی مورد ارزیابی و بررسی قرار دهند. بر اساس پیشنهادات حاصل، تعداد ۱۵ سوال از پرسشنامه حذف و یا در سوالات دیگر ادغام گردید.

پس از ایجاد تغییرات مذکور، پرسشنامه ۶۰ سوالی تهیه شده بر روی ۷۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد و دولتی که مایل به تکمیل آن بودند، به صورت مقدماتی اجرا شد تا تغییرات احتمالی و نقایص پرسشنامه برطرف شود. براساس نتایج حاصل و بر مبنای همبستگی هر سوال با نمره کل و آماره های توصیفی حاصل، تعداد ۵ سوال دیگر نیز حذف گردید و فرم نهایی پرسشنامه با ۵۵ سوال تهیه شده و آماده اجرای نهایی گردید.

از آنجاییکه امکان دسترسی و همکاری اعضای هیات علمی دانشگاه ها بسیار دشوار بود، لذا براساس نظر متخصصین مربوطه، بنا گردید اعتبار و پایایی پرسشنامه به صورت همزمان با اجرای نهایی آن^۱ مورد استفاده قرار گیرد. لذا پرسشنامه استرس

شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها بر روی ۳۱۸ نفر نمونه نهایی پژوهش اجرا گردید. پس از اجرا و با محاسبه همبستگی هر سوال با نمره کل و بر مبنای آماره های توصیفی، مجدداً ۵ سوال دیگر نیز حذف گردید و پرسشنامه با ۵۰ سوال مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت بررسی اعتبار سازه ای پرسشنامه از روش تحلیل عاملی با چرخش واریماکس استفاده شد. براساس درصد نسبی واریانس کل تبیین شده توسط عوامل دارای ارزش ویژه بالاتر از یک و با توجه به نمودار اسکری حاصل از انجام تحلیل، نتایج ۶ عامل را به عنوان مهم ترین عوامل مورد ارزیابی توسط این پرسشنامه نشان دادند. جدول شماره ۱، نتایج مربوط به ارزش ویژه عوامل حاصل و واریانس هر عامل را نشان می دهد.

جدول ۱: درصد واریانس تبیین شده توسط عوامل

عامل	ارزش ویژه	واریانس	درصد نسبی
عامل اول	۱۷/۶۲	۳۳/۸۹	۳۳/۸۹
عامل دوم	۱۳/۷۸	۲۶/۵۱	۶۰/۴۰
عامل سوم	۲/۴۷	۴/۷۶	۶۵/۱۶
عامل چهارم	۲/۳۱	۴/۴۵	۶۹/۶۲
عامل پنجم	۲/۱۴	۴/۱۲	۷۳/۷۴
عامل ششم	۲/۱۰	۴/۰۳	۷۷/۷۸

به منظور تعیین این که هر سوال مربوط به چه عاملی از استرس شغلی است، از روش چرخش واریماکس استفاده گردید. با بررسی محتوای سوالات قرار گرفته بر روی هر عامل، عوامل مربوط به این پرسشنامه به ترتیب به این صورت نام گذاری گردیدند: عامل اول یا شیوه ارزیابی و مقررات حاکم، عامل دوم یا آشفتگی نقش، عامل سوم یا میزان تسلط علمی، عامل چهارم یا شیوه ارتباط با دانشجو، عامل پنجم یا مسائل مالی و رفاهی، عامل ششم یا شیوه ارتباط با همکاران.

برای ارزیابی ثبات درونی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۵، ۰/۸۹، ۰/۹۰ و ۰/۸۷ برای عوامل به دست آمد.

بدینجهت است آلفای کل پرسشنامه نیز ۰/۹۱ به دست آمد.

۲- پرسشنامه شادکامی ذهنی پاناس (PANAS): این پرسشنامه برای اولین بار توسط واتسون^۱، کلارک^۲ و تلگن^۳ (۱۹۸۸) با عنوان «مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی» ساخته شد که بعدها با اضافه شدن مقیاس رضایت کلی از زندگی، به عنوان مقیاس شادکامی ذهنی شهرت یافت. نسخه اولیه پرسشنامه برای هر یک از ابعاد عاطفه مثبت و منفی دارای ۱۰ آیتم بود که در ادامه ۵ سوال نیز به عنوان شاخص های رضایت کلی از زندگی به آنها اضافه گردید. آلفای کرونباخ مقیاس در مطالعه اولیه ۰/۸۸ گزارش گردید (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸). در ایران نیز بخشی پور و دژکام (۱۳۸۴) ضمن تأیید ساختار عاملی پرسشنامه، ضریب آلفای آن را برای هر یک از خرده مقیاس ها ۰/۸۷ محاسبه نموده اند.

یافته ها

میزان و نوع استرس های شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی و دولتی با استفاده از روش t گروه های مستقل مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. جدول شماره ۲، نتایج مربوط به مقایسه میزان استرس شغلی کلی و انواع آن را در بین دو گروه نمونه نشان می دهد. لازم به ذکر است مفروضه یکسانی واریانس ها توسط آزمون لون مورد ارزیابی قرار گرفت و تعدیل های لازم بر روی درجه آزادی، با استفاده از این آزمون اعمال گردید.

جدول ۲: مقایسه میزان استرس شغلی و مولفه های آن در بین

اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد

نوع استرس شغلی	گروه	میانگین	انحراف معیار	t	Df	Sig.
استرس کلی	دانشگاه های آزاد	۱۶۷/۹۹	۴/۸۷	۶/۰۷	۱۴۳/۳۹	۰/۰۱
	دانشگاه های دولتی	۱۰۴/۶۹	۲۳/۳۳			
شیوه ارزیابی و مقررات حاکم	دانشگاه های آزاد	۲۳/۵۹	۰/۹۸	۴۱/۹۶	۱۵۲/۷۹	۰/۰۰۱
	دانشگاه های دولتی	۵/۴۵	۵/۱۰			

- 1- Watson
- 2- Clark
- 3- Tellegen

۰/۰۰۱	۱۷۷/۴۳	۳۳/۹۲	۲/۴۴	۳۰/۶۴	دانشگاه های آزاد	آشفتگی
			۶/۶۷	۱۰/۶۶	دانشگاه های دولتی	نقش
N	۲۰۰/۸۲	۴/۲۳	۲/۸۰	۱۲/۴۸	دانشگاه های آزاد	تسلط
			۴/۸۳	۱۰/۵۳	دانشگاه های دولتی	علمی
۰/۰۰۱	۱۵۵/۳۲	۳۵/۸۸	۲/۷۵	۵۸/۷۳	دانشگاه های آزاد	ارتباط
			۱۲/۷۶	۱۹/۷۶	دانشگاه های دولتی	با دانشجو
۰/۰۰۱	۱۶۵/۱۰	۱۸/۴۶	۱/۲۳	۱۲/۷۶	دانشگاه های آزاد	مسائل
			۴/۲۵	۵/۹۷	دانشگاه های دولتی	رفاهی و مالی
N	۲۳۷/۰۸	۲/۵۵	۱/۲۹	۷/۹۸	دانشگاه های آزاد	ارتباط
			۲/۰۴	۶/۴۷	دانشگاه های دولتی	با همکاران

نتایج جدول فوق نشان می دهد که اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی، میزان استرس شغلی بیشتری به ویژه در زمینه های شیوه ارزیابی و مقررات حاکم، آشفتگی نقش، شیوه ارتباط با دانشجو و مسائل رفاهی و مالی، در مقایسه با اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی تجربه می نمایند.

برای مقایسه دو جنس در زمینه استرس شغلی نیز از روش t گروه های مستقل استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: مقایسه دو جنس در میزان و انواع استرس شغلی

Sig.	Df	t	انحراف معیار	میانگین	گروه	نوع استرس شغلی
N	۲۹۸	۱/۲۵	۸/۱	۱۳۳/۳۷	مذکر	استرس کلی
			۱۱/۵	۱۴۸/۱۵	مونث	
N	۲۹۸	۱/۲۶	۹/۷۳	۱۴/۴۳	مذکر	شیوه ارزیابی و مقررات حاکم
			۹/۸۱	۱۶/۰۱	مونث	
N	۲۹۸	۱/۶۵	۱۱/۲۷	۲۰/۳۷	مذکر	آشفتگی نقش
			۱۰/۶۹	۲۲/۷۳	مونث	
۰/۰۰۵	۲۹۸	۱/۸۵	۱۰/۱۲	۱۹/۱۸	مذکر	تسلط علمی
			۹/۷۷	۲۱/۵۵	مونث	
N	۲۹۸	۱/۳۰	۲۱/۹۲	۳۹/۰۰	مذکر	ارتباط با دانشجو
			۲۰/۲۹	۴۲/۵۸	مونث	

N	۲۹۸	۱/۳۷	۴/۵۶	۹/۲۷	مذکر	مسائل رفاهی و مالی
			۴/۶۰	۱۰/۰۸	مونث	
N	۲۹۸	۰/۸۷	۲/۷۲	۵/۷۳	مذکر	ارتباط با همکاران
			۳/۰۳	۶/۰۳	مونث	

نتایج جدول فوق نشان می دهد که بین دو جنس در میزان کل استرس شغلی و زمینه های مختلف آن تفاوت معنی داری وجود ندارد، تنها استثناء در این میان مربوط به استرس تسلط علمی می باشد. در این شاخص، اعضای هیات علمی مونث به صورت معنی دار در مقایسه با اعضای هیات علمی مذکر، استرس بیشتری را گزارش نموده اند.

برای بررسی نقش تعدیل کننده احتمالی جنسیت در تجربه میزان کلی استرس شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی از روش تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: مقایسه میزان استرس شغلی کلی اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد بر حسب جنسیت

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
گروه	۶۷۸۰۵۶/۰۲۴	۱	۶۷۸۰۵۶/۰۲۴	۱۲۵۹/۴۱۵	۰/۰۰۱
جنسیت	۲۰۸/۱۶	۱	۲۰۸/۱۶	۰/۳۸	N
گروه *	۱/۰۳	۱	۱/۰۳	۰/۰۰۲	N

نتایج جدول فوق نشان می دهد که جنسیت اثر تعدیل کننده ای بر تجربه میزان کلی استرس شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی نداشته است.

با توجه به تفاوت مدرک تحصیلی اعضای هیات علمی (فوق لیسانس و دکتری)، میزان استرس شغلی بر حسب نوع مدرک تحصیلی نیز در بین اعضای هیات علمی با استفاده از روش t گروه های مستقل مورد مقایسه قرار گرفت که نتایج آن در جدول

جدول ۵- مقایسه میزان استرس شغلی در بین مدارج تحصیلی مختلف در کل نمونه

Sig.	Df	t	انحراف معیار	میانگین	گروه	نوع استرس شغلی
۰/۰۰۱	۲۹۸	۲/۹۳	۸/۳۸	۱۴۹/۸۴	کارشناسی ارشد	استرس کلی
			۱۰/۳۲	۱۱۸/۱۹	دکتری	
۰/۰۰۱	۲۹۸	۷/۱۴	۸/۹۴	۱۷/۸۴	کارشناسی ارشد	شیوه ارزیابی و مقررات حاکم
			۹/۱۸	۱۰/۱۸	دکتری	
۰/۰۰۱	۲۹۸	۷/۲۸	۱۰/۲۵	۲۴/۴۸	کارشناسی ارشد	آشفتگی نقش
			۱۰/۳۴	۱۵/۶۰	دکتری	
۰/۰۰۱	۲۹۸	۷/۹۲	۹/۰۵	۲۳/۱۹	کارشناسی ارشد	تسلط علمی
			۹/۳۳	۱۴/۵۸	دکتری	
N	۲۹۸	۱/۹۶	۱۹/۸۷	۴۶/۴۰	کارشناسی ارشد	ارتباط با دانشجو
			۲۰/۱۲	۴۵/۹۱	دکتری	
۰/۰۰۱	۲۹۸	۶/۳۴	۴/۱۷	۱۰/۷۶	کارشناسی ارشد	مسائل رفاهی و مالی
			۴/۵۱	۷/۵۱	دکتری	
N	۲۹۸	۱/۱۹	۲/۵۶	۶/۷۶	کارشناسی ارشد	ارتباط با همکاران
			۲/۶۷	۶/۰۱	دکتری	

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد اعضای هیأت علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد در مقایسه با اعضای هیأت علمی دارای مدرک دکتری، در زمینه میزان کلی استرس شغلی و همچنین شاخص های مربوط به شیوه ارزیابی، آشفتگی نقش، تسلط علمی و مسائل رفاهی و مالی میزان استرس بیشتری را تجربه نموده اند. برای بررسی اثر تعاملی مدرک تحصیلی و گروه در زمینه میزان کلی استرس شغلی، از روش تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶ - مقایسه میزان استرس شغلی کلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی و آزاد بر حسب مدرک تحصیلی

منبع	مجموع مجذورات	درجه	F	Sig.
گروه	۶۵۲۷۶۶/۵۴	۱	۱۲۳۲/۴۵	۰/۰۰۱
مدرک	۱۴۸۶/۵۳	۱	۲۱/۸۰	۰/۰۱
گروه * مدرک	۸۷۸/۱۵	۱	۱/۶۵	N

نتایج جدول فوق نشان می دهد که مدرک تحصیلی اثر تعدیل کننده ای بر تجربه میزان کلی استرس شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی نداشته است.

در همین راستا میزان شادکامی ذهنی با استفاده از روش t گروه های مستقل مورد مقایسه قرار گرفت. جدول شماره ۷، نتایج مربوط به شادکامی ذهنی را در مورد دو گروه نمونه نشان می دهد.

جدول ۷- مقایسه دو گروه در مولفه های شادکامی ذهنی

Sig.	Df	T	انحراف معیار	میانگین	گروه	نوع استرس شغلی
۰/۰۰۱	۲۹۸	۴/۰۲	۲/۰۳	۸/۹۵	دانشگاه های آزاد	عاطفه منفی
			۲/۵۶	۷/۸۸	دانشگاه های دولتی	
N	۲۹۸	۰/۷۹	۳/۰۵	۲۳/۴۲	دانشگاه های آزاد	عاطفه مثبت
			۳/۳۳	۲۳/۷۱	دانشگاه های دولتی	
۰/۰۰۱	۲۹۸	۱۱/۰۹	۲/۰۳	۲۹/۴۱	دانشگاه های آزاد	رضایت از
			۱/۸۵	۳۱/۹۱	دانشگاه های دولتی	زندگی

نتایج جدول فوق نشان می دهد که اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی در مقایسه با اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی، میزان عاطفه منفی بیشتر و میزان رضایت از زندگی کمتری را تجربه نموده اند.

جدول شماره ۸، نتایج حاصل از مقایسه دو جنس در سطح کل نمونه در زمینه شادکامی ذهنی را نشان می دهد.

جدول ۸- مقایسه دو جنس در مولفه های شادکامی ذهنی در کل نمونه

Sig.	Df	t	انحراف معیار	میانگین	گروه	نوع استرس شغلی
۰/۰۵	۲۹۸	۲/۱۰	۲/۴۱	۸/۶۲	مذکر	عاطفه منفی
			۲/۱۹	۷/۹۸	مونث	
N	۲۹۸	۱/۵۰	۳/۲۶	۲۳/۷۳	مذکر	عاطفه مثبت
			۲/۹۶	۲۳/۱۲	مونث	
N	۲۹۸	۰/۱۲	۲/۳۸	۳۰/۶۲	مذکر	رضایت از زندگی
			۲/۱۴	۳۰/۵۹	مونث	

نتایج جدول فوق نشان می دهد که در سطح کل نمونه، تنها در مولفه عاطفه منفی، اعضای هیأت علمی مذکر در مقایسه با اعضای هیأت علمی مونث، به صورت معنی دار تجربه بیشتری را در این زمینه داشته اند.

جدول شماره ۹ نیز، نتایج حاصل از مقایسه اعضای هیأت علمی دارای مدرک فوق لیسانس و دکتری در سطح کل نمونه در زمینه شادکامی ذهنی را نشان می دهد.

جدول ۹ - مقایسه مولفه های شادکامی در بین اعضای هیأت علمی با مدارک مختلف

نوع استرس شغلی	گروه	میانگین	انحراف معیار	t	Df	Sig.
عاطفه منفی	فوق لیسانس	۸/۵۴	۲/۲۰	۰/۹۵	۲۹۸	N
	دکتری	۸/۲۷	۲/۵۹			
عاطفه مثبت	فوق لیسانس	۲۳/۳۶	۳/۲۱	۱/۳۶	۲۹۸	N
	دکتری	۲۳/۸۷	۳/۱۲			
رضایت از زندگی	فوق لیسانس	۳۰/۳۶	۲/۰۶	۲/۴۰	۲۹۸	۰/۰۵
	دکتری	۳۱/۰۱	۲/۶۱			

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد اعضای هیأت علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد، رضایت از زندگی کمتری دارند.

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که نتایج این پژوهش نشان داد، اعضای هیأت علمی دانشگاه ها علی رغم تصور عمومی مبنی بر کم استرس بودن این شغل، استرس های شغلی خاص خود را تجربه می نمایند. در این بین نیز، نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی در مقایسه با اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی، به صورت معنادار استرس شغلی کلی بیشتری را گزارش نموده اند. در بین شاخص های مربوط به استرس شغلی، در زمینه شیوه ارزیابی و مقررات حاکم، اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی تفاوت بسیار چشمگیری را با اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی نشان داده اند. این نتایج به وضوح گویای تفاوت بارز در قوانین حاکم بر این دو محیط دانشگاهی بوده و یا احتمالاً "در صورت برابری کلیه قوانین و در این دو نهاد دانشگاهی، تفاوت در شیوه اجرا و اعمال قوانین را نشان می دهد؛

به نحوی که مجموعه قوانین موجود در زمینه ارزیابی اعضای هیات علمی و یا شیوه مدیریت و اجرای آئین نامه های موجود، برای اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی به شدت استرس زا می باشد. در همین راستا، مظفری و صادقی بروجردی (۱۳۸۳) نشان دادند که سیستم مدیریتی دانشگاه ها، اصلی ترین منبع ایجاد استرس شغلی می باشند. با توجه به این که اعضای هیات علمی دانشگاه ها همگی افراد تحصیل کرده و سرآمدهای جامعه هستند، لذا شیوه برخورد با آنها و حتی نحوه مدیریت بر این قشر، چالش های خاصی را می طلبد که بایستی در نحوه گزینش مدیران و حتی ابلاغ آئین نامه های مربوطه، توجه کافی به این اصل صورت گیرد.

در زمینه عامل آشفتگی نقش نیز، یافته ها نشان می دهد که علی رغم گذشت بیش از ربع قرن از تاسیس دانشگاه آزاد اسلامی، هنوز تعریف مشخصی از جایگاه هیات علمی در این نهاد در مقایسه با دانشگاه های دولتی وجود ندارد. در این خصوص می توان به نتایج حاصل از تحقیقات شفیع سروستانی (۱۳۷۰) اشاره نمود که مشکلات مربوط به احساس عدم منزلت اجتماعی براساس سیستم انتظارات، و فقدان ارزش اجتماعی - حرفه ای در اعضای هیات علمی را مورد توجه قرار داده اند. در همین خصوص، چنان که قبلاً نیز گفته شد شاید یکی از اصلی ترین دلایل استرس شغلی در اعضای هیات علمی در زمینه آشفتگی نقش، مربوط به انتظارات متفاوت موجود از آنهاست. به این ترتیب که اعضای هیات علمی بایستی همزمان وظایف و نقش های متفاوتی از قبیل پژوهش، آموزش، سخنرانی و ... را انجام دهند و این موضوع منجر به تجربه استرس شغلی در این گروه می گردد. این موضوع همان نکته ای است که فیشر (۱۹۹۴) بدان اشاره نموده است. بدیهی است در محیط های آموزشی، فشار موجود مبنی بر انجام تحقیقات و انتشار مقالات علمی مختلف، بدون فراهم سازی و بستر سازی های مناسب در این زمینه، می تواند منجر به ایجاد تنش در محیط های شغلی گردد. از دلایل دیگر وجود به آشفتگی نقش در اعضای هیات علمی دانشگاه ها، می توان به سلیقه مدار بودن سیستم های ارزیابی در کشور اشاره نمود.

بالا ترین استرس شغلی در بین شاخص های مختلف استرس شغلی را، ارتباط با

دانشگاه ایجاد نموده است. به نحوی که اختلاف بسیار زیادی بین اعضای هیات علمی

دانشگاه های آزاد و دولتی در این زمینه وجود دارد. شاید یکی از دلایل بارز چنین موضوعی، مربوط به تعداد پذیرش بالای دانشجویان در دانشگاه های آزاد و به تبع آن گستردگی و تنوع بسیار زیاد در سطح فرهنگی، ذهنی - شناختی و رفتاری دانشجویان پذیرش شده می باشد که در نتیجه اختلاف های زیادی در نوع رفتار دانشجویان و برخورد های اجتماعی آنها ایجاد می شود. در مقابل، اعضای هیأت علمی بایستی به مهارت های ارتباطی بالایی مجهز باشند تا بتوانند ظرفیت های سازشی با تقاضاها و رفتارهای فرهنگی و اجتماعی مختلف را داشته باشند. با توجه به تفاوت های فردی اعضای هیأت علمی، وجود مشکل در نحوه ارتباط با دانشجویان نیز قابل پیش بینی می باشد. براساس دیدگاه های حاکم، از اعضای هیأت علمی دانشگاه ها انتظار می رود در کنار تلاش در راستای آموزش مبانی نظری و عملی دانش تخصصی هر یک از شاخه های علوم به دانشجویان خود، بتوانند هم مشارکت اجتماعی - علمی بالایی را در قالب پروژه های تحقیقاتی و مقالات علمی با آنها داشته و روحیه تعامل اجتماعی را در دانشجویان پرورش دهند و هم این که به عنوان یکی از نزدیک ترین افراد به دانشجویان در نقش یک مشاور و راهنما، راه گشای بسیاری از چالش های زندگی و مشکلات آنها نیز باشند. اما متأسفانه علی رغم این انتظارات، موانعی در این مسیر وجود دارد که از جمله آنها می توان به مشکلات فرهنگی و محدودیت های موجود در زمینه میزان ارتباط های حداقلی با دانشجویان، شغل های مختلف و یا میزان تدریس های زیاد در دانشگاه های مختلف توسط اساتید برای رفع کمبودهای مالی و در نتیجه نداشتن فرصت کافی برای پاسخگویی به سوالات اشاره نمود.

شاخص دیگر، مسائل رفاهی و مالی می باشد که این عامل، در مقایسه با تفاوت های مشاهده شده در سایر شاخص ها، تا حدودی کمتر می باشد. این موضوع نیز به وضوح ناشی از تفاوت های موجود در میزان حقوق و درآمدها و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه ها می باشد. در کنار این موضوع نیز امکانات رفاهی از قبیل اتاق کار اختصاصی، کامپیوتر، یا امکانات جانبی از قبیل امکانات ورزشی، دانشگاه های رفاهی و ... برای اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد، بسیار کم و

محدود است. انتظارات اجتماعی موجود در خصوص شیوه و سبک زندگی و هزینه های آن از قبیل محل زندگی، نوع پوشاک، مسافرت ها و ... نوعی عدم تعادل بین میزان درآمد و مخارج بایسته زندگی در اعضای هیات علمی دانشگاه ایجاد می نماید. نتایج پژوهش حاضر از نظر نوع استرس زهای شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه ها با نتایج حاصل از پژوهش جکسون و رویت من (۲۰۰۶)، وینفیلد و همکاران (۲۰۰۳)، گیلپسی و همکاران (۲۰۰۱)، وینفیلد و همکاران (۲۰۰۲)، وینفیلد (۲۰۰۰)، هیرش و الیس (۱۹۹۶)، ابوسریه (۱۹۹۶) هم راستا می باشد.

در مورد تفاوت های جنسیتی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تنها در شاخص تسلط علمی، اعضای هیات علمی مونث در مقایسه با اعضای هیات علمی مذکر، میزان استرس شغلی بیشتری را تجربه می نمایند. شاید یکی از دلایل بارز چنین موضوعی، مربوط به اعتماد به نفس و عزت نفس اعضای هیات علمی مونث باشد که براساس تحقیقات مختلف انجام شده، زنان در مقایسه با مردان، از عزت نفس و خودباوری کمتری برخوردارند. به نظر می رسد که ریشه این مشکل در شرایط اجتماعی و فرهنگی حاکم بر جوامع می باشد. در مجموع بررسی به عمل آمده نشان داد که جنسیت تعامل معناداری با نوع دانشگاه محل کار افراد در زمینه تجربه انواع استرس شغلی ندارد. لذا نتایج پژوهش حاضر در این زمینه هم راستا با نتایج بلیکس و همکاران (۱۹۹۴)، دنیل و گاپپی (۱۹۹۴) می باشد.

از دیگر یافته های پژوهش این بود که در سطح اعضای هیات علمی، اعضای هیات علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد در مقایسه با اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری، استرس شغلی بیشتری را تجربه می نمایند. با توجه به تفاوت های موجود در میزان حقوق دریافتی و جایگاهی که اعضای هیات علمی با مدرک دکتری در ساختار اداری دارند، وجود استرس شغلی در اعضای هیات علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد قابل پیش بینی است.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در بین اعضای هیات علمی

دانشگاه های دولتی و آزاد، اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی، عاطفه منفی بیشتر و

رضایت از زندگی کمتری را تجربه می نمایند. اما در زمینه عاطفه مثبت، تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. این یافته کاملاً "در راستای نتایج حاصل از بخش استرس شغلی در این پژوهش می باشد، به نحوی که چنان چه یافته های تیرلیت و همکاران (۲۰۰۵)، وینفیلد و همکاران (۲۰۰۳)، و سیو (۲۰۰۲) نشان داده است، هر چه میزان استرس شغلی افراد افزایش پیدا کند، میزان شادکامی ذهنی و به تبع آن، رضایت از زندگی آنها کاهش می یابد. یافته های این پژوهش در این زمینه، هم راستا با یافته های موسترت و همکاران (۲۰۰۸) و همپ (۲۰۰۴) می باشد.

در مجموع یافته های این پژوهش، نشان می دهد که برخلاف انتظارات و رسالت متصور بر این قشر جامعه که وظیفه تربیت اقشار تحصیل کرده و متخصصان آینده ساز کشور را برعهده دارند، متأسفانه استرس شغلی موجود می تواند بر کیفیت فعالیت حرفه ای آنها تاثیر منفی برجای بگذارد و این نکته لزوم توجه بیشتر مسوولان محترم بر اتخاذ تدابیری مناسب جهت کاهش استرس های شغلی این قشر را به وضوح نشان می دهد. نکته جالب تر این که براساس همان تصور قالبی عمومی، مبنی بر استرس زا نبودن محیط های آموزشی و دانشگاهی برای اعضای هیأت علمی، متأسفانه ارزیابی های مداوم و گسترده ای در این خصوص انجام نمی گیرد. این یافته در کنار یافته های پژوهشی دیگر، نشان می دهد که لازم است مسوولین محترم دانشگاهی، برنامه های مدونی برای ارزیابی های مداوم از وضعیت استرس شغلی و رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در اعضای هیأت علمی دانشگاه ها به عمل آورند.

منابع

بخشی پور، عباس و دژکام، محمود. (۱۳۸۴). تحلیل عاملی تائیدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی. *مجله روانشناسی*، ۳۶، ۳۶۵ - ۳۵۱.

مظفری، سید امیر احمد و صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۸۳). *ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با ویژگی های فردی در بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی*. نشریه علوم حرکتی و ورزش،

- Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. **Educational Psychology**, 16, 49-56.
- Altbach, P. G. (1996). **The international academic profession**. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W.B.(2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency', **Journal of Vocational Behavior**, 62: 341-356.
- Blix, A. G., Cruise, R. J., Mitchell, B. M., & Blix, G. G. (1994). Occupational stress among university teachers. **Educational Research**, 36, 157-169.
- Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. **International Social Work**, 48, 201-211.
- Cottrell, S. (2001). Occupational stress and job satisfaction in mental health nursing: focused interventions through evidence-based assessment. **Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing**, 8 , 157-64.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1992). Control, information-seeking preferences, occupational stressors and psychological well-being. **Work and Stress**, 6, 347-353.
- Frese, M. & Zapf, D.(1999). On the importance of the objective environment in stress and attribution theory: Counterpoint to Perrewe and Zellers, **Journal of Organizational Behaviour**, 20, 761-766.
- Fisher, S.(1994). **Stress in academic life: the mental assembly line**. Buckingham: the society for research into higher education & open university press.
- Gillespie, N. A., Walsh, M. J., Winefield, A. H., Stough, C. K., & Dua, J. K. (2001). Occupational stress within Australian universities: Staff perceptions of the determinants, consequences and moderators of work stress. **Work and Stress**, 15, 53-72.
- Gueriltault-Chalvin, V., Kalichman, S. C., Demi, A. & Peterson, J. L. (2000). Work- Related Stress and Occupational Burnout in AIDs Caregivers: Test of a Coping Model with Nurses Providing AIDs Care. **AIDs Care**, 12 (2), 149-161. www.SID.ir

- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work – but out of it', **Harvard Business Review**, 49–58.
- Jackson, L.T.B. & Rothmann, S. (2006). Occupational stress, organisational commitment, and ill health of educators in the North West Province, **South African Journal of Education**, 26, 75–95.
- Keyes, C.L.M., Hysom, S.J. & Lupo, K.L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well being, & the bottom line. **The psychologist–manager Journal**, 2, 143 – 153.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work to family conflict & its relationship with satisfaction & well being : a one year longitudinal study on gender differences. **Work & stress**, 18, 1- 22.
- Moshbbaki, A. (1999). **The relationship between work ethic & commitment & administrative evolution; Articles collection of scientific method of work ethic authority & social discipline**, Tehran: Science & research unit.
- Mostert, F.F.; Rothmann, S.; Mostert, K. & Nell, K (2008). Outcomes of occupational stress in a higher education institution. **Southern African Business Review**, 12, 102 – 127.
- Newbury-Birch, D. & Kamali, F. (2001). Psychological Stress, Anxiety, Depression, Job Satisfaction, and Personality Characteristics in Preregistration House officers. **Postgraduate Medical Journal**, 77, 109-111.
- Osarieme Abbe, O. (2008). **MODELING THE RELATIONSHIP AMONG OCCUPATIONAL STRESS, PSYCHOLOGICAL/ PHYSICAL SYMPTOMS AND INJURIES IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY**. Unpublished master of science Dissertation, Berea College.
- Siu, O.L. (2002). 'Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organisational commitment', **Applied Psychology: An International Review**, 51: 527–544.
- Tytherleigh, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L. & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories, **Higher Education Research and Development**, 24, 41–61.

- Warr,P.(2005).Work,well being,& mental health. In J.Barling,E.K. Kelloway, & M.R.Frone (Eds.), **Handbook of work stress**.Thousand Oaks: Sage Pub.
- Watson.D. ; Clark,L.A.,Tellegen,A. (1988). Development & validation of brief measures of positive & negative affect: the PANAS scale. **Journal of personality & social psychology**, 54,1063- 1070.
- Winefield,A.H.; Gillespie, N.; Stough, C.; Dua, J.; Hapuarachchi, J. and Boyd,C. (2003). Occupational Stress in Australian University Staff: Results From a National Survey. **International Journal of Stress Management**, 10, 51-63.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., & Hapuarachchi, J. (2002). **Occupational stress in Australian university staff**. Melbourne, Australia: National Tertiary Education Union.
- Winefield, A.H. 2000. 'Stress in academe. Some recent research findings', In Kenny, D.T., Carlson, J.G., McGuigan, F.J. & Sheppard, J.L. (eds), **Stress and Health: Research and Clinical Applications**. Sydney: Harwood.
- Wright,T.A. & Cropanzano,R.(2004). The role of psychological well being in job performance : a fresh look at an age – old quest. **Organizational dynamics**,33, 338 – 351.