

بررسی اثربخشی مقابله درمانگری بر تنش شغلی و رضایت شغلی آتش نشانان^۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۸

فریبرز درتاج^۲

چکیده

شغل صرف نظر از تأمین مالی، می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند. با وجود این، کار می‌تواند منبع فشار عمده‌ای نیز باشد، از این رو هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین اثربخشی مقابله درمانگری در تنش شغلی و رضایت شغلی آتش نشانان است. در این پژوهش که از نوع پژوهش شبه آزمایشی است، ۸۰ نفر از آتش نشانان شهر تهران به صورت تصادفی انتخاب و در دو گروه کنترل و آزمایشی گزینش شدند. نتایج این پژوهش ابزار گردآوری داده‌های آن نیز پرسش نامه است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدار F تحلیل کوواریانس دو متغیر تنش شغلی و رضایت شغلی با تعدیل اثر پیش آزمون در گروه کنترل و آزمایشی تفاوت معنادار است. بنابراین می‌توان گفت از آنجا که شناخت درمانی بر افزایش احساس تسلط نقش مهمی دارد، می‌توان با افزایش طرح‌واره‌های شناختی افراد در برخورد با مسائل شغلی طبیعتاً شناخت و مواجهه افراد را با فشارهای شغلی افزایش داد و در نتیجه رضایت افراد را بالا برد.

کلید واژه‌ها

مقابله توانگری، تنش شغلی، رضایت شغلی، آتش نشان، شغل، رضایت

۱- این مقاله برگرفته از طرح مورد حمایت صندوق حمایت از پژوهشگران (معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری اسلامی) است.

۲- دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

موقعیت‌های فشار روانی از جمله معضلات بزرگ جوامع امروزی هستند که انسان به رغم پیشرفت‌های علمی، صنعتی و فناوری هنوز نتوانسته است بر آنها و آثار آنها تسلط یابد؛ هر چند در بعضی از جنبه‌های پیشگیرانه، موفقیت‌هایی حاصل شده است. هر ساله در گوشه و کنار جهان، سوانح و حوادث بسیاری روی می‌دهد که حداقل بخشی از آنها با عوارض شدید مالی، جانی و روانی همراهند. اهمیت تخریب‌ها و آسیب‌های ناشی از این وقایع به حدی است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از مراکز بین‌المللی را به خود معطوف کرده است، تا جایی که سازمان ملل متحد دهه ۱۹۹۰ میلادی را «دهه کاهش حوادث و بلایای طبیعی» نامیده است (استراتز^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

زندگی ماشینی و فناوری جدید از یکسو کارها را بسیار ساده کرده و از دیگر سو، موقعیت‌های تصمیم‌گیری را به مراتب افزایش داده است. همه اینها منابع تنش هستند. از سویی صنعتی شدن جوامع و پیشرفت فناوری، فرایندی گریز ناپذیر است، جدا شدن از بافت منسجم و مشخص فرهنگ سنتی، به دلیل گسترش قلمرو رسانه‌ای، تغییر الگوی ارتباطی ساکنان شهرها، قرار گرفتن در برابر محرک‌های تازه و گوناگون و لزوم تصمیم‌گیری‌های جدید، حساس و متعدد افراد در طول زندگی، آدمی را همواره تحت تأثیر عوامل تنش‌زا قرار می‌دهد. عواملی که تأثیرشان از قلمرو جسمانی فراتر رفته و سازمان روان‌شناختی او را نیز متأثر می‌سازد (همان). با تنوع و تعداد محرک‌ها و بهبود تغذیه، سطح هوش و معلومات عمومی و امکان شکوفایی استعدادها و توانمندی‌ها بیشتر شده و اتفاقاً همین امر خود، یک منبع جدید تنش‌زا محسوب می‌شود. انسان امروزی برای آنکه بتواند زندگی کند، یعنی بتواند به یک سازش نسبی با خود و جهان خارج دست یابد، نیازمند یادگیری مجموعه‌ای از فنون مقابله با عوامل تنش‌زا است (بولتمن^۲ و همکاران، ۲۰۰۲).

1- Struthers.

2- Bultman .

یکی از مهم ترین مباحثی که در روان شناسی شغلی مطرح است و تأثیر بسزایی بر روی بهداشت روانی کارمندان و کارگران دارد، مبحث تنش شغلی^۱ و رضایت شغلی در محیط کار است که در عین حال، به عنوان یکی از مهم ترین مباحث بهداشت روانی در قرن حاضر، مطرح است آن چنان که نه تنها فرد را از لحاظ بدنی و فکری مورد تهدید قرار می دهد، بلکه تبعات مالی جبران ناپذیری را برای دولت ها و سازمان ها به همراه دارد (بولتمن و همکاران، ۲۰۰۲).

در هر شغلی، عوامل محیطی بسیاری، در ایجاد تنش شغلی دخیل هستند. نتایج تحقیقات مختلف فرنهام^۲ (۱۹۸۳)؛ فریدمن^۳ (۱۹۹۱)؛ هینس و المان^۴ (۱۹۹۴)؛ بکر و شوفلی (۲۰۰۰)؛ بروک و همکاران (۲۰۰۲)، نشان می دهند که عواملی نظیر ماهیت شغل، روابط حاکم بر محیط کار، نقش فرد یا حرفه اش در سازمان ها، فشارهای ناشی از پیشرفت های شغلی، فضا و ساختار سازمان و مشکلات ناشی از ارتباط متقابل افراد یک سازمان و دنیای خارج از آن، مانند کار بیرون در مقابل کار منزل، عمده ترین منابع تنش شغلی هستند (پارکز^۵، ۲۰۰۵).

نتایج دیگر تحقیقات حاکی از آن است که تنش در محیط کار بر جوانب مختلفی از زندگی تأثیرگذار است، شیوع و گسترش این فشار در محیط کار به ویژه در دهه های اخیر، محققان را بر آن داشته است که به تحلیل گسترده این موضوع در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان بپردازند (چان^۶، ۲۰۰۳). عده ای از صاحب نظران تا آنجا پیش رفته اند که تنش شغلی را «بیماری شایع قرن» نامیده اند و معتقدند که به علت پیچیدگی روزافزون سازمان ها، ابزارها و روش ها، در صورت عدم برنامه ریزی صحیح، دامنه این بیماری افزایش خواهد یافت (قدسی، ۱۳۸۴).

1 - Job stress

2 - Furnham, A.

3 - Friedman , I.

4 - Hains, D. & Ellmann, P.

5 - Parkes. K.P.

6 - Chan, D.W.

همچنین می‌توان گفت که از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی مؤثر در رفتار فرد در سازمان است.

ناگی^۱ (۱۹۹۶) تعاریف متعدد رضایت شغلی را بر پایه سه محور به شرح زیر تبیین کرده است:

به اعتقاد هرزبرگ و سیندرمن^۲ رضایت شغلی دارای دو بُعد زیر است:

الف) عوامل بهداشتی: در برگیرنده ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی آن مانند: سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری است؛

ب) عوامل برانگیزنده: در واقع عوامل وابسته به وظایف، محتوای شغل و جنبه‌های درونی آن، و در بردارنده جنبه‌هایی مانند: اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است.

بدین ترتیب، تفاوت بین آنچه فرد در حال حاضر دارد و آنچه به دنبال آن است، می‌تواند شاخصی از رضایت شغلی باشد. گتی^۳ (۱۹۸۹) به بیان دیگری رضایت شغلی را کنشی از هماهنگی میان نیازها و ارزش‌های حرفه‌ای فرد و نظام تقویت‌کننده کار می‌داند. به طور کلی روان‌شناسی مشاوره رضایت شغلی را، تفاوت بین آنچه فرد داراست، در برابر آنچه خواستار آن است می‌داند.

لوکه^۴ (۱۹۹۸) رضایت شغلی را نوعی فرایند ارزشیابی می‌داند و آن را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است. رابینز (۱۹۹۸) رضایت شغل را حاصل تفاوت میان پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی که فرد باید دریافت کند می‌داند. بدین ترتیب شخصی که واجد سطح بالایی از رضایت شغلی است، نسبت به شغل خویش بازخوردی مثبت، اما

1.Nagy

2.Herzberg and Synderman

3.Gatti

4.Locke

شخص فاقد رضایت شغلی نسبت به شغل بازخوردی منفی دارد. لوسیر^۱ (۱۹۹۸) رضایت شغلی را احساس کام یافتگی نیازها و خواسته‌ها می‌داند و اعتقاد دارد، داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج دیگر تحقیقات حاکی از آن است که تنش در محیط کار بر جوانب مختلفی از زندگی تأثیرگذار است، شیوع و گسترش این فشار در محیط کار به ویژه در دهه های اخیر، محققان را بر آن داشته است که به تحلیل گسترده این موضوع در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان پردازند (چان^۲، ۲۰۰۳). عده ای از صاحب نظران تا آنجا پیش رفته اند که تنش شغلی را «بیماری شایع قرن» نامیده اند و معتقدند که به علت پیچیدگی روزافزون سازمان ها، ابزارها و روش ها، در صورت عدم برنامه ریزی صحیح، دامنه این بیماری افزایش خواهد یافت (قدسی، ۱۳۸۴).

با توجه به آنچه گفته شد هدف پژوهش حاضر بررسی دو فرضیه زیر است:

۱. مقابله در مانگری موجب کاهش تنش شغلی آتش نشانان می شود.

۲. مقابله در مانگری موجب افزایش رضایت شغلی آتش نشانان می شود.

روش شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع شبه آزمایشی، پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل است و با توجه به حجم نمونه و تعداد مراکز آتش نشانی تهران، به صورت تصادفی دو مرکز آتش نشانی انتخاب و کارکنان آن مراکز (۴۰ آتش نشان) به عنوان نمونه وارد مطالعه شدند.

در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شده است:

الف) پرسش نامه تنش شغلی استاینمتر: این پرسش نامه توسط استاینمتر در سال ۱۹۷۷ تهیه شده است و شامل ۳۶ عبارت، در مورد موقعیت های تنش زای محیط کار است و به بررسی تنش فرد در رابطه با ماهیت کار همکاران می پردازد.

پرسش‌های آن در مقیاس ۳ درجه‌ای از "کاملاً صحیح است" تا "صحیح نیست"، به بررسی تنش شغلی فرد در این سه محور می‌پردازد. پاسخ کاملاً صحیح نمره ۲، تا حدودی صحیح نمره ۱، و پاسخ "صحیح نیست" نمره ۰، دریافت می‌کند. حداقل نمره این پرسش نامه ۰ و حداکثر نمره آن ۷۲ است.

براهنی و همکاران (۱۳۷۴)، اعتبار و روایی (در ایران) این پرسش‌نامه را در ایران هنجاریابی کرده و ضریب پایایی و اعتبار آن را به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۷ گزارش کرده‌اند.

ب) پرسش‌نامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین: پرسش‌نامه ۵۴ سؤالی رضایت شغلی توسط اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) ساخته شده و توسط شکر کن (۱۳۸۳) برای جامعه ایرانی نرم شده است. اعتبار این پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

شیوه اجرا

پس از آنکه گروه نمونه انتخاب شده در کلاس فرا خوانده شدند، آزمونگر، آتش‌نشانان را به صورت داوطلبانه به دو گروه (کنترل-آزمایش) تقسیم کرد و سپس به هر دو گروه توضیح داد، که در حال انجام پژوهش در مورد تنش شغلی است. آزمونگر ابتدا سؤالات آزمون‌های تنش شغلی و رضایت شغلی را در اختیار آنان قرارداد و از آنان خواسته شد که سؤالات را با دقت بخوانند و جوابی را برگزینند که منطبق بر احساس واقعی آنهاست، نه جوابی که مورد قبول دیگران است. به آنها گفته شد که پرسش‌نامه جواب صحیح و غلط ندارد. این آزمون به صورت گروهی اجرا شد.

در مرحله بعد گروه آزمایش تحت جلسات آموزشی قرار گرفتند (به مدت ۸ جلسه، ۱۲۰ ساعت). بعد از اتمام جلسات درمانی، در مرحله پس از آزمون هر دو گروه آزمایش و کنترل مجدداً مورد آزمون قرار گرفتند پس از اتمام مراحل پاسخ‌گویی نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

برای تحلیل فرضیه اول (مقابله درمان گری موجب کاهش تنش شغلی آتش نشانان می شود) از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

۱۸۹

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیر رضایت شغلی و آزمون

بررسی همگنی شیب های رگرسیون

معناداری	کلموگروف اسمیرنف	آزمون همگنی شیب ها	انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حدانقل	گروه ها		رضایت شغلی
							پیش آزمون	پس آزمون	
۰/۴۵۷	۰/۸۵۵	سطح معناداری	F مقدار	۱۵/۱۵۱ ۱۱/۳۳	۱۷۰/۵۲ ۱۷۹/۷۵	۱۵۸ ۱۶۸	آزمایشی کنترل	آزمایشی کنترل	
	۰/۹۴۶	۰/۰۰۵		۲۲/۶۲ ۱۸/۱۰	۱۹۰/۷ ۱۵۰/۴۸	۱۹۷ ۱۳۲			
						۸۴ ۶۴			

با توجه به جدول پیش فرض همگنی شیب های رگرسیون برقرار است و تفاوت معناداری بین آنها مشاهده نمی شود. بنابراین آزمون تحلیل کوواریانس را انجام می دهیم.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل کوواریانس متغیر رضایت شغلی

منبع	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
اثر پیش آزمون	پس آزمون	۱۰۷/۴۱	۱	۱۰۷/۴۱	۲/۸۳	۰/۹۷
بین گروه ها	پس آزمون	۱۰۵۲/۰۴۱	۱	۵۲۶/۰۲۱	۱۳/۸۵	۰/۰۰۰۱
خطا	پس آزمون	۱۵۸۰/۹۷	۲۶	۳۷/۹۵۶		
کل	پس آزمون	۲۶۳۳/۰۱۱	۲۹			

همان طور که مشاهده می شود پس از تعدیل نمرات پیش آزمون، اثر معنا دار عامل بین آزمودنی ها ($F=13.85$ ، $p<0.01$) وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد می شود. فرصیه دوم: مقابله درمانگری موجب کاهش تنش شغلی آتش نشانان می شود.

جدول ۳: شاخص های توصیفی متغیر تنش شغلی و آزمون

بررسی همگنی شیب های رگرسیون

متغیر	گروه ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	آزمون همگنی شیب ها		کلموگروف اسمیرنوف	معناداری
						سطح معناداری	مقدار F		
استرس شغلی	پیش آزمون	۱۶	۳۴	۳۲.۱۶	۸.۶۴	۰.۱۰۶	۰.۲۸	۰.۴۹۶	۰.۹۶۶
	پس آزمون	۱۴	۳۷	۳۰.۴۳	۸.۸۹				
	آزمایشی کنترل	۱۷	۳۷	۳۰.۴۳	۸.۶۴				
	آزمایشی کنترل	۱۴	۳۷	۳۰.۴۳	۸.۸۹				

با توجه به جدول فوق مفروضه همگنی شیب های رگرسیون و نرمال بودن توزیع متغیر در گروه نمونه برقرار است. همان طور که مشاهده می شود آزمون کلموگروف اسمیرنوف تفاوت توزیع نمونه با توزیع نرمال را نشان نمی دهد.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس متغیر استرس شغلی

منبع	متغیر وابسته	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	اثر	
							پس آزمون	پیش آزمون
		۴۷۶/۵۶	۱	۴۳۷/۵۶	۱۶۷/۸۰	۰/۰۰۰۱	پس آزمون	پیش آزمون
		۱۰۵/۳۹	۱	۱۰۵/۳۹	۴۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	پس آزمون	بین گروه ها
		۷۰/۴۰	۲۶	۲/۶۰			پس آزمون	خطا
		۶۵۲/۳۵	۲۹				پس آزمون	کل

همان طور که نتایج جدول ۴ نشان می دهد اثر گروه در سطح ۰/۰۰۱ بر تنش شغلی تأثیر معناداری دارد.

نتیجه گیری

از آنجا که شناخت درمانی بر افزایش احساس تسلط نقش بسزائی داشته و پژوهش های دنیس گرین برگر و کریستین پدسکی آن را تأیید کرده می توان مقابله درمان گری را نیز شاخه ای از شناخت درمانی دانست و با افزایش طرح وارده های شناختی افراد در برخورد با مسائل شغلی طبیعتاً شناخت و رضایت افراد را بالا برد. پس با این فرض می توان نتایج پژوهش حاضر را با تحقیقات فوق هم راستا دانست .

از سویی به نظر می رسد مقابله درمانگری با مفهوم عمده نظریه شناختی - اجتماعی بندورا در تعیین گری متقابل که حاکی از تعامل مداوم میان محیط و شخص و رفتار است ارتباط تنگاتنگی دارد؛ زیرا طبق این مدل همان طور که محیط بر رفتار تأثیر می گذارد ، رفتار هم بر محیط و علاوه بر آن خود شخص بر محیط و رفتار تأثیرگذار است. اگر آموزش مقابله درمانگری را به نوعی تأثیر محیطی بدانیم که بر آگاهی شخص و باورهای او تأثیر می گذارد و باعث تغییر رفتار وی در جهت بهینه می شود؛ این چرخه به افزایش رضایت فرد می انجامد.

در ارتباط با یافته های فرضیه دوم سازگاری و تعادل جویی از ویژگی های زندگی روزمره انسان محسوب می شود و زمانی که شخص دچار تنش و ناراحتی می شود این تعادل روانی بهم می خورد؛ بنابراین انسان سالم به دنبال رسیدن به تعادل است تا در شرایط دشوار تنش با انجام مقابله ای متناسب، از تنش خود بکاهد .

نتایج به دست آمده بر اساس روش آماری تحلیل کوواریانس نشان می دهد که آموزش مقابله درمانگری با احتمال خطای ۰/۰۱ بر تنش شغلی پیش آزمون گروه کنترل و آزمایش و پس آزمون گروه کنترل و آزمایش وجود دارد که این یافته در راستای پژوهش های برگر (۱۹۷۵)؛ لانگر و همکاران (۱۹۷۵)؛ ملامد (۱۹۷۵)؛ کندال، ویلیامز ، پینکاسک، گراهام ویسلاک (۱۹۷۹)؛ ساراسون و نواکر (۱۹۸۰)؛ وست (۱۹۸۴)؛ گرین (۱۹۹۰)؛ ویدل (۱۹۹۴) ، نشان داده است که شیوه های مقابله

درمانگری بر کاهش تنش شغلی مؤثر بوده است، همچنین پژوهش‌های زاغری تفرشی (۱۳۷۲)؛ حسن زاده (۱۳۷۲)؛ فرزین (۱۳۷۳)؛ شعاری (۱۳۷۳)؛ قدسی (۱۳۸۴)، در ایران نیز بر تأثیر شیوه‌های مقابله درمان‌گری بر کاهش تنش تأکید کرده‌اند که با نتایج این پژوهش هم‌راستا بوده است.

روش اجرایی این پژوهش در جهت کاهش تنش، آموزش مقابله درمان‌گری بوده است که مبنای نظری آن رویکرد تعاملی تنش در نظریه لازاروس و فولکمن بوده است، طبق این مدل اگر بتوان تعامل‌ها و تطابق‌های میان فرد و محیط را از طریق راهکارهای رفتاری - شناختی به گونه‌ای فعال اصلاح کرد می‌توان شاهد کاهش آثار تنش بود، زیرا در این نظریه، تنش تنها یک محرک یا پاسخ نیست بلکه فرایندی مداوم است که می‌توان از طریق راهکارهای آموزشی مناسب آن را بهبود بخشید.

منابع

- آزاد، حسین (۱۳۸۴). «آسیب‌شناسی روانی». تهران: بعثت.
- آقا یوسفی، علیرضا (۱۳۸۰). «نقش عوامل شخصیتی بر راهبردهای مقابله‌ای و تأثیر روش مقابله درمانگری بر عوامل شخصیتی و افسردگی». پایان‌نامه دکتری.
- تورکینگتون، کارول (۱۳۸۳). «مدیریت استرس برای افراد پرمشغله». ترجمه قید بلالی و فرشته با عزت. چاپ اول. تهران: بعثت.
- خدادی، محمد (۱۳۸۳). «هنجاریابی پرسشنامه شیوه‌های مقابله با استرس (لازاروس - فولکمن) و مقایسه این شیوه‌ها بین دانشجویان دختر و پسر». کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- دقیقی، رعنا. فرهنگی، علی اکبر (۱۳۷۹). «تنش در محیط کار و شناخت استرس‌های شغلی و شیوه‌های عملی مقابله با آنها». چاپ اول. تهران: موسسه علمی و فرهنگی نگرش.

-علیا، روح اله ... (۱۳۷۹). «بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارمندان اداره کل مالیاتهای غرب تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

-راوندی، کیومرث (۱۳۸۵). «رابطه بین استرس شغلی و ابعاد شخصیت با سلامت روانی پرستاران». کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

-وسی، مختار (۱۳۸۷). «رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه به اثر تعدیل کننده سر سختی و حمایت اجتماعی کارکنان اتاق عمل». پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی- درمان ایران.

-هومن، حیدر علی (۱۳۸۰). «آمار توصیفی در علوم رفتاری». تهران: پارسا.

- Anastopoulos, A. thur; D, sheltn. (1992). Parent training for attention-deficithyperactivity disorder. *Journal of abnormal child psychology*, (Vol 21) 587-596.
- Anton, K.O. (1974). Identification and analysis of pressures on the secondary school principal relative to job satisfaction. Ph.D. thesis (Iowa State Univ.) DAI , 1974,35,1-A, 116 – 117.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 197-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (2006a). Guide for constructing self- efficacy scale. Personal communication via electronic mail.
- Bultmann U., Kant IJ., Van den Brandt PA. Kasl sV (2002) Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: Propective results from the Masstricht cohort. *Psychol med* 32(2): 333-45.
- Capel, S.A. (1987). The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teachers. *British journal of Educational Research*, 57,3,279-288.
- Chan, D.W (2003). “Stress coping strategies and Psychological Distress Among secondary school Teachers in Hong Kong”. *American Educational Reser Journal*, 35.1.
- Cohen, F. & Lazarus, R.S. (1979). Coping with the tresses of illness. In G.C. stone, F. Cohen, & N,H. Adler (Eds). *Health psychology- A handbook*. San Francisco: Lossey- Bass.

- Copper, C.L. & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. *British Journal of Educational psychology*, 63,130-143.
- Cottingham, E.M., & House, J.S. (1987). Occupational stress and health: A multivariate relationship. In A. Baum & J.E. Singer (Eds). *Handbook of psychology and health* (Vol. 5). Hillsdale, N: Erlbaum.
- Fletcher, B. (1982). Levels of reported stressors and strain among school teachers: some UK data. *Educational Review*, 34, 3, 267-278.
- Gier, D.L. (1970). An investigation of dogmatism and stress of elementary student teachers,
- Gorrel, J.J. (1985). An analysis of perceived stress in elementary and secondary student Teachers and full-time teachers. *Journal of Experimental Education*, 54, 11-14
- Herbert, T.B., & Cohen, S. (1993). Stress and immunity in humans: A metaanalytic review. *Psychosomatic medicine*, 55, 364-379.
- Koustelios A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The Int. J. Educ. Manage* 15 (7): 354-358.
- Nevell, G. & Wahlgund, I. (1981). Stressors and strain in white collar workers in L. Levi (Ed) *Society, stress and disease*. Vol. 4, working life, Oxford: university press.
- Schaufli, W.B., Maslach, C., & Marek, T: (1999). *Professional burnout: Recent development in theory and research* (1st ed). Washington D.C.: Taylor and Francis.
- Selye, H. (1976) *Stress in Relation to Aging and Disease* edited by A. Eueritt and J. Burgess.
- Shirom, A. (2003). Job related burnout: A review. In J.C. Quick, & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp: 245-264). Washington, DC: American psychological Association.