

اثربخشی مدیریت استرس بر رضایت شغلی بخش پرستاری بیمارستان شهید مفتاح ورامین

اکبر محمدی^۱، مجید زارع کاشانی^۲

^۱دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

نویسنده مسئول:

اکبر محمدی

مجله علمی پژوهش در روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی (سال ششم)
شماره ۲۱ / پاییز ۱۳۹۹ / ص ۱۶-۲۲

چکیده

هدف از این پژوهش اثر بخشی مدیریت استرس بر رضایت شغلی بخش پرستاری بیمارستان شهید مفتاح ورامین بود. این پژوهش از نوع مطالعات آزمایشی، طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه گواه می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، بین پرستاران (۱۵۰ نفر) که بر اساس جدول مورگان ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه اولیه برگزیده شدند و به پرسشنامه های رضایت شغلی پاسخ دادند که از این تعداد ۶۰ نفر از آنها با توجه به نقطه برش پرسشنامه هایی که اجرا شد دارای رضایت شغلی پایین بودند (غربالگری) و از این تعداد ۳۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و با همین روش در گروه های آزمایشی و کنترل (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. گروه کنترل هیچ آموزشی را دریافت نکرد و پس از اتمام طرح مدیریت استرس، هر دو گروه مورد پس آزمون قرار گرفتند. داده ها با شاخص آماری تحلیل کوواریانس (مانکوا) مورد تحلیل قرار گرفت، نتایج نشان داد که: با عنایت به معنادار شدن تفاوت میانگین ها با ۰/۹۹ اطمینان بیان می شود که فرضیه های پژوهش مبنی بر اینکه مدیریت استرس بر رضایت شغلی پرستاران موثر می باشد را تایید می کند.

کلید واژه: مدیریت استرس، رضایت شغلی پرستاران

مقدمه

استرس شغلی مسئله ای است که جویندگان کار بایستی به آن توجه عمیقی داشته و در فرآیند کارایی خود مسائل عاطفی و روانی ناشی از شغل مورد نظر را مورد توجه قرار دهد (الوانی، ۱۳۹۳). کما این که استرس حاصل از کار، بسیاری مسایل جسمی، روانی، خانوادگی و اجتماعی را برای فرد رقم می زند و با این که این پدیده را از دیدگاه منفی مورد بحث قرار می دهند، ولی می تواند دارای اثرات مثبت هم باشد. دنیای صنعتی و فرا صنعتی، رفتاری های فراوان به بار آورده و نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده، نگرانی مادران نسبت به وضع کودکان خود، مشکلات اجتماعی، انتظارات و توقعات سازمان از کارکنان، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات و مشکلات مدیریت و... همگی سبب شده که افراد همواره دچار هیجان ها، تنش ها، نگرانی ها و بیم و امید های گونا گونی شوند که گاه با ظرفیت جسمانی و روانی آنها سازگار نیست (علوی، ۱۳۸۸).

هانس سیله^۱، (۱۹۸۰) استرس را پاسخ غیرمستقیم بدن به هر فشاری نامیده است که این فشار تولید لذت یا الم می کند سیوارد^۲ (۲۰۰۴)، لوکر و گرگسون^۳ (۱۳۸۵) معتقدند استرس یک پدیده کلی و جهانی است، که ابعاد روان شناختی، جسمانی، خانوادگی و اجتماعی انسان را در بر می گیرد و مشکلات عدیده ای را در سازگاری شخص با محیط پیرامونش به وجود می آورد مدیریت استرس امروزه درسازمانها کاربرد وسیعی دارد که باید مورد توجه دقیق مدیران قرار گیرد (دکونزو، ۲۰۰۶). از طرفی تقلیل و رفع فشارهای عصبی از نظر مدیریت سازمانی اصول روابط انسانی دارای اهمیت ویژه ای می باشد و پرسنلی که به هر دلیل گرفتار مسایل عصبی هستند، عملاً به عنوان بخشی از اثرات معنوی جامعه در معرض خسارت قرار می گیرند و این وظیفه مدیران است که آنها را از نظر رفتاری زیر نظر داشته و در جلوگیری از وارد شدن خسارت تلاش نمایند (کلیگ^۴، ۲۰۱۳).

شخصیت عبارتند از سبک و ویژه تفکر و رفتار فرد. به عبارت دیگر نحوه خاص فکر کردن و رفتار کردن هر فرد. بیا نگر شخصیت وی است. بدین ترتیب اگر شخصیت فرد یا ا لگوهای معمولی پاسخ های او در برابر موقعیت را بشناسیم، می توانیم رفتار او را در موقعیت های جدید پیش بینی کنیم (آزاد، حسین، ۱۳۸۷).

رضایت شغلی یک فرد که بر اساس تعیین درجه ی سازش یافتگی و ویژگی های روانی- اجتماعی آن فرد با شرایط کار، ارزشیابی میشود، معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است (ساعتچی، ۱۳۸۲). بعلاوه، رضایت شغلی جهت گیری عاطفی است که یک شخص در رابطه با شغلش دارد (پرایس^۵، ۲۰۰۱) و کارکنانی که امکان ارتقاء شغلی برای آنها در آینده ای نزدیک امکان پذیر است، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند (کاستیس^۶، ۲۰۰۹).

بر مبنای عواملی که بر رضایت شغلی (نظر اسپکتور^۷ ۱۹۹۷) اثر می گذارند به چهار گروه قابل طبقه بندی هستند که عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی. بطوری که راهبردها و خط مشی های سازمانی غیر منعطف موجب برانگیختن احساسات منفی شغلی می شود و خط مشی منعطف با رضایت شغلی بالا مرتبط است (قره باغی، ۱۳۸۹)، محقق در پی اینست که اثر مدیریت استرس بر رضایت شغلی پرستاران را مورد ارزیابی قرار دهد.

پرستاری، خدمتی مستقیم و بلا واسطه است که طیف وسیع و متنوعی از بیماران / مددجویان، گروهها و جوامع را در طول حیات تحت پوشش قرار می دهد. بستر ظهور و بروز عملکرد پرستاری، جایی است که ارتباط بین پرستار و بیماران با هدف پاسخ به نیازها و خواسته های بیماران برای دریافت خدمات پرستاری بر قرار می شود (صلصالی و همکاران، ۱۳۹۰) با توجه به افزایش حیطه اختیارات و مسئولیت پرستاران نسبت به گذشته ایجاب می نماید که پرستاران دارای دانش و مهارت بوده، قدرت تصمیم گیری داشته باشد. در حال حاضر

نظام مراقبت بهداشتی، درمانی وارد عصر پاسخگویی شده است و با تغییرات سریعی که در نظام بهداشتی - درمانی رخ می دهد پاسخگویی حرفه ای از اهمیت بالایی برخوردار شده است. پرستاری نیز به عنوان حرفه ای تخصصی، باید از دیدگاه قانونی و اخلاقی پاسخگوی کیفیت ارائه ی مراقبتهای خود باشند (شهسواری و همکاران، ۱۳۸۶).

در چند دهه اخیر؛ پژوهش های مختلفی بر روی مدیریت استرس و تاثیرات آن بر ارتقاء بهداشت روانی و جسمی؛ صورت پذیرفته است. نتایج این پژوهش ها نشانگر تاثیر مستقیم و غیرمستقیم مدیریت استرس بر بهبود اختلالات روانی و مشکلات جسمی بوده است.

1 - Hans silleh

2- Seward

3 - Lowcerd & gergson

4 - Kleg

5- Price

6 -Kastiss

7 - Spctor

سلطانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان اثر بخشی آموزش مهارت های مدیریت استرس بر کاهش سبک اسناد منفی و افزایش سلامت روان دانش آموزان اعلام کرده است که آموزش مهارت های مدیریت استرس ، موجب کاهش سبک اسناد کنار آیی اجتنابی ، اسناد منفی و افزایش سلامت روان دانش آموزان می شود.

چینگ ای^۸ و همکاران (۲۰۱۴) در بررسی اثر حمایت های اجتماعی و فشار روان شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کادر پرستاری بهداشت عمومی مناطق روستایی تایوان دریافتند که پرستارانی که حمایت بیشتری را از طرف سرپرستان دریافت می کردند سطوح بالاتری از رفتارهای شهروندی سازمانی را از طریق اثر مداخله ای تعهد سازمانی بروز می دهند.

روزالس^۹ (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران: آیا ارتباطی بین این دو فاکتور جود دارد؟ یافته ها نشان داد که پاسخگویانی که سطحی متوسط از فرسودگی شغلی را تجربه کرده و تا حدودی از شغل خود ناراضی بودند. بر اساس یافته ها، بالاترین نمره در مقیاس فرعی MBI مربوط به خستگی عاطفی بود و از طرف دیگر مقیاس فرعی شخصیت زدایی حداقل نمره مقیاس فرعی را به خود اختصاص داد، همچنین نتایج نشان دهنده رابطه آماری قابل توجه میان سطح فرسودگی شغلی پرستاران و سطح رضایت شغلی آن ها بود که بر کیفیت مراقبت از بیماران توسط آن ها اثرگذار است.

کیمبل^{۱۰} (۲۰۱۳) توصیه می کند که مدیریت استرس یکی از روشهای درمانی پایه برای استرس پس از حادثه PTSD می باشد. چون این روش درمانی، درمانجو را تشویق می کند تا عملاً استرسهای ایجاد شده اش را تجربه کند و برای کنترل آنها از راهبردهای فیزیولوژیکی و شناختی استفاده کند.

کاهیل^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۳) طی تحقیقی تحت عنوان: تأثیر درمانهای شناختی- رفتاری در درمان PTSD ناشی از خشم، اثربخشی سه روش مواجهه طولانی ، آموزش مدیریت استرس و ترکیبی از این دو روش را در درمان PTSD ناشی از خشم مقایسه کردند. نتایج این تحقیق نشان می دهد کسانی که تحت تعلیم مدیریت استرس قرار گرفته بودند، سطوح کمتری از PTSD را نسبت به روش ترکیبی گزارش کرده اند اما بین سطوح PTSD گزارش شده توسط افرادی که تحت درمان ترکیبی قرار گرفته بودند و کسانی که در معرض مواجهه طولانی قرار گرفته بودند، تفاوت معنی داری وجود نداشت.

لو^{۱۲} (۲۰۱۳) نشان داد که عوامل استرس زا در سلامت عمومی دانشجویان اثر نا مطلوبی دارد و با افزایش عوامل استرس زا ، نشانه های جسمانی ، اضطراب ، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی و افزایش سلامت عمومی می شود
کوک^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۳) در طی تحقیقی بر رسی اثر بخشی آموزش مدیریت استرس بر پیشرفت تحصیلی و سلامت روان دانش آموزان نشان دادند که این کار هم عملکرد تحصیلی و هم سلامت روان دانش آموزان را افزایش می دهد.

روش

پژوهش حاضر از نوع آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون است که در آن از دو گروه آزمایش و گواه استفاده شده است .جامعه آماری در این پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان شهید مفتح ورامین بودند که از این افراد تعداد ۳۰ نفر بصورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب و در دو گروه ۱۵ نفری تحت عنوان گروه آزمایش و کنترل در نظر گرفته شدند سپس گروه آزمایش به جلسات آموزشی که به مدت ۲ ماه طول کشید با عنوان مدیریت استرس دعوت شدند.

ابزار

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شده است.

آزمون رضایت شغلی دیویس، لاف کوسیت وویس

این آزمون توسط دیویس، لاف کوسیت وویس (۱۹۹۷) تهیه گردیده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال می باشد که مقیاس بندی پاسخ های براساس معیار پنج درجه ای (خیلی ناراضی ام، ناراضی ام، نمی دانم ، راضی ام، خیلی راضی ام) انجام گرفته است که به ترتیب از سمت راست (۱-۲-۳-۴-۵) امتیاز می گیرد. نتایج تحقیقات حاکی از اعتبار و روایی بالای این آزمون می باشد. رضایی (۱۳۷۷) ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش کرده است در تحقیق ملک زاده (۱۳۸۰) نیز ضریب پایایی ۰/۸۷ بدست

⁸ -Ching i

⁹ - Rosales

¹⁰ Kimbel

¹¹ -Kahil

¹² - Low

¹³ -Cook

آمده است و همتی (۱۳۸۱) نیز از طریق آلفای کرونباخ ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۶ بدست آورده است. به علاوه این که رضایی (۱۳۷۷) از طریق همبسته کردن نمره های این آزمون با نمره های خشنودی شغلی ($r = 70/0$ JID) گزارش نموده است که این ضریب در سطح $P 20/000$ معنی دار بوده است.

زهراکار، (۱۳۸۳) ضریب پایایی این آزمون را محاسبه کرده و ۰/۸۵ بدست آمده است، حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ می باشد.

یافته ها

در پژوهش حاضر نتایج مربوط به داده های پژوهشی با استفاده از روش های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی تحلیل کوواریانس تک متغیره برای بررسی فرضیه استفاده شده است.

جدول ۱: مشخصه های آماری مؤلفه های متغیر وابسته رضایت شغلی

مؤلفه ها	گروه آزمایش				گروه گواه			
	پیش آزمون		پس آزمون		پیش آزمون		پس آزمون	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۴۰/۹۳	۱/۴۸۶	۵۰/۴۰	۳/۳۱	۴۰/۲۰	۲/۰۰۷	۴۱/۲۰	۲/۰۰۷

از ملاحظه ارقام جدول فوق مشخص می شود که بین میانگین گروه کنترل و میانگین گروه آزمایش در متغیر وابسته (رضایت شغلی) تفاوت وجود دارد. این تفاوت ها در هر دو متغیر به سود گروه آزمایشی است.

جدول ۲: نتایج میانگین تعدیل یافته برای متغیرهای وابسته رضایت شغلی

مؤلفه ها	گروه آزمایش		گروه گواه	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۵۰/۲۴	۰/۶۹۷	۴۱/۵۷۶	۰/۶۹۷

در بخش آمار استنباطی به منظور آزمون فرضیه پژوهش، میانگین های نمرات اختلافی پیش آزمون پس آزمون دو گروه آزمایشی و کنترل از طریق تجزیه و تحلیل کوواریانس تک متغیری مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۳: تحلیل حاصل از کوواریانس تک متغیری برای متغیر رضایت شغلی

منبع پراش	مجموع مجزورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجزورات MS	F	سطح معناداری p	اندازه اثر	توان آزمون
رضایت شغلی	۴۲۷/۴۴	۱	۴۲۷/۴۴	۶۶/۱۵۴	۰/۰۰۰	۰/۷۱۸	۱/۰۰
خطا	۱۶۷/۹۹	۲۶	۶/۴۶۱				

در جدول ۳ نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری نشان داده است، مقدار Eta نشان می دهد که تقریباً ۷۱/۸ درصد واریانس متغیر رضایت شغلی برای متغیر گروه به حساب آمده است.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: مدیریت استرس بر رضایت شغلی بخش پرستاری موثر است

نتایج نشان می‌دهد بین گروه آزمایش که تحت تأثیر مدیریت استرس بوده‌اند و گروه کنترل که تحت هیچ‌گونه آموزشی قرار نگرفتند در میزان رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های انجام شده تحقیقات داخلی زهرا کار (۱۳۹۴) ، اردلان و بهشتی (۱۳۹۴) ، سلطانی (۱۳۹۲) ، علی پور (۹۱) ، و تحقیقات خارجی لی و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. در تبیین این پژوهش می‌توان گفت مدیریت استرس به مجموعه‌ای از تکنیک‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که برای کاهش استرس تجربه شده توسط افراد و یا افزایش توانایی آنها در مقابله با استرس‌های زندگی به کار گرفته می‌شود. استرس علاوه بر افزایش میزان افسردگی ، می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی ، نقص در ارتباطات بین فردی و حتی افکار خودکشی گردد و با کاهش تمرکز بیمار و ایجاد اختلال در مهارت‌های تصمیم‌گیری ، موجب کاهش اثر بخشی مداخلات روانشناختی می‌گردد.

همان‌طور که نتایج کوواریانس را می‌بینیم بین میانگین‌های تعدیل‌شده دو گروه در میزان رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های انجام شده تحقیقات داخلی سلطانی (۱۳۹۳) ، علی پور ، (۱۳۹۱) ، شاه محمدی (۱۳۹۰) ، نور بخش و میر نادری (۱۳۹۱) و تحقیقات خارجی کاهیل و همکاران (۲۰۱۳) ، کوک و همکاران (۲۰۱۳) ، بریل هربرت (۲۰۱۲) ، نونه و هستیگز (۲۰۱۲) ، مک . کارول (۲۰۱۲) همسویی داشتند.

یافته‌های پژوهش نشان داد در مدیریت استرس به مراجعین گفته می‌شود که هدف این روش حذف کامل استرس از زندگیشان نیست، بلکه هدف بهره‌برداری سازنده از آن است یعنی استرس به عنوان یک چالش، فرصت یا مسئله‌ای که باید حل شود، در نظر گرفته شود. هدف اساسی مرحله دوم آموزش مصون‌سازی در مقابل استرس کمک به مراجعین در ایجاد و تحکیم انواع مهارت‌های مقابله درون فردی و بین فردی است. مهارت‌های مقابله‌ای که آموزش داده می‌شود از فرآیند طبیعی مفهوم سازی مجدد برمی‌خیزد (مایکنام، ۲۰۰۶). رضایت شغلی یک فرد که بر اساس تعیین درجهی سازش یافتگی و ویژگی‌های روانی- اجتماعی آن فرد با شرایط کار، ارزشیابی میشود، معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است (ساعتچی، ۱۳۸۲).

منابع فارسی

- آزاد ، حسین ؛ (۱۳۸۲) ، آسیب شناسی روانی، تهران : انتشارات بعثت
- ابراهیمی قوام ، م ، ۱۳۷۵ ، بررسی عوامل استرس زادرشغل معلمی، اولین سمینار استرس دانشگاه علامه طباطبائی تهران
- ابوالقاسمی. شهنام. (۱۳۹۰). روانشناسی رشد. تهران: جهاد دانشگاهی
- ازکمپ ، استوارت ، روانشناسی اجتماعی و کاربردی ، ترجمه فرهادماهر ، ۱۳۸۵ ، انتشارات قدس رضوی
- الوانی ، مهدی (۱۳۹۳) مدیریت عمومی ، چاپ چهاردهم ، نشر نی ، تهران
- انزایت، سایمون، ج.، پاول، ترور، ج. کنترل اضطراب و فشار روانی. ترجمه مهرداد پژوهان. (۱۳۸۷). تهران
- برک لورای (۱۳۹۳). روانشناسی رشد ترجمه سید یحیی محمدی چاپ دهم انتشارات ارسباران
- به پژوه ، احمد. (۱۳۹۰). آسیب شناسی خانواده. ماهنامه ی آموزش تربیتی پیوند، شماره ۳۷۵، تهران : انتشارات انجمن اولیا و مربیان ، ص ۲۴-۲۰.
- پروچاسکا (۱۹۹۹) نظریه های رواندرمانی، ترجمه سید محمدی (۱۳۸۳)، چاپ سوم، تهران: انتشارات رشد
- جمشیدنژاد ، علیرضا ، ۱۳۷۵ ، بررسی مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه ، پایان نامه کارشناسی ارشد(چاپ نشده) ، دانشگاه علامه طباطبائی .
- حکیمی جوادی، س؛، نامداری، م؛، شریف عسگری، ف. و اسلامی دهکردی، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی کارکنان سازمان آب و فاضلاب استان تهران. مجموعه مقالات دومین همایش سراسری دانشجویی مشاوره، رشد و پویایی دانشگاه الزهرا (س).
- خسروی ، م ، ۱۳۸۲ ، بررسی عوامل فشارآفرین شغلی در تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهرا ، فصلنامه مطالعات زنان ، (۳) ۱ : صص ۸۹-۱۲۴ .
- راتوس ، اسپنسر، ا. ، روانشناسی عمومی ، ترجمه حمزه گنجی ، ۱۳۸۵ ، جلد دوم ، تهران ، نشر ویرایش
- رحمانی و همکاران . (۱۳۸۹) . ارتباط سلامت عمومی ، استرس، فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بخش های ویژه بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۳ : شماره ۶۶.
- ریو، جان مارشال (۱۹۹۸) انگیزش و هیجان. (ترجمه یحیی سیدمحمدی، ۱۳۷۸) تهران: نشر ویرایش
- زارعی ، م ، ۱۳۷۵ ، ارتباط بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی ، مجله زمینه ، سال ششم ، شماره ۸۰ .
- زندی پور، طیبه و مومنی جاوید، مهرآور (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم / شماره ۷ / تابستان ۱۳۹۰.
- سادوکف ویرجینیا. سادوک، بنیامین. (۲۰۰۷). خلاصه روانپزشکی: علوم رفتاری روانپزشکی بالینی. ترجمه رضاعی. (۱۳۸۷) تهران: ارجمند
- سادوک ، بنیامین ؛ سادوک ، ویرجینیا ، ۲۰۰۳ ، خلاصه روانپزشکی - علوم رفتاری ، ترجمه نصرت الله پور افکاری ، ۱۳۸۶ ، جلد دوم ، تهران ، انتشارات شهر آب .
- سارافینو، ادوارد. (۱۹۸۶). روان شناسی سلامت. ترجمه: الهه میرزائی و همکاران، (۱۳۸۹)، چاپ اول، انتشارات رشد.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۷) مشاوره و رواندرمانی. تهران: انتشارات ویرایش
- ساعتچی ، محمود ، ۱۳۷۶ ، روانشناسی بهره وری ، چاپ اول ، تهران ، نشر ویرایش .
- ستوده، هدایت الله (۱۳۷۸). روانشناسی اجتماعی . تهران: انتشارات آوای نور
- سختوت ، جعفر (۱۳۷۷). جامعه شناسی، انحرافات اجتماعی، چاپ چهارم . تهران : انتشارات پیام نور
- سیوارد، رایان لوک (۲۰۰۴) مدیریت استرس. (ترجمه مهدی قراچه داغی، ۱۳۸۱). تهران: نشر پیکان
- شاکری نیا ، ایرج ، ۱۳۸۵ ، رابطه بین حمایت اجتماعی بارضایت شغلی کارکنان زن سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان ، پایان نامه کارشناسی ارشد(چاپ نشده) ، دانشگاه گیلان .
- شاملو، سعید (۱۳۸۰) بهداشت روانی (چاپ چهارم) تهران انتشارات رشد
- شفیع آبادی، عبدالله، ناصری، غلامرضا (۱۳۸۰) نظریه های مشاوره و روان درمانی ، چاپ هشتم، مرکز نشر دانشگاهی
- شیلینگ، لوئیس. (بی تا) نظریه مشاوره (دیدگاههای مشاوره) ترجمه خدیجه آرین، (۱۳۸۴) چاپ پنجم، تهران: انتشارات اطلاعات.
- شیربیم، زهرا؛ سودانی، منصور و شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۷) اثر بخشی آموزش مهارتهای مدیریت استرس برافزایش سلامت روان دانشجویان. فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره دوم، شماره ۸

صفاری نیا ، مجید ، ترخان ، مرتضی و مهر آبادی ، فاطمه (۱۳۹۳). اثر بخشی آموزش مصون سازی در مقابل استرس بر فرسودگی شغلی و تاب آوری کارکنان دانشگاه ، مجله مطالعات روانشناختی ، دوره ۱۰ شماره ۱ ، ۱۰۸-۸۹

عبدی ، هما ؛ شهبازی ، لیلی ، ۱۳۹۰ ، استرس شغلی در پرستاران شاغل در بخش مراقبتهای ویژه و ارتباط آن با فرسودگی شغلی آنها ، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی شهید صوری یزد ، سال نهم ، شماره سوم ، پاییز ، صفحه ۶۴

فیروزبخش، مهدی. (۱۳۸۹). رابطه بین استرس شغلی، رضایت شغلی و انگیزش شغلی با فرسودگی شغلی و احساس فشار روانی کارکنان بیمارستان امام سجاد (ع) شهرستان رامسر. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن

قربانی واقعی، نسربین (۱۳۸۴). رابطه بین انواع و ابعاد مسئولیت پذیری و محتوای آزمایشی مطالعات اجتماعی پایه سوم ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش و پرورش ابتدایی ، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی (ره)

کاپلان، سادوک. (۱۹۹۱). خلاصه روان پزشکی. ترجمه: نصرت الله پورافکاری. (۱۳۸۵). چاپ پنجم، انتشارات شهرآب شولتز ، دوان ، نظریه های شخصیت ، ترجمه کریمی وهمکاران ، ۱۳۸۶ ، تهران ، نشرارس باران

کاوه ، م . (۱۳۸۸) تدوین بر نامه افزایش تاب آوری در برابر استرس و تاثیر آموزش آن بر مولفه های کیفیت زندگی والدین دارای کودک کم توان ذهنی خفیف ، پایان نامه دکتری در رشته روان شناسی استثنایی . دانشکده علوم تربیتی علامه طباطبایی.

محرابیان ، فردین ؛ نصیری پور، اشکان ؛ کشاورز محمدیان ، سکینه ، ۱۳۸۴ ، بررسی میزان رضایت شغلی رؤسا ، مدیران و سرپرستاران واحدهای مختلف بیمارستانهای دولتی استان گیلان در سال ۱۳۸۴ ، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان ، دوره شانزدهم ، شماره ۶۱ ، صص ۷۳-۶۵ .

محمدی نیا ، محمد ، ۱۳۸۵ ، رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی استادان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (چاپ نشده) ، دانشگاه آزاد تنکابن .

محمودی ، حسین وهمکاران ، ۱۳۸۶ ، بررسی انگیزش شغلی پرستاران بخشهای ویژه ، مجله علوم رفتاری ، سال اول ، دوره ۱ ، شماره ۲ ، زمستان .

مرتضوی ، ب ، ۱۳۷۵ ، بررسی و تعیین سطح متغیرهای رضایت شغلی کارکنان زندانهای استان خراسان ، ماهنامه داخلی مرکز آموزش سازمان زندانها ، سال دوم ، شماره ۲۰ و ۱۶ .

منصوریان ، م ؛ لهسایی زاده ، ع ، ۱۳۷۷ ، بررسی رضایتمندی شغلی در رابطه با عوامل اقتصادی ، اجتماعی و جمعیتی ، مطالعه موردی یکی از سازمانهای استان فارس ، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی ، دانشگاه شهید باهنر کرمان ، شماره سوم .

مهدوی ، م ؛ روحی عزیزی ، م ، ۱۳۷۹ ، عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان ، مجله تعاون ، شماره ۱۰۷

میرباقری ، حمیدرضا ، ۱۳۷۵ ، بررسی رضایت شغلی کارکنان مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان گیلان در سال ۱۳۷۵ ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزادشت .

میشارا، بریان، ل. ورایدل، روبرت، ج. روان شناسی بزرگسالان. ترجمه حمزه گنجی و همکاران. (۱۳۸۸). تهران: انتشارات اطلاعات.

نادری، فرح. روشنی، خدیجه. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و هوش اجتماعی با اضطراب مرگ زنان سالمند. زن و فرهنگ. ۲۶. ۵۵-۶۷.

نینان ف م و درایدن ، دبلیو (۱۳۹۲) . کمک به شکل گیری تاب آوری رویکرد شناختی رفتاری ، ترجمه حسین پور و گلچین ، تهران : ارجمند .

وندر زندن، جیمز. روان شناسی رشد (۱ و ۲). ترجمه حمزه گنجی. (۱۳۹۰). تهران: ساوالان.

وندرزندن ، جیمز دبلیو ، ۱۹۹۹ ، روانشناسی رشد ، ترجمه حمزه گنجی ، ۱۳۷۷ ، تهران ، انتشارات نهضت .