

# بررسی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری با استرس شغلی در

## معلمان زن مدارس ابتدایی غیرانتفاعی شهر رفسنجان

مهديه خواجه حسینی<sup>۱</sup>

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور رفسنجان، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول).

فصلنامه ایده‌های نو در تعلیم و تربیت، دوره سوم، شماره ششم، بهار ۱۴۰۲، صفحات ۲۱-۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

### چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری با استرس شغلی در معلمان زن مدارس ابتدایی غیرانتفاعی شهر رفسنجان انجام شد. روش تحقیق همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق ۳۵۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۳ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود به این صورت که ابتدا لیست معلمان از مدارس تحویل گرفته شد و معلمان بر اساس جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک مسئله محور، کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری با استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد. بین سبک هیجان محور و اجتنابی با استرس شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. در رابطه چندمتغیری، راهبرد مسئله محور، کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری به ترتیب بیشترین قدرت تبیین استرس شغلی را داشتند، ولی راهبرد هیجان محور و راهبرد اجتنابی، نقشی نداشتند. بنابراین به منظور کاهش استرس شغلی، آموزش سبک مقابله‌ای مسئله محور، بهبود کیفیت زندگی و ارتقاء وجدان کاری، باید موردتوجه قرار گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** سبک‌های مقابله‌ای، کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی، وجدان کاری.

فصلنامه ایده‌های نو در تعلیم و تربیت، دوره سوم، شماره ششم، بهار ۱۴۰۲

## مقدمه

حرفه معلمی به دلیل نیاز به مهارت تمرکز بالا در انجام کار، همکاری گروهی قوی، از استرس شغلی بالایی برخوردار است. برخی از محققان استرس را بزرگ‌ترین علت ناتوانی در انجام وظایف در سطح مطلوب می‌دانند (واقعی و همکاران، ۱۳۹۳).

به‌طور کلی، استرس یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی در سال‌های اخیر بوده است و قرن اخیر را عصر استرس نامیده‌اند در همین راستا، طی سی سال گذشته در کشورهای مختلف، عده‌ی زیادی از محققان، نگرانی خود را از استرس شدیدی که معلمان گزارش کرده‌اند، ابراز کرده و در این مورد پژوهش‌هایی انجام داده‌اند (آلیسون، ۲۰۰۷؛ تالبرت، ۲۰۰۷).

استرس در حرفه تدریس پدیده‌ای شایع است و معلمان در پایه‌های مختلف و در دوره‌های زمانی متفاوت همگی میزانی از استرس شغلی را از خفیف تا شدید گزارش کرده‌اند؛ طبق پژوهش‌های انجام‌شده در کشورهای مختلف، تدریس یکی از ده حرفه‌ی استرس‌زای جهان محسوب می‌شود و یک‌سوم معلمان، اعتقاد دارند، تدریس، حرفه‌ای پرتنش و به‌شدت استرس‌زاست (آلیسون، ۲۰۰۷). همچنین این مطالعات سطوح بالایی از نارضایتی شغلی و افسردگی را در بین معلمان گزارش داده‌اند و می‌توان گفت استرس بخشی از شغل معلمی است (کی ریاکو، ۲۰۰۱). استرس اثرات زیانباری بر معلم، دانش‌آموزان و محیط یادگیری به همراه دارد خستگی، نگرش منفی نسبت به دانش‌آموزان، افت کارآمدی معلمان در تدریس و ایجاد باورهای منفی در آنان برخی این عوارض هستند. در ضمن سیستم مدرسه به‌تنهایی می‌تواند عملکرد معلمان ضعیف را متأثر سازد و موجب افزایش غیبت از کار و میزان جابه‌جایی آنان شود. استرس فقط به معلمان آسیب نمی‌رساند، بلکه برای دانش‌آموزان نیز آثار زیانباری به همراه دارد و آنان به‌سوی فرسودگی شغلی، از دست دادن اشتیاق و سرانجام، ضعف آموزش سوق می‌دهد. این نتایج، به‌نوبه، خود کل مدرسه، سایر مدارس و در سطح بالاتر جامعه را متأثر می‌سازد (وایلی، ۲۰۰۰). مطالعات مختلف تعدادی از منابع استرس معلمان را مشخص کرده‌اند. برخی از مهم‌ترین منابع استرس معلمان عبارت‌اند از: تدریس به دانش‌آموزان فاقد انگیزه (آلیسون، ۲۰۰۷) کمبود وقت و کنترل دانش‌آموزان بدرفتار (کوکاینوس، ۲۰۰۷).

استرس معلم، عاملی محیطی است که می‌تواند تأثیر منفی بر سطح سازش‌یافتگی و یادگیری دانش‌آموزان در کلاس داشته باشد و وقتی معلم تنش داشته باشد، فضای کلاس برای یادگیری مناسب نیست؛ به‌خصوص که استرس معلم با کارآمدی ضعیف وی در مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش‌آموزان و عواطف منفی دانش‌آموزان همانند است (چان، ۲۰۰۰). ابراهیمی نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت سازمانی و وجدان کاری با استرس شغلی معلمان پرداخت نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و ابعاد آن (سطح اداری، سطح فنی و سطح نهادی) و وجدان کاری با استرس شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. سلامت سازمانی بهترین تبیین‌کننده استرس شغلی بود. کریمی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه سخت‌رویی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس شغلی در بین کارکنان خانه‌های بهداشت روستایی شهر رفسنجان پرداخت نتایج نشان داد که بین سبک مسئله محور، تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی با استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد و بین سبک هیجان محور و اجتنابی با استرس شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. در رابطه چندمتغیری، راهبرد مسئله محور، تعهد، کنترل، مبارزه‌جویی به ترتیب بیشترین قدرت تبیین استرس شغلی را داشتند، ولی راهبرد هیجان محور و راهبرد اجتنابی، نقشی نداشتند.

فلاحیان (۱۳۹۸) در پژوهشی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی کارکنان شرکت هواپیمایی شهر اصفهان را مورد مطالعه و بررسی قرار داد نتایج نشان‌دهنده آن است که بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد بین استرس شغلی با مؤلفه‌های احساس معناداری شغلی، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و احساس داشتن حق انتخاب رابطه معکوس و معناداری وجود دارد بین استرس شغلی با مؤلفه‌های روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری قادر به پیش‌بینی استرس شغلی می‌باشد.

صادقی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و حمایت اجتماعی با استرس شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان ممسنی پرداخت نتایج این مطالعه نشان داده است که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد حمایت اجتماعی با استرس شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. این نتایج بیانگر این است که با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری و حمایت اجتماعی، استرس شغلی معلمان کاهش می‌یابد.

کمدارپور (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه کیفیت زندگی کاری بر استرس شغلی را مورد مطالعه و بررسی قرارداد نتایج پژوهش نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی رابطه وجود دارد. آزاد مرزآبادی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به بررسی سبک‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی پرداخت روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی و روش اجرای آن به صورت مقطعی و پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه بود. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه‌های مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا و پرسشنامه استرس شغلی بود که ۹۹۰ نفر از کارکنان نظامی به عنوان نمونه به آن‌ها پاسخ داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد کارکنان نظامی برای مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا بیشتر از سبک مسئله مدار استفاده کرده‌اند. همچنین ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان داد که تنها سبک مسئله مدار می‌تواند استرس شغلی را پیش‌بینی کند. رویانی (۱۳۹۵) در پژوهشی ارتباط راهبردهای مقابله‌ای و عوامل استرس‌زای شغلی و پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بررسی قرارداد نتایج نشان داد بین راهبردهای مقابله‌ای با عوامل استرس شغلی رابطه وجود دارد؛ و بین راهبردهای اجتنابی و هیجانی با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما بین راهبرد مسئله مدار با استرس شغلی رابطه گزارش نشد.

کنزوبیک و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه وجدان کاری با استرس شغلی در ماما‌های بیمارستان دانشگاه کرواسی پرداختند نتایج نشان داد بین وجدان کاری با استرس شغلی رابطه وجود دارد. بانوسینول و همکاران (۲۰۱۴) که در پژوهشی رابطه بین تبعیض و راهبر مقابله‌ای با استرس شغلی را در بین کارکنان مورد مطالعه قراردادند نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد بین تبعیض و راهبر مقابله‌ای با استرس شغلی در بین کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین بین راهبر مسئله مدار با استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد اما بین راهبرد اجتنابی و هیجان مدار با استرس شغلی رابطه وجود نداشت. کرستن و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و استرس شغلی نیز به نتایج مشابهی دست یافتند، به طوری که رابطه سبک مقابله‌ای مسئله مدار با استرس شغلی منفی گزارش شد اما رابطه سبک مقابله‌ای اجتنابی و هیجان مدار با میزان استرس شغلی پرستاران شاغل گزارش نشد.

هایز جوزف (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه وجدان کاری با رضایت شغلی پرداخت حجم نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۱۸۰۰ نفر از کارکنان بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه وجدان کاری و پرسشنامه رضایت شغلی پاسخ دادند نتایج نشان وجدان کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

شارما و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه سلامت عمومی و وجدان کاری با رضایت شغلی» حجم نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۸۰۰ نفر از کارکنان بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه وجدان کاری و پرسشنامه رضایت شغلی پاسخ دادند نتایج نشان بین وجدان کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

با توجه به این که محقق خود به عنوان دبیر شاغل در مدارس شهر رفسنجان می‌باشد و با توجه به میزان بالای استرس شغلی در دبیران و همچنین پژوهش‌های اندکی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری با استرس شغلی در معلمان را مورد مطالعه قرار دادند، این پژوهش درصدد آن است که به این سؤال پاسخ دهد که سبک‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری چه رابطه‌ای با استرس شغلی دبیران دارند؟ و کدامیک نقش بیشتری در استرس شغلی دبیران دارند؟

## روش پژوهش

این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی بود. این پژوهش در حوزه علم برنامه‌ریزی درسی بود. قلمرو زمانی این پژوهش در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در شهر رفسنجان است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن مدارس ابتدایی غیرانتفاعی شهر رفسنجان در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود که به تعداد ۳۵۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۳ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود به این صورت که ابتدا لیست معلمان از مدارس تحویل گرفته شد و معلمان بر اساس جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از چهار پرسشنامه استرس شغلی بردباری (۱۳۹۱) پرسشنامه سبک‌های مقابله و پارکر (۱۹۹۰) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون (۲۰۱۱) و پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک گرا (۱۹۹۲) استفاده شد. روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی قرار دارند. در آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار به پرداخته شده است. برای بررسی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری با استرس شغلی در معلمان زن مدارس ابتدایی غیرانتفاعی شهر رفسنجان و پیش‌بینی آن‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار نسخه‌های آماری SPSS ۲۴ انجام گرفت.

## یافته‌ها

از بین ۱۸۳ معلم مورد بررسی، سن ۴۰ نفر (۲۲٪) تا ۳۰ سال، ۹۰ نفر (۴۹٪) تا ۴۰ سال و ۵۳ نفر (۲۹٪) ۴۰ سال به بالا بود. جدول ۱ میانگین متغیرهای اصلی پژوهش شامل کیفیت زندگی کاری، وجدان کاری، استرس شغلی، راهبرد مسئله محور، راهبرد هیجان محور، راهبرد اجتنابی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای راهبرد مسئله محور، راهبرد هیجان محور، راهبرد اجتنابی، استرس شغلی، وجدان کاری و کیفیت زندگی

متغیر	شاخص	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۱۰۶/۰۱	۷/۵۶	
وجدان کاری	۳۷/۳۲	۵/۶۵	
استرس شغلی	۹۰/۶۷	۲/۲۸	
راهبرد مسئله محور	۵۹/۱۵	۳/۱۲	
راهبرد هیجان محور	۵۲/۳۶	۳/۲۲	
راهبرد اجتنابی	۴۸/۲۱	۳/۰۱	

با توجه به اینکه سطح معناداری در آزمون کلموگروف اسمیرنوف از ۰/۰۵ بیشتر است فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی پذیرفته شد (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن

متغیر	آماره Z کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نرمال بودن
استرس شغلی	۰/۵۸۷	۰/۱۱۶	مثبت
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۰۱	۰/۱۲۹	مثبت
وجدان کاری	۰/۴۳۷	۰/۱۳۶	مثبت
راهبرد مسئله محور	۰/۴۱۲	۰/۱۰۲	مثبت
راهبرد هیجان محور	۰/۳۹۸	۰/۰۹۸	مثبت
راهبرد اجتنابی	۰/۳۸۶	۰/۰۹۱	مثبت

با توجه به اینکه سطح معناداری  $F(۳۳/۹۰)$  در جدول ۴-۱۰ از ۰/۰۱ کمتر است. رابطه بین متغیرهای مورد بررسی معنادار است و بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد و همچنین بر اساس  $R^2$  به دست آمده می‌توان گفت که ۱۵ درصد واریانس متغیر استرس شغلی به وسیله راهبرد مسئله محور، راهبرد هیجان محور، راهبرد اجتنابی و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری تبیین می‌گردد.

**جدول ۳. رگرسیون استرس شغلی بر اساس راهبرد مسئله محور، راهبرد هیجان محور، راهبرد اجتنابی، کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری**

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	R	R <sup>2</sup>
رگرسیون	۲۸۴۶/۱۲	۵	۷۶۹/۲۲	۳۳/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۱۵
باقیمانده‌ها	۴۰۱۶/۳۳	۱۷۷	۲۲/۶۹				
کل	۸۷۸۸/۲۵	۱۸۲					

**جدول ۴. ضرایب رگرسیونی متغیرهای راهبرد مسئله محور، راهبرد هیجان محور، راهبرد اجتنابی، کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری**

متغیرها در مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	Beta	خطای معیار	آماره t	سطح معناداری
ثابت	۲۵/۸۷	-	۷/۰۲	۳/۰۱	۰/۰۰۰
راهبرد مسئله محور	-۰/۴۹	-۰/۳۴	۰/۳۱	-۳/۰۴	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	-۰/۴۲	-۰/۲۸	۰/۲۷	-۲/۱۶	۰/۰۰۴
وجدان کاری	-۰/۳۶	-۰/۳۶	۰/۳۳	-۱/۳۶	۰/۰۰۹
راهبرد هیجان محور	۰/۰۸	۰/۱۲	۰/۳۶	۰/۲۴	۰/۰۶۹
راهبرد اجتنابی	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۳۰	-۰/۲۰	۰/۰۷۸

با توجه به اینکه ضریب استاندارد شده راهبرد مسئله محور  $-۰/۴۹$  و سطح معناداری آن  $۰/۰۰۱$  ضریب استاندارد شده کیفیت زندگی کاری  $-۰/۴۲$  و سطح معناداری آن  $۰/۰۰۴$ ، ضریب استاندارد شده وجدان کاری  $-۰/۳۶$  و سطح معناداری آن  $۰/۰۰۹$  است می‌توان گفت که راهبرد مسئله محور، کیفیت زندگی کاری، وجدان کاری به ترتیب بیشترین قدرت تبیین استرس شغلی را دارند ولی راهبرد هیجان محور و راهبرد اجتنابی (به دلیل بالا بودن سطح معناداری بیشتر از  $۰/۰۱$ )، نقشی ندارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه هدف پژوهش، بررسی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری با استرس شغلی می‌باشد، بر اساس نتایج به‌دست آمده رابطه بین متغیرهای مورد بررسی معنادار است و بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد و همچنین بر اساس  $R^2$  به‌دست آمده می‌توان گفت که ۱۵ درصد واریانس متغیر استرس شغلی به وسیله راهبرد مسئله محور، راهبرد هیجان محور، راهبرد اجتنابی و کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری تبیین می‌گردد. راهبرد مسئله محور، کیفیت زندگی کاری، وجدان کاری به ترتیب بیشترین قدرت تبیین استرس شغلی را دارند ولی راهبرد هیجان محور و راهبرد اجتنابی، نقشی ندارند. در راهبرد مقابله‌ای مسئله محور، افراد با تعریف و ارزیابی دقیق مشکل امکان تغییر و تسلط بر آن، تلاش می‌کنند تا اثرات نامطلوب تنیدگی را کاهش دهند. در راهبرد مقابله‌ای هیجان محور، افراد با فراموش کردن مشکل یا جمع حمایت‌های عاطفی، اضطراب و نگرانی خود را کاهش می‌دهد. راهبرد مقابله‌ای اجتنابی، مستلزم فعالیت‌ها و تغییرات شناختی است که هدف آن‌ها اجتناب از موقعیت استرس‌زا می‌باشد. رفتارهای مقابله‌ای اجتنابی ممکن است به شکل روی آوردن به یک فعالیت جدید و درگیر شدن با آن یا روی آوردن به اجتماع و دیگر افراد ظاهر شود. به کنش‌های جسمی و روانی افراد در پاسخ به وقایع محیطی (عوامل مؤثر بر فشار روانی) و خارجی، استرس می‌گویند. وجدان کاری با کنترل تکانه‌ها، خویشتن‌داری، قدرت اراده و موفقیت ارتباط دارد. این صفت به نشان دادن خود انطباقی، عمل به وظایف و نائل شدن به موفقیت دلالت می‌کند. افراد دارای نمره بالا در این شاخص افرادی دقیق، وسواسی، وقت‌شناس و قابل اعتماد هستند. کیفیت زندگی کاری به معنی ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان، به وجود آوردن امنیت برای کارکنان به نحوی که آنان بتوانند در کنار یکدیگر به زندگی خود ادامه دهند، احساس مفید بودن کنند و مورد قبول دیگران قرار گیرند و در نهایت فرصت برای افزایش دانش و مهارت خود داشته باشند دو دیدگاه رایج در زمینه‌ی استرس وجود دارد که منجر به دو نظریه متفاوت شده است. طرفداران نظریه اول بر این باورند که بعد از آنکه انسان مورد حمله استرس قرار گرفت بدن برای حفظ توازن خود به خود تعادل مجدد ایجاد کمی کند. نظریه دوم معتقد است که در رویارویی بدن با استرس به رغم دیدگاه اول، حفظ ثبات مطرح نیست بلکه واکنش بدن در انطباق با شرایط تازه است. در واقع در استرس انسان می‌آموزد که چگونه در برابر چالش‌های بعدی بهتر مقاومت کند. راهبرد مسئله مدار نقش مهمی در زندگی افراد دارد و به دلیل استرس‌های ضریب تعیین که در طول زندگی تحمل می‌کنیم بیشترین اهمیت را دارد. از آنجایی که استرس نوعی مشکل و مسئله است که باید حل شود، راهبرد مسئله محور بیشترین نقش را در تبیین استرس دارد و به دلیل این که کیفیت زندگی کاری شغلی اهمیت زیادی در ادامه موفقیت‌آمیز کار و مدیریت استرس دارد، در مرتبه بعد قرار می‌گیرد؛ و از طرف دیگر کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری از عوامل مهم در سلامت فردی است و لذا

در مرحله بعدی قرار می‌گیرند. ضمناً می‌توان نتیجه گرفت که آزانجایی که راهبرد هیجان محور و راهبرد اجتنابی، نقش مهمی در حل مشکل و کاهش استرس ندارند لذا در رابطه چندمتغیره نیز ارتباط معناداری با استرس را نشان ندادند.

بر اساس نتایج فرضیه پیشنهاد می‌شود به‌منظور کاهش استرس شغلی معلمان و بهبود وجدان کاری سعی شود که مدیران نظارت خود را به‌صورت غیرمستقیم بر معلمان خود اعمال نمایند، به‌گونه‌ای که فرد خودش در انجام کارهایش حق انتخاب و تصمیم‌گیری داشته باشد و در نهایت گزارش کار خود را به مدیر تحویل دهد؛ این امر موجب وجدان کاری و تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر معلمان شده و استرس شغلی آنان را کاهش می‌دهد. با توجه به این که در کلاس‌های ضمن خدمت بیشتر به مسائل مرتبط با تدریس پرداخته می‌شود نیاز است تا در زمینه جنبه‌های رفتاری معلمان مسئولان رده‌بالا اقدامات لازم را انجام دهند و با برگزاری جلسات آموزشی نسبت به رفتارهای صحیح و کاهش رفتاری‌های نامطلوب که منجر به افزایش استرس شغلی می‌گردد آموزش‌های لازم به معلمان داده شود.

همچنین با توجه به اینکه معلمان بخصوص زنان معلم نسبت به کار مسئولیت‌پذیرتر هستند و رابطه بین متغیرها نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری، وجدان کاری منجر به کاهش استرس شغلی معلمان می‌گردد لازم است عواملی که می‌توانند منجر به تقویت کیفیت کاری و وجدان کاری در معلمان زن گردد همانند تشویق، دادن مسئولیت‌هایی در حد توان زنان، ایجاد امنیت شغلی و غیره موردتوجه مسئولان باشد.

پیشنهاد می‌گردد مشاوران در مدارس فقط به مشاوره دانش آموزان توجه نداشته باشند بلکه سعی کنند با گذاشتن جلساتی در طی سال تحصیلی برای کادر آموزشی مدارس با آموزش روش‌های کاهش استرس شغلی در مواقع لزوم و شرایط استرس‌زا بتوانند معلمان استرس خود را کنترل کنند. پیشنهاد می‌گردد که سبک‌های مقابله‌ای به معلمان آموزش داده شود تا در مواقع لزوم از آن‌ها بهره‌گیرند و در نهایت موجب افزایش راندمان کاری در آنان گردد.

## منابع

- ابراهیمی نژاد، ح (۱۳۹۹). بررسی رابطه سلامت سازمانی و وجدان کاری با رضایت شغلی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- آزاد مرزآبادی، ا (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس شغلی در پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱(۴)، ۱۲۰-۱۳۲.
- رویانی، ز (۱۳۹۵). ارتباط راهبردهای مقابله‌ای و عوامل استرس‌زای شغلی و پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه. نشریه روان پرستاری، ۴(۳)، ۲۵-۳۵.
- صادقی، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و حمایت اجتماعی با استرس شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان ممسنی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، دانشکده علوم انسانی علوم تربیتی.
- فلاحیان، ز (۱۳۹۸). رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی کارکنان شرکت هواپیمایی شهر اصفهان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی روانشناسی صنعتی.
- کریمی، ب (۱۳۹۸). بررسی رابطه سخت رویی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس شغلی در بین کارکنان خانه‌های بهداشت روستایی شهر رفسنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
- واقعی، س؛ مشکین یزد، ع؛ اصغری پور، ن؛ و ابراهیم‌زاده، س (۱۳۹۳). تأثیر آموزش تفکر انتقادی بر استرس شغلی پرستاران بخش روان‌پزشکی. مجله‌ی اصول بهداشت روانی، ۱۶(۱)، ۱۲-۲۱.
- Allison, M. G. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23, 624-640.
- Banovcinova, L., Baskova, M. (2014). Sources of Work-related Stress and Coping strategies their Effect on Burnout in Midwifery. *Procedia Soc Behav Sci*, 132, 248-54. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.04.306.
- Hang, N.L., Barton, S.M. (2009). The impact of job stress, job involment, job satisfaction and organization commitment on job performance.
- Ivie, D., & Garland, B. (2011). Stress and burnout in policing: does military experience matter? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(1), 49-66.
- Kersten, M., Kozak, A., Wendeler, D., Paderow, L., Nubling, M., Nienhaus, A. (2014). Coping strategies and Psychological stress and strain on employees in dialysis facilities: a cross-sectional study with the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *J Occup Med Toxico*, 19 (1), 4.

- Kirby, EL., Harter, L.M. (2001). Discourses of diversity and the quality of work life. *Management Communication Quarterly*, 15(1), 121-127.
- Knezevic, B., Milosevic, M., Golubic, R., Belosevic, L., Russo, A., Mustajbegovic, J. (2019). The relationship between work conscience and with job stress in midwives of Croatian University Hospital Midwifery, 27(2), 146–153 .
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77 (1), 229-243.
- Sharma, M., Kaveri, S.N., & Yadavam A. (2013). Personality factors as correlates of Health among Adults. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 328-33.
- Somers, M J. (2015). Organizational commitment, turn-over and absenteeism: an examination of direct and interaction effects *Journal of organization behavior*, 160, 16.

فصلنامه ایده‌های نو در تعلیم و تربیت