

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت

اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان)

سید علی سیادت^۱، محمد رسول راهسار^۲

چکیده:

این تحقیق به بررسی عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی مدیران دانشگاه اصفهان می پردازد. تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه مدیران دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ است که به دلیل کوچک بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری سرشماری استفاده گردید. جامعه آماری تعداد ۱۰۵ مدیر بود که پرسش نامه بین آن ها توزیع گردید که از این تعداد ۹۷ پرسش نامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفت که نشان می دهد عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران بر امنیت اجتماعی تاثیر می گذارد و رابطه معنادار است.

کلید واژه: فشار عصبی، امنیت اجتماعی، مدیر، دانشگاه اصفهان

^۱ دانشیار و عضو هیئت علمی دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان، مسئول مکاتبات: rasool.rahsar@yahoo.com

مقدمه

در دورانی بسر می‌بریم که از مشخصات بارز آن توسعه شهرنشینی، افزایش جمعیت، گسترش مؤسسات، پیچیدگی تکنولوژی و ارتباطات می‌باشد و این موارد بیش از پیش جوامع و انسانها را به هم نزدیک نموده و آنها را جهت رقابت با سایرین به تکاپو و تلاش بیشتر وادار نموده است. از طرفی افزایش توقعات و انتظارات روزافزون جامعه نیز جهت رفع توقعات و حل موارد فوق مثر ثمر نخواهد بود که این را می‌توان ناشی از محدودیت توان و امکانات انسان و محیط وی دانست. یکی از مهمترین موضوعات و مباحثی که در چنین شرایطی لازم است مطرح شود موضوع فشارهای عصبی-روانی است که همه به نوعی با آن سر و کار داشته و درگیر آن هستند. امروزه فشارهای عصبی به عنوان مهمترین فاکتور بوجود آورنده امراض روحی، جسمی و رفتاری انسانها توجه پزشکان، روانشناسان و دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت را به خود معطوف نموده، به طوری که باید عنوان نمود که فشارهای عصبی نقش مهمی در فراهم نمودن مشکلات روحی و جسمی در انسانها ایفا می‌کند.

یکی از جدی ترین مسائل بشر از دیرباز تاکنون استرس یا فشار روانی بوده است، استرس می‌تواند اثرات منفی شدیدی بر سلامتی افراد داشته باشد، افرادی که تحت استرس زیادی هستند در مقایسه با افراد دیگر بیشتر احتمال دارد که بیماری‌های رایج مبتلا شوند. استرس می‌تواند فرد را در برابر بیماری‌های جسمانی آسیب پذیر سازد(آقایی و آتش پور، ۱۳۸۰) و کارآمدی فرد را قبل و بعد از بروز بیماری ها کاهش دهد.(استورا^۱، ترجمه دادستان، ۱۳۷۷)

پرواضح است که اثرات زیانبار فشارهای عصبی تنها در مبتلا کردن افراد به مرزهای روحی و جسمی نیست. بلکه فشارهای عصبی، تاثیر بسیار زیادی بر عملکرد مدیران و کارکنان نیز دارد. فردی که مورد حمله فشارهای عصبی و روحی قرار می‌گیرد مسلماً در تصمیم گیری، برنامه ریزی، برقراری روابط با دیگران، شیوه اجرای اثربخش کار و در نهایت کارایی^۲ و بهره‌وری فردی دچار مشکل خواهد شد. از طرفی مهمتر اینکه یک کارمند دچار فشار می‌تواند همه کارکنان در ارتباط خود را دچار فشار

^۱ -stura

^۲ -efficiency

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۳۳

عصبی نماید و بدین ترتیب است که فشار در سازمان هم چون آفتی نیروها را تحلیل می‌برد و فعالیت‌ها و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد. گروهی از صاحب‌نظران رفتاری استرس را بیماری شایع قرن نام‌گذاری کرده‌اند. شاید به راستی هم دوران ما عصر استرس و فشارهای عصبی است. دوره‌ای که در آن انسان بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل موجود استرس قرار گرفته و مسائل و مشکلات بی‌شماری از هر طرف او را احاطه کرده است. در چنین جهان پرهیاهویی چگونه می‌توان از فشارهای عصبی اجتناب کرد و یا با آن به مقابله پرداخت. چه عواملی موجب استرس است و چرا انسان به استرس دچار می‌شود و چگونه می‌توان فشارهای عصبی و تاثیر آن را بر افراد شناخت؟

در این مقاله سعی می‌شود ضمن تعریفی روشن از فشارهای عصبی، عوامل موثر در ایجاد و افزایش فشارهای عصبی که امروزه دامنگیر اکثر مردم و به ویژه کارکنان ادارات و سازمانها گردیده مورد بررسی قرار گیرد و در نهایت راههایی برای مقابله و پیشگیری از فشارهای عصبی ارائه گردد. امنیت از جمله مفاهیم پیچیده‌ای است که ارائه تعریف واحدی از آن به سادگی میسر نیست، در تعریف "لغوی" امنیت عبارتست از محافظت در مقابل خطر، احساس ایمنی و رهایی از تردید است (بوزان، باری، ۱۳۷۸). در باب احساس امنیت تعاریف متفاوتی وجود دارد که هر کدام از زاویه‌ای مقوله امنیت را مورد اشاره قرار داده‌اند. از جمله اینکه احساس امنیت اجتماعی به فقدان هراس از تهدید شدن یا به مخاطره افتادن ویژگی‌های اساسی و ارزش‌های انسانی و نبود ترس از تهدید حقوق و آزادی‌های مشروع گفته می‌شود (افشار، زین العابدین، ۱۳۸۵). احساس امنیت به احساس رهایی انسان از اضطراب بیم و خطر اطلاق می‌شود (گروسی، سعیده، و همکاران، ۱۳۸۶). در مجموع می‌توان مفهوم امنیت را به مصونیت از تعرض و تصرف اجباری بدون رضایت و در مورد افراد، به نبود هراس و بیم نسبت به حقوق و آزادی‌های مشروع و به مخاطره نیفتادن این حقوق و آزادی‌ها و مصون بودن از تهدید و خطر مرگ، بیماری، فقر و حوادث غیر مترقبه و در کل هر عاملی که آرامش انسان را از بین ببرد، تعریف نمود^۱.

بیان مساله

بشر در قرن حاضر برای رفاه و آسایش خود اقدام به ایجاد و گسترش تکنولوژی جدید و پیشرفته ای نموده است اما با وجود این تکنولوژی و زندگی مدرن نتوانسته برای خود به همان اندازه شادابی و بهزیستی فراهم کند. به همین علت انسان در دام آن تکنولوژی و مصنوع خود قرار گرفته یا به عبارت دیگر به جای اینکه تکنولوژی را در استخدام خود داشته باشد، تکنولوژی انسان را متهور خود نموده است و این یکی از معضلات بشر در قرن حاضر است که گریبانگیر وی شده است و می توان اظهار نمود این اندوه و فشار روانی در همه مشاغل و زندگی اجتماعی و غیر اجتماعی وجود دارد. (کوپر^۱، ۱۳۷۳)

فشارهای عصبی بعنوان عامل مهمی زندگی انسان امروزی و سازمانها را تهدید می کند. از این رو امروزه نیروی انسانی در موسسات و سازمان ها با مشکلات و مسائل عدیده ای روبرو هستند. این امر به نوبه خود موجبات فشارهای روانی و عصبی را فراهم می آورد، مخصوصاً در سه دهه اخیر فشار عصبی و روانی بخش عمده ای از زندگی افراد را در بر گرفته است و هزینه سنگینی را برای فرد و سازمان ببار آورده است و از این رو روان سلامت و عملکرد سازمانها را نیز به مخاطره می اندازد و در رضایت شغلی افراد موثر می باشد. لذا بسیاری از مدیران و کارکنان بدلیل فشارهای زیادی که در محیط کاری و مسئولیت های گوناگونی که دارند توان خویش را از دست می دهند و در نتیجه کارایی آنها به حداقل می رسد. بنابراین با توجه به نقش نیروی انسانی به ویژه نقش مهم مدیران در سازمانها بررسی علل ایجاد فشارهای عصبی و راههای متعادل کردن آنها در مدیران از اهمیت بسزایی برخوردار خواهد بود.

امنیت به مثابه یک مولفه اساسی حیات انسانی، دارای نقش مهمی در ایجاد آرامش و اطمینان خاطر اعضا یک جامعه است، به موازات تراکم در روابط اجتماعی و ایجاد شبکه اجتماعی پیچیده، موضوع امنیت نیز واجد ابعاد و ویژگی های خاصی می گردد و مطالعه آن در راستای تلاش برای ایجاد شرایط یک زندگی برخوردار از استانداردهای مطلوب ضروری می یابد (ربانی، ۱۳۸۳). در نگرش جامع

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □۳۵

به بحث امنیت، تعامل و کارکرد ارکان و حوزه‌های مختلف (سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، نظامی و...) در قالب یک نظام یکپارچه شرایط اساسی استقرار امنیت است (خزایی، ۱۳۸۸).

امنیت اجتماعی: اصطلاح امنیت اجتماعی اولین بار بصورت منسجم توسط باری بوزان^۱ در کتاب "مردم، دولت‌ها و هراس" (۱۹۹۱) مطرح شد. به عقیده بوزان امنیت اجتماعی بشری به پنج دسته تقسیم می‌شود که عبارتند از امنیت نظامی، امنیت سیاسی، امنیت اقتصادی، امنیت اجتماعی و امنیت زیست محیطی. از نظر بوزان امنیت اجتماعی به قابلیت حفظ الگوهای سنتی زبان، فرهنگ، مذهب، هویت عرف ملی با شرایط قابل قبولی از تحول مربوط است (نصیری، ۱۳۸۱).

امنیت اجتماعی عبارتست از حفظ و تقویت پیوندهای متقابل داخل هر یک از واحدهای اجتماعی و میان واحدهای اجتماعی یک جامعه (زرینی و پوریوسفی، ۱۳۸۶).

اهمیت و ضرورت پژوهش

در اهمیت فشار عصبی همین بس که اولاً فشارهای عصبی بر روی مردم، کارکنان و مدیران سازمانها تأثیرات نامطلوب جسمی و روانی داشته و این مسئله باعث می‌شود تا نقش مردم، مدیران و کارکنان در سازمانها و محیط اجتماعی به حداقل کاهش پیدا نموده و اثربخشی^۲ و کارایی آنان را کاهش می‌دهد.

ثانیاً نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که مصرف داروهای آرام بخش برای آمریکا سالانه شش میلیارد دلار هزینه در بردارد. در کشور انگلستان، هزینه غیبت‌ها و حاضر نشدن به موقع بر سر کار به دلیل وجود فشار روانی و اختلالات روانی در حدود ۵ میلیون پوند در سال است (کوپر، لیوکونن و کارترایت^۳، ۱۹۹۶). روندی مشابه در دیگر کشورهای صنعتی مثل استرالیا، کانادا و ژاپن مشاهده می‌گردد. (شاوفلی و انزمن^۴، ۱۹۹۸) ثالثاً فشار عصبی وارده بر کارکنان و مدیران بیشتر مواقع قابل پیشگیری بوده و با کنترل آن می‌توان عملکرد انسانها را در اجتماع و سازمانها بهبود بخشید.

^۱ -Barry Buzan

^۲ -effectiveness

^۳ -cooper, liukkonen, & cartwright

^۴ -Enzmann

امروزه استرس یکی از علل عمده بسیاری از بیماری‌ها محسوب می‌گردد، اگر به مطالعه بیماری‌های جسمانی پرداخته شود نتیجه گرفته می‌شود که ۸۹ درصد علت بیماری‌ها استرس و فشار عصبی می‌باشد. تلاش علم امروزه نیز این است که رفتارهای افراد را به نوعی با استرس و فشار عصبی مرتبط ساخته و چگونگی تاثیر آن را بر جنبه‌های مختلف زندگی بشر مشخص سازد. (موسوی نسب، ۱۳۷۵)

امنیت اجتماعی حالت فراغت همگانی از تهدیدی است که کردار غیر قانونی دولت یا دستگاهی یا فردی و یا گروهی در تمامی یا بخشی از جامعه پدید آورد. (آلموند، ترجمه طیب، ۱۳۷۶)

بدون تردید احساس امنیت از جمله مقولات مهم در هر جامعه‌ای به شمار می‌رود و مقدمه لازم برای حیات هر نظام سیاسی و اجتماعی است که علی‌رغم تصریح در خواستگاه اجتماعی و انتشار آن به بستر اجتماع، مورد تفسیر و تعبیر قرار گرفته است.

فرضیات پژوهش

بین عوامل موثر در کاهش فشار عصبی مدیران و امنیت اجتماعی رابطه وجود دارد.
بین عوامل سازمانی موثر در کاهش فشار عصبی مدیران و امنیت اجتماعی رابطه وجود دارد.
بین عوامل فردی موثر در کاهش فشار عصبی مدیران و امنیت اجتماعی رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

معنی اصلی استرس یا فشار از سال ۱۹۳۶ دچار دگرگونی شده و از این سال بود که کلمه استرس را به معنای فشارهای عصبی که مدیران و افراد دیگر با آن مواجه می‌شوند به کار بردند. قبل از سال ۱۹۳۶ و در قرن پانزدهم و بعد از آن کلمه استرس بیشتر در علوم مهندسی و معماری به کار برده می‌شد و به معنای فشار برای دیوارها و یا ساخت ستون‌ها به کار می‌رفت. در سال ۱۷۰۴ معنی کلمه استرس کمی فراتر رفته و این فشار که برای دیوارها و یا ساخت ستون‌ها به کار می‌رفت، به معنای سختی یا دشواری‌ها به کار برده شد. در سال ۱۹۳۶ محققى به نام "هانس سلیه"^۱ در دانشگاه مک کیل با انتشار مقاله‌ای معنای کاملاً جدید و متحول این کلمه را بیان کرد. پس از این سال تحقیق

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۳۷

پیرامون فشارهای عصبی و اثرات آن و عوامل ایجاد کننده آن و عوامل کاهش دهنده آن ادامه یافت. و از دکتر "هانس سلیه" که سردمدار این تحقیقات بود به عنوان پدر علم استرس نام برده شد. از نظر وی هنگام تحقیق در مورد استرس باید سه نکته اساسی زیر را در نظر گرفت. استرس صرفاً یک اختلال عصبی نیست. استرس می‌تواند نتایج مثبت به همراه داشته باشد. استرس چیزی نیست که بتوان از آن اجتناب کرد.

براون^۱، ۱۹۹۷، به نقل از (رضایور کمال آباد و بهرامی، ۱۳۸۲) تحقیقی به منظور بررسی و مقایسه منابع فشار روانی شغلی که بیشترین اثر را در ایجاد استرس و فشار عصبی مدیران مدارس دارند انجام داد. در این مطالعه تعداد ۲۶۰ نفر از مدیران آموزشگاه‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مورد پژوهش قرار گرفتند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسش‌نامه سنجش فرسودگی شغلی بود. نتایج تحقیق نشان داد از بین عوامل فشارزای شغلی مدیران آموزشی، عوامل فشارزای مربوط به وظیفه و حجم کار بیشترین نقش را در ایجاد فشار روانی و استرس در مدیران دارد.

در پژوهشی با عنوان رابطه احساس امنیت اجتماعی و نگرش مذهبی، که توسط ربانی و قاسمی (۱۳۸۱) با استفاده از داده‌های یک تحقیق توصیفی و پیمایشی صورت گرفته است در صدد پاسخ دادن به این سوال است که نگرش مذهبی افراد تا چه اندازه می‌تواند بر احساس امنیت اجتماعی به نحو کلی و در ابعاد چهارگانه روانی، اقتصادی، سیاسی و قضایی اثر داشته باشد. یافته‌ها در این تحقیق نشان دادند که:

- احساس امنیت به ترتیب در بعد روانی، اقتصادی، سیاسی و قضایی کمتر است. (۲) واریانس عامل نگرش مذهبی تا ۵۳٪. توان تبیین واریانس احساس امنیت را داراست.

بهرام بیات در رساله دکتری خود با عنوان عوامل اجتماعی موثر بر احساس امنیت در شهر تهران در سال ۱۳۸۷ مورد بررسی قرار داده است که از متغیرهایی چون عوامل فردی و خانوادگی، میزان بروز جرائم، انتظار از پلیس، در معرض جرم واقع شدن، تامین و رفاه اجتماعی، پرداخت رسانه‌ای

سرمایه اجتماعی و فضای شهری در رابطه با احساس ناامنی استفاده نموده است. در این بررسی عمده ترین یافته ها به شرح زیر است:

- میزان احساس ناامنی از حیث جنسیت، منطقه محل سکونت، تاهل، سن پاسخگویان متفاوت است.
- بین میزان احساس ناامنی و متغیرهایی چون میزان بروز جرائم، انتظار از پلیس، پرداخت رسانه ای، هویت، اعتماد، تعلق محله ای، و کالبد شهری رابطه معنی دار وجود دارد. (بیات، ۱۳۸۷)

روش شناسی

در تحقیقات تربیتی همانند دیگر تحقیقات (دلاور، ۱۳۷۰) جامعه شامل کلیه اعضا واقعی یا فرضی می باشد که محقق علاقمند است یافته های پژوهش خود را به آن تعمیم دهد. لذا با توجه به مطلب فوق جامعه ای که جهت پژوهش انتخاب می شود باید با اهداف تحقیق مطابقت داشته باشد. جامعه آماری در این تحقیق شامل مدیران دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ می باشد که شامل ۱۰۵ نفر بود که به دلیل کوچک بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری سر شماری استفاده گردید و نهایتاً ۱۰۵ پرسش نامه توزیع گردید که از این تعداد ۹۷ پرسش نامه برگشت داده شد که قابل استفاده بود و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ضریب آلفای کرونباخ^۱ برای پرسش نامه فشار عصبی $a = 0/92$ محاسبه گردید، هم چنین ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه امنیت اجتماعی $a = 0/80$ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، در صد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و کلیه مراحل تجزیه و تحلیل با استفاده از رایانه و نرم افزار SPSS^۲ صورت گرفت.

^۱ -Coronbach,s Alpha

^۲ -Statistical Package for Social Science.

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۳۹

یافته ها

جدول ۴-۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرها

متغیرها	مؤلفه ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
عوامل مؤثر در کاهش فشار عصبی مدیران	حجم کار مدیر	۱۹/۳۹	۴/۹۶	۹۷
	سنگینی کار مدیر	۲۶/۷۲	۶/۳۷	
	عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر	۲۶/۰۴	۵/۹۶	
امنیت اجتماعی	روابط با همکاران	۱۹/۲۲	۴/۹۶	
	امنیت مالی	۲۰/۳۰	۴/۳۹	
	امنیت فکری	۹/۸۰	۲/۳۹	
	امنیت جمعی	۳۰/۰۵	۶/۳۳	
	امنیت جانی	۳۱/۰۷	۶/۴۳	

فرضیه اول: بین حجم کار مدیر و امنیت مالی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین حجم کار مدیر و امنیت مالی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۲: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای حجم کار مدیر و امنیت مالی

رابطه بین متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	Sig.
حجم کار مدیر و امنیت مالی	۹۷	۰/۱۷۶	۰/۰۰۱

مؤلفان مختلف تفسیرهای مختلفی را برای ضریب همبستگی پیشنهاد می کنند. با این حال، کوهن^۱ (۱۹۸۸) ملاک های زیر را پیشنهاد می کند:

جدول ۴-۳: نحوه تفسیر ضریب همبستگی

شدت همبستگی	ضریب همبستگی
ضعیف	۰/۱۰ - ۰/۲۹
متوسط	۰/۳۰ - ۰/۴۹
قوی	۰/۵۰ - ۱

^۱ Cohen

ضریب همبستگی پیرسون برای حجم کار مدیر و امنیت مالی ۰/۱۷۶ برآورد گردیده است. با توجه به ملاک‌های کوهن، می‌توان گفت که بین حجم کار مدیر و امنیت مالی همبستگی ضعیفی وجود دارد که با توجه به سطح معنا داری، این میزان همبستگی از لحاظ آماری معنا دار قلمداد می‌گردد.

فرضیه دوم: بین حجم کار مدیر و امنیت فکری رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین حجم کار مدیر و امنیت فکری، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۴: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای حجم کار مدیر و امنیت فکری

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۱۸	۰/۱۲۶	۹۷	حجم کار مدیر و امنیت فکری

ضریب همبستگی پیرسون برای حجم کار مدیر و امنیت فکری ۰/۱۲۶ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری، در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه حجم کار مدیر و امنیت فکری همبستگی ضعیفی وجود دارد که با توجه به سطح معنا داری، این میزان همبستگی از لحاظ آماری معنادار قلمداد می‌گردد.

فرضیه سوم: بین حجم کار مدیر و امنیت جمعی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین حجم کار مدیر و امنیت جمعی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۵: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای حجم کار مدیر و امنیت جمعی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۴۳	۰/۰۴	۹۷	حجم کار مدیر و امنیت جمعی

ضریب همبستگی پیرسون برای حجم کار مدیر و امنیت جمعی ۰/۰۴ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری و ضریب همبستگی، می‌توان گفت که بین دو مؤلفه حجم کار مدیر و امنیت جمعی رابطه همبستگی وجود ندارد.

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۴۱

فرضیه چهارم: بین متغیرهای حجم کار مدیر و امنیت جانی رابطه معناداری وجود دارد. جهت اطلاع از وجود همبستگی بین حجم کار مدیر و امنیت جانی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۶: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای حجم کار مدیر و امنیت جانی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۴۱	۰/۰۶	۹۷	حجم کار مدیر و امنیت جانی

ضریب همبستگی پیرسون برای حجم کار مدیر و امنیت جمعی ۰/۰۶ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معناداری و ضریب همبستگی، می‌توان گفت که بین دو مؤلفه حجم کار مدیر و امنیت جانی رابطه همبستگی وجود ندارد.

فرضیه پنجم: بین سنگینی کار مدیر و امنیت مالی رابطه معناداری وجود دارد. جهت اطلاع از وجود همبستگی بین سنگینی کار مدیر و امنیت مالی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۷: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت مالی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۱	۹۷	سنگینی کار مدیر و امنیت مالی

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت مالی ۰/۳۱ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معناداری، در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه سنگینی کار مدیر و امنیت مالی یک رابطه همبستگی متوسط وجود دارد.

فرضیه ششم: بین سنگینی کار مدیر و امنیت فکری رابطه معناداری وجود دارد. جهت اطلاع از وجود همبستگی بین سنگینی کار مدیر و امنیت فکری، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۸: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت فکری

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۲۵	۹۷	سنگینی کار مدیر و امنیت فکری

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت فکری ۰/۲۵ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری، در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه سنگینی کار مدیر و امنیت فکری همبستگی ضعیفی وجود دارد که با توجه به سطح معنا داری، این میزان همبستگی از لحاظ آماری معنادار قلمداد می‌گردد.

فرضیه هفتم: بین سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۹: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۴۹	۰/۰۳	۹۷	سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی ۰/۰۳ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری و ضریب همبستگی، می‌توان گفت که بین دو مؤلفه سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی رابطه همبستگی وجود ندارد.

فرضیه هشتم: بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت جانی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین سنگینی کار مدیر و امنیت جانی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت جانی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۴۹	۰/۰۳	۹۷	سنگینی کار مدیر و امنیت جانی

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۴۳

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی $0/03$ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معناداری و ضریب همبستگی، می‌توان گفت که بین دو مؤلفه سنگینی کار مدیر و امنیت جانی رابطه همبستگی وجود ندارد.

فرضیه نهم: بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت مالی رابطه معناداری وجود دارد. جهت اطلاع از وجود همبستگی بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت مالی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت مالی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۱۴	۹۷	عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت مالی

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت مالی $0/14$ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معناداری، در سطح اطمینان $0/99$ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت مالی یک رابطه همبستگی ضعیف وجود دارد.

فرضیه دهم: بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت فکری رابطه معناداری وجود دارد. جهت اطلاع از وجود همبستگی بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت فکری، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت فکری

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۲۵	۹۷	عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت فکری

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت فکری $0/21$ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معناداری، در سطح اطمینان $0/99$ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت فکری همبستگی ضعیفی وجود دارد که با توجه به سطح معناداری، این میزان همبستگی از لحاظ آماری معنادار قلمداد می‌گردد.

فرضیه یازدهم: بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جمعی رابطه معناداری وجود

دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جمعی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۳: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۱۴	۹۷	عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جمعی

ضریب همبستگی پیرسون برای عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جمعی ۰/۱۴ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری، در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جمعی همبستگی ضعیفی وجود دارد که با توجه به سطح معنا داری، این میزان همبستگی از لحاظ آماری معنادار قلمداد می‌گردد.

فرضیه دوازدهم: بین متغیرهای سنگینی کار مدیر و امنیت جانی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جانی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جانی

Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۷	۹۷	عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جانی

ضریب همبستگی پیرسون برای سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی ۰/۳۷ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری و ضریب همبستگی، می‌توان گفت که بین دو مؤلفه عملکرد رفتاری و انضباطی مدیر و امنیت جانی رابطه همبستگی متوسطی وجود دارد.

فرضیه سیزدهم: بین روابط مدیر با همکاران و امنیت مالی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین روابط مدیر با همکاران و امنیت مالی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۴۵

جدول ۴-۱۵: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای روابط مدیر با همکاران و امنیت مالی

Sig.	ضریب همبستگی اسپیرمن	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۵۴	۹۷	روابط مدیر با همکاران و امنیت مالی

ضریب همبستگی پیرسون برای روابط مدیر با همکاران و امنیت مالی ۰/۵۳ برآورد گردیده است. با توجه به ملاک‌های کوهن، می‌توان گفت که بین روابط مدیر با همکاران و امنیت مالی یک رابطه همبستگی قوی وجود دارد بطوریکه سطوح بالای روابط مدیر با همکاران با سطوح بالای امنیت مالی همراه بوده است. با توجه به سطح معنا داری، این میزان همبستگی از لحاظ آماری معنا دار قلمداد می‌گردد.

فرضیه چهاردهم: بین روابط مدیر با همکاران و امنیت فکری رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین روابط مدیر با همکاران و امنیت فکری، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۶: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای روابط مدیر با همکاران و امنیت فکری

Sig.	ضریب همبستگی اسپیرمن	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۶	۹۷	روابط مدیر با همکاران و امنیت فکری

ضریب همبستگی پیرسون برای روابط مدیر با همکاران و امنیت فکری ۰/۳۶ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری، در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه روابط مدیر با همکاران و امنیت فکری یک رابطه همبستگی متوسط وجود دارد.

فرضیه پانزدهم: بین روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۷: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی

Sig.	ضریب همبستگی اسپیرمن	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۹	۹۷	روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی

ضریب همبستگی پیرسون برای روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی ۰/۲۹ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری، در سطح اطمینان ۰/۹۹ می توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی یک رابطه همبستگی متوسط وجود دارد.

فرضیه شانزدهم: بین روابط مدیر با همکاران و امنیت جانی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت اطلاع از وجود همبستگی بین روابط مدیر با همکاران و امنیت جانی، آزمون همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن به شرح زیر است:

جدول ۴-۱۸: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای روابط مدیر با همکاران و امنیت جانی

Sig.	ضریب همبستگی اسپیرمن	تعداد	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۰	۹۷	روابط مدیر با همکاران و امنیت جانی

ضریب همبستگی پیرسون برای روابط مدیر با همکاران و امنیت جمعی ۰/۳۰ برآورد گردیده است. با توجه به سطح معنا داری، در سطح اطمینان ۰/۹۹ می توان ادعا نمود که بین دو مؤلفه روابط مدیر با همکاران و امنیت جانی یک رابطه همبستگی متوسط وجود دارد.

نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی در میان مدیران دانشگاه اصفهان است. باتوجه به ضرورت و اهمیت این مساله محقق به بررسی و مقایسه میزان فشار عصبی(استرس) و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی را در میان کارمندان دانشگاه اصفهان پرداخته است. محقق در پی آن بود تا عوامل موثر در کاهش فشار عصبی و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی را شناسایی و معرفی نماید، لذا در همین ارتباط فرضیه هایی مطرح و سپس مورد بررسی قرار گرفته که در زیر به توضیح نتایج فرضیه ها پرداخته است. بر اساس محاسبات آماری انجام گرفته می توان به جمع بندی زیر اشاره نمود که:

بین حجم کار مدیر و امنیت مالی و امنیت فکری رابطه معنادار و درمورد امنیت جمعی و امنیت جانی رابطه غیر معنادار است. بین سنگینی کار مدیر و امنیت مالی و امنیت فکری رابطه معنادار و بین سنگینی کار مدیر و امنیت جمعی و امنیت جانی رابطه غیرمعنادار است. بین عملکرد رفتاری و

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۴۷

انضباطی مدیر و امنیت مالی، فکری و جمعی رابطه معنادار است. بین روابط مدیر با همکاران و هر چهار مولفه امنیت مالی، فکری، جانی و جمعی رابطه معنادار است.

مشکلات و محدودیت‌های پژوهش

۱- پژوهش حاضر در میان مدیران دانشگاه اصفهان صورت گرفته لذا باید در تعمیم نتایج به جامعه‌های دیگر احتیاط کامل صورت گیرد، مگر اینکه در این تعمیم، تناسب و تشابه شرایط فرهنگی، اجتماعی با جامعه آماری این پژوهش هماهنگ باشد.

۲- فقدان ابزار مناسب جهت جمع آوری اطلاعات که ممکن است در برگیرنده مجموعه عوامل مورد نیاز و موثر در شناخت فشار عصبی و امنیت اجتماعی نباشد.

۳- محدودیت منابع و امکانات که و عدم دسترسی به منابع کامل و مفیدتر.

۴- عدم همکاری بعضی از مدیران در پاسخگویی، به دلیل شرایط خاص شغلی و عدم دسترسی آسان به آن‌ها.

۵- محدود بودن تحقیق از نظر جغرافیایی به دانشگاه اصفهان.

پیشنهادات پژوهش

با توجه به مطالعه و پژوهش انجام گرفته و جهت مرتفع کردن مسائل و مشکلات پیش روی مدیران، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد. امید است مورد توجه دست اندرکاران و دیگر علاقمندان قرار گیرد.

۱- چون در راس هر سازمانی مدیر آن قرار گرفته، و آن‌ها نقش مهم و استراتژیک در زمینه‌های گوناگون بخصوص برنامه ریزی‌ها و نیروی انسانی دارند باید در انتخاب آنها نهایت دقت انجام شود.

۲- در انتخاب افراد و دست اندرکاران واحدهای آموزشی بلاخص مدیران، دقت لازم صورت گیرد تا حتی الامکان مدیرانی بکار گرفته شوند که با اصول و یافته‌های روانشناسی، تفاوت‌های فردی، استعدادها، نحوه تشویق و تنبیه و شناخت مشکلات روانی از قبیل فشار روانی و استرس آشنا بوده تا بتواند شناخت و ادراک بهتری نسبت به کارکنان تحت امر خود داشته باشند.

- ۳- جهت ارتقا و رشد علمی و قدرت تصمیم گیری مدیران، آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با سازمان صورت گیرد.
- ۴- از طریق وسایل ارتباط جمعی و رسانه ها، مدیران را در جهت شناخت هرچه بیشتر عوامل موثر در کاهش فشار عصبی تلاش کنند.
- ۵- با توجه به حساس بودن مشاغل مدیران و لزوم توجه به این قشر و با توجه به اینکه در این تحقیق به این نتیجه رسیدیم که بین هر چهار مولفه موثر در کاهش فشار عصبی مدیران و امنیت مالی رابطه معناداری وجود دارد، لذا باید هرچه بیشتر در این زمینه تلاش کنیم تا مدیران دغدغه ای نداشته باشند.
- ۶- با توجه به اینکه این تحقیق محدود به مدیران دانشگاه اصفهان بوده، انتظار می‌رود پژوهش هایی با این موضوع در جامعه‌های دیگری نظیر مدیران موسسات صنعتی و تولیدی نیز صورت گیرد تا بیش از پیش کم و کاستی‌های موجود در سرراه مدیران شناسایی و برطرف گردد.

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۴۹

فهرست منابع و مأخذ

- آقای، ا و آتش پور، ح. (۱۳۸۰) استرس و بهداشت روانی، اصفهان: انتشارات پردژ.
- آلموند، گابریل (۱۳۷۶). چارچوب نظری برای بررسی سیاست تطبیقی، ترجمه علیرضا طیب، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- افشار، زین العابدین (۱۳۸۵) "امنیت اجتماعی زنان در شهر تهران" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- امام خمینی، سید روح الله (۱۳۶۴). صحیفه نور، تهران: ذکر.
- استورا، جین بنجامین (۱۹۹۱) "تنیدگی یا استرس، بیماری جدید یا تمدن" ترجمه پریخ دادستان (۱۳۷۷). تهران: انتشارات رشد.
- بوزان، باری (۱۳۷۸): مردم، دولت ها، و هراس، ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- بوزان، باری (۱۳۷۸). "مردم، دولت ها، هراس"، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- بیات، بهرام (۱۳۸۷)، تبیین جامعه شناختی احساس امنیت در بین شهروندان تهرانی، پایان نامه دکتری جامعه شناسی، دانشگاه اصفهان: دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم اجتماعی.
- پیرلو، هنری لو (۱۳۷۱)، استرس دائمی، ترجمه عباس قریب، انتشارات درخشش، مشهد.
- تقی لو، فرامرز (۱۳۸۲): بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با امنیت اجتماعی، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال نهم، شماره دوم.
- تنهایی، ابوالحسن (۱۳۷۴): درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه شناسی، گناباد، انتشارات مرنديز.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۸۶). ترمینولوژی حقوق. تهران: نشر گنج دانش.
- دلاور، علی (۱۳۷۰). روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- رازی، ابوالفتح (۱۳۸۸). تفسیر روض الجنان، تهران: خانه کتاب.
- رضاپور کمال آباد، ر. بهرامی، ب (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان آموزش و پرورش شهرستان نائین و راههای پیشگیری از آن در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۸۲. فصلنامه آموزه، ۲۶ ص ۸۴-۸۱.
- رفع پور، فرامرز (۱۳۷۷). کندوکاو و پنداشته ها، تهران، شرکت سهامی انتشار.

۵۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴

- زرینی، محمد و پوریوسفی، حمید(۱۳۸۶). بررسی جامعه شناختی مطالبات خانوارهای ساکن جنوب شهر تهران از پلیس درباره نظم و امنیت اجتماعی، فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، سال سوم، شماره دهم.
- زارعی، عظیم، رازقی، محمد علی، فرخی، محمد مهدی، اکبرزاده، محسن (۱۳۸۹). کاهش فشارهای عصبی در محیط کاری کارکنان محل انتشار: همایش کشوری دانشجویی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت.
- عاصمی پور، محمد جواد(۱۳۷۱). پایان نامه دکتری مدیریت، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی الهه(۱۳۷۶). روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه.
- شریفی دریاز، مسعود (۱۳۸۴). بررسی اقتدار گرایی و عوامل موثر بر آن با تاکید بر احساس امنیت، پایاننامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه جامعه شناسی.
- فروم، اریک(۱۹۹۵). گریز از آزادی، ترجمه عزت الله فولادوند، تهران، انتشارات مروارید.
- کاشانی، مجید (۱۳۸۴). نقش نهادهای آموزشی در برقراری حفظ امنیت ملی، مجموعه مقالات امنیت اجتماعی، انتشارات معاونت اجتماعی ناجا، شماره ۳.
- کوپر، کارل ال(۱۳۷۳). فشار روانی. ترجمه مهدی قراچه داغی و ناهید شریعت زاده، تهران: انتشارات رشد.
- کاپل، رابرت جی و آندورویام، دیویداس، گراتس. "روانشناسی تندرستی". ترجمه غلامرضا خوی نژاد (۱۳۷۷). مشهد، انتشارات به نشر.
- کوپر، کارل ال. "فشار روانی". ترجمه مهدی قراچه داغی و ناهید شریعت زاده (۱۳۷۳). تهران: انتشارات رشد.
- کلهر، سینا(۱۳۸۸). راهبردهای امنیت اجتماعی، سایت باشگاه اندیشه.
- کوئن، بروس (۱۳۷۲). مبانی جامعه شناسی، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران.
- کریمیایی، امیر اعظم(۱۳۸۶). تاملی در شناخت امنیت اجتماعی، فصلنامه دانش انتظامی، سال هفتم، شماره چهارم
- گروسی، سعیده، جلال میرزایی و احسان شاهرخی (۱۳۸۶). بررسی رابطه اعتماد اجتماعی و احساس امنیت(مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه آزاد جیرفت) فصلنامه دانش انتظامی سال نهم، شماره دوم:

عوامل موثر بر کاهش فشار عصبی مدیران و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی (مورد مطالعه مدیران دانشگاه اصفهان) □ ۵۱

- لطفی، جلیلی، ح. (۱۳۸۵). میزان فشار روانی، فرسودگی شغلی و راهکارهای پیشگیری در کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشکده تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی: واحد خوراسگان.
- موسوی نسب، جلال (۱۳۷۵). "درمان استرس، تمرینات تانتریک برای جسم روان روح". تهران: انتشارات فرا روان.
- مطیعان، م. (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه برخی از عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان روزکار و نوبت کار کارخانه سیمان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- موسوی نسب، جلال (۱۳۷۵) درمان استرس، تمرینات تانتریک برای جسم، روان و روح. تهران: انتشارات فرا روان.
- نصری، قدیر (۱۳۸۹): معنا و ارکان جامعه شناسی امنیت، راهبرد، نشریه مرکز تحقیقات استراتژیک، شماره ۲۶.
- نویدنیا، منیژه (۱۳۸۲). درآمدی بر امنیت اجتماعی، تهران: موسسه مطالعات راهبردی.
- ورجاوند، پرویز (۱۳۷۵). آیین‌های ملی عامل حفظ وحدت ملی، سال هفتم، شمارگان ۷۴-۷۳.

- Buzan, B. (۱۹۹۱). "people, states and fecer": An Agenda for fnternational security studies in the post-cold war Era Harvester wheat.
- Baron, and Greenberg, j. (۱۹۹۰). "Behavior in organizations: Understanding and managing the Human side of work". ۳rd ed. Boston: Ally and Bacon.
- Cartwright, S., Cooper, C.L., & Murphy, L.R. (۱۹۹۵). Diagnosing a healthy organization: A proactive approach to stress in the workplace. In L. R. Murphy, j. j Hurrell, jr., S. L.
- Jones, Richard W. (۱۹۹۹). Security, strategy, and critical theory, London, Lynne Rienner publications.
- Robert A. Boron & Jerald Greenberg "Behaviorian Organization" London, Allyn & Bacon, Third Edition, ۱۹۸۹.
- Russel, D.W. Altmaier, E. Vanrelzen, D. (۱۹۹۴). Job related stress, social. Support, and burnout among classroom teachers. journal of Applied psychology, ۲۷: ۲۶۹-۲۷۴.
- Sauter, & G. P. Keita (Eds.), job Stress Interventions (pp. ۲۱۷-۲۳۳). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (۱۹۹۸). The burnout companion to study and practice. A critical analysis. London: Taylor & Francis.

۵۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴

- Weightman, G. (۱۹۹۹). Introduction organization behavior , Endinborg gate, Horlow Addison-wesleg:۳۲۱-۳۰۰.