



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۸/۰۲

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## بررسی ارتباط توانمندسازی با دلهره کاری معلمان شاغل در مقطع دبستان

نجمه السادات موسوی<sup>۱</sup>، زهرا معظمی گودرزی<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان، آیت الله کمالوند خرم آباد

۲- کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان، آیت الله کمالوند خرم آباد

[zzzmoazami1998@gmail.com](mailto:zzzmoazami1998@gmail.com)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط توانمندسازی با دلهره کاری معلمان شاغل در مقطع دبستان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در لرستان انجام شد. توانمندسازی به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آن‌ها را برای انجام دادن وظیفه بسیج نمود. از دو پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی و دلهره کاری برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. به منظور توصیف اطلاعات از جدول و نمودار توزیع فراوانی و درصد شاخص‌های مرکزی (میانگین) و شاخص پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شده‌اند. میزان پایایی محاسبه‌شده با استفاده از آلفای کرونباخ، ۸۹٪ به دست آمد. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰٫۹۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است. نتایج نشان داد که در صورت افزایش توانمندی روان‌شناختی، دلهره کاری کاهش پیدا می‌کند و بالعکس این یافته را می‌توان به این صورت تبیین کرد که توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری به صورت یک تابع معکوس است توانمندی روان‌شناختی شخص زمانی در بالاترین سطح خود قرار دارد میزان دلهره کاری کاهش پیدا می‌کند.

کلمات کلیدی: معلمان، مدارس، ابتدایی، توانمندسازی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## مقدمه

عامل نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه در هر کشور و سازمانی در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین توجه به روحیات و انگیزه‌های انسانی در هر سازمان از ضرورت و اولویت بالایی برخوردار است [۱]. به اعتقاد رو گلبرگ، موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و تقریباً اهم تلاش مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در جهت بهبود عملکرد کاری کارکنان است. سازمان‌ها، وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه‌های فنی و رسمی شغلشان به کار بپردازند [۲].

عملکرد کاری به میزان فشار کاری و مشکل یا آسان بودن آن بستگی دارد دلهره کاری یکی از شایع‌ترین مشکلات کاری و تهدیدی جدی برای سلامت نیروی کار در جهان به شمار می‌آید [۳]. چنین استدلال می‌شود که رابطه عملکرد و دلهره به‌صورت یک تابع معکوس U شکل است که تحت عنوان قانون یوکز و دادسون مطرح شده است. طبق نظریه U معکوس عملکرد شخص زمانی در بالاترین سطح خود قرار دارد که میزان دلهره در حد متوسط باشد و هراندازه میزان دلهره از این سطح بالاتر یا پایین‌تر رود به همان نسبت از عملکرد کاسته می‌شود [۲].

اگرچه، عموماً از دلهره تصویری منفی در ذهن مردم وجود دارد ولی برای انجام بهینه وظایف، انسان به سطح متعادلی از دلهره نیازمند است، زیرا بدون وجود دلهره افراد تلاش لازم را به‌منظور انجام امور از خود، نشان نخواهند داد. [۴] هرچند دلهره زیاد از حد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها می‌شود [۵]

دلهره، نوعی واکنش روانی فیزیولوژیک است که فرد هنگام عدم برقراری تعادل بین تقاضاها و نیازهای محیطی و توانایی و ظرفیت مواجه شدن با این نیازها در خود احساس می‌کند. به‌عبارت‌دیگر دلهره، درجه ساخت‌وساز بدن در برابر فشارهای زندگی است [۶].

دلهره کاری چیست؟ در زندگی افراد، دلهره ممکن است از منابع متعددی ناشی شود. یکی از این منابع، شغل فرد است. دلهره کاری را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های دلهره‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن‌ها اتفاق نظر دارند. به‌بیان‌دیگر، دلهره ناشی از شغل، دلهره‌ای است که فرد معین بر سر شغل معینی، دستخوش آن می‌شود [۷]. در تعریفی دیگر که از دلهره کاری ارائه شده است چنین آمده است: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای است که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید [۸]

بیسر و نیومن (۱۹۷۸) سه دسته از نشانه‌هایی را که در شرایط دلهره کاری بروز می‌کند نام برده‌اند. نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از دلهره کاری بروز می‌کنند. ناراضی‌تی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای دلهره کاری است. شخصی که از شغل خود ناراضی‌تی دارد، معمولاً با بی‌میلی و تأخیر بر سرکار خود حاضر می‌شود و تمایلی برای آنکه کارش را به‌خوبی انجام دهد، در خود نمی‌بیند. دیگر نشانه‌های روان‌شناختی دلهره عبارت‌اند از: افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بی‌زاری، بعضی از این نشانه‌ها خود به‌عنوان یک مشکل مطرح هستند و تا جایی که ممکن است موجب وخیم‌تر شدن دلهره کاری می‌شوند. نشانه‌های جسمانی را مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد، زیرا درحالی‌که شرایط کاری با بعضی بیماری‌ها و ناراحتی‌های جسمانی معینی همراه هستند، به‌دشواری می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً معلول شغل و چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی هستند [۷]. یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر چشمگیری بر پاسخ افراد به عوامل تنش‌زای محیط کاری داشته باشد، توانمندی است. توانمندی، عملکردی مداوم بوده که ضمن قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد، عملکرد آن‌ها را به حد نرمال آن نزدیک می‌کند [۹]. احساس توانمندی به افراد کمک می‌کند که تمایل آن‌ها برای مدیریت دلهره‌شان افزایش یافته و این برون‌دادی مهم در زمینه تنش‌های کاری است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت‌ها و شایستگی‌های افراد به‌منظور نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان [۱۰]. توانمندسازی به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آن‌ها را برای انجام دادن وظیفه بسیج نمود [۱۱]. توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به معنای آزاد کردن نیروها، قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود [۱۲]. کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) اولین کسانی بودند که توانمندسازی را از دیدگاه روان‌شناختی موردبررسی قرار دادند و توانمندسازی روان‌شناختی را به‌عنوان توانایی یا افزایش کارآمدی فردی در انجام وظایف کاری می‌دانند [۱۳].

فرایند توانمندسازی روان‌شناختی در سطح فردی به معنای فراهم آوردن فرصت‌هایی جهت کار با دیگران، یادگیری مهارت‌های تصمیم‌گیری و مدیریت منابع و توانمندسازی کارکنان است، توانمندسازی به‌عنوان یک فن مدیریتی در واکنش به نیاز کسب‌وکار در سازمان‌های جهانی به کار گرفته می‌شود و در حرکت به سمت نتیجه محوری یکی از استراتژی‌های برجسته مدیریت در همه سازمان‌ها است توانمندسازی کارکنان بر رضایت کاری، حس تعهد، مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری و کیفیت ارائه خدمات تأثیر مثبت دارد. مفهوم توانمندسازی به معنی آماده‌سازی نیروی کار با وجه بالایی از انعطاف‌پذیری و آزادی در تصمیم‌گیری سازمانی است. توانمندی روان‌شناختی یک فرایند مستمر است و در استقرار و اجرا نیازمند ایجاد هماهنگی با سیستم و از مهم‌ترین ابعاد لازم در ایجاد توانمندی فرهنگ سازمانی است و ایجاد فرهنگ سازمانی توانمند نیاز به منابع انسانی است. کاسیو کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از فیزیکی جسمی، بهداشت فیزیکی، جسمی و روانی (ذهنی) خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آن را بدین شرح برشمرده است. مشارکت کارکنان، توسعه کاری، حس تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت کاری، جبران برابر و محیط امن و افتخارآمیز [۱۴].

با توجه به اهمیت و شیوع پدیده دلهره کاری و اثرات منفی آن روی آموزگاران و کیفیت آموزش ارائه‌شده و همچنین نقشی که توانمندی روان‌شناختی می‌تواند در بهبود دلهره کاری در سازمان داشته باشد، لذا این مطالعه به‌منظور بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری آموزگاران مدارس ابتدایی صورت گرفته است.

## روش تحقیق

**(الف) روش پژوهش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

**(ب) جامعه آماری:** جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را آموزگاران رسمی، پیمانی، قراردادی دوره ابتدایی آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در برمی‌گیرد که تعداد آن‌ها ۱۰۱۲۰ نفر بود.

**(ج) حجم نمونه و روش نمونه‌گیری:** در این پژوهش با توجه به حجم جامعه آماری مورد نظر و بر اساس جدول مورگان و کرجسی، حجم نمونه ۲۸۶ نفر از معلمان به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای، جهت اجرای پژوهش انتخاب شدند.

**(د) روش گردآوری اطلاعات:** گردآوری داده و اطلاعات در این پژوهش با استفاده از دو روش زیر، انجام شده است.

– **روش کتابخانه‌ای:** از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (اینترنت) به‌منظور دستیابی مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر.

– **روش میدانی:** استفاده از پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات برای به داده‌های مورد نظر و غیره.

**(ه) ابزار جمع‌آوری اطلاعات:** در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات، از دو پرسشنامه زیر استفاده شد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پرسشنامه دلهره کاری فیلیپ آل رایس (۱۹۹۲) دارای ۵۷ ماده است که اطلاعاتی در مورد دلهره کاری به ما می‌دهد. این پرسشنامه توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی (شرایط فیزیکی) و علایق کاری (علاقه‌مندی به کار) است. جملات اولیه پرسشنامه، برای سنجش مشکلات موجود در روابط بین فردی و رضایت یا عدم رضایت کاری تدوین شده است. پس از آن به وضعیت‌های جسمانی که موجب خستگی روزمره فرد می‌شوند پرداخته شده است و سومین قسمت پرسشنامه نیز به علایق کاری اختصاص داده شده است. حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را برای نمونه‌ای ۲۷۵ نفری از آموزگاران مدرسه، مورد آزمون قرارداد. میزان پایای محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰.۸۹٪ به دست آمد و میزان روایی برای کل پرسشنامه ۰.۹۲۱٪ و برای سه خرده مقیاس روابط مابین فردی، وضعیت جسمانی و علایق کاری به ترتیب ۰.۸۹٪ و ۰.۸۸٪ و ۰.۸۸٪ ذکر شده است.

پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا و همکاران، (۲۰۰۰) این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده است. در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰.۹۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

## ر) روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات به دست آمده، از دو روش آماری زیر استفاده شده است.  
الف- آمار توصیفی: به منظور توصیف اطلاعات از جدول و نمودار توزیع فراوانی و درصد شاخص‌های مرکزی (میانگین) و شاخص پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) استفاده شد.  
ب- آمار استنباطی: هم‌چنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار آماری Spss انجام شد

## یافته‌ها

آزمون فرضیه: توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری رابطه معنادار دارد.

الف) آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه:

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین دو متغیر توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری

ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۴۹۶
سطح معنی‌داری آزمون	۰,۰۳
تعداد افراد	۲۸۶

مشاهده می‌کنیم مقدار ضریب همبستگی پیرسون با سه رقم اعشار برابر است با -۰,۴۹۶، هرچه ضریب همبستگی از عدد یک دورتر باشد رابطه بین دو متغیر ضعیف‌تر است. مقدار فوق نشان‌دهنده رابطه عکس بین دو متغیر است. در خروجی آزمون همبستگی اگر سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد فرضیه تأیید و در غیر این صورت رد می‌شود. طبق جدول فوق سطح



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

معنی داری آزمون ۰,۰۳ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است. نتیجه این که حداقل با ۹۵ درصد اطمینان می توانیم بگوییم بین دو متغیر مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد؛ بنابراین بر مبنای مشاهدات نمونه: فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین توانمندی روان شناختی با دلهره کاری کارکنان رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، تأیید می شود.

(ب) تحلیل رگرسیون خطی برای فرضیه: پیش بینی دلهره کاری توسط توانمندی روان شناختی اکنون خروجی رگرسیون را بررسی می کنیم:

جدول ۲: جدول توان دوم ضریب همبستگی مدل رگرسیونی

شماره مدل	R (ضریب همبستگی)	R <sup>۲</sup> (توان دوم ضریب همبستگی)	R <sup>۲</sup> (تعدیل یافته)
۱	-۰/۴۹۶	۰/۲۶۵	۰/۲۶۱

\*\* متغیر وابسته: دلهره کاری

طبق جدول فوق ضریب همبستگی وجود رابطه عکس بین متغیر تثبیت شده در مدل را تأیید می کنند. همچنین جدول فوق نشان می دهد، متغیر توانمندی روان شناختی، ۲۶٪ تغییرات متغیر دلهره کاری را تبیین می نماید. قدم بعدی در تحلیل رگرسیون تأیید مدل است که با استفاده از آنالیز واریانس و آزمون F انجام می شود.

جدول ۳: جدول آنالیز واریانس برای تشخیص مناسبیت مدل رگرسیونی متغیر دلهره کاری

منبع خطا	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۸۵,۷۶۷	۱	۳۸۵,۷۶۷	۱۱,۸۵	۰,۰۰۰
باقیمانده ها	۱۱۷۴۰۸,۵۱	۲۸۵	۵۱۶,۴۳۵		
کل	۱۱۷۷۹۴,۲۷۷	۲۸۶			

\* متغیر مستقل: توانمندی روان شناختی

متغیر وابسته: دلهره کاری

در این جدول تصمیم گیری برای مناسبیت مدل بر اساس سطح معنی داری آزمون F انجام می شود، همان طور که مشاهده می کنیم سطح معنی داری با سه رقم اعشار صفر است یعنی کوچکتر از ۰/۰۱ است بنابراین فرض مناسبیت مدل رگرسیون، با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می شود.

جدول ۴: جدول ضرایب ثابت و متغیر برای مدل رگرسیونی متغیر دلهره کاری

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده	
		Beta	α و β
۰,۰۰۰	۲۱,۷۳۰	۲۵۹,۸۶	ضریب ثابت α
۰,۰۰۰	-۰,۱۸۶	-۰,۳۷۶	توانمندی روان شناختی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

\* متغیر مستقل: توانمندی روان‌شناختی

\*\* متغیر وابسته: دلهره کاری

در جدول فوق مقادیر  $\alpha$  و  $\beta$  برای مدل رگرسیون محاسبه شده است. بر اساس ستون سطح معنی‌داری مشخص می‌شود که متغیر توانمندی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر پیش‌بین در مدل تثبیت می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌کنیم سطح معنی‌داری متغیر تعارض کار-خانواده کوچک‌تر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توانیم بگوییم که: **متغیر توانمندی روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی دلهره کاری را دارد.**

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری آموزگاران رسمی، پیمانی، قراردادی دوره ابتدایی آموزش و پرورش لرستان بود. یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که بین دو متغیر توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری رابطه معکوس و معنادار وجود دارد؛ یعنی در صورت افزایش توانمندی روان‌شناختی، دلهره کاری کاهش پیدا می‌کند و بالعکس این یافته را می‌توان به این صورت تبیین کرد که توانمندی روان‌شناختی با دلهره کاری به‌صورت یک تابع معکوس است توانمندی روان‌شناختی شخص زمانی در بالاترین سطح خود قرار دارد میزان دلهره کاری کاهش پیدا می‌کند. گرچه، عموماً از دلهره تصویری منفی در ذهن مردم وجود دارد ولی برای انجام بهینه وظایف، انسان به سطح متعادلی از دلهره نیازمند است، زیرا بدون وجود دلهره افراد تلاش لازم را به‌منظور انجام امور از خود نشان نخواهند داد. هرچند دلهره زیاد از حد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها می‌شود.

اما افزایش دلهره محیط کار می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت کار و افزایش بار هزینه‌های تحمیلی به سازمان گردد؛ زیرا کارکنان در معرض دلهره دچار ضعف شده و از روحیه پایین رنج می‌برند و دلهره موجب بی‌علاقگی و خونسردی نسبت به وظائف، کاهش انرژی سازگاری کارکنان با محیط، کاهش کارایی، بروز مشکلات در امر تصمیم‌گیری، ایجاد اختلال در ارتباطات سازمانی و کاهش ارزش‌های کاری کارکنان می‌گردد؛ بنابراین با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش به مسئولان وزارت آموزش و پرورش و سایر دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌شود به آموزش‌های لازم در زمینه ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان خود به‌ویژه آموزگاران ابتدایی اهتمام ویژه‌ای داشته باشند تا بدین‌وسیله به کاهش دلهره کاری کمک نمایند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## منابع

۱. Movahhed MA, Haghghi Moghaddam Y. [Survey of job satisfaction and the factors affecting it, with employed nurses in the educational and curative centers of Urmia university of medical sciences, ۱۳۸۰]. *Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences*. ۲۰۰۴; ۲(۲): ۸۶-۹۱. (Persian)
۲. مرویان حسینی، زهرا، لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی کاری در رابطه بین دلهره و عملکرد کاری حسابرسان. فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم، شماره اول، صفحات ۸۰-۵۷.
۳. طباطبایی جبلی، زهرا؛ دلاور، علی؛ برجعلی، احمد. (۱۳۹۳). فراتحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی با دلهره کاری، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، دوره پنجم، شماره هفدهم.
۴. Doyle CE. *Work and organizational psychology: An introduction with attitude*: Psychology Press. ۲۰۰۳, Taylor & Francis Group, ۲۰۰۳: P۱۰۶-۱۱۱.
۵. Spector PE. *Industrial and organizational psychology. Research and*, ۲۰۰۸, John of Wiley and Soons, Inc P۲۰۵-۲۱۳.
۶. Rentz ED, Marshall SW, Martin SL, Gibbs DA, Casteel C, Loomis D. (۲۰۰۸), "Occurrence of maltreatment in active duty military and nonmilitary families in the state of Texas". *Mil Med*; ۱۷۳(۶):۵۱۵-۲۲. ۹.
۷. آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ طرخورانی، حمید، (۱۳۸۶) بررسی ارتباط بین دلهره‌های کاری و رضایتمندی کاری کارکنان، فصلنامه علوم رفتاری، دوره یک، شماره ۲.
۸. Ras R, Altaymer E. *job stress, translated by G. Khajehpour, Industrial Management Institute Publications*, ۲۰۰۲. [Persian]
۹. Littrell RF. *Influences on employee preferences for empowerment practices by the "ideal manager" in China. International Journal of Intercultural Relations* ۲۰۰۷. ۳۱(۱): ۸۷-۱۱۰.
۱۰. نیازی، محمد. کارکنان نصرآبادی، محسن. (۱۳۸۸) توانمندسازی منابع انسانی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، مجله تدبیر، شماره (۲۰)، ص ۲۱-۲۶.
۱۱. اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۸۱) مدیریت تواناسازی و تفویض اختیار. کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۱۲. عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۴). توانمندسازی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره (۱) ۷۹-۹۶.
۱۳. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (۱۹۸۸). *The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review*, ۱۲(۳), ۴۷۱-۴۸۲.
۱۴. میرکمالی، سید محمد، حیات، علی اصغر، نوروزی، علی، جراحی، نازنین (۱۳۸۸) بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دوماهنامه علمی - پژوهش دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۹.