

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Modeling the Relationships Between Perceived Job Stress, Psychological Capital, Job Resilience and Mental Health Literacy of Elementary School Teachers in Shiraz

Fariba TabeBordbar^{1*}, Massumeh Esmacili², Solmaz Mehrabi Bigdeli³

1 Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3 MS.c. of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Fariba TabeBordbar

Email: tabebordbar@pnu.ac.ir

How to cite

TabeBordbar, F. Esmacili, M. Mehrabi Bigdeli, S. (2025). Modeling the Relationships Between Perceived Job Stress, Psychological Capital, Job Resilience and Mental Health Literacy of Elementary School Teachers in Shiraz. Occupational Psychology, 4 (1), 33-42.

ABSTRACT

The present study conducted with the aim of modeling the relationships between perceived job stress, psychological capital, job resilience and mental health literacy of elementary school teachers in Shiraz. The descriptive research method was correlational. A sample consisting of 250 elementary school teachers in two districts of Shiraz city selected using available sampling method, which completed job stress questionnaires (HSE), Lutaz's psychological capital (2007), Morgan Lyon's job resilience (2001) and mental health literacy (HELIA) by Muntzari et al. (2013). For data analysis, after examining the distribution of data and the significance of relationships, the conceptual model of the research was fitted and the research hypotheses examined using Amos24 and Spss24 software. The results showed that no relationship found between health literacy and job stress in teachers ($p=0.128$, $\beta=0.118$), but there was a significant negative relationship between resilience and job stress ($p = 0.000$, $\beta = -0.277$) and between psychological capital and job stress ($\beta = -0.299$, $p = 0.000$). Also, the results of indirect effects showed that there was an indirect effect between health literacy with the mediating role of resilience and psychological capital on teachers' job stress. Therefore, according to the relationship between the variables and occupational stress, it is possible to propose appropriate treatment models to reduce and treat occupational stress in teachers. Perceived job stress, psychological capital, mental health literacy, job resilience.

KEYWORDS

Perceived Job Stress, Psychological Capital, Mental Health Literacy, Job Resilience.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

مدل‌یابی روابط بین استرس شغلی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی و سواد سلامت روان معلمان ابتدایی شهر شیراز

فریبا تابع بردبار^{۱*}، معصومه اسماعیلی^۲، سولماز مهرابی بیگدلی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی روابط بین استرس شغلی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی و سواد سلامت روان معلمان ابتدایی شهر شیراز انجام شد. روش پژوهش توصیفی همبستگی بود. نمونه‌ای مشتمل بر ۲۵۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی ناحیه دو شهر شیراز به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند که پرسش‌نامه‌های استرس شغلی (HSE)، سرمایه روان‌شناختی لوتاز (۲۰۰۷)، تاب‌آوری شغلی مورگان لیون (۲۰۰۱) و سواد سلامت روان (HELIA) منتظری و همکاران (۱۳۹۳) را تکمیل کردند. برای تحلیل داده‌ها پس از بررسی توزیع داده‌ها و معناداری روابط، مدل مفهومی تحقیق برازش داده شد و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای ۲۴Amos و ۲۴Spss بررسی شد. نتایج نشان داد که بین سواد سلامت و استرس شغلی در معلمان رابطه‌ای یافت نشد ($\beta = ۰/۱۱۸$ ، $P = ۰/۱۲۸$)؛ اما بین تاب‌آوری و استرس شغلی ($\beta = ۰/۲۷۷$ ، $P = ۰/۰۰۰$) و سرمایه روان‌شناختی و استرس شغلی ($\beta = ۰/۲۹۹$ ، $P = ۰/۰۰۰$) رابطه منفی معناداری وجود داشت. همچنین نتایج اثرات غیر مستقیم نشان داد که بین سواد سلامت با نقش واسطه‌ای تاب‌آوری و سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی معلمان اثر غیر مستقیمی وجود داشت. بنابراین با توجه به روابط میان متغیرها و استرس شغلی، می‌توان مدل‌های درمانی مناسبی را در کاهش و درمان استرس شغلی در معلمان پیشنهاد داد.

واژه‌های کلیدی

استرس شغلی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی، سواد سلامت روان، تاب‌آوری شغلی.

- ۱ دانشجویار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- ۲ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- ۳ کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

فریبا تابع بردبار

رایانامه: tabebordbar@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

فریبا تابع بردبار، معصومه اسماعیلی، سولماز مهرابی بیگدلی (۱۴۰۴). مدل‌یابی روابط بین استرس شغلی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی و سواد سلامت روان معلمان ابتدایی شهر شیراز. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۱)، ۳۳-۴۲.

مقدمه

جهان در حال گذر از تغییرات شدید بسیاری است که باعث ایجاد استرس در انسان‌ها در سراسر جهان می‌شود. استرس بر افراد در تمام سطوح سنی و در تمام جنبه‌های زندگی روزمره تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد استرس پاسخ طبیعی همه انسان‌ها است؛ به گونه‌ای که به آنها در مقابله با موقعیت‌های چالش‌برانگیز خاص در زندگی کمک می‌کند. استرس شغلی یکی از شایع‌ترین مشکلات شغلی و تهدیدی جدی برای سلامت نیروی کار در جهان به حساب می‌آید (چاندراسکاران و همکاران، ۲۰۲۵). استرس شغلی را می‌توان روی هم انباشته شدن عوامل استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند (پریستون، ۲۰۲۴). همچنین استرس شغلی می‌تواند به عنوان پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی اتفاق می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارمندان تطبیق نداشته باشد (آلتمایر و راس، ۱۳۸۹). استرس شغلی می‌تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود (ژانگ و ژو، ۲۰۱۹). در برخی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او، می‌تواند باعث ایجاد استرس در او شود (جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹).

استرس ادراک‌شده به سردرگمی روانی، تهدید یا چالش ناشی از رویدادهای محرک مختلف و عوامل نامطلوب در زندگی اشاره دارد که در آن فرد حالت تنش و از دست دادن کنترل را تجربه می‌کند (میاو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

حال بحث اصلی در حوزه استرس شغلی و مقابله با آن به عنوان یک ضرورت در جامعه امروزی، توجه به منابعی است که منجر به ایجاد موقعیت استرس‌زا می‌شود؛ چرا که تا منابع اصلی استرس مشخص نشود، نمی‌توان برنامه جامع و مدونی برای کاهش آن در نظر گرفت؛ به همین علت محققان به شناسایی و معرفی منابع متعدد استرس اقدام کرده‌اند که این منابع ممکن است در محیط بیرونی و درونی فرد باشد.

جمعیت‌های متراکم، آلودگی صوتی و محیطی، ویژگی‌های شغل‌های موجود در جوامع پیچیده، وجود یا نبود ارتباطات شخصی در محیط‌های شغلی، گستردگی ارتباطات اجتماعی و تعامل با طیفی گسترده از خویشان، دوستان و همکاران و دیگر افراد جامعه و نقش‌های متعدد و چندگانه اجتماعی که افراد عهده‌دار آنها هستند، همه و همه از عوامل بیرونی استرس به

شمار می‌آیند که سلامت بالقوه انسان‌ها را به خطر می‌اندازد (قاسمی، ۱۳۹۸).

در مقابل، طرز تلقی و راهبردهای رویارویی، آمادگی شخصی و تجربه‌های ناخوشایند دوران کودکی از عامل‌های شخصی و درونی استرس هستند (سروستانی و شجاعی، ۱۳۸۷). در همین راستا پژوهش حاضر نیز با هدف شناسایی منابع استرس‌زای شغل معلمی صورت گرفت. این در حالی است که حرفه معلمی یکی از کلیدی‌ترین مشاغل است که در هر جامعه وجود دارد؛ چرا که بر اساس مبانی نظری موجود، تغییر و تحولی بنیادی در هر کشوری باید از آموزش و پرورش آغاز شود و باید هر عامل مزاحمی که ممکن است در این راه وجود داشته باشد، مورد توجه قرار گیرد. یکی از این عوامل سواد سلامت روان در معلمان است.

درجه سواد سلامت روانی (MHL^۳) می‌تواند تا حد زیادی روی استرس شغلی فرد تأثیرگذار باشد (وانگ و لای^۴، ۲۰۰۸). افرادی که آموزش‌های روان‌شناختی کمتری دریافت کرده‌اند، استرس بیشتری در زندگی شخصی و شغلی خود دارند (ناکامورا^۵ و همکاران، ۲۰۱۸).

سلامت روان جزء لاینفک سلامت و رفاه عمومی و یکی از حقوق اساسی بشر است. داشتن سلامت روانی خوب به این معناست که هر فرد بتواند ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خود را بهتر درک کند، با استرس‌های معمول زندگی کنار آمده، در مسیر شغلی خود کارآمد بوده و با دیگران تعامل مناسب و بهینه داشته است. کارکنانی که از سلامت روانی پایین‌تری برخوردارند، بیشتر احتمال دارد سطح پایین‌تری از بهزیستی روانی و اجتماعی را تجربه کنند (ضاربی و همکاران، ۱۴۰۲). سواد سلامت روان، به دانش، نگرش و رفتاری اطلاق می‌شود که افراد برای بالا بردن سلامت روانی خود و دیگران و برای مقابله با بیماری‌های روانی خود و دیگران ایجاد می‌کنند (هوانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). سواد سلامت، توان دسترسی، درک، ارزیابی و انتقال اطلاعات از طریق ترویج، حفظ و بهبود سلامت، در سراسر دوره زندگی است. همچنین طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و شایستگی‌ها است که افراد برای جست و جو، فهم، ارزیابی و استفاده از اطلاعات و مفاهیم سلامت به منظور انتخاب آگاهانه، کاهش خطرات و ارتقای کیفیت زندگی ایجاد می‌کند (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۹). مطالعات نشان می‌دهد که سواد سلامت روان می‌تواند سلامت روان را بهبود بخشد (موحد و همکاران، ۲۰۲۴). سطح بالای سواد سلامت روان برای شناسایی زودهنگام اختلالات روانی،

3 Mental Health Literacy

4 Wang & Lai

5 Nakamura

6 Huang

1 Zhang & Zhou

2 Miao

پاسخ دهند، مشکلات را حل کنند و به سرعت با زمینه‌های کاری مختلف سازگار شوند و در نتیجه رضایت و عملکرد شغلی خود را به طور قابل توجهی بهبود بخشند.

از طرفی مطالعات نشان می‌دهد که در طول کار، کارکنان با سرمایه روان‌شناختی^۵ بالا معمولاً روحیه مثبت کاری بالاتری دارند که تأثیر زیادی بر سلامت جسمی و روانی آنها دارد (لی^۶ و همکاران، ۲۰۱۷؛ ادریس و منگانارو^۷، ۲۰۱۷). سرمایه روان‌شناختی نوعی حالت روان‌شناختی مثبت است که در طول رشد و تکامل تجربه می‌شود، حمایت عاطفی و روانی برای فرد فراهم می‌کند و می‌تواند اثرات نامطلوب احساسات منفی را کم کند و بر رشد فرد تأثیر مثبت بگذارد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) مطرح کرده‌اند که چهار بعد برای سرمایه روان‌شناختی وجود دارد: خودکارآمدی؛ امیدواری؛ تاب‌آوری و خوش‌بینی. خوش‌بینی، یعنی داشتن امید به کار فعلی و حفظ نگرش مثبت نسبت به موفقیت‌های آینده. امید، که این باور است که موفقیت را می‌توان از طریق سخت‌کوشی مداوم برای رسیدن به اهداف به دست آورد و تاب‌آوری که از ویژگی‌های شخصیتی استقامت و جهش در هنگام مواجهه با مشکلات و ناملایمات برای رسیدن به موفقیت است. برخی از مطالعات گزارش کرده‌اند که افراد با سرمایه روان‌شناختی پایدارتر از سلامت روانی بهتری برخوردارند که نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر سلامت روان دارد (هونگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). در فرآیند کار و توسعه شخصی، سرمایه روان‌شناختی یک عامل روان‌شناختی بسیار مهم است (لوتانز^۹ و همکاران، ۲۰۰۷). مطالعات نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند احساس هویت، تعلق و مأموریت فرد را در داخل سازمان افزایش دهد، درصد کارکنانی را که ترک کار می‌کنند کاهش داده و کیفیت کار را به طور قابل توجهی بهبود بخشد (علامه^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸). در یک محیط شغلی پرفشار و چالش‌برانگیز، اگر افراد سرمایه روانی بالایی از خود نشان دهند، تأثیر بسزایی بر رشد روانی، رشد حرفه‌ای و توسعه آموزش خواهد داشت. بنابراین، انجام پژوهش در مورد سرمایه روان‌شناختی از اهمیت عملی بالایی برخوردار است (گائو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳). بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند که افرادی که سطوح بالاتری از سرمایه روان‌شناختی دارند، عملکرد بهتری دارند و بهتر با استرس کنار می‌آیند. همچنین مشخص شده است که هر یک از اجزای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به طرق

کاهش انگ و به دست آوردن حمایت و درمان به موقع و موثر، به منظور بهبود سلامت روان افراد مفید است (کویان^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). کمیسیون تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، سواد سلامت کارکنان را به عنوان یک تعیین‌کننده عمده وضعیت سلامت سازمان توصیه کرده است. سواد سلامت ناکافی با سطح پایین سلامت، استرس شغلی، نابرابری‌های گسترده و افزایش هزینه‌ها در نظام سلامت همراه است. در مقابل، سواد سلامت بالاتر منجر به استقلال و توانمندی بیشتر افراد شده و می‌تواند کیفیت زندگی افراد را ارتقاء دهد. درنهایت، سواد سلامت مطلوب منجر به ایجاد عدالت و تغییرات پایدار در سلامت سازمان می‌شود (معینی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین می‌توان گفت یکی از مؤلفه‌های کلیدی برای بهبود کنترل بر عوامل اجتماعی تعیین‌کننده سلامت، سواد سلامت است؛ زیرا عوامل اجتماعی تعیین‌کننده زمانی مؤثر هستند که افراد با دانش و آگاهی مرتبط تصمیم می‌گیرند که به سمت رفتار و عمل سالم حرکت کنند (محمودیان و قاندي، ۲۰۲۲).

از عوامل تاثیرگذار دیگر بر استرس شغلی، تاب‌آوری است (جعفرزاده و همکاران، ۲۰۲۵). تاب‌آوری شغلی^۲ را می‌توان توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب هستند، دانست و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی است (صیامی و سلیمی، ۱۴۰۰). فرد تاب‌آور در زمان سختی، نگرش مثبت و انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران دارد، بر یادگیری و بهبود خود توجه و به شغل خود تعهد دارد و دارای اعتماد به نفس و خودباوری است که فرآیندهایی که در هنگام تجربه استرس یا ناملایمات شغلی، منجر به بهبودی سریع و رشد مثبت قابل توجه می‌شود (ژانگ^۳، ۲۰۲۳). داشتن مهارت تاب‌آوری در مشاغلی که اغلب خستگی بر عملکرد فرد تأثیر دارد، مهم است (اوزبی^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). حسینی و همکاران (۲۰۲۴) و سردارزاده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی بین تاب‌آوری شغلی و استرس شغلی ارتباط معناداری یافتند. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای نشان دادند که تاب‌آوری میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کند و میزان استرس شغلی آنها را کاهش می‌دهد. ابراهیم و حسین (۲۰۲۴) تأکید کردند که کارمندانی که سطوح بالایی از تاب‌آوری دارند، خودآگاهی و انعطاف‌پذیری انطباقی بیشتری دارند و این توانایی آنها را قادر می‌سازد تا به تغییرات

5 Psychological Capital

6 Lee

7 Idris and Manganaro

8-Hong

9 Luthans

10 Allameh

11 Gao

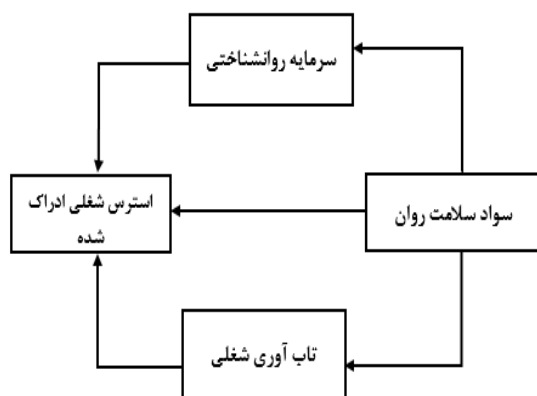
1 Qian

2 Job resilience

3 Zhang

4 Ozbey

شامل کلیه معلمان مدارس دولتی در مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز به تعداد ۱۴۹۴ نفر در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود. حجم نمونه مورد نظر بر اساس ملاک کلان^۴ (۲۰۱۵) با در نظر گرفتن ۱۰ تا ۲۰ برابر تعداد پارامترهای موجود و حداقل ۲۰۰ نفر در تحقیقات مدل‌سازی و بعد از حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش ۲۵۰ نفر در نمونه نهایی تجزیه و تحلیل شدند. به علت عدم دسترسی به معلمان ابتدایی در ایام تعطیلی مدارس در تابستان، پرسش‌نامه‌ها به صورت آنلاین و به روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد. ملاک ورود به تحقیق شامل معلمان ابتدایی ناحیه دو و تمایل آگاهانه به تکمیل پرسش‌نامه‌ها بود. وجود بیماری روانی به عنوان ملاک خروج در نظر گرفته شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

ابزار پژوهش

داده‌های این پژوهش از طریق ۴ پرسش‌نامه گردآوری شد:

پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز^۵ و همکاران (۲۰۰۷): این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سوال و ۴ خرده مقیاس خودکارآمدی (۱-۶)، امیدواری (۷-۱۲)، تاب‌آوری (۱۳-۱۸) و خوش‌بینی (۱۹-۲۴) است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. لوتانز (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خدو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره‌های CFI و RMSEA این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون تأیید شده است. پایایی پرسش‌نامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه تاب‌آوری شغلی مورگان لیون (۲۰۰۱):

این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی میزان تاب‌آوری شغلی در سازمان است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ

مختلف، چه به عنوان یک عامل ضربه‌گیر و چه به عنوان یک عامل مؤثر در ایجاد استرس، با استرس مرتبط باشد (نارسا و ویجایانت، ۲۰۲۱)

کاپادوگا^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، آپولیس^۲ (۲۰۱۰)، آوی^۳ و همکاران (۲۰۱۰) و دیانت نسب و همکاران (۱۳۹۳)، نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی اثر منفی معناداری دارد و بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد. بنابراین سرمایه روان‌شناختی یک متغیر بسیار تأثیرگذار در عملکرد شغلی است که به مقاومت و مقابله با استرس کاری کمک می‌کند؛ بنابراین نیاز به مطالعات بیشتر در زمینه‌های مختلف (پاتنیک و همکاران، ۲۰۲۱) برای روشن شدن چگونگی تأثیر آن بر سایر عوامل تعیین‌کننده استرس کاری وجود دارد.

آموزش و پرورش با توجه به نقش و جایگاه بالایی که در تربیت و پرورش نسل‌ها برعهده دارد، نیازمند معلمانی است که به بهترین نحو ممکن وظیفه خود را انجام دهند. برای انجام وظایف و تحقق اهداف سیستم آموزشی، معلمان نیاز به آرامش و داشتن محیطی به دور از استرس شغلی دارند تا بتوانند با کسب رضایت‌مندی مناسب به انجام وظیفه خود بپردازند و در نتیجه با افزایش وفاداری و تعهدشان به شغل و سازمان به فکر ترک شغل نباشند. بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی ادراک‌شده معلمان می‌تواند در دستیابی به اهداف سیستم آموزشی نتایج مهمی به همراه داشته باشد و کاهش استرس معلمان می‌تواند میزان دستیابی به اهداف تعیین شده را بیشتر نماید. بنابراین انجام این مطالعه، می‌تواند نتایج مثبت و موثری را در اختیار برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزش و پرورش قرار دهد. با توجه به مباحث مطرح‌شده، هدف از این مطالعه، بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم سود سلامت روان با استرس شغلی ادراک‌شده با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی شهر شیراز است و مسئله اصلی تحقیق عبارت است از:

آیا سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری شغلی در رابطه بین سود سلامت روان و استرس شغلی ادراک‌شده معلمان ابتدایی شهر شیراز، نقش میانجی دارند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی با بررسی روابط بین سازه‌های مدل پیشنهادی با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس ویراست ۲۴ بود. جامعه آماری این پژوهش

می‌دهد. نمرات بالا منعکس‌کننده تاب‌آوری شغلی بالا است و نمرات کمتر از ۲۸ نشان‌دهنده تاب‌آوری بسیار کم است. سازندگان اصلی پرسش‌نامه روایی سازه و پایایی مطلوبی برای این پرسش‌نامه گزارش داده‌اند (پردلان و همکاران، ۱۳۹۲). بررسی اعتبار این پرسش‌نامه در نسخه فارسی نشان می‌دهد که اعتبار آزمون به روش آلفای کرونباخ برای کارمندان ۰/۹۰ و برای دانشجویان ۰/۸۸ محاسبه شد. همچنین بررسی روایی تصنیف حاکی از آن بود که بین دو نیمه آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۱ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه استرس شغلی ادراک‌شده^۱ (HSE):

پرسش‌نامه استرس شغلی، ابزاری است که از مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان برای اندازه‌گیری شاخص‌های استرس شغلی در دهه نود میلادی تولید و تا به امروز بارها بررسی و بهینه‌سازی شده است. این پرسش‌نامه توسط آزادمرزآبادی و غلامی (۱۳۸۹) در ایران هنجاریابی شد، که دارای ۳۵ سوال و ۷ خرده مقیاس است که عبارتند از: تقاضا؛ شامل موضوعاتی مانند بارکاری، خصوصیات و محیط کار؛ کنترل؛ این مسئله که فرد در مسیر انجام کار خود دارای انتخاب و اختیار است؛ حمایت مدیریت؛ حمایت همکار؛ ارتباطات؛ وجود ارتباطات جمعی مثبت و مفید؛ نقش؛ درک درست نقش‌های شغلی توسط کارکنان؛ تغییر؛ نحوه سازماندهی و اجرای تغییرات سازمانی. نمره‌گذاری پرسش‌نامه استرس شغلی HSE، به صورت یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (هرگز= ۵، به ندرت= ۴، بعضی اوقات= ۳، اغلب= ۲، همواره= ۱) است. بدین ترتیب، به منظور به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه استرس شغلی HSE، مجموع امتیاز همه سوالات با هم جمع می‌شود.

مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹) ضریب همبستگی پرسش‌نامه HSE و GHQ را برابر $r = 0/48$ نشان دادند. نتایج همچنین نشان‌دهنده همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی و گویه‌های پرسش‌نامه HSE (۰/۹۲، ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳، ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۲۲) به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا، تغییرات بود. پایایی پرسش‌نامه نیز به روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ بود. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۰ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه سواد سلامت روان (HELIA):^۳ در این

مطالعه، سواد سلامت روان معلمان با استفاده از مقیاس سواد سلامت (HELIA) که توسط منتظری و همکاران (۱۳۹۳)

طراحی شد، سنجیده شد. که ۳۳ گویه و ۵ خرده مقیاس خواندن، دسترسی، فهم و درک، ارزیابی، تصمیم‌گیری و رفتار سنجیده و اندازه‌گیری می‌شود که بعد دسترسی با شش سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از همیشه= ۵ تا به هیچ وجه= ۱)؛ بعد مهارت خواندن با ۴ سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً آسان است= ۵ تا کاملاً سخت است= ۱)؛ بعد فهم با ۹ سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از همیشه= ۵ تا به هیچ وجه= ۱)؛ بعد ارزیابی با ۴ سؤال با طیف لیکرت ۱ گزینه‌ای (از همیشه= ۵ تا هیچوقت= ۱)؛ بعد تصمیم‌گیری و کاربرد اطلاعات سلامت با ۱۲ سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از همیشه= ۵ تا هیچوقت= ۱) سنجیده شد و در نهایت، برای هر فرد نمره‌ای بین ۳۳ تا ۱۶۱ به دست آمد که نمره بیشتر نشان‌گر سواد سلامت مطلوب و نمره کمتر نشان‌گر سواد سلامت کمتر در افراد بود. بدین منظور، امتیاز خام هر فرد در خرده سنجش‌ها از جمع جبری امتیازات به دست آمد و در ادامه، برای تبدیل این امتیاز به طیف صفر تا ۱۰۰ از یک فرمول مشخص استفاده شد که شامل تفاضل نمره خام به دست آمده از حداقل نمره خام ممکن تقسیم بر تفاضل حداکثر امتیاز ممکن از حداقل امتیاز ممکن بود. برای محاسبه امتیاز کل نیز امتیازات خرده سنجش‌ها بر اساس طیف صفر تا ۱۴۴ جمع شده و بر تعداد خرده سنجش‌ها (۱ بعد) تقسیم گردید. رتبه‌بندی سطح سواد سلامت مخاطبان بدین صورت بود که سواد سلامت صفر تا ۵۰ سواد سلامت ناکافی؛ ۵۰/۱ تا ۶۶ سواد سلامت نه چندان کافی؛ ۶۶/۱ تا ۸۴ سواد سلامت کافی؛ ۸۴/۱ تا ۱۴۴ سواد سلامت عالی بود (منتظری و همکاران، ۱۳۹۴). ذکر این نکته ضرورت دارد که در پژوهش منتظری و همکاران، طراحی و روان‌سنجی پرسش‌نامه صورت گرفته است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۸ به‌دست آمد.

یافته‌ها

بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که ۱۴۶ نفر (۵۸/۴ درصد) از معلمان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر زن و ۱۰۴ نفر

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

۴	۳	۲	۱
			۱ سرمایه روان‌شناختی
		۱	۲ تاب‌آوری شغلی
	۱	**۰/۳۳۸	**۰/۳۷۵
			۳ استرس شغلی
۱	**۰/۳۹۱	**۰/۷۱۹	**۰/۷۱۸
			۴ سواد سلامت روان

(۴۱/۶ درصد) مرد بودند. بیشترین گروه سنی معلمان بین ۳۱-۳۵ سال (۷۲ نفر، ۲۸/۸ درصد) بود.

در جدول (۱) ماتریس همبستگی پیرسون، متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی، استرس شغلی و سواد سلامت

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدلیابی روابط بین استرس شغلی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی و سواد سلامت روان معلمان ابتدایی شهر شیراز انجام شد.

اولین یافته پژوهش نشان داد که سواد سلامت روان بر استرس شغلی ادراک‌شده در معلمان تاثیر معناداری ندارد.

نتایج این یافته با پژوهش‌های لحسانی فرید و همکاران (۱۴۰۱) همسو است؛ اما با پژوهش‌های کویان و همکاران (۲۰۲۳)، یوکی ساتو و همکاران (۲۰۲۱)، کیم و اوه (۲۰۲۱)، داسگاپتا و دیکی (۲۰۲۱)، میشل و همکاران (۲۰۲۱) ناهمسو است.

در تبیین این یافته می‌توان چنین گفت که با توجه به اینکه اکثر پژوهش‌ها بر ارتباط بین سواد سلامت و استرس شغلی تاکید دارند؛ چرا که سواد سلامت نقش مهمی در سلامت جسمی و روانی افراد داشته و آنان در محیط کار از عملکرد بهتری برخوردار بوده و کمتر به دلیل مشکلات جسمی و روانی از کار خود غیبت می‌کنند؛ اما به نظر می‌رسد متغیرهای دیگری در این مطالعه بررسی نشده است که می‌تواند در این ارتباط نقش بیشتری داشته باشد. مغایرت احتمالی دیگر با نتایج برخی مطالعات هم می‌تواند به دلایلی مانند همخوان نبودن روش‌های دستیابی به اطلاعات سلامت و میزان دسترسی به این روش‌ها در گروه معلمان باشد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی تاثیر

روان آورده شده است. بالاترین میزان ضریب همبستگی بین سواد سلامت روان و تاب‌آوری شغلی است.

جدول ۲. مشخصه‌های نکوپی برازندگی مدل

شاخص‌های برازش	χ^2/df	TLI	RFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA
مقادیر قابل قبول	۵ تا ۱	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.10
مدل پیشنهادی	۲/۳۷	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۰۷۷

طبق جدول (۲) شاخص‌های برازندگی این الگوی پیشنهادی مطابق با ملاک‌های مطرح شده میرز و همکاران (۲۰۰۶) است و برازش قابل قبولی دارد.

جدول ۳. برآورد ضریب اثرات مستقیم

شرح	β	SE	t	P
سواد سلامت بر استرس شغلی	-۰/۱۱۸	۰/۰۸۷	-۱/۵۲	$P < 0.128$
سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی	-۰/۲۹۹	۰/۱۰	-۳/۸۶	$P < 0.000$
تاب‌آوری بر استرس شغلی	-۰/۲۷۷	۰/۰۱۵	-۴/۹۴	$P < 0.000$

با توجه به جدول ۳، ضریب رگرسیونی استانداردشده سواد سلامت روان بر استرس شغلی ادراک‌شده برابر ۰/۱۱۸- است. همچنین مقدار آماره آزمون برای این ضریب برابر با ۱/۵۲- است که نشان از معنادار نبودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. ضریب رگرسیونی استانداردشده سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی ادراک‌شده معلمان برابر ۰/۲۹۹- است. همچنین

جدول ۴. نتایج بوت استرپ برای اثرات میانجی

اثر غیرمستقیم	برآورد استاندارد	حد پایین	حد بالا	Sig
سواد سلامت روان ← استرس شغلی (با نقش میانجی تاب‌آوری)	۰/۲۳۷	۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۰۰۰
سواد سلامت روان ← استرس شغلی (با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی)	۰/۲۵۲	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۰۰

جدول ۵. بررسی اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
بر روی استرس شغلی از:			
سواد سلامت روان	۰/۱۱۸		
سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۹۹	۰/۲۵۲	۰/۵۵۱
تاب‌آوری	۰/۲۷۷	۰/۲۳۷	۰/۵۱۴

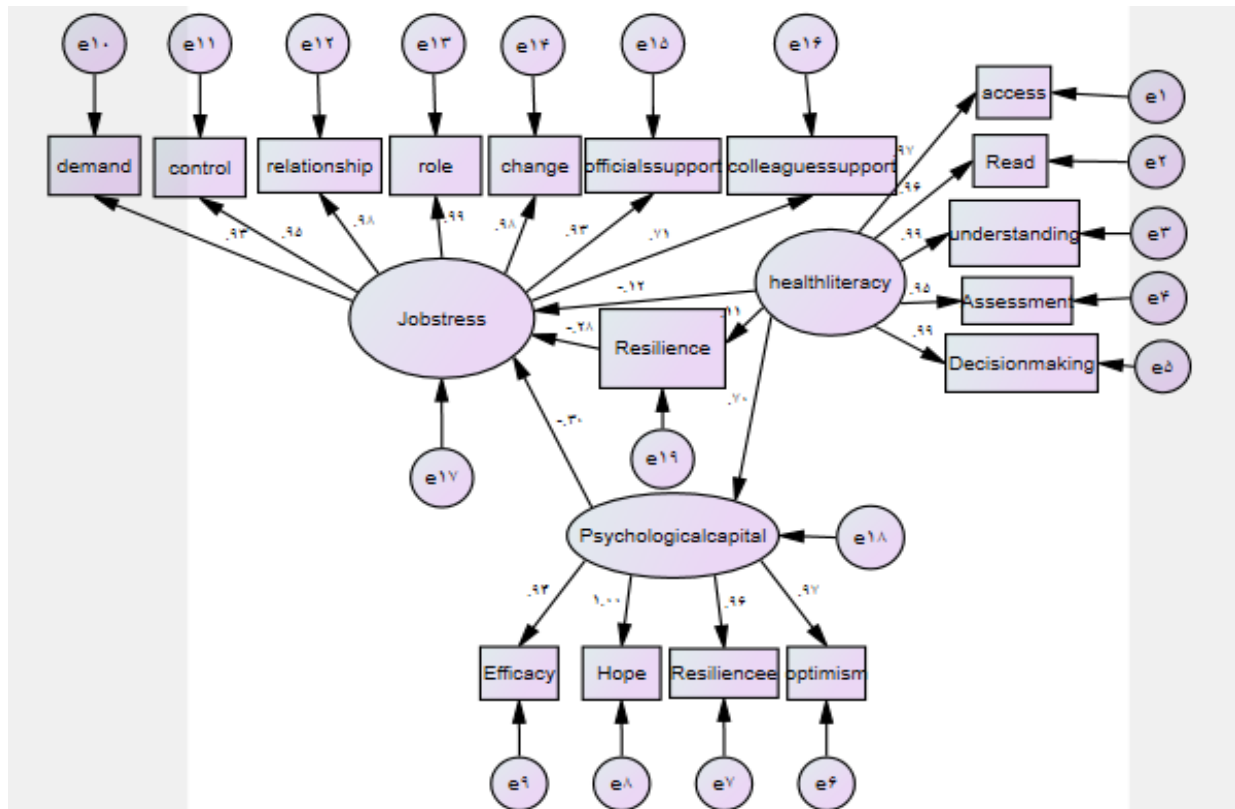
منفی و معناداری بر استرس شغلی ادراک‌شده در معلمان دارد. با افزایش سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی در معلمان کاهش پیدا می‌کند.

نتایج این یافته با پژوهش‌های خاکو و همکاران (۱۳۹۶)، گل محمدیان و همکاران (۱۳۹۵)، بریمانی و همکاران (۱۳۹۴)، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) و دمیر (۲۰۱۸) همسو است. پژوهش ناهمسو یافت نشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان به نظریه حفاظت از منابع هوپفول (۲۰۰۱؛ به نقل از بازان و کامینو، ۲۰۲۴) اشاره کرد که

مقدار آماره آزمون برای این ضریب برابر با ۳/۸۶- است که نشان از معنادار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. ضریب رگرسیونی استانداردشده تاب‌آوری شغلی بر استرس شغلی ادراک‌شده برابر با ۰/۲۷- است. همچنین مقدار آماره آزمون برای این ضریب برابر با ۴/۹۴- است که بیشتر از ۱/۹۶- است که نشان از معنادار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است.

مطابق جدول ۴، برآورد استاندارد اثرات غیرمستقیم، حد بالا و حد پایین اثرات غیر مستقیم و معناداری آنها به تفکیک مسیرها آورده شده است. معیار ازسرگیری نمونه بوتسترپ ۲۰۰۰ و سطح اطمینان ۰/۰۱ در نظر گرفته شد. با توجه به جدول بین سلامت روان و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای تاب‌آوری ($\beta = 0.237$)، $P = 0.000$ و سرمایه روان‌شناختی ($\beta = 0.252$)، $P = 0.000$ ارتباط غیر مستقیم معناداری وجود دارد.



شکل ۲. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده

کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا این افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری هستند و استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. یافته دیگر نشان داد که تاب‌آوری شغلی بر استرس ادراک شده معلمان اثر منفی و معنادار دارد. با افزایش تاب‌آوری شغلی، استرس شغلی در معلمان کاهش پیدا می‌کند و بالعکس. نتایج یافته با پژوهش‌های اکبرزاده و پناه علی (۱۳۹۳)، خدابخشی کوالئی، حیدری، خوش کنش و حیدری (۱۳۹۲)، حسن زاده پشنگ، زارع و علیپور (۱۳۹۱)، شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹) همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست؛ بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است. تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش‌ها و آزمون‌ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آنها سربلند بیرون بیایند. از این رو تاب‌آوری با تعدیل و کم‌رنگ کردن این عوامل، میزان سلامت روانی معلمان را تضمین می‌کند و میزان استرس شغلی آنها را کاهش می‌دهد.

طبق نظر چن و شی (۲۰۲۵)، استرس شغلی، سیستم عصبی را در حالت برانگیختگی بیش از حد قرار می‌دهد که منجر به اضطراب، اختلال در تمرکز و تصمیم‌گیری ضعیف می‌شود. در درازمدت، منجر به فرسودگی و بی‌حالی می‌گردد. تاب‌آوری، شبیه

معتقد است استرس شغلی یک عامل تهدیدکننده و مصرف‌کننده منابع (به ویژه منابع روان‌شناختی) است. سرمایه روان‌شناختی یک منبع کلیدی و محافظتی است که هم از هدررفت منابع دیگر جلوگیری می‌کند و هم ابزاری برای کسب منابع جدید فراهم می‌آورد. رابطه بین این دو، یک رابطه دوسویه و پویا است. اگر استرس شغلی مزمن و شدید باشد، منجر به تخلیه و فرسایش سرمایه روان‌شناختی می‌شود و فرد را در یک چرخه معیوب از دست دادن قرار می‌دهد. اگر سرمایه روان‌شناختی در سطح بالایی باشد، به عنوان یک سپر محافظتی عمل کرده، اثرات استرس شغلی را کاهش می‌دهد و فرد را در یک چرخه سازنده کسب منابع قرار می‌دهد.

همچنین استرس‌های محیط کار می‌تواند باعث بروز واکنش‌های جسمانی شغلی شده و مسائلی چون استعفا، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و بازده کاری را به دنبال آورد که این مسئله بر کیفیت شغل معلمان تأثیرگذار است، در این بین، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند با ایجاد نگرش‌ها و نگاه مثبت به کار، افزایش سطح امیدواری، داشتن اعتماد به نفس لازم برای موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز، ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و در آینده، پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف و تحمل سختی‌ها و مشکلات، نقش مهمی در کاهش استرس معلمان ایفا کند.

بنابراین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی، افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا،

است که بین تاب‌آوری و مشکلات روان‌شناختی رابطه معنادار و منفی گزارش کرده‌اند و اذعان دارند که با ارتقای تاب‌آوری، فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا، اضطراب‌آور و همچنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان‌شناختی می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نماید.

و در نهایت نتیجه اثر غیر مستقیم سواد سلامت بر استرس شغلی نشان داد که سواد سلامت روان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی اثر غیر مستقیم بر استرس شغلی معلمان دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی/اعتماد به نفس)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات و باعث دستیابی به موفقیت است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). افراد با سرمایه‌های روان‌شناختی بالا، به دلیل سطح بالایی از خوش‌بینی به آینده، اعتماد به نفس در دنبال کردن کارهای چالش‌برانگیز، توانایی استقامت در مواجهه با موانع، ظرفیت استخراج مسیرهای متعدد به سمت موفقیت و توانایی‌شان در برگشتن به عقب در مواجهه با موانع و شکست‌ها، احتمال کمتری دارد که استرس را به عنوان تهدیدی برای از دست دادن منابع ادراک کنند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش، کشف روابط بین متغیرها بر مبنای همبستگی بود که در این حالت نمی‌توان همچون شرایط کنترل‌شده آزمایشگاهی به اثرات بین متغیرها پی برد. همچنین با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش حاضر صرفاً معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز بود باید در تعمیم نتایج محتاط بود. لذا پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده به بررسی عوامل کاهش‌دهنده استرس شغلی از یک رویکرد چندبعدی ادامه دهند. همچنین متغیرهای اجتماعی - جمعیتی دیگری را به عنوان تعدیل‌کننده؛ مانند سطح تحصیلات، سن و جنسیت در نظر بگیرند. در نهایت، توصیه می‌شود که مدل پیشنهادی در سایر محیط‌های فرهنگی دیگر نیز اعمال شود.

یک ترموستات عاطفی - فیزیولوژیکی است که به فرد کمک می‌کند سطح برانگیختگی خود را در محدوده بهینه حفظ کند. فرد تاب‌آور با استفاده از تکنیک‌های خودتنظیمی؛ مانند تنفس عمیق، ذهن آگاهی، ورزش کوتاه، از افزایش بی‌رویه برانگیختگی جلوگیری می‌کند.

در بررسی اثرات غیر مستقیم، نتایج نشان داد که سواد سلامت روان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تاب‌آوری اثر غیر مستقیم بر استرس شغلی معلمان دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد با سواد سلامت بالاتر، توانایی بالاتری در دریافت، پردازش و درک اطلاعات مرتبط با سلامتی را دارند. این افراد توانایی بالایی در اتخاذ تصمیمات درست دارند. سواد سلامت از طریق کاهش هیجانات منفی، بهبود وضعیت جسمی و بهبود کنترل بر مشکلات روانی و کاهش محدودیت‌های جسمی باعث افزایش تاب‌آوری می‌شود. بنابراین به نظر می‌رسد افزایش سطح سواد سلامت سبب بهبود شرایط جسمانی و روان‌شناختی و تحمل مشکلات با افزایش تاب‌آوری می‌شود. همچنین از آنجا که استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان دارد و در نتیجه افراد تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می‌شوند. تاب‌آوری از مواردی است که به فرد این امکان را می‌دهد که بتواند از مهارت سازگاران خود سود جسته و با تمرکز بر مشکلات، استرس را کنترل کند. تاب‌آوری تنها طریق سازگاری با استرس نیست؛ بلکه به معنی بهبود، انعطاف‌پذیری و برگشت به حالت اول است. شخص تاب‌آور با استرس‌ها، چالش‌ها و حوادث زندگی خود روبه رو شده و همچنین حضور فعالانه در محیط زندگی خود دارد. تاب‌آوری سطوح استرس و ناتوانی را در شرایط استرس‌زا تعدیل می‌کند و در واقع فرایند پویای انطباق و سازگاری مثبت با تجارب سخت در زندگی است. همچنین می‌توان گفت تاب‌آوری باعث ارتقای مهارت حل مشکل در افراد می‌گردد. در واقع افراد تاب‌آور قادر هستند از منابع فردی، اجتماعی استفاده کنند تا بتوانند از اثرات منفی استرس بکاهند. از طرفی سطوح بالاتر تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و منفی را پیش‌بینی می‌کند. تجربه هیجان‌های مثبت به افراد تاب‌آور کمک می‌کند که بتوانند با استرس‌های روزمره مقابله کنند. پژوهش‌های صورت گرفته نیز گویای این

References

- Altamyer, E; Rass, R (2010). Job Stress (Translated by Morteza Moghaddour). *Baztab*.
Appollis, V. P. (2010). The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape. (Magisterial dissertation). University of the Western Cape, Cape Town.
Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting

منابع

- workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
Azadmar Abadi, E, & Gholami Fesharaki, M. (2010). HSE Credit Credit and Validity. *Journal of Behavioral Sciences*, 4 (4 (Maqqat 14)), 291-297.
Bazán, C.A & Camin, J.R(2024) Psychological Capital and Work Stress Mediated by Authentic Leadership and Moderated by Gender. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* . 3-26.

- Chung E. Y., & Tse T. Effect of human library intervention on mental health literacy: a multigroup pretest– posttest study. *BMC Psychiatry* 2022; 22:73.
- Chandrasekaran, S., Guduru, R., & Loganathan, S. (2025). Factors causing work related stress and strategies for stress management: A study of working women in private and public sectors in the Indian context. *Frontiers in Global Women's Health*, 6, 1597409. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2025.1597409>
- Chen, X., Xie, Q. (2025). The relationship between job stress, resilience, emotional intelligence, and job satisfaction among college teachers. *Sci Rep* 15, 20390. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-08692-x>
- Conner, K.M., Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: the conner-davidson resilience scale (CD-RISC). *Deperssion and anxiety*, 18, 76-82.
- Deyanat nasab, M; Javidi, H & Baqouli, H (1401). The role of the intermediary of job stress in the relationship between psychological capital and employee job performance. *Psychological Methods and Models*. 81,32-72.
- Edward KL, Hercelinsky JG. (2007). Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors. *British Journal of Nursing*; (16): 240-246.
- Ehsani Farid, E, Zarrin Abadi, Z, & Ja'fari, A. (1401). Investigating the Relationship between Health Literacy and Occupational Welfare of Abadan University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 19 (4 (86)), 199-205.
- Hosseini, E., Doaei, Z. S., Jamadi, A., & Yazdani, M. (2024). Examining the Effect of Resilience on Job Engagement with the Mediation of Psychological Empowerment and Job Burnout. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 17(2), 475-490.
- Ibrahim, B. A. & Hussein, S. M. (2024) Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study. *Bmc Public. Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Jalalzadeh, M, & Nasirian, Z. (1399). Investigating the Relationship between Job Stress and Elementary Teachers' Occupational Performance. *Scouting Educational Sciences and Counseling*, 6 (12), 115-132.
- Kppagoda, S., Othman, H. Z. F., & De Alwis, G. (2014). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Li, Jun., Kim, Woo Gon., & Zhao, Xinyuan. (2017). Multilevel model of management support and casino employee turnover intention, *Tourism Management*, Vol. 59, pp. 193-204.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-72.
- Mahmoudiani S, ghaedi k. (2022). Investigating the Relationship between Health Literacy with the Odds of Infection with the COVID-19 Disease (The Case of Adult Population in Shiraz City in 2022). *Hakim Research Journal*. 25(1)
- Menezes L, Fernández C, Hernández RC, Contador C. (2006). Resilience and the burnout engagement model in formal caregiver of the elderly *Psycho theme*; 18(4):6-12.
- Mirzaei, A., Ramazankhani A., Taheri Tanjani P., Ghaffari, M., Jourvand R., Bazar, M & Colleagues. Elder: *Iranian Magazine*. 1; 1 (1): 1-4.
- Mo'ini, F., Duran, B., & Taheri, N. (1399). Coronavirus and Mental Health: A narrative review study. *Nurse and doctor in martial arts*, 8 (26), 7-19.
- Montazeri A, Tavousi M, Rakhshani F, Azin SA, Jahangiri K, Ebadi M, et al. Health Literacy for Iranian Adults (HELIA): development and psychometric properties. *Payesh*. 13.589-99.
- Movahed E, Zareipour M, Jadgal MS, Rezaee Moradali M, Baljani E. Investigating health literacy and its Relationship with the Social Influences of COVID-19 in Police force employees. *Journal of Health Literacy*. Winter 2024; 8(4): 43-52.
- Ozbey, S. Buyuktanir, A. Turkoglu, D (2014) An Investigation of Preservice Pre-school Teachers' Resilience Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116:4040-4046.
- Pardalan, N., Miri Anwar, Khaksar E., Hosseini S. (2013). Credit, reliability and normation of job resilience scale. *Counseling Research*. 1 (1): 1-47.
- Preston, M.S (2024) Job Stress: Definition, Historical Origins, and Intervention Strategies. *National Association of Social Workers*.
- Qassemi, F (1398) *Investigating the Impact of Social Capital, Job Stress and Burnout on Intention to Leave Employees, taking into account the role of job stress and burnout*. Masters Thesis. Suhrawardi Institute of Higher Education.
- Sardarzadeh, F., Jian Bagheri, M., & Farahani Mashhadi, M. (2016). Role of resilience in reducing job stress and burnout of the Iranian Offshore Oil Company satellite plan. *Cognition Psychology and Psychiatry*, 3 (4), 77-61.
- Sayyam, M; Salimi, S (1400), Working ethics and job resilience with stress and job exhaustion of exceptional school teachers, *Transcendent Education of Spring* 1.
- Shafi'i Sarvastani, F., & Shojati. A., (1387) "Investigating the Relationship between Strategies to Confrontation with Job Stress and Career Consultants in Shiraz Education Advisors. *New approach in winter educational management*, number 2 (22) 39 – 60.
- Zebari, A., Jafari, F, Hosseini S., Abdullahi, A. (1399). Psychometric characteristics of the Persian version of Mental Health Literacy Questionnaire in Shahrud University Students in Year 2. *Research Research in Psychological Health*; 1 (1): 1-5.