

رابطه سرمایه روانشناختی معلمان با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب معلمان ورزش (مطالعه موردی معلمان شهرستان تهران و البرز)

زهرا نوروزی^۱، عین اله سکینه پور^۲

^۱ کارشناس ارشد گروه آسیب شناسی ورزشی و حرکات اصلاحی، دانشگاه آزاد برجد (نویسنده مسئول)

^۲ دکتری گروه بیومکانیک و آسیب شناسی ورزشی، دانشگاه خوارزمی تهران

چکیده

هدف: هدف این پژوهش رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی، استرس شغلی و اضطراب معلمان ورزش بود. روش ها: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ورزش شهرستان البرز و تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۱۱۰۰ نفر می باشد که ۲۹۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به عنوان حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای تحلیل یافته ها از آزمون همبستگی و رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج: نتایج نشان داد که اثر متغیر سرمایه روان شناختی بر استرس شغلی معنادار می باشد ($p < 0/05$). همچنین نتایج آزمون فرضیه های فرعی نشان داد که اثر ابعاد سرمایه روان شناختی بر استرس شغلی معلمان ورزش شهرستان البرز معنادار می باشد. هم چنین اثر متغیر سرمایه روان شناختی بر فرسودگی شغلی و اضطراب معنادار می باشد. نتیجه گیری: بنابراین با عنایت به اهمیت سرمایه روان شناختی معلمان، لزوم توجه به کاهش استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب معلمان ورزش به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود. هم چنین با توجه به نتایج، تدوین یک برنامه آموزشی برای معلمان ورزش جهت آموزش راهکارهای تقویت ابعاد سرمایه روان شناختی توصیه می شود.

واژه های کلیدی: سرمایه روان شناختی، فرسودگی شغلی، اضطراب، معلمان ورزش

مقدمه

داشتن نگرش مثبت برای ارتقای برونداد عملکرد در سازمان های آموزشی برای معلمان بسیار مهم و حیاتی است. مطالعات قبلی نشان داد که سرمایه ی روان شناختی بر نگرش ها و رفتار معلمان تاثیر مثبت می گذارد و از پیرایشانی عاطفی جلوگیری می کند. این نوع از معلمان به توسعه ی مثبت نگرش ها ی معلمان و همکاران (شایستگی، امید، انگیزه و بهره وری)، کمک خواهند کرد (دیمیر، ۲۰۱۸). معلمان نسبت به بقیه ی کارمندان، سطوح بالاتری از استرس ناشی از کار را تجربه می کنند (سورنسون، ۲۰۰۷). مشکلات مختلفی از جمله تعارض دانش آموز-معلم، تعارض معلم و خانواده، مشکلات نظم و انضباط دانش آموز، حمایت ناکافی، عدم ارتقاء، مشارکت ناکافی در تصمیمات مدرسه وجود دارد (کوکلاک و همکاران، ۲۰۱۴). این مشکلات سبب می شود که معلمان اثرات منفی استرس، اضطراب، نارضایتی شغلی، و ناراحتی های جسمی و روانی را تجربه کنند برادلی، ۲۰۰۰، اما و همکاران، ۲۰۰۰). به علاوه مشکلات موجود علاوه بر اثر گذاری روی معلمان، به دانش آموزان نیز منتقل می شود، که این موضوع سبب افزایش بیشتر مشکلات در سیستم آموزشی می شود. تعداد زیادی از مطالعات رابطه ی بین سرمایه ی شناختی و نتایج نامطلوب و ناخوشایند را نشان داده اند. اخیراً، مطالعات مختلفی به نقش برجسته ی سطوح سرمایه ی شناختی بر رفتارها و نگرش های مربوط به کار را در کارکنان مورد بررسی قرار داده اند (کاپلان و همکاران، ۲۰۱۳، لوتانز، ۲۰۰۲). سرمایه ی روان شناختی بر نگرش معلمان تاثیر مثبت می گذارد و از احساسات ناراحت کننده جلوگیری می کند (اوکاک و همکاران، ۲۰۱۶). هم چنین معلمان دارای سرمایه شناختی هستند، روی همه ی اعضای مدرسه تاثیر مثبتی خواهند گذاشت. این نوع از معلمان باعث توسعه ی نگرش های مثبتی مانند شایستگی، امید، انگیزه و بهره وری می شوند (اوکاک و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه ی روانشناختی ریشه در نهضت روانشناسی مثبت گرا دارد که از چهار سازه امید (پشتکار در تعقیب اهداف و در صورت ضرورت، بازنگری در مسیر هدف ها به منظور موفقیت)، خوش بینی (اسناد مثبت به موفقیت در حال و آینده)، تاب آوری (سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار)، و خود کارآمدی (اطمینان به تواناییهای خود برای انجام تکالیف دشوار و چالش برانگیز)، تشکیل شده است (لوتانز، ۲۰۰۲). لوتانز (۲۰۰۲)، با استفاده از یک رویکرد مثبت در سطح خرد، اشاره کرد که نقاط قوت و ظرفیت های مثبت کارکنان ثابت نیست و می تواند توسعه یابد. روان شناسی مثبت گرا که رفتار سازمانی مثبت نامیده می شود، به جای نقاط ضعف کارکنان، بر نقاط قوت آنها تمرکز دارد، سرمایه روان شناختی را می توان به عنوان وضعیت روانی مثبت رشد فرد بیان کرد. سرمایه روان شناختی یک منبع روان شناختی است که برای افزایش عملکرد افراد و موفقیت بیشتر سازمان ها است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴).

^۱Demir^۲Sorenson^۳Cokluk et al^۴Bradley^۵Elma et al^۶Kaplan et al^۷Luthans^۸Ocak et al

استرس به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار بر عملکرد افراد شناخته شده است که می تواند سلامت آنها را به خطر بی اندازد. در دهه اخیر استرس و آثار آن بر سازمان ها به یکی از موضوعات مهم در زمینه رفتار سازمانی تبدیل شده است (محمدی و همکاران، ۲۰۱۸). شغل معلمی به عنوان یکی از مشاغل استرس زا در جهان شناخته شده است (هوسین ، ۲۰۱۸). برنامه ریزی برای^۹ تدریس دروس متنوع، حجم زیاد کار و فشار زمان، ارزشیابی، ساختار فضای آموزشی، آینده مبهم شغلی، برقراری انضباط در کلاس، وجود فراگیران دشوار، درآمد ناکافی، تعارض با همکاران، شرایط نامساعد کاری و فشار برای ارتقاء به عنوان بخشی از منابع استرس معلمان فهرست شده اند که همراه با فشارهای ناشی از زندگی شخصی، خانوادگی و اجتماعی منجر به ایجاد احساس افسردگی در آنان می شود (کاسیم و همکاران ، ۲۰۲۰). استرس هم چنین با احساسات نامطلوب مانند اضطراب، فرسودگی شغلی، تنهایی، ترس، کسالت و تنش مرتبط است (آکجیمسیت و همکاران ، ۲۰۱۸). تعدادی از مطالعات اثرات منفی، چگونگی استرس ناشی از کار را بررسی کرده اند، این تاثیرات منفی ناشی از کار سبب نتایج منفی و تجربیات کاری منفی برای افراد می شود (چووا و همکاران ، ۲۰۱۸). اضطراب یک وضعیت روان شناختی غالب است که باعث ترس مبهم یا احساس اینکه اتفاق بدی خواهد افتاد، می شود. فردی که سطح اضطراب بالایی دارد، تنگی نفس، پرخاشگری، تنش، ورم معده، درد معده، ضربان قلب را تجربه کند (بالای و همکاران ، ۲۰۱۰). بنابراین سطح بالای اضطراب باعث ایجاد موقعیت های جسمی و روانی نامطلوب می شود. درجه و شدت اضطراب بیشتر با شدت استرس مرتبط است. اضطراب باعث بی خوابی و عدم توجه می شود. این یکی از ناخواسته ترین واکنش های استرس است (اوستانا و همکاران ، ۲۰۲۰).^۴

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی یا ناکامی در شیوه ی زندگی و یا ارتباطی است که به وصول نتیجه ی دلخواه منجر نمی شود (وان دیر ریت و همکاران ، ۲۰۱۸). فرایند فرسودگی شغلی از این مراحل تشکیل شده است: ۱ به وجود آمدن موقعیتی متضاد بین توقع زیاد و توانایی کم در برخورد با مسائل موجود ۲ خستگی مفرط؛ ۳ نوعی رفتار دفاعی که فرد زمان بروز اتفاق، برای از بین بردن تنیدگی، از خود بروز می دهد (اولسن و همکاران ، ۲۰۲۲). فرسودگی شغلی یکی از عواملی است که سازمان ها و کارکنان را به گونه ای منفی تحت تاثیر قرار می دهد (میرکاملیا و همکاران، ۲۰۱۹). و در درازمدت به کاهش انگیزه ی کاری، روحیه ی پایین،

^۹Huseyin^۱Kasim et al^۱Akgrmcit et al^۱Chua et al^۱Balay et al^۱ÜSTÜN NA^۱Van der Riet^۱Olson et al

تحرك پذیری، درماندگی، عزت نفس پایین، افت کیفیت ارائه خدمات، كناره گیری روانی، غیبت های مكرر، تمایل به جابه جایی و ترك حرفه، مشكلات خانوادگی و افزایش اضطراب و افسردگی، نارضایتی شغلی و كاهش تعهد به كار و سازمان منجر می شود (دوینا كومان و همكاران ، ۲۰۱۹، راسولی، ۲۰۱۲). هم^۶ چنین افراد مبتلا به فرسودگی شغلی می توانند بر همكاران خود نیز تاثیر منفی بگذارند، زیرا ممكن است تعارض ایجاد كنند یا وظایف مربوط به خود را به درستی انجام ندهند (ماسلاچ و همكاران ، ۲۰۰۱). جنبه های منفی تدریس مانند مشكلات انضباطی، بی تفاوتی دانش آموزان، اضافه کاری، حقوق ناكافی، مطالبه گری و یا عدم حمایت والدین، عدم حمایت مدیران از معلمان، از جمله عوامل استرس زای معلمان است (سورنسن، ۲۰۰۷). در نتیجه ی این جنبه های استرس زای تدریس، فرسودگی شغلی در میان معلمان اتفاق می افتد، كه این موضوع سبب مشكلات جسمی مانند سردرد و زخم معده، و مشكلات روانی مانند افسردگی و عصبانیت، و مشكلات رفتاری، مانند بدتر شدن عملکرد کاری و غیبت می شود روسیل و همكاران ، ۱۹۸۷). هنگامی كه معلمان^۹ در مدارس فرسودگی شغلی را تجربه می كنند، تمایل دارند، نگرش ها و رفتارهای نامطلوبی برای خود و سازمان داشته باشند (كیراكو ، ۲۰۰۰).

چوكانلو و همكاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه گرانباری و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی در معلمان پرداختند كه نتایج نشان داد كه بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی رابطه وجود دارد فذا برای كاهش فرسودگی شغلی و گرانباری نقش می توان به آموزش و توسعه سرمایه روانشناختی پرداخت. پژوهش صدوقی (۱۳۹۸)، نشان داد سرمایه روان شناختی می تواند به طور معكوس و معناداری فرسودگی تحصیلی دانشجویان را پیش بینی كند و اشتیاق تحصیلی دارای نقش میانجی گر در رابطه سرمایه روان شناختی با فرسودگی تحصیلی است. سرمایه روان شناختی نگرش های مثبت را در سازمان ها افزایش، و نگرش های منفی را كاهش می دهد (كالیمنسی و همكاران ، ۲۰۱۴، تورمن و همكاران ، ۲۰۱۶). مطالعات قبلی نشان داده اند كه سرمایه ی روان شناختی نگرش های مثبت افراد را آسان تر توسعه می دهد و هم چنین از ایجاد نگرش های منفی در افراد جلوگیری می كند (اخلاقی و همكاران، ۲۰۱۹). اخلاقی و همكاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی در معلمان پرداختند كه نتایج نشان داد، بین سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی رابطه ی معكوس وجود دارد. نظامی و گیوریان (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تاثیر

^۱Divinakumar et al^۲Maslach et al^۳Russell et al^۴Kyriacou et al^۵Kochanlo et al^۶Kalemci et al^۷TÖREMEN et al

سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران پرداختند که نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی می تواند راه کار اجرایی مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد. هم چنین رابطه ی منفی بین سرمایه ی شناختی و نگرش های منفی مانند استرس (برادلی، ۲۰۱۴)، اضطراب (لیو و همکاران، ۲۰۱۳) و فرسودگی شغلی (لیو و همکاران، ۲۰۱۳)، وجود دارد.

بنابراین هدف از این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روانشناختی معلمان ورزش با استرس، اضطراب، فرسودگی شغلی (مطالعه موردی معلمان ورزش شهرستان تهران و البرز) بود.

۲ روند اجرای پژوهش

مطالعه ی حاضر از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و همبستگی است. جامعه مورد مطالعه معلمان شاغل در شهرستان تهران و البرز سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می باشند. حجم نمونه برای با استفاده از جدول موگان برای جمعیت ۱۱۰۰ نفری معلمان در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰، ۲۹۰ نفر تعیین شد. نمونه گیری در این مطالعه، از نوع نمونه گیری در دسترس تصادفی بوده است. طوری که به مدارس شهرستان البرز مراجعه و از هر مدرسه به صورت تصادفی آزمودنی هایی که معیارهای لازم را داشتند، انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بود از: داشتن تحصیلات لیسانس به بالا، داشتن حداقل یک سال سابقه کار، داشتن رضایت و تمایل به همکاری. معیارهای خروج نیز عبارت بود از: مخدوش بودن پرسشنامه ها، داشتن تجربه سوگ، طلاق و یا بیماری سخت در شش ماه گذشته.

ابزار اندازه گیری

جهت انجام پژوهش حاضر از پرسشنامه های زیر استفاده شد. پرسشنامه سرمایه روان شناختی: پرسشنامه سرمایه روان شناختی توسط لوتنس (۲۰۰۷)، ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و چهار مولفه خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی است که هر مولفه شامل شش گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش درجه ای از کاملاً مخالفم نمره یک تا کاملاً موافقم نمره شش، پاسخ می دهد. دامنه ی نمرات این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۴۴۴ است که کسب نمره بالاتر در این پرسشنامه به معنای سرمایه روان شناختی مطلوب تر است. در پژوهش لوتنس نتایج تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه های مورد نظر سازندگان آزمون است (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰). بهادری خسروشاهی و همکاران در پژوهشی میزان پایایی و روایی آن را به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۹ به دست آوردند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر نیز میزان کرونباخ آلفا برای نمره کل سرمایه روان شناختی و مولفه های خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی، به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۱، ۰/۷۸، ۰/۶۳، ۰/۵۳ به دست آمد.

پرسشنامه اضطراب بک (BAI-II): این پرسشنامه توسط آرون تی بک و همکارانش در سال ۱۹۸۸ ساخته شد. پرسشنامه اضطراب بک، یک مقیاس ۲۱ ماده ای است که آزمودنی در هر ماده یکی از چهار گزینه را که نشان دهنده ی شدت اضطراب است، انتخاب

می کند. چهار گزینه ی هر سؤال در یک طیف چهار بخشی از ۰ تا ۳ نمره گذاری می شود. هر یک از ماده های آزمون یکی از علائم شایع اضطراب (علائم ذهنی، بدنی و هراس) را توصیف می کند. بنابراین، نمره کل این پرسشنامه در دامنه ای از ۰ تا ۶۳ قرار می گیرد. این پرسشنامه از اعتبار بالایی برخوردار است. ضریب همسانی درونی آن (آلفای کرونباخ)، ۰/۹۲ به دست آمد و اعتبار آن با روش بازآزمایی به فاصله یک هفته ۰/۷۵ و همبستگی ماده های آن از ۰/۳۰ تا ۰/۷۶ متغیر بوده است. پنج نوع روایی محتوا، همزمان، سازه، تشخیصی و عاملی برای این آزمون سنجیده شده است که همگی نشان دهنده کارایی بالای این ابزار در اندازه گیری شدت اضطراب می باشد (بیک، ۱۹۹۶). کاویانی و موسوی (۱۳۸۷)، روایی (۲/۷۲=۲؛ ۰/۰۱<۲/p)، پایایی (۳/۸۳=۲؛ ۰/۰۱<۲/p)، و ثبات درونی (۲/۹۲=Alpha) این آزمون را در ایران به دست آوردند (حسین کاویانی و همکاران، ۲۰۰۸).

پرسشنامه استرس شغلی: پرسشنامه استرس شغلی به منظور سنجش استرس های مربوط به کار طراحی شده است. این پرسشنامه ۳۵ سئوالی در اواخر دهه ی ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی در هفت حیطه ساخته شده است. این هفت حیطه عبارتند از: تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباط، نقش، و تغییرات. نمره گذاری زیر مقایس های پرسشنامه به این صورت است: همواره=۵، اغلب=۴، بعضی اوقات=۳، به ندرت=۲ و هرگز=۱. نمره گذاری برخی از زیرمقیاس ها بصورت معکوس انجام می شود. در تحقیقی آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹)، اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی را مورد بررسی قرار دادند. یافته های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی پرسشنامه استرس شغلی و سلامت عمومی برابر ۴۸/۰-۲ بود. اعتبار پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۸۷/۰ و ۶۵/۰ بود (آزاد، ۲۰۱۱).

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط مسلچ و جکسون در ۱۹۸۱ طراحی شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۲ گویه و ۳ بعد خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و کاهش موفقیت فردی (۸ گویه)، است که گویه های آن با استفاده از مقایس هفت درجه ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، قابل ملاحظه (نمره ۳)، ملایم (نمره ۴)، نسبتاً زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۶)، و خیلی زیاد (نمره ۷)، نمره گذاری و نمره ابعاد با مجموع نمره گویه های سازنده آن و نمره کل ابزار با مجموع نمره کل گویه ها بدست می آید. بنابراین، دامنه نمرات کل ابزار بین ۲۲ تا ۱۵۴ است و نمره بالاتر نشان دهنده فرسودگی شغلی بیشتر می باشد. سینا و همکاران (۱۳۹۳)، پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی ۹۰/۰، مسخ شخصیت ۷۹/۰، کاهش موفقیت فردی ۷۱/۰ و کل ابزار ۸۶/۰ گزارش کردند (سینا و همکاران، ۲۰۱۴).

پس از اخذ مجوزهای الزام از آموزش و پرورش شهرستان البرز و تهران، ضمن هماهنگی با مدیران مدارس و معلمان ورزش هر مدرسه، پرسشنامه ها در بین معلمان ورزش توزیع گردید. در شروع کار، ضمن رعایت ملاحظات اخلاقی، هدف کلی پژوهش برای شرکت کنندگان شرح داده شد و به سئوالات آنها درمورد این پژوهش پاسخ داده شد تا نظر مساعد شرکت کنندگان جلب شود. همچنین به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع آوری شده برای مقاصد پژوهشی است و کاملاً محرمانه باقی می ماند. در

ادامه معلمان ورزش با تکمیل فرم و ثبت مشخصات فردی آمادگی خود را جهت شرکت در تحقیق اعلام نمودند. سپس پرسشنامه ها به صورت حضوری توزیع گردید، بعد از جمع آوری پرسشنامه ها ی تکمیل شده و حذف پرسشنامه های ناقص و مواردی که سیستماتیک پر شده بودند. در نهایت تعداد ۲۹۰ پرسشنامه صحیح به عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از روش های آماری ضریب همبستگی و رگرسیون در نرم افزار spss-26 استفاده شد.

یافته ها

یافته های پژوهش، در دو قسمت یافته های توصیفی، نظیر میانگین و انحراف معیار و یافته های استنباطی ارائه شده است. یافته های توصیفی پژوهش در جدول ۱ ارائه گردیده است. نتیجه بررسی مشخصات جمعیت شناختی معلمان به تفکیک جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل و سابقه خدمت در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ داده های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش

جنسیت	تعداد	مدرک تحصیلی	وضعیت تأهل	سابقه خدمت
مرد	۴۹	دیپلم	۲	مجرد
		فوق دیپلم	۱۱	متاهل
		لیسانس	۲۸	
		فوق لیسانس	۷	
زن	۲۴۱	دکتری	۱	
		دیپلم	۳۵	مجرد
		فوق دیپلم	۶۷	متاهل
		لیسانس	۱۰۰	
		فوق لیسانس	۳۶	
		دکتری	۳	

جدول ۲ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای سرمایه‌ی شناختی با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب

متغیر		استرس	اضطراب	فرسودگی شغلی
سرمایه روانشناختی معلمان	ضریب همبستگی	۰/۸۲۶	۰/۸۹۷	۰/۸۲۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین سرمایه روانشناختی معلمان ورزش با استرس ($r=0/826$)، در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<0/000$). و بین سرمایه روانشناختی معلمان ورزش با اضطراب ($r=0/897$)، در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<0/000$). به علاوه بین سرمایه روانشناختی معلمان ورزش با فرسودگی شغلی ($r=0/826$)، در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<0/000$).

جدول ۳ خلاصه رگرسیون پیش‌بینی استرس توسط سرمایه‌ی روان شناختی

متغیر	رگرسیون	تعدیل شده	تغییر	بتا استاندارد	T	P value
سرمایه روان شناختی	۰/۵۸	۰/۴۳	۹۷/۴۳	۱۶۶/۰۰	۲۳/۰۷	۰/۰۰۰

همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، سرمایه روان شناختی توانسته ۰/۴۳ تغییرات سرمایه روان شناختی را پیش‌بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(97/43)$ ، در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار است.

جدول ۴ خلاصه رگرسیون پیش بینی فرسودگی شغلی توسط سرمایه ی روان شناختی

متغیر	رگرسیون	تعدیل شده	تغییر	بتا استاندارد	T	سطح معناداری
سرمایه روان شناختی	۰/۵۸	۰/۶۴	۹۸/۶۵	۵۹/۶۲	۱۳/۶۳	۰/۰۰۰

همان طور که نتایج جدول ۴ نشان می دهد، سرمایه روان شناختی توانسته ۰/۶۴ تغییرات سرمایه روان شناختی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۹۸/۶۵)$ ، در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۵ خلاصه رگرسیون پیش بینی اضطراب توسط سرمایه ی روان شناختی

متغیر	رگرسیون	تعلیل شده	تغییر	بتا استاندارد	T	سطح معناداری
سرمایه روان شناختی	۰/۷۵	۰/۵۴	۹۸/۶۵	۵۵/۷۶	۴۰/۳۰	۰/۰۰۰

همان طور که نتایج جدول ۵ نشان می دهد، سرمایه روان شناختی توانسته ۰/۵۴ تغییرات سرمایه روان شناختی را پیش بینی کند. این ضریب با توجه به مقدار $F(۹۸/۶۵)$ ، در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

۴ بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل نشان داد که بین مولفه های سرمایه روان شناختی با استرس شغلی معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و مجموع این چهار مولفه که سرمایه روان شناختی را تشکیل می دهند، بالاترین سطح معناداری را با استرس شغلی نشان می دهند. هم چنین دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه های سرمایه روان شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و مجموع این چهار مولفه که سرمایه روان شناختی را تشکیل می دهند، بالاترین سطح معناداری را با فرسودگی شغلی نشان می دهند. از طرف دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه های سرمایه روان شناختی با اضطراب رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و مجموع این چهار مولفه که سرمایه روان شناختی را تشکیل می دهند، بالاترین سطح معناداری را با اضطراب را نشان می دهند.

نتایج یافته های این پژوهش در خصوص ارتباط مثبت و معنادار مولفه های سرمایه روان شناختی با استرس شغلی معلمان با یافته های قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۶)، شالانی و همکاران (۱۳۹۸)، همخوانی دارد (ابوالفضلی، ۲۰۱۳، شالانی و همکاران، ۲۰۲۰).

قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی نقش تعاملی استرس شغلی و حمایت ادراک شده سازمانی بر سرمایه روان شناختی و رفتار انحرافی کار در بین پرستاران و کارکنان بیمارستان پرداختند که نتایج حاکی از معنی دار بودن روابط بین متغیرهای پژوهش - به غیر از رابطه بین رفتار انحرافی کار با سرمایه روان شناختی - بود (ابوالفضلی، ۲۰۱۳). شالانی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی پیش بینی استرس شغلی بر اساس سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان های شهر کرمانشاه پرداختند که نتایج نشان داد سرمایه روان شناختی و استرس شغلی و سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد (شالانی و همکاران، ۲۰۲۰). در تبیین این یافته ها می توان گفت که استرس های طولانی و مداوم محیط کار می تواند باعث بروز واکنش های جسمانی شغلی شده و مسائلی چون استعفا، غیبت های مکرر، کاهش انرژی و بازده کاری را به دنبال دارد که این مسئله شاید ناشی از ماهیت و کیفیت شغل معلمی باشد، چرا که یک معلم در محیط کار با انواعی از مشکلات، مانند بی انضباطی دانش آموزان، بی تفاوتی دانش آموزان، اضافه کاری، حقوق ناکافی، مطالبه گری و یا عدم حمایت والدین، عدم حمایت مدیران از معلمان، سروکار دارد (سورنسن، ۲۰۰۷). این مسائل به خودی خود، استرس فراوان دارند. در اصل حرفه ی معلمی دارای ماهیت استرس زایی است و این تنش به یک مشکل عمده برای معلمان تبدیل شده و بر کیفیت زندگی و سلامت آن ها تاثیر گذاشته است. در این بین سرمایه روان شناختی می تواند با ایجاد نگرش ها و نگاه مثبت به کار، افزایش سطح امیدواری، داشتن اعتماد به نفس لازم برای موفقیت در کارهای چالش برانگیز، ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده، پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف و تحمل کردن سختی ها و مشکلات نقش مهمی در کاهش استرس شغلی معلمان ایفا کند. برخوردار بودن از سرمایه روان شناختی افراد

را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله ی بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا این افراد دارای سلامت روان شناختی بالاتری هستند و استرس شغلی کم تری را تجربه می کنند (بارون و همکاران، ۲۰۱۶).

نتایج یافته های این پژوهش در خصوص ارتباط منفی و معنادار مولفه های سرمایه روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان با یافته های غریبی و همکاران (۱۳۹۶)، صدوقی و همکاران (۱۳۹۶)، همخوانی دارد. غریبی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی میانجیگری فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان شناختی و بهزیستی روان شناختی ایثارگران پرداختند که نتایج نشان داد که سرمایه روان شناختی با بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنی دار و با فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی رابطه منفی و معنی دار داشت. صدوقی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان که نتایج نشان داد که مؤلفه های هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معکوس و معناداری دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه های خودکارآمدی، تاب آوری و ارزیابی و بیان هیجان به ترتیب بیشترین توان پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان را داشتند. نتایج تلویحاً نشان می دهد که ارتقای سطح هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی می تواند به کاهش مشکلات شغلی و در نتیجه، فرسودگی شغلی معلمان کمک نماید.

نتایج یافته های این پژوهش در خصوص ارتباط منفی و معنادار مولفه های سرمایه روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان با یافته های رضایی و همکاران (۱۴۰۰)، غریبی و همکاران (۱۳۹۶)، عبدی زرین و ویسکرمی (۱۳۹۵)، همخوانی ندارد.

عبدی زرین و ویسکرمی (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی نقش معنویت و سرمایه روانشناختی در پیش بینی فرسودگی شغلی پرستاران شهر خرم آباد در سال ۱۳۹۵ پرداختند که نتایج نشان داد با توجه به نتایج و اهمیت متغیرهای معنویت و سرمایه روانشناختی، از طریق تقویت معنویت و افزایش سرمایه روانشناختی می توان از فرسودگی شغلی پرستاران پیشگیری نمود. رضایی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی با میانجی گری ادراک مسئولیت اجتماعی در پرستاران پرداختند که نتایج نشان داد که مدل سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی با میانجی گری ادراک مسئولیت اجتماعی پرستاران برازش مناسبی داشت. علاوه بر آن، سرمایه روانشناختی بر ادراک مسئولیت اجتماعی پرستاران اثر معنادار مستقیم و سرمایه روانشناختی و ادراک مسئولیت اجتماعی بر فرسودگی شغلی آنان اثر معنادار مستقیم داشتند. همچنین، سرمایه روانشناختی با میانجی گری ادراک مسئولیت اجتماعی بر فرسودگی شغلی پرستاران اثر معنادار غیرمستقیم داشت ($p < 0.05$).

در تبیین این نتایج می توان گفت که سرمایه روان شناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت بدست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است. این سازه یک حالت روانشناختی مثبت است که از طریق چهار مشخصه متمه شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش انگیز (خودکارآمدی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید)، پایداری هنگام مواجهه با سختی ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب آوری) و داشتن استناد مثبت درباره موقعیت های حال و آینده (خوش بینی) قابل شناسایی می باشد. نکته مهم دیگر اینکه با استفاده از سرمایه روانشناختی می توان مقاومت روانی کارکنان را از بین برده و نیروی دفاعی را در مقابل استرس تقویت کرد. بنابراین، از آنجایی که استرس عامل اصلی ایجاد فرسودگی شغلی است با افزایش سطح سرمایه روانشناختی

می توان میزان فرسودگی شغلی در معلمان را کاهش داد. در نتیجه، این عوامل سبب می شوند که سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی معلمان اثر معنادار منفی بگذارند (رضایی و همکاران، ۲۰۲۱).

نتایج یافته های این پژوهش در خصوص ارتباط منفی و معنادار مولفه های سرمایه روان شناختی با اضطراب با یافته های آزاد منجیری و نامنی (۱۳۹۷)، علیپور و همکاران (۲۰۱۲)، طباطبایی نسب و همکاران (۲۰۱۷)، همخوانی دارد

آزاد منجیری و نامنی (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی نقش تعدیل کننده همدلی در رابطه سرمایه روانشناختی با افسردگی و اضطراب در پرستاران پرداختند که نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و افسردگی و اضطراب بیمارستانی در پرستاران، رابطه منفی معناداری وجود دارد.

طالب زاده و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و اضطراب امتحان با نقش میانجی اعتماد به نفس در دانش آموزان پرداختند که نتایج نشان داد که بین سرمایه روان شناختی با اضطراب امتحان رابطه ی منفی وجود دارد.

با توجه به مطالعات انجام گرفته و نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می توان این گونه استنباط کرد که سرمایه های روانشناختی، تبیین کننده مهم کاهش اضطراب هست. در تبیین این یافته می توان اشاره کرد که در اضطراب، معمولاً افراد، نگاه نگران کننده به آینده دارند. امید به عنوان یکی از مؤلفه های سرمایه روانشناختی می تواند از طریق تغییر نگاه و کاهش اضطراب نسبت به آینده از اضطراب بکاهد و به کاهش این نشانه بالینی کمک کند. در واقع معلمانی که با یک گفتگوی درونی مثبت، مداوم به خودامیدواری می دهند که می توانند از عهده کارها برآیند و هرگز تسلیم نمی شوند، هیجان های منفی کمی را تجربه می کنند و احتمال ابتلا به اختلالات روانی همچون افسردگی و اضطراب در آنان کاهش می یابد. این دسته از افراد پس از هر شکست می دانند چگونه مسیر افکار خود را به سمت امیدواری و خوش بینی سوق دهند تا بتوانند بر افسردگی و ناامیدی غلبه کنند. در همین راستا، خوش بینی به عنوان مؤلفه دیگر سرمایه روانشناختی می تواند از طرق مختلف به کاهش نشانگان بالینی خصوصاً افسردگی و اضطراب کمک کند. در مورد خوش بینی، تحقیقات اولیه سلیگمن و همکاران (۲۰۰۶)، نشان داده که مهمترین علت افسردگی، درماندگی آموخته شده می باشد که می تواند منجر به احساس ناتوانی در تغییر شرایط شود. بعدها سلیگمن، واژه خوش بینی آموخته شده را جایگزین درماندگی آموخته شده کرد. یکی دیگر از متغیرهای سرمایه های روانشناختی، تاب آوری است. نگاهی به ویژگیهای افراد تاب آور می تواند تبیین های در چرایی ارتباط سرمایه های روانشناختی و کاهش نشانگان بالینی به همراه داشته باشد. افراد تاب آور، در زندگی هدف و توانایی جذب و استفاده از حمایت اجتماعی را دارند. تاب آوران، افرادی خلاق و مبتکر هستند و در کمک به دیگران توانایی دارند. بنابراین، از آنجایی که افراد تاب آور، خلاق هستند و خلاقیت با شادی همبستگی مثبت دارد می تواند به صورت عکس به کاهش اضطراب کمک کند. همچنین افراد تاب آور به علت داشتن ارتباطات محکم اجتماعی به سمت برون گرایی تمایل دارند. و برونگرایی، به کاهش اضطراب کمک شایانی می کند و این مسئله نیز به کاهش نشانگان بالینی اضطراب کمک کرده است (اسچوفیلد و همکاران ، ۲۰۰۵). در نهایت باید گفت معلمانی که دارای سرمایه روانی خودکارآمدی هستند، اضطراب و افسردگی کمتری دارند؛ زیرا معلمان خودکارآمد، خود را منحصر به فرد

^۱Seligman et al

^۲Schofield et al

می دانند و خود را با دیگران مقایسه نمی کنند و از این طریق، احساس ارزشمندی میکنند. تحقیقات نشان میدهد که این افراد دارای خودگویی مثبت هستند و خود را تصدیق می کنند. همچنین از طریق ایجاد حالات عاطفی مثبت و ایجاد آرامش، استرس های رایج روزمره زندگی خود را کاهش می دهند (باکر و همکاران ، ۲۰۱۷). بنابراین می توان گفت معلمانی که دارای سرمایه روانی خودکارآمدی هستند به دلیل این احساس باور دارند که می توانند از عهده اعمال شخصی خود برآیند و میزان وابستگی آنها به دیگران کاهش یابد. همچنین این احساس که می توانند از عهده برخی اعمال و تکالیف برآیند، به افزایش سطح فعالیت منجر می شود و بر اساس تحقیقات، هر چه فعالیت بیشتر باشد؛ میزان اضطراب، کاهش می یابد. از سوی دیگر، به این دلیل که افراد خودکارآمد به وسیله خودگویی مثبت می توانند اضطراب را کنترل کنند، این امر به کاهش اضطراب آنان نیز کمک کرده است. با توجه به مطالب پیش گفته می توان گفت بین سرمایه روانشناختی (امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تابآوری)، با اضطراب و افسردگی، رابطه منفی معنی داری وجود دارد. بنابراین بر اساس نتایج مطالعه حاضر، بین مولفه های سرمایه روان شناختی با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و مجموع این چهار مولفه که سرمایه روان شناختی را تشکیل می دهند، بالاترین سطح معناداری را با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب نشان می دهند. بدین معنی که با افزایش نمرات سرمایه روانشناختی، نمره استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب معلمان کاهش می یابد.

یکی از محدودیت های عمده این مطالعه مقطعی و همبستگی بودن آن است که همه محدودیت های این شیوه پژوهشی را دارد. محدودیت دیگر خودگزارشی بودن شیوه جمع آوری داده است که ممکن است همواره در آنها سوگیری مثبت یا منفی وجود داشته باشد. محدودیت دیگر، محدود شدن جامعه پژوهش به معلمان مدارس البرز اشاره کرد که این امر امکان تعمیم نتایج را به معلمان سایر استان ها و شهرستان ها با دشواری مواجه می سازد. در نتیجه، انجام پژوهشهای طولی، استفاده از شیوه های مصاحبه و مشاهده جهت جمع آوری داده ها و انجام پژوهش بر روی سایر مدارس و سایر شهرها و مقایسه نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود. همچنین، از پیشنهادهای کاربردی می توان به کاهش فرسودگی شغلی، اضطراب و استرس شغلی معلمان از طریق کارگاه های آموزشی و با کمک افزایش سرمایه روانشناختی در آنها اشاره کرد. برای این منظور استفاده از آموزش سرمایه روانشناختی، می تواند مفید واقع شود. پیشنهاد دیگر برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان اینکه برای آنان به طور پیوسته دوره های آموزشی راهبردهای مقابله ای، خنده درمانی، بهزیستی درمانی و غیره برگزاری کنند تا از طریق آفت فشارها و تنشهای شغلی باعث کاهش فرسودگی شغلی یا اجتناب از وقوع فرسودگی شغلی در آنان شوند. راهکار موثر دیگر برای کاهش فرسودگی شغلی ایجاد مشوق های مالی و غیرمالی (معنوی و اخلاقی)، است تا بتوان زمینه را برای کاهش آن فراهم کرد.

منابع

- Demir S. The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2018;75:137-53.
- Sorenson RD. Stress management in education: Warning signs and coping mechanisms. *Management in Education*. 2007;21(3):10-3.
- Cokluk O. Orgutlerde tukenmislik. Icinde C. Elma ve K. Demir (Ed.)[Burnout in organizations]. *Yonetimde cagdas yaklasimlar uygulamalar ve sorunlar*. 2014:117-43.
- Bradley K. Educators' positive stress responses: Eustress and psychological capital: DePaul University; 2014..
- Elma C, Demir K. *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık. ۲۰۰۰:۱۰۹-۱۰.
- Kaplan M, Biçkes DM. The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*. 2013;20(2).
- Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2002;23(6):695-706.
- Ocak M, Guler M, Basim H. The Effects of Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Research on Bosnian Teachers. *Cankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 2016;6(1):113-30.
- Luthans F, Youssef CM. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. 2004.
- Mahmoudi A, Ghafouri M, Eshaghian S, Fateh F. An Investigation of the Relationship between Time Management and Career Stress in Physical Education Teachers in Mashhad City. *Sport Physiology & Management Investigations*. 2018;10(3):33-42.
- Huseyin A. The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*. 2018;7(2):169-80.
- Kasim TSAT, Majid AA. Stress and Coping Strategies Amongst Islamic Education Novice Teachers. *Jurnal Usuluddin*. 2020;48(2):195-226.
- AKGEMCİ T, SAĞIR M, ŞENEL G. The Effects of Autokratic and Democratic Leadership on Education and Development in Organization Culture. *www inglobe org*. 2018:1040.
- Chua RY, Ng YL, Park MS-A. Mitigating academic distress: The role of psychological capital in a collectivistic Malaysian university student sample. *The Open Psychology Journal*. 2018;11(1).
- Balay R. Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2010;43(1):41-78.
- ÜSTÜN NA, Üstün ÜD. KADIN VOLEYBOLCULARDA STRES YÖNETİMİNİN BAŞA ÇIKMA YAKLAŞIMLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2020;18(3):128-35.
- Van der Riet P, Levett-Jones T, Aquino-Russell C. The effectiveness of mindfulness meditation for nurses and nursing students: An integrated literature review. *Nurse education today*. 2018;65:201-11.
- Olson L, Gearing R, Pérez Ramírez B, Torres LR. An Exploratory Study on the Role of Burnout and Devaluation among Staff in Psychiatric Correctional Facilities. *International journal of offender therapy and comparative criminology*. 2022:0306624X211010288..Mirkamali K, Ahmadizad A, Kazemzadeh S, Varmaghani M. Determining the Relationship Between Job Burnout and Employee Productivity. *Iranian Journal of Ergonomics*. 2019;7(1):37-44.
- Divinakumar K, Bhat PS, Prakash J, Srivastava K. Personality traits and its correlation to burnout in female nurses. *Industrial psychiatry journal*. 2019;28(1):24.
- Rasoli Z. Survey relationship job stress and burnout with rat productivity in helicopter pilots. 2012.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual review of psychology*. 2001;52(1):397-۴۲۲.

- Russell DW, Altmaier E, Van Velzen D. Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of applied psychology*. 1987;72(2):269.
- Kyriacou C. *Stress-busting for teachers*: Nelson Thornes; 2000.
- Kochanlo, Esmaeli Sad, B, The relationship between role burden and burnout with the mediating role of psychological capital in teachers. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*. ۲۰۲۱; ۱۳ (۱): ۲۳-۴۴.
- Sadoughi M, Zarjini Z. The relationship between emotional intelligence, psychological capital and teachers' job burnout. *Scientific Journal of Social Psychology*. 2017;5(43):1-12.
- Kalemci Tüzün İ, Çetin F, Basım HN. The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. 2014.
- TÖREMEN F, DEMİR S. SAHİP OLDUKLARI PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2016;13(34):166-79.
- Akhlaghi Hamed, I, Esmaeli Sad, B, The relationship between role burden and burnout with the mediating role of psychological capital in teachers. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*. 2019; 13 (1): 23-44
- nezami A, Givarian H. An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. *EBNESINA*. 2016; 18 (1) :44-51.
- Liu L, Pang R, Sun W, Wu M, Qu P, Lu C, et al. Functional social support, psychological capital, and depressive and anxiety symptoms among people living with HIV/AIDS employed full-time. *BMC psychiatry*. 2013;13(1):1-10.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*. 2010;21(1):41-67.
- Beck AT, Steer RA, Brown GK. *Manual for the beck depression inventory-II*. San Antonio, TX: Psychological Corporation; 1996.
- Hossein Kaviani H, Mousavi A S. Psychometric properties of the Persian version of Beck Anxiety Inventory (BAI). *Tehran Univ Med J*. 2008; 66 (2) :136-140.
- Azad ME, Gholami FM. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. ۲۰۱۱.
- . SINA H, KARIMZADEH S, NAZEM F, AHMADI A. PRESENTING A STRUCTURAL MODEL FOR PREDICTING DIMENSIONS OF JOB BURNOUT ON THE BASE OF QUALITY OF WORKING LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT AMONG FEMALE MANAGERS OF ISLAMIC AZAD UNIVERSITY, REGION 1. 2014.
- Abolfazl Gh, . Shiva M, Masoud K, The interactive role of job stress and organizational perceived support on psychological capital and job deviation behavior of hospital nures and staffs. *Journal of Research and Health*. 7(1):572-80.
- Shalani B, Abbariki A, Sadeghi S. Prediction of Job Stress Based on Psychological Capital and Job Performance in Nurses of Kermanshah Hospitals. *Depiction of Health* 2020; 10(4): 280-286.
- Baron RA, Franklin RJ, Hmieleski KM. Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*. ۲۰۱۶; ۴۲(۳, ۷۴۲-۶۸):.
- Gharibi M, Jamali Ghomi A, Iz-adi B. Mediating Role of Job Burnout and Organizational Cynicism in the Relationship between Veteran's Psychological Capital and Well-being. *Iranian Journal of War & Public Health*. 2017;9(2):85-90.
- Sadoughi M, zarjini Z. The Relationship between Emotional Intelligence, Psychological capital and Teachers' Job Burnout. *Scientific Journal of Social Psychology*. 2017;5(43):1-12.
- Abdi Zarrin S, Veyskarami M. Role of Spirituality and Psychological Capital in the Prediction of Occupational Burnout in Nurses in Khorramabad, Iran during 2016. *Health Spiritual Med Ethics*. 2020; 7 (4) :16-24.
- Rezaee N, Babakhani N. The Relationship between Psychological Capital and Burnout with Mediated the Social Responsibility Perception in Nurses. *Journal of Consulting Excellence and Psychotherapy: Issue*. 2021;10:50-61.

Rezaee N, Babakhani N. The Relationship between Psychological Capital and Burnout with Mediated the Social Responsibility Perception in Nurses. *Journal of Consulting Excellence and Psychotherapy*: Issue. 2021;10:50-61.

Alipor A, Akhondy N, Sarami Foroshany GR, Saffarinia M, Agah Heris M. The Effectiveness of Psychological Capital Intervention model (PCI) on the mental health in the experts working in Iran Khodro Diesel co. *Iran occupational health*. 2013;10(4):16-24.

Tabataba'i-Nasab SM, Sabokro M, Fallahi MB. The effect of psychological capital on work engagement with mediating role of work-family conflict among nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2017;6(1):20-31.

Azad Manjiri M, Namani E. The Moderating Effect of Empathy on the Relation Psychological Capital with Depression and Anxiety Among Nurses. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*. 2020;27(3):463-73.

Talebzadeh S, Mahboubeh S, Ismaili Sad B, The relationship between psychological capital and test anxiety with the mediating role of students' confidence. *Quarterly Journal of Educational Leadership Administration*, 13 (1), 181-198.

Seligman ME, Rashid T, Parks AC. Positive psychotherapy. *American psychologist*. 2006;61(8):774.

Schofield G, Beek M. Risk and resilience in long-term foster-care. *British Journal of Social Work*. ۲۰۰۵;۳۵(۸):۱۲۸۳-۳۰۱.

Bakker DJ, Lyons ST, Conlon PD. An exploration of the relationship between psychological capital and depression among first-year doctor of veterinary medicine students. *Journal of Veterinary Medical Education*. 2017;44(1):50-62.