

Received: 2021/11/18

Accepted: 2022/6/10

How to cite:

Hasanvand B, Azad E, Eskandari M.

Designing and validating a
occupational stress management
training for navy personnels.

EBNESINA 2022;24(4):4-19.

DOI: 10.22034/24.4.4

Original Article

Designing and validating a occupational stress management training for navy personnels

Bagher Hasanvand¹, Esfandiar Azad^{2✉}, Mohsen Eskandari³

Abstract

Background and aims: Job issues are one of the most important causes of stress. The aim of this study was to design and validate the occupational stress management training for navy personnels.

Methods: The present study was a combination of grounded theory and modeling. In the qualitative stage, the statistical population included all industrial-organizational and occupational specialists, senior staff, and headquarters staff that 22 people were selected by purposive sampling. The data collection tool at this stage included interviews. Also, in the quantitative stage, the statistical population included the staff of navy and the headquarters of the navy, who were selected by available sampling method of 300 people, and the data were analyzed using SPSS and AMOS software, and the model fit was examined. To construct the training program, 12 experts were selected from among the statistical population of the qualitative stage.

Results: The research findings in the qualitative stage showed that 114 concepts were extracted and 23 components were obtained and classified into six main dimensions including causal factors, main category, underlying factors, intervening factors, strategies, and consequences. The modeling results showed that the model has a good fit and explained 60% of the variance of job stress. Also, taking into account the results of the previous stages, the occupational stress management package (initial package) was developed. This package was adjusted in 12 2-hour sessions, and its face and content validity (lawshe) was calculated and confirmed.

Conclusion: The training program designed in this study can be used to manage the occupational stress in navy personnels.

Keywords: Occupational Stress, Navy Personnel, Training Program

1. PhD in Psychology, Department of Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

2. Associate professor, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Tehran, Iran

3. PhD in Psychology, Marine Medicine Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

✉ Corresponding Author:

Esfandiar Azad

Address: Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Tel: +98 (26) 32533898

E-mail: esazad@yahoo.com

EBNESINA - IRIAF Health Administration

(Vol. 24, No. 4, Serial 81 Winter 2023)



Copyright© 2023. This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms. Downloaded from: <http://www.ebnesina.ajau.ac.ir>

طراحی و اعتباریابی برنامه آموزشی مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی

باقر حسونند^۱، اسفندیار آزاد^۲✉، محسن اسکندری^۳

چکیده

زمینه و اهداف: مسائل شغلی از مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس است. این پژوهش با هدف طراحی و اعتباریابی برنامه آموزشی مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر از نوع مطالعات ترکیبی بود که با روش گراند تئوری و مدل‌یابی انجام شد. در مرحله کیفی، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه متخصصان حوزه صنعتی - سازمانی و شغلی، کارکنان ارشد صف و ستاد بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۲۲ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این مرحله شامل مصاحبه بود. همچنین در مرحله کمی، جامعه آماری شامل کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۰۰ نفر انتخاب شدند و اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS تحلیل شد و برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت. برای ساخت برنامه آموزشی، از بین جامعه آماری مرحله کیفی، تعداد ۱۲ نفر متخصص و صاحب‌نظر انتخاب شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش در مرحله کیفی نشان داد تعداد ۱۱۴ مفهوم استخراج و ۲۳ مؤلفه به دست آمد و در ۶ بُعد اصلی شامل عوامل علی، مقوله اصلی، عوامل زمینه‌ساز، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها دسته‌بندی شدند. نتایج مدل‌یابی نشان داد مدل از برازش خوبی برخوردار است و ۶۰٪ از واریانس استرس شغلی را تبیین کرد. همچنین با در نظر گرفتن نتایج مراحل قبلی، بسته مدیریت استرس شغلی (بسته اولیه) تدوین شد. این بسته در ۱۲ جلسه ۲ ساعته تنظیم و روایی صوری و محتوایی (لاوشه) آن محاسبه و تأیید شد.

نتیجه‌گیری: می‌توان از برنامه آموزشی طراحی شده در این پژوهش، به منظور مدیریت استرس شغلی کارکنان نیروی دریایی بهره گرفت.

کلمات کلیدی: استرس شغلی، کارکنان نیروی دریایی، برنامه آموزشی

۱. دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۲. دانشیار، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله^(عج)، تهران، ایران
۳. دکتری روانشناسی، مرکز تحقیقات طب دریا، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله^(عج)، تهران، ایران

نویسنده مسئول: اسفندیار آزاد

آدرس: مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله^(عج)، تهران، ایران
تلفن: ۳۲۵۳۲۸۹۸ (۲۶) ۰۹۸
ایمیل: esazad@yahoo.com

(سال بیست و چهارم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱، مسلسل ۸۱)
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۲۰

فصلنامه علمی پژوهشی ابن‌سینا / اداره بهداشت، امداد و درمان نهجا
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۸/۲۷

مقدمه

استرس شغلی در قرن بیست و یکم به عنوان یکی از موضوعاتی مطرح شده است که بر خانواده، کار و کیفیت زندگی افراد تأثیر می‌گذارد [۱، ۲]. در واقع، استرس مربوط به کار، پاسخ مردم به خواسته‌ها و فشارهای کاری است که با دانش و توانایی‌های آنها مطابقت ندارد و توانایی آنها را برای کنار آمدن در کار به چالش می‌کشد. این استرس با توجه به نوع شغل، وضعیت فیزیولوژیکی، روانی و اجتماعی فرد ممکن است از خفیف تا شدید متفاوت باشد [۳]. استرس شغلی باعث تغییر در کیفیت زندگی، کارکرد، سلامتی جسمی و روانی و بهره‌وری کارکنان شده و در نتیجه باعث تغییراتی در بُعد روانی، جسمانی و رفتاری در کارکنان می‌شود. از آثار استرس شغلی در بُعد روانی، می‌توان مشکلات عاطفی و شناختی، افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بیماری روانی را نام برد [۴].

در یک مطالعه، تخمین زده شد که ۶۰/۹٪ از کارکنان در سطح جهان درباره کار و زندگی کاریشان نگران هستند و به نوعی استرس شغلی را تحمل می‌کنند [۵]. این برآورد بر حسب نوع شغل، متفاوت است. در همین راستا، نظامی بودن شرایط کاری خاص خود را دارد که می‌تواند به دلایلی همچون احتمال وقوع جنگ و مشکلات پیش رو برای تغییر شغل، بسیار استرس‌زا باشد [۶]. بسیاری از نظامیان دارای استرس شغلی شدید هستند، استرس شغلی و سلامت عمومی از جمله عوامل تأثیرگذار در کارایی نظامیان است. اغلب نظامیان در بخش‌های گوناگون استرس شغلی را تجربه کرده‌اند. عوامل مختلفی نظیر حجم کاری، سر و کار داشتن با متهمان، ماهیت غیرقابل پیش‌بینی شغل، شیفت‌های طاقت‌فرسا، نداشتن حمایت روانی، ابهام در میزان اختیار و افزایش روز افزون بوروکراسی می‌تواند از جمله عوامل استرس‌زای نظامی‌گری باشد [۷]. آزاد مرزآبادی در پژوهشی بیان نموده است که وجود تنش و استرس شغلی باعث کاهش سطح عملکرد افراد می‌شود و هنگامی که از فرد انتظار می‌رود چند نقش متعارض با یکدیگر را ایفا کند، فرد دچار تعارض می‌شود که این نوع تعارضات در محیط‌های

نظامی بیشتر دیده می‌شود [۲]. از آنجا که تعهد به شغل نظامی به صورت مستقیم با امنیت و پایداری کشور مرتبط است، ماهیت این شغل منبعی برای شکل‌گیری استرس شغلی در نظر گرفته می‌شود. در نتیجه، با توجه به پیامدهای استرس شغلی در نظامیان، این مسئله موضوع مهمی برای بررسی و پژوهش است [۲، ۸].

در همین راستا، از جمله عوامل مؤثر در کاهش استرس شغلی، مدیریت استرس شغلی است. مدیریت استرس شغلی عبارت است از استفاده از فنون و مهارت‌هایی جهت شناسایی و مدیریت استرس‌های شغلی. مدیریت استرس مجموعه‌ای از فنون است که به فرد کمک می‌کند تا اضطرابی را که تجربه می‌کند، به نحو مؤثرتری کنترل و مدیریت نماید، به طوری که بتواند از میزان آثار سوء آن بکاهد و روند زندگیش کمتر مورد آسیب قرار گیرد [۹].

نتایج مطالعه‌ای حاکی از آن بود که آموزش ایمن‌سازی در برابر استرس، سطح استرس پرستاران گروه مداخله را از ۷۶٪ به ۶۰٪ کاهش داد [۱۰]. نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان داد مدیریت استرس بر کاهش استرس ادراک شده در جانبازان مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه مؤثر است [۱۱]. همچنین نشان داده شد که آزار و اذیت کارکنان، سطح استرس، اضطراب، افسردگی و تحریک‌پذیری را افزایش می‌دهد و طرد و کم‌توجهی در محل کار باعث کاهش انگیزه در بین کارگران و سازمان‌ها می‌شود [۱۲]. نتایج پژوهشی دیگر نشان داد استفاده از پروتکل آموزش تلقیح استرس^۱ در کاهش علائم اختلال استرس پس از سانحه^۲ و افسردگی، بهبود عملکرد و افزایش نرخ شروع درمان در درمان‌های مبتنی بر شواهد و متمرکز بر ضربه مؤثر است [۱۳]. همچنین نتایج مطالعه‌ای دیگر بر تأثیر آموزش تلقیح استرس با تنفس آرامش بخش بر استرس درک شده و اختلال استرس پس از سانحه در ارتش حکایت داشت [۱].

1. Stress inoculation training

2. Posttraumatic stress disorder (PTSD)

می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را کاهش دهد [۱۹] و برنامه آموزشی متناسب با ویژگی‌های شغلی و شرایط زندگی نظامیان که به صورت جامع به بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی و مدیریت آن در کارکنان نیروی دریایی پردازد، وجود ندارد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی و مدلیابی این عوامل، جهت تنظیم بسته مدیریت استرس شغلی کارکنان نیروی دریایی انجام شد.

روش بررسی

این پژوهش از نوع روش تحقیق ترکیبی و یا آمیخته است که از ترکیب روش‌های کیفی و کمی شکل گرفته است. روش تحقیق در بخش کیفی، گراند تئوری (داده بنیاد)^۲ بود. در این استراتژی، داده‌های حاصل از منابع اطلاعاتی را به مجموعه‌ای از کدها، کدهای مشترک را به مقوله و آنگاه مقوله‌ها را به نوعی نظریه تبدیل می‌کند [۲۰]. پژوهشگر داده‌ها را از سخنان مصاحبه‌شوندگان استخراج می‌کند و سپس با طبقه‌بندی و کدگذاری آنها، در نهایت نظریه خود را درباره مسئله به دست می‌آورد. جامعه آماری این مرحله شامل اعضای هیات علمی با تخصص روان‌شناسان حوزه صنعتی - سازمانی، شغلی و همچنین مدیران ارشد صف و ستاد با حداقل مدرک تحصیلی در رشته‌های روان‌شناسان حوزه صنعتی و سازمانی بود. در این مرحله ۱۰ نفر از اعضای هیات علمی و ۳۰ نفر از مدیران ارشد صف و ستاد شناسایی شدند که از این میان تعداد ۲۲ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند و مطابق با نظر گال^۳ و همکاران [۲۱] انتخاب شدند. در این پژوهش، بر اساس پیشینه‌های موجود، سؤالات باز پاسخ طراحی گردید. ابزار گردآوری اطلاعات نیز مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختار یافته بود. مصاحبه‌ها در سه جلسه انجام پذیرفت و هر یک جداگانه پیاده‌سازی و مورد کدگذاری و تحلیل اولیه قرار گرفت تا به مرحله اشباع اطلاعاتی رسید. اشباع اطلاعاتی یا اشباع نظری

چنانچه در پژوهش‌هایی که در کشور ایران بر روی استرس نظامیان صورت گرفته بیشتر به بررسی و توصیف میزان استرس نظامیان پرداخته شده، برای مثال روحانی و همکاران [۱۴] به مقایسه استرس روانی و سلامت سیستم جوده بین خلبانان نظامی و افسران غیرخلبان پرداختند. آزاد مرزآبادی و نیک نفس [۱۵] نشان دادند که سبک مسئله مدار بیشترین سبک مورد استفاده در کارکنان نظامی در مقابله با موقعیت‌های استرس شغلی است. اما در کشورهای دیگر برنامه مدیریت استرس بر روی نظامیان اجرا شده و نتایج مثبت و اثربخشی داشته است، به عنوان مثال در پژوهشی اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد را بر استرس نظامیان مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند استفاده از برنامه درمانی مبتنی بر پذیرش و تعهد تأثیر معناداری بر استرس، اضطراب، مدیریت هیجانات، پرخاشگری و مصرف الکل داشته است [۱۶]. پالوئیسینی^۱ و همکاران [۱۷] نیز در پژوهشی مروری اثربخشی برنامه نرم‌افزاری مجازی را جهت آموزش مدیریت استرس در نظامیان مورد بررسی قرار دادند، نتایج این مطالعه مروری نشان داد برنامه نرم‌افزاری مجازی می‌تواند با بهبود مهارت مدیریت استرس، موجب کاهش استرس ادراک شده در نظامیان شود. کانگ [۱۸] پژوهشی با هدف بررسی اثربخشی برنامه کاهش استرس در نظامیان انجام داد و بررسی نتایج نشان داد برنامه کاهش استرس تأثیر معناداری در کاهش استرس ادراک شده در نظامیان داشته است.

با نگاه به پژوهش‌های گذشته در ایران به نظر می‌رسد، تدوین برنامه‌های آموزشی اختصاصی برای مدیریت استرس شغلی در نظامیان مغفول مانده است. جهت تدوین برنامه مدیریت استرس شغلی برای کارکنان نیروی دریایی به نظر می‌رسد شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر استرس شغلی ضروری است، همچنین ابتدا می‌بایست از ارتباط این عوامل با یکدیگر اطمینان حاصل کرد، لذا با توجه به این که استرس شغلی

2. Grounded theory

3. Gall

1. Pallavicini

رویکردی است که در پژوهش‌های کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. اشباع نظری با نمونه‌گیری نظری که در تئوری زمین‌های مورد استفاده قرار می‌گیرد، مرتبط است [۲۲]، به همین منظور نمونه‌گیری تا رسیدن به مرحله اشباع نظری (۲۲ نفر) ادامه یافت.

در این مرحله مانند هر پژوهش کیفی دیگر احتمال دخالت ذهنیت پژوهشگر مطرح است، ولی با بررسی گام به گام مراحل کار با متخصصان، این احتمال کاهش یافته است.

روش اجرا در بخش کمی، از نوع توصیفی بود و طرح پژوهش در این مرحله، همبستگی از نوع مدلیابی بود. جامعه آماری در مرحله کمی شامل کلیه کارکنان کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که بر اساس نظر کلان برای محاسبه نمونه در مدل یابی (هر متغیر ضرب در عدد ۵۰) [۲۳] تعداد ۳۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس و به شیوه قضاوتی انتخاب و در نهایت داده‌های تعداد ۳۰۰ نفر وارد مطالعه شد. در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب پیش‌بینی مورد بحث قرار گرفت و متغیرها به روش مدلیابی تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به تعداد بالای نمونه‌ها در این مرحله و تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها اجرا وقت‌گیر و زمان‌بر بود. در عین حال برخی آزمودنی‌ها (کارکنان) پرسشنامه‌های ناقص ارائه کردند که حذف شدند. از اول حجم نمونه بیشتر در نظر گرفته شده بود و در نتیجه با حذف پرسشنامه‌های ناقص در نتیجه افت آزمودنی رخ نداد.

ابزار پژوهش

در این مرحله از پرسشنامه جمعیت شناختی و چند پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

با استفاده از پرسشنامه جمعیت شناختی که در ابتدای ابزارهای مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شد، نمونه‌های پژوهش از نظر وضعیت سنی، تحصیلات، سال‌های خدمت، وضعیت قرارداد و نوع خدمت (صف یا ستاد) مورد پرسش قرار گرفتند.

پرسشنامه استرس شغلی (JSQ)^۱ این پرسشنامه توسط هلریگال و اسلوکوم^۲ [۲۴] در سال ۱۹۹۶ ساخته شده و میزان استرس فرد در شغلش را با ۱۰ سؤال اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه دارای ۳ عامل محیط فیزیکی، تضاد شغل و ابهام نقش است که هر عامل به ترتیب دارای ۳، ۴ و ۳ سؤال است. چون پرسشنامه بر پایه نظریه‌ای قوی و بر اساس نظرات دو تن از اندیشمندان مشهور مدیریت (هلریگال و اسلوکوم) طراحی شده، از روایی صوری و محتوایی بالایی برخوردار است [۲۵]. برای تعیین روایی سازه از روش همسانی درونی استفاده شده است. مطابق این روش، ضریب همبستگی هر یک از سؤالات با نمره کل خرده آزمون مربوطه محاسبه شده که همگی معنی‌دار بوده است. برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ در یک طرح مقدماتی برای ۳۵ نفر از افراد جامعه استفاده شده که برای سازه‌های محیط فیزیکی، تضاد شغل و ابهام نقش به ترتیب مقدار ۰/۹۳، ۰/۸۶ و ۰/۹۱ به دست آمد که نشانگر پایا بودن پرسشنامه مذکور است. در فرهنگ ایرانی، در پژوهش حسن‌زاده و همکاران [۲۵] پایایی پرسشنامه مذکور نیز ۰/۸۲ به دست آمد که ضریب مطلوب و رضایت‌بخشی است.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی (SCQ)^۳ توسط ناهاپیت و گوشال^۴ [۲۶] در سال ۱۹۹۸ ساخته شد. این پرسشنامه در ۲۸ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ساخته شده است. دارای ۳ بُعد ساختاری، ارتباطی و شناختی است که هفت خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد. کسب نمره بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده سرمایه اجتماعی بالاتر است. در مطالعه‌ای قلیچ‌لی و همکاران [۲۷] بیان کرد، آلفای کرونباخ گرفته شده ۰/۹۳ است، همچنین در مطالعه‌ای دیگر، اونیق [۲۸] ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۹۱ به دست آورده و

1. Job Stress Questionnaire
2. Hellriegel & Slocum
3. Social Capital Questionnaire
4. Nahapiet & Ghoshal

بازآزمایی ۰/۶۰ تا ۰/۶۴ برای هر سه سبک به دست آمد. در مرحله آخر پژوهش، نیز با تعداد نمونه برابر با ۲۲ نفر که بر اساس نظر گال و همکاران [۲۱] انتخاب شد. روش اجرا، کیفی و از نوع پیمایشی بود. در این مرحله پروتکل آموزشی محقق ساخته با در نظر گرفتن اطلاعات گراند تئوری (زیر مطالعه اول) و متغیرهای استفاده شده در مدل (زیر مطالعه دوم)، تدوین شد. جهت بررسی روایی محتوایی (لاوشه)، نظر متخصصان و صاحب نظران در این حیطه جمع آوری و محاسبات انجام شد. نتایج بررسی روایی محتوایی با روش لاوشه بر اساس محاسبه ضریب نسبی روایی محتوا (CVR)،^۶ برای تمامی گویه ها بالاتر از ۰/۴۲ بوده است که این مقادیر با استانداردهای قابل قبول که از سوی جعفرزاده و همکاران [۳۶] تعیین شده است، مطابقت دارد. این پروتکل در ۱۲ جلسه ۲ ساعته تدوین شد. آموزش به صورت حضوری انجام شد و با توجه به پاندمی ویروس کرونا با رعایت پروتکل های بهداشتی در فضای باز اجرا گردید. در این مرحله پروتکل بر اساس نتایج مراحل قبل تنظیم شد. در این مرحله احتمال دخالت ذهنیت پژوهشگر وجود داشت که با نظر و راهنمایی صاحب نظران و بررسی روایی صورتی و محتوایی آن این احتمال کاهش یافت.

ملاحظات اخلاقی

حضور کلیه شرکت کنندگان در این مطالعه به صورت داوطلبانه بود. همچنین، پیش از توزیع پرسشنامه ها، هدف پژوهش حاضر به صورت کلی برای افراد شرکت کننده توضیح داده شد و کلیه افراد با رضایت آگاهانه در این مطالعه شرکت داشتند. به منظور رعایت مسائل اخلاقی پژوهش، رضایتنامه ای تهیه شد که در آن به صورت کلی هدف پژوهش توضیح داده شده بود. افراد شرکت کننده ابتدا رضایتنامه را مطالعه نموده و با رضایت در این مطالعه شرکت کردند. از مواردی که به شرکت کنندگان توضیح داده شد موارد ذیل بود:

روایی آن را تأیید کرد. در پژوهشی، حسن زاده ثمرین و میمی روایی این پرسشنامه را با پرسشنامه مدل سرمایه اجتماعی پوتنام^۱ [۲۹] و پرسشنامه تعالی سازمانی بررسی و تأیید کردند. همچنین این میزان پایایی آن را ۰/۷۲۹ بیان کردند [۳۰]. پرسشنامه سرمایه روان شناختی مثبت (PPCQ)^۲ توسط لوتانز^۳ و همکاران [۳۱] در سال ۲۰۰۷ تدوین شد. این آزمون دارای ۲۴ سؤال و ۴ زیر مقیاس است و هر زیر مقیاس دارای ۶ گویه است. طیف نمره گذاری ۱ تا ۵ (کاملاً مخالفم تا موافقم) است. حداقل نمره کل آزمون ۲۴ و برای هر زیر مقیاس ۶ و حداکثر نمره هر آزمودنی در این آزمون ۱۴۴ و حداکثر نمره برای هر زیر مقیاس ۳۶ است [۳۱]. پرسشنامه سرمایه روان شناختی شامل ساختارهایی است که امید، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می سنجند. هاشمی نصرت آباد و همکاران [۳۲] آزمون را هنجاریابی از نوع تحلیل عامل نمودند. آزمون دارای روایی سازه است. مقدار کای اسکوار برابر با ۲۴/۶ و پایایی آن ۰/۸۵ است.

پرسشنامه مقابله با موقعیت های استرس زا (MAC)^۴ توسط اندلر و پارکر^۵ [۳۳] در سال ۱۹۹۴ ساخته شد. این آزمون شامل ۴۸ سؤال است که هر ۱۶ سؤال به یکی از ابعاد مقابله مربوط است. این پرسشنامه انواع سبک های مقابله ای افراد را در موقعیت های استرس زا به سه صورت سبک های مقابله ای، مسأله مدار، هیجان مدار و اجتنابی بررسی می کند. هر کدام از رفتارها که در مقیاس نمره بیشتری کسب کنند، آن رفتار به عنوان سبک مقابله ای ترجیحی فرد در نظر گرفته می شود. روایی این پرسشنامه توسط اکبرزاده [۳۴] تأیید شده است. همچنین در مطالعه شکری و همکارانش [۳۵] روایی همگرا و روایی تحلیل عامل تأییدی این پرسشنامه انجام شد. میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمده است و نتایج

1. Putnam
2. Positive Psychological Capital Questionnaire
3. Luthans
4. Multidimensional Assessment of Coping
5. Endler & Parker

6. Content Validity Ratio

مؤلفه‌های دیگر را در قالب ابعاد مختلف به آن ارتباط می‌دهد؛ این مؤلفه‌ها عبارتند از: شرایط علی (علل ایجادکننده پدیده اصلی) راهبردها (کنش‌ها یا کنش‌های متقابلی که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند) بستر یا زمینه (شرایط بسترساز خاص مؤثر در راهبردها) شرایط مداخله‌گر (شرایط بسترساز عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها (ره‌آورد به کار بستن راهبردها). در این مرحله، نمودار نهایی با عنوان «پارادایم کدگذاری» در قالب مدل علمی ترسیم می‌گردد [۳۷]. اجزای الگوی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی عبارتند از:

شرایط علی: در بررسی عوامل تأثیرگذار بر مدیریت استرس شغلی سه دسته عوامل شناسایی شد عوامل فردی، عوامل مرتبط با شرایط شغلی، عوامل مرتبط با شرایط سازمانی. سه دسته جسمانی، معنویت، روان‌شناختی عوامل فردی را تشکیل می‌دهند.

از عوامل فردی در بُعد جسمانی می‌توان به این موارد اشاره نمود: مفاهیم داشتن تغذیه مناسب، فعالیت‌های جسمی و فکری مناسب و سالم متناسب با سن و سطح استرس، پایش سالانه سلامت جسمی روانی، عدم مصرف و استعمال سیگار، مسکن‌ها و عادات مضر، ورزش و فعالیت بدنی منظم و متناسب با توانایی بدنی، خواب راحت، کافی و مناسب، بنیه بدنی فرد، میزان تحریک‌پذیری (که بخشی از آن ناشی از ارث است). در بُعد معنویت، عواملی چون تجارب معنوی، آرامش و داشتن هدف و معنا در زندگی نقش دارند و عوامل فردی روان‌شناختی عبارت بودند از: تاب‌آوری، خودکارآمدی، سرزندگی شناختی (خلاقیت، سرعت و دقت)، چقدر هیجانانگیز منفی (شرم، غم، ترس، تعجب) خود را می‌شناسد و چگونه واکنش می‌دهد، همدلی، خودکنترلی در مواجهه با استرس در زندگی و استرس شغلی، مسئولیت‌پذیر بودن، نگرش مثبت به خود و زندگی، راهبردهای مورد استفاده فرد (سازگارانه و یا ناسازگارانه)، افکار و باورهای کارآمد، شفقت به خود، امیدواری، دوست داشتن خود، ادراک حمایت اجتماعی فرد، رویکرد حل مسائل (مسأله‌مدار، هیجان‌مدار)، روحیه فرد،

(۱) شرکت در پژوهش هیچ گونه هزینه مالی برای شرکت‌کننده‌ها نخواهد داشت؛ (۲) با توجه به احترام به فرد و اختیارات او، هر زمان که شرکت‌کننده خواست می‌توانست از پژوهش خارج شود و حتی پس از پر کردن پرسشنامه‌ها، چنانچه درخواست نتایج پرسشنامه‌اش وارد پژوهش شود، این امکان فراهم است؛ (۳) شرکت‌کننده‌ها از هدف و سودمندی تحقیق آگاه شدند؛ و (۴) به شرکت‌کننده‌ها تأکید شد که انجام این پژوهش و شرکت در آن هیچ‌گونه ضرری برای آنها نخواهد داشت.

تجزیه و تحلیل آماری

داده‌های کیفی به دست آمده از مصاحبه‌ها با روش کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت. در بخش کمی با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و AMOS نسخه ۲۴ برای تعیین معناداری از برآورد ضریب مسیر و برازش مدل از تحلیل مسیر استفاده شد و برازش مدل محاسبه گردید.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد گام به گام و منظم برای تحلیل و دسته‌بندی استفاده شد. در مرحله کدگذاری باز، با مرور مجموعه داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، تلاش شد مفاهیم پنهان در آنها بازشناسی شوند. در گام بعد، کدگذاری محوری انجام شد. هدف از این مرحله، تعیین رابطه بین مؤلفه‌های ایجاد شده در مرحله کدگذاری باز است. بر این اساس از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، با کدگذاری باز تعداد ۱۱۴ مفهوم (مفاهیم) استخراج و در گام بعدی، مفاهیم همگرا شناسایی شد و به ۲۳ مؤلفه تبدیل گشت. این مؤلفه‌ها در ۶ بُعد اصلی قرار گرفتند. در مرحله کدگذاری انتخابی ارتباط بین مؤلفه محوری با مؤلفه‌های دیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این مرحله، پژوهشگر یکی از مؤلفه‌ها را محور فرآیند (بُعد) در حال بررسی و اکتشاف قرار می‌دهد (پدیده اصلی) و سپس

امیدواری و امید به زندگی، خوش‌بینی و خودانگیزی. مفاهیم طولانی بودن مأموریت‌ها، در حالت آماده‌باش بودن مداوم، در حالت اضطرار بودن، نداشتن خواب و استراحت کافی، خطر در عملیات‌ها (امکان مرگ و میر و معلولیت)، محیط و شرایط کاری (گرمی و شرجی زیاد هوا، آلودگی هوا)، طولانی بودن زمان حضور در محیط کار، عوامل مرتبط با شرایط شغلی نامیده شد.

در دسته عوامل مرتبط با شرایط سازمانی مفاهیم علاقمندی به سازمان و یگان، سنگینی بار نقش و تعهد سازمانی قرار دارد. بستر یا زمینه: در بُعد بستر یا زمینه شش مؤلفه عوامل خانوادگی، عوامل مرتبط با همکاران، عوامل مدیریتی سازمان، عوامل مرتبط با رضایت شغلی، عوامل فرهنگی و عوامل اقلیمی و محیطی شناسایی شد. مفاهیم مدیریت استرس در خانواده، سطح آگاهی خانواده در ارتباط با استرس و علایم آن، سطح آگاهی خانواده در ارتباط با مدیریت استرس مطرح شد. میزان آرامش در خانواده، وضعیت سلامتی اعضای خانواده، حمایت خانوادگی، دوری از خانواده (فیزیکی) و دوری از خانواده و منابع حمایت عاطفی و روانی آن عوامل خانوادگی نامیده شد. عوامل مرتبط با همکاران در برگرفته مفاهیم کیفیت زندگی خانوادگی همکاران، توانمندی همکاران در برخورد با استرس، وجود تعارض در بین همکاران، وجود سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی در بین همکاران، ویژگی‌های شخصیتی همکاران و خلق و خو و شخصیت فردی همکاران است. عوامل مدیریتی سازمان، در برگرفته مفاهیم توانمندی فرماندهان، میزان آگاهی فرماندهان از بحث مدیریت استرس، میزان حمایت فرماندهان از بحث مدیریت استرس، میزان اهمیت دادن فرماندهان به استرس شغلی و مدیریت آن در بین کارکنان (صف و ستاد) است. عوامل مرتبط با رضایت شغلی شامل این مفاهیم است: بازخورد مناسب با فعالیت، رضایت از نوع کار، رضایت از محیط کار، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از عملکرد فرماندهان و مقامات ارشد. در مؤلفه فرهنگی مفاهیم فرهنگ فرد در ارتباط با استرس، فرهنگ فرد در ارتباط با

مدیریت استرس شغلی، فرهنگ سازمانی در ارتباط با استرس محیطی، سطح فرهنگ جامعه در برخورد با تعارضات و مدیریت استرس قرار دارد. مؤلفه عوامل اقلیمی و محیطی عبارتند از شرایط آب و هوایی مانند گرمای هوا، شرجی بودن هوا و نظایر آن، همچنین تحرکات جغرافیایی ناشی از مأموریت‌ها و تغییرات آب و هوایی ناشی از این تحرکات و کمبود زمان تطبیق کارکنان با آن. در بُعد مداخله‌گرها چهار عامل عوامل ساختاری، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و سرمایه اجتماعی مشخص شد. در این ارتباط مفاهیم امنیت شغلی، شایسته‌سالاری، علاقمندی به سازمان-شغل، توانمندسازی کارکنان و اقدامات مدیریتی فرمانده مؤلفه عوامل ساختاری را تشکیل دادند. مؤلفه عوامل اقتصادی شامل مفاهیم هزینه‌های زندگی، تورم و مشکلات اقتصادی، درآمد در مقابل هزینه‌ها است. مفاهیم وجود تنش در جامعه، دغدغه‌ها و مشکلات روزمره و مشکلات اجتماعی عوامل اجتماعی را تشکیل داد. مؤلفه دیگر در بُعد عوامل مداخله‌گر، بُعد سرمایه اجتماعی است که شامل مفاهیم شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط همکاران، ارزش‌ها و تعهد است. بُعد راهبردها از سه مؤلفه تشکیل شده که عبارتند از ارایه آموزش، توانمندسازی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی. مفاهیم آموزش مدیریت استرس شغلی و آموزش مدیریت تعارض‌های شغلی مؤلفه ارایه آموزش را تشکیل دادند. مؤلفه توانمندسازی از این مفاهیم شکل گرفته است: مدیریت تعارض‌ها، عزم و اراده شخصی در مدیریت استرس، توانمندی اثرگذاری بر دیگران. مؤلفه ایجاد تعادل بین کار و زندگی از مفاهیم تفکیک و تفاوت قائل شدن بین مسائل شخصی و شغلی، دخالت ندادن مسائل و مشکلات شخصی در کار و ایجاد تعادل و مدیریت هزینه‌های زندگی شکل گرفت. بُعد پیامدها از مؤلفه‌های پیامدهای شخصی، پیامدهای خانوادگی، پیامدهای سازمانی، ترویج مدیریت استرس شغلی تشکیل شد. بُعد پیامدهای شخصی از مفاهیم مدیریت بهتر استرس شغلی، افزایش توانایی مقابله با استرس شغلی، استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مناسب با استرس شغلی، افزایش سلامت جسمی و

جدول ۱- توصیف جمعیت شناختی نمونه‌ها در مرحله کمی

متغیر	تعداد	درصد
گروه سنی	۲۹-۳۷ سال	۲۱٪
	۳۲-۳۰ سال	۵۴٪
	۳۵-۳۳ سال	۱۲۰٪
	۳۸-۳۶ سال	۹۰٪
	۴۰-۳۹ سال	۱۵٪
تحصیلات	دیپلم	۵۰٪
	فوق دیپلم	۱۵۲٪
	لیسانس	۹۸٪
سال‌های خدمت	۵-۱ سال	۳۳٪
	۱۰-۶ سال	۱۲۳٪
	۲۰-۱۱ سال	۱۱۰٪
	۳۰-۲۱ سال	۳۴٪
	رسمی	۵۷٪
وضعیت قرارداد	قراردادی	۱۵۷٪
	پیمانی	۸۰٪
	بدون پاسخ	۶٪
نوع خدمت	صف	۱۴۷٪
	ستاد	۱۵۳٪

روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، راهبرد مقابله و استرس شغلی جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. در ادامه برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت

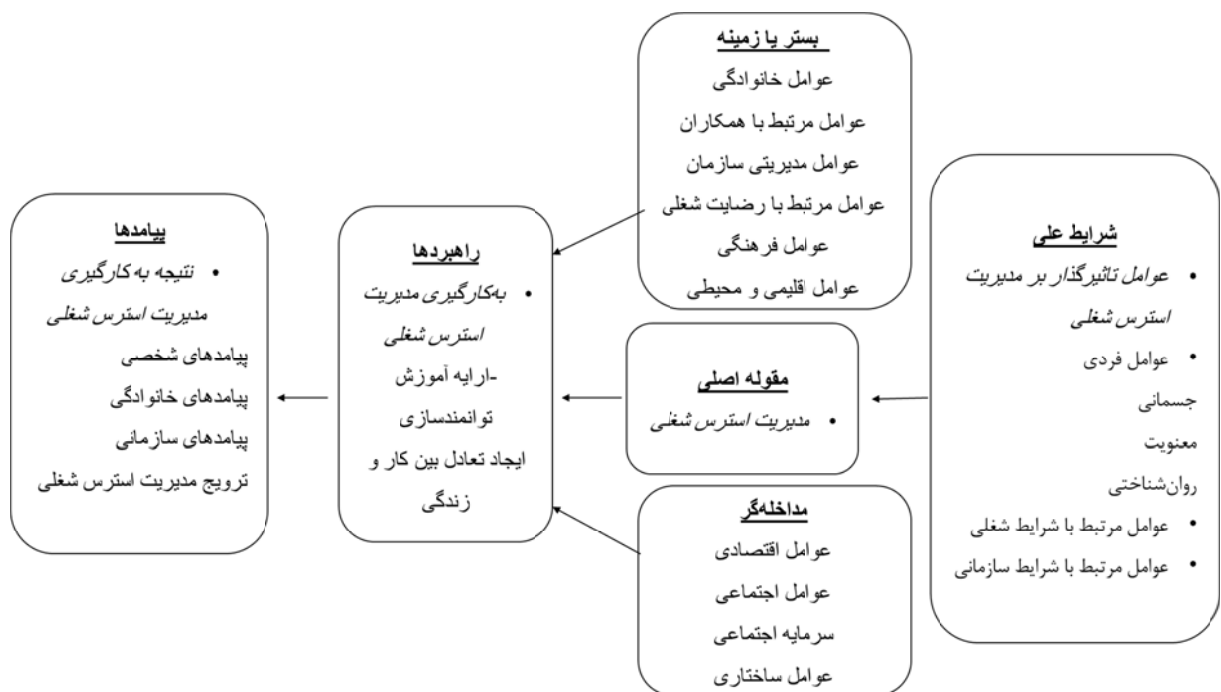
در ابتدا پیش فرض‌های آزمون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج محاسبه آلفای کرونباخ، بررسی نرمال بودن داده‌ها، هم خطی چندگانه (آماره تحمل و تورم واریانس) متغیرهای پژوهش به صورت جدول ۲ است.

روانی، بهبود روابط بین فردی در بین همکاران و در محیط کار و بهبود کیفیت زندگی کاری و شغلی شکل گرفت. مفاهیم افزایش آرامش در خانواده، بهبود روابط بین اعضای خانواده و بهبود کیفیت زندگی خانوادگی مؤلفه پیامدهای خانوادگی را شکل داد. همچنین مفاهیم توسعه سرمایه اجتماعی در محیط کار، افزایش و بهینه شدن عملکرد شغلی کارکنان، افزایش بهره‌وری، ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر مؤلفه پیامدهای سازمانی را در بر می‌گرفت. مؤلفه ترویج مدیریت استرس شغلی از مفاهیم ترویج مدیریت استرس شغلی توسط کارکنان آموزش دیده به همکاران و دوستان و ترویج مدیریت استرس شغلی در سطح محیط کاری توسط کادر اداری و آموزشی (ندسا) تشکیل شد.

با توجه به اطلاعات فوق، مدل به دست آمده پس از گردآوری داده‌های میدانی از مصاحبه‌ها و طی فرآیند رفت و برگشتی با حساسیت نظری بسیار بالا طراحی شد (شکل ۱).

توصیف جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش در مرحله کمی بر اساس جدول ۱ است.

در ادامه، مدلیابی صورت گرفت و از پرسشنامه‌های سرمایه



شکل ۱- مدل نهایی مدیریت استرس شغلی بر اساس مدل الگوی داده بنیاد

جدول ۲- آزمون بررسی هم خطی متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص‌های هم خطی چندگانه			
	آلفای کرونباخ	کجی	کشیدگی	آماره تحمل
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰	-۰/۰۸۱	-۰/۱۸۵	۰/۶۵۱
سرمایه روان‌شناختی	۰/۷۶۸	-۰/۳۳۶	-۰/۰۶۱	۰/۵۸۵
مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا	۰/۷۷۲	-۰/۰۹۸	-۰/۴۳۰	۰/۶۰۹
استرس شغلی	۰/۶۲۱	-۰/۳۱۱	-۰/۰۰۵	۰/۴۵۰
تورم واریانس	۱/۵۳۶	۱/۷۰۹	۱/۶۴۲	۲/۲۲۴

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	χ^2/df	GFI	IFI	NFI	RMSEA	CFI
دامنه مورد قبول	۳	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	> ۰/۹
مقدار مشاهده شده	۲/۷۸۶	۰/۹۴۴	۰/۹۲۹	۰/۹۲۸	۰/۰۷۷	۰/۹۲۹

است که از میزان ملاک (۰/۰۸) کوچکتر است و شاخص‌های IFI، NFI، CFI و GFI از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگتر هستند. با توجه به شاخص‌های برازش به دست آمده می‌توان گفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

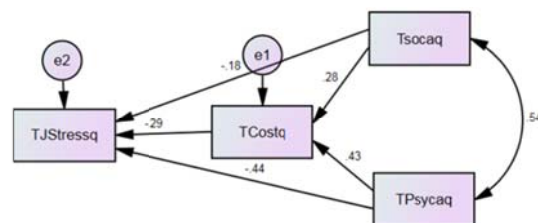
بررسی برآورد ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و مقدار واریانس تبیین شده مدل استرس شغلی در جدول ۴ نشان داده شده است.

در جدول ۴، ضرایب مسیر استاندارد بین متغیرها و سطح معناداری مربوط به هریک از ضرایب مسیر ارائه شده است. همانطور که از نتایج جدول مشخص است تمامی اثرهای متغیرها معنادار شده‌اند. اثرهای مستقیم سرمایه اجتماعی بر روی مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا (۰/۲۸۰) و استرس شغلی (۰/۲۶۶-)، سرمایه‌روان‌شناختی بر مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا (۰/۴۲۹) و استرس شغلی (۰/۵۶۴-) و مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا بر استرس شغلی (۰/۳۹۳-) معنادار شده‌اند. همچنین مقدار واریانس که متغیرهای پیش‌بین در مدل از متغیر وابسته استرس شغلی پیش‌بینی می‌کنند برابر ۶۰٪ بود که مقدار قابل قبول و خوبی است.

برنامه آموزشی مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی: بسته آموزشی حاضر شامل ۱۲ جلسه ۲ ساعته بود که به صورت گروهی اجرا گردید. هر جلسه دارای سه بخش بود. در بخش اول حدود ۲۰ دقیقه در مورد فعالیت‌ها و تکالیف

چنانچه نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد مقدار آلفای کرونباخ متغیرها بالای ۰/۶ است که حاکی از پایایی مناسب متغیرها است. کجی و کشیدگی متغیرها در دامنه داده‌های نرمال (۲+) تا (۲-) قرار دارد و حاکی از نرمال بودن آنها است. همچنین مقدارهای مربوط به هم خطی هیچ کدام از متغیرها نزدیک مقدارهای بحرانی نیست، بنابراین می‌توان گفت هم خطی در بین متغیرهای پیش بین وجود ندارد. لذا به بررسی برازش مدل می‌پردازیم.

بررسی برازش مدل با روش بیشینه درست‌نمایی^۱ بررسی شد. در شکل ۲ ضرایب استاندارد مربوط به مدل پیشنهادی پژوهشگر به منظور بررسی مدل استرس شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل عوامل مؤثر بر استرس شغلی

TSocap: سرمایه اجتماعی، TPsycap: سرمایه روان‌شناختی، TCosq: مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا، TJStressq: استرس شغلی.

شاخص‌های مربوط به برازش مدل در جدول ۳ ارائه شده است. بر اساس داده‌های جدول ۳، شاخص نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) برازش مدل را تأیید می‌کند χ^2/df که این عدد کمتر از ۳ است و به معنی برازش مدل با داده‌هاست. ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۰۷۷

جدول ۴- برآورد ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و مقدار واریانس تبیین شده استرس شغلی

مقدار واریانس تبیین شده	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
۱. سرمایه اجتماعی ← مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا	۰/۲۸۰**	-	۰/۲۸۰**
۲. سرمایه اجتماعی ← استرس شغلی	-۰/۱۸۳**	-۰/۰۸۲	-۰/۲۶۶**
۳. سرمایه‌روان‌شناختی ← مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا	۰/۴۲۹**	-	۰/۴۲۹**
۴. سرمایه‌روان‌شناختی ← استرس شغلی	-۰/۴۳۹**	-۰/۱۲۵	-۰/۵۶۴**
۵. مقایله با موقعیت‌های استرس‌زا ← استرس شغلی	-۰/۲۹۳**	-	-۰/۲۹۳**
۶. سرمایه‌روان‌شناختی ← سرمایه اجتماعی	۰/۵۳۸**	-	۰/۵۳۸**

1. Maximum Likelihood Estimates

جدول ۵- بسته آموزشی مدیریت استرس شغلی مبتنی بر مدل سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی بر استرس شغلی با مینایی‌گری راهبردهای مقابله‌ای		
جلسات	موضوعات و تکنیک‌ها	تکالیف
۱	اجرای پیش‌آزمون، آشنایی و معارفه اعضای گروه با یکدیگر. بیان اهداف جلسات و دریافت تعهد مبنی بر ادامه جلسات. توضیح و تعریف برخی از مفاهیم مؤثر بر استرس و استرس شغلی، نظریه سلیه، کارکرد استرس، تأثیر استرس بر جسم، روان و ارتباطات بین فردی	نوشتن عوامل استرس در محل کار و تعیین استرس خود بر اساس جدول هولمز-راهه.
۲	مرور موضوعات جلسه قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. آشنایی اولیه و بیان تاریخچه روانشناسی مثبت و تأکید این شاخه از روانشناسی بر نقاط قوت و توانمندی‌ها به جای تمرکز بر نقاط ضعف و کمبودها توضیح سرمایه روان‌شناختی و بیان مؤلفه‌های آن، امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری. تأثیر سرمایه روان‌شناختی در رفتار فرد و مقابله با استرس و استرس شغلی. جمع‌بندی مطالب.	یک موقعیت استرس‌زا در زندگی و یک موقعیت استرس‌زا شغلی را تصور کنید و نوع واکنش خود را در حین استرس و پس از آن مشخص کنید.
۳	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. تعریف تاب‌آوری و اهمیت آن در زندگی و مواجهه با مشکلات و موقعیت‌های استرس‌زا. آگاهی نسبت به توانمندی‌های خود، تعریف ساده و روشنی از خودآگاهی مؤلفه‌های اصلی آن، توضیح در مورد اهمیت شناسایی نقاط ضعف و قوت خود. خودآگاهی نسبت به رویدادهای زندگی از جمله موقعیت‌های استرس‌زا و یا استرس‌زای شغلی و اولویت‌بندی آنها. توضیح در مورد عزت نفس. علل و عوامل مؤثر در تقویت عزت نفس. اهمیت و تأثیر عزت نفس در زندگی. تقویت عزت نفس و احساس ارزشمندی. آموزش پیوندجویی، لزوم ارتقای توانایی افراد در برقراری ارتباط و برقراری روابط اجتماعی. تعریف هدف، تعیین هدف و چگونگی رسیدن به هدف، آینده‌نگری و آموزش آینده‌نگر بودن. جمع‌بندی مطالب.	نوشتن دو مثال در مواردی که تاب‌آوری نشان داده‌اید. چه تأثیری در زندگی شما داشت و اگر در آن مورد خاص (موردی که آزمودنی مطرح کرده است) تاب‌آوری نشان نمی‌دادید، چه پایدی را در بر داشت.
۴	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. تبیین چگونگی رشد امید و ضرورت وجود آن و تأثیر آن بر ناامیدی و افسردگی و احساس پوچی. اهمیت امید و ارتباط آن با استرس شغلی. راه‌های امیدافزایی. حفظ و نگهداری امید. خودگویی‌های مثبت و تصور ذهنی برای رسیدن به اهداف. بپردازند تا به اهداف خود برسند و در نهایت به آنها یاد می‌دهیم که خودشان یک امید درمانگر باشند و تفکر امیدوارانه را به صورت روزمره به کار گیرند به طوری که خودشان بتوانند اهداف و موانع آنها را تعیین کنند عامل لازم برای دستیابی به آن هدف در خود ایجاد و حفظ کنند و گذرگاه‌های لازم را تشخیص دهند. جمع‌بندی مطالب.	چند مورد از اتفاقات جاری را مطرح کنید و نقش امید را در آن توضیح دهید.
۵	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. توضیح در مورد هیجانات و انواع آن. افزایش هیجانات مثبت در زمان حال (انجام اموری که باعث شادی و لذت از زندگی شود). بحث و گفتگو درباره عدم وجود هیجانات مثبت و در نتیجه ایجاد آسیب‌های روانی. افزایش هیجانات مثبت در زمان گذشته؛ به طوری که فرد وقتی به گذشته خود بنگرد از رفتار و عملکرد خود در گذشته راضی و خرسند باشد. افزایش هیجانات مثبت در زمان آینده. یعنی امید به آینده و انتظار داشتن نتایج مثبت در آینده (خوش‌بینی). بررسی سبک اسنادی و ویژگی‌های افراد خوش‌بین. افراد خوش‌بین رویدادهای بد را موقتی، مربوط به امور خاص و علت آن را بیرونی می‌دانند. جمع‌بندی مطالب.	دو مورد از رویدادهای گذشته خود را بنویسید و نقش سبک اسنادی خود را در آن مشخص کنید.
۶	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. خودکارآمدی و ویژگی افراد خودکارآمد، آموزش عوامل مؤثر بر خودکارآمدی شامل تجارب مسلط، تجارب جانشینی، قانع‌سازی کلامی، حالت‌های فیزیولوژیکی و هیجانی و تجارب تصویرسازی. گفتگو در مورد عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی و راه‌های بالا بردن خودکارآمدی صحبت شد. آشنا کردن افراد گروه با خودهای ممکن مطلوب و نامطلوب و تشخیص این که کدام ویژگی فعلی، آنها را در رسیدن به خود مطلوب کمک نموده و کدام ویژگی‌های خود مانع رسیدن به خود مطلوب شده است. توضیح در مورد مؤلفه‌های خودکارآمدی (موقعیت عملکرد، جانشینی مشاهده‌ای، قانع‌سازی کلامی و تعدیل برانگیختگی) و تأثیرشان در کاهش استرس شغلی. جمع‌بندی مطالب.	تهیه فهرستی از نقاط قوت و ضعف خود و مشخص کردن منبع شکل‌گیری آنها
۷	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. توضیح سرمایه اجتماعی و بیان مؤلفه‌های آن، روابط، شبکه‌ها، همکاری، اعتماد، فهم متقابل، ارزش‌ها، تعهد. اهمیت مهارت‌های ارتباطی در روابط و فهم متقابل، همکاری و نظایر آن. تأثیر سرمایه اجتماعی در رفتار فرد و مقابله با استرس و استرس شغلی. جمع‌بندی مطالب.	با توجه به توضیحات مطرح شده در جلسه، سرمایه‌های اجتماعی خود را بنویسید.
۸	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. توضیح بخش‌های مختلف یک ارتباط (پیام‌دهنده، پیام و پیام‌گیرنده). آموزش مفهوم ارتباط متقابل به عنوان زیر بنای ایجاد ارتباط، مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت‌های صحبت کردن، گوش دادن، ایفای نقش و تمرین ظاهر شدن در دو بُعد گوینده و شنونده (افزایش فهم متقابل)، اهمیت زبان بدن در گوش دادن (گوش دادن فعال، احساس تأیید شدن، تأییدات مثبت، توانایی انتقال افکار و احساسات درست و روش‌های برقراری ارتباط مؤثر) حالات و روابط غیرکلامی‌هم‌هنگی بین حالات غیرکلامی و محتوای گفتار، تماس چشمی. جمع‌بندی مطالب.	نوشتن یک موقعیت استرس‌زا شغلی که در ارتباط با دیگران است، در حد یک پاراگراف و تحلیل و تفکیک پیام‌هایی که در این موقعیت رد و بدل شده از منظر (پیام‌دهنده، پیام و پیام‌گیرنده). اگر این مشاخره روابط کلامی‌نامناسب داشته آن را علامت‌گذاری کنید.
۹	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. تقویت مهارت‌های خوش‌بین‌داری و صبوری، تکنیک وقفه (مانند نوشیدن یک لیوان آب سرد، ترک محل)، آموزش بیان احساسات جهت انتقال این احساسات و جلوگیری از سوءتفاهم، آموزش چگونگی درخواست نیازها و انتظارات به گونه‌ای که امکان دریافت آنها بیشتر شود. آموزش چگونگی درخواست از دیگران، شیوه تصمیم‌گیری و حل مشکلات، فنون مذاکره و روش‌های حل مسئله، شناسایی تأثیر باورها و انتظارات. جمع‌بندی مطالب.	تکلیف جلسه قبل را از نظر ارتباط‌های غیرکلامی بررسی و رفتارهای غیرکلامی آن را مشخص کنید. در مثال بالا، روش حل مسئله چه بوده و الان با آموزش که دریافت کرده‌اید چه روش حل مسئله‌ای را پیشنهاد می‌کنید.
۱۰	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. تعریف هیجان و کنترل هیجانات، مدیریت خشم و استرس و اضطراب، آموزش روش‌های مدیریت استرس. راهبردهای مقابله با استرس. بررسی شیوه‌های مقابله مسئله مدار و هیجان مدار به عنوان شیوه‌های مقابله با استرس. تفاوت افراد در مواجهه با استرس و علل آن تفاوت‌ها و معرفی منابع استرس‌زا. راهکارهای ذهنی و عقلانی جهت کنار آمدن با استرس. جمع‌بندی مطالب.	تکنیک آرام‌سازی را تمرین کنید. یک موقعیت استرس‌زا شغلی را تصور کنید برای آن یک راهبرد مسئله مدار و یک راهبرد هیجان‌مدار در نظر بگیرید، آن را یادداشت کنید.
۱۱	مرور موضوعات جلسات قبل. بررسی و واریسی تکالیف جلسه قبل. معرفی شیوه آرام‌سازی به عنوان شیوه درمانی و تکنیک‌های رفتاردرمانی روش‌های فیزیکی کنار آمدن با استرس، معرفی و لزوم داشتن سبک زندگی سالم، تغذیه سالم، خواب و ورزش کافی که منجر به حفظ و تقویت سیستم ایمنی بدن. تمرین روش آرام‌سازی تدریجی. توضیح و آموزش برنامه‌ریزی شغلی برای بهبود شرایط کار، لزوم توسعه روابط بین فردی. جمع‌بندی مطالب.	گوش دادن فعال را تمرین کنید. دو مورد در ارتباط با استرس شغلی را بنویسید که با مهارت ارتباطی مناسب قابل حل بود. تمرین تن آرامی
۱۲	جمع‌بندی موضوعات جلسات قبل و ارتباط این موضوعات با هم و تأثیر این موارد بر رفتار فرد در مواجهه با استرس شغلی، بحث و گفتگو، جمع‌بندی مطالب. اجرای پس آزمون.	-

Holmes and Rahe *

جلسه گذشته صحبت شد. در بخش بعدی ۴۰ دقیقه مربوط به

توضیح موضوع، تکنیک و مثال‌هایی است و بخش سوم نیز

شامل ۵۰ دقیقه است که در مورد شیوه‌های به کارگیری این

مهارت‌ها در زندگی روزمره فرد و در مواجهه با استرس شغلی

بحث می‌شود.

آزمودنی‌ها ترغیب می‌شوند که مسائل را به صورت عینی و

با توجه به نتیجه، مقادیر CVR ۰/۹۹ براساس جدول لاوشه مورد پذیرش قرار گرفت. در جدول لاوشه حداقل مقادیر CVR قابل قبول برای ۱۲ نفر برابر با ۰/۵۶ است [۳۸].

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش از چهار زیر مطالعه تشکیل شده که درصدد طراحی و ساخت برنامه آموزشی مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی بود. در زیر مطالعه اول، هدف شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی با روش گراند تئوری در کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی بود که صورت گرفت و مدل نهایی مدیریت استرس شغلی بر اساس مدل الگوی داده بنیاد تدوین و گزارش شد. این مدل منجر به شناسایی و درک بهتر عوامل زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردی و پیامدهای مؤثر بر استرس شغلی در کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی شد. در نتیجه می‌تواند چشم‌انداز بهتری از عوامل مؤثر بر استرس شغلی ارائه دهد و زمینه را برای تصمیم‌گیری بهتر آتی فراهم سازد. در زیر مطالعه دوم، هدف تعیین برآزش مدل‌یابی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی در کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی بود که با توجه به نتایج مرحله قبل و نظر متخصصان صاحب‌نظران متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، راهبردهای مقابله‌ای و استرس شغلی در قالب یک مدل بررسی و برآزش آن تأیید شد. نتایج به صورت تجربی ما را در شناسایی عوامل مؤثر بر استرس شغلی (متغیرهای استفاده شده در مدل) یاری می‌کند. همچنین از نتایج مدل، در تدوین بسته آموزشی مرحله بعد استفاده شد. در زیر مرحله سوم، هدف تدوین برنامه آموزشی مدیریت استرس شغلی بر اساس زیر مطالعه اول و دوم (روش گراند تئوری و مدل‌یابی) جهت کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی بود. در این بخش بسته آموزشی مدیریت استرس شغلی بر اساس مدل الگوی داده بنیاد (زیر مطالعه اول) و نتایج مدل تجربی (زیر مطالعه دوم) تدوین شد و مورد تأیید صاحب‌نظران و متخصصان قرار گرفت و روایی محتوایی آن تأیید شد. این بسته می‌تواند با افزایش مهارت‌های روان‌شناختی

روشن مطرح کنند و به یکدیگر کمک کنند تا با استفاده از مهارت‌های یاد گرفته شده تمرین کنند و در ۱۰ دقیقه پایانی جلسه نیز تکالیف مربوط به جلسه آتی ارائه می‌شود. به دلیل طولانی بودن جلسه آموزشی (۲ ساعته) بعد از یک ساعت آموزش، ۲۰-۱۵ دقیقه استراحت و پذیرایی در نظر گرفته شد (جدول ۵).

فرآیند هر جلسه متشکل از: ۱) مرور موضوعات جلسات قبل و ارسای تکالیف جلسه قبل، ۲) آموزش مستقیم به روش سخنرانی، ۳) بحث گروهی، ۴) چالش فکری و ۵) جمع‌بندی جلسه است.

پس از تدوین بسته آموزشی مدیریت استرس شغلی مبتنی بر مدل سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی بر استرس شغلی با میانجی‌گری سبک مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا در ۱۲ جلسه دو ساعته، روایی صوری آن توسط افراد صاحب‌نظر تأیید شد. سپس این بسته آموزشی در اختیار ۱۲ نفر از اساتید و صاحب‌نظران متخصصان، روان‌شناسان حوزه صنعتی - سازمانی و شغلی قرار گرفت و از ایشان درخواست شد تا بسته آموزشی را از نظر محتوای آموزشی و تناسب جلسات بررسی و بازخورد لازم را ارائه دهند. در بررسی روایی محتوا به شکل کمی CVR محاسبه شد. برای تعیین این شاخص از متخصصین مرحله قبل (صاحب‌نظران شرکت‌کننده در زیر مطالعه اول) خواسته شد هر جلسه را در رابطه با محتوایی که از آن برگرفته شده به سه شکل «ضروری است»، «مفید است ولی ضروری نیست» و «ضروری نیست» مورد داوری قرار دهند.

نظر متخصصان به کمک فرمول زیر به صورت نسبت روایی محتوا محاسبه شد:

$$CVR = \frac{ne - (n/2)}{(n/2)} = \frac{7 - (3.5)}{(3.5)} = 1$$

در رابطه فوق، ne نشان دهنده تعداد متخصصانی است که سؤال را ضروری تشخیص دادند و n تعداد کل داوران است. هنگامی که همه افراد گزینه «ضروری» را انتخاب می‌کنند CVR برابر ۱ می‌شود (که به منظور تبدیل آسان‌تر به مقدار ۰/۹۹ تعدیل می‌شود)

و توانمندسازی افراد در کاهش استرس شغلی و مدیریت بهتر آن در کارکنان صف و ستاد مؤثر باشد.

نتایج تحقیق نشان داد که روایی محتوایی بسته آموزشی مدیریت استرس شغلی که بر اساس مصاحبه با متخصصان و طی زیرمطالعه اول و دوم تدوین شد، توسط صاحب نظران تأیید شد. میزان روایی محتوایی (با روش لاوشه) ۰/۹۹ به دست آمد که نشان دهنده روایی بسیار بالای این بسته است.

مطالعات مختلفی با بسته های آموزشی صورت گرفته است که معمولاً بسته هایی مانند ایمن سازی در برابر استرس و نظایر آن بوده است اما بسته تهیه شده در این پژوهش که بر گرفته از مصاحبه و نتایج مدل (زیر مطالعه اول و دوم این پژوهش) است، قبلاً تهیه نشده، لذا امکان مقایسه و بررسی وجود ندارد.

در ارتباط با بسته آموزشی مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی می توان گفت، مدیریت استرس شغلی نیاز به داشتن مهارت ها و توانایی های مختلفی دارد. یادگیری این مهارت ها با کمک آموزش امکان پذیر است. از جمله این مهارت ها، مقابله با موقعیت های استرس زا همانند استرس شغلی است. به طور کلی تحقیقات نشان داده است، افراد زمانی که استرس دارند به شیوه های هیجان محور و مسئله محور با مشکلات و هیجانات خود برخورد می کنند و نشان داده شده است که برخورد مسئله مدار با مشکلات و موقعیت های استرس زا باعث کاهش استرس می شود [۱۵]. از سویی دیگر، شیوه های مقابله ای افراد در برابر شرایط استرس زا ناشی از مجموعه توانایی هایی است که سرمایه افراد را تشکیل می دهد همانند سرمایه روان شناختی و اجتماعی. بنا بر گفته سلیگمن^۱، سرمایه روان شناختی سلامت جسمی و روانی فرد را تقویت می کند و منجر به بهبود عملکرد فردی و سازمانی می شود [۳۸]. سرمایه روان شناختی از امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل شده است. سرمایه روان شناختی این سازه ها را در ارتباط با یکدیگر می بیند و مشترکات این متغیرها

را در نظر می گیرد. به عبارت دیگر سرمایه های روان شناختی یک سازه «مرتبه بالاتر»^۲ در نظر گرفته می شود، به این معنی که چهار متغیر با هم ترکیب می شوند و یک کل هم افزایی^۳ را می سازند و انتظار می رود که کل سازه نسبت به تک تک متغیرهای تشکیل دهنده آن تأثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد [۳۹]. در واقع وجود و ارتقای این متغیرها (امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی)، منجر به مقابله بهتر افراد در برابر موقعیت های استرس زا، تنش کمتر، و توانمندی بیشتر افراد در مقابل مشکلات می شود [۳۲، ۴۰]. داشتن سرمایه روان شناختی بالا، فرد را قادر می سازد علاوه بر مقابله بهتر در موقعیت های استرس زا، کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرد. بنابراین این گونه افراد سلامت روان شناختی بیشتری نیز دارند، و از بهزیستی و سازگاری بهتری در مواجهه با شرایط استرس زا و مشکلات برخوردار خواهند بود [۴۱]. همچنین آموزش تکنیک های مختلفی مانند فنون آرامش بخشی، منجر به آرامش جسمانی شده و استرس را کاهش می دهد. از سویی دیگر، آموزش مفهوم مقابله با موقعیت های استرس زا و سرمایه اجتماعی و اهمیت آن در ارتباطات فردی، در نحوه مقابله با استرس شغلی مؤثر است. سرمایه اجتماعی به منزله زنجیره ای از اعتماد، مشارکت و انسجام نظام هدفمندی را شکل می دهند و افراد را در جهت دستیابی به اهدافشان یاری می کنند [۴۲]. پاتنام، سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش های اعضای گروه و سازمان موجود است [۴۳]. مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیادی با هزینه پایین و زمان اندک برای افرادی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می کنند. سرمایه اجتماعی علاوه بر در اختیار قرار

2. Higher-Order
3. Synergistic

1. Seligman

وقت گیر شدن اجرای آن شد. همچنین جلب همکاری کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی به علت مشغله‌های کاری آنان با دشواری انجام شد.

پیشنهاد می‌شود همانند این پژوهش، پژوهش دیگری از دیدگاه کارکنان نیروی دریایی صورت گیرد و به عوامل مؤثر بر استرس شغلی از دیدگاه این کارکنان پرداخته شود و نتایج مدل این دو پژوهش مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد تا تصویری جامع‌تر هم از دیدگاه متخصصان و هم از دیدگاه کارکنان ندسا ترسیم گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی مؤلفه‌های دیگر روانشناختی و اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش‌های آتی به منظور افزایش روایی و کاهش احتمال سوگیری پاسخ می‌توانند از روش‌های ارزیابی چندگانه، نظیر مشاهدات رفتاری یا مصاحبه‌های تشخیصی استفاده کنند. از آنجا که در مدل نهایی، مقداری واریانس تبیین نشده وجود دارد، پیشنهاد می‌شود، در بررسی‌های آتی، این بسته به روزرسانی شود.

تشکر و قدردانی

این مطالعه در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج) با کد اخلاق IR.BMSU.REC.1400.070 مورخ ۱۴۰۰/۰۶/۲۳ به تصویب رسیده است. نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی خود را از همه کسانی که در این مقاله با ما همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارد که هیچ گونه تعارض در منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

دادن سرمایه، زمینه‌های تحلیل و ارزیابی آن را نیز فراهم می‌نماید. همچنین کسب قدرت و نفوذ از مزایای دیگر سرمایه اجتماعی است. مزیت دیگر سرمایه اجتماعی ایجاد یکپارچگی در میان اعضا است. سرمایه اجتماعی در سطح سازمان دارای مزایایی مانند ایجاد سازمان کاری و تیم‌های منعطف، ارائه‌ساز و کارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه سرمایه‌های غیر مادی در سازمان و افزایش تعهد اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است. از آنجا که سرمایه اجتماعی مجموعه منابع بالقوه و بالفعلی که از طریق عضویت افراد در شبکه‌های اجتماعی در اختیارشان قرار می‌گیرد، آموزش اهمیت این منابع و استفاده درست از آنها می‌تواند استرس شغلی را کاهش دهد.

پیشنهاد می‌شود جهت کاهش استرس شغلی، دست‌اندرکاران مربوطه با استفاده از این نتایج به دست آمده و تأثیراتی که بر جای می‌گذارد، درصدد ایجاد تغییرات در سازمان مربوطه در راستای کاهش استرس شغلی برآیند. با توجه به نقش میانجی معنی‌دار مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا بین سرمایه‌های روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی با استرس شغلی، پیشنهاد می‌شود که متخصصان و درمانگران با استفاده از تکنیک‌ها و درمان‌های روان‌شناختی درصدد تنظیم و اصلاح مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا در افراد درگیر استرس شغلی (کارکنان نیروی دریایی) جهت اصلاح و کاهش آن بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود بسته طراحی شده در زیر مرحله سوم (محقق ساخته) با هدف شغلی جهت آموزش کارکنان نیروی دریایی که دارای استرس شغلی هستند، مورد استفاده قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود بسته طراحی شده در این مرحله با هدف کاهش استرس استرس شغلی کارکنانی که دارای استرس شغلی هستند و آموزش، افزایش آگاهی و ارتقای سلامت روان و کیفیت زندگی، جهت آموزش کارکنان نیروی دریایی که دارای استرس شغلی نیستند، نیز استفاده شود.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به تعداد بالای سؤالات پرسشنامه‌ها و تعداد بالای نمونه‌ها اشاره نمود که موجب

سهیم نویسندگان

منابع مالی

در این مطالعه از هیچ سازمانی حمایت مالی دریافت نشده است.

همه نویسندگان در ایده‌پردازی و انجام طرح، همچنین نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سهیم بودند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

References

- Hourani L, Tueller S, Kizakevich P, Strange L, Lewis G, Weimer B, et al. Effect of stress inoculation training with relaxation breathing on perceived stress and posttraumatic stress disorder in the military: a longitudinal study. *International journal of stress management*. 2018;25(S1):124-136. doi:10.1037/str0000082
- Marzabadi E A, Fesharaki M G. Effective factors on occupational stress in military personnel. *Journal of military medicine*. 2011;13(1):1-6.
- Davis S. Trust-based prayer expectancies, attachment to god, and perceived stress [Master's thesis]. Lynchburg, Virginia, Liberty University; 2017.
- Hajiamini Z, Cheraghalipour Z, Azad Marzabadi E, Ebadi A, Norouzi Koushali A. Comparison of job stress in military and non-military drivers in Tehran. *Journal of military medicine*. 2011;13(1):25-30.
- Shimo S, Sakamoto Y, Amari T, Chino M, Sakamoto R, Nagai M. Differences between the Sexes in the relationship between chronic pain, fatigue, and QuickDASH among community-dwelling elderly people in Japan. Paper presented at: Healthcare2021.
- Elovainio M, Heponiemi T, Jokela M, Hakulinen C, Presseau J, Aalto A-M, et al. Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *Journal of occupational health psychology*. 2015;20(3):289.
- Rees CS, Breen LJ, Cusack L, Hegney D. Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in psychology*. 2015;6:1-7. doi:10.3389/fpsyg.2015.00073
- Jin H-T, Lin Y-C, Strong C. Job stress, sexual harassment, self-harm behavior, and suicidal ideation among military personnel in Taiwan. *Social health and behavior*. 2018;1(1):11. doi:10.4103/SHB.SHB_14_18
- Abniki E, Abolghasemi A, Abbasi M, Moazzez R, Jalali R. The effect of group cognitive-behavioral intervention in stress management on improved hardiness and self-control in depressed women. *Clinical psychology studies*. 2015;5(19):99-118. [Persian]
- Khatoni S, Teymouri F, Pishgooe S, Khodabakhsh M. Determining the effectiveness of stress inoculation training on nurses' job stress at selected military hospitals. *Military caring sciences* 2020;7(1):26-34. [Persian] doi:10.29252/mcs.7.1.26
- Molavi P, Salvat Ghohjbeiglou H, Nadr Mohammadi M, Ghalaei S. Effectiveness of stress management training on reducing perceived stress in veterans with PTSD. *Iranian journal of war and public health*. 2019;11(2):67-72. [Persian] doi:10.29252/ijwph.11.2.67
- Rasool SF, Wang M, Zhang Y, Samma M. Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(3):1-12. doi:10.3390/ijerph17030912
- Jackson S, Baity MR, Bobb K, Swick D, Giorgio J. Stress inoculation training outcomes among veterans with PTSD and TBI. *Psychological trauma: theory, research, practice, and policy*. 2019;11(8):842-850. doi:10.1037/tra0000432
- Rohani B, Neshati A, Najafi S, Shirani MJ. Comparing the psychological stress and health of masticatory system in military pilots to non-pilot officers. *Journal of military medicine*. 2018;20(3):290-298. [Persian]
- Azadmarzabadi E, Niknafs S. Models of opposing against job stress among military staff. *Payavard salamat*. 2016;10(4):299-310. [Persian]
- Harvey ST, Henricksen A, Bimler D, Dickson D. Addressing anger, stress, and alcohol-related difficulties in the military: an ACT intervention. *Military psychology*. 2017;29(5):464-476. doi:10.1037/mil0000173
- Pallavicini F, Argenton L, Toniazzi N, Aceti L, Mantovani F. Virtual reality applications for stress management training in the military. *Aerospace medicine and human performance*. 2016;87(12):1021-1030. doi:10.3357/AMHP.4596.2016
- Kang HJ. Stress reduction program in a military clinic. [Doctor of nursing practice capstone projects]. USA, Kentucky, Richmond: Eastern Kentucky University; 2016.
- Yada H, Lu X, Omori H, Abe H, Matsuo H, Ishida Y, et al. Exploratory study of factors influencing job-related stress in Japanese psychiatric nurses. *Nursing research and practice*. 2015;2015:1-7. doi:10.1155/2015/805162
- Danaeifard H, Momeni F. Effective leadership theory from the perspective of Imam Ali, textual foundation data theory strategy. *Journal of islamic revolution studies*. 2008;4(14):75-110. [Persian]
- Gall MD, Borg WR, Gall JP. Educational research: an introduction. 6th ed: Longman Publishing; 1996.
- Livingston WG. Discovering the academic and social transitions of re-enrolling student veterans at one institution: a grounded theory [PhD thesis], Clemson University; 2009.
- Kline R. Principles and practice for structural equation modelling (3rd Eds). New York: The Guilford Press; 2011.
- Don H, Slocum JW, Woodman RW. Organizational behavior. South-Western, Cengage Learning. 2001.
- Hasanzadeh H, Shirbeigi N, Aharpour H. A survey of job stress and productivity among Kurdistan Gas Firm's Staff. *Iran occupational health*. 2012;9(2):1-10. [Persian]

26. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*. 1998;23(2):242-266.
27. Ghlichlee B, Meshbaki Esfehiani A. The role of social capital in creating the organization's intellectual capital (a study of two Iranian automobile companies). *Journal of management knowledge*. 2006;19(75):125-147. [Persian]
28. Gaffari G, Ognab N. Social capital and quality of life. *Iranian journal of social studies*. 2006;1(1):159-199. [Persian] doi:20.1001.1.20083653.1385.1.1.6.9
29. Putnam RD. *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York Simon and schuster; 2000.
30. Hasanzade Samarin T, Moghimi SM. Social capital and organizational excellence. *Journal of strategic management studies*. 2010;1(3):123-143. [Persian]
31. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007;60(3):541-572.
32. Hashemi Nosrat Abad T, Babapur Kheyroddin J, Bahadori Khosroshahi J. Role of psychological capital in psychological well-being by considering the moderating effects of social capital. *Journal of social psychology research*. 2012;1(4):1-20. [Persian]
33. Endler NS, Parker JD. Assessment of multidimensional coping: task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological assessment*. 1994;6(1):50-60.
34. Akbarzadeh N. *The passage from adolescence through old age (developmental psychology)*. Tehran. 1997. [Persian]
35. Shokri O, Taghilou S, Geravand F, Paeizi M, Moulaei M, Akbari H. Factor structure and psychometric properties of the farsi version of the coping inventory for stressful situations (CISS). *Journal of advances in cognitive sciences*. 2008;10(3):22-33. [Persian]
36. Jafarzadeh M, Akbari M, Zali M, Razavi M. *A Review of the Mixed Research Method*, Publisher: Institute of Printing and Publishing, University of Tehran, 2014. [Persian]
37. Tayebi Abolhasani A. Introduction to Research Methodology: Standard procedures for qualitative data analysis. *Journal of science and technology policy letters*. 2019;9(27):67-96. [Persian]
38. Kayzouri AH, Mohammadi HSA, Hosinpoor O. The relationship between psychological capital and students' learning empowerments: testing the mediation role of dynamic interactions. *Journal of managing education in organizations* 2020;8(2):131-153. [Persian]
39. Mohebbi Noorodinyvand MH, Shahany M, Pasha Sharifi H. The relationship of psychological capital (hope, optimism, resiliency and self-efficacy) with the achievement goals and academic performance of first-year students. *Research in curriculum planning* 2014;11(40):61-79. [Persian]
40. Law FM, Guo GJ. Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International journal of offender therapy and comparative criminology*. 2016;60(11):1257-1277. doi:10.1177/0306624X15574997
41. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Vol 198: Oxford University Press 2007.
42. Nematollahi Z, Farajollahi AH, Mirjalili MH, Momenifard H. Examining factors affecting social capital (trust, cohesion and social participation). *Military management* 2013;13(50):175-202. [Persian]
43. Wong C. The relationship between quality of life and local economic development: an empirical study of local authority areas in England. *Cities*. 2001;18(1):25-32. doi:10.1016/S0264-2751(00)00051-2