

The Relationship Between Job Stress and Resilience and Job Security in Pregnant Working Women in Tehran

1. Shaghayegh Akhaei^{ID}: MA, Department of Personality Psychology, Electronic Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Maryam Behnam Moradi^{ID*}: Assistant Professor, Department of Psychology, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin Pishva, Iran.

3. Sima Nazarpour^{ID}: Associate Professor, Department of Midwifery, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin Pishva, Iran.

*Corresponding Author's Email Address: m.behnammoradi@gmail.com



Received: 2025-03-03

Revised: 2025-04-16

Accepted: 2025-04-26

Published: 2025-06-22



Copyright: © 2025 by the authors.

Published under the terms and

conditions of Creative Commons

Attribution-NonCommercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) License.

Abstract:

Objective: This study aimed to investigate the relationship between job stress, resilience, and job security among pregnant working women in Tehran.

Methods and Materials: A descriptive-correlational design was employed with a sample of 384 pregnant working women selected using Cochran's formula and purposive sampling in District 7 of Tehran. Data were collected using the Cooper Job Stress Questionnaire, the Connor-Davidson Resilience Scale, and the Neil Job Security Scale. Pearson correlation and multiple linear regression analyses were conducted using SPSS version 27.

Findings: The results revealed a significant negative correlation between job stress and both resilience ($r = -0.57$, $p < 0.01$) and job security ($r = -0.49$, $p < 0.01$). Multiple regression analysis showed that resilience ($\beta = -0.44$, $p < 0.01$) and job security ($\beta = -0.35$, $p < 0.01$) were significant predictors of job stress. The final model accounted for 37% of the variance in job stress.

Conclusion: The findings suggest that higher levels of resilience and perceived job security are associated with lower levels of job stress among pregnant working women. Interventions aimed at enhancing resilience and promoting job security can contribute to better psychological well-being in this vulnerable group.

Keywords: Job stress, resilience, job security, pregnant women, occupational psychology

How to Cite: Akhaei, Sh., Behnam Moradi, M., Nazarpour, S. (2025). The Relationship Between Job Stress and Resilience and Job Security in Pregnant Working Women in Tehran. *Quarterly of Experimental and Cognitive Psychology*, 2(1), 232-242.

ارتباط تنیدگی شغلی با تاب آوری و امنیت شغلی در زنان باردار شاغل شهر تهران

۱. شقایق اخایی ^{ID}: کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی شخصیت، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. مریم بهنام مرادی ^{ID}: استادیار، گروه روانشناسی، واحد ورامین پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین پیشوا، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. سیما نظریور ^{ID}: دانشیار، گروه مامایی، واحد ورامین پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین پیشوا، ایران.

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: m.behnammoradi@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین تنیدگی شغلی با تاب آوری و امنیت شغلی در زنان باردار شاغل شهر تهران بود.

مواد و روش: این مطالعه به شیوه توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل ۳۸۴ زن باردار شاغل در منطقه ۷ تهران بود که به صورت هدفمند و با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از سه ابزار استاندارد شامل پرسشنامه تنیدگی شغلی کوپر، مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون، و پرسشنامه امنیت شغلی نیل گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین تنیدگی شغلی با تاب آوری ($r = -0.57, p < 0.01$) و امنیت شغلی ($r = -0.49, p < 0.01$) رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین، تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که هر دو متغیر تاب آوری ($\beta = -0.44, p < 0.01$) و امنیت شغلی ($\beta = -0.35, p < 0.01$) پیش‌بین‌های معنادار تنیدگی شغلی هستند. مدل نهایی ۳۷ درصد از واریانس تنیدگی شغلی را تبیین کرد.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش سطح تاب آوری و احساس امنیت شغلی در زنان باردار شاغل می‌تواند نقش مؤثری در کاهش سطح تنیدگی شغلی داشته باشد. طراحی برنامه‌های مداخله‌ای با تمرکز بر تقویت تاب آوری و ارتقاء امنیت شغلی می‌تواند به بهبود سلامت روانی این قشر کمک کند.

کلیدواژگان: تنیدگی شغلی، تاب آوری، امنیت شغلی، زنان باردار، روانشناسی شغلی

نحوه استناددهی: اخایی، شقایق، بهنام مرادی، مریم، نظریور، سیما. (۱۴۰۴). ارتباط تنیدگی شغلی با تاب آوری و امنیت شغلی در زنان باردار شاغل شهر تهران. فصلنامه روانشناسی تجربی و شناختی، ۲(۱)، ۲۴۲-۲۳۲.



تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱



مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Extended Abstract

Introduction

Occupational stress is recognized as one of the major challenges in the contemporary work environment, significantly impacting employees' psychological well-being, productivity, and organizational engagement. Among various working populations, pregnant women represent a particularly vulnerable group due to the physiological, psychological, and emotional transformations associated with pregnancy. These changes often heighten their sensitivity to workplace conditions and may intensify stress responses under job-related pressures (Han et al., 2021). Occupational stress during pregnancy not only jeopardizes the mother's mental health but can also negatively affect fetal development and maternal-fetal bonding (Piotrowski et al., 2022).

Resilience has been widely studied as a protective psychological factor that enables individuals to adapt positively to adversity and stress. It involves cognitive and behavioral flexibility, emotional regulation, and the ability to maintain or regain mental health despite challenging circumstances (Shin et al., 2019). A growing body of research supports the role of resilience in mitigating occupational stress, especially in high-risk groups such as healthcare workers and first responders (Chitra & Karunanidhi, 2021; Ogińska-Bulik & Michalska, 2021). Similarly, studies have demonstrated that resilience-building programs can significantly reduce workplace stress and enhance coping mechanisms (Hasani et al., 2022).

Another variable of interest in the context of job stress is job security. Job security reflects an employee's perception of the stability and continuity of their employment. Insecure work environments often lead to heightened levels of stress, anxiety, and decreased organizational commitment, particularly for women navigating the complexities of pregnancy in parallel with occupational demands (Faqih & Sobirin, 2024; Mandaei Zadeh & Javaheri, 2019). During pregnancy, fear of job loss, demotion, or marginalization can

exacerbate stress and contribute to adverse health outcomes. Empirical evidence indicates a strong inverse relationship between job security and occupational stress across various sectors, including nursing, education, and administrative roles (Durmuş et al., 2024; Mukhtar & Ibrahim, 2024).

The intersection of resilience and job security offers a comprehensive lens to understand how internal coping resources and external structural factors jointly influence stress levels. For example, research by Firoozkouhi Berenj Abadi and Pourhossein (2022) highlighted that nurses with higher resilience and greater perceived job security reported significantly lower levels of job-related stress (Firoozkouhi Berenj Abadi & Pourhossein, 2022). Likewise, González-Valero et al. (2023) found that organizational and behavioral interventions aimed at promoting physical activity and job support reduce burnout and reinforce resilience among educators (González-Valero et al., 2023).

Despite these insights, limited research has been conducted on pregnant working women, particularly in the context of urban environments in developing countries like Iran. Most prior studies have focused on general employee populations or specific professions such as nursing and policing (Abbaszadeh et al., 2023). This study aims to bridge that gap by exploring the relationship between occupational stress, resilience, and job security among pregnant women working in Tehran. The objective is to examine how internal (resilience) and external (job security) factors interact to predict levels of occupational stress and to inform potential workplace interventions that support this unique population.

Methods and Materials

This study employed a descriptive-correlational design involving 384 pregnant working women residing in District 7 of Tehran. Participants were selected using Cochran's formula through purposive sampling and met the inclusion criteria of being officially employed and in their second or third trimester of pregnancy. Data were collected using three standardized instruments: the Job Stress Questionnaire by Cooper, Sloan & Williams (1988), the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC, 2003), and the Job Security

Scale developed by Neil et al. (1996). Each instrument has established validity and reliability in Iranian populations.

The data were analyzed using SPSS version 27. Descriptive statistics (mean and standard deviation) were computed for each variable. Pearson correlation coefficients were calculated to examine the relationships between job stress and the two independent variables: resilience and job security. Additionally, a multiple linear regression analysis was conducted to assess the predictive power of resilience and job security on job stress.

Findings

Descriptive statistics showed that the mean job stress score was 78.42 (SD = 9.35), while the mean resilience score was 63.17 (SD = 7.84) and the mean job security score was 54.28 (SD = 6.52). These values reflect moderate levels of all three variables within the studied population.

Pearson correlation analysis indicated a significant negative relationship between resilience and job stress ($r = -0.57$, $p < 0.01$), suggesting that as resilience increases, job stress decreases. Similarly, a significant negative correlation was found between job security and job stress ($r = -0.49$, $p < 0.01$), indicating that women who perceive greater job stability experience less job-related stress.

The multiple regression model was statistically significant ($F(2, 381) = 109.25$, $p < 0.01$), with an R^2 value of 0.37, showing that resilience and job security together explained 37% of the variance in job stress. The standardized regression coefficients showed that resilience ($\beta = -0.44$, $p < 0.01$) had a stronger predictive effect on job stress than job security ($\beta = -0.35$, $p < 0.01$). The regression equation confirmed that both variables significantly and independently contribute to the reduction of occupational stress.

Discussion and Conclusion

The findings of this study corroborate existing literature on the protective role of resilience and the stabilizing influence of job security in mitigating occupational stress.

Pregnant working women with higher levels of resilience exhibited lower levels of job stress, aligning with studies that emphasize resilience as a psychological buffer against workplace adversity. This underscores the importance of fostering personal coping mechanisms, emotional regulation, and adaptive thinking in pregnant employees as part of organizational well-being programs.

Moreover, job security emerged as a significant external determinant of stress. The inverse relationship between perceived job stability and stress levels affirms prior research showing that uncertainty in employment status can elevate anxiety, reduce motivation, and impair job performance. These effects are particularly pronounced in pregnant women, for whom job loss may imply not only financial strain but also emotional instability during a sensitive period. Organizations must recognize the implications of employment policies and work cultures that fail to support pregnant employees.

The dual role of resilience and job security as predictors of job stress highlights the need for a holistic approach in workplace interventions. While enhancing resilience through training and coaching can empower employees to handle stress more effectively, structural changes such as reinforcing job protection policies, ensuring equitable treatment, and promoting transparent communication are equally essential. This two-pronged strategy would ensure that both individual and organizational determinants of stress are addressed.

In conclusion, the study emphasizes the critical importance of both psychological resources and employment conditions in shaping occupational stress outcomes among pregnant women. By investing in resilience-building programs and ensuring robust job security frameworks, organizations can significantly improve the psychological well-being and productivity of this vulnerable but valuable segment of the workforce.

کاری، رضایت شغلی و فشار روانی ایفا می کند (Pourhossein et al., 2021).

در همین راستا، بررسی های انجام شده در میان پرستاران ایرانی نیز نشان داده اند که تاب آوری می تواند رابطه منفی با تنیدگی شغلی داشته باشد (Firoozkouhi Berenj Abadi & Pourhossein, 2022).

در کنار تاب آوری، امنیت شغلی نیز یکی دیگر از عوامل روان شناختی مؤثر بر کاهش تنش های محیط کار محسوب می شود. زمانی که فرد احساس کند موقعیت شغلی اش پایدار و امن است، به احتمال بیشتری احساس آرامش، رضایت و تمرکز بر کار خود خواهد داشت (Faqih & Sobirin, 2024). برعکس، ناامنی شغلی، به ویژه در میان زنان باردار که با نگرانی هایی از قبیل قطع همکاری یا کاهش فرصت های ارتقاء مواجه هستند، می تواند سطح استرس را به شدت افزایش دهد (Mandaei Zadeh & Javaheri, 2019).

امنیت شغلی نه تنها با تنیدگی شغلی رابطه دارد، بلکه با پیامدهای دیگری نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل نیز در ارتباط است (Durmuş et al., 2024). پژوهش ها در حوزه منابع انسانی نشان داده اند که فقدان امنیت شغلی می تواند منجر به تشدید تعارض کار-خانواده، کاهش رفاه روانی و افزایش تمایل به استعفا شود (Mukhtar & Ibrahim, 2024). بررسی پیوتروفسکی و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داد که پرستاران و ماماها در دوران همه گیری، با سطوح بالایی از تنیدگی و ناامنی شغلی روبه رو بودند که این وضعیت، رضایت شغلی آنان را تحت تأثیر قرار داد (Piotrowski et al., 2022).

از سوی دیگر، برخی پژوهش ها بر نقش ویژگی های فردی و سازمانی در تعدیل رابطه بین تنیدگی شغلی و پیامدهای آن تأکید کرده اند. برای مثال، نتایج مطالعه گونزالس-والرو و همکاران (۲۰۲۳) حاکی از آن است که رعایت توصیه های سازمان جهانی بهداشت در مورد فعالیت های بدنی می تواند به بهبود تاب آوری و کاهش استرس و فرسودگی شغلی کمک کند (González et al., 2023).

تنیدگی شغلی از جمله پدیده های روان شناختی گسترده در محیط های کاری است که بر سلامت روان، عملکرد، رضایت شغلی و حتی تصمیم به ترک خدمت تأثیرگذار است. در شرایط خاص مانند دوران بارداری، زنان شاغل ممکن است فشارهای روانی و شغلی بیشتری را تجربه کنند که این مسئله، اهمیت بررسی عوامل مرتبط با تنیدگی شغلی را دوچندان می کند. مطالعات متعددی نشان داده اند که بارداری، به عنوان یک دوره حیاتی از زندگی زنان، با تغییرات جسمی، روانی و اجتماعی همراه است که می تواند آسیب پذیری آنان نسبت به تنش های محیطی، از جمله تنیدگی شغلی را افزایش دهد (Han et al., 2021).

یکی از مؤلفه های مهمی که می تواند اثرات منفی تنیدگی شغلی را تعدیل کند، تاب آوری است. تاب آوری به عنوان ظرفیت روانی فرد برای مقابله با شرایط دشوار، بازیابی و بازگشت به عملکرد طبیعی پس از مواجهه با استرس تعریف می شود (Shin et al., 2019). پژوهش ها نشان داده اند که افرادی با سطح تاب آوری بالا، توانایی بیشتری در مدیریت چالش های محیط کار دارند و در برابر فرسودگی شغلی مقاوم تر هستند (Ogińska-Bulik & Michalska, 2021). همچنین شواهد تجربی حاکی از آن است که آموزش مهارت های تاب آوری می تواند تنیدگی شغلی را کاهش دهد و سلامت روانی را بهبود بخشد (Chitra & Karunanidhi, 2021). در پژوهشی توسط عباس زاده و همکاران (۲۰۲۳) تأثیر آموزش سازمانی بر تاب آوری پرستاران در دوره کووید-۱۹ بررسی شد و نتایج نشان داد که توانمندسازی تاب آوری از طریق آموزش، می تواند تنیدگی های شغلی را کاهش دهد (Abbaszadeh et al., 2023).

مطالعات نشان می دهند که تاب آوری نه تنها مستقیماً بر کاهش تنیدگی تأثیرگذار است، بلکه نقش میانجی را در رابطه بین متغیرهای شغلی مانند تعهد

(Valero et al., 2023). همچنین، یافته‌های تحقیق کیم (۲۰۲۲) نشان دادند که در زنان شاغل در بخش خدمات، راهبردهای مقابله‌ای مؤثر، معنا در زندگی و تاب‌آوری نقش مهمی در پیش‌بینی سلامت روانی داشتند (Kim, 2022). در همین زمینه، برخی محققان ایرانی نیز تلاش کرده‌اند تا با ارائه راهکارهای مداخله‌ای، از جمله آموزش مهارت‌های تاب‌آوری و فراتوان‌شناختی، سطح تنیدگی شغلی در کارکنان درمانی را کاهش دهند (Hasani et al., 2022). مطالعه دیگری نیز نشان داد که تعامل بین امنیت شغلی، تنیدگی و تعارض کار و خانواده از طریق رضایت شغلی قابل تعدیل است (Faqih & Sobirin, 2024).

از آنجا که زنان باردار شاغل، علاوه بر چالش‌های عمومی محیط کار، با نگرانی‌هایی در حوزه سلامتی، آینده شغلی و نقش‌های چندگانه مواجه‌اند، بررسی همزمان دو عامل تاب‌آوری و امنیت شغلی در رابطه با تنیدگی شغلی در این گروه از اهمیت زیادی برخوردار است. بررسی نظام‌مند و هم‌زمان این سه متغیر، به‌ویژه در جامعه شهری تهران، می‌تواند به درک عمیق‌تری از نیازهای حمایتی این گروه منجر شود و راهکارهای کاربردی برای کاهش استرس و ارتقاء سلامت روانی آنان فراهم سازد (Taghva et al., 2020). در نهایت، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تنیدگی شغلی با تاب‌آوری و امنیت شغلی در زنان باردار شاغل منطقه ۷ تهران طراحی شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است که با هدف بررسی رابطه بین تنیدگی شغلی با تاب‌آوری و امنیت شغلی در زنان باردار شاغل انجام شد. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه زنان باردار شاغل ساکن منطقه ۷ شهر تهران در سال ۱۴۰۳ بود. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با ۳۸۴ نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و از میان زنانی انجام

شد که در سه‌ماهه دوم یا سوم بارداری خود قرار داشتند و در سازمان‌ها یا ادارات مختلف دولتی و خصوصی در منطقه مذکور مشغول به کار بودند. معیارهای ورود به مطالعه شامل اشتغال رسمی یا نیمه‌رسمی، داشتن بارداری تأییدشده، و تمایل به شرکت در پژوهش بود.

برای سنجش تنیدگی شغلی، از پرسشنامه «ادراک تنیدگی شغلی» کوپر، اسلون و ویلیامز (Cooper, Sloan & Williams, ۱۹۸۸) استفاده شد. این ابزار یک پرسشنامه استاندارد شامل ۲۳ گویه است که به بررسی منابع تنش‌زا در محیط کار می‌پردازد. این پرسشنامه دارای چندین زیرمقیاس از جمله فشار نقش، ابهام نقش، حجم کار، روابط بین فردی، محیط فیزیکی و کنترل شغلی است. گویه‌ها به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتری از ادراک تنیدگی شغلی است. این ابزار در پژوهش‌های متعدد از جمله در ایران به کار رفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است؛ برای مثال، در پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۶) پایایی کلی ابزار با آلفای کرونباخ ۰٫۸۷ گزارش شده است. برای سنجش تاب‌آوری، از مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (Connor-Davidson Resilience Scale – CD-RISC) که در سال ۲۰۰۳ طراحی شده، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه است که پاسخ‌ها به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۰ (کاملاً نادرست) تا ۴ (کاملاً درست) نمره‌گذاری می‌شوند. این ابزار دارای پنج زیرمقیاس اصلی شامل شایستگی فردی، اعتماد به غرایز، پذیرش تغییرات مثبت، کنترل و تأثیرات معنوی است. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده تاب‌آوری بیشتر فرد است. این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف در ایران، از جمله توسط جوکار و همکاران (۱۳۹۰)، هنجاریابی شده و دارای روایی صوری و محتوایی مطلوب و پایایی بالا (آلفای کرونباخ ۰٫۸۹) گزارش شده است.

برای سنجش امنیت شغلی، از پرسشنامه امنیت شغلی طراحی‌شده توسط نیل و همکاران (Neil, ۱۹۹۶) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۳ گویه بوده که

یافته‌ها

در بین شرکت‌کنندگان، ۱۹۵ نفر (۵۰,۷۸٪) در بخش دولتی و ۱۸۹ نفر (۴۹,۲۲٪) در بخش خصوصی مشغول به کار بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۲۳ نفر (۵,۹۹٪) دارای مدرک دیپلم، ۱۳۷ نفر (۳۵,۶۷٪) دارای مدرک کارشناسی، ۱۸۹ نفر (۴۹,۲۲٪) کارشناسی ارشد، و ۳۵ نفر (۹,۱۱٪) دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۰,۸ سال (با انحراف معیار ۳,۲ سال) و میانگین سابقه کاری آنان ۶,۴ سال گزارش شد.

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن برای متغیر تنیدگی شغلی ($p = ۰.۰۸۳$)، تاب‌آوری ($p = ۰.۰۹۲$) و امنیت شغلی ($p = ۰.۰۶۸$) بالاتر از سطح معنی‌داری ۰,۰۵ بودند که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها است. شاخص VIF برای تاب‌آوری برابر با ۱,۲۴ و برای امنیت شغلی برابر با ۱,۱۸ بود که نشان‌دهنده عدم وجود مشکل چندهمخطی بودن بین متغیرهای مستقل است. همچنین مقدار آماره دوربین-واتسون برابر با ۱,۹۴ به دست آمد که در بازه قابل قبول (بین ۱,۵ تا ۲,۵) قرار دارد و استقلال خطاها را تأیید می‌کند.

میزان احساس امنیت افراد نسبت به موقعیت شغلی خود را مورد بررسی قرار می‌دهد. مقیاس پاسخ‌دهی به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) طراحی شده است. پرسشنامه دو بعد اصلی "امنیت شغلی عینی" و "امنیت شغلی ذهنی" را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه نیز در پژوهش‌های داخلی از جمله پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۴) مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن با روش تحلیل عاملی تأیید شده است. همچنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰,۸۴ گزارش شده است.

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های استاندارد با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در مرحله اول، برای بررسی رابطه بین تنیدگی شغلی (متغیر وابسته) با هر یک از متغیرهای تاب‌آوری و امنیت شغلی (متغیرهای مستقل)، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در ادامه، برای پیش‌بینی تنیدگی شغلی بر اساس ترکیب دو متغیر تاب‌آوری و امنیت شغلی، تحلیل رگرسیون خطی چندگانه انجام گرفت. همچنین برای تأیید پیش‌فرض‌های رگرسیون از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن، بررسی چندهمخطی بودن با شاخص VIF، و آزمون دوربین-واتسون برای استقلال خطاها استفاده شد.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین (Mean)	انحراف معیار (SD)
تنیدگی شغلی	۷۸.۴۲	۹.۳۵
تاب‌آوری	۶۳.۱۷	۷.۸۴
امنیت شغلی	۵۴.۲۸	۶.۵۲

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که میانگین نمره تنیدگی شغلی در بین زنان باردار شاغل برابر با ۷۸,۴۲ با انحراف معیار ۹,۳۵ بوده است. میانگین نمره تاب‌آوری در این گروه ۶۳,۱۷ با انحراف معیار ۷,۸۴ و میانگین نمره امنیت شغلی ۵۴,۲۸ با انحراف معیار ۶,۵۲ گزارش شده است. این مقادیر بیانگر پراکندگی نسبتاً متوسط نمرات در هر سه متغیر هستند.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیرها	تنیدگی شغلی	مقدار p
---------	-------------	---------

تاب‌آوری	-۰.۵۷	< ۰.۰۱
امنیت شغلی	-۰.۴۹	< ۰.۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تاب‌آوری و تنیدگی $p < ۰.۰۱$ ، $r = -۰.۵۷$ ، $p < ۰.۰۱$ ، همچنین، شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد $r = -۰.۵۷$ ، $p < ۰.۰۱$ ، شغلی، سطح تنیدگی شغلی کاهش می‌یابد. بین امنیت شغلی و تنیدگی شغلی نیز رابطه منفی معنادار مشاهده شد $r = -۰.۴۹$ ، $p < ۰.۰۱$.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه

منبع	مجموع مربعات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مربعات (MS)	R	R ²	R ² adj	F	p
رگرسیون	۴۳۷۲.۶۱	۲	۲۱۸۶.۳۰	۰.۶۱	۰.۳۷	۰.۳۶	۱۰۹.۲۵	< ۰.۰۱
باقیمانده	۷۴۸۴.۳۶	۳۸۱	۱۹.۶۴					
کل	۱۱۸۵۶.۹۷	۳۸۳						

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مدل نهایی از لحاظ آماری معنادار است $F(۲, ۳۸۱) = ۱۰۹.۲۵$ ، $p < ۰.۰۱$ ، ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰.۳۷، تعیین تعدیل‌شده (R^2_{adj}) برابر با ۰.۳۶، به‌دست آمد که نشان از برازش نشان می‌دهد که ۳۷٪ از واریانس تنیدگی شغلی توسط متغیرهای تاب‌آوری و امنیت شغلی تبیین می‌شود. همچنین مقدار R برابر با ۰.۶۱ بوده و ضریب

جدول ۴. ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی تنیدگی شغلی

متغیرها	B	خطای استاندارد (SE)	β	t	p
مقدار ثابت (Constant)	۱۰۲.۴۷	۳.۲۸	—	۳۱.۲۴	< ۰.۰۱
تاب‌آوری	-۰.۶۱	۰.۰۷	-۰.۴۴	-۸.۷۱	< ۰.۰۱
امنیت شغلی	-۰.۴۹	۰.۰۸	-۰.۳۵	-۶.۴۳	< ۰.۰۱

نتایج جدول ضرایب رگرسیونی نشان داد که هر دو متغیر تاب‌آوری و امنیت شغلی پیش‌بین‌های معنادار تنیدگی شغلی هستند. ضریب β برای تاب‌آوری برابر با -۰.۶۱، $p < ۰.۰۱$ و برای امنیت شغلی برابر با -۰.۴۹، $p < ۰.۰۱$ بود. ضرایب منفی نشان‌دهنده آن هستند که با افزایش هر یک از این دو متغیر، میزان تنیدگی شغلی کاهش می‌یابد. مقدار ثابت نیز برابر با ۱۰۲.۴۷ بوده است که پایه‌ای برای پیش‌بینی نمرات تنیدگی شغلی فراهم می‌سازد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین تنیدگی شغلی و تاب‌آوری در زنان باردار شاغل رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش میزان تاب‌آوری، سطح ادراک‌شده از تنیدگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین بین امنیت شغلی و تنیدگی شغلی نیز رابطه منفی معنادار به‌دست آمد، به گونه‌ای که زنانی که احساس امنیت بیشتری در شغل خود داشتند، تنیدگی کمتری را تجربه می‌کردند. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که متغیرهای تاب‌آوری و امنیت شغلی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی تنیدگی شغلی هستند و مدل نهایی توانست درصد قابل توجهی از واریانس تنیدگی شغلی را تبیین کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تبیین رابطه منفی بین تاب‌آوری و تنیدگی شغلی در پژوهش حاضر با یافته‌های بسیاری از مطالعات پیشین همخوانی دارد. برای مثال، پژوهش فیروزکوهی و پورحسین (۲۰۲۲) نشان داد که تاب‌آوری نقش تعدیل‌گر مؤثری در رابطه بین فشارهای شغلی و سلامت روانی پرستاران ایفا می‌کند و افرادی با تاب‌آوری بالا قادرند فشارهای محیط کار را بهتر مدیریت کنند (Firoozkouhi Berenj Abadi & Pourhossein, 2022). همچنین پژوهش چیترا و کارونانیدی (۲۰۲۱) تأیید کرد که آموزش مهارت‌های تاب‌آوری منجر به کاهش تنیدگی شغلی در زنان پلیس شده و پیامدهای مثبتی بر بهزیستی روانی و رضایت شغلی آن‌ها داشته است (Chitra & Karunanidhi, 2021). یافته‌های پژوهش حاضر نیز در امتداد این نتایج نشان می‌دهد که تاب‌آوری به عنوان منبع درونی مقابله‌ای می‌تواند زنان باردار را در مواجهه با چالش‌های کاری، از جمله اضطراب‌های مربوط به تعادل نقش‌های چندگانه، تقویت کند.

از سوی دیگر، رابطه منفی بین امنیت شغلی و تنیدگی شغلی نیز با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همراستا است. نتایج پژوهش فقیه و صبیرین (۲۰۲۴) نشان داد که ناامنی شغلی، در تعامل با تنش‌های خانوادگی، موجب افزایش نیت ترک شغل در کارکنان می‌شود و این تأثیر از طریق افزایش سطح استرس قابل مشاهده است (Faqih & Sobirin, 2024). پژوهش ماندایی‌زاده و جوهری (۲۰۱۹) نیز نشان داد که ناامنی شغلی در غریق‌نجات‌ها با افزایش استرس شغلی و کاهش رضایت از کار مرتبط است (Mandaei & Zadeh & Javaheri, 2019). این یافته‌ها در کنار نتایج مطالعه حاضر، گویای آن است که احساس ناپایداری در موقعیت شغلی می‌تواند عامل مهمی در ایجاد یا تشدید تنش‌های کاری باشد، به‌ویژه در گروه‌هایی همچون زنان باردار که به‌صورت طبیعی با دغدغه‌هایی مانند مرخصی زایمان، جایگزینی موقت در محل کار، یا کاهش فرصت‌های ارتقاء شغلی روبرو هستند.

نکته قابل تأمل دیگر در نتایج پژوهش حاضر، نقش همزمان و معنادار تاب‌آوری و امنیت شغلی در پیش‌بینی تنیدگی شغلی بود. مدل رگرسیون نشان داد که این دو متغیر مستقل به صورت مکمل بر کاهش سطح تنیدگی شغلی اثرگذارند. پژوهش‌های متعددی نیز بر نقش ترکیبی عوامل فردی (مانند تاب‌آوری) و عوامل سازمانی (مانند امنیت شغلی) در کاهش فشارهای روانی تأکید کرده‌اند. برای نمونه، در پژوهش گونزالس-والرو و همکاران (۲۰۲۳) مشخص شد که رعایت توصیه‌های سلامت سازمان جهانی بهداشت، در کنار حمایت سازمانی، به بهبود تاب‌آوری و کاهش فرسودگی شغلی در معلمان تربیت بدنی کمک می‌کند (González-Valero et al., 2023). همچنین، مطالعه دورموش و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که تاب‌آوری روان‌شناختی و ادراک از ناسازگاری محیط کار به‌طور همزمان بر قصد ترک شغل تأثیرگذارند و استرس را میانجی‌گری می‌کنند (Durmuş et al., 2024).

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین در راستای نتایج کیم (۲۰۲۲) است که در زنان شاغل در بخش خدمات در دوران کرونا مشاهده کرد تاب‌آوری، معنا در زندگی و راهبردهای مقابله‌ای بر کاهش تنیدگی نقش داشته‌اند (Kim, 2022). در همین راستا، پژوهش حسنی و همکاران (۲۰۲۲) در مقایسه دو شیوه مداخله‌ای آموزش تاب‌آوری و درمان فراتوان‌شناختی در پرستاران نشان داد که تقویت تاب‌آوری می‌تواند استرس شغلی را به میزان قابل توجهی کاهش دهد (Hasani et al., 2022). این همخوانی نتایج، نشانگر آن است که متغیرهای مطالعه‌شده در پژوهش حاضر نه تنها از نظر نظری بلکه در عمل و مداخلات نیز نقش تعیین‌کننده‌ای دارند.

همچنین می‌توان به پژوهش موختار و ابراهیم (۲۰۲۴) اشاره کرد که در آن نشان داده شد تبعیض‌های محیط کاری می‌تواند با میانجی‌گری استرس روان‌شناختی و تاب‌آوری سازمانی بر توانمندی کارمندان برای بازسازی شغل خود تأثیر منفی بگذارد (Mukhtar & Ibrahim, 2024). بنابراین، اگر

سازمان‌ها بتوانند محیطی امن و حمایتی فراهم آورند، هم حس امنیت در میان کارکنان تقویت می‌شود و هم ظرفیت‌های مقابله‌ای درونی آنان فعال خواهد شد.

در مجموع، نتایج مطالعه حاضر همسو با ادبیات نظری و تجربی موجود نشان می‌دهد که ترکیب ویژگی‌های روان‌شناختی فردی نظیر تاب‌آوری و مؤلفه‌های ساختاری مانند امنیت شغلی، نقش بسزایی در کاهش سطح تنیدگی شغلی دارند. این نکته، به‌ویژه در میان زنان باردار شاغل که در معرض تهدیدات همزمان فیزیولوژیکی و روانی هستند، اهمیت بیشتری می‌یابد. لذا اتخاذ سیاست‌ها و برنامه‌های مبتنی بر ارتقاء تاب‌آوری و تضمین امنیت شغلی می‌تواند به بهبود سلامت روانی و افزایش بهره‌وری این قشر کمک کند (Ta'an et al., 2024; Taghva et al., 2020).

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و تمرکز بر منطقه جغرافیایی خاصی از شهر تهران بود که می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر مناطق و گروه‌های شغلی محدود کند. همچنین، به دلیل ماهیت مقطعی پژوهش، امکان بررسی روابط علی وجود نداشت. از دیگر محدودیت‌ها می‌توان به استفاده از ابزارهای خودگزارشی اشاره کرد که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی یا تمایل به ارائه پاسخ‌های اجتماعی مطلوب قرار گرفته باشد. علاوه بر این، پژوهش حاضر تنها به بررسی متغیرهای تاب‌آوری و امنیت شغلی به عنوان عوامل پیش‌بین تنیدگی شغلی پرداخت و سایر عوامل روان‌شناختی یا سازمانی مورد توجه قرار نگرفتند.

پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده با استفاده از روش‌های طولی به بررسی تغییرات تنیدگی شغلی در طول دوران بارداری بپردازند تا روابط علی و تغییرات زمانی بهتر تبیین گردد. همچنین انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای بین زنان باردار و غیر باردار در محیط‌های کاری مشابه می‌تواند به روشن‌تر شدن نقش بارداری در تجربه تنش شغلی کمک کند. بررسی متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر دیگر نظیر حمایت اجتماعی، تعارض کار-خانواده، و سبک‌های

مقابله‌ای نیز می‌تواند به مدل‌سازی دقیق‌تر و کاربردی‌تر روابط کمک نماید. در نهایت، بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی کمی و کیفی می‌تواند ابعاد عمیق‌تری از تجربه زنان باردار شاغل را آشکار سازد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می‌شود که مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای تقویت تاب‌آوری کارکنان زن بپردازند، به‌ویژه برای زنان بارداری که در دوره‌های خاصی از زندگی خود نیازمند حمایت روان‌شناختی بیشتری هستند. همچنین اتخاذ سیاست‌های تضمین‌کننده امنیت شغلی، از جمله تدوین مقررات حمایتی برای زنان باردار، می‌تواند از ایجاد استرس‌های ناخواسته جلوگیری کند. فراهم‌آوردن محیطی پویا، امن و منعطف برای زنان شاغل باردار می‌تواند ضمن کاهش استرس، بهره‌وری، رضایت شغلی و سلامت روانی آنان را افزایش دهد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منفعی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تشکر و قدردانی

- Mukhtar, S., & Ibrahim, M. b. (2024). The Impact of Workplace Inequality on Job Crafting: Moderating Role of Work Social Support and Workplace Resilience in Mitigating the Effect of Psychological Stress: An Analysis of Academia. *Administrative and Management Sciences Journal*, 3(1), 144-156. [https://doi.org/10.59365/amsj.3\(1\).2024.136](https://doi.org/10.59365/amsj.3(1).2024.136)
- Ogińska-Bulik, N., & Michalska, P. (2021). Psychological Resilience and Secondary Traumatic Stress in Nurses Working With Terminally Ill Patients—The Mediating Role of Job Burnout. *Psychological Services*. <https://doi.org/10.1037/ser0000421>
- Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., Boe, O., & Rawat, S. (2022). Resilience, Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Organization among Nurses and Midwives during the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 19(11).
- Pourhossein, M., Firoozkoobi Berenj Abadi, M., & Kaab Omair, N. (2021). Investigating the moderating role of resilience in the relationship between job stress and job commitment in nurses of Al-Zahra Hospital in Isfahan. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 255-274. https://jiops.scu.ac.ir/article_17836.html
- Shin, Y.-C., Kim, S. M., Kim, H., Min, K. J., Yoo, S.-K., Kim, E.-J., & Jeon, S. W. (2019). Resilience as a Protective Factor for Depressive Mood and Anxiety among Korean Employees. *J Korean Med Sci*, 34(27). <https://doi.org/10.3346/jkms.2019.34.e188>
- Ta'an, W., Hijazi, D., Suliman, M., Abu Al Rub, R., & Albashtawy, M. (2024). Exploring the relationships between stress, resilience and job performance among nurses in Jordan. *Nursing Management-UK*, 31(3), 1-10. <https://doi.org/10.7748/nm.2023.e2112>
- Taghva, A., Seyedi Asl, S. T., Rahnejat, A. M., & Elikae, M. M. (2020). Resilience, emotions, and character strengths as predictors of job stress in military personnel. *Iranian journal of psychiatry and behavioral sciences*, 14(2). <https://doi.org/10.5812/ijpbs.86477>

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش یاری رساندند تشکر و

قدردانی می‌گردد.

References

- Abbaszadeh, M., Aghayari Hir, T., Jabraeili, M., & Mohammadpour, E. (2023). The impact of organizational education on nurses' career resilience during the COVID-19 pandemic. *Res Dev Med Educ*, 12(1), 2-2. <https://doi.org/10.34172/rdme.2023.33107>
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2021). The impact of resilience training on occupational stress, resilience, job satisfaction, and psychological well-being of female police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 8-23. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9294-9>
- Durmuş, A., Ünal, Ö., Türktemiz, H., & Öztürk, Y. E. (2024). The Effect of Nurses' Perceived Workplace Incivility on Their Presenteeism and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Stress and Psychological Resilience. *International Nursing Review*, 71(4), 960-968. <https://doi.org/10.1111/inr.12950>
- Faqih, M., & Sobirin, A. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan BPO Di Yogyakarta Dimediasi Job Satisfaction. *Jei*, 3(2), 45-57. <https://doi.org/10.51792/jei.v3i2.123>
- Firoozkouhi Berenj Abadi, M., & Pourhossein, M. (2022). Examining the role of job engagement on job stress and resilience among nurses. *Nursing Management Quarterly*, 11(3), 26-37. https://ijnv.ir/browse.php?a_code=A-10-1487-1&sid=1&slc_lang=fa
- González-Valero, G., Gómez-Carmona, C. D., Bastida-Castillo, A., Corral-Pernía, J. A., Zurita-Ortega, F., & Melguizo-Ibáñez, E. (2023). Could the complying with WHO physical activity recommendations improve stress, burnout syndrome, and resilience? A cross-sectional study with physical education teachers. *Sport Sciences for Health*, 19(1), 349-358. <https://doi.org/10.1007/s11332-022-00981-6>
- Han, Y., Chaudhury, T., & Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353. <https://doi.org/10.1177/0894845319851875>
- Hasani, H., Zarei, B., Danaei, Z., & Mahmoudirad, G. (2022). Comparing the effect of resilience skills training and metacognitive therapy on job stress in nurses: An experimental study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 27(5), 377-384. https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_59_21
- Kim, H. K. (2022). In the COVID-19 Era, Effects of Job Stress, Coping Strategies, Meaning in Life and Resilience on Psychological Well-Being of Women Workers in the Service Sector. *International journal of environmental research and public health*, 19(16), 9824. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169824>
- Mandaei Zadeh, Z., & Javaheri, S. (2019). The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention in Lifeguards Through Job Satisfaction. *Studies in Organizational Behavior Management in Sports*.