



## Research Paper

## Examining the relationship between meritocracy and job stress with emphasis on the mediating role of structural empowerment

Maqsood Esmailpour<sup>1</sup> , Abbas Rezaei<sup>2</sup>

1- Ph.D. Student OF Educational management, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.

2- Director of the Young Researchers and Elite Club, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

**Receive:**

9 June 2024

**Revise:**

13 August 2024

**Accept:**

26 August 2024

**Published online:**

21 September 2024

**Abstract**

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between meritocracy and job stress, emphasizing the mediating role of structural empowerment. The statistical population of the research was made up of 266 primary school teachers in Saria city. 157 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and simple random sampling method. In order to collect data, standard questionnaires of meritocracy (Nikoukar, 2015), structural empowerment (Idris et al, 2018) and job stress (Health & Safety Executive, 2011) were used. To determine the validity of the research tool from face validity, content and analysis A confirmatory factor was used. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the research tools. In order to analyze the collected data, descriptive and inferential statistical methods were used. In order to test the research hypotheses, the structural equation technique was used using SmartPLS statistical software. The results showed that meritocracy structural empowerment with an impact factor of 0.69, structural empowerment on job stress with an impact factor (-0.39), meritocracy on job stress with an impact factor of (-0.15). On the other hand, meritocracy indirectly The impact coefficient (-0.26) has had an impact on job stress. In other words, structural empowerment has played a mediating role in the impact of meritocracy on job stress.

**Keywords:**meritocracy,  
occupational stress,  
structural empowerment.

**Please cite this article as (APA):** Esmailpour, M, Rezaei, A.(2024). Examining the relationship between meritocracy and job stress with emphasis on the mediating role of structural empowerment. *Journal of human resource management perspective*, (1) 1, 64-75.

Sponsored by: Institute Of Samamos Publications	<a href="https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206746">https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206746</a>	
Corresponding Author: Abbas Rezaei	<a href="https://orcid.org/0000-0002-4389-7589">https://orcid.org/0000-0002-4389-7589</a>	
Email: <a href="mailto:abbas.rezaei@iau.ir">abbas.rezaei@iau.ir</a>	Creative Commons: CC BY 4.0	



## Extended Abstract

### Introduction

Human resources are considered to be the most valuable resources of organizations, which can achieve organizational goals with the efforts of everyone and creating harmony between them and using them and other components of the organization correctly (Mijs, 2021). These resources have abilities and capabilities. are potentials that become actions in the organizational environment, and achieving this goal requires full understanding and recognition of people and providing suitable conditions for work and effort (van Dijk et al, 2020). Primary school teachers, due to their nature The work they have and the amount of time they spend with this group of students and considering the problems that children have, they suffer a lot of psychological pressure, and this psychological pressure may affect the family life and relationships with the teachers' family members. data and feel a low quality of life (Hao et al, 2015). One of the indicators that plays an effective role in reducing the job stress of teachers is the use of meritocracy in the education system of the country. Nowadays, empowerment as one of the Useful tools for improving the quality of employees and increasing organizational effectiveness are considered as one of the important concepts of human resources growth and have become the hottest topics of management day (Abdel-Dayem et al, 2021). Investigating effective factors on increasing employee empowerment. It increases the managerial ability to achieve organizational goals, because empowerment creates a potential capacity to exploit human ability (Vahedi, 2021). In an empowered organization, employees bring the best innovations and ideas to the organization and prefer the interests of the organization over individual interests, therefore, paying attention and giving importance to the empowerment of employees is known as an important and effective factor in the progress of organizations, and the general and basic goal of this It will be necessary to always identify and determine the effective factors and pay attention to the extent of their role and influence in the matter of empowering the employees, which leads to the strengthening of the general behaviors and efficient professional behaviors of the employees, so that suggestions can be made with the help of such results. presented in order to improve the performance of employees (Connolly et al, 2018).

According to the above presented materials, the main problem of the current research is to investigate the relationship between meritocracy and job stress with emphasis on the mediating role of structural empowerment among primary school teachers in Ardakan city?

### Theoretical framework

Structural empowerment theory states that certain factors in the work environment can enable or inhibit employees' ability to perform their jobs in meaningful ways. The four empowerment structures are: access to resources needed for work, access to information needed to do work, as well as knowledge and understanding of the organization about responsibilities and job performance, an opportunity for professional growth and development (Clavelle et al, 2016). Meritocracy is a system in which competent people are appointed at the right place and time and the best use is made of them in line with individual, organizational and social goals (Suzuki & Hur, 2021). US Department of Health Stress has defined a job as follows: Harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of a job do not match the abilities of the resources or the needs of the employee (Minihan et al, 2022). Job stress includes a pattern of reactions that when It happens that employees are faced with demands in the workplace that do not match their knowledge, skills or abilities, which in turn challenges the individual's ability to adapt. These demands may be related to time pressure or the amount of work (quantitative demands) or to the difficulty of work (cognitive demands) or the



empathy required in work (emotional demands), or high physical demands or even to the lack of Ability to show emotions at work (Heydari, 2022).

(Trinchese et al, 2024) in a research they conducted on employees of knowledge-based organizations concluded that there is a significant relationship between meritocracy and employee empowerment and innovative behaviors have played a mediating role in this relationship. (Mahmoudi, 2023) In a research conducted on the employees and managers of post offices in Qazvin province, it was concluded that there is a significant relationship between leadership styles and employee empowerment, and the variables of meritocracy and perceived organizational support had a partial moderating role in this relationship (Minihan et al, 2022) in their research evaluated job stress in Irish teachers and admitted that the presence of job stress in teachers had reduced their job performance.

### Research Methodology

The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data analysis of correlation type (structural equation modeling). The statistical population of this research was formed by all the teachers of primary schools in Sari city, numbering 266. 157 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and simple random sampling method. To collect data, standard questionnaires of meritocracy (Nikoukar, 2015), structural empowerment (Idris et al, 2018) and occupational stress (Health & Safety Executive, 2011) were used. Checking the normality of data distribution and structural equation technique was used using SmartPLS statistical software.

### Research Findings

The results related to the first hypothesis showed that the power of meritocratic influence on structural empowerment was calculated equal to (0.69), which shows that the correlation is favorable. The significance statistic of the test was also obtained (26.7), which was more than the critical value of  $t$  at the 5% error level, i.e. (1.96) and shows that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that meritocracy has a positive effect on structural empowerment and have meaning The results related to the second hypothesis showed that the strength of the impact of structural empowerment on job stress was calculated as (-0.392), which shows that the correlation is favorable. The significance statistic of the test was also obtained (-6.978), which was less than the critical value of  $t$  at the 5% error level, i.e. (-1.96) and shows that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that structural empowerment has an effect on job stress. They are negative and significant. The results related to the third hypothesis showed that the influence of meritocracy on job stress was calculated equal to (-0.156), which shows that the correlation is favorable. The significance statistic of the test was also obtained (-2.778), which was less than the critical value of  $t$  at the 5% error level, i.e. (-1.96) and it shows that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that meritocracy has an effect on job stress. They are negative and significant. In order to measure the mediating role of structural empowerment, the Sobel test was used. The results related to the fourth hypothesis showed that the number obtained in the Sobel test is (6.604), which is more than the critical value of  $t$ , i.e. (1.96). Therefore, the mediating role of structural empowerment in This hypothesis was confirmed.

### Conclusion

The current research was conducted with the aim of investigating the relationship between meritocracy and job stress, emphasizing the mediating role of structural empowerment. The current research is in line with the results of (Sakhiyya & Locke, 2019), (Anggreyani & Satrya, 2020), (Orgambídez & Almeida, 2020), (Shirzadeh, 2022). When teachers'



performance is limited to presenting and performing brief assigned tasks, their professional development is different from when they themselves act as a compiler of tasks and job descriptions. Teachers' experiences are often similar, and they are always under pressure to finish the defined tasks as soon as possible. But when teachers are faced with legal authority, they show their initiative. After all, decentralized planning empowers teachers to design their professional development activities according to their organizational context and professional needs. And the education departments should design their teaching style optimally so that they can perform their best performance. The effort to perform an excellent performance puts pressure on the teachers and causes them stress so as not to get low feedback in this field. Therefore, aware and self-efficacious teachers, paying attention to their job description, use all their potential to improve performance in the field of student education.

Based on this, it is recommended that teacher training programs be designed in such a way that they gain sufficient mastery in their teaching skills. This can play an important role in the emergence of a meritocracy culture. The working system of education departments should provide a suitable platform to Focusing on the role of different work methods and evaluation, the necessary decisions should be taken for the transformation of some personality traits such as introversion-extroversion. This will have an effective role in the development of the professional ability of school teachers. Selection is one of the solutions through which He institutionalized the category of meritocracy in the work environment. The background and past interactions of job candidates should be carefully examined, especially for selection in jobs that require interpersonal interactions, agreeableness, and a lot of conscience. In this way, job stress caused by inadequacy can be reduced. Minimize employment among teachers. Education department managers can clearly define expectations and norms for behavior and interpersonal interactions in the workplace.



## بررسی رابطه میان شایسته سالاری با استرس شغلی با تاکید بر نقش میانجی توانمندسازی ساختاری

مقصود اسماعیلپور<sup>۱</sup>، عباس رضایی<sup>۲</sup> \* ID

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.  
 ۲- رئیس باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

## چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه میان شایسته سالاری با استرس شغلی با تاکید بر نقش میانجی توانمندسازی ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ساری به تعداد ۲۶۶ تشکیل دادند. تعداد ۱۵۷ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد شایسته سالاری (Nikoukar, 2015)، توانمندسازی ساختاری (Idris et al, 2018) و استرس شغلی (Health & Safety Executive, 2011) استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری، محتوا و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری اسمارت پی. ال. اس استفاده شد. نتایج نشان داد شایسته سالاری بر توانمندسازی ساختاری با ضریب تاثیر ۰/۶۹، توانمندسازی ساختاری بر استرس شغلی با ضریب تاثیر (-۰/۳۹)، شایسته سالاری بر استرس شغلی با ضریب تاثیر (-۰/۱۵) تاثیر داشته اند. از طرفی شایسته سالاری بطور غیر مستقیم با ضریب تاثیر (-۰/۲۶) بر استرس شغلی تاثیر داشته است. به عبارتی توانمندسازی ساختاری در تاثیرگذاری شایسته سالاری بر استرس شغلی نقش میانجی داشته است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

## کلید واژه ها:

شایسته سالاری،  
 استرس شغلی،  
 توانمندسازی ساختاری.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اسماعیلپور، مقصود؛ رضایی، عباس. (۱۴۰۳). بررسی رابطه میان شایسته سالاری با استرس شغلی با تاکید بر نقش میانجی توانمندسازی ساختاری. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، ۱(۱) ۶۴-۷۵.

	<a href="https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206746">https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206746</a>	موسسه انتشاراتی سماپوس	تحت حمایت:
	<a href="https://orcid.org/0000-0002-4389-7589">https://orcid.org/0000-0002-4389-7589</a>	عباس رضایی	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	<a href="mailto:abbas.rezaei@iau.ir">abbas.rezaei@iau.ir</a>	ایمیل:



## مقدمه

منابع انسانی با ارزشمندترین منابع سازمان ها محسوب می شوند که با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آن ها و به کارگیری صحیح آن ها و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید (Mijs, 2021). این منابع دارای توانایی ها و قابلیت بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است (van Dijk et al, 2020). معلمان مدارس ابتدایی، به سبب ماهیت کاری که دارند و زمان زیادی که با این گروه از دانش آموزان مواجه هستند و با توجه به مشکلاتی که کودکان دارند، فشار روانی زیادی را متحمل می شوند و این فشار روانی ممکن است، زندگی خانوادگی و روابط با اعضای خانواده معلمان را تحت تأثیر قرار داده و کیفیت زندگی پایینی را احساس کنند (Hao et al, 2015). یکی از شاخص هایی که نقش موثری در کاهش استرس شغلی معلمان ایفا می نماید، به کارگیری نظام شایسته سالاری در سیستم آموزشی کشور است.

یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قرار دادن افراد در جایگاه های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنهاست که این فرآیند در قالب نظام شایسته سالاری قابل پیگیری است. شایسته سالاری در حقیقت به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه، دانش و دیگر موازین تعریف شده است (Giooki et al, 2019). هدف و رسالت چنین سیستمی، ایجاد بسترهای مناسب برای استقرار نظامی است که کلیه عملیات مربوط به انتخاب، انتصاب، ترفیع، طبقه بندی مشاغل، برنامه های آموزشی، ارزشیابی، مسائل انگیزشی و رفاهی، طرحهای حقوق و دستمزد و سایر مسائل اداری و استخدامی آن، بر اساس اصول و معیارهای لیاقت و شایستگی استوار گردد (Mohammadi Hezaveh, 2017). شایسته سالاری از یک سو لازمه و رمز موفقیت حرکت های اصلاحی و شرط بقاء، دوام و تداوم نظام آموزشی می باشد و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی سازمان جهت ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر سازمان است (Sharifi Rad, 2018). استقرار نظام شایسته سالاری نتایج و فواید بی شماری به همراه دارد که تقویت حس رقابت جویی، فرهنگ سازی تکریم کارشناسان و کارکنان برجسته و خلاق، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش کارشناسان خلاق و نوآور و بسترسازی و ایجاد انگیزه برایشان ظهور این گونه افراد، اصلاح فرهنگ نابسامان سازمانی، تقویت همبستگی سازمانی تنها بخشی از کارکردهای آن است (Zarei et al, 2020). امروزه، توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد و به عنوان یکی از مفاهیم مهم بالندگی منابع انسانی مطرح و به داغ ترین مباحث روز مدیریت تبدیل شده است (Abdel-Dayem et al, 2021). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش توانمندی کارکنان، توان مدیریت در رسیدن به اهداف سازمانی را افزایش می دهد، چرا که توانمندسازی ظرفیت بالقوه ای را برای بهره برداری از توانایی انسانی ایجاد می کند (Vahedi, 2021). در سازمان توانمند، کارکنان بهترین ابداعات و افکار را به سازمان می آورند و منافع سازمان را بر منافع فردی ترجیح می دهند لذا، توجه و اهمیت دادن به توانمندسازی کارکنان به عنوان عامل مهم و مؤثر در پیشرفت سازمانها شناخته شده و هدف کلی و اساسی این خواهد بود که همواره به شناسایی و تعیین عوامل مؤثر پرداخته و به میزان نقش و تأثیر آنها در امر توانمندسازی کارکنان که منجر به تقویت رفتارهای عمومی و رفتارهای حرفه ای کارآمد کارکنان می گردد، توجه شود تا بتوان با یاری جستن از این گونه نتایج، پیشنهادهای به منظور بهبود عملکرد کارکنان ارائه نمود (Connolly et al, 2018). با توجه مطالب ارائه شده فوق مساله اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه میان شایسته سالاری با استرس شغلی با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ساری است؟

## ادبیات نظری

## توانمندسازی ساختاری

مفهوم توانمندسازی ساختاری برای دستیابی به اثربخشی سازمانی از طریق استفاده عاقلانه از منابع انسانی است. توانمندسازی جزء اصلی اثربخشی مدیریتی و سازمانی است. با توجه به اینکه سازمانهای بیشتری به دنبال کارمندانی هستند که ابتکار عمل را نشان داده و به چالش های شغلی پاسخ خلاقانه بدهند، توانمندسازی در هر دو سطح فردی و سازمانی اهمیت پیدا می کند (Singh & Sarkar, 2019). توانمندسازی به عنوان یک لفاظی مدیریتی متداول و در تمرکز مطالعات متعدد علمی مطرح شده



است. بسیاری از آنها نشان می دهد که شیوه های توانمندسازی احتمالاً مزایای قابل توجهی از جمله افزایش چابکی سازمانی و رضایت بیشتر کارکنان را ارائه می دهد (Goedhart et al, 2017). نظریه توانمندسازی ساختاری بیان می کند که عوامل خاصی در محیط کار می توانند توانایی کارکنان را برای انجام کار خود به شیوه های معنی دار فعال یا مسدود کنند. چهار ساختار توانمندسازی عبارتند از: دسترسی به منابع مورد نیاز برای کار، دسترسی به اطلاعات مورد نیاز برای انجام کار و همچنین دانش و درک سازمان از مسئولیت ها و عملکرد شغلی، فرصتی برای رشد و پیشرفت حرفه ای (Clavelle et al, 2016).

## شایسته سالاری

هوسو<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، شایسته سالاری را فرآیند ایجاد نگرش، الگوهای رفتاری و اخلاقی با ارزش های پایدار از طریق بکارگیری روش ها و موازن علمی برای جذب، بکارگیری و پرورش نیروی انسانی می داند؛ به گونه ای که شایستگی ها، استعدادها و توانمندی های نیروی انسانی با نیازهای آینده سازمان مطابقت داشته باشد. همچنین وی معتقد است شایسته سالاری جریان پویایی است که باید بطور مستمر به آن پرداخته شود و به تناسب نیاز سازمان، همواره تکامل یابد (Maleki, 2017). هایتر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نیز معتقد است شایسته سالاری به منزله موضوعی بدیع و مجموعه ای پیچیده از ساز و کارهایی است که می بایست طی فرآیندی بلندمدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان ها استقرار یابد. او بیان می کند؛ لازمه استقرار شایسته سالاری فراهم آوردن زیربنای مناسب از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است (Sakhiya & Locke, 2019). در واقع، شایسته سالاری، نظامی است که در آن افراد شایسته، در مکان و زمان مناسب، منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل می آید (Suzuki & Hur, 2021).

## استرس شغلی

هنگامی که فرد در محیط کار با پدیده هایی روبرو می شود که ارتباطی با ظرفیت های کنونی یا نیازها و خواسته هایش ندارد دچار ناهماهنگی و تعارض می شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخصی با شرایطی تازه است (Adigun & Mngomezulu, 2022). دیو<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) بیان می کند که در حیطه ی شخصی پدیده ی استرس بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه ای را تشکیل می دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می گیرد. این وضعیت به میزان کم می تواند به عنوان نیروی انگیزشی افراد بجهت افزایش و بهبود اعمال قلمداد شود. اما به میزان بالا عواقب معکوسی بر جا می گذارد (Mahmoudi, 2023). وزارت بهداشت آمریکا استرس شغلی را این گونه تعریف کرده است: پاسخ هایی فیزیکی و احساسی مضر که وقتی الزامات یک کار با توانایی های منابع یا نیازهای کارمند، مطابقت ندارد رخ می دهند (Minihan et al, 2022). استرس شغلی شامل الگویی از واکنش هایی است که زمانی اتفاق می افتد که کارکنان با خواسته هایی در محل کار روبرو می شوند، که با دانش، مهارت یا توانایی های آنها تطابق ندارد، که این خود باعث به چالش کشیدن توانایی فرد برای سازگاری می شود. این مطالبات ممکن است مربوط به فشار زمان یا مقدار کار (خواست های کمی) و یا به سختی کار (خواست های شناختی) یا همدلی مورد نیاز در کار (خواست های عاطفی)، و یا خواست های بالای فیزیکی و یا حتی به عدم توانایی برای نشان دادن احساسات در محل کار باشد (Heydari, 2022).

## پیشینه تحقیق

(Trinchese et al, 2024) در پژوهشی که بر روی کارکنان سازمان های دانش محور انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میان شایسته سالاری با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و رفتارهای نوآورانه در این ارتباط نقش میانجی داشته است. (Mahmoudi, 2023) در تحقیقی که بر روی کارکنان و مدیران ادارات پست استان قزوین انجام داد به این نتیجه رسید

<sup>1</sup> Hauser

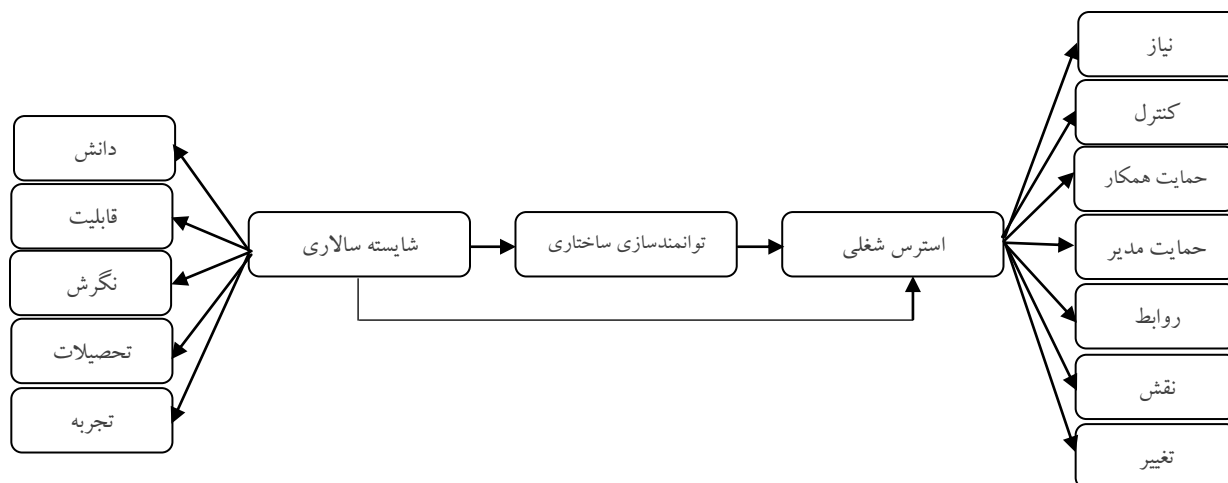
<sup>2</sup> Hiter

<sup>3</sup> Dave



که میان سبک های رهبری با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای شایسته سالاری و حمایت سازمانی ادراک شده در این رابطه نقش تعدیلگر جزئی داشته اند. (Minihan et al,2022) در پژوهش خود به ارزیابی استرس شغلی در معلمان ایرلندی پرداختند و ادعان نمودند که وجود استرس شغلی در معلمان باعث کاهش سطح عملکرد شغلی آنها شده بود. (Adigun & Mngomezulu,2022) تحقیقی با محوریت استرس شغلی در معلمان مدارس دولتی ترکیه انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد میزان استرس شغلی در این افراد بالای حد متوسط بوده و رضایت شغلی آنها را کاهش داده است. این امر باعث کاهش سطوح توانمندی ساختاری معلمان شده است. (Cheema et al,2022) در تحقیق خود به تحلیل و ارزیابی استرس شغلی معلمان دوره ابتدایی هندورابی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میزان تنشهای فردی با دانش آموزان و تعارضات شغلی از عوامل اصلی استرس شغلی در این افراد بوده است. (Prasad & Tanwar,2022) نیز در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی معلمان تربیت بدنی در یکی از مدارس متوسطه شانگهای پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد ابهام نقش و تعارض کار-خانواده از مهمترین علل استرس شغلی معلمان بوده است. (Shirzadeh,2022) در تحقیق خود به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر توانمندسازی با نقش میانجی شایسته سالاری پرداخت و به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد بواسطه نقش میانجی شایسته سالاری بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج پژوهش (Sajadi et al,2022) که بر روی صاحب نظران و اعضای هیات علمی دانشگاه ها انجام داده بودند حاکی از آن بود که عوامل مدیریتی، عوامل سرمایه ای، رفتار سیاسی، عوامل اخلاقی، نهادهای حاکمیتی از جمله عوامل کنترل کننده استرس در مقوله اسلامی بودند. نتایج تحقیق (Hasan Beygi,2021) که در میان کارکنان شرکت های کوچک و متوسط مستقر در سایت صنعتی آبادان انجام داده بود حاکی از آن بود که شایستگی رهبری بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنی دار دارد. شایستگی رهبری بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی دار دارد. (Karimeh,2021) در پژوهشی که بر روی معلمان انجام داد به این نتیجه رسید که منابع استرس زای شغلی معلمان شامل دو دسته داخل سازمان شامل (ویژگی های شغل، مسائل اجتماعی و روانی، عوامل فیزیکی) و خارج از سازمانی (شخصیت، جایگاه اجتماعی و عوامل فردی) می باشند. (Anggreyani & Satrya,2020) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی، توانمندسازی کارکنان و استرس شغلی بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش که بر روی کارکنان شرکت های هواپیمایی اتریش انجام شد حاکی از آن بود که میزان رضایت شغلی کارکنان باعث بهبود توانمندسازی آنها شده و این امر باعث کاهش استرس شغلی و نهایتاً بهبود تعهد سازمانی آنها گردیده است. (Orgambidez & Almeida,2020) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین شایسته سالاری و رضایت شغلی از طریق اثر میانجی استرس شغلی در کارکنان شرکت های خدماتی در پاریس پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین شایسته سالاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی استرس شغلی در ارتباط متغیرهای فوق نقش میانجی داشته است. (Heydari,2020) در پژوهشی که بر روی مدیران شهرداری استان خراسان جنوبی انجام داد ادعان نمود که شایستگی های مدیران و توانمندسازی توسط مدیران بر کیفیت عملیات مدیریت بحران تأثیری مثبت و معنادار دارد. (Afrasiabi,2020) در تحقیق که بر روی مدیران و رؤسای ادارات و گروه های مختلف حوزه های مالی شهرداری شهر مشهد انجام داد به این نتیجه رسید که مؤلفه های توانمندسازی، بر میزان شایستگی مدیران مالی شهرداری مشهد تأثیرگذار هستند. (Sakhiyya & Locke,2019) در پژوهشی که بر روی اساتید دانشگاه های اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میان توانمندسازی با شایسته سالاری اساتید رابطه معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی در قالب شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Nikoukar, 2015; Idris et al, 2018; Health & Safety Executive, 2011)

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده ها توصیفی از نوع همبستگی (الگوسازی معادلات ساختاری) می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ساری به تعداد ۲۶۶ تشکیل دادند. تعداد ۱۵۷ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد شایسته سالاری (Nikoukar, 2015)، توانمندسازی ساختاری (Idris et al, 2018) و استرس شغلی (Health & Safety Executive, 2011) استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری، محتوا و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) به آن اشاره شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گرد آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری اسمارت پی. ال. اس<sup>۱</sup> استفاده شد.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

نتایج	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
برازش مدل مناسب است	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۰۳۹	شایسته سالاری
برازش مدل مناسب است	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۸	۰/۰۴۱	توانمندسازی ساختاری
برازش مدل مناسب است	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۰۴۶	استرس شغلی

پایایی پرسشنامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار SPSS22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار در جدول شماره (۲) شرح داده شده است.

<sup>۱</sup> - Smart PLS



جدول ۲: ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه های تحقیق

نام پرسشنامه	آلفای کرونباخ
شایسته سالاری	۰/۸۴۹
توانمندسازی ساختاری	۰/۸۵۱
استرس شغلی	۰/۷۳۳

## یافته ها پژوهش

یافته های توصیفی: به منظور تحلیل داده های پژوهش، از آمار توصیفی برای تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. در جدول شماره (۳) متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش درج شده است.

جدول ۳: توزیع پاسخگویان برحسب ویژگیهای جمعیت شناختی

جنسیت	تعداد	۴۱-۵۰ سال	۳۳
زن	۱۰۸	تحصیلات	تعداد
مرد	۴۹	کارشناسی	۶۳
سن	تعداد	کارشناسی ارشد	۹۰
۲۰-۳۰ سال	۴۰	دکتری	۴
۳۱-۴۰ سال	۸۴		

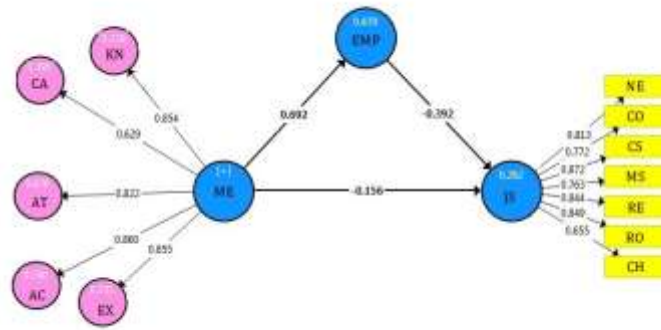
نتایج مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه حاکی از آن بود که از میان ۱۵۷ نفر معلم، تعداد ۱۰۸ نفر زن و نیز تعداد ۵۹ نفر مرد بودند. تعداد ۴۰ نفر در بازه سنی (۲۰-۳۰ سال)، ۸۴ نفر در بازه سنی (۳۱-۴۰ سال) و ۳۳ نفر در بازه سنی (۵۰-۴۱ سال) قرار داشتند. تعداد ۶۳ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۹۰ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۴ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. مشخصه های آمار توصیفی متغیرها و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نماد متغیرهای پژوهش

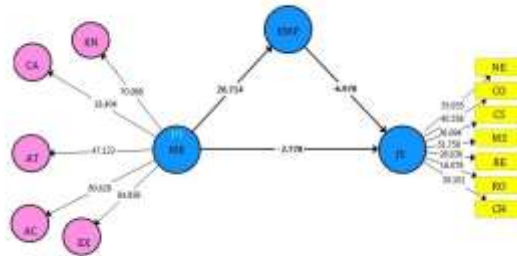
متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	کمینه	بیشینه	KM	معناداری وضعیت
شایسته سالاری	۳/۵۸	۰/۷۸۶	-۰/۵۰۹	-۰/۴۰۶	۱/۳۳	۵	۰/۰۷۷	غیرنرمال
توانمندسازی ساختاری	۳/۴۸	۰/۸۹۱	-۰/۳۵۲	-۰/۶۰۶	۱	۵	۰/۰۶۵	غیرنرمال
استرس شغلی	۳/۶۸	۰/۹۲۵	-۰/۴۰۰	-۰/۳۴۱	۱	۵	۰/۰۸۷	غیرنرمال

همانطور که از داده های جدول (۴) مشخص است، از بین متغیرهای تحقیق، متغیر استرس شغلی بیشترین امتیاز را با میانگین ۳/۶۸ و انحراف معیار ۰/۹۲۵ و کمترین امتیاز را متغیر توانمندسازی ساختاری با میانگین ۳/۴۸ و انحراف معیار ۰/۸۹۱ کسب کرده است.

سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می باشند. لذا جهت تحلیل داده ها، از نرم افزار آماری Smart PLS استفاده شد. مدل معادلات ساختاری در قالب شکل های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۳: آماره معناداری نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر (۰/۰۱۸) مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول شماره (۵) آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{74.54}{33} = 2.25$$

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیات تحقیق

شاخص برازندگی	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	< ۰,۱	> ۰,۹	> ۰,۹	> ۰,۹	> ۰,۹	> ۰,۹
مقادیر محاسبه شده	۰/۰۱۸	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۸

جدول ۶: بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
متغیر توانمندسازی	تأیید	P<0.05	۲۶/۷۱۴	۰/۶۹۲	توانمندسازی ساختاری ← شایسته‌سالاری
ساختاری در رابطه شایسته‌سالاری با	تأیید	P<0.05	۶/۹۷۸	-۰/۳۹۲	استرس شغلی ← توانمندسازی ساختاری
استرس شغلی نقش میانجی جزئی دارد	تأیید	P<0.05	۲/۷۷۸	-۰/۱۵۶	استرس شغلی ← شایسته‌سالاری
			ضریب مسیر غیر مستقیم = -۰/۲۷۱		ضریب مسیر مستقیم = -۰/۱۵۶
			t غیر مستقیم = ۶/۶۰۴		t مستقیم = ۲/۷۷۸
				ضریب مسیر کل = ۰/۴۲۷	

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج مربوط به فرضیه اول نشان داد قدرت تاثیر شایسته‌سالاری بر توانمندسازی ساختاری برابر (۰/۶۹) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۲۶/۷) بدست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در



سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت شایسته سالاری بر توانمندسازی ساختاری تاثیر مثبت و معناداری دارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Sakhiyya & Locke, 2019) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که میان توانمندسازی با شایسته سالاری اساتید رابطه معناداری وجود دارد. (Trinchese et al, 2024) نیز در پژوهش خود بیان نمودند که میان شایسته سالاری با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و رفتارهای نوآورانه در این ارتباط نقش میانجی داشته است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که امروزه توانمندسازی معلمان مدارس و مشارکت کامل برپایه برابری در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت مدارس یکی از پیش نیازهای توسعه نظام آموزشی می‌باشد که کشور ما سخت‌بدان نیازمند است. از سوی دیگر ارتقاء دانش معلمان نیازمند توجه به تخصص‌گرایی آنهاست که خود از برنامه‌های شایسته سالاری محسوب می‌شود و ضمن توانمند نمودن آنها، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌گردد که کل نظام آموزشی از اثرات آن منتفع خواهند شد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم نشان داد قدرت تاثیر توانمندسازی ساختاری بر استرس شغلی برابر (۰/۳۹۲-) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۶/۹۷۸-) بدست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶-) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت توانمندسازی ساختاری بر استرس شغلی تاثیر منفی و معناداری دارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Anggreyani & Satrya, 2020) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که میزان رضایت شغلی کارکنان باعث بهبود توانمندسازی آنها شده و این امر باعث کاهش استرس شغلی و نهایتاً بهبود تعهد سازمانی آنها گردیده است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که زمانی که نظام آموزش و پرورش ایده‌ها و خط‌مشی‌های روشنی را برای معلمان خود ترسیم نماید و آنها را در چارچوب اهداف مشخصی سوق دهد، می‌تواند فرهنگ کاری را میان معلمان خود ترویج دهد. وجود جوی صمیمی میان معلمان و استفاده صحیح از سلسله مراتب سازمانی انعطاف‌پذیر باعث می‌شود معلمان به قوانین سازمانی احترام گذاشته و این رویه موجبات ایجاد یک فرهنگ کاری قوی در مدارس را پایه‌گذاری می‌کند. از طرفی وجود رسالت مقدس آموزش در سازمان و تفهیم معلمان جهت احترام به همکاران، مدیران و حتی دانش‌آموزان جهت پیاده‌سازی اهداف عالی آن می‌تواند نقش موثری در توانمندسازی معلمان داشته باشد. مقوله توانمندسازی روشی برای یادگیری در طول زمان قلمداد می‌شود. توانمندسازی معلمان مبتنی بر این دیدگاه است که آموزش، نوعی کار هوشمندانه است و معلمان به عنوان افراد حرفه‌ای محسوب می‌شوند و می‌توانند بدین وسیله تنش‌های شغلی و آموزشی خود را به حداقل برسانند. مدیرانی که در مدارس به معلمان خود توجه می‌نمایند و نیازهای آموزشی و حتی شخصی آنها را حل می‌نمایند، مسیر رو به رشدی را برای معلمان خود می‌گشایند که در روند آموزش در کلاس درس دچار استرس‌های روانی و شغلی پایین‌تری خواهند شد. مادامی که معلمان مدارس از حمایت مدیران خود بهره‌برند، تنش‌های شغلی در ابعاد مختلف آموزش و یا مسئولیت‌پذیری در قبال تربیت دانش‌آموزان را به حداقل خواهند رسانید.

نتایج مربوط به فرضیه سوم نشان داد قدرت تاثیر شایسته سالاری بر استرس شغلی برابر (۰/۱۵۶-) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۲/۷۷۸-) بدست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶-) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت شایسته سالاری بر استرس شغلی تاثیر منفی و معناداری دارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Orgambidez & Almeida, 2020) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین شایسته سالاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی استرس شغلی در ارتباط متغیرهای فوق نقش میانجی داشته است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که هر یک از افراد برحسب ویژگی شخصیتی خود می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف آموزشی محوله داشته باشند. معلمان گشوده در تجربه با ویژگی‌هایی مانند کنجکاوی، خلاقیت، تخیل‌گرایی، هنرگرایی و نوگرایی شناخته می‌شوند. علاوه بر این در توجیه این یافته باید گفت معلمان که اشتیاق به تجارب تازه‌ای دارند خود را مکلف می‌دانند که نسبت به انجام و اطف محول شده در واحدهای کاری نهایت تلاش را بنمایند که این ضمن سرعت بخشیدن به ارتقاء کارایی، میزان استرس شغلی را



کاهش می دهد. این امر ضمن تقویت قوای اعتماد به نفس و ایجاد نگرش مثبت در معلمان نسبت به تواناییهایشان، بهره وری آموزشی آنها را بالا می برد. معلمانی که از حمایت همکاران خود در مدرسه بهره مند می شوند دارای استرس کمتری در انجام وظایف خود خواهند داشت، زیرا موارد مبهم در آموزش را با مشورت همکاران خود رفع می نمایند و تنش های شغلی کمتری را در این زمینه احساس خواهند نمود. در این راستا باید اذعان نمود که همکاری معلمان در امر آموزش و استفاده از تجربیات یکدیگر باعث بهبود شرایط آموزشی آنها در کلاس درس شده و استرس های ناشی از عملکرد مطلوب به پایین ترین سطح تنزل می یابد.

جهت سنجش نقش میانجی توانمندسازی ساختاری از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج مربوط به فرضیه چهارم نشان داد عدد بدست آمده در آزمون سوبل (۶/۶۰۴) است که بیشتر از مقدار بحرانی  $t$  یعنی (۱/۹۶) است. لذا نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در این فرضیه تایید شد. این نتایج با یافته های پژوهش (Shirzadeh, 2022) همسو می باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مدیریت استعداد بواسطه نقش میانجی شایسته سالاری بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین (Heydari, 2020) نیز در پژوهش خود اذعان نمود که شایستگی های مدیران و توانمندسازی توسط مدیران بر کیفیت عملیات مدیریت بحران تأثیری مثبت و معنادار دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که وقتی عملکرد معلمان محدود به ارائه و انجام مختصر وظایف محول شده باشد توسعه حرفه ای آنها با زمانی که خود به عنوان یک تدوین گر وظایف و شرح شغل عمل می کند متفاوت است. تجارب معلمان اغلب شبیه هم هستند و آنها همواره تحت فشار هستند تا سرفصل های تعریف شده را هر چه زودتر به پایان برسانند. اما زمانی که معلمان با اختیارات قانونی مواجه می شوند از خود ابتکار عمل نشان می دهند. توسعه حرفه ای معلمان زمانی سازنده است که معلمان خود مسئول تعیین کننده در ماهیت برنامه آموزشی ارائه شده باشند. از این گذشته برنامه ریزی غیرمتمرکز به معلمان قدرت می بخشد تا برای طراحی فعالیت های توسعه حرفه ای خود با توجه به بافت سازمانی و نیازهای حرفه ای شان اقدام کنند. از طرفی وظایف محوله به معلم وی را ناچار می سازد تا در چارچوب مشخص شده توسط مدارس و ادارات آموزش و پرورش سبک تدریس خود را بصورت بهینه ای طراحی نماید تا بتواند بهترین عملکرد خود را انجام دهد. تلاش جهت انجام عملکردی عالی معلمان را تحت فشار قرار داده و آنها را دچار استرس می نماید که مبادا بازخورد پایینی را در این زمینه کسب نمایند. بنابراین معلمان آگاه و خودکارآمد با توجه نمودن به شرح شغل خود تمامی پتانسیل خود را در جهت بهبود عملکرد در حیطه آموزش و پرورش دانش آموزان به کار می گیرند.

بر این اساس توصیه می شود برنامه های آموزش معلمان طوری طراحی شود که در مهارت های آموزشی خود تسلط کافی پیدا نمایند. این امر می تواند در پیدایش فرهنگ شایسته سالاری نقش مهمی ایفا نماید. نظام کاری ادارات آموزش و پرورش باید بستر مناسبی فراهم کند تا با تمرکز بر نقش روشهای کاری و ارزشیابی متفاوت، تصمیم های لازم برای تحول برخی از ویژگی های شخصیتی نظیر درونگرایی-برونگرایی اتخاذ شود. این امر در توسعه توانمندی شغلی معلمان مدارس نقش موثری خواهد داشت. گزینش یکی از راهکارهایی است که می توان از طریق آن مقوله شایسته سالاری را در محیط کار نهادینه کرد. سابقه و تعاملات گذشته داوطلبان شغلی باید بطور دقیق بررسی شود، مخصوصاً برای انتخاب در مشاغلی که نیازمند تعاملات بین فردی، توافق پذیری و وجدان زیاد است. بدین ترتیب می توان استرس شغلی ناشی از عدم کفایت شغلی را در میان معلمان به حداقل رسانید. مدیران ادارات آموزش و پرورش می توانند انتظارات و هنجارهایی را برای رفتار و تعاملات بین فردی در محیط کار به روشنی مشخص کنند. گسترش چنین انتظاراتی چه به صورت کلامی و چه به صورت مکتوب در سطح سازمان موجب شکل گیری رویه های شایسته سالاری در سازمان می گردد، زیرا چنین استانداردهایی ابهام را از بین می برد و مشخص می کند چه رفتارهایی قابل تحمل هستند. به معلمان مدارس توصیه می شود قبل از ورود به سیستم آموزش و پرورش و جذب شدن در این سازمان، علایق خود را با ویژگی های شغلی معلمی مطابقت داده و تنها در صورت همسو بودن آنها اقدام به ورود به این حرفه نمایند، لکن معلمانی که صرفاً جهت داشتن یک شغل وارد این حرفه شوند، تنش ها و استرس های روانی حرفه معلمی آنها را دچار فرسودگی شغلی خواهد نمود. به مدیران مدارس توصیه می شود زمینه بهبود عملکرد آموزشی معلمان خود را بر اساس شرایط شغلی فراهم آورند تا استرس های ناشی از محیط کار و قوانین خشک آموزشی به حداقل رسد.



با توجه به اینکه انجام هر پژوهشی موانع و محدودیت هایی را به دنبال دارد، در پژوهش حاضر عمده محدودیت مربوط به هماهنگی با معلمان مدارس برای توزیع پرسشنامه و زمان بر بودن فرایند آن بود. بنابراین به پژوهشگران آتی توصیه می شود ابعاد دیگری از ارتباطات ساختاری میان متغیرهای پژوهش را از طریق مصاحبه با خبرگان امر به دست آورند.



## References

- Abdel-Dayem, M. A., Brown, D. A., & Haray, P. N. (2021). Empowering patients and educating staff–An online solution for the COVID era and beyond!. *Annals of Medicine and Surgery*, 65.
- Adigun, O. T., & Mngomezulu, T. P. (2022). Occupational stress among teachers of learners with special needs. *Journal of Community Psychology*, 50(2), 1185-1197.
- Afrasiabi, A.(2020). Measuring the competence of financial managers of Mashhad Municipality with the role of empowerment. Master's thesis in the field of educational management, Binaloud Institute of Higher Education. (InPersian).
- Anggreyani, N. M., & Satrya, I. G. H. (2020). Effect of job satisfaction, employee empowerment and job stress towards organizational commitment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 108-113.
- Cheema, A. B., Parveen, A., & Ahmad, M. (2022). Analysis of Occupational Stress of Primary School Teachers.
- Clavelle, J. T; O'Grady, T. P; Weston, M. J; & Verran, J. A. (2016). Evolution of structural empowerment: moving from shared to professional governance. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 46(6), 308-312.
- Connolly, M; Jacobs, S; & Scott, K. (2018). Clinical leadership, structural empowerment and psychological empowerment of registered nurses working in an emergency department. *Journal of nursing management*, 26(7), 881-887.
- Giooki, E., Manzari Tavakoli, A., Salajeqeh, S., & Sheikhi, A. (2019). Explaining Organizational Strategy with Meritocracy and Servant Leadership. *Journal of Strategic Management Studies*, 10(37), 201-222. (InPersian).
- Goedhart, N. S; van Oostveen, C. J; & Vermeulen, H. (2017). The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*, 25(3), 194-206.
- Hao, S., Hong, W. & Zhou, L. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis, *Personality and Individual Differences*. 3(8), 15-32.
- Hasan Beygi, M. (2021). Examining the mediating role of employee empowerment on the effect between leadership competence and job performance. Master's thesis in the field of industrial-organizational psychology, Payam Noor University, Arak Center. (InPersian).
- Health & Safety Executive.(2011).Stress-Related and Psychological Disorders.
- Heydari, Gh. (2020). Examining the effect of managers' competencies and empowerment by managers on the quality of crisis management operations. Master's thesis in the field of public administration, Payam Noor University, Birjand Center. (InPersian).
- Heydari, K. (2022). Investigating the relationship between job stress and the quality of life of elementary school female teachers in Khorram Bid city, Fars province. Master's thesis in the field of educational sciences, Yazd University of Science and Art. (InPersian).
- Idris, A., See, D., & Coughlan, P., (2018). Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and organizational change management. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 697-711.
- Karimeh.Z. (2021). Identifying sources of occupational stress for teachers with a phenomenological approach. Master's thesis in the field of educational sciences, Amol Institute of Higher Education. (InPersian).
- Mahmoudi, J.(2023). The relationship between leadership styles and empowerment considering the moderating role of meritocracy and perceived organizational support. Master's thesis in the field of public administration, University of Tehran. (InPersian).
- Maleki, S. (2017). Investigating the relationship between meritocracy and social capital among employees of Tehran University's Faculty of Management. Master's thesis in Human Resource Management, Payam Noor University, West Tehran. (InPersian).
- Mijs, J. J. (2021). The paradox of inequality: Income inequality and belief in meritocracy go hand in hand. *Socio-Economic Review*, 19(1), 7-35.
- Minihan, E., Adamis, D., Dunleavy, M., Martin, A., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100114.



- Mohammadi Hezaveh, N. (2017). The mediating role of organizational cohesion in the relationship between meritocracy and environmental accountability. Master's thesis in the field of educational management, Semnan University. (InPersian).
- Nikoukar, Kh. (2015). Examining the relationship between meritocracy and work efficiency (Study case: Iran's selected insurance branches in Mazandaran province). Master's thesis in business management, Nima Institute of Higher Education. (InPersian).
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 109, 103672.
- Prasad, I. D. V., & Tanwar, V. (2022). Factors Impacting the Occupational Stress of Physical Education Teachers—A Study. *Solid State Technology*, 65(1), 22-30.
- Sajadi, Z., ramezan, M., Sanjaghi, M. E., & tajabadi, H. (2020). Designing of occupational stress management Model from Islamic prespective. *Basij Strategic Studies*, 22(85), 5-28. (InPersian).
- Sakhiyya, Z., & Locke, K. (2019). Empowerment vs. meritocracy discourses in Indonesian public universities: The case of female leaders. *Asian Journal of Women's Studies*, 25(2), 198-216.
- Sharifi Rad, A. (2018). Investigating the effect of meritocracy on improving productivity in Saipa Automobile Company. Master's thesis in the field of strategic management, Islamic Azad University, Shahriar branch. (InPersian).
- Shirzadeh, Y. (2022). The effect of talent management on empowerment with the mediating role of meritocracy. Master's thesis in the field of public administration, Shahid Chamran University of Ahvaz. (InPersian).
- Sigal, a, Gardner, S. (2018). Toward the integration of two perspectives: A review of social-structural and psychological empowerment at work. Retrieved August, 11, from <http://webuser.bus.umich.edu/spreitze/>.
- Singh, M; & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*.
- Suzuki, K., & Hur, H. (2021). Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations. *Public Management Review*, 1-25.
- Trinchese, D., Cantarelli, P., & Vainieri, M. (2024). Fostering Diversity, Equity and Inclusion: The crucial role of meritocracy and psychological empowerment on employee perceptions of innovation. In *Euram 2024: Fostering innovation to address grand challenges*. EURAM.
- Vahedi, Z. (2021). Investigating the impact of employee empowerment on employee participation in constructive deviant behavior, subject of study: Iran Khodro Company. Master's thesis in strategic field, Payam Noor University, West Tehran Center. (InPersian).
- van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 240-269.
- Zarei, F., Daneshfard, K., & Najafbeigi, R. (2020). Designing and Explaining the Model of Managers' Meritocracy in the Oil Industry. (InPersian).