

بررسی رابطه استرس شغلی با گرانباری شغلی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان

پریسا جعفری^۱، سعید رجائی پور^۲، حسینعلی مهرایی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه استرس شغلی با گرانباری شغلی و تعهد سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان انجام شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۴۸۰۵ نفر بود که از میان آن‌ها ۳۵۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسشنامه استرس شغلی دیویس و همکاران، گرانباری شغلی اسپکتور و جکس و پرسشنامه تعهد سازمانی سیلیپ بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) انجام شد. یافته‌ها نشان داد که استرس شغلی با گرانباری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر، بین استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد گروهی رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ همچنین گرانباری شغلی با بعد تعهد به شغل معلمی رابطه منفی و معنادار دارد؛ علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد از بین متغیرهای مورد بررسی، متغیرهای تعهد به مدرسه، گرانباری شغلی و تعهد به کارهای آموزشی، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای استرس شغلی در معلمان مورد مطالعه هستند.

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، گرانباری شغلی، تعهد سازمانی، معلمان مدارس ابتدایی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۳/۲۵

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول) parisa.136969@yahoo.com

۲- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

۳- استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه اصفهان mehrabihosseini@yahoo.com

مقدمه

زندگی پر اضطراب قرن بیست و یکم، استرس شغلی^۱ را به یک مسئله مهم در مباحث رفتار سازمانی تبدیل نموده است. استرس جزء جدایی ناپذیر زندگی امروزی است و اگر در محیط کاری و در ارتباط با عوامل محیط کاری به وجود آید، بیانگر استرس شغلی است. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس زا و آن گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند (راس و آلتمایر^۲، ۱۳۸۹). استرس مزمن مقاومت فرد را کاسته و سبب پیامدهای منفی برای کارمند و سازمان می‌گردد. همه ی مشاغل به گونه ای با استرس مواجه هستند، اما تدریس و شغل معلمی به عنوان یکی از مشاغل پر فشار روانی در نظر گرفته شده است، به ویژه اینکه کار روزانه معلم براساس تعامل اجتماعی است و معلم علاوه بر کنترل خود و احساساتش، باید در کنترل احساسات دانش آموزان، والدین و همکاران نیز تلاش نماید. پیامدهای فیزیولوژیک، روانی و رفتاری ناشی از استرس شغلی، ضمن صدمه رساندن به خود فرد، هزینه‌های گزافی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. در این پژوهش به منظور بررسی استرس شغلی معلمان از نظریه دیویس، رابینز و مک کی^۳ (۱۹۹۱) استفاده شده است. به اعتقاد آن‌ها استرس پیامد هر تغییر و تحولی در زندگی است، که افراد را وادار می‌کند تا در مقابل آن تطابق و تحول پیدا کنند. ارزیابی اولیه فشارزاهای شغلی و پاسخ به آن‌ها می‌تواند در یک روز انجام شود، ولیکن یادگیری چگونگی پاسخ اثربخش دادن به استرس شغلی ممکن است دو ماه تا یکسال طول بکشد تا سراسر زندگی روزانه را فرا گیرد (دیویس، رابینز و مک کی، ۱۳۸۱).

یکی از مهم ترین عوامل موثر بر استرس شغلی معلمان، گرانباری شغلی می‌باشد. گرانباری شغلی عامل مهمی در ایجاد فشار روانی در محل کار می‌باشد. در جو رقابتی امروزه، سازمان‌ها در پی کاهش اندازه سازمان‌ها می‌باشند که تحت عنوان کوچک سازی سازمانی^۴ معروف شده است. این استراتژی به منظور داشتن کارکنان کمتر جهت انجام کارهای بیشتر در سازمان‌ها اجرایی می‌شود. البته یک تمایز باید بین گرانباری کیفی که «فرد مهارت‌ها و توانایی کمی جهت انجام شغل دارد» و گرانباری کمی که «فرد باید کارهای زیادی را در زمان کمی انجام دهد»، قائل شد

1 - Job stress

2 - Ross & Altmair

3 - Davis, Robbins & Mckay

4- downsizing

(جانا^۱، ۲۰۰۴). در پژوهش حاضر گرانباری کمی مد نظر است. زمانی که کارکنان در می‌یابند که کار زیادی به عهده دارند، به مسائل بسیار متفاوتی باید بپردازند و زمان کافی، برای کار تعیین شده ندارند، وضعیت گرانباری کمی^۲ را تجربه می‌کنند. طبق تحقیقات انجام شده در کشورهای مختلف، این بارهای کاری بیش از اندازه و نداشتن تعطیلات موجب افزایش هزینه‌های ناشی از تصادفات، خستگی و همچنین بیماری‌های مرتبط شده‌اند (اسپکتور^۳، ۲۰۰۰).

همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که حجم کار با هر سه نوع صدمه‌ی شغلی _ روانی، جسمانی و رفتاری رابطه دارد. اسپکتور و جکس^۴ (۱۹۹۸) رابطه‌ی معنی‌داری بین حجم کار با صدمه‌های روانی، اضطراب، نا کامی، نارضایتی شغلی و گرایش به ترک کار به دست آورده‌اند (اسپکتور، ۱۳۸۷). با توجه به پژوهش‌های انجام شده، حجم زیاد کار بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی معلمان موثر بوده است (کریمی و مرادمند، ۱۳۹۰)؛ لذا لزوم توجه به گرانباری شغلی و رابطه‌ی آن با استرس شغلی یکی از ضروریات است که در پژوهش حاضر به آن پرداخته شده است.

یکی دیگر از مفاهیم مهم در رفتار سازمانی، تعهد سازمانی^۵ است، زیرا زمانی که افراد با گرانباری شغلی و به دنبال آن با استرس شغلی مواجه می‌شوند، تعهد سازمانی به عنوان یک سپر حمایتی عمل کرده و از فرد در برابر استرس شغلی حمایت می‌کند. به عبارت دیگر، هر چه تعهد سازمانی معلمان بیشتر باشد، عوامل فشارزا تاثیر کمتری بر روی افراد خواهند داشت. تعهد سازمانی نگرشی درباره‌ی وفاداری کارکنان نسبت به سازمانشان است. تعهد سازمانی فرآیندی است که از طریق آن کارکنان با سازمان شناخته می‌شوند و می‌خواهند که عضویت خود را در سازمان حفظ نمایند. درحقیقت، مانند یک نیروی مغناطیسی قوی که یک شی فلزی را به سمت دیگری جذب می‌کند، تعهد سازمانی شاخصی از تمایل کارکنان به ماندن با سازمان در آینده است. بنابراین در حالی که درگیری شغلی به معنی شناخت خود با شغل است، تعهد سازمانی بدین معنی است که فرد خود را با سازمانی که در آن کار می‌کند، بشناسد (خانکا^۶، ۱۳۸۹).

1 -Jana

2- quantitative workload

3- Spector

4-Spector & Jex

5 -Organizational commitment

6 - Khanka

در این تحقیق مولفه‌های تعهد سازمانی براساس نظریه سیلیپ (۲۰۰۲) انتخاب شده است. سیلیپ (۲۰۰۲) چهار مولفه را برای تعهد سازمانی مطرح کرده است:

- تعهد به مدرسه^۱: این نوع تعهد با عواملی چون تلاش برای رسیدن به اهداف سازمان، احساس غرور از تعلق داشتن به سازمان و علاقه مند بودن به آینده‌ی سازمان، شناخته می‌شود (سیلیپ، ۲۰۰۲: ۱۰).

- تعهد به کارهای آموزشی^۲: این نوع تعهد به عواملی چون راضی بودن از یاد دادن و آموزش با تلاش بیشتر برای دانش آموزان ناموفق و داوطلب بودن در کارهای آموزشی مربوط می‌شود.

- تعهد به شغل معلمی^۳: این نوع تعهد با عواملی چون قضاوت و برداشت مثبت از شغل، داشتن غرور کامل از شغل، درک و پذیرش شغل به عنوان بهترین حرفه، شناخته می‌شود (سیلیپ، ۲۰۰۲).

- تعهد گروهی^۴: این نوع تعهد با عواملی چون روابط نزدیک و دوستانه اعضا یک کار گروهی، قبول کار گروهی به عنوان موثرترین روش برای پیشرفت در فرآیند کاری و خشنودی و راضی بودن از همکاران دیگر، درک همکاران به عنوان دوستان نزدیک و صمیمی مربوط می‌باشد (سیلیپ، ۲۰۰۲).

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، نیازمند برخورداری از معلمان دلسوز و متعهد است. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. با توجه به موارد فوق، رابطه‌ی سه متغیر استرس شغلی، گرانباری شغلی و تعهد سازمانی را می‌توان این گونه تبیین کرد که با افزایش گرانباری شغلی در معلمان، استرس شغلی در آنان افزایش می‌یابد. همچنین با افزایش گرانباری شغلی معلمان، تعهد سازمانی آنان تضعیف می‌گردد و تعهد سازمانی تضعیف شده، زمینه‌ی بروز علائم استرس شغلی را فراهم می‌کند. در حالیکه تعهد سازمانی بالا در افراد، به عنوان منبعی از مقاومت در مواجهه با عوامل فشارزا در محیط کار عمل می‌کند. با توجه به تحقیقات انجام شده، افرادی که تحت استرس بیمار نمی‌شوند، کسانی هستند که علاوه بر داشتن دلبستگی‌ها و تعهدات قوی، بر این باورند که می‌توانند

-
- 1- commitment to school
 - 2- commitment to teaching work
 - 3- commitment to teaching occupation
 - 4- commitment to work group

بر رویدادها اثر بگذارند و آن‌ها را کنترل کنند (کوپر، البطوی و کالیمو^۱، ۱۳۸۰). فرد متعهد، سازمان و شغل خود را دوست دارد، در محیط کار به راحتی با همکاران و مدیر خود رابطه برقرار می‌نماید و عقاید و نظرات خود را ابراز می‌کند، بنابراین نوعی جو صمیمی در سازمان ایجاد می‌شود و فرد به نوعی به آرامش روحی می‌رسد و کمتر دچار استرس شغلی می‌شود.

تعهد سازمانی نتایج و پیامدهای متعددی را برای فرد و سازمان به همراه دارد، لذا باید در مورد افزایش تعهد سازمانی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. وقتی تعهد سازمانی افراد افزایش می‌یابد، میزان رضایت و خشنودی از شغل، نگرش مثبت به کار نیز افزایش می‌یابد. کسی که از شغل خود راضی باشد، مسلم است که آن را دوست دارد و در مقابل سختی‌های آن تحمل بیشتری دارد و کسی که نگرش مثبتی به کار خود داشته باشد، در امور شغلی کمتر دچار استرس خواهد شد (فوکامی و لارسون^۲، ۱۹۸۴). ساروقی (۱۳۷۵) گزارش کرده است فردی که به شدت به سازمان متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد، با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. فردی که از عضویت خود در سازمان لذت می‌برد، استرس کمتری خواهد داشت. فرد متعهد، اعتماد به نفس بیشتری دارد، زیرا زمانی که می‌بیند نتیجه کارش افزایش یافته و می‌تواند برای خود، سازمان و جامعه اش مفید باشد، به خود بیشتر اعتماد کرده و از خودش راضی می‌شود و کمتر دچار استرس می‌شود و حتی اگر استرس هم داشته باشد، میزان مقاومتش در برابر آن زیادتر است و زود از پای در نمی‌آید. از آنجا که معلمان مدارس از مهم‌ترین سرمایه‌های مراکز آموزشی به شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عواملی که می‌تواند بر استرس شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها موثر باشند، از اهمیت روزافزونی برخوردار است.

در مطالعه باتمن^۳ (۱۹۸۵) ارتباط متغیرهای رفتار تشویقی مدیر، رفتار تنبیهی مدیر، ویژگی‌های شغل، تمرکز، نیاز به موفقیت، جایگزین‌های شغلی در سازمان، استرس شغلی، رضایت شغلی، سن، تحصیلات، سابقه خدمت و سابقه در مسیر شغلی با تعهد سازمانی سنجیده شده است. از بین این متغیرها، جایگزین‌های شغلی و استرس با تعهد سازمانی رابطه منفی داشتند، بقیه متغیرها رابطه مثبت

1-Cooper, Albatvi & Kalimo
2 - Fukami & Larson
3- Bateman

نشان دادند. دیک و واگنر^۱ (۲۰۰۲) به بررسی استرس در بین معلمان مدارس آلمان پرداختند. نتایج بیانگر این بود که سنگینی کار و شلوغی و ازدحام در کلاس‌ها عوامل پیش‌بینی‌کننده استرس بودند. درحالی‌که حمایت اجتماعی از طرف مدیر و همکاران و خودکارآمدی فردی نقش اثربخش در کاهش استرس داشت. چوان شن، چنگ، تسایی، لی و گو^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی با موضوع استرس شغلی در پرستاران انستیتوهای روان‌پزشکی گزارش نموده‌اند که استرس شغلی با گرانباری شغلی، حمایت کاری پایین، تهدید و خطرات در شغل رابطه‌ی مستقیم معنادار دارد. لمبرت، هوگان و گریفین^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان نقش عدالت توزیعی و رویه‌ای بر استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه‌ی مثبت و معنادار را بین این دو بعد عدالت و استرس شغلی گزارش نموده‌اند. افزون بر این، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که استرس شغلی با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ی منفی و معنادار است. علی و کاکاخیل^۴ (۲۰۱۳) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه‌ی استرس شغلی و تعهد سازمانی انجام دادند. اطلاعات از ۳۳۴ نفر از ماموران اطلاعات پزشکی شرکت‌های دارو سازی ملی و چند ملیتی مشغول به کار در پاکستان جمع‌آوری شد. نتایج همبستگی نشان داد که استرس فیزیولوژیکی و روانی رابطه‌ی معکوس و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

یافته‌های پژوهش صانعی سیستانی (۱۳۷۹) با عنوان بررسی میزان استرس ناشی از کار در معلمان ابتدایی شهرستان زاهدان نشان داد که میزان استرس در معلمان ابتدایی بین خفیف تا متوسط است و تفاوت معنی‌داری بین میزان استرس در مردان و زنان مشاهده نشد. در بین پایه‌های مختلف، تنها میزان استرس معلمان پایه چهارم به طرز معناداری از معلمان پایه‌های سوم، اول و پنجم بیشتر بود. رابطه بین سابقه کاری و استرس نیز معنادار نبود. عمادی، نیسی و احمدی (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی در بین کارکنان کارخانه‌ی سیمان فارس پرداختند و نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین گرانباری نقش با استرس شغلی وجود دارد. رابطه‌ی بین سرسختی روانشناختی با استرس شغلی منفی و معنادار بود. سرسختی روانشناختی و گرانباری نقش و دو بعد سرسختی روانشناختی (کنترل و تعهد) قادر

1- Dick & Wagner

2 - Chuan, Shen, Cheng, Tsai, Lee & Guo

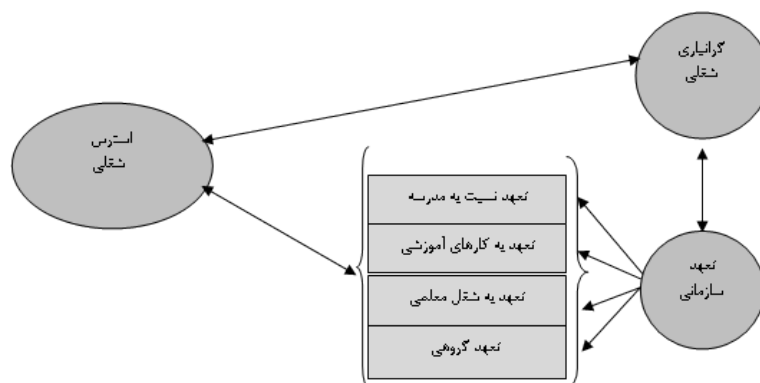
3-Lambert, Hogan & Griffin

4-Ali & Kakakhel

به پیش‌بینی تغییرات استرس شغلی بودند. انصاری، میراحمدی و ذبیح زاده (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت حفاری نفت فلات قاره ایران پرداختند. نتایج نشان داد یک رابطه معنادار و منفی بین متغیر استرس شغلی و متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین مشخص شد که رضایت شغلی به صورت مثبت و معنادار، بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین استرس شغلی و ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی مدیران و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. کریمی و مرادمنند (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر یک از ابعاد استرس شغلی یعنی حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش آموزان و کمی حقوق و مزایا بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی معلمان موثر بوده است. معلمان مرد بیش از معلمان زن از داشتن احساس عدم منزلت در شغل خود دچار استرس می‌شدند. صلاحیان، عریضی، بابامیری و عسگری (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان بررسی عوامل پیش بین فرسودگی شغلی در پرستاران شهر اصفهان انجام دادند. نتایج نشان دادند که متغیرهای استرس شغلی، شفافیت نقش و گرانباری شغلی با فرسودگی شغلی پرستاران رابطه معنادار چندگانه دارند، همچنین بین گرانباری شغلی با استرس شغلی پرستاران رابطه معنادار مثبت وجود داشت. آزاد خانی، پور و قلعه‌ای (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد سازمانی با استرس شغلی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه ارومیه پرداختند. نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی کارکنان و استرس شغلی آنان رابطه معنادار منفی وجود دارد. بین استرس شغلی مردان و زنان تفاوت معناداری وجود نداشت. گل‌پرور، برازنده و جوادیان (۱۳۹۱) پژوهشی را تحت عنوان تدوین الگوی پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس متغیرهای همبسته؛ تعارض نقش، گرانباری و قرارداد روانی انجام دادند. نتایج نشان دادند که تعارض و گرانباری نقش با تعهد سازمانی دارای رابطه منفی و معنادار هستند.

پس از بررسی نتایج تحقیقات گذشته، مشاهده گردید که تعداد زیادی از تحقیقات به بررسی ارتباط عواملی نظیر خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی پرداخته‌اند.

همچنین تعدادی از پژوهش‌ها به بررسی رابطه استرس شغلی با تعهد سازمانی در شرکت‌های صنعتی و خدماتی مانند بیمارستان‌ها پرداخته‌اند. مرور این ادبیات نشان می‌دهد که بررسی رابطه گرانباری شغلی به عنوان یک مولفه سازمانی مهم در رابطه با استرس شغلی و تعهد سازمانی کمتر مورد توجه بوده است. علاوه بر این، رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی اگر چه در مطالعات قبلی مورد توجه بوده است، در جامعه معلمان به ویژه معلمان دوره ابتدایی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. در شکل یک، الگوی مفهومی این پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

بر مبنای الگوی مفهومی پژوهش که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، سه متغیر استرس شغلی، گرانباری شغلی و تعهد سازمانی و روابط بین این متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است، به این صورت که متغیرهای گرانباری شغلی و ابعاد تعهد سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. از نظریه ی استرس شغلی دیویس و همکاران (۱۹۹۱) برای سنجش استرس شغلی معلمان و از نظریه گرانباری شغلی اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) به منظور سنجش گرانباری شغلی معلمان استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی ابعاد تعهد سازمانی، از نظریه سیلیپ (۲۰۰۲) استفاده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین استرس شغلی با گرانباری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین گرانباری شغلی با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد گروهی) معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۳- بین استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد گروهی) معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۴- متغیرهای گرانباری شغلی و ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی استرس شغلی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان می‌باشند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۴۸۰۵ نفر بودند که از بین آن‌ها تعداد ۳۵۵ نفر با استفاده از جدول مورگان و به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. در این راستا، از هر طبقه (ناحیه آموزش و پرورش) متناسب با تعداد معلمان، نمونه‌ای انتخاب شد. در این فرآیند برای رعایت سهم طبقات مختلف در نمونه سعی شد تا نواحی دارای معلم بیشتر، تعداد نمونه بالاتر و نواحی دارای تعداد معلم کمتر، نمونه کمتری در پژوهش داشته باشند. در انجام پژوهش، پژوهشگر شخصا به مدارس مراجعه و با رعایت اصل تصادفی بودن، پرسشنامه‌ها را بین معلمان توزیع کرد. ابزارهای گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر به شرح زیر بودند: ۱- مقیاس استرس شغلی دیویس، راینز و مک‌کی (۱۹۹۱): این ابزار یکی از معتبرترین ابزارهای روانشناختی است و دارای ۲۰ سوال می‌باشد. نمونه‌ای از سوالات آن شامل «حتی پس از خواب کافی احساس خستگی می‌کنم.» می‌باشد، گزینه‌ها هم روی طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از «تقریبا همیشه» (نمره ۴) تا «هرگز» (نمره صفر) می‌باشد. جهت تایید روایی محتوایی این پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت آموزشی و روانشناسی دانشگاه اصفهان استفاده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش دیویس و همکاران (۱۹۹۰) به شیوه‌ی آلفای کرونباخ، ۰/۸۲ گزارش شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش ستوده (۱۳۸۱) به شیوه‌ی آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۹۳ محاسبه شده است. ۲- به منظور سنجش گرانباری شغلی معلمان از فهرست بار کمی کار استفاده شد. این پرسشنامه، توسط اسپکتور و جکس با ۵ گویه برای ارزشیابی مقدار یا کمیت کار در یک حرفه طراحی شده است. در ابتدا، این فهرست برای سنجش بار کیفی و کمی کار یعنی دشواری و مقدار کار، گسترش یافته بود. اولین نسخه آن که توسط اسپکتور در سال ۱۹۸۷ مورد استفاده قرار گرفت،

۸ گویه داشت. در بررسی‌های بعدی آشکار شد که برخی گویه‌ها مشکل زا هستند و حذف آن‌ها می‌تواند هماهنگی درونی مقیاس را افزایش دهد. در نسخه دوم یک گویه و در نهایت دو گویه دیگر کنار گذاشته شد. در نسخه نهایی، تنها ۵ گویه مربوط به بار کمی کار باقی ماند. هر گویه نشان دهنده یک عبارت در مورد مقدار کار است. پاسخ‌ها هم در طیف پنج گزینه ای (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم) می‌باشد که به ترتیب نمره ۵ تا ۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. جهت تایید روایی محتوایی این پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت آموزشی و روانشناسی دانشگاه اصفهان استفاده شد. در پژوهش جانا (۲۰۰۴) ضریب پایایی این مقیاس به شیوه ی آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است. در پژوهش صلاحیان و همکاران (۱۳۹۰) ضریب پایایی این مقیاس، ۰/۷۵ گزارش شده است. در این پژوهش ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۸۰ محاسبه شده است. ۳- پرسشنامه تعهد سازمانی سیلیپ (۲۰۰۲): این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال با طیف پنج گزینه ای (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم) می‌باشد که به ترتیب نمره ۵ تا ۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه، تعهد سازمانی معلمان را در چهار بعد تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل و تعهد گروهی مورد سنجش قرار می‌دهد. جهت تایید روایی محتوایی این پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت آموزشی و روانشناسی دانشگاه اصفهان استفاده شد. در پژوهش سیلیپ (۲۰۰۲) ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش زکی (۱۳۸۸) ضریب آلفا ۰/۷۴ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۸۸ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS-20 صورت گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها

همان گونه که نتایج جدول شماره یک نشان می‌دهد میانگین سن افراد ۴۲/۸۷ سال و میانگین سابقه خدمت نمونه آماری ۲۰/۹۵ سال بوده است، همچنین میانگین استرس شغلی، گرانباری شغلی و تعهد سازمانی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای سن، سابقه خدمت، استرس شغلی، گرانباری شغلی و تعهد سازمانی

متغیر	سن	سابقه خدمت	استرس شغلی	گرانباری شغلی	تعهد سازمانی		آماره
					تعهد به کارهای	تعهد به	
					مدرسه	آموزشی	
میانگین	۴۲/۸۷	۲۰/۹۵	۱۹/۹۷	۱۸/۴۹	۳۰/۴۷	۲۵/۷۶	۲۴/۳
انحراف معیار	۶/۱۱	۶/۷	۱۲/۶۹	۳/۶	۴/۹۹	۳/۰۴	۴/۳۱

در ادامه نتایج مربوط به بررسی روابط بین متغیرها آمده است.

۱. بین استرس شغلی با گرانباری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی استرس شغلی با گرانباری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان

گرانباری شغلی	
ضریب همبستگی	۰/۲۹۵
معناداری	۰/۰۰۱
تعداد	۳۵۵

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین استرس شغلی و گرانباری شغلی معلمان، ۰/۲۹۵ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از لحاظ آماری معنادار است ($p < ۰/۰۱$)؛ لذا فرضیه‌ی اول تحقیق تایید می‌شود و بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن گرانباری شغلی، استرس شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد.

۲. بین گرانباری شغلی با ابعاد تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی گرانباری شغلی با ابعاد تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان

متغیر	ضریب همبستگی	معناداری	تعداد
تعهد به مدرسه	-۰/۰۰۹	۰/۴۳۳	۳۵۵
تعهد به کارهای آموزشی	-۰/۰۲۵	۰/۳۲۱	۳۵۵
تعهد به شغل معلمی	-۰/۰۹۲	۰/۰۴۲	۳۵۵
تعهد گروهی	۰/۰۰۴	۰/۴۶۸	۳۵۵

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی گرانباری شغلی با تعهد به مدرسه -۰/۰۰۹، با تعهد به کارهای آموزشی -۰/۰۲۵ و با تعهد گروهی ۰/۰۰۴ می‌باشد که این ضرایب همبستگی از لحاظ آماری معنادار نیستند. لذا فرضیه دوم تحقیق در خصوص رابطه گرانباری شغلی با سه بعد تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی و تعهد گروهی تایید نمی‌شود و بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود، بین گرانباری شغلی و ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی و تعهد گروهی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

از سوی دیگر ضریب همبستگی بین گرانباری شغلی و تعهد به شغل معلمی در معلمان، $0/092-$ می باشد و این ضریب همبستگی منفی و از لحاظ آماری معنادار می باشد ($p < 0/05$)؛ لذا فرضیه دوم تحقیق در خصوص رابطه گرانباری شغلی با بعد تعهد به شغل معلمی تایید می شود و بر این اساس نتیجه گرفته می شود با بالا رفتن گرانباری شغلی معلمان، تعهد به شغل معلمی کاهش می یابد.

۳. بین استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان

متغیر	ضریب همبستگی	معناداری	تعداد
تعهد به مدرسه	$-0/371$	$0/001$	۳۵۵
تعهد به کارهای آموزشی	$-0/473$	$0/001$	۳۵۵
تعهد به شغل معلمی	$-0/387$	$0/001$	۳۵۵
تعهد گروهی	$-0/292$	$0/001$	۳۵۵

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که ضریب همبستگی استرس شغلی با تعهد به مدرسه $-0/371-$ ، با تعهد به کارهای آموزشی $-0/473-$ ، با تعهد به شغل معلمی $-0/387-$ و با تعهد گروهی $-0/292-$ می باشد، که این ضرایب همبستگی منفی و از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ لذا فرضیه سوم تحقیق تایید می شود و بر این اساس نتیجه گرفته می شود با افزایش ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد گروهی معلمان، استرس شغلی آنان کاهش می یابد.

۴- متغیرهای گرانباری شغلی و ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش بینی استرس شغلی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان می باشند.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی علائم استرس شغلی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان

گام	متغیرهای وارد شده به معادله	ضریب رگرسیون	سهم کل	سهم خالص	F تبدیل شده	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری	ضریب دوربین واتسون
۱	تعهد به کارهای آموزشی	$0/473$	$0/223$	$22/3\%$	$100/42$	۱	۳۴۹	$0/001$	
۲	تعهد به کارهای آموزشی + گرانباری شغلی	$0/551$	$0/304$	8%	$40/06$	۱	۳۴۸	$0/001$	$1/80$
۳	تعهد به کارهای آموزشی + گرانباری شغلی + تعهد به مدرسه	$0/569$	$0/324$	2%	$10/42$	۱	۳۴۷	$0/001$	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که از بین مجموع متغیرهای مورد بررسی، تعهد به کارهای آموزشی، به عنوان اولین متغیر پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی معلمان با ضریب رگرسیون ۰/۴۷۳ وارد شده است. توان دوم این ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که تعهد به کارهای آموزشی، ۲۲/۳٪ از استرس شغلی را به طور معناداری تبیین می‌کند (۰/۰۵ < p).

در مرحله‌ی دوم، مولفه‌ی گرانباری شغلی به معادله‌ی رگرسیون اضافه می‌شود و ضریب رگرسیون را به ۰/۵۵۱ افزایش می‌دهد. دو متغیر تعهد به کارهای آموزشی و گرانباری شغلی، ۳۰/۴٪ از استرس شغلی معلمان را تبیین می‌کند. گرانباری شغلی به تنهایی ۸٪ از استرس شغلی معلمان را تبیین می‌کند (۰/۰۵ < p). در مرحله‌ی سوم، تعهد به مدرسه به معادله اضافه می‌شود که ضریب رگرسیون را به ۰/۵۶۹ افزایش می‌دهد. این متغیر به تنهایی ۲٪ و سه متغیر تعهد به کارهای آموزشی، گرانباری شغلی و تعهد به مدرسه، روی هم رفته، ۳۲/۴٪ از استرس شغلی معلمان را به طور معناداری تبیین می‌کند (۰/۰۵ < p).

جهت ارزیابی معناداری ضریب رگرسیون و سهم‌های کلی به دست آمده، تحلیل واریانس یک راهه انجام شد. در تحلیل واریانس، ضرایب رگرسیون به ضریب F تبدیل شده و معناداری آن‌ها در هر مرحله جداگانه ارزیابی می‌شود. نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. تحلیل واریانس یک راهه جهت ارزیابی معناداری ضرایب رگرسیون

گام	متغیرهای وارد شده به معادله	آماره	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۱	تعهد به کارهای آموزشی	رگرسیون	۱۲۶۰۴/۸۰	۱	۱۲۶۰۴/۸	۱۰۰/۴۲	۰/۰۰۱
		باقیمانده	۴۳۸۰۴/۶۴	۳۴۹	۱۲۵/۵۱		
		کل	۵۶۴۰۹/۴۴	۳۵۰			
۲	تعهد به کارهای آموزشی + گرانباری شغلی	رگرسیون	۱۷۱۲۷/۰۲	۲	۸۵۶۳/۵۱۳	۷۵/۸۶	۰/۰۰۱
		باقیمانده	۳۹۲۸۲/۴۲	۳۴۸	۱۱۲/۸۸		
		کل	۵۶۴۰۹/۴۴	۳۵۰			
۳	تعهد به کارهای آموزشی + گرانباری شغلی + تعهد به مدرسه	رگرسیون	۱۸۲۷۲/۵	۳	۶۰۹۰/۸۳	۵۵/۴۱	۰/۰۰۱
		باقیمانده	۳۸۱۳۶/۹۴	۳۴۷	۱۰۹/۹		
		کل	۵۶۴۰۹/۴۴	۳۵۰			

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود، با تبدیل ضرایب رگرسیون به F ، سهم کلی پیش بینی استرس شغلی، بر اساس سه متغیر تعهد به کارهای آموزشی، گرانباری شغلی و تعهد به مدرسه در هر مرحله معنادار می باشد ($p < 0/05$).

ضرایب خام و استاندارد معادله رگرسیون جهت پیش بینی استرس شغلی معلمان در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. ضرایب خام و استاندارد معادله پیش بینی استرس شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان

متغیر	ضرایب خام		T	معنادار ی	هم خطی	مقدار شاخص ویژه وضعیت
	B	خطای استاندارد				
مقدار ثابت	۵۴/۹۷	۵/۷۳۳	-	۹/۵۸۹	-	۳/۹۴۷
تعهد به کارهای آموزشی	-۱/۵۷	۰/۲۱۷	-۰/۳۷۶	-۷/۲۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۳۵
گرانباری شغلی	۰/۹۹۹	۰/۱۵۵	۰/۲۸۴	۶/۴۳۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۲
تعهد به مدرسه	۰/۴۲۸	۱/۱۳۲	-۰/۱۶۸	۲۲۸	۰/۰۱	۱/۳۹۲
	-	۰	-۳/	-	۰/	۰/۰۶

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می شود، سه متغیر تعهد به کارهای آموزشی، گرانباری شغلی و تعهد به مدرسه دارای ضرایب معنادار در معادله های مبتنی بر نمرات خام و استاندارد رگرسیون می باشند ($p < 0/05$). بر این اساس معادله پیش بینی استرس شغلی بر اساس نمرات خام آزمودنی ها به این شرح می باشد.

$$\text{تعهد به مدرسه} = ۰/۴۲۸ - \text{گرانباری شغلی} + ۰/۹۹۹ + \text{تعهد به کارهای آموزشی} - ۱/۵۷ - ۵۴/۹۷ = \text{استرس شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

بی توجهی به بهداشت روانی نیروی انسانی زیان های جبران ناپذیری را بر فرد و سازمان تحمیل می کند. استرس شغلی از جمله عواملی است که بهداشت روانی معلمان را تحت تاثیر قرار می دهد. نتایج فرضیه اول تحقیق نشان داد که بین گرانباری شغلی با استرس شغلی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته های عمادی و همکاران (۱۳۸۷)، صلاحیان و همکاران (۱۳۸۸) و چوان شن و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. دلیل این همخوانی را می توان تاکید تمامی این مطالعات بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین گرانباری شغلی و استرس شغلی دانست. رابطه بین گرانباری شغلی با استرس شغلی را می توان این گونه تبیین کرد که با افزایش گرانباری شغلی، معلمان زمان نسبتاً

کمتری برای انجام وظایفشان دارند، در نتیجه در طول کار روزانه استرس بالایی را تجربه خواهند کرد.

شرایط خاص کلاس در دوره ابتدایی و نیاز به توجهات همه‌جانبه معلم اعم از علمی، مهارتی و محبتی، فشار بیشتری بر معلمان وارد می‌کند. البته بخشی از این استرس نیز می‌تواند مربوط به ساعات کار و روزهای کاری معلمان باشد، زیرا معلمان دوره ابتدایی، هر روز و تمام ساعات باید سر کار باشند و همین مساله زمینه ساز فشار کاری بیشتر برای آن‌ها است. تعداد دانش‌آموزان نیز، در گرانباری شغلی معلمان تاثیر دارد. به عبارت دیگر عموماً در دوره ابتدایی تعداد دانش‌آموزان در هر کلاس به مراتب بیشتر از دوره‌های دیگر است و همین تعداد زیاد دانش‌آموزان مشکلاتی را در برقراری نظم و آموزش متمرکز معلمان ایجاد می‌کند. معلمان علاوه بر تدریس در کلاس درس وظایف دیگری از قبیل فعالیت‌های اداری، امتحانات، ملاقات با اولیاء و همکاران، تصمیم‌گیری در امور مدرسه را به عهده دارند که زمینه‌ی ایجاد گرانباری در آن‌ها را فراهم می‌کند. تمامی مواردی که ذکر شد، حجم زیادی از کار را برای معلمان ایجاد می‌کند، از طرف دیگر معلمان زمان کافی برای انجام وظایفشان را ندارند، در نتیجه با استرس شغلی مواجه می‌شوند. نتایج فرضیه دوم تحقیق نشان داد بین گرانباری شغلی با بعد تعهد به شغل معلمی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بدین صورت که با افزایش گرانباری شغلی معلمان، تعهد نسبت به شغل در آنان کاهش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. دلیل این همخوانی را می‌توان تاکید این پژوهش بر وجود رابطه منفی و معنادار بین گرانباری شغلی با تعهد سازمانی دانست. در تبیین رابطه بین گرانباری شغلی و تعهد به شغل معلمی می‌توان گفت، زمانی که معلمان با گرانباری شغلی مواجه می‌شوند، تعهدشان به شغل کاهش می‌یابد و آنان، ارزش و اهمیت سایر مشاغل را بیشتر از شغل خود می‌دانند و برداشت مثبتی از شغل خود ندارند و با خود می‌اندیشند، که اگر به زمان گذشته بازگردند، دیگر این شغل را انتخاب نمی‌کنند. نقش تضعیف‌کننده گرانباری برای تعهد سازمانی معلمان به ایجاد حالات منفی نظیر احساس خستگی، کم انرژی بودن، تنش و نگرانی باز می‌گردد. به اعتقاد پژوهشگر، گرانباری باعث تضعیف تعهد سازمانی می‌گردد. بدین ترتیب که وقتی فرد احساس گرانباری می‌کند، لاجرم انرژی عاطفی و درونی وی تحلیل می‌رود و بدین ترتیب از سطح تعهد سازمانی وی می‌کاهد.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد، بین گرانباری شغلی با سایر ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی و تعهد گروهی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. این نتایج با یافته‌های گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی ندارد؛ زیرا آن‌ها معتقد بودند که بین گرانباری شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. در تبیین عدم رابطه گرانباری شغلی و تعهد نسبت به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی و تعهد گروهی می‌توان گفت، زمانی که معلمی با حجم زیاد کار؛ به عبارتی گرانباری روبرو می‌شود، این گرانباری تأثیری بر تعهد او نسبت به مدرسه ندارد و علی‌رغم سنگینی بار کار، آینده‌ی مدرسه برایش اهمیت دارد و برای موفقیت آن تلاش می‌کند. همچنین، هر چه قدر که کارش زیاد باشد، ولیکن تأثیری بر تعهد معلم به کارهای آموزشی ندارد و معلم هم چنان وظیفه‌ی خود را با علاقه انجام می‌دهد و خود را در سر وقت آمدن به کلاس موظف می‌داند. همچنین تعهد گروهی معلم نیز رابطه‌ی ای با گرانباری شغلی ندارد؛ شاید به این دلیل است که محیط کار عاطفی و صمیمانه در مدارس موجب می‌شود که هر چند معلمان با حجم کار زیادی روبرو هستند، ولیکن در ساعات استراحت از بودن با سایر معلمان احساس راحتی کنند و معلمان مدرسه را مانند دوستان صمیمی خود احساس کنند و گاهی از آن‌ها بخواهند در انجام برخی کارها به آنان کمک کنند.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد بین استرس شغلی و ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد گروهی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بدین صورت که با افزایش تعهد سازمانی معلمان، استرس شغلی آنان کاهش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، آزاد خانی و همکاران (۱۳۹۱)، باتمن (۱۹۸۵)، لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) و علی و کاکاخیل (۲۰۱۳) همخوانی دارد. دلیل این همخوانی را می‌توان تأکید تمامی این مطالعات بر وجود رابطه منفی و معنادار بین تعهد سازمانی و استرس شغلی دانست. رابطه‌ی بین استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی را می‌توان بر این اساس تبیین کرد که تعهد، تمایل به درگیر شدن در رویدادهای زندگی روزمره را نشان می‌دهد. نیرومندی در مولفه تعهد، بر اساس گرایش افراد به داشتن ارتباط عمیق با مردم و رویدادهای جهان برونی مشخص می‌شود. چنین افرادی اهمیت زندگی خود، ارزش و معنای آن را باور دارند و در نهایت، این توانایی را دارند که برای هر کاری که انجام می‌دهند، معنایی بیابند و کنجکاو خود را برانگیزند.

این افراد با بسیاری از جنبه‌های گوناگون زندگی خود مانند زندگی حرفه‌ای، خانوادگی و روابط بین فردی کاملاً درگیر می‌شوند، چرا که شیوه‌ی ادامه دادن زندگی و یافتن معنای آن در نزد آنان روشن است. افراد متعهد روابط خود با محیط پیرامون خویش را در نظر می‌گیرند، در برابر رویدادهای استرس‌زا به آسانی تسلیم نمی‌شوند و در روابط خویش به جای آنکه فعل‌پذیر باشند، فعالانه عمل می‌کنند. تعهد عمیق این افراد نسبت به فعالیت‌هایی که در آن‌ها مشارکت دارند، موجب می‌شود، آثار منفی استرس شغلی در آن‌ها کمتر باشد. به عبارت دیگر تعهد سازمانی مانند ضربه‌گیری برای تأثیر منفی استرس‌های شغلی بر سلامتی کارمندان عمل می‌کند. از سوی دیگر وقتی افراد به گونه‌ی مکرر خود را در محیط کاری پر از استرس و در معرض خطر احساس کنند، با تجربه‌ی احساس ناامنی تحت استرس قرار می‌گیرند. در پی تجمع عوامل استرس آور، تعهد و دلبستگی افراد به سازمان و شغلشان نیز دستخوش تغییر می‌گردد.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای مورد بررسی، تعهد به مدرسه، گرانباری شغلی و تعهد به کارهای آموزشی، سه مولفه اصلی در پیش‌بینی استرس شغلی معلمان می‌باشند. این نتایج با یافته‌های عمادی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد، دلیل این همخوانی، تاکید این مطالعه بر آن بود که گرانباری نقش و ابعاد سرسختی روانشناختی که شامل تعهد و کنترل می‌شوند، ۴۹ درصد از تغییرات استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، اگر تعهد سازمانی در افراد تقویت شود، استرس‌پذیری آنان کمتر خواهد بود. وقتی شخص به کار خود علاقه‌مند باشد، تعهد نیز به دنبال آن ایجاد می‌شود؛ بنابراین سازمان‌ها باید افراد علاقه‌مند به شغل و افرادی که از نظر شخصیتی بیشترین هماهنگی را با شغل مورد نظر دارند، انتخاب کنند. علاقه، موجب تعهد و تعهد موجب کاهش استرس‌پذیری می‌شود. در نتیجه فرد با استرس کمتری مواجه خواهد شد. با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه و مطالعات مشابه، به سیاست‌گذاران و مسئولان آموزشی پیشنهاد می‌گردد، در مدارس از راه مدیران و معاونان سطح گرانباری شغلی معلمان مورد بررسی قرار گیرد. نتایج این بررسی مشخص می‌سازد کدامیک از معلمان تحت گرانباری قرار دارند. بر پایه‌ی این نتایج لازم است، برنامه‌های حمایتی و اصلاحی نظیر یاری‌رسانی از راه همکاران یا نیروهای کمکی برای معلمان سطح گرانباری آن‌ها کاهش یابد. وقتی حجم کار متناسب با توانایی فرد باشد، تغییر سازمانی با انتقال‌ها رابطه منطقی داشته باشد

و سبک مدیریتی اقتدارگر و تهدید آمیز نباشد و حقوق و مزایایی که از این شغل عاید شخص می‌شود، زندگی وی را تامین نماید، قطعاً معلم خود را وابسته به مدرسه می‌بیند و مشکلات مدرسه، مشکلات خود اوست و همچنین ماندن در سازمان و خدمت به آن را وظیفه خود می‌داند و این همان تعهد سازمانی است که فضای کاری مدارس را مطبوع تر می‌سازد.

منابع

- آزادخانی، حمید و پور، محمد و قلعه ای، علیرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه تعهد سازمانی با استرس شغلی و توانمند سازی کارکنان دانشگاه ارومیه، **کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری**، گرگان، دانشگاه جامع علمی کاربردی استان گلستان.
- http://www.civilica.com/Paper-CAFM01-CAFM01_043.html
- انصاری، محمد اسماعیل و میراحمدی، محمدرضا و ذبیح زاده، کاظم (۱۳۸۹). بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت**، سال چهارم، شماره ۱۳، ۱۵۳-۱۶۶.
- اسپکتور، پل (۱۳۸۷). **روانشناسی صنعتی و سازمانی**. ترجمه شهناز محمدی. تهران: ارسباران.
- خانکاه، اس. اس (۱۳۸۹). **رفتار سازمانی**. ترجمه غلامرضا شمس مورکانی. تهران: آییژ.
- دیویس، مارتا. رابینز، الیزابت. مک کی، ماتیو (۱۳۸۱). **نه طریقت اسرار آمیز و آرام بخش**. ترجمه سید رضا جمالیان و علیرضا ظهیرالدین. تهران: عطایی.
- راس، رندال. آلتمایر، الیزابت (۱۳۸۴). **استرس شغلی (مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان)**. ترجمه غلام رضا خواجه پور. تهران: بازتاب.
- زکی، محمد علی (۱۳۸۸). تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن، **مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین - تعلیم و تربیت اسلامی**، سال ۱۷، شماره ۷۷، ۹۷-۱۲۴.
- ساروقی، احمد (۱۳۷۵). **بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر تمایل بر ترک خدمت**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- ستوده، علی (۱۳۸۱). **هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن در بین کارکنان شهر اصفهان**. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشگاه اصفهان.
- صانعی سیستانی، سعید (۱۳۷۹). **بررسی میزان استرس ناشی از کار در معلمان ابتدایی شهرستان زاهدان**. پایان نامه دکتری دانشگاه علوم پزشکی سیستان و بلوچستان، دانشکده پزشکی.

- صلاحیان، افشین و عریضی، حمیدرضا و بابامیری، محمد و عسگری، آزاده (۱۳۹۰). عوامل پیش بین فرسودگی شغلی، **مجله پژوهش پرستاری**، شماره ۲۴، ۲۳-۳۱.
- عمادی، شیرازه و نیسی، عبدالکاسم و احمدی، عباداله (۱۳۸۷). رابطه ی بین گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی در بین کارکنان کارخانه ی سیمان فارس. **همایش روانشناسی و کاربرد آن در جامعه**. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- کریمی، فریبا و مرادمنند، رضا (۱۳۹۰). بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه، **مجله علوم تربیتی**، شماره ۱۳، ۱۰۷-۱۲۱.
- کوپر، کری و البطوی، مصطفی و کالیمو، رایجا (۱۳۷۹). **مدیریت عوامل روانی _ اجتماعی محیط کار**. ترجمه: محمد نقی براهنی. تهران: رسالت.
- گل پرور، محسن و برازنده، امین و جوادیان، زهرا (۱۳۹۱). تدوین الگوی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس متغیرهای همبسته؛ تعارض نقش، گرانباری و قرارداد روانی، **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال سوم، شماره ۱، ۱۳۵-۱۵۰.
- یعقوبی، مریم و کریمی، سعید و جوادی، مرضیه و حسن زاده، اکبر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی بین استرس شغلی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری، **مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان**، دوره هجدهم، شماره ۱، ۵-۱۰.

- Ali, N, & Kakakhel, S. J. (2013). Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment (Empirical Evidence from Pharmaceuticals Industry). **Journal of Managerial Sciences**, 2, 291-298.
- Bateman ,T. (1985). Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. **Academy of Management Journal**, 27(1) , 95-112.
- Celep. C. (2002). **Antecedents of organizational commitment In Educational organizations**. TrakyaEdrin. Turkey.
- Chuan – Shen , H., Cheng, Y., Tsai, P. J., Lee, S. S., & Guo, Y.L. (2005). Occupational stress in nurses in psychiatric institutions. **Journal of Occupational Health**, 47, 218 – 225.
- Davis , M. Robbins ,E , E. & Mackay ,M.(1991). **The Relation & Stress reduction work book**. Oakland: New Harbinger Publication.
- Dick ,R. and Wagner.U.(2002).stress and strain in Teaching: A structural Equation. **Journal Education Psychology**, 71, 243-259

- Fukami, C. and Larson, E. (1984). Commitment to Company and Union: Parallel Models. **Journal of Applied Psychology**, 69, 367-371.
- Kyriacou, C., Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress. Prevalence, Sources and symptoms. **British _ Journal of Educational Psychology**, 29(4), 159-167
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. **Journal of Criminal Justice**, 35(6), 644-656
- Spector, P.E. & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. **Journal of Occupational Health Psychology**, 3(4), 356-367.
- Spector, P.E. (2000). How important are dispositional factors as determinates of job satisfaction: Implications for job design & other personal programs. **Journal of Applied Psychology**, 72, 366-372.
- Velnampy, T., & SA, A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. **European Journal of Business and Management**, 5(7), 254-267.