

## Research Paper

# Investigating the Relationship between Job Stress and Job Attachment with Organizational Commitment of Primary School Teachers in Yasuj

Hossein Fayyazbakhsh

*Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran.*

Received: 98/13/9

Accepted: 99/5/12

PP: 38-47

### Keywords:

Job Stress, Job Attachment, Organizational Commitment

### Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between job stress and job attachment with organizational commitment in primary school teachers in Yasuj in the 2019-2020 academic year. The method used in this research is applied in term of purpose and among descriptive researches of correlation type. The statistical population in the present study was 400 primary school teachers in Yasuj city, the known population of which is 220 people through Fisher formula. They were selected online through convenience sampling method. The instrument used in this study was a questionnaire. Statistical data analysis of this study was performed by using descriptive statistics from central tendency indicators (mean and standard deviation) to describe the data and in inferential statistics, Pearson simple correlation coefficient and multiple correlation tests were used using SPSS software version 22. The results showed that the correlation coefficient between the variables is 0.67. The coefficient of determination also showed that 0.45% of organizational commitment in primary school teachers in Yasuj is due to job stress and job attachment. Given the large F and the significant value, it is concluded that the regression model will be appropriate because most of the dependent variable changes are seen in the regression model. Given the value of (78.59) F and its significance, it can be said that the regression model can significantly explain the changes of the dependent variable. Also, by referring to the T statistic and significant levels, it can be judged that the independent variables of the research have a significant effect on organizational commitment in primary school teachers in Yasouj. Organizations can provide the necessary conditions to reduce stress and improve their employees' commitment to the organization by paying attention to their complaints and problems and meeting their demands.

---

**Corresponding author:** Hossein Fayyazbakhsh

**Address:** Assistant Professor, Department of Psychology, Literature and Humanities, Islamic Azad, Yasuj.

**Email:** yaseabi32@yahoo.com

## مقاله پژوهشی

## رابطه بین استرس شغلی و دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج

حسین فیاض بخش<sup>1</sup>

1- استادیار گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی و دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 انجام شد. روش مورد استفاده در این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری در تحقیق حاضر کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان یاسوج به تعداد 400 نفر بود، که حجم جامعه معلوم از طریق فرمول فیشر تعداد 220 نفر از طریق روش در دسترس بصورت آنلاین انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه بود. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری این پژوهش با به کارگیری آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین و انحراف استاندارد) برای توصیف داده‌ها و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی ساده پیرسون و همبستگی چندگانه به کمک نرم افزار SPSS نسخه 22 استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان ضریب همبستگی بین متغیرها 0/67 می باشد. همچنین ضریب تعیین نشان داد که 0/45 درصد از تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج بر اساس استرس شغلی و دلبستگی شغلی پیش‌بینی می شود. با توجه به بزرگ بودن  $F$  و مقدار معنی‌داری نتیجه گرفته می‌شود که مدل رگرسیونی مناسب خواهد بود. زیرا بیشتر تغییرات متغیر وابسته در مدل رگرسیونی دیده شده است. با توجه به مقدار  $F(78.59)$  و معنی‌دار بودن آن می‌توان گفت که مدل رگرسیونی می‌تواند به شکل معنی‌داری تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند. همچنین با مراجعه به آماره  $T$  و سطوح معنی‌داری می‌توان قضاوت کرد، که متغیرهای مستقل تحقیق بر تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج، اثر معنی‌دار دارند. سازمان‌ها می‌توانند از طریق توجه به شکایت‌ها و مشکلات کارکنان، تأمین خواسته‌های آنها شرایط لازم را برای کاهش استرس و بهبود تعهد آنها به سازمان فراهم نمایند.

تاریخ دریافت: 98/9/13

تاریخ پذیرش: 99/5/12

شماره صفحات: 38-47

## واژه‌های کلیدی:

استرس شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی

\* نویسنده مسئول: حسین فیاض بخش

نشانی: استادیار گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

پست الکترونیکی: yaseabi32@yahoo.com

## مقدمه

می‌توان گفت تعهد سبب نوعی وابستگی روانی و اجتماعی افراد به برخی اشیاء و یا افراد در زندگی اجتماعی می‌شود ( Zopitis & Constanti, 2014).

تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزاء زیر است: قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (Mowday, Porter, & Steers, 2009). تعهد سازمانی یک مفهوم جدید می‌باشد و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی متفاوت است. تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (Shilpi & Saraf, 2018). تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان تعهد شغلی بهتری دارند و تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر می‌باشد، کمتر غیبت دارند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار می‌باشند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر می‌باشد. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را عملی سازند (Shahidnik et al, 2015).

یکی از عواملی که می‌تواند سبب کاهش تعهد شغلی در کارکنان شود، استرس شغلی<sup>4</sup> است (Nasiri et al, 2015) در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده و مدیران یکی از آسیب‌پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند، هرچند کاربرد واژه استرس در روانپزشکی سابقه طولانی دارد ولی در سال‌های اخیر استفاده از آن در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است. ارتقا بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمانها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را در ایران و کشورهای خارج به خود جلب کرده است. روانشناسان و محققین نقش استرس را در وضعیت‌های مختلفی بررسی نموده‌اند در این میان تاثیر استرس بر معلمان ابتدایی به دلیل پیچیدگی کاری بسیار چشمگیرتر است (Chu et al, 2008). همچنین استرس دارای

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌های کشورهای دیگر به دست می‌آورند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نمی‌باشد، نیروی انسانی است. به طوری که می‌توان گفت ارزشمندترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی توانا و با استانداردهای استیجایی از شاخص‌های مهم میزان موفقیت سازمان‌ها، علاوه بر منابع مالی، وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد است و این مسئله به خصوص در حرفه‌هایی مانند معلمی که با خدمات انسانی سر و کار دارند از حساسیت بیشتری برخوردار است (Haji Anzaei et al, 2018).

از عواملی که می‌توان در بحث نیروی انسانی مطرح نمود، تعهد سازمانی<sup>1</sup> است. تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی می‌باشد که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان به دست می‌آورد، در سازمان مشارکت می‌کند و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. در نیم قرن اخیر مفهوم تعهد سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده است. این مفهوم یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است (Yarmohammadzadeh & Faizi, 2015). مفهوم تعهد سازمانی اولین بار در سال 1961 توسط اتریونی<sup>2</sup> ارائه شد که به عنوان پذیرش کلی سازمان توسط کارمند توصیف شده است. (Modi et al, 2015). «آریلی و کادول<sup>3</sup>» تعهد را به عوامل و انگیزه‌های درونی و برونی شغل تقسیم می‌کنند و «سامرز<sup>4</sup>» تعهد مؤثر را نوعی وابستگی و انضمام به سازمان می‌داند که به صورت پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل به باقی ماندن در سازمان تظاهر می‌نماید. معمولی‌ترین شیوهی برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر گرفته شود. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد و از عضویت در آن لذت می‌برد (Alwani, 2017) مودی و همکارانش، تعهد را به عمل فراتر از وظایف مقرر اطلاق می‌نمایند. کوک و وال نیز سه مفهوم "وفاداری"، "احساس هویت و شناسایی" و "آمادگی" را برای تعهد مطرح کرده‌اند (Yaghoubi, Karimi, Javadi, & Hassanzadeh, 2010) تعهد به افراد قدرت می‌دهد و رفتارهایشان را با توجه به شرایط مختلف تثبیت می‌کند پس

4. Somers

5. job stress

1- Organization Commitment

2- Etzioni

3. O'Rielly & Caldwell

آن‌ها به کار و سازمان متعهد می‌شوند و با آن دلبستگی پیدا می‌کنند (Russ, 2014). ساختار دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی از هم متفاوت می‌باشند، دلبستگی با شغل مبتنی بر پاداش درونی است در حالی که تعهد سازمانی توسط پاداش‌های بیرونی سازمان تقویت می‌شود، هم‌چنین افرادی که دارای سطح بالایی از دلبستگی شغلی هستند وقت و تلاش‌شان را به تکلیف و وظایف مربوط به شغلشان صرف می‌کنند، ولی افرادی که دارای تعهد سازمانی بالایی هستند تسهیل‌گر حفظ گروه و دستیابی به اهداف سازمان می‌باشند. تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی کمتر در مورد معلمان ابتدایی در شهر یاسوج انجام شده است و بیشتر مطالعات در مورد م‌شاغل سایر سازمان‌ها انجام شده است که این نقص است که این پژوهش به رفع این نقص پرداخته است. لذا با توجه به مطالب عنوان شده این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که آیا بین استرس شغلی و دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

### روش‌ها و ابزار پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است که در آن متغیر استرس شغلی و دلبستگی شغلی به عنوان متغیرهای پیش-بین و تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند. در تحقیق همبستگی رابطه میان متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد. هدف اصلی در تحقیق همبستگی آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی (قابل سنجش) وجود دارد، اندازه و حد آن چقدر است. هدف از تحقیق همبستگی ممکن است شناسایی یک رابطه یا نبود آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی باشد. در این پژوهش تعدادی از متغیرهایی را که تصور می‌رود با یک متغیر پیچیده عمده مرتبط هستند، ارزیابی می‌کنند. جامعه آماری در تحقیق حاضر کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج به تعداد 400 نفر است که از این میان با توجه به سطح معنی‌داری  $\alpha = 0/05$  و حجم جامعه معلوم از طریق فرمول فیشر تعداد 220 نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به روش آنالاین انتخاب شدند. در این تحقیق از مقیاس‌های زیر استفاده شد: 1) -مقیاس تعهدسازمانی آلن و می<sup>2</sup> بر<sup>2</sup> که‌هاین مقیاس توسط آلن و می بر در سال 1991 ساخته شد، (Ebrahimi, 2008) این مقیاس را ترجمه نموده است. این مقیاس دارای 24 سؤال بوده و در طیف لیکرت و به‌صورت مقیاس

پیامدهای سازمانی ازجمله: کاهش عملکرد مناسب سازمان، افزایش تعداد غیبت‌ها، موارد استعفا، کاهش رضایت شغلی در بین کارکنان و مدیران، کاهش تعهد سازمانی و نظایر این‌ها می‌باشد (Morhed, 2018).

تحقیقات زیادی تاثیر استرس شغلی بر تعهدسازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند از جمله (Chu et al, 2008) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر استرس بر تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که استرس شغلی سبب کاهش تعهد سازمانی می‌شود. یکی دیگر از عواملی که می‌تواند با تعهد شغلی در کارکنان رابطه داشته باشد، دلبستگی شغلی<sup>1</sup> است. دلبستگی شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی مشخص می‌شود. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار بالایی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود شور و اشتیاق کافی دارند. این حالت ذهنی مثبت به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود، آن‌ها نه تنها شادترند بلکه زمان بیشتری را صرف کار می‌کنند (Rahimnia & Hooshmand, 2016). دلبستگی شغلی عبارت است از تصویری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش از زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (Elankumaran, 2015). (Green, 2007) به منظور اندازه‌گیری سطح دلبستگی شغلی افراد ابزارهایی را طراحی کرده‌اند که با اجرای آن روی آزمودنی‌ها از آنها خواستند عوامل بیرونی و درونی مؤثر بر رضایت یا نارضایتی شغلشان را انتخاب و توصیف کنند، عوامل بیرونی شامل شرایط فیزیکی یا ساختارهای مربوط به شغل، محیط یا سازمان بود و عوامل درونی هم مفاهیم روانشناختی نظیر احساس، رشد، پیشرفت و عزت نفس را در برداشت نظیر احساس، رشد، پیشرفت و عزت نفس را در برداشت (Kouhzadi et al, 2019). کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا بیشتر به ماده‌های مرتبط به عوامل درونی پاسخ می‌دهند درعین حال کارکنان که ماده‌های مرتبط با عوامل بیرونی را انتخاب کردند دلبستگی پایینی از شغلشان را نشان می‌دادند. دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود، برای یک کارمند دلبستگی با کار قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود (Emery, & Barker, 2012). بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط زیادی مشاهده شده است. کارکنانی که درجه بالایی از تعهد سازمانی و دلبستگی با شغل را دارند، احتمال کمتری وجود دارد که در فرایندهای ترک خدمت داوطلبانه شرکت نمایند، چون

<sup>2</sup> . Allen & Meyer's Organizational Commitment Questionnaire

<sup>1</sup> - Job Involvement

گرفته شد، همچنین از نرم افزار SPSS 22 جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

### نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق فرضیه اصلی

بین استرس شغلی و دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 99-98 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 1- خلاصه مدل

خطای همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
0/67	0/44	0/45	0/67
خطای معیار برآورد	شده	همبستگی	
10/25	0/44	0/45	0/67

با توجه به جدول (1) ضریب همبستگی، مجدور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین رانشان می‌دهد به گونه‌ای که میزان ضریب همبستگی بین متغیرها 0/67 می‌باشد. همچنین ضریب تعیین نشان دهنده این است که 0/45 درصد از تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج بر اساس استرس شغلی و دلبستگی شغلی پیش‌بینی می‌شود.

جدول 2- خلاصه مدل

متغیرها	مجموع مجدورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	f	سطح معنی‌داری
رگرسیون	18422/374	2	9211/187	87/59	0/001
باقیمانده	22818/008	217	105/152		
جمع	41240/382	219			

مدل رگرسیونی دیده شده است. با توجه به مقدار (87/59) F و معنی‌دار بودن آن می‌توان گفت که مدل رگرسیون می‌تواند به شکل معنی‌داری تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند.

جدول 3- ضرایب رگرسیون

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار	BETA	t	
استرس شغلی	-0/405	0/06	-0/497	-6/73	0/000
دلبستگی شغلی	498	0/17	0/213	2/88	0/004

با بتای -0/497 بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج داشته است و متغیر دلبستگی شغلی نیز با بتای 0/213 بر تعهد سازمانی اثرگذار بوده است.

پنج‌درجه‌ای طراحی شده است که خیلی زیاد نمره 5 و خیلی کم نمره یک می‌گیرد. (2) -مقیاس استرس شغلی که این مقیاس 35 سوالی در اواخر دهه 1990 میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه‌گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی در دهه حیطه ساخته شده است و در ایران توسط (Khajehpour, 1998) ترجمه شده است. (3) مقیاس دلبستگی شغلی که این مقیاس توسط (Kanongo, 1982)، تهیه و تنظیم شده است. این مقیاس دارای 10 گویه می‌باشد. که مقیاس پاسخگویی آن به صورت لیکرت با طیف 5 درجه‌ای (از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم) تنظیم شده است. نمره نهایی بر اساس پاسخ آزمودنی‌ها به سوالات مقیاس به دست می‌آید. نمره بالاتر نشان دهنده این امر است که کارکنان دل بستگی شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند.

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری این پژوهش با به کارگیری آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین و انحراف استاندارد) برای توصیف داده‌ها و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی ساده پیرسون و همبستگی چندگانه یا رگرسیون بهره

داده‌های جدول (2) نشان می‌دهد با توجه به بزرگ بودن F و مقدار  $Sig=0.000 < 0.05$  نتیجه می‌گیریم که مدل رگرسیونی مناسب خواهد بود. زیرا بیشتر تغییرات متغیر وابسته در

با توجه به جدول (3)، با مراجعه به آماره T و سطوح معنی‌داری می‌توان قضاوت کرد، که متغیرهای مستقل تحقیق بر تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج، اثر معنی‌دار دارند. بر اساس میزان بتای محاسبه شده که تأثیر ابعاد موردنظر را بدون در نظر گرفتن شاخص، اولویت‌بندی می‌کند، متغیر استرس شغلی

بین مولفه بی‌کفایتی نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 6- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه بی‌کفایتی نقش

استرس شغلی با تعهد سازمانی		
متغیر	تعهد سازمانی	
بی‌کفایتی نقش	پیرسون	فراوانی
استرس شغلی	ضریب همبستگی	سطح
		معنی‌داری
	-0/28	0/000

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (6) نشان می‌دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می‌شود. بین مولفه بی‌کفایتی نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی‌داری 99 درصد همبستگی معنی‌داری وجود دارد.  $(p=0/000)$  و  $(r=-0/28)$  می‌توان اذعان کرد بین مولفه بی‌کفایتی نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

بین مولفه ناسازگاری نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 7- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه ناسازگاری نقش

استرس شغلی با تعهد سازمانی		
متغیر	تعهد سازمانی	
ناسازگاری نقش	پیرسون	فراوانی
استرس شغلی	ضریب همبستگی	سطح معنی-داری
		معنی‌داری
	-0/27	0/000

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (7) نشان می‌دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می‌شود. بین مولفه ناسازگاری نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی‌داری 99 درصد همبستگی معنی‌داری وجود دارد.  $(p=0/000)$  و  $(r=-0/27)$  می‌توان اذعان کرد بین مولفه ناسازگاری نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

بین استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 4- نتایج آزمون همبستگی بین استرس شغلی با تعهد

سازمانی		
متغیر	تعهد سازمانی	
استرس شغلی	پیرسون	فراوانی
	ضریب همبستگی	سطح
		معنی‌داری
	-0/65	0/000

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (4) نشان می‌دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می‌شود. بین استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی‌داری 99 درصد همبستگی معنی‌داری وجود دارد.  $(p=0/000)$  و  $(r=-0/65)$  می‌توان اذعان کرد بین استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

بین مولفه گرانباری نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 5- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه گرانباری نقش

استرس شغلی با تعهد سازمانی		
متغیر	تعهد سازمانی	
گرانباری نقش	پیرسون	فراوانی
استرس شغلی	ضریب همبستگی	سطح معنی-داری
		معنی‌داری
	-0/25	0/000

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (5) نشان می‌دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می‌شود. بین مولفه گرانباری نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی‌داری 99 درصد همبستگی معنی‌داری وجود دارد.  $(p=0/000)$  و  $(r=-0/25)$  می‌توان اذعان کرد بین مولفه گرانباری نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

بین مولفه نوبت کاری استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

بین مولفه ابهام نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 10- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه نوبت کاری

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	نوبت کاری استرس شغلی	
220	سطح	ضریب	همبستگی
	معنی داری		
	0/000	-0/42	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (10) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه نوبت کاری استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/42$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه نوبت کاری استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

بین مولفه عوامل فیزیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 11- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه عوامل فیزیکی

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	عوامل فیزیکی استرس شغلی	
220	سطح معنی داری	ضریب	همبستگی
	0/000	-0/54	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (11) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه عوامل فیزیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/54$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه عوامل فیزیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

جدول 8- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه ابهام نقش

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	ابهام نقش استرس شغلی	
220	سطح معنی داری	ضریب	همبستگی
	0/000	-0/45	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (8) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه ابهام نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/45$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه ابهام نقش استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

بین مولفه روابط استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 9- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه روابط استرس

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	روابط استرس شغلی	
220	سطح معنی داری	ضریب	همبستگی
	0/000	-0/36	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (9) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه روابط استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/36$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه روابط استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

بین مولفه عوامل ارگونومیک استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 14- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه عوامل ارگونومیک استرس شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	عوامل	
220	سطح	ضریب	ارگونومیک
	معنی داری	همبستگی	استرس شغلی
	0/000	-0/45	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (14) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه عوامل ارگونومیک استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/45$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه عوامل ارگونومیک استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

بین دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 15- نتایج آزمون همبستگی بین دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	دلبستگی شغلی	
196	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	0/000	0/58	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (15) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=0/58$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی و دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج

بین مولفه عوامل شیمیایی استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 12- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه عوامل شیمیایی استرس شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	عوامل	
220	سطح معنی -	ضریب همبستگی	شیمیایی
	داری		استرس شغلی
	0/000	-0/59	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (12) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه عوامل شیمیایی استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/59$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه عوامل شیمیایی استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

بین مولفه عوامل بیولوژیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 13- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه عوامل بیولوژیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر	
فرآوانی	پیرسون	عوامل	
220	سطح	ضریب	بیولوژیکی
	معنی داری	همبستگی	استرس شغلی
	0/000	-0/66	

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (13) نشان می دهد که فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. بین مولفه عوامل بیولوژیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 در سطح معنی داری 99 درصد همبستگی معنی داری وجود دارد. ( $p=0/000$ ) و ( $r=-0/66$ ) می توان اذعان کرد بین مولفه عوامل بیولوژیکی استرس شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج در سال تحصیلی 98-99 رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.



سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج، اثر معنی‌دار دارند. سازمان‌ها می‌توانند از طریق توجه به شکایات‌ها و مشکلات کارکنان، تأمین خواسته‌های آنها شرایط لازم را برای کاهش استرس و بهبود تعهد آنها به سازمان فراهم نمایند. از آنجا که مشکلات بسیاری در خصوص اشتیاق شغلی در کشور وجود دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد در جهت جلوگیری از گسترش و افت انگیزه در بین معلمان، با برگزاری سمینارها و همایش‌های تخصصی به مطالعات پژوهشی و اجرای آن در کشور همت گمارده شود. با بهره‌گیری از رویکردهای تشویقی برای معلمان دارای اشتیاق در فعالیتهای مدرسه به منظور تشویق آنان و الگوبرداری سایر معلمان اقدامات لازم انجام گیرد.

### References

- Alvani, M.(2017). Public Management, 22nd Edition, Tehran: Samat Publications.(in Persian).
- Chu ChI, Lee MSh, Hsu HM. The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing* 2008; 23(6): 496-505.
- Elankumaran, S.,(2015), Personality, organizationnal climate and job involvement: An empirical study.*Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130.
- Emery, C., Barker, K., (2012), Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit.*Team Performance Management, Learning and Pedagogy* , 13(3 - 4), 90 – 101.
- Garifen, M.(2018). organizational behavior. Translated by Mehdi Alwani and Gholamreza Memarzadeh. Tehran: Samat Publications.(in Persian).
- Haji Enzehaei, Z., Aazamnezam, N., Mirahmadi, M.(2018). Investigating the relationship between organizational culture and organizational commitment and its effect on job stress among female swimming instructors in Tehran. *Electronic Journalism Quarterly* 3 (3).(in persian).
- Koohzadi, F., MohammadKarimi, Y., Eghbalyar, M.(2019). Investigating the relationship between organizational commitment and mental health and job

انجام شد که نتایج نشان داد که میزان ضریب همبستگی بین متغیرها 0/67 می‌باشد. همچنین ضریب تعیین نشان داد که 0/45 درصد از تعهد سازمانی در معلمان ابتدایی شهر یاسوج بر اساس استرس شغلی و دلبستگی شغلی پیش‌بینی می‌شود. با توجه به بزرگ بودن F و مقدار معنی‌داری نتیجه گرفته می‌شود که که مدل رگرسیونی مناسب خواهد بود. زیرا بیشتر تغییرات متغیر وابسته در مدل رگرسیونی دیده شده است. با توجه به مقدار (78/59) F و معنی‌دار بودن آن می‌توان گفت که مدل رگرسیون می‌تواند به شکل معنی‌داری تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند. همچنین با مراجعه به آماره T و سطوح معنی‌داری می‌توان قضاوت کرد، که متغیرهای مستقل تحقیق بر تعهد stress in between Employees of private banks. , *Quarterly Journal of Modern Banking Studies*, Volume 2, Number 2, pp. 232-221

NasiriValekbani,.

Ardalan, M., Beheshtirad, R.(2015). The effect of glass rock on job motivation with the mediating role of organizational silence (Case study: Female staff of Bu Ali Sina University of Hamadan). *Women in Development and Politics*, 13 (3): 377-398.(in Persian).

Rahimnia, F., Hooshmand, F.(2016). Investigating the Relationship between Job Attachment and Organizational Commitment of Employees (Case Study: Nurses in Kashmar Hospitals). *Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting*, Tehran, Shahid Beheshti University.(in Persian).

Shahidnik, M., Zahedbabolan, A., Khaleghkhah, A., Moeinikia, M.,(2015). Investigating the simple and multiple relationship between the dimensions of professional commitment and job motivation of primary school teachers. *National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting*, Mazandaran, Komeh Alamavaran Danesh Scientific Research Institute.

Yaghoobi, M., Karimi, S., Javadi, M., Hasanzadeh, R.(2009). Investigating the Relationship between Job Stress and the

Three Dimensions of Organizational Commitment among Nursing Managers, Scientific Journal of Hamadan School of Nursing and Midwifery, Volume 18.( in Persian).

- Shilpi Saha, Saraf Pavan Kumar, (2018) "Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises", International Journal of Public Sector Management, Vol. 31 Issue: 2, pp.184-206, <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>.

Moody.d(2015) "examine the relationship between organizational commitment and organizational culture of knowledge-based organizations london" of organizational behavior. 19(2)48-76.

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R., (2009), Employee-organization linkages. In P.Warr (Ed.), Organizational and occupational psychology. New York: Academic Press (pp.219-229)

Russ,M.(2014),individual and organizational differences in organizational commitment.dissertation 30(3), 203-215.

Singh, J., Chopra, VG. (2016). Relationship among Workplace Spirituality, Work Engagement and Grit. IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM), 18(v), 21-27.

Yarmohammadzadeh, P., Feyzi, A.(2015). Investigating the mediating role of job attachment in the relationship between job characteristics and work commitment of the staff of Shahid Madani University of Azerbaijan. Quarterly Journal of New Psychological Research, Tenth Year, No. 38, pp. 225-203)

Zopitis, A.,Constanti, P & Theocharous, A.(2014). Job involvement, commitment, satisfaction: Evidence from hotel employees in Cyprus. Journal of ourism Management, 41, 129-140.