

## بررسی رابطه بین راهبردهای تنظیم هیجان و تاب آوری با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی بخش سندرک

معصومه محمدی

دانش آموخته گروه علوم تربیتی، واحد میناب، دانشگاه آزاد اسلامی، میناب، ایران. [masome.mohamadi1399@gmail.com](mailto:masome.mohamadi1399@gmail.com)

### چکیده

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود. که با هدف بررسی نقش میانجی گرایانه تعهد سازمانی در رابطه راهبردهای تنظیم هیجان با تاب آوری معلمان انجام شد. جامعه آماری مورد نظر شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی بخش سندرک بود. نمونه پژوهش شامل ۱۷۳ نفر از معلمان بود که به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل مسیر و رگرسیون خطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان دادند که تعهد سازمانی دارای تأثیر مستقیم و معکوس بر متغیر تنظیم هیجان داشته است ( $f < 0/05$ ). همچنین بین راهبردهای تنظیم هیجان (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) با تاب آوری معلمان رابطه معنادار وجود دارد ( $f < 0/05$ ).

کلیدواژه: راهبردهای تنظیم هیجان، تاب آوری، تعهد سازمانی، معلم، سندرک.

## ۱.۱. بیان مساله

دنیای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزشترین منابع سازمانی در فعالیت های سازمانی بوده و از مسایل چالشی که سازمان ها در ایران با آن دست به گریبانند مساله تعهد سازمانی کارکنان و همچنین مسایل هیجانی آنهاست که سالانه هزینه هنگفتی را صرف جذب، استخدام و آموزش کارکنان متخصص می کند [1] که تحت عنوان سرمایه های انسانی و اساسی ترین سرمایه سازمان تلقی می گردند که خروج از خدمت و ترک سازمان و مسایل مرتبط با کاهش هیجان، ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می نماید. بنابراین باید با انجام پژوهش در این رابطه در جهت تنظیم هیجانات و تاب آوری و در نتیجه آن، بهبود در تعهد به سازمان کوشید.

ماودی، پیتر و استیرز (۱۹۹۲) تعهد را تعیین هویت شدن با یک سازمان می دانند که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش های یک سازمان می دانند، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می شود. آلن و می یو (۱۹۹۰) مدل سه بعدی تعهد سازمانی را ارائه نموده اند. که متشکل از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بوده و به طور گسترده ای مورد پذیرش پژوهش گران قرار گرفته. تعهد عاطفی را به صورت تعلق عاطفی به سازمان، کلی شدن و پایبندی به سازمان و اهداف آن تعریف نموده اند. و از بین ابعاد سه گانه تعهد، تعهد عاطفی بیشترین ارتباط را با رفتار های مثبت کارکنان داشته است [2]

کسانی که تعهد عاطفی به سازمان دارند به این دلیل در سازمان می مانند که اهداف شخصی خود را هم راستا با اهداف و ارزشهای سازمان می دانند [3]

تعهد مستمر را به صورت آگاهی از هزینه های ناشی از ترک سازمان می دانند که وابستگی فرد به سازمان، بر مبنای ارزیابی اقتصادی از از منافع حاصل می باشد بدین معنی که ترک سازمان ریسک های اقتصادی برای فرد به همراه دارد. تعهد مستمر زمانی حداکثر است که گزینه های جایگزین برای فرد حداقل باشد زیرا فرد در مواجهه با جایگزین های بهتر، سازمان را ترک خواهد نمود [4]

آخرین بعد، تعهد هنجاری است که به صورت احساس وظیفه برای ادامه فعالیت در سازمان تعریف می شود در این بعد باورهای هنجاری درونی سازی شده افراد را مجبور به ماندن در سازمان می کند. افراد دارای تعهد سازمانی، ماندن در سازمان را صرف نظر از اینکه سازمان در طیسال ها چه میزان جایگاه یا رضایت شغلی او را ارتقاء داده است به لحاظ اخلاقی درست می دانند. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است و تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر کارکرد سازمان ها در بسیاری از پژوهش ها مورد تایید قرار گرفته است و افرادی که دارای تعهد کم تری هستند، خروج از کار در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آن ها دیده می شود [5]

تنظیم هیجان به عنوان فرآیند آغاز، حفظ، تعدیل و تغییر حالت های احساسی تعریف شده است (نقص در راهبرد های مناسب تنظیم هیجان، ممکن است تمایل به رفتارهای ناکارآمد را برای مدیریت و کاهش عاطفه منفی افزایش دهد (آفتاب، کربلایی محمد میگوئی و تقی لو، ۱۳۹۳). گروس، ریچارد و جان (۲۰۰۶) طی مطالعه میدانی گسترده متوجه شدند اکثر افراد در زندگی خود نمی دانند چگونه باید با هیجانهای خود رفتار کنند. [6] ایزن (۲۰۰۸) نیز در این باره میگوید تنظیم هیجان لزوماً به معنی تغییر هیجان نیست، گاهی حفظ هیجان خودش تنظیم هیجان است. تنظیم هیجان برحسب دیدگاه گروس و تامسون (۲۰۰۷) شامل استفاده از استراتژی های رفتاری و شناختی برای تغییر در مدت زمان یا شدت تجربه یک هیجان است [7]

۱. زدیگر متغیرهایی که مربوط به بحث هیجان می باشد میزان تاب آوری می باشد. تاب آوری به انطباق موقتی گفته می شود که در آوردگاه مصایب و استرس های توان کاه و ناتوان ساز آشکار می گردد. این تعریف از تاب آوری، بیانگر کنشوری و پویایی سازه است که مستلزم تعامل پیچیده بین عوامل خطر ساز و محافظت کننده است [8]

به گفته هولینگ: «مفهوم تاب آوری به پایداری سیستم ها و توانایی آنها در جذب تغییر و اختلال و همچنان حفظ روابط مشابه میان جمعیت ها و متغیرهای حالت اشاره دارد» (هولینگ ۱۹۷۳). این تاب آوری با شدت اختلالی که سیستم می تواند تحمل کند و هنوز باقی بماند، اندازه گیری شد طبق نظر (کانر و دیویدسون) تاب آوری در پیش بینی توان مقابله و موفقیت معلمان نقش موثری دارد (دیزرو [7]). در طول دهه های اخیر، علاقه به ظرفیت معلمان برای تاب آوری و مقابله با چالش ها افزایش یافته است. ویژگی های شخصی مانند خودکارآمدی فردی، صمیمیت، راهکارهای مقابله ای و حمایت اجتماعی در مقابله ی فرد با چالش های محیطی مهم هستند. در حیطه تاب آوری بر سه رویکرد شخصی، محیطی و تعاملی تاکید شده است در رویکرد شخصی بر اثربخشی ویژگی های فردی (خودکارآمدی و شایستگی ...) و در رویکرد محیطی بر عواملی مانند حمایت های اجتماعی، خانوادگی، ویژگی های مدرسه و جامعه تاکید می گردد. در رویکرد تعاملی به ویژگی شخصی و محیطی در تعامل با یکدیگر برای توان مقابله افراد با شرایط استرس زا توجه می شود پژوهش های مختلف از تاثیر نقش عوامل فردی و محیطی بر میزان تاب آوری معلمان نشان داده شده است با توجه به مطالب گفته شده در اینجا این سوال پیش می آید که آیا بین راهبردهای تنظیم هیجان و تاب آوری با تعهد سازمانی رابطه ای وجود دارد یا خیر؟

## ۲.۱. اهداف تحقیق

**هدف اصلی:** تعیین رابطه بین راهبردهای تنظیم هیجان و تاب آوری با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی بخش سندرک

### -اهداف فرعی

هدف ۱-۱ تعیین رابطه بین راهبردهای تنظیم هیجان با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی بخش سندرک

هدف ۱-۲ تعیین رابطه بین راهبردهای تنظیم هیجان و تاب آوری معلمان مقطع ابتدایی بخش سندرک

هدف ۱-۳ تعیین رابطه بین تعهد سازمانی با تاب آوری معلمان مقطع ابتدایی بخش سندرک

## ۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است و از آنجا که به جمع آوری اطلاعات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی و توصیف وضعیت موجود می پردازد از نوع پیمایشی است. روش تحلیل فرضیه ها به روش رگرسیون چندگانه سنجیده می شود.

### نمونه و روش نمونه گیری

صرفنظر از روشهای آماری مورد استفاده، در صورتی که نمونه نماینده واقعی جامعه نباشد، پیش بینی دقیق و صحیح در مورد پارامترهای جامعه امکان نخواهد داشت. در این پژوهش با توجه به متغیرهای مورد جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی بخش سندرک به تعداد ۱۸۳ نفر (۸۹ زن و ۹۴ مرد) را شامل می شود. روش نمونه گیری از جامعه مذکور به روش سرشماری و حجم نمونه تمامی ۱۸۳ (۸۹ زن و ۹۴ مرد) انتخاب می شوند تا درصد خطای نمونه گیری کاهش پیدا کند.

ابزار گردآوری داده ها: در این تحقیق از سه پرسشنامه جهت گردآوری داده ها استفاده شده است الف. پرسشنامه تعهد سازمانی این مقیاس ۲۴ سوالی توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) تهیه شده و شکرکن (۱۳۷۵)، نقل از جوانمرد، (۱۳۹۱) آن را به فارسی ترجمه کرده و ویرایش نموده است. این مقیاس دارای سه خرده مقیاس عاطفی، مستمر و هنجاری است که امتیازبندی تعدادی از ماده‌های این مقیاس به صورت معکوس است. ۸ پرسش اول جهت بررسی تعهد عاطفی و ۸ پرسش دوم جهت بررسی تعهد مستمر و ۸ پرسش سوم جهت بررسی تعهد تکلیفی یا هنجاری به کار برده شده است.

شیوهی نمره‌گذاری این پرسشنامه‌ی ۲۴ ماده‌ای به صورت ۷ گزینه‌ای می‌باشد و شامل گزینه‌های «بسیار موافقم»، «نسبتاً موافقم»، «کمی موافقم»، «نظری ندارم»، «کمی مخالفم»، «نسبتاً مخالفم» و «بسیار مخالفم» می‌گردد. آزمودنی‌ها باید به یکی از ۷ گزینه در هر سوال پاسخ داده و سپس بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه، حداکثر نمره ۱۶۸ بوده و حداقل نیز ۲۴ می‌باشد. لازم به ذکر است که سؤالات شماره‌ی ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۴ دارای شیوه‌ی نمره‌گذاری معکوس می‌باشند.

ضرایب پایایی و روایی به دست آمده در پژوهش‌های گذشته و حاضر نشانه‌ی مقبول بودن پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی است. در تحقیقی که مودی و همکاران (۱۹۷۹)، نقل از رضایی و ساعتچی، (۱۳۸۸) انجام دادند، ثبات اعتبار درونی در این پرسشنامه برای نمونه‌ی متخصص ۰/۹۱ و برای نمونه‌ی دفتری ۰/۸۹ بود. ضرایب اعتبار در تحقیق امین بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶) با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و در تحقیق یعقوبی، سقائیان‌نژاد، ابوالقاسم گرجی، نوروزی و رضایی (۱۳۸۸) ۰/۹۰ به دست آمد.

همچنین روایی محتوایی پرسشنامه نیز بر اساس روش لاواسک ۱ سنجیده شد و مورد تأیید قرار گرفت. شاخص روایی محتوایی برای تعهد سازمانی آلن و مایر ۰/۶۸ بود. جوانمرد (۱۳۹۱) در پژوهش خود برای سنجش روایی آن از روش روایی محتوا استفاده کرد. اتکا به ادبیات موضوع و استفاده از نظر اساتید و متخصصان، روایی محتوای آن را تأیید نمود.

پایایی این پرسشنامه توسط دولت آبادی فراهانی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و برای خرده مقیاس های تعهد عاطفی ۰/۸۳ ، تعهد مستمر ۰/۸۴ و تعهد هنجاری ۰/۷۴ به دست آمد ( دولت آبادی فراهانی ، ۱۳۷۸). در مطالعه دهقانی فیروزآبادی و همکاران ( ۱۳۹۴ ) آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی نیز ۰/۷۸ محاسبه گردید که نشان دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه است. در پژوهش شاهرودی رهور ( ۱۳۹۱ ) ضرایب اعتبار پرسشنامه به ترتیب برای بعد عاطفی ۰/۸۵ ، هنجاری ۰/۷۹ و مستمر ۰/۸۳ بدست آمد .

جدول ۳-۳: بررسی پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی توسط محقق

مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۰/۸۰
تعهد مستمر	۰/۸۴
تعهد هنجاری	۰/۸۸
کل پرسشنامه	۰/۸۴

ب. پرسشنامه تاب آوری

پرسشنامه تاب آوری دارای ۱۰ سوال بوده که توسط پرایاک و همکارانش در سال ۲۰۱۸ طراحی و ساخته شده است و دارای ۲ بعد ( تاب آوری برنامه ریزی شده و تاب آوری انطباقی ) می باشد و بر اساس طیف لیکرت ( از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ) نمره گذاری شده است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بررسی خواهد شد و روایی آن براساس روایی محتوایی و نظر استاد راهنما سنجیده خواهد شد.

### ج پرسشنامه راهبردهای تنظیم هیجان

پرسشنامه *ERQ* در دو مولفه زیر به اندازه گیری راهبردهای تنظیم هیجان در هر فرد می پردازد، که عبارتند از:

- ارزیابی مجدد: ۶ گویه
- سرکوبی: ۴ گویه

این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال است که جواب هر سوال به صورت طیف لیکرت هفت درجه ای از به شدت مخالفم تا به شدت موافقم می باشد.

هرچه فرد نمره بالاتری کسب کند، به منزله ی برخورداری از تنظیم هیجان بالایی است.

### ۱.۲. یافته ها تحقیق

در این بخش و با استفاده از آزمون های آماری مناسب به آزمون فرضیات این پژوهش خواهیم پرداخت. در ادامه نتایج این آزمون را برای فرضیات این پژوهش گزارش خواهیم نمود.

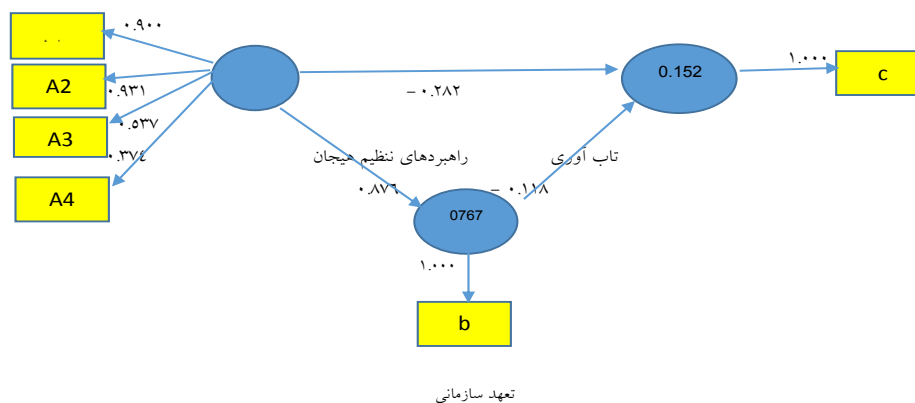
روش استنباطی (آزمون کلموگروف-اسمیرنف)

جدول نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف

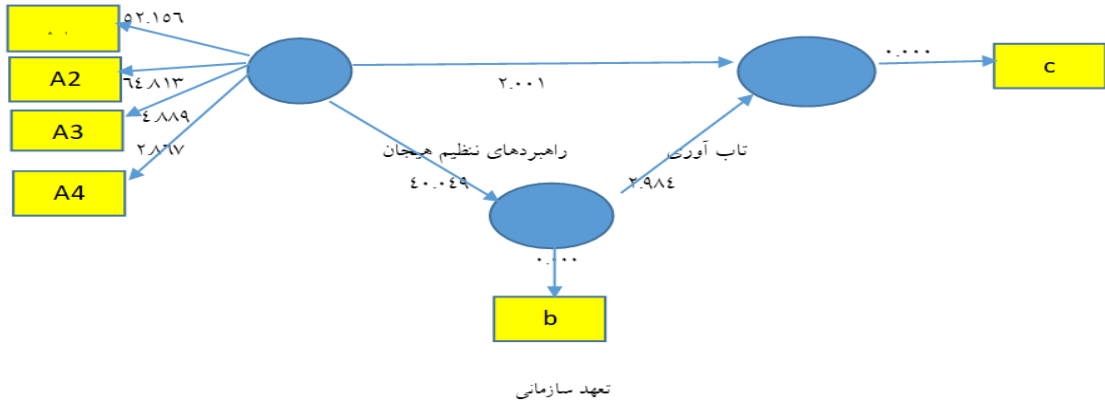
نام متغیر	تعداد	آماره ی آزمون	سطح معناداری
راهبردهای تنظیم هیجان	۱۷۳	۰/۹۲۱	۰/۳۶۵
تاب آوری	۱۷۳	۱/۱۰۱	۰/۰۹۱
تعهد سازمانی	۱۷۳	۱/۶۱	۰/۰۷۵

بنابراین با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون در تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می باشد فرضیه نرمال بودن مشاهدات (فرض صفر) رد نمی شود. در نتیجه از آزمون های پارامتریک به منظور بررسی فرضیات استفاده می شود.

فرضیه اصلی: بین راهبردهای تنظیم هیجان و تاب آوری با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد



نمودار ۴-۳- ضریب مسیر و بار عاملی



نمودار ۴-۴: نتایج آزمون تی

جدول ۲. نتایج تحلیل فرضیه

مؤلفه	ضریب مسیر	مقدار <i>T-VALUE</i>	سطح معنی داری	نتیجه
راهنمایی تنظیم هیجان ← تعهد سازمانی	۰/۸۷۶	۴۰/۰۵	۰/۰۰۱	تایید
تعهد سازمانی ← تاب آوری	-۰/۱۱۸	۲/۹۸	۰/۰۰۱	تایید
راهنمایی تنظیم هیجان ← تعهد سازمانی ← تاب آوری	-۰/۲۸۲	-	-	تایید

بر اساس نتایج بدست آمده از جدول بالا راهنمایی تنظیم هیجان با تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد) و شدت این تأثیر برابر با ۰/۸۷۶ می باشد. همچنین متغیر میانجی تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه عکس بر تاب آوری دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد) و شدت این تأثیر برابر با -۰/۱۱۸ می باشد. لذا با توجه به برقراری دو شرط تعهد سازمانی در رابطه راهنمایی تنظیم هیجان با تاب آوری را میانجیگری می کند. و شدت این تأثیر برابر با -۰/۲۸۲ می باشد.



۱- بین راهبردهای هیجان (بعد عاطفی) با تاب آوری معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. بررسی معناداری مدل رگرسیونی

آماره ی دوربین واتسون	آماره F (P- value)	ضریب تعیین R <sup>۲</sup>	R
۱/۸۹	۲۰/۰۸۴ ۰/۰۰۱	۰/۱۴۵	۰/۳۸۱

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار *P-value* مربوط به آماره *F* معنی داری مدل برازش داده شده را تأیید می کند (از ۰/۰۵ کمتر است). مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۴۵ می باشد که نشان می دهد، ۱۴/۵ درصد از تغییرات متغیر تاب آوری معلمان توسط متغیرهای مستقل مفروض بیان می شود.

در ادامه ضرورت وجود عرض از مبدأ و هریک از متغیرهای مستقل را در مدل مورد بررسی قرار می دهیم. فرضیات مورد آزمون در این مرحله به صورت مقابل تعریف می شوند:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_{p-1} = 0 \\ H_1: \sim H_0 \end{cases}$$

جدول ۴ بررسی ضرورت وجود متغیرها در مدل

سطح معنادار ی	آماره <i>T</i>	ضرایب استاندار د	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		بتا	انحرا ف معیار	شیب خط	
۰/۰۰۱	۱۵۲ ۱۱		۱/۵۱	۱۷/۴۵	عرض از مبدا
۰/۰۰۱	۴/۴۸ -	-۰/۳۸۱	۱/۰۷۱ ۰	۰/۳۱۹ -	بعد عاطف



ی

سطح معناداری آزمون فرضیات مورد نظر مانند آنچه در جدول فوق نشان داده شده است، محاسبه شده با ضریب خطای مفروض (۰/۰۵) مقایسه می شود. به این ترتیب سطح معناداری متغیر عرض از مبدا و بعد عاطفی همزمان مورد تأیید قرار می گیرد (سطح معناداری حاصل کمتر از ۰/۰۵ است). در نتیجه بین راهبرد تنظیم هیجان (بعد عاطفی) با تاب آوری معلمان رابطه عکس وجود دارد.

۲- بین راهبردهای هیجان (بعد مستمر) با تاب آوری معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۵ بررسی معناداری مدل رگرسیونی

آماره ی دوربین واتسون	آماره F (P- value)	ضریب تعیین R <sup>۲</sup>	R
۱/۸۷	۰/۰۹۳ ۰/۷۶۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۸

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار P-value مربوط به آماره F معنی داری مدل برازش داده شده را تأیید نمی کند (از ۰/۰۵ بیشتر است). مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۰۰۱ می باشد که نشان می دهد ۰/۱ درصد از تغییرات متغیر بعد مستمر معلمان توسط متغیرهای مستقل مفروض بیان می شود.

در ادامه ضرورت وجود عرض از مبدا و هریک از متغیرهای مستقل را در مدل مورد بررسی قرار می دهیم. فرضیات مورد آزمون در این مرحله به صورت مقابل تعریف می شوند :

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_{p-1} = 0 \\ H_1: \sim H_0 \end{cases}$$

-فرضیه فرعی دوم: راهبرد های تنظیم هیجان بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد

جدول ۴-۱۶: نتایج تحلیل فرضیه

مؤلفه	ضریب مسیر	مقدار T- VALUE	سطح معنی داری	نتیجه
راهبردهای تنظیم هیجان ← تعهد	۰/۸۷۶	۴۰/۰۵	۰/۰۰۱	تایید

بر اساس نتایج بدست آمده از جدول بالا راهبردهای تنظیم هیجان با تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد) و شدت این تأثیر برابر با ۰/۸۷۶ می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

در بخش استنباطی می توان گفت که فرضیه اصلی پژوهش حاکی از آن است که تعهد سازمانی در رابطه راهبردهای تنظیم هیجان با تاب آوری نقش میانجی گرایانه دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده از جدول بالا راهبردهای تنظیم هیجان با تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد) و شدت این تأثیر برابر با ۰/۸۷۶ می باشد. همچنین متغیر میانجی تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه عکس بر تاب آوری دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد) و شدت این تأثیر برابر با ۰/۱۱۸- می باشد. لذا با توجه به برقراری دو شرط تعهد سازمانی در رابطه راهبردهای تنظیم هیجان با تاب آوری را میانجیگری می کند. و شدت این تأثیر برابر با ۰/۲۸۲- می باشد.

بنابراین می توان گفت تعهد سازمانی رابطه بین راهبردهای تنظیم هیجان با تاب آوری معلمان را میانجی گری می کند. از ضرایب روابط، مشخص است که هر چقدر تعهد سازمانی بیشتر شود رابطه بین راهبردهای تنظیم هیجان با تاب آوری معلمان بهبود می یابد.

۱. پیشنهاد می شود در زمینه تعهد سازمانی معلمان و میزان تاب آوری آموزش هایی ویژه داده شود

۲- آموزش مهارت هایی همچون تاب آوری برای معلمان دارای هیجانات منفی ضروری به نظر می رسد.

۳- پیشنهاد می گردد تا دوره های ویژه ای جهت آموزش درمانگران در زمینه اختلال نافرمانی مقابله ای برگزار گردد تا از توانایی و مهارت لازم جهت درمان برخوردار باشند.

منابع [1] عبدی، حمیرا و سبحانی، عبدالرضا و موسویان، سید مرتضی و عباسی، حجت الله، ۱۴۰۱، تأثیر ادراک از قلدری سازمانی بر تمایل به ترک خدمت از طریق رفتار رهبری و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)،

[2] حقیقتیان منصور، دوله معصومه، طمیمه پور ایمان، دوله فاطمه. رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران. رفاه اجتماعی ۱۳۹۵؛ ۱۶ (۶۱): ۴۷-۷۶

[3] قدیری محبوبه، بشلیده کیومرث، هاشمی شیخ شبنانی سید اسماعیل، مشکلاتی فرسید. رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۲؛ ۸ (۲): ۶۰-۷۴

[4] ضیائی، علی، آقایی، نجف & پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده در اداره کل ورزش و جوانان غرب ایران مطالعات مدیریت ورزشی. 6(25), 123-144.

[5] دانایی فرد، حسن، رهنورد، فرج الله، رجب زاده قطری، علی & سالاریه، نورا. (۱۴۰۱). موشکافی نقش ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهد سازمانی، هویت سازمانی و گرایش به ترک شغل کارکنان سازمان های دولتی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی 15(56), 59-73

[6] Sheikh, A. M. (2023). Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*, 17(1), 79-99.

[7] رزاق پور, مهدی & حسین زاده, علی اصغر. (۱۳۹۸). نقش میانجیگر راهبردهای تنظیم شناختی هیجانی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با نشانه‌های جسمانی سازی دانشجویان دختر. *فصلنامه روان شناسی کاربردی*, 13(2), 295-316, مرتضوی, نرگس سادات & یاراللهی, نعمت ..... (۱۳۹۴). فراتحلیل رابطه ی بین تاب آوری و سلامت روان. *مجله اصول بهداشت روانی*, 17(3), 103-108

[8] Desrumaux, P., Dose, E., Condette, S., & Bouterfas, N. (2023). Teachers' adjustment to work: Effects of organizational justice and teacher resilience via psychological need satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-23.